



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de toegepaste economische
wetenschappen

Masterthesis

De balans tussen werk- en privéleven bij praktiserend gelovigen

Giovanni Vazza

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen,
afstudeerrichting innovatie en ondernemerschap

PROMOTOR :

Prof. dr. Koen VAN LAER

BEGELEIDER :

mevrouw Marjan DE COSTER



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be

Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2017
2018



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de toegepaste economische
wetenschappen

Masterthesis

De balans tussen werk- en privéleven bij praktiserend gelovigen

Giovanni Vazza

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen,
afstudeerrichting innovatie en ondernemerschap

PROMOTOR :

Prof. dr. Koen VAN LAER

BEGELEIDER :

mevrouw Marjan DE COSTER

WOORD VOORAF

In het kader van het behalen van mijn masterdiploma Toegepaste Economische Wetenschappen met de afstudeerrichting Innovatie en Ondernemerschap aan de Universiteit Hasselt heb ik deze masterproef geschreven. Tijdens de realisatie van deze masterproef heb ik steeds beroep kunnen doen op een aantal personen die mij, elk op hun vertrouwde manier, hebben bijgestaan. Daarom zou ik hen graag via deze weg bedanken.

Allereerst wil ik de geïnterviewde personen bedanken voor hun bereidwillige samenwerking. Zij hebben een enorme bijdrage geleverd bij de totstandkoming van deze masterproef. Vervolgens zou ik mijn promotor Prof. dr. Koen Van Laer en co-promotor Marjan De Coster willen bedanken voor hun ondersteuning. Zij hebben tijd noch moeite gespaard om mij te begeleiden en steeds hun deskundig advies te verlenen.

Tot slot wil ik mijn ouders en mijn zus bedanken voor hun steun en raad tijdens het schrijven van mijn masterproef. Zij hebben mij tijdens mijn studies onvoorwaardelijk gesteund waardoor ik mijn opleiding tot een goed einde kan brengen.

Giovanni Vazza

Diepenbeek, september 2018

SAMENVATTING

De voorbij jaren is er op het gebied van '*work-life balance*' veel onderzoek gedaan naar hoe men een balans tracht te zoeken tussen werk en familie. De '*work-life balance*' bestaat uit twee domeinen die men '*work*' en '*life*' noemt. Binnenin deze twee domeinen kunnen mensen bepaalde identiteiten bezitten, maar deze identiteiten worden gekenmerkt door unieke gedragingen die onderling van mekaar kunnen verschillen. Hierdoor kan er dan een '*work-life*' conflict ontstaan, omdat de verwachtingen tussen verschillende identiteiten ver uit mekaar kunnen liggen. De literatuur beschrijft drie vormen van conflicten die uiteindelijk kunnen resulteren in een '*work-life*' conflict. Deze worden het '*time-based conflict*', '*strain-based conflict*' en het '*behavior-based conflict*' genoemd. Met andere woorden, er kan een '*work-life*' conflict ontstaan wanneer een kenmerk van een bepaalde rol invloed heeft op de tijd, de waargenomen spanning en het gedrag, binnen een rol van het individu.

Deze conflicten kunnen op verschillende manieren gemanaged worden door zowel individuen als bedrijven. Het individu gaat trachten grenzen voor zichzelf op te bouwen zodat men de prikkels van de omgeving beter kan plaatsen en vereenvoudigen. Deze worden in literatuur fysieke, temporele en psychologische grenzen genoemd. Bedrijven trachten ook hun grenzen te wijzigen zodat conflicten vermeden en gemanaged kunnen worden. Dit doen ze door werknemers de mogelijkheid te geven om van thuis uit te werken en flexibel om te gaan met de werkuren. Het is belangrijk voor zowel werknemers als werkgevers dat men naar een goede '*work-life balance*' streeft. Enerzijds omdat werknemers anders gedemotiveerd geraken en dus slechter gaan presteren. Anderzijds omdat werkgevers hier de gevolgen van moeten dragen doordat het bedrijf minder efficiënt werkt, waardoor de kosten kunnen stijgen.

Verder merkt men ook op dat er in de werkomgeving steeds meer diversiteit is onder de werknemers, waarbij een aanzienlijk deel van deze werknemers religieuze behoeftes hebben. Deze behoeftes worden echter niet altijd beantwoord in de seculiere werkomgeving waar men weinig of geen religieuze uiting toelaat. Hierdoor zijn er maar weinig religieuze accommodaties terug te vinden in de werkomgeving met als gevolg dat de religieuze identiteit niet altijd ten volle geuit kan worden.

De huidige literatuur rond '*work-life balance*' houdt echter weinig rekening met de religieuze identiteit van individuen terwijl dit wel belangrijk wordt in een veranderende werkomgeving met veel diversiteit onder de werknemers. Daarom wordt in deze masterproef de focus gelegd op de '*work-life balance*' van praktiserende moslims. De keuze voor moslims komt voort uit het feit dat deze bepaalde praktijken hebben die inherent zijn voor de constructie van hun religieuze identiteit en het stijgend aantal werknemers met een islamitische achtergrond in de werkomgeving.

Aan de hand van een kwalitatief onderzoek op basis van 14 semigestructureerde diepte-interviews is er onderzocht op welke manier dat praktiserende moslims het conflict tussen werk en privé proberen te managen. Om hier een antwoord op te krijgen is men eerst dieper ingegaan op de constructie van de religieuze identiteit van deze mensen. Hierna kon men dan opmaken welke aspecten van de religieuze identiteit mogelijk een conflict kunnen veroorzaken in de werkomgeving en op welke manier praktiserende moslims dit conflict proberen te managen. Deze interviews duurden ongeveer 50 minuten en werden volledig getranscribeerd en geanalyseerd volgens academische normen.

De interviews toonden aan dat praktiserende moslims, omwille van hun religieuze identiteit, wel degelijk in conflict kunnen komen met de werkomgeving. Dit heeft voornamelijk te maken met de identiteit van de respondent in kwestie. Het onderzoek toonde immers aan dat elke moslim op een geheel eigen manier betekenis geeft aan zijn of haar religieuze identiteit. Met dit in het achterhoofd is het niet verassend dat de uiting hiervan ook op verschillende manieren gebeurt. Waar sommige moslima's de hoofddoek dragen als teken van hun religieuze identiteit hebben andere moslima's dit totaal niet nodig omdat dit geen onderdeel uitmaakt van wie ze zijn.

Verder kon men ook vaststellen dat moslims geconfronteerd worden met '*time-based conflicten*', '*strain-based conflicten*' en het '*behavior-based conflicten*'. Hierbij ondervonden moslims moeilijkheden om hun tijd te verdelen tussen werkgerelateerde verplichtingen en de religieuze verplichtingen zoals het dagelijks gebed. Ook ondervond men fysieke moeilijkheden met sommige islamitische praktijken zoals de ramadan en botsten soms de eigen waarden en normen met die van de werkomgeving. Men kon ook vaststellen dat sommige islamitische praktijken niet konden uitgeoefend worden omdat hier geen plaats voor was of omdat dit verboden was in de werkomgeving. Hierbij was er dan bijvoorbeeld geen ruimte voorzien voor het dagelijks gebed of stond de werkomgeving het dragen van een hoofddoek niet toe.

Ten laatste toonden de resultaten aan dat moslims op verschillende manieren deze conflicten proberen te managen. In het eerste geval gaat men zelf grenzen creëren in de werkomgeving zodat bepaalde islamitische praktijken toch uitgevoerd kunnen worden. Hierbij zal een moslim die niet kan bidden in de werkomgeving, fysieke grenzen voor zichzelf trekken door bijvoorbeeld in de auto te gaan bidden. Verder trekt men ook temporele grenzen in de werkomgeving zodat men bijvoorbeeld voldoende overuren opbouwt om toch naar het vrijdagsgebed te kunnen of om de ramadan dragelijker te maken. Men stelde ook vast dat er psychologische grenzen getrokken werden wanneer de eigen overtuiging conflicteerde met die van de werkomgeving. In het tweede geval werden religie en werk strikt van mekaar gescheiden. Enerzijds omdat ze hier de mogelijkheid toe hadden en anderzijds omdat de werkomgeving ze hier toe dwong.

INHOUDSOPGAVE

WOORD VOORAF	1
SAMENVATTING	3
INHOUDSOPGAVE	5
HOOFDSTUK I: INLEIDING.....	7
HOOFDSTUK II: LITERATUURSTUDIE	9
2.1 DE BALANS TUSSEN WERK- EN PRIVELEVEN.....	9
2.1.1 Conceptualiseren van ‘work-life balance’	9
2.1.2 De antecedenten van het ‘work-life’ conflict	11
2.1.3 Managen van het ‘work-life’ conflict.....	13
2.2 DE RELIGIEUZE IDENTITEIT	16
2.2.1 Religie als identiteit	16
2.2.2 Praktiserende moslims	17
2.2.2.1 Waarom moslims?	18
2.2.2.2 Praktijken die mogelijk voor problemen kunnen zorgen in de werkomgeving.....	18
2.2.2.3 Managen van islamitische identiteit: Individuen	20
2.2.2.4 Managen van islamitische praktijken: Bedrijven.....	21
HOOFDSTUK III: METHODOLOGIE.....	23
3.1 ONDERZOEKSVRAGEN	23
3.2 ONDERZOEKSOPZET	24
3.2.1 Data verzameling.....	24
3.2.2 Data-analyse.....	25
HOOFDSTUK IV: RESULTATEN	27
4.1 FLEXIBELE CONSTRUCTIE VAN DE RELIGIEUZE IDENTITEIT	27
4.1.1 Betekenis identiteit	27
4.1.1.1 De koran	27
4.1.1.2 De opvoeding.....	29
4.1.2 Uiting identiteit	29
4.1.2.1 De hoofddoek	30
4.1.2.2 Het gebed	30
4.1.2.3 De ramadan	31
4.1.2.4 Overtuigingen.....	32
4.2 CONFLICT RELIGIEUZE IDENTITEIT IN DE WERKOMGEVING	33
4.2.1 Conflict door praktijken	33
4.2.1.1 De hoofddoek	33

4.2.1.2 Het gebed	34
4.2.1.3 De ramadan	37
4.2.1.4 De voedingsvoorschriften	38
4.2.2 Conflict door tegenstrijdige waarden en normen	39
4.3 CREATIE VAN EEN BALANS TUSSEN RELIGIEUZE IDENTITEIT EN WERK	40
4.3.1 Conflicten in de werkomgeving managen aan de hand van <i>'boundaries'</i>	40
4.3.1.1 Praktijken in de werkomgeving managen	40
4.3.1.2 Conflict omtrent waarden en normen managen in de werkomgeving	45
4.3.2 Segmentatie van <i>'work'</i> en <i>'life'</i>	46
4.3.2.1 Segmentatie omwille van andere personen.	46
4.3.2.2 Eigen beslissing om te scheiden	48
HOOFDSTUK V: DISCUSSIE.....	49
5.1 Besluit	49
5.2 Beperkingen en aanbevelingen voor toekomstig onderzoek	51
5.3 Implicaties voor de praktijk	52
BRONNENLIJST.....	53
BIJLAGEN	59

HOOFDSTUK I: INLEIDING

Het fenomeen van '*work-life balance*' heeft de afgelopen jaren meer en meer aandacht gekregen in de werkomgeving. De '*work-life balance*' wordt in de literatuur beschreven als het hebben van twee verschillende domeinen zijnde '*work*' en '*life*', waarbij het individu tracht een balans tussen beiden te zoeken. De domeinen worden ook gekenmerkt door de verschillende identiteiten die individuen hierin kunnen bezitten (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000). Deze identiteiten kunnen echter wel voor problemen zorgen wanneer de verwachtingen die hiermee gepaard gaan moeilijk combineerbaar zijn. In dat geval spreekt men dan van een '*work-life*' conflict, waarbij bijvoorbeeld de identiteit van manager niet gecombineerd kan worden met de identiteit van ouder zijn (Greenhaus, & Beutell 1985). Deze identiteiten worden overigens omarmd door gedragingen die sterk verschillend kunnen zijn van mekaar (Settles, 2004).

In de werkomgeving is een '*work-life*' conflict ongunstig voor zowel werknemers als voor bedrijven. Een werknemer kan stress ondervinden omwille van het conflict, waardoor deze minder gemotiveerd is om te gaan werken. Hierdoor zullen de werkprestaties geleidelijk aan verminderen met als resultaat dat dit een negatief effect kan hebben op het bedrijf zelf. Met andere woorden, als een onderneming gedemotiveerde werknemers heeft, zal men minder efficiënt kunnen werken waardoor de kosten mogelijk stijgen. Het is dus van belang voor beide partijen dat werknemers een goede balans vinden tussen werk en privé. Enerzijds omdat een werknemer die zich beter in zijn vel voelt mogelijk beter zal presteren. Anderzijds omdat bedrijven op deze manier waarde kunnen creëren voor hun huidige en toekomstige werknemers, waardoor men zich kan onderscheiden ten opzichte van andere bedrijven. Bovenstaande argumenten geven dus duidelijk aan dat het belangrijk is dat individuen en bedrijven streven naar een optimale '*work-life balance*' om het algemeen welzijn en de werkprestaties te verhogen (Beauregard & Henry, 2009).

De afgelopen jaren is er op het gebied van '*work-life balance*' vooral onderzoek gedaan naar de wisselwerking tussen familie en werk. Hierbij werd er vaak een ander belangrijk aspect over het hoofd gezien, met name religie. Religie kan een belangrijke invloed hebben op iemands leven en geeft vorm aan de identiteit van een individu. Dit wordt ook wel de religieuze identiteit genoemd (Sav, Harris & Sebar, 2013). Verder wordt de werkomgeving geconfronteerd met een steeds groter wordende diversiteit onder de werknemers, waarbij het gebruikelijk is geworden dat men zich persoonlijk uit over religieuze en spirituele onderwerpen. Hierdoor hebben werknemers steeds meer nood aan religieuze accommodaties in de werkomgeving (Morgan, 2004). Kortom, werknemers hebben dus steeds meer de behoefte om hun religieuze identiteit te uiten in de seculiere werkomgeving. Maar deze werkomgeving laat echter weinig of geen religieuze uiting toe, waardoor er een gebrek is aan religieuze accommodaties (Ghumman, Ryan, Barclay & Markel, 2013).

De huidige literatuur heeft dus de religieuze identiteit nog niet geïntegreerd in het '*work-life balance*' verhaal, terwijl de veranderende werkomgeving hier wel nood aan heeft. Het is dus van essentieel belang dat men de religieuze identiteit gaat onderzoeken en koppelen met de literatuur rond '*work-life balance*'. Om dit te verwezenlijken zal deze masterproef een kwalitatief onderzoek doen op praktiserende moslims. Deze groep is interessant om te bestuderen omwille van twee redenen. Ten eerste hebben moslims verschillende islamitische praktijken die vorm geven aan hun religieuze

identiteit en die mogelijk kunnen conflicteren met de werkomgeving (Bouma, Haidar, Nyland, & Smith, 2003). Ten tweede wordt er ook voorspeld dat de islam tegen 2060 evenveel volgelingen zal tellen als het christelijke geloof (Pew Research Center, 2017). Aangezien dit volk zich waarschijnlijk zal verspreiden in de werkomgeving zullen werkgevers rekening moeten houden met hun behoeftes en gedragingen.

Het onderzoek zal in eerste instantie dieper ingaan op de religieuze identiteit van praktiserende moslims. Hierbij kan men dan een beeld scheppen over welke aspecten de religieuze identiteit vorm geven en op welke manier ze dit kunnen uiten. Verder zal er dan onderzocht worden welke aspecten van deze identiteit mogelijk een conflict kunnen veroorzaken in de werkomgeving, zodat men in laatste instantie kan nagaan hoe praktiserende moslims deze conflicten proberen te managen. De resultaten tonen aan dat moslims niet allemaal op eenzelfde manier hun religieuze identiteit construeren en uiten. Verder blijkt ook dat de uiting van deze religieuze identiteit wel degelijk voor conflicten kan zorgen in de werkomgeving. Deze conflicten worden op verschillende manieren gemanaged. Enerzijds kunnen moslims voor hunzelf grenzen creëren in de werkomgeving zodat bepaalde islamitische praktijken toch uitgevoerd worden. Anderzijds kunnen moslims er ook voor kiezen om religie en werk strikt te segmenteren van elkaar.

HOOFDSTUK II: LITERATUURSTUDIE

2.1 DE BALANS TUSSEN WERK- EN PRIVELEVEN

2.1.1 Conceptualiseren van '*work-life balance*'

In deze paragraaf wordt er een duidelijk kader gevormd omtrent de verschillende domeinen en rollen die de '*work-life balance*' bepalen en beïnvloeden.

Het concept bestaat uit twee verschillende domeinen die in de literatuur omschreven worden als '*work*' en '*life*'. Binnenin deze domeinen nemen individuen verschillende rollen aan, bijvoorbeeld die van werknemer op het werk en van ouder in het privéleven, waarbij men tracht een balans te vinden tussen de verwachtingen die gepaard gaan met elke rol. Clark (2000) definieert de '*work-life balance*' als een goede wisselwerking tussen de domeinen '*work*' en '*life*' waar er zo weinig mogelijk rolconflicten optreden.

Verdergaand op het vorige gaan individuen volgens de '*boundary theory*' grenzen ontwikkelen om de verschillende prikkels van hun leefomgeving te vereenvoudigen en een plaats te geven (Michaelsen & Johnson, 1997). De twee voorafgaande begrippen '*work*' en '*life*' zijn voorbeelden van domeinen die voortvloeien uit de creatie van grenzen (Nippert-Eng, 1996). Enerzijds scheppen deze grenzen duidelijkheid zodat het individu zich op een bepaald moment kan focussen op een domein dat het belangrijkste is. Anderzijds wordt het moeilijker voor een individu om de overgang te maken tussen twee domeinen. Deze overgang wordt in de literatuur omschreven als '*border crossing*'. In het dagelijks leven moet een persoon geregeld de overgang maken tussen twee domeinen. Bijvoorbeeld, een werknemer die na een zware werkdag terug thuis komt en zijn familiale verplichtingen opneemt maakt een overgang van '*work to life*'. De overgang van '*life to work*' ontstaat dan weer als de familiale verplichtingen van een persoon worden ingeruild voor werkgerelateerde verplichtingen (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000).

Naast het creëren van domeinen, creëren grenzen ook verschillende rollen die een individu kan aannemen in een bepaald domein. Deze rollen kunnen op verschillende momenten doorheen de dag worden aangenomen. In het ideale scenario sluiten de rollen sterk aan bij het domein waarin men zich bevindt. Hierbij zou een individu die zich op het werk begeeft enkel de rol van werknemer tot zich moeten nemen, hetgeen echter niet altijd het geval is. Een man die in een familiebedrijf werkt zou op ieder moment van de dag verzocht kunnen worden om de rol van zoon in te nemen (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000, p.474). Een persoon kan dus verschillende identiteiten bezitten waarmee men zichzelf kan identificeren, bijvoorbeeld die van manager of huisman. De gedraging die deze identiteit typeren, vormen dan de rol die een individu inneemt. Deze identiteiten hebben wel invloed op de algemene balans van een individu. Wanneer de druk van één identiteit de uitvoering van een andere identiteit verstoort, wordt de aanwezigheid van verschillende identiteiten als negatief ervaren (Van Sell, Brief, & Schuler, 1981). Dit betekent dus dat het uitoefenen van een rol wordt bemoeilijkt door de uitoefening van een andere rol, hetgeen men in de literatuur een '*interrole conflict*' noemt (Greenhaus, & Beutell 1985). Echter kan de aanwezigheid van verschillende rollen ook een positieve uitkomst hebben. Zo kunnen de vaardigheden en ervaringen die een individu opdoet in een bepaalde rol, de uitvoering van een andere rol makkelijker maken (Grzywacz & Butler, 2005).

Verder wordt elke identiteit van een individu ook omarmd door een bepaalde cultuur. Deze cultuur brengt waarden en normen met zich mee die verschillend kunnen zijn tussen identiteiten. Een leidinggevende functie op het werk omvat waarden en normen die totaal verschillend kunnen zijn dan die van een ouder. Deze leidinggevende functie kan een persoon dwingen tot het maken van keuzes die men in het dagelijks leven als ouder nooit zou maken, omdat ze misschien ethisch niet verantwoord zijn. Het gevolg hiervan is dat het individu meer psychologische, cognitieve en emotionele '*resources*' van zichzelf zal eisen om de twee identiteiten op mekaar af te stemmen. Een echtgenoot daarentegen die als ouder moet optreden heeft minder problemen met de omschakeling van de twee culturen omdat die van echtgenoot en ouder sterk op mekaar lijken (Settles, 2004).

Daarnaast zal het individu ook streven naar continuïteit en succes van zijn of haar identiteit (Settles, 2004). Met andere woorden, een persoon die bijvoorbeeld op het werk een manager moet zijn, zou dit iedere dag zo goed mogelijk willen doen. Het individu zal echter zelf bepalen hoeveel waarde men hecht aan een bepaalde identiteit. In de literatuur spreekt men van '*identity centrality*'. Deze bepaalt hoeveel tijd en moeite het individu steekt in een identiteit (Thoits, 1991).

Kossek, Ruderman, Braddy en Hannum (2012) stellen dat men een onderscheid kan maken tussen twee verschillende '*identity centralities*': '*work identity centrality*' en '*family identity centrality*'. Bij '*work identity centrality*' hecht het individu belang aan het hebben van een geslaagde carrière. Men wil zich identificeren met een beroep dat hoog gekwalificeerd is met als doel deze te bereiken. Wanneer men zich liever identificeert met een hoge professionele rol dan met een rol als ouder, valt men onder de categorie van '*work centric*'. Er wordt in dit geval meer waarde gehecht aan het werk aspect en minder aan het familiale aspect. Bij '*family identity centrality*' hecht het individu belang aan de identificatie met een gezinslid. Men wil zich identificeren met de rol van ouder of echtgenoot. Personen die meer waarde hechten aan hun familiale rol dan aan hun werkgerelateerde rol vallen onder de categorie van '*family centric*'. Ten slotte is er ook de mogelijkheid dat het individu geen onderscheid maakt tussen '*work*' en '*life*'. Deze personen steken evenveel tijd en moeite in hun '*work identity*' als hun '*family identity*' (Lobel & St. Clair, 1992). In de literatuur wordt dit ook wel '*dual centrality*' genoemd.

'*Work-life balance*' wordt dikwijls in verband gebracht met gender aangezien er een verschil is in de manier waarop mannen en vrouwen de '*work-life balance*' ervaren. De ideologie achter dit verschil van de genderrol dateert al sinds de industriële revolutie (Emslie & Hunt, 2009). Er werd toen al een duidelijke afbakening gemaakt van de rol die de man zou vervullen en die wat de vrouw zou vervullen. De man was de enige kostwinner terwijl de vrouw voor het huishouden en de kinderen zou zorgen. Deze ideologie vormt de basis voor de verdere ontwikkeling van de genderrollen doorheen de tijd. In de loop der jaren is het stereotype beeld van de man als enige kostwinner verminderd. De hedendaagse vrouw wil zelf een eigen carrière uitbouwen, waardoor het domein '*work*' ook belangrijk wordt voor hen. Ondanks deze transitie blijven vrouwen zich bezighouden met de dagdagelijkse huishoudelijke taken en met de opvoeding van de kinderen (Tang & Cousins, 2005). Door dit feit worden vrouwen ook meer blootgesteld aan de zogenaamde '*border crossing*'. De compositie van het gezin kan verschillende vormen aannemen. Grootouders en kinderen kunnen tegenovergestelde eisen hebben, waardoor een vrouw meerdere grenzen moet overschrijden (Emslie

& Hunt, 2009). Smithson en Stokoe (2005) stellen verder dat in het dagelijks leven de verankering van de genderrollen sterk aanwezig is bij de verdeling van zwangerschaps- en vaderschapsverlof.

Naast de verschillen die bestaan tussen mannen en vrouwen, zijn er ook overeenkomsten. Zo vertonen zij gelijkenissen over de visie naar 'work' en 'life'. Vroeger werd door mannen de thuisomgeving beschouwd als een toevluchtsoord waar men kon ontsnappen aan de hoge werkdruk en stress van de werkomgeving. In de loop der jaren is dit beeld veranderd voor zowel mannen als vrouwen. De thuisomgeving wordt nu door beiden beschouwd als een extra werkplek, terwijl de werkomgeving als toevluchtsoord dient (Hochschild, 1997)

2.1.2 De antecedenten van het 'work-life' conflict

Deze paragraaf bespreekt de oorzaken van de verschillende conflicten die kunnen ontstaan tussen de domeinen 'work' en 'life'.

Het 'work-life' conflict kan gedefinieerd worden als een '*interrole conflict*' waarbij de rollen van 'work' en 'life' moeilijk gecombineerd worden. Het gevolg van een mismanagement tussen beide domeinen resulteert dan uiteindelijk in een conflict. In de literatuur maakt men een onderscheid tussen drie vormen van conflicten die uiteindelijk kunnen resulteren in een 'work-life' conflict: het '*time-based conflict*', '*strain-based conflict*' en het '*behavior-based conflict*'. Er kan zich dus een conflict vormen wanneer een kenmerk van een bepaalde rol invloed heeft op de tijd, de waargenomen spanning en het gedrag, binnen een rol van het individu (Greenhaus, & Beutell 1985). Hieronder worden de drie verschillende vormen van conflict individueel aangehaald.

Allereerst is er het '*time-based conflict*', waarbij de tijd een belangrijke rol speelt als antecedent voor het probleem. Zoals hierboven reeds vermeld kan een individu meerdere identiteiten of rollen bezitten. Deze rollen hebben een bepaalde hoeveelheid aandacht en tijd nodig. De verdeling hiervan hangt af van welke rol primeert voor het individu. Kortom, de tijd die men investeert in een bepaalde rol kan men niet gebruiken voor de uitoefening van een andere rol. Doordat tijd niet gelijk verdeeld kan worden over verschillende rollen kan er een conflict optreden met als gevolg dat de balans tussen de domeinen 'work' en 'life' in het gedrang kan komen. Binnen het '*time-based conflict*' kan een individu op twee verschillende manieren 'druk' ervaren. Men kan 'druk' enerzijds ervaren als de fysieke onmogelijkheid om de verwachtingen van beide rollen te vervullen. Anderzijds kan 'druk' ervoor zorgen dat een individu zich meer gaat bezighouden met een rol en dus eigenlijk gaat prefereren terwijl men toch probeert te voldoen aan de eisen van een andere rol (Bartolomé & Evans, 1979).

Verder moet men ook het onderscheid maken tussen de werk gerelateerde en familiaal gerelateerde oorzaken van het '*time based*' conflict. Op werkgerelateerd vlak worden overuren en een ongunstig ploegensysteem met weinig flexibiliteit waargenomen als antecedent (Pleck, Staines, & Lang, 1980). Op familiaal vlak kunnen kenmerken van een bepaalde familiale rol veel tijd vergen van een individu, hetgeen uiteindelijk zal resulteren in een conflict met een andere rol. De samenstelling van het gezin speelt een belangrijke factor bij het conflict. Zo zullen ouders met jonge kinderen meer problemen ervaren bij het verkrijgen van een goede '*work-life balance*', hetgeen te verklaren valt doordat deze jonge kinderen meer tijd en aandacht behoeven van de ouders. Een voorbeeld hiervan zijn peuters die nog veel ondersteuning nodig hebben omtrent hygiëne en sociale interactie (Greenhaus &

Kopelman, 1981). Er kan geconcludeerd worden dat deze werkgerelateerde en familiaal gerelateerde antecedenten beiden een soort van 'tijdsdruk' leggen op de verschillende rollen waarin een individu kan terugvallen. De werkrol of familiale rol kan hierdoor niet naar behoren uitgevoerd worden met als gevolg dat er een 'time-based conflict' ontstaat.

Ten tweede spreekt men over een 'strain-based conflict'. Bij deze vorm speelt spanning een belangrijke rol als antecedent van het probleem. De verschillende rollen waarin een individu kan terugvallen zouden een bepaalde spanning kunnen opwekken die de uitoefening van een andere rol kan bemoeilijken. Dit wil zeggen dat de spanning die men ervaart bij de uitoefening van een rol, weerslag heeft op de uitoefening van een andere rol. Verder wordt deze spanning op verschillende manieren ervaren. Zo kan men prikkelbaar of angstig worden door verplichtingen op het werk waardoor de gezinsverplichtingen niet naar behoren kunnen worden uitgevoerd (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996).

Ook bij deze vorm kan men het onderscheid maken tussen werkgerelateerde en familiaal gerelateerde oorzaken van het 'strain-based' conflict. Op werkgerelateerd vlak zijn er verschillende oorzaken die een bepaalde spanning creëren bij de uitoefening van een rol (Greenhaus, & Beutell 1985). Zo kan een werknemer spanning ervaren door psychologische en fysieke werkverplichtingen. Er kan dus gesteld worden dat er bepaalde stressfactoren op het werk zijn die de spanning aansterken. Een voorbeeld hiervan is de snelheid waarmee een organisatie zijn werkomgeving blijft veranderen. Een snel wijzigende werkomgeving zal namelijk voor spanning zorgen vermits de werknemer zich telkens moet adapteren aan de nieuwe situatie. Verder zijn mentale concentratie en slechte communicatie ook stressfactoren voor een werknemer, zo zal een job die veel concentratie vereist na enige tijd spanning opwekken bij een individu met een onbalans tot gevolg. Het is noodzakelijk dat in een organisatie een duidelijke en goede communicatie heerst voor zowel het management als het personeel. Bij afwezigheid van deze communicatie kan een werknemer stress ervaren met spanning tot gevolg. Op familiaal vlak kunnen conflicten zich bijvoorbeeld ontwikkelen door tegengestelde opvattingen tussen partners. De meningsverschillen tussen beiden over de familiale rol en de tegengestelde opvatting over carrière vormen een belangrijke bron van spanning. Volgens Beutell en Greenhaus (1982) zal er zich een conflict ontwikkelen wanneer een vrouw andere carrière plannen heeft dan een man. Hierdoor kan er zich een spanning ontwikkelen tussen de rollen van werk en familie. Over het algemeen kan men besluiten dat er zich spanning zal ontwikkelen wanneer een individu zich concentreert op een bepaalde rol, terwijl men ook verantwoordelijk is voor een andere rol.

Ten slotte is er ook nog het 'behavior-based conflict'. Bij deze vorm speelt het gedrag van de individu een belangrijke rol als antecedent van het probleem. Zoals eerder vermeld kan een individu verschillende rollen aannemen. Deze rollen worden gekenmerkt door een bepaald gedrag dat nodig is om desbetreffende rol goed uit te voeren. Het conflict ontstaat wanneer de verwachtingen omtrent het gedrag van een rol niet overeenstemmen met de verwachtingen van een andere rol. Het gedrag dat een individu op het werk toont kan zeer verschillend zijn met het gedrag dat een individu thuis vertoont. Een manager dient op het werk objectief, zelfzeker en emotioneel stabiel te zijn (Schein, 1973). Echter wanneer deze manager thuis is, verwachten de gezinsleden een heel ander soort gedrag. Men verwacht een persoon die warm, kwetsbaar en emotioneel is. Er kan dus gesteld worden

dat er een groot verschil is in de gedragspatronen van het domein 'work' en het domein 'life', hetgeen de transitie tussen beide rollen moeilijk maakt met een conflict tot gevolg (Greenhaus, & Beutell 1985).

Een laatste oorzaak zou de mate van betrokkenheid zijn in de domeinen 'work' en 'life'. In de literatuur worden deze begrippen omschreven als 'job involvement' en 'family involvement'. Een individu die sterk betrokken is met zijn werk, zal meer tijd en aandacht toewijden aan de rol van werknemer met als gevolg dat men minder tijd kan en wil steken op familiaal vlak. Hierdoor krijgt men een conflict tussen 'work' en 'life' waardoor de gezinsleden minder geneigd zijn om de persoon in kwestie emotioneel te ondersteunen (Adams, King & King, 1996). Men zal dus inmenging krijgen van werk met familie. Maar een individu kan ook meer tijd steken in zijn of haar verplichting op familiaal vlak waardoor er minder tijd overblijft om de rol als werknemer goed uit te voeren. Deze personen vinden moeilijk een balans tussen de domeinen 'work' en 'life', waardoor de familiale verplichtingen zullen interveniëren met de verplichtingen op het werk. Er ontstaat dus een conflict tussen 'life' en 'work' (Frone, Russell, & Cooper, 1992). Verder stellen Greenhaus en Beutell (1985) vast dat 'psychological involvement' ook een belangrijke antecedent kan zijn voor het 'work-life' conflict. Als een individu psychologisch sterk betrokken is met een bepaalde rol zal men meer tijd en aandacht steken in die rol waardoor de druk van een tweede rol moeilijker wordt om te managen. Deze psychologisch betrokkenheid zal er tevens voor zorgen dat een individu mentaal meer bezig is met één rol terwijl mijn fysiek een tweede rol probeert te vervullen.

2.1.3 Managen van het 'work-life' conflict.

Deze paragraaf bespreekt waarom het voor zowel individuen als bedrijven belangrijk is om een conflict tussen werk- en privéleven te vermijden. Verder geeft het ook de verschillende manieren weer waarop individuen en bedrijven een goede 'work-life balance' trachten te bekomen. Eerst zullen de individuen besproken worden en daarna de bedrijven.

2.1.3.1 Het verkrijgen van een goede 'work-life balance' : individuen

Volgens Lambert (1990) kunnen de domeinen 'work' en 'life' effecten op elkaar hebben, waardoor beide domeinen korter op elkaar aansluiten. Dit wordt in de literatuur het 'spillover effect' genoemd. Hieruit kan men dus vaststellen dat één domein invloed kan hebben op het andere domein. Het is dus van belang dat individuen trachten een optimale 'work-life balance' te bekomen, omdat hoe korter domeinen op elkaar aansluiten, hoe meer men spreekt van een positieve relatie tussen 'work' en 'life'. De manieren waarop men een optimale 'work-life balance' kan verkrijgen worden hieronder besproken.

Bij het conceptualiseren van de 'work-life balance' werd al besproken dat individuen grenzen gaan ontwikkelen om de verschillende prikkels die men ervaart te plaatsen en te vereenvoudigen. Via deze grenzen of 'borders' kan een individu zijn of haar 'work-life balance' managen. Deze grenzen kunnen drie verschillende vormen aannemen die men in de literatuur benoemt als: fysieke, temporele en psychologisch grenzen (Clark, 2000). Als eerste gebruikt men de fysieke grenzen om te verduidelijken waar het gedrag binnen een domein stopt en begint. De muren van een huis en de muren van de werkomgeving zouden fysieke grenzen kunnen zijn. Verdergaand zullen temporele grenzen zoals een werkrooster het individu helpen om een onderscheid te maken tussen het moment

dat er gewerkt moet worden en het moment dat familiale verplichtingen vervuld moeten worden. Als laatste bepalen de psychologisch grenzen wanneer bepaalde denkpatronen en gedragspatronen gebruikt kunnen worden binnen een bepaald domein. Deze psychologische grenzen worden immers door het individu zelf gecreëerd (Rychlak, 1981).

Verder kunnen de doorlaatbaarheid en flexibiliteit van een grens essentieel zijn bij het managen van domeinen. Het individu kan de doorlaatbaarheid tussen twee grenzen zelf bepalen. Met doorlaatbaarheid bedoelt men het aantal elementen van één domein die toegelaten zijn in het andere domein. Werknemers die de mogelijkheid hebben om van thuis uit te werken, hebben meestal een eigen kantoor thuis. De mate waarin de gezinsleden deze ruimte mogen betreden tijdens de werkuren ligt volledig aan de persoon in kwestie. Men gaat dus zelf bepalen hoeveel elementen van het domein 'life', het domein 'work' mogen betreden (Hall & Richter, 1988).

Met flexibiliteit bedoelt men het samentrekken of uitbreiden van een grens rekening houdend met de eisen van een bepaald domein (Hall & Richter, 1988). Deze flexibiliteit kan men integreren bij de drie verschillende vormen van grenzen. Ten eerste kan een verhoogde flexibiliteit van een fysieke grens ervoor zorgen dat het individu op meerdere plaatsen kan werken, waardoor men niet echt gebonden is aan een vaste werkplek. Ten tweede zou een verhoogde flexibiliteit van de temporele grens het individu in staat stellen om vrij te kiezen wanneer en hoelang men wil werken. Als laatste kan ook de flexibiliteit van de psychologisch grens verhoogd worden. Het individu is dan vrij van gedachten om tijdens het werk na te denken over familiale verplichtingen en visa versa met als gevolg dat emoties en ideeën van één domein makkelijker overgenomen worden in het andere domein. Volgens Clark (2000) zal een verhoogde flexibiliteit en doorlaatbaarheid rond een grens uiteindelijk resulteren in 'blending'. Dit betekent dat de grens die er was rond een bepaald domein wegvalt en samensmelt met een andere domein. Men spreekt in dit geval niet meer over een domein, maar meer van een 'borderland' waarin er gemakkelijker aan 'border crossing' kan worden gedaan.

Verder stelt Clark (2000) dat er binnen een domein ook andere spelers zijn waarmee men rekening moeten houden. Deze kunnen van essentieel belang zijn bij het managen van de 'work-life balance'. Eén van die spelers noemt men in de literatuur 'border keepers'. Dit zijn leden van een domein die een grote invloed hebben op de omkadering hiervan. Zij definiëren aan de hand van hun eigen beperkte ervaring de domeinen 'work' en 'life'. In het domein 'work' zijn deze 'border keepers' bijvoorbeeld de leidinggevende en collega's en in het domein 'life' kan deze rol ingevuld worden door echtgenoten, kinderen enzovoort. Het is dus van essentieel belang dat er een frequente communicatie heerst tussen de 'border keepers' en de personen die aan 'border crossing' doen. Op deze manier kan men mogelijke rolconflicten verlichten omdat beide partijen mekaars verplichtingen begrijpen met als gevolg dat de eisen die voortkomen uit een bepaald domein realistisch en haalbaar blijven (Merton, 1957).

Niet enkel de grenzen kunnen gemanaged worden, maar ook de rollen die individuen aannemen binnen een domein. Het individu gaat zelf kiezen in welke mate hij of zij de verschillende rollen gaat integreren en segmenteren in de twee domeinen 'work' en 'life'. Men gaat in hoge mate rollen segmenteren als deze sterk verschillend zijn op gebied van: doelen, waarden, normen, tijdshorizon en interactiestijl (Nippert-Eng, 1996).

2.1.3.2 Het verkrijgen van een goede '*work-life balance*' : bedrijven

Volgens Beauregard en Henry (2009) zal een '*work-life*' conflict resulteren in een vermindering van de werkprestaties. Werknemers die een conflict ondervinden tussen de domeinen '*work*' en '*life*' voelen zich vaak minder betrokken bij de onderneming en hebben dus minder plezier in hun job. Deze personen hebben weinig energie, waardoor men het moeilijk heeft om wakker te blijven en zich te concentreren. Door de verhoogde stress en een achteruitgang van de algemene gezondheid kan het '*work-life*' conflict resulteren in een burn-out. Het is dus van belang dat de onderneming praktijken voorziet om de '*work-life balance*' van hun werknemers te verbeteren. Op deze manier kan de betrokkenheid en productiviteit bij de werknemers stijgen, waardoor de kosten dalen en het bedrijf efficiënter wordt. Verder creëren '*work-life balance*' praktijken waarde voor de onderneming, waarmee men zich kan onderscheiden van andere ondernemingen. Deze praktijken geven een signaal aan huidige en mogelijk potentiële werknemers dat het bedrijf waarde hecht aan het welzijn van haar werknemers. Op deze manier creëert men het gevoel onder de werknemers dat ze een speciale behandeling krijgen, waardoor ze extra inspanningen leveren voor het bedrijf (Perry-Smith & Blum, 2000). De manieren waarop een bedrijf de '*work-life balance*' van zijn werknemers kan verbeteren worden hieronder besproken.

Volgens de '*border theory*' zouden bedrijven de '*work-life balance*' van hun werknemers kunnen verhogen door domeinen en grenzen te wijzigen (Clark, 2000). De meeste bedrijven hebben hun grenzen al bijgesteld door '*flexitime*' en '*flexplace*' in te voeren in het bedrijfsbeleid. Met '*flexitime*' geeft het bedrijf de mogelijkheid aan haar werknemers om flexibel om te gaan met de werkuren. Het is dan niet noodzakelijk om op een bepaald uur op het werk te zijn, maar wel tussen bepaalde uren. Met '*flexplace*' voorziet het bedrijf flexibiliteit voor de werknemers op basis van de werkplaats. Met deze regeling kan men dus kiezen of men liever van thuis uit werkt of op het kantoor. Zowel '*flexitime*' als '*flexplace*' creëren een opportuniteit voor het individu om zijn/haar '*work-life balance*' beter uit te balanceren (Shockley & Allen, 2007).

Verder stelt Greenhaus (1987) dat het '*work-life*' conflict verlicht wordt als werkgevers steun bieden aan hun werknemers met betrekking tot de familiale verplichtingen die men thuis heeft. Het gaat hier voornamelijk over supervisors, omdat zij de mogelijkheid hebben om regels anders te interpreteren en om te buigen in het voordeel van de werknemer. Het bedrijf kan de '*work-life balance*' verder verhogen door '*central participation*' bij werknemers te vereenvoudigen. De '*central participation*' drukt uit in welke mate een individu invloed heeft op een domein en in hoeverre men zich kan identificeren met een domein. Dit zal verhogen indien het bedrijf instaat is om de cultuur van het domein eigen te maken aan haar werknemers. Hierdoor zullen regels niet meer aanvoelen als 'opgelegd' maar meer als een eigen keuze (Clark, 2000).

In het verleden sprak men enkel over een '*traditional career path*' waarbij de werknemer zich moest aanpassen aan het traject dat voor hen werd opgesteld. Een werknemer werd geacht om heel zijn/haar leven trouw te blijven aan de onderneming. Er bestonden ook geen praktijken om de '*work-life balance*' te verbeteren. In de loop der jaren is dit beeld echter veranderd en bieden bedrijven '*flexible career paths*' en '*dual career paths*' aan. Deze twee carrière paden houden rekening met familiale praktijken. Bij een '*flexible career path*' wordt er rekening gehouden met de flexibiliteit rond een job zoals '*flexitime*' en met de gezinssituaties van werknemers zoals regelingen omtrent

kinderopvang. Een *'dual career path'* geeft werknemers de mogelijkheid om te kiezen tussen enerzijds een grote carrière uitbouwen of anderzijds een carrière uitbouwen waarbij het gezin ook belangrijk is (Beauregard & Henry, 2009).

2.2 DE RELIGIEUZE IDENTITEIT

2.2.1 Religie als identiteit

Deze paragraaf bespreekt religie als een onderdeel van de sociale identiteit, de conflicten die hierdoor kunnen ontstaan in een seculiere werkomgeving en de link met de *'work-life balance'*.

Zoals men hierboven reeds aanhaalde kan een persoon verschillende identiteiten bezitten in de domeinen *'work'* en *'life'*, waaronder die van manager of huisvader. Daarnaast kan een persoon ook een religieuze identiteit bezitten. Lips-Wiersma en Mills (2002) concluderen dat het uitdrukken van een bepaalde religie verbonden is met de sociale identiteit van een individu. De *'social identity theory'* stelt dat een individu, naast een persoonlijke identiteit, ook over verschillende sociale identiteiten beschikt (Tajfel & Turner, 1979). Deze sociale identiteiten voorzien het individu van bepaalde karakteristieken waarnaar het individu zich zal gedragen. Met andere woorden, een sociale identiteit biedt het individu een identiteit waarmee het zich kan identificeren tegenover andere groepen, wat kan leiden tot stereotypering van een bepaalde groep. Men kan dus stellen dat de religieuze identiteit, een sociale identiteit is dat het individu centraal stelt ten opzichte van de andere sociale identiteiten die men bezit. Een religieuze identiteit is ook verbonden door een lidmaatschap met een bepaalde religieuze groep. Zichtbare kenmerken zoals religieuze kledij worden beschouwd als teken van lidmaatschap tot een religieuze groep. Verder wordt deze identiteit gekenmerkt door de centrale overtuiging die een persoon heeft over een bepaalde religie zoals het geloof in God of Allah. De stijgende behoefte naar religieuze uiting in de werkomgeving wordt gezien als een weerspiegeling van het verlangen dat een individu heeft om te leven volgens zijn/haar idealen. In een werkomgeving waarin werknemers verschillende religieuze overtuigingen en morele waarde hebben, zal de publieke expressie van een religieuze identiteit beschouwd worden als een onthulling van een gestigmatiseerde identiteit (Gebert, Boerner, Kearney, King Jr, Zhang, & Song, 2014).

Een gestigmatiseerde identiteit is een identiteit die geassocieerd wordt met negatieve stereotypen en bijgevolg mogelijks verborgen wordt gehouden om een confrontatie uit de weg te gaan (Quinn & Chadoir, 2009). De onthulling hiervan, zoals de expressie van een religieuze identiteit, heeft voor- en nadelen. Voor sommige leidt de onthulling tot een gevoel van opluchting, omdat men geen energie meer moet steken in het verbergen van de identiteit (Ragins, 2008). Ondanks de positieve effecten van onthulling wordt in het kader van deze masterproef de focus gelegd op de negatieve effecten die kunnen leiden tot conflicten in de werkomgeving.

In de westerse werkomgeving hanteert men vooral seculiere en christelijke normen voor de werking van een organisatie. Op basis van deze normen worden verschillende aspecten van de werkomgeving bepaald zoals de duurtijd van een werkweek, dresscode op de werkvloer en het type voeding dat geserveerd wordt in de bedrijfskantine. Deze factoren bemoeilijken de onthulling van de religieuze identiteit, waardoor men zich gedwongen voelt om deze identiteit te onderdrukken (Van Laer, 2015). Het onderdrukken van de religieuze identiteit kan leiden tot psychologische stress en rolconflicten.

Het conflict vormt zich door het verschil in rolverwachtingen in het werkdomein en die van de verborgen identiteit. Het individu ondervindt dan moeilijkheden tussen wie ze zijn en wat ze moeten doen binnen een bepaalde rol (Ragins, 2008).

Verder hebben werknemers meer en meer de behoefte om hun religieuze identiteit net vorm te geven in de werkomgeving (Borstorff, 2011). Deze behoefte wordt echter niet altijd beantwoordt in een seculiere werkomgeving, waar men weinig of geen religieuze uitingen toelaat. De organisatie houdt dan geen rekening met de religieuze verplichtingen omtrent de religieuze identiteit van haar werknemers met als gevolg dat er weinig of geen religieuze accommodaties aanwezig zijn. Hierdoor kan de religieuze identiteit mogelijk in conflict raken met de werkomgeving omdat bepaalde praktijken die deel uitmaken van de religieuze identiteit niet mogelijk zijn of verboden worden in de werkomgeving (Ghumman, Ryan, Barclay & Markel, 2013).

De expressie van de religieuze identiteit kan leiden tot relationele conflicten. Deze conflicten komen tot stand om verschillende redenen. Ten eerste maakt de publieke expressie van de religieuze identiteit, de religieuze diversiteit onder de werknemers duidelijk zichtbaar. Dit verschil wordt verder versterkt wanneer de schijnbare verschillen niet enkel betrekking hebben op de fundamentele overtuigingen, maar ook de morele waarden van de werknemers. De morele waarden tussen christenen en moslims kunnen echter van elkaar verschillen. Doordat de religieuze identiteit zichtbaar wordt, gaan er zich groepen vormen in de werkomgeving. Personen met eenzelfde geloof gaan de 'in-group' vormen en degene met een andere geloof vormen de 'out-group'. Om een positief zelfbeeld te construeren, dragen de leden van de 'in-group' positieve eigenschappen toe, dit in het nadeel van diegenen die tot de 'out-group' behoren, zij worden vaker negatieve en stereotiepe eigenschappen toegeschreven door leden van de 'in-group'. Dit kan resulteren in een conflict. In een werkomgeving kunnen bijvoorbeeld christenen de 'in-group' vormen en moslims de 'out-group'. Ten tweede kan de expressie van een religieuze identiteit ook verkeerd geïnterpreteerd worden door omstaanders. In extreme gevallen kan dit zelfs leiden tot een 'identity threat', waarbij men het gevoel krijgt dat de eigen waarden en normen niet gerespecteerd worden. De expressie van de religieuze identiteit wordt dan beschouwt als kritiek op de eigen religieuze identiteit (Gebert et al, 2014).

In de werkomgeving van de 21^{ste} eeuw zit er veel meer diversiteit onder de werknemers dan voorheen. Deze diversiteit resulteert in een stijging van het aantal religieuze praktijken in de werkomgeving (Cash & Gray, 2000). Met andere woorden, de religieuze identiteit van werknemers wordt een belangrijk aspect van de werkomgeving. De huidige literatuur omtrent de 'work-life balance' hecht echter weinig aandacht aan deze identiteit. Daarom is het van belang dat deze religieuze identiteit ook opgenomen wordt in het 'work-life balance' verhaal aangezien religie een belangrijk onderdeel kan vormen van het domein 'life'.

2.2.2 Praktiserende moslims

Aangezien 'de religieuze identiteit' als algemeen begrip erg omvangrijk is en zodoende niet binnen de limieten van deze masterproef valt, focussen we voor dit onderzoek specifiek op 'de praktiserende moslim' als een vorm van religieuze identiteit. Onderstaand bespreken we achtereenvolgens waarom we voor de Islam als religie en moslims als identiteit kiezen, welke religieuze praktijken mogelijks

tot een conflict op het werk kunnen leiden en hoe individuen en bedrijven dit conflict volgens de literatuur het beste managen.

2.2.2.1 Waarom moslims?

Er zijn twee redenen waarom men aandacht moet besteden aan moslims betreffende hun religieuze identiteit in de werkomgeving. Ten eerste omwille van hun stijgend bevolkingsaantal. Uit een studie van het Amerikaanse 'Pew Research Center' (2017) blijkt dat tegen 2060 de islam evenveel aanhangers zal tellen als het christelijke geloof. Er wordt voorspeld dat tegen 2060 de wereldbevolking stijgt met 32% en in diezelfde periode zullen aanhangers van de islam stijgen met 70%, wat een serieuze verhoging is. De islam zal de snelst groeiende religie worden, waardoor deze zich meer en meer gaat verspreiden in de werkomgeving.

Ten tweede omwille van islamitische praktijken die inherent kunnen zijn in de identiteitsconstructie van bepaalde moslims. Volgens Ball en Haque (2003) zijn mensen op zoek naar een diepere betekenis van het leven, waarbij men een hogere integratie van privé- en werk identiteiten verlangt. Deze bekomt men door spiritualiteit en in dit geval door het geloof in de islam. De woorden islam en moslim hebben beiden betrekking op de overgave aan God. De islam kan gezien worden als een werkwoord, waarbij niet het geloof op zich, maar het uitvoeren van het geloof, het interageren met het geloof meer centraal komt te staan. De vijf zuilen van de islam vormen dikwijls een belangrijke leidraad in het belijden van de religie. Deze vijf zuilen houden het volgende in: de geloofsbelijdenis, de rituelen gebeden, het geven van aalmoezen, vasten tijdens de ramadan en een pelgrimstocht naar Mekka. Verder kunnen moslims op verschillende manieren hun religieuze identiteit uitdrukken op het werk. Deze kan men opsplitsen in drie groepen. Ten eerste kan men zich uitdrukken aan de hand van zichtbare kenmerken. Hierbij kan de hoofddoek een belangrijk kenmerk vormen bij moslimvrouwen. Maar ook een baard bij moslimmannen heeft religieuze redenen. Een tweede manier heeft betrekking tot het spirituele. Moslims kunnen zich uitdrukken door middel van een religieus gebed dat men vijf keer per dag moet opzeggen. Als laatste zijn er de voedingsvoorschriften waar een moslim zich mogelijk aan houdt, zoals het niet consumeren van varkensvlees (Ball & Haque, 2003; Bouma, Haidar, Nyland, & Smith, 2003). Deze worden in het volgende onderdeel uitvoerig besproken

2.2.2.2 Praktijken die mogelijk voor problemen kunnen zorgen in de werkomgeving

Deze paragraaf bespreekt de verschillende praktijken waarmee moslims hun religieuze identiteit kunnen uitdrukken. Deze praktijken kunnen echter wel voor problemen zorgen in de werkomgeving.

Religieuze kledij

Een belangrijk element in de vele religies en dus ook in de islam is het dragen van religieuze kledij. Moslims kunnen hun religieuze identiteit via de kledij uiten op verschillende manieren. Vrouwen kunnen ervoor kiezen om een '*hidjab*' te dragen, beter bekend als de hoofddoek. Deze kan variëren in stijl afhankelijk van de cultuur (Ball & Haque, 2003). Voor sommigen heerst de overtuiging dat een moslima volledig bedekt moet zijn van haar enkels tot aan haar polsen zodat de vrouwelijke vormen niet geaccentueerd worden en enkel het gezicht zichtbaar is. Op deze manier worden

vrouwen op basis van hun intelligentie en vaardigheden beoordeeld en niet op hun fysieke eigenschappen (Bouma, Haidar, Nyland, & Smith, 2003).

Moslimmannen hebben ook de mogelijkheid om hun religieuze identiteit uit te drukken aan de hand van bepaalde kledij en uiterlijke kenmerken. Zo ziet men bijvoorbeeld veel mannen met een baard. Dit is niet ongewoon aangezien de profeet Mohammed een baard had en hij andere moslimmannen stimuleerde om een baard te laten groeien. Deze baard staat nu symbool voor de broederschap en toewijding aan de leer van de profeet Mohammed. Sommige moslimmannen kiezen er ook voor om een 'kufi' te dragen, 'een klein hoedje' (Ball & Haque, 2003).

Hoewel deze kledij een belangrijk element kan zijn in het uitdrukken van de religieuze identiteit, kan dergelijke uitdrukking ook tot discutabele situaties in de werkomgeving leiden. De controverse met betrekking tot het dragen van een hoofddoek in publieke functies is hier wellicht het beste voorbeeld van.

Spirituele behoeften

Naast het hebben van uiterlijke kenmerken en het dragen van religieuze kledij kunnen moslims zich ook op spiritueel vlak uiten. Hierbij vormt de uitoefening van de '*salat*' een belangrijke discussiepunt in de werkomgeving. De '*salat*', de tweede zuil binnen de islam, vormt voor velen één van de belangrijkste praktijken om de religieuze identiteit uit te drukken. Het is de bedoeling dat het religieus gebed vijf keer per dag wordt opgezegd, rekening houdend met bepaalde regels en tijdstippen hieromtrent (Fadil, 2013). Tijdens het gebed worden er een aantal bewegingen uitgevoerd zoals het buigen en knielen in de richting van Mekka, waarbij het voorhoofd verschillende keren met de grond in contact komt. Hierbij is er niet echt een behoefte aan privacy maar is het wel van belang dat men niet gestoord wordt door anderen (Bouma, Haidar, Nyland, & Smith, 2003). Het gebed duurt normaliter zeven tot tien minuten, maar vooraleer men deze mag opzeggen moet men zich eerst ritueel wassen (Ball & Haque, 2003). Bij deze rituele wassing dienen verschillende lichaamsdelen gereinigd te worden zoals de armen en de voeten. Het gebed en de rituele wassing zouden samen ongeveer 15 minuten in beslag nemen, waarbij men toch een zekere vorm van privacy verlangt tijdens het wassen. De meeste werknemers voeren dit uit tijdens de pauzes, maar werknemers die in ploegverband werken dienen dit op de werkvloer te doen.

Hoewel er enige flexibiliteit bestaat in de uitvoering van de '*salat*' hechten moslims toch belang aan de correcte uitvoering hiervan. Men dient dus op de juiste manier het gebed uit te voeren, waardoor een seculiere werkomgeving plaats moet ruimen voor een religieuze setting. Deze transitie is niet altijd mogelijk binnen een organisatie met als gevolg dat moslims hun verplichtingen ten aanzien van hun religieuze identiteit niet kunnen uitvoeren (Fadil, 2013).

Ook de pelgrimstocht naar Mekka is dikwijls een belangrijke, spirituele, uitdrukking van de religieuze identiteit. Wie deze overtuiging centraal stelt, legt zichzelf op om – indien men over voldoende middelen beschikt – eenmaal in zijn of haar leven op pelgrimstocht naar Mekka te gaan. Het duurt ongeveer vier weken om de vele aspecten van de pelgrimstocht tot een goed einde te brengen (Bouma, Haidar, Nyland, & Smith, 2003).

Verder is er ook het vrijdaggebed dat plaatsvindt in een moskee en tussen de 45 à 90 minuten duurt. Gewoonlijk wordt er verwacht van moslims dat men deze kan uitvoeren tijdens een verlengde lunchpauze. Men zal hier dus tijd voor moeten vrijmaken tijdens de werkuren, wat mogelijk voor problemen kan zorgen in de werkomgeving (Bouma, Haidar, Nyland, & Smith, 2003).

De ramadan en religieuze feestdagen.

Een ander bekend fenomeen is de ramadan oftewel de vastenperiode voor moslims. De ramadan vindt plaats in de negende maand van de islamitische maankalender en duurt een volle maand. Tijdens de ramadan is het de bedoeling dat gezonde en volwassen moslims van zonsopgang tot zonsondergang niet mogen roken, eten, drinken en geen geslachtsgemeenschap hebben (Mauzzam, 1997). In combinatie met werkgerelateerde verplichtingen kan dit fysisch en mentaal een impact hebben op moslims. De ramadan wordt afgesloten met het Suikerfeest waarvoor men minstens een dag vrij moet nemen op het werk (Ball & Haque, 2003).

Voedingsvoorschriften

Als laatste zijn er nog de voedingsvoorschriften met betrekking tot het drinken van alcohol en het consumeren van varkensvlees. In deze overtuiging kan het zijn dat moslims geen producten consumeren die iets met het varken te maken hebben en/of dat men producten zal vermijden die schadelijk kunnen zijn voor de gezondheid zoals alcohol, drugs en verdovende middelen (Ball & Haque, 2003). Moslims kunnen er ook op toezien dat het vlees volgens islamitische rituelen geslacht is. Dit wordt ook wel halal vlees genoemd. Wanneer een werkgever voeding voorziet voor de werknemers, dient deze dus rekening te houden met de voedselvoorschriften van moslims (Bouma, Haidar, Nyland, & Smith, 2003).

2.2.2.3 Managen van islamitische identiteit: Individuen

Deze paragraaf bespreekt de verschillende manieren waarop moslims hun religieuze identiteit kunnen managen.

Eerder onderzoek van Sav, Harris & Sebar (2014) wees reeds aan dat er verschillende strategieën bestaan waarmee moslims hun religieuze identiteit kunnen managen. Deze worden benoemd als '*work-based strategies*', '*time management strategies*' en '*resource generating strategies*'.

De '*work-based strategies*' worden vooral gebruikt om ervoor te zorgen dat werkverplichtingen niet in conflict komen met familiale en religieuze verplichtingen. Hierin is het belangrijk dat men duidelijk communiceert met de werkgever over de religieuze richtlijn die men wil naleven, zodat een conflict vermeden kan worden. Op deze manier zijn religieuze rollen beter geïntegreerd in de werkomgeving. Vervolgens is het ook noodzakelijk dat men permanente veranderingen doorvoert in de organisatie. Een moslim die bijvoorbeeld bidden centraal stelt in de constructie van de religieuze identiteit kan met zijn/haar werkgever overeenkomen om de lunchpauze een uur te vervroegen zodat men na de lunchpauze onmiddellijk het gebed uitvoert.

Bij '*time management strategies*' is het de bedoeling dat men effectief omgaat met de tijd die men heeft. Het is dus belangrijk dat men gaat plannen, zodat men controle krijgt over de beschikbare tijd. Essentieel hierbij is de opstelling van een weekplan met de bedoeling deze na te streven. Dit

vormt een belangrijk gegeven voor een praktiserende moslim omdat de dagelijkse aanbidding gebaseerd is rond tijd.

Als laatste zijn er nog de '*resource generating strategies*', waarbij het belangrijk is dat het energieniveau van lichaam en geest stijgt om zo tot nieuwe '*resources*' te komen voor het individu. Voor moslims kan de uitoefening van het gebed een strategie zijn om tot nieuwe '*resources*' te komen (Sav, Harris & Sebar, 2014). Uit de '*conservation of resources*' theorie blijkt dat individuen '*resources*' proberen te verkrijgen en te behouden, waarbij verloren '*resources*' ook teruggevonden kunnen worden (Grandey & Cropanzano, 1999). In lijn met deze theorie zal het gebed een bron van kracht vormen voor moslims. Verder wordt het ook gebruikt als een soort van stressmanagement die een moslim voorziet van verschillende elementen zoals rust, betekenis, motivatie en zelfrespect. Samengevat creëert het gebed een resource voor het individu die andere resources kan aanvullen indien deze opgebruikt worden door werk en familiale rollen. Op deze manier is het mogelijk om een '*work-life*' conflict te vermijden (Sav, Harris & Sebar, 2014).

Deze strategieën houden echter geen rekening met de literatuur rond '*work-life balance*'. Dit betreft het opstellen van verschillende grenzen rond identiteiten om een mogelijk '*work-life*' conflict te managen. Er is dus nood aan verder onderzoek hieromtrent.

2.2.2.4 Managen van islamitische praktijken: Bedrijven

Deze paragraaf bespreekt de verschillende oorzaken waarom bepaalde religieuze praktijken moeilijk uitgeoefend kunnen worden in een seculiere werkomgeving.

Eerder onderzoek van Van Laer (2015) toonde reeds aan dat het managen van islamitische praktijken op de werkvloer geen gemakkelijke opgave is. Als bedrijf moet men een reeks van moeilijke beslissingen nemen die betrekking hebben op het hoe, wanneer en onder welke voorwaarde bepaalde praktijken toegelaten zijn of niet. Hierbij blijkt dat er zes elementen zijn die duidelijk invloed kunnen hebben op de manier waarop islamitische praktijken op de werkvloer gemanaged worden. Deze elementen worden opgedeeld in drie groepen.

Van Laer (2015) stelt dat de eerste groep elementen te maken heeft met het beleid van de organisatie, met name diversiteitsmanagement. Hierbij heeft men ook aandacht voor de veiligheid- en gezondheidsbelangen van werknemers en de behoefte aan productie en dienstverlening. De manier waarop men diversiteit op de werkvloer gaat managen verschilt tussen bedrijven. Volgens de literatuur zijn er wel twee dominante manieren om hiermee om te gaan. Deze worden '*identity-blind*' en '*identity-conscious*' genoemd. Bij een '*identity-blind*' aanpak zal de organisatie geen onderscheid maken tussen verschillende groepen en streeft men dus naar gelijkheid op de werkvloer. Sommige bedrijven vermijden praktijken die specifiek bedoeld zijn voor een bepaalde groep omdat deze kunnen overkomen als positieve discriminatie, waardoor een andere groep zich benadeeld zal voelen. Een organisatie zal dus een moslim het recht geven om te bidden, maar enkel tijdens de normale pauzes die gelden voor alle werknemers. De '*identity-conscious*' aanpak erkent echter wel verschillen tussen groepen en houdt hier rekening mee bij de creatie van een organisatiebeleid. Bij deze aanpak wordt er dus aandacht besteed aan de identiteiten van een individu. Zo besloot een onderneming dat al haar islamitische werknemers het recht hadden om verlof te nemen voor religieuze feestdagen. Samengevat, elke organisatie heeft dus verschillende opvattingen over diversiteit op de werkvloer.

Deze opvattingen leiden tot verschillen in het managen van islamitische praktijken. Verder spelen de veiligheid en gezondheid van werknemers ook een rol bij het al dan niet toestaan van bepaalde religieuze praktijken. In sommige bedrijven moet de veiligheid primeren, waardoor moslima's geen hoofddoek mogen dragen in de werkomgeving.

Vervolgens kunnen religieuze praktijken botsen met het productieproces van een organisatie. Zo besloot een bedrijf haar islamitische werknemers geen vrijaf te geven voor hun religieuze feestdag, omdat men anders onderbemand was met als gevolg dat de productie in gedrang zou komen. Naast het productieproces kan ook de serviceverlening botsen met religieuze praktijken. Wanneer moslima's service verlenen aan klanten heeft een organisatie het recht om een hoofddoek te verbieden als deze niet in lijn is met de dresscode van de organisatie (Van Laer, 2015).

Een tweede groep elementen handelt over neutraliteit binnen in organisatie en de wettelijke en religieuze regels die hierin gelden. De manier waarop organisaties omgaan met islamitische praktijken wordt bepaald door hun interpretatie van neutraliteit. Zo kan men dus beslissen dat er geen specifieke ruimte wordt gecreëerd voor de uitoefening van het gebed omdat men de neutraliteit wil bewaren, zodat er geen religieuze groep bevoordeeld wordt. De laatste groep omvat één element dat invloed kan hebben op het managen van islamitische praktijken, de relaties tussen werknemers. Om gezonde relaties te behouden is het belangrijk dat er voldoende communicatie heerst in een organisatie en dat zowel religieuze als niet-religieuze werknemers het beleid beschouwen als zijnde eerlijk. Zo kan het zijn dat sommige werknemers het gevoel krijgen dat islamitische werknemers speciale voorrechten krijgen tijdens de ramadan, waardoor er spanningen ontstaan tussen werknemers. Ook zal de toelating van religieuze praktijken leiden tot druk ten aanzien van niet-praktiserende moslims. Deze personen voelen zich dan verplicht om ook te voldoen aan de religieuze normen van hun geloof. Het is dus van uitermate belang dat een organisatie met verschillende factoren rekening houdt bij het creëren van een organisatiebeleid betreffende religie op de werkvloer (Van Laer, 2015).

HOOFDSTUK III: METHODOLOGIE

3.1 ONDERZOEKSVRAGEN

De literatuur rond '*work-life balance*' en de literatuur rond het managen van religieuze identiteiten en het managen van islamitische praktijken op de werkvloer hebben beiden zoals bovenstaand aangetoond tot grondige inzichten geleid. Hoewel de islamitische identiteit, het 'moslim zijn', net als 'ouder zijn', 'partner zijn' een identiteit is die een bepaalde rolverwachting inhoudt, werd deze literatuur nog niet benaderd vanuit een '*work-life balance*' perspectief. Visa versa is vanuit de '*work-life balance*' literatuur het aspect van religieuze identiteit onderbelicht. Het gebrek aan integratie van beiden leidt tot de opzet van de studie in deze masterproef met volgende centrale onderzoeksvraag:

“Op welke manier managen praktiserende moslims het conflict tussen werk en privé bij de expressie van hun religieuze identiteit in een seculiere werkomgeving?”

Om deze vraag te beantwoorden en inzicht te verwerven zullen volgende deelvragen gebruikt worden. Deze deelvragen worden beantwoord aan de hand van de afgenomen interviews.

Deelvraag 1: “Hoe construeren praktiserende moslims hun religieuze identiteit?”

Met deze vraag trachten we te achterhalen op welke manier praktiserende moslims vorm geven aan hun religieuze identiteit.

Deelvraag 2: “Welke aspecten van de religieuze identiteit houden een conflict in met de werkgerelateerde verwachtingen?”

Nadat men weet op welke manier praktiserende moslims hun religieuze identiteit construeren, gaat men met deze deelvraag trachten te achterhalen welke aspecten van deze identiteit mogelijk een conflict kunnen veroorzaken met de werkomgeving.

Deelvraag 3: “Op welke manier gaan praktiserende moslims conflicten managen?”

De laatste deelvraag probeert te achterhalen hoe de respondenten omgaan met de conflicten die voortvloeien uit de tweede deelvraag.

3.2 ONDERZOEKSOPZET

3.2.1 Data verzameling

Dit onderzoek zal gebeuren aan de hand van semigestructureerde interviews. Deze semigestructureerde interviews richten zich op de diepgaande ervaringen van moslims, hetzij in hun thuissituatie en in hun werkomgeving. Elk interview zal face-to-face gebeuren aan de hand van een vragenlijst met voornamelijk open vragen, op deze manier kan men tot diepere inzichten komen. Men gebruikt dit soort interviews omdat kwalitatief onderzoek betrekking heeft op de betekenis achter de waargenomen ervaringen en hoe mensen de realiteit waarin ze zich bevinden gaan opbouwen en interpreteren (Merriam & Tisdell, 2015). De wijze waarop mensen betekenis geven aan hun leven wordt mede bepaald door hun opgelopen ervaringen en hun religie. Een kwalitatieve onderzoeksmethode focust zich naast ervaringen ook op interacties in een sociale context en wordt er vertrokken van een subjectieve betekenis die een respondent heeft met betrekking tot het onderwerp (Eisenhardt, 1989). Tot slot zorgt kwalitatief onderzoek ervoor dat persoonlijke ervaringen omschreven kunnen worden in eigen woorden.

Om de balans te bepalen tussen werk en privé bij praktiserende werknemers wordt er gekozen voor een gevalsstudie met moslims. Een gevalsstudie focust op het verzamelen van informatie rond een specifieke groep (Sekeran & bougie, 2016). Hierbij ligt de focus bij het '*work-life*' conflict dat moslims ervaren. Verder laat deze methode toe om de respondent te bestuderen in zijn/haar natuurlijke omgeving. Deze gevalsstudie zal het ook mogelijk maken om de situatie in praktijk te kunnen onderzoeken waarbij er de nodige aandacht gaat naar bepaalde hedendaagse fenomenen (Yin, 2009).

Voor deze studie werden er 14 semigestructureerde diepte-interviews afgenomen van praktiserende moslims. De interviews werden opgebouwd aan de hand van open vragen zodat de respondenten de ruimte hadden om hun ervaringen en verhalen op een eigen manier te verwoorden. Hierdoor had men ook niet het gevoel dat men gedwongen werd iets te vertellen waar men zich niet goed bij voelt. De interviewleidraad werd op voorhand vastgesteld en kan men in de bijlage terugvinden. Een interview duurde gemiddeld 50 minuten en vond plaats op een locatie die de respondent in kwestie zelf verkoos. Vooraleer elk interview van start ging, werden er eerst afspraken gemaakt met de respondent betreffende de anonimiteit. Dit omwille van de gevoeligheid van het onderwerp.

De steekproef bestond uit zeven mannen en zeven vrouwen waarvan de gemiddelde leeftijd 33.71 jaar is, gaande van 24 tot 57 jaar oud. Van de 14 respondenten waren er slechts 4 respondenten die ouder waren als 45 jaar. De andere 10 respondenten hadden een leeftijd tussen de 24 en 29 jaar, waardoor een groter gedeelte van steekproef nog niet zoveel dienstjaren had. Om een globaal beeld te krijgen van praktiserende moslims in de werkomgeving zijn er verschillende werkcontexten onderzocht met uiteenlopende functies. Een gedeelte van de respondenten werd gevonden in de directe omgeving van de auteur. De andere deelnemers werden gevonden doormiddel van een steekproef techniek wat men '*snowball sampling*' noemt. Deze techniek wordt geregeld gebruikt bij kwalitatief onderzoek om zo tot nieuwe respondenten te komen (Biernacki, & Waldorf, 1981). In dit onderzoek hebben de respondenten in de directe omgeving van de auteur, andere potentiële respondenten kunnen aanbevelen om zo een geschikte sample te creëren. De volledige steekproef

kwam uit Limburg, voornamelijk wonend te Genk en Maasmechelen. De lijst met respondenten kan men terugvinden in onderstaande tabel. De respondenten worden benoemd en weergegeven aan de hand van pseudoniemen om hun anonimiteit te garanderen.

Tabel 1: Overzicht van de respondenten.

Respondent	Pseudoniem	Functie	Geslacht
1	Fatma	Dokter	Vrouw
2	Rojda	Doctoraat-assistent	Vrouw
3	Chamilla	Kwaliteitscoördinator bij een VZW	Vrouw
4	Lina	Fiscaal inspecteur in een overheidsinstelling	Vrouw
5	Elif	Bejaardenverzorgster	Vrouw
6	Imane	Junior auditor in een consulting bedrijf	Vrouw
7	Zehra	Maatschappelijk werkster	Vrouw
8	Nadir	Restaurantmanager	Man
9	Omar	Leerkracht middelbaar	Man
10	Bilal	Participatiemedewerker bij een jeugddienst	Man
11	Mehmet	Projectmanager in een consulting bedrijf	Man
12	Osman	Senior in een consulting bedrijf	Man
13	Youssef	Brigadier	Man
14	Okan	Heftruckchauffeur	Man

3.2.2 Data-analyse

De interviews werden eerst uitgeschreven en vervolgens geanalyseerd aan de hand van deductieve codering. Bij deductieve codering gaat men op basis van theorie op zoek naar bepaalde woorden en uitspraken. Deze uitspraken worden dan vervolgens gegroepeerd in verschillende thema's. In dit onderzoek werd elke interview apart geanalyseerd en de citaten die mogelijk een antwoord konden bieden op de deelvragen werden uitgefilterd. Vervolgens werden deze citaten gegroepeerd in verschillende thema's. Per thema is er dan een analyse gemaakt over de verschillende citaten die mogelijk samen kunnen onder één beschrijving. Deze vormde dan 'codes van eerste orde', die de kern van het citaat weergaven. Op basis van deze 'codes van eerste orde' is men dan kunnen komen tot een aantal hoofdcodes per thema. Ten slotte is er getracht om patronen te herkennen in de verschillende codes. Op basis van deze patronen konden de deelvragen dan beantwoord worden.

HOOFDSTUK IV: RESULTATEN

4.1 FLEXIBELE CONSTRUCTIE VAN DE RELIGIEUZE IDENTITEIT

Met dit onderdeel wordt er dieper ingegaan op de manier waarop praktiserende moslims vorm geven aan hun religieuze identiteit. In eerste instantie wordt er gekeken naar hoe zij betekenis geven aan het moslim zijn en in tweede instantie wordt er gekeken naar de manieren waarop ze dit kunnen uiten.

4.1.1 Betekenis identiteit

Uit onderzoek blijkt dat moslims op een geheel eigen manier betekenis geven aan hun religieuze identiteit. Doorheen de interviews vormen de koran en de opvoeding twee belangrijke bouwstenen in de opbouw van deze identiteit. Deze worden onderstaand toegelicht.

4.1.1.1 De koran

Moslims kunnen betekenis geven aan hun religieuze identiteit door zich te houden aan de verplichtingen die de koran hen voorschrijft. Ze proberen deze verplichtingen na te streven in de mate van het mogelijke en bepalen voor hunzelf grenzen waar zij achten dat ze voldoende doen om zichzelf een praktiserend moslim te noemen. Hierbij valt op dat niet alle praktiserende Moslims zich noodzakelijk aan alle of aan dezelfde voorschriften houden om betekenis te geven aan hun identiteit. Een eerste voorbeeld hiervan vinden we terug bij Omar:

Voor mij betekent het dat ge dagelijks met uw godsdienst bezig zijt. Dat gij vijf keer per dag bidt en u eigenlijk aan alle pijlers van de islam houdt. Ik ben ook van plan om ooit naar Mekka te gaan, maar dat is voor in de toekomst. Binnenkort is ook de ramadan binnen een paar weken en daar doe ik ook actief aan mee.

Deze respondent gebruikt de koran als leidraad om betekenis te geven aan zijn identiteit, dit doet hij door de pijlers als uitgangspunt te gebruiken en centraal te stellen in de ontwikkeling van zijn religieuze identiteit.

Ook Youssef verklaart dat hij zich probeert te houden aan de regels die de koran hem voorschrijft. Hij beschouwt zichzelf als praktiserend moslim en geeft hier op deze manier hier betekenis aan:

Ik hou mij gewoon aan de geboden die de koran ons voorschrijft en ik vind dat dat alleen maar positief is. Gij moet zorgen voor uw familie en uw kinderen en uw burens. Gij moogt eigenlijk niemand ten last zijn als moslim dus ik hou me gewoon aan de regels en ik drink dan geen alcohol bijvoorbeeld, wat ook gezond voor uw eigen is. Ik eet ook geen varkensvlees dat hoort erbij.

Bij Bilal zien we dat de koran heel centraal komt te staan in het leven van de respondent

Ja gij zou graag een eigen woning willen, maar wij mogen dat niet. Wij mogen geen lening aangaan bij de bank. Dat is nu binnen onze gemeenschap een heel moeilijke kwestie, want ieder beslist nog altijd natuurlijk wat hij of zij zelf doet. Er zijn toch veel moslims die een

lening aangaan dus ja dat bepaald eigenlijk heel uw leven. Ik zeg hetgeen wat gij eet hetgeen wat gij zegt hetgeen wat gij doet, ja vijf keer per dag bidden dat komt er allemaal bij kijken.

Hij wilt zich echt sterk houden aan de regels die de koran voorschrijft, maar dit heeft een serieuze impact op zijn leven. Hij hecht dus duidelijk veel belang aan de koran en wilt op deze manier betekenis geven aan zijn religieuze identiteit.

Er zijn ook respondenten die een diepere dimensie benadrukken bij de verklaring van hoe zij hun eigen identiteit zien. Hierbij draait het niet enkel en alleen om de regels van de koran te volgen, maar staan de narratieven in het licht van een spirituele beleving. Het draait meer om het gevoel dat ze hebben bij het moslim zijn, waarbij zij innerlijk ook iets willen ervaren. Dit aspect zien we terugkomen bij Lina.

Voor mij zou ik me eerder willen definiëren als een spirituele moslim, want gij hebt ook mensen die uiterlijk iets doen, maar er spiritueel niet mee bezig zijn. Ik vind dat als gij iets doet gij hier ook iets bij moet voelen en ik denk dat dat bij mij belangrijk is dus ik probeer ook in mate van mogelijke om als ik iets doe he, als ik bid of als ik een keuze maak om ik zeg nu maar wat , maar bijvoorbeeld varkensvlees niet te eten dat ik daar ook een gevoel bij heb 'waarom doe ik het niet'.

Het feit dat zij de "waarom vraag" stelt wijst erop dat voor haar het mentale aspect ook belangrijk is in de constructie van haar religieuze identiteit. Waar voorgaande fragmenten voornamelijk focusten op de uiterlijke uitvoeren van het praktiseren, komt hier de spirituele dimensie van de praktiserende identiteit aan de oppervlakte.

Een tweede voorbeeld hiervan vinden we terug bij Imane. Zij verklaart dat het moslim zijn veel dieper gaat dan enkel de regels van de koran volgen.

Ja ik denk dat dat veel dieper gaat als gewoon bidden en als vrouw zijnde een hoofddoek dragen. Ik vind dat gij daar echt sterk moet mee bezig zijn en dagdagelijks eigenlijk nieuwe dingen gaan leren en u verdiepen in de koran. Misschien zelfs de vertalingen beginnen te lezen en eigenlijk ja dat is zoiets speciaals dat gij eigenlijk God gaat opnoemen en dat gij u puur focust op dat eigenlijk. Dat is moeilijk om uit te leggen.

We merken hier ook de spirituele benadering op. Zij wilt duidelijk iets voelen wanneer zij met haar geloof bezig is. Het is meer dan enkele de zichtbare kenmerken, innerlijk moet God iets speciaal betekenen. Praktiseren is voor haar iets waarbij het mentale aspect een belangrijke rol speelt.

We kunnen dus concluderen dat hoewel de Koran voor de meeste respondenten een belangrijke leidraad is in de constructie van hun religieuze identiteit, de manier waarop deze als insteek functioneert sterk verschilt van individu tot individu. Sommigen, zoals Youssef en Omar, benadrukken bepaalde regels waar zij zich uiterlijk en in praktijk aan willen houden. De keuze van die praktijken kunnen bovendien onderling sterk verschillend zijn. Anderen, zoals Lina en Imane benadrukken in hun narratief de koran als spirituele leidraad in de constructie van zichzelf als praktiserend moslim. We zien dus een sterke variëteit en flexibiliteit van de manier waarop de koran aangewend wordt, een flexibiliteit die zelfs letterlijk tot uitdrukking komt in het interview met Nadir:

Ik denk een beetje eigen draai willen geven, kwestie ik ga me er nooit echt zo mee bezighouden. Het is een beetje een tegenstrijd om daarop te antwoorden, want het gaat een beetje tegen mijn eigen winkel in om het zo te zeggen. Door toe te geven dat ik mij met principes nooit echt heb beziggehouden zoals vijf keer per dag bidden. Buiten gedurende ramadan periodes doe ik dat dan wel af en toe. Ik doe dat op mijn eigen manier en van het moment dat gij het op uw eigen manier doet dan zijt gij in principe praktiserend.

Zoals Nadir aangeeft is er niet iets zoals 'de praktiserende moslim', maar staat 'de eigen manier' centraal in de constructie hiervan.

4.1.1.2 De opvoeding

De religieuze identiteit bij moslims kan ook vorm krijgen tijdens de opvoeding. Hierbij zorgen de ouders voor een duidelijke omkadering van religieuze waarden en normen die de respondenten richting geeft bij de constructie en verklaring van hun identiteit. Een eerste voorbeeld hiervan vinden we terug bij Okan. Hij geeft duidelijk aan dat zijn opvoeding belangrijk is geweest voor de constructie van zijn religieuze identiteit

Ik ben opgegroeid met religie en ik zou me niet kunnen inbeelden dat religie er niet zou zijn. Hierdoor blijf ik het ook doen en wil ik het ook doorgeven aan mijn kinderen, want zij doen bijvoorbeeld ook mee aan de ramadan. Ik voel mij gelukkiger door mijn religie. Het is een soort van houvast tijdens moeilijke momenten en als ik iets kan doen voor mijn geloof word ik gelukkig.

Het moslim zijn heeft voor hem betekenis gekregen tijdens zijn opvoeding en dit wil hij ook zo doorgeven aan zijn eigen kinderen. Het feit dat hij deze waarden en normen heeft meegekregen tijdens de opvoeding zorgt ervoor dat dit een centrale rol is gaan spelen in zijn leven.

Een tweede voorbeeld zien we bij Mehmet. Hij verklaart ook dat zijn religieuze identiteit vorm heeft gekregen tijdens zijn opvoeding.

Dus gij krijgt op een jonge leeftijd bepaalde waarden en normen mee bij uw opvoeding. Op een latere leeftijd kunt gij dan zelf dingen in vraag stellen en dingen onderzoeken. Dat blijf ik nog altijd doen eigenlijk, want ik zie religie allee dat begint bij uw geboorte en dat gaat door tot uw dood eigenlijk. Ik moet blijven onderzoeken en tot nu toe heb ik me altijd goed gevoeld bij mijn religie.

Het feit dat hij wilt blijven onderzoeken naar zijn eigen identiteit wijst erop dat ook na de opvoeding, de verdere invulling van de religieuze identiteit een persoonlijke kwestie is. Hij krijgt veel informatie tijdens zijn opvoeding, maar gaat achteraf toch bepalen wat hij nog belangrijk vindt en waar hij betekenis aan wilt geven.

4.1.2 Uiting identiteit

Gezien de flexibele constructie van de religieuze identiteit is het niet verwonderlijk dat deze identiteit ook op een erg diverse manier geuit wordt. De manier waarop respondenten hun identiteit uiten, wordt onderstaand gestructureerd aan de hand van elementen uit eerder onderzoek met name de hoofddoek; het gebed; de ramadan; en het gedrag.

4.1.2.1 De hoofddoek

De hoofddoek is een manier waarop moslima's hun religieuze identiteit kunnen uiten. Uit onderzoek blijkt dat dit onderdeel uitmaakt van hun eigen identiteit, waardoor ze het zeer moeilijk hebben om deze af te doen. Dit is het geval bij respondent Chamilla. Zij benadrukt het feit dat de hoofddoek belangrijk is voor de expressie van haar identiteit.

Ik heb heel lang geleefd zonder mijn hoofddoek, ik denk zelf tot mijn 19de en ik heb gezegd van "als ik die eenmaal aandoe, ga ik die nooit meer uitdoen". Ik voelde me niet meer op mijn gemak als ik op straat wandelde. Ik had eigenlijk nood om mijn eigen ik te uiten, hoe ik echt ben.

We merken hetzelfde op bij Imane. De hoofddoek vormt een belangrijk onderdeel van haar identiteit.

Ik had het wel nodig om mijn eigen te zijn en mezelf te vervolmaken en om eigenlijk mijn ware identiteit van moslim beter te laten tonen. Daarvoor wist niemand dat ik Turkse was, laat staan dat ik moslim was. Ze zeiden dan vaak van "gij zijt echt wel een moderne moslim" op die manier. Op begin voelt gij u daar nog goed bij, maar nadien had gij zoiets van "nee dat klopt niet". Ik wil geen moderne moslim zijn, ik wil gewoon een moslim zijn hoe het hoort of hoe het moet.

Beide respondenten geven duidelijk aan dat ze hun idealen willen nastreven door het dragen van een hoofddoek. Ze stellen dan ook erg sterk dat ze enkel zo kunnen laten zien wie ze echt zijn. In deze fragmenten komt ook heel duidelijk naar voor hoe er geen 'echte ik' bestaat naast de hoofddoek, de hoofddoek is dus een inherent deel van hun identiteit.

Niet elke moslima heeft nood aan een hoofddoek om haar religieuze identiteit te uiten. Uit onderzoek blijkt dat dit ook op een andere manier kan gebeuren, waarbij de hoofddoek geen onderdeel uitmaakt van de religieuze identiteit. We merken dit op bij Rojda.

Ik moet zeggen dat ik het nu persoonlijk moeilijk zou vinden omdat ik dat nooit heb gedragen om dat nu ineens te dragen. Ik zou me dan anders bekeken voelen omdat mensen dat niet gewoon zijn van mij. Een hoofddoek als gij dat doet is dat eigenlijk ook voor God dat is eigenlijk een keuze gelijk bidden of niet bidden. Maar ja ik zou me dan ook gewoon oncomfortabel voelen omdat ik dan gewoon iemand anders word precies.

Haar religieuze identiteit wordt dus niet bepaald door een hoofddoek. Zij uit dit wel aan de hand van andere uiterlijke kenmerken.

Gij gaat mij bijvoorbeeld nooit zien met een short of met een rok in de zomer of met een strak kleed, dat doe ik niet. Vroeger toen ik hier pas begon te werken de eerst paar jaren deed ik in de zomer nog niet eens een T-shirt aan omdat het eigenlijk niet mag.

4.1.2.2 Het gebed

Verschillende moslims hebben nood om zichzelf te uiten doormiddel van het gebed. Ze hebben hier nood aan omdat dit een belangrijk bron van kracht kan zijn in hun relatie tot God. Het is een soort

van spirituele verbintenis met God waarmee zij zich veilig voelen. Een eerste voorbeeld hiervan vinden wij terug bij Zehra.

Ik heb daar nood aan. Als ik mij gelukkig voel of slecht voel dan moet ik met iemand communiceren en ik moet dat aan iemand kunnen vertellen en ik moet ook iemand kunnen bedanken. Het is ook een deel van mezelf. Ik heb ook het gevoel dat als ik sommige dagen niks doe of zeg tegen God dat mij iets overkomt.

We merken hier op dat het gebed als een soort spirituele bescherming dient voor haar, waarbij het echt noodzakelijk is dat ze deze kan verrichten.

Een ander voorbeeld vinden wij terug bij Mehmet. Hij vindt het ook belangrijk dat hij het gebed kan verrichten.

Het gebed is iets tussen mij en God en omdat ik geloof wil ik een moment hebben van bezinning zodat ik tot rust kom. Als ik bid dan zet ik mijn focus op nul dat is een beetje hetzelfde als gij aan yoga doet.

Bidden kan dus essentieel zijn in de constructie en uiting van de religieuze identiteit. Ook hier merken we hoe het individu haast niet kan bestaan buiten het gebed, door respondenten verwoord als 'het is een deel van mezelf' en de nood aan bezinning.

4.1.2.3 De ramadan

Verschillende moslims doen ook actief mee aan de ramadan in teken van hun religieuze identiteit. Moslims kunnen de ramadan zien als een bron van kennis en energie die het geloof terug wat sterker maken. Het is dus voor hun belangrijk dat ze dit kunnen uiten en eraan meedoen. Een eerste voorbeeld hiervan zien we terug bij Bilal. Voor hem is ramadan echt een training waaraan hij moet mee doen.

Dat verstrekt uw religie en dat doet u veel meer terug stil staan bij uw geloof. Wij zijn ook heel fel verwesterd he en wij staan ook soms veel te weinig stil bij ons geloof. Ook al zijn we praktiserend en ook al zijn we er mee bezig. Het is nog altijd niet op het niveau dat wij zouden kunnen zitten en om dan terug een maand die training te krijgen dat is gewoon een "must".

Het is voor hem dus belangrijk dat hij actief meedoet aan de ramadan om zijn geloof terug sterker te maken. Op deze manier kan hij zijn ware religieuze identiteit beter en sterker uiten.

Imane legt ook de nadruk op het terug versterken van het geloof doormiddel van de ramadan.

Het heeft een belangrijke betekenis en dat gij daaraan kunt meedoen is gewoon heel belangrijk voor mij. Dat is zo een speciale maand voor iedereen en dat gij familiaal vaker bijeenkomt en dat gij bepaalde waarden en normen terug gaat laten heropleven. Ook qua geloof dat dat u weer sterker gaat maken al persoon. Het zou me echt wel storen ja als het niet mogelijk zou zijn.

Hieruit merken we op dat de ramadan echt een belangrijk gegeven vormt binnen haar religieuze identiteit en dat ze hier duidelijk veel waarde aan hecht. Het is voor haar een noodzaak dat ze hieraan kan meedoen.

4.1.2.4 Overtuigingen

Moslims kunnen hun religieuze identiteit ook uiten op basis van hun overtuigingen die invloed hebben op hun gedrag. Hoewel de hoofddoek, het gebed en de ramadan ook ingegeven worden door een zekere overtuiging, kunnen overtuiging ook meer impliciet een weerslag hebben op het gedrag. Er wordt dus geredeneerd vanuit hun religieuze overtuiging waardoor er bepaalde aspecten van de religieuze identiteit zichtbaar worden. Fatma vertelt dat ze haar job verder invulling geeft aan de hand van haar geloof.

Als ik bijvoorbeeld mensen zie lijden of als ik mensen ziek zie dan probeer ik het goede te doen omwille van ja, omdat ik geloof dat de mens het goede moet doen. Ik haal waarde en normen over van mijn geloof in de dingen wat ik doe. Ik probeer vooral door datgene wat ik doe, mijn religie of mezelf te laten spreken.

We merken op dat zij haar religieuze identiteit verder vorm geeft aan de hand van haar gedrag ten opzichte van anderen. Dit is meer iets wat intrinsiek gebeurt zonder uiterlijke kenmerken die noodzakelijk aan religie gelinkt kunnen worden. Het zijn de religieuze normen en waarden die vorm geven aan haar zorgende gedrag.

Een tweede voorbeeld hiervan zien wij bij Chamilla. Zij leidt een project op het werk en komt hierbij veel in contact met ouders.

Ik merk wel dat door mijn geloof, ik mij heel nederig opstel tegenover die mensen waardoor ik zelf ook wel kan zien dat die mensen zich op hun gemak voelen bij mij. Is dat omdat ik een moslim ben dat weet ik niet, maar in mijn ogen heeft dat er wel iets mee te maken omdat ik mij op die manier opstel.

Net als Fatma zal zij haar religieuze identiteit uiten door middel van haar gedrag. Zij geeft hier ook op haar eigen manier invulling aan, want zij wilt haar religieuze identiteit uiten door zichzelf nederig op te stellen.

Als laatste is er Mehmet die zijn eigen gedrag gaat onderzoeken en eigenlijk een zelfreflectie ondergaat. Op deze manier probeert hij richting en vorm te geven aan zijn religieuze identiteit.

Als ik zo in bepaalde situaties zit wat ik nog nooit heb meegemaakt dan probeer ik altijd te kijken hoe ik gereageerd heb. Achteraf probeer ik dan een reflectie te doen van stemt dat nu overeen met wie dat jij zijt en met uw religie, dat ik zo eventjes terugkoppel. Soms doe ik dan een evaluatie op basis van mijn religie, omdat dat een deel van mijn identiteit is. Daarom dat ik voor mijzelf tijdens mijn evaluatie ook evalueer eigenlijk he.

4.2 CONFLICT RELIGIEUZE IDENTITEIT IN DE WERKOMGEVING

Onder dit onderdeel worden de verschillende aspecten van religieuze identiteit besproken die mogelijk een conflict kunnen vormen voor praktiserende moslims. Hierbij houden we rekening met de nood die moslims hebben om bepaalde praktijken te uiten. Deze zijn soms moeilijk te combineren met werkgerelateerde verwachtingen in een seculiere werkomgeving. Verder kunnen de waarden en normen van moslims botsen met die van de organisatie. De resultaten worden onderverdeeld op basis van de verschillende praktijken die een conflict kunnen veroorzaken en het conflict betreffende waarden en normen.

4.2.1 Conflict door praktijken

Moslims hanteren verschillende praktijken die richting geven aan hun religieuze identiteit. Deze praktijken kunnen echter een intern of extern conflict opwekken met de werkomgeving. De vier voornaamste praktijken die in conflict kunnen komen met de werkomgeving zijn: de hoofddoek, het gebed, de ramadan en de voedingsvoorschriften.

4.2.1.1 De hoofddoek

Een eerste aspect van de religieuze identiteit dat een conflict kan inhouden is de hoofddoek. Zoals eerder al vermeld vormt de hoofddoek een belangrijk onderdeel bij het construeren van de religieuze identiteit bij moslima's. Maar het dragen van de hoofddoek kan echter wel voor problemen zorgen wanneer de werkomgeving geen hoofddoeken toelaat. Een eerste voorbeeld hiervan vinden we terug bij Lina. Op haar werk dient er iemand om de twee weken aan het onthaal te staan om klanten te helpen met het invullen van de aangifteformulier. Het bedrijf heeft echter besloten dat zij niet aan het onthaal mag staan indien ze een hoofddoek draagt. Voor de respondent in kwestie is dit innerlijk zeer moeilijk, want haar hoofddoek maak deel uit van haar identiteit dus wilt zij deze niet uitdoen.

Maar goed na zoveel dagen kwam hij terug en zei hij "kunnen wij eventjes apart spreken" en ik zei "oké". Hij zei toen van "ja ik heb een mail gekregen van de personeelsdienst dat gij niet in contact moogt komen met de buitenwereld als gij een hoofddoek draagt". Voor mij was dat eventjes heel fel, want ik heb alles achter gelaten bij bedrijf X. Ik had zoiets van als ik dat had geweten tijdens mijn sollicitatie dan had ik nog de keuze om te zeggen van "ik doe het of ik doe het niet."

Ook Zehra kreeg problemen door het dragen van haar hoofddoek. Zij is haar hoofddoek pas op 50-jarige leeftijd beginnen te dragen na een reis naar Mekka. Hierna veranderde alles voor haar, want ze kreeg problemen met haar werkomgeving doordat ze nu wel met een hoofddoek ging werken. De directie tolereerde niet dat zij een hoofddoek droeg, omdat hier afspraken over gemaakt zijn in het verleden.

Op een dag moest ik dan naar het kantoor van mijn directie en zij zei tegen mij van "ik heb net telefoon gehad van andere directies en ze hebben gezegd van hoe durft ge dat toe te laten?". Ik presenteer het CLB samen met andere collega's dus ik moet zonder hoofddoek binnen gaan. Zij heeft toen gezegd van "ik wil niet meer dat gij met een hoofddoek naar binnen gaat, want gij werkt voor het CLB." Jaren geleden heb ik getekend dat ik niks zou dragen dat stond blijkbaar in mijn contract, maar dat wist ik niet. Er stond toen in mijn

contract kentekens, maar ik wist gewoon niet wat dat was. Ik heb dus blijkbaar iets getekend en dat heeft ze nu tegen mij gebruikt.

Zij verklaart ook verder dat ze elke dag met innerlijk conflict zit tussen haar geloof en het werk, want ze mag haar hoofddoek niet meer aanhouden tijdens de werkuren.

Ik word er zelf mee geconfronteerd dat ze me niet aannemen zoals ik nu ben. Ik mag niet binnenkomen met de hoofddoek. Tot 6 jaar geleden ging ik heel graag werken, maar nu niet meer. Ik ben eigenlijk echt aftellen tot ik op pensioen kan gaan

Verder kan het ook zijn dat de hoofddoek niet verboden wordt in de werkomgeving, maar dat het dragen ervan kan resulteren in een conflict. Elif is hier een voorbeeld van. Omwille van haar religieuze verschijning negeerde de directeur haar telkens. Zij ondervond dus duidelijk problemen door het dragen van haar hoofddoek.

Ja s 'morgens kom ik binnen en zeg ik tegen iedereen goedemorgen. Ik heb dat graag zo blij goeiedag zeggen dan begint uw dag tenminste goed. Hij liep daar dus altijd rond, want dat was zijn werk en ik zei iedere dag "goeiemorgen", maar hij liep gewoon altijd door. Hij heeft echt één of twee maanden niets gezegd.

4.2.1.2 Het gebed

Een tweede aspect van de religieuze identiteit dat een conflict kan inhouden is het gebed. Uit onderzoek blijkt dat er verschillende manieren zijn waarbij het gebed een conflict kan vormen met de omgeving of met de persoon in kwestie zelf. Ten eerste kan het gebed een probleem vormen wanneer hier geen ruimte voor is. Het conflict speelt zich dan intern af omdat het gebed dan niet verricht kan worden terwijl dit voor hen een onontbeerlijk element is in de constructie van hun religieuze identiteit. Een eerste voorbeeld hiervan vinden we terug bij Imane. Zij werkt op een consultancykantoor en moet voor haar werk soms naar klanten gaan.

Gij moet ook die rituele wassing doen en dat is ook niet altijd evident om dat overal te doen. Van tijd tot tijd zit ge toch niet op kantoor en zit gij bij klanten en dan wordt de drempel al veel hoger om te zeggen van "kan ik hier ergens een lokaal hebben om te bidden" dat wordt gewoon heel moeilijk.

We merken op dat ze het heel moeilijk heeft om te vragen als er een lokaal vrij is om te bidden. Het gevolg hiervan is dat ze het gebed niet kan uitvoeren, waardoor ze zich intern niet goed zal voelen.

We zien hetzelfde probleem opduiken bij Osman. Hij werkt in een consultancykantoor en moet hiervoor ook soms naar klanten toe gaan.

Het probleem is juist bij de klanten, want om daar een aparte kamer te kunnen krijgen en te regelen dat is toch wel even een "challenge".

Ten tweede kan het gebed een probleem vormen omwille van de beschikbare tijd. Hierbij kunnen de respondenten een intern conflict ervaren omdat ze niet genoeg tijd hebben om hun werkverplichtingen en het gebed te combineren. Dit probleem vinden we terug bij Lina. Zij geeft aan dat het na verloop van tijd steeds moeilijker werd om een keuze te maken tussen haar

werkverplichtingen en haar religieuze verplichting. Ze had veel werk en de tijd die ze hieraan moest besteden kon ze niet meer aan het gebed besteden.

Ja dat merkte ik ook naar het einde toe zo in mijn laatste jaar dat het bidden tijdens de middagen veel moeilijker ging dat ik zoiets had van "ik heb zoveel werk te doen, wat moet ik nu kiezen?". Moet ik nu gaan bidden of moet ik nu doordoen? Die dilemma's had ik wel zo mijn laatste jaar innerlijk. Dat was echt geen fijn gevoel. Dat is ook zo een beetje reden geweest om daar weg te gaan.

Het feit dat ze ontslag heeft genomen wijst erop dat de beschikbare tijd echt een probleem was geworden voor haar. Ze kon moeilijk een keuze maken tussen het werk en haar religie waardoor ze voortdurend in conflict kwam met zichzelf.

Een tweede voorbeeld vinden we terug bij Youssef. Hij ondervindt vooral problemen bij de rituele reiniging.

Neen gij moet u echt ritueel reinigen zoals handen wassen, gezicht wassen en voeten wassen. Dat is mogelijk, maar dat heeft zijn tijd nodig en dan ben ik eigenlijk het geld en de tijd van de baas aan het stelen zozegd. Dan moet ik langer werken en soms is dat niet echt mogelijk. Ik zou dan maar zeven uurtjes gewerkt hebben als ik al die tijd moest spenderen aan het bidden.

Hij zou graag op het werk zijn gebed willen verrichten, maar dit is niet mogelijk omwille van de beschikbare tijd. Hij is eigenlijk verplicht om te kiezen voor zijn werk omdat het anders problemen zou veroorzaken. Het gevolg hiervan is dat hij het intern moeilijk heeft om toch voor zijn werk te kiezen.

Ik bedoel God heeft wel genade voor ons allemaal of ik hoop dat we genade kunnen krijgen, want normaal als moslim moet gij vijf keer per dag op de juiste tijdstip kunnen bidden. Als gij dat niet doet dan zit gij met gemengde gevoelens als gij thuis aan bidden zijt.

Een laatste voorbeeld vinden we terug bij Chamilla. Ook zij ervaart problemen bij het indelen van haar tijd.

Soms staat gij gewoon te laat op en ja gewoon een beetje tijdsnood. Ik ga momenteel nog met de bus naar het werk dus dan moet gij toch wel zorgen dat gij op tijd buiten zijt, soms zijt gij eventjes langer met iets bezig en denkt gij van 'shit'. Gij hebt dan bijvoorbeeld uw rituele wassing al gedaan, maar nog niet u gebed en dan denkt gij van oh shit ik moet echt door nu. Als ik dan op het werk kom zit ik toch met een dubbel gevoel.

Tot slot kan het gebed wel plaatsvinden, maar zorgt de uitvoering hiervan voor conflicten in de werkomgeving. Hierbij ervaren de respondenten dan negatieve reacties op het gebed die in sommige gevallen resulteren in een conflict met andere werknemers of de werkgever. Osman spreekt over de negatieve gevolgen die hij ervaarde wanneer hij het gebed uitvoerde.

Ik durf wel die stap te zetten en te zeggen van ik wil hier bidden. Maar op het moment dat je het gaat doen, in theorie mag het allemaal, zien mensen je toch als anders. Ze gaan je anders behandelen en gaan er grapjes over maken en een beetje buitensluiten.

Ook Okan ervaarde negatieve gevolgen tijdens het uitvoeren van zijn gebed. Hij had een conflict met zowel de werkgever als de werknemers.

Op het werk was ik eens aan het bidden en toen had de baas mij gezien. Ik moest met hem naar zijn kantoor gaan en hij zei van "Okan kom je hier nu 8 uur bidden", maar ik zei van "nee ik kom hier niet 8 uur bidden, bidden duurt maar 5 min". Mijn ploegbaas zei ook dat andere werknemers hierover aan het klagen waren. Het kwam er dus op neer dat ze niet graag hadden dat ik zou bidden op het werk.

Dit was echter niet de eerste keer dat hij hierdoor problemen kreeg. Bij zijn vorig werk in Nederland kreeg hij negatieve reacties tijdens het uitvoeren van zijn gebed.

Toen ik in Nederland heb gewerkt was het soms wel van "kijk die moslim is aan het bidden" en toen heb ik besloten dat het beter was dat ik niet meer zou bidden. Ik wou het niet meer doen op een open plaats waar iedereen me kon zien. Vele denken dan dat ik aan het profiteren ben, want ik ben aan het bidden en krijg er voor betaald.

Het feit dat hij besluit niet meer de bidden in het openbaar wijst erop dat hij zijn religieuze identiteit moet onderdrukken in de werkomgeving.

Als laatste is er nog Zehra. Zij kwam in conflict met haar collega nadat ze haar effectief zag bidden.

Ik had ook conflicten met andere collega's omdat ik aan het bidden was. Er waren telefoontjes en ze kwamen kijken waarom ik niet opnam en toen zagen ze dat ik op dat moment aan het bidden was. Eén van de psychologen die samen met mij een school begeleidt zei van 'dat kan niet zoiets'. Ik heb daar dan een conflict mee gehad.

Haar collega kon het duidelijk niet verkroppen dat zij zich tijdens de werkuren bezighield met haar religie.

Naast het dagelijks gebed is er ook nog een speciaal gebed specifiek voor moslimmannen. Men kan dit gebed vergelijken met het zondagsgebed voor Christenen. Dit gebed vormt tevens een derde aspect van de religieuze identiteit dat een conflict kan inhouden voor mannen en noemt het vrijdagsgebed. Veel moslimmannen vinden het belangrijk om deze op tijd en in een moskee te kunnen verrichten. Het gebed vindt gewoonlijk rond de middag plaats. Het grootste probleem hierbij is dat ze dit moeilijk kunnen combineren met de werkuren. Een eerst voorbeeld hiervan vinden we terug bij Youssef.

Het vrijdagsgebed is heel moeilijk dan moet ik eigenlijk stoppen met werken. Het is wel problematisch, want we zijn maar met drie moslims en dan moeten deze alle drie tegelijk verlof hebben dat is beetje moeilijk dus dat is bijna niet te doen.

Hij zou graag naar het vrijdagsgebed gaan, maar dat is absoluut onmogelijk. Hierdoor ervaart hij een persoonlijk conflict, want eigenlijk hoort hij wel te gaan.

Ja ik vind dat erg en als ik kon kiezen had ik 4/5de gepakt zodat ik op vrijdag verlof had. Ik kan dat wel vragen, maar dat is financieel dan weer moeilijker.

Ook Omar kan niet naar het vrijdagsgesbed gaan omwille van de tijd. Hij moet dan lesgeven en kan zich moeilijk vrijmaken om naar het vrijdagsgesbed te gaan.

Dat mis ik wel. Tijdens de vakanties heb ik die nu wel gehaald, maar door mijn job haal ik het niet altijd, want op vrijdag ben ik bijvoorbeeld pas om 3 uur thuis. Dus dan gaat het niet, maar als ik kan gaan dan probeer ik altijd te gaan.

4.2.1.3 De ramadan

Een vierde aspect van de religieuze identiteit dat een conflict kan inhouden is de ramadan. Moslims dienen één keer per jaar een volle maand te vasten. De ramadan kan een negatieve invloed hebben op de gezondheid van moslims, waardoor de werkverplichtingen bemoeilijkt kunnen worden. Een eerste voorbeeld hiervan vinden we terug bij Zehra. Zij heeft het moeilijk om zich te concentreren op haar werk wanneer ze met de ramadan bezig is, vooral tijdens de vergaderingen.

Dat vind ik een beetje ambetant, want met koffie blijven we heel goed wakker op het werk. Vooral als we aan het vergaderen zijn, ge hebt altijd uw koffie langs u en dat houdt u wakker. Als ge aan vasten zijt val ik in de namiddag wel makkelijker in slaap en dan heb ik het moeilijker om mij te concentreren.

We zien hetzelfde terugkomen bij Bilal. Hij getuigt ook over de vermoeidheid die de combinatie werk en religie bemoeilijkt.

Het moeilijkste voor mij, iedereen ervaart de ramadan anders, maar voor mij het moeilijkste is de vermoeidheid. Ik ben altijd stikkapot, want gij moogt pas eten tegen 22 uur. Wij gaan dan naar de moskee om te bidden en dan kom ik pas thuis als het één uur is. Ik blijf dan meestal wakker tot drie uur en daarna terug bidden en dan ga ik pas slapen, maar het is dan gemakkelijk half vier-vier uur voordat ik pas in mijn bed lig en dan moet ik om negen uur gaan werken.

Als laatste vertelt Fatma dat zij vermoeid aan de operatietafel stond en dat zij het moeilijk had om zicht te concentreren doordat ze aan het vasten was.

Het is fysiek moeilijk, ge staat dan aan de operatietafel en ge moet alert zijn. Ik had wel soms momenten dat ik dacht van oei ik moet nu eventjes gaan zitten omdat ik niet goed had uitgeslapen.

In sommige gevallen is de combinatie werk en ramadan zo moeilijk dat men de vasten moet doorbreken omwille van gezondheidsredenen. Ook al mogen moslims de vasten doorbreken omwille van gezondheidsredenen toch kunnen zij het intern moeilijk hebben om deze effectief te beëindigen omdat het een deel uitmaakt van wie ze zijn. Rojda verklaart hoe moeilijk zij het persoonlijk had om toch de ramadan te doorbreken. Zij was op een congres voor het werk en had barstende hoofdpijn.

Ik heb het intern echt moeilijk gehad, dat ik echt zo een beetje depri was, want dat was zo een struggle van "ik wil doordoen", want ja dat is geloof. Aan de andere kant dacht ik zo van stel dat ik ziek ben en als ik dan niet kan vasten moet ik dat verbreken en dan moet ik dat toch inhalen. Ik heb toen toch maar naar mijn mama geluisterd en niet gevast.

Het feit dat zij zich niet goed voelde, maar toch wou verder doen omwille van haar geloof wijst erop dat ze met een intern conflict zat. Aan de ene kant was er haar geloof, dat onlosmakelijk verbonden is met haar 'zijn', maar aan de andere kant haar gezondheid en het feit dat ze haar werk niet wou verwaarlozen.

Bilal daarentegen had het iets makkelijker, maar was echter ook genoodzaakt om de ramadan te doorbreken. We merken op dat hij duidelijk gebruikt maakt van de regels die koran voorschrijft.

Ik kwam aan net gegeten en gedronken dus ik was fit, maar na drie kwartiers zag ik zwart voor mijn ogen. Ik was echt even heel duizelig en heb toen cola en water gedronken. Toen heb ik dus de vasten moeten doorbreken, maar dat staat ook zo in de Koran dat gij de vasten moet doorbreken als uw gezondheid in gevaar komt

4.2.1.4 De voedingsvoorschriften

Als laatste zijn er ook nog de voedingsvoorschriften die een conflict kunnen veroorzaken in werkomgeving. Uit onderzoek blijkt dat veel organisaties geen voedsel kunnen voorzien die aan de normen van de koran voldoet, omdat het te duur zou zijn in aankoop. Het grootste probleem schuilt dus in het niet aanwezig zijn van bijvoorbeeld halalvlees, waardoor ze genoodzaakt worden om iets anders te eten. Een eerste voorbeeld vinden we bij Chamilla.

Nu wat was de uitleg van de bazin die zei dan van "kijk dat gaat niet, want ik werk met een leverancier en wij hebben daar korting, maar zij hebben geen halalvlees". Voor hun is dat financieel een verlies als zij ergens anders dat vlees gaan halen. Eigenlijk is dat uit gemakzucht.

Okan sluit hierbij aan en vertelt ook dat zijn bedrijf geen halalvlees kan voorzien, omwille van de kostprijs.

Ik heb het nog niet gevraagd, maar ik weet van mensen die het gevraagd hebben en het niet gekregen hebben omdat het te moeilijk en te duur is. Niet veel leveranciers bieden het aan dus het is moeilijk voor bedrijven om dat te voorzien.

Uit onderzoek blijkt ook dat het eetgedrag van moslims soms ter discussie staat in de werkomgeving. Deze tonen weinig begrip voor de voedingsvoorschriften die moslims proberen te hanteren. Dit kan resulteren in negatieve opmerkingen hieromtrent met als gevolg dat de respondenten in conflict komen met de werkomgeving. Rojda verklaart dat ze duidelijk opmerkingen kreeg over haar eetgewoontes.

Een collega zei van "ja gij eet die soepen hier wel he, maar wie zegt dat die vegetarisch zijn, misschien gebruiken die dierlijke bouillon". Ja da was echt zoiets van "oké." Kijk die mensen zeggen zo dingen om gewoon steken te geven, want die begrijpen dat niet dat ge zoiets kunt volgen zo als het op de islam aankomt. Bij hun gaat alles he ,maar op vlak van islam gaat dat niet. Die zei dat gewoon om een steek te geven.

We merken op dat haar collega een statement probeert te maken ten opzichte van de islam. Haar collega geeft duidelijk aan dat het moeilijk is om met alles rekening te houden wat betreft voeding, waardoor ze eigenlijk kritiek geeft op de islam en weinig begrip toont voor de respondent.

Ook Omar ervaart conflicten in de werkomgeving omwille van zijn eetgewoonte.

Ja conflicten had ik vroeger wel, want ik probeerde mensen het te laten aannemen en het uit te leggen. Nu doe ik nog geen moeite meer om het uit te leggen, want als gij kijkt op TV is het constant negatieve publiciteit en dan kunt gij dat die mensen niet meer duidelijk maken. In de moderne tijd is het van wij doen het goed en jullie doen verkeerd en andersom dus eigenlijk verzoenen we niet en maken we geen bruggen, maar wij maken alles kapot.

We merken hier op dat zijn collega's maar weinig begrip tonen voor de regels van de islam.

4.2.2 Conflict door tegenstrijdige waarden en normen

Naast de moeilijkheden met betrekking tot het uitvoeren van religieuze praktijken inherent aan de identiteit van respondenten, spraken respondenten ook over een identiteitsconflict als gevolg van spirituele overtuigingen. De waarden en normen die moslims hanteren kunnen immers verschillen met die van de werkomgeving. Wanneer deze met mekaar botsen kan er een innerlijk conflict ontstaan, omdat moslims toch proberen om de regels van de koran na te streven. Een eerste voorbeeld hiervan vinden we terug bij Fatma. Zij verklaart dat zij nooit een spuit zou toedienen aan een patiënt die om euthanasie vraagt. Het feit dat ze dit niet wil doen wijst erop dat haar religieuze overtuiging een duidelijke invloed heeft op haar professionele gedrag.

Als moslim is het niet, of ik bedoel in de islam is het niet toegestaan om euthanasie of zelfmoord te plegen. Moord is echt één van de allergrootste zondes en ik zei van "ik sta hier ook nog altijd achter." Ik heb ook veel patiënten gehad die zeiden van "ik wil niet meer geef me een pilletje".

Imane weigerde op zakenreis te vertrekken als gevolg van een innerlijk conflict. In lijn met haar persoonlijke religieuze overtuigingen is het niet geoorloofd om met een vreemde man enkele dagen ergens alleen te verblijven.

Ik hoorde bijvoorbeeld nog voor ik ging vertrekken dat ik met een mannelijke collega op zakenreis moest gaan. Nu ja dat is heel normaal voor anderen, maar voor mij was dat echt een probleem. Het was ook een Turkse gast en dan begint ge gewoon te denken van eigenlijk wil ik het niet en het hoort niet. Ik ga alleen met hem op het vliegtuig moeten zitten en ik ga daar alleen met hem zijn. Ook al kent ge elkaar, het feit dat ge gewoon met een man alleen gaat zijn dat stoort u gewoon enorm.

Een derde voorbeeld vinden we terug bij Omar. Hij is leerkracht en vertelt hoe zijn leerstof eigenlijk botst met zijn religieuze identiteit en wat de koran zegt.

Ik geef geschiedenis en in het eerste jaar zie ik dan ook de evolutietheorie dat botst wel met mijn overtuiging, want ik geloof in het scheppingsverhaal. Als ik de leerstof dan aan het geven ben denk ik toch in mijn eigen van "hm ik sta hier toch niet helemaal achter".

Voor sommige moslims heerst de overtuiging dat men geen hand mag geven aan mensen van het andere geslacht. Maar ze gaan dit toch doen omwille van werkverplichtingen en om te voorkomen dat de barrières niet groter worden tussen moslims en andere. Voorbeelden hiervan vinden wij terug bij Rojda en Osman.

Respondent 1: Islamitisch gezien is het zo dat een vrouw geen hand geeft aan een man of dat je niet altijd samen ergens moet zijn, ik zeg maar helemaal alleen. Ik werk in het ziekenhuis, ik heb ook mannelijke patiënten en ik zit ook aan die mannen. Dat is gewoon mijn werk

Respondent 12: De islam heeft regels, waarvan ik denk dat niet iedereen die zou begrijpen. Bijvoorbeeld ik mag een vrouw geen hand geven, maar dat is zo moeilijk om bij een vrouwelijk klant te gaan en die dan geen hand te geven. Eigenlijk zou ik haar geen hand mogen geven, maar dat is zo praktiserend.

4.3 CREATIE VAN EEN BALANS TUSSEN RELIGIEUZE IDENTITEIT EN

WERK

Met dit onderdeel trachten we een antwoord te geven op de manier waarop moslims bovenstaande conflicten kunnen managen. Hierbij wordt er een onderscheid gemaakt tussen moslims die conflicten op het werk gaan managen en moslims die er voor kiezen om bepaalde aspecten van hun geloof toch in de privésfeer te houden.

4.3.1 Conflicten in de werkomgeving managen aan de hand van 'boundaries'

Zoals voorgaand onderdeel duidelijk maakt ondervinden moslims soms moeilijkheden bij het uiten van bepaalde aspecten van hun religieuze identiteit op het werk. Dit omdat sommige praktijken niet zijn toegestaan in de werkomgeving of omdat hun religieuze overtuiging niet overeenstemt met die van de omgeving. Hierdoor gaan moslims voor zichzelf grenzen ontwikkelen waardoor deze moeilijkheden gemanaged kunnen worden.

4.3.1.1 Praktijken in de werkomgeving managen

Respondenten stelden zelf grenzen of werden grenzen opgelegd wat betreft het uitoefenen van de praktijken die inherent verbonden zijn aan hun religieuze identiteit. Dit is bijvoorbeeld het geval met betrekking tot het gebed, waarvan de uitvoering een vaak voorkomend probleem is bij moslims omdat hier geen ruimte voor voorzien is of dat ze hier negatieve reacties op krijgen. Het onderzoek toont aan dat moslims dit kunnen oplossen door fysieke grenzen te ontwikkelen waardoor zij het gebed toch kunnen uitvoeren. Een eerste voorbeeld hiervan vinden we terug bij Lina. Op haar werk was het niet mogelijk om het gebed te verrichten waardoor ze ervoor koos om dit in haar auto te doen.

Toen vroeg ik van "kan ik dan niet vijf minuten naar de auto gaan en daar zittend bidden". Hij zei toen van "dat is geen probleem, want dat uw privé". Het was wel de wagen van het bedrijf maar uiteindelijk is dat wel uw privé omgeving zolang het maar niet bij de klant is. Dat gaf mij ook wel rust.

Lina beschouwt haar auto als privé omgeving, de fysieke barrière ervan vormt voor haar de grens waarbinnen zij haar religieuze identiteit kan uiten. Uit onderstaand citaat blijkt dat deze grenzen verder eveneens voor een sociale afbakening zorgen zodat zij in alle rust het gebed kan uitvoeren.

Ik hield hier wel rekening mee dat ik altijd ging parkeren op een plaats dichtbij een boom of helemaal in de hoek zodat ik echt een beetje op mijn eigen was. Ik wou niet dat mensen me zagen en ja uiteindelijk van buiten ziet gij enkel iemand in de auto zitten

Niet enkel Lina maakt gebruik van een auto. Osman moet voor zijn werk geregeld langsgaan bij klanten waardoor er niet altijd een ruimte beschikbaar is om het gebed uit te voeren.

Als het niet lukt om een kamertje te krijgen dan bid ik meestal gewoon in de auto dus dan moet ik even de parkeerplaats op en naar de auto. Het is niet goed he, maar je wordt zo in een hoekje geduwd dat je bijna niet anders kan, want je wilt het wel doen. Ik wil het ook niet voor hun ogen gaan doen en de enige weg die ik dan zag was in de auto.

We kunnen uit bovenstaande citaten bovendien opmaken dat, net als bij Lina, ook Osman deze grenzen trekt omwille van de negatieve reacties die hieruit kunnen voortvloeien bij de uitvoering van het gebed.

Zehra daarentegen gebruikte eerst haar bureau als gebedsruimte na overleg met haar werkgever.

Langs de andere kant zei ik tegen mijn directie van "normaal moet ik 5 keer per dag bidden en dat duurt maar twee minuutjes onder de middag, mag ik dat doen?". Ze zei van "op uw bureau moogt gij dat doen, want als ik u zou verbieden om die twee minuutjes te bidden dan zou ik tegen de rokers moeten zeggen dat ze niet naar buiten mogen om te roken." Ik had daar zelf niet aan gedacht maar zij zei dat zelf heel spontaan.

Door een conflict met een collega kon zij het gebed niet meer uitvoeren op haar bureau. Ze vond het echter belangrijk dat zij haar dagelijks gebed toch nog kon uitvoeren. Hierdoor heeft ze besloten om in haar auto te bidden, waarmee ze een sociale grens trekt voor zichzelf. Hoewel de praktische belemmering hier dus opgelost werd, blijft de sociale bestaan, waardoor ook Zehra zich genoodzaakt ziet om alternatieven te zoeken voor het uiten van religieuze praktijken.

Ik ben dan gewoon in de auto gaan bidden, want dan ziet niemand mij. Ook al krijg ik een telefoontje ze kunnen dan gewoon wachten, want het kan evengoed zijn dat ik even op toilet ben. Dus zo heb ik dat opgelost.

In bovenstaande fragmenten wordt telkens een fysieke ruimte gecreëerd buiten de werkomgeving, maar grenzen kunnen evengoed gesteld worden binnen de muren van de organisatie. In dit geval gaan ze dus een duidelijke grens trekken in de werkomgeving waar ze hun religie kunnen uiten en waar niet. Een eerste voorbeeld hiervan vinden we terug bij Okan. Hij gebruikt een bureau op het werk als gebedsruimte, omdat dit in de werkomgeving niet voorzien is.

Bij ons vanachter hebben wij een klein bureautje en dan zeg ik aan mij collega dat ik eventjes wil bidden in het bureau en dat ik een beetje privacy wil. Ik pak dan gewoon een stuk karton en begin te bidden en mijn collega zegt er niks van.

Imane daarentegen gebruikt het archief van het bedrijf waar zij werkt. Dit wordt voor haar een ruimte waar zij het gebed kan verrichten.

Dat was echt zo waar de mappen en kaften worden opgeborgen, maar daar kan elk moment iemand binnen komen die informatie nodig heeft over een bepaalde klant. Dat is niet evident om daar te bidden. Ik deed ook altijd de deur op slot zodat niemand kon binnenkomen. Ik heb dat wel al eens voorgehad dat er iemand aan de deur kwam. Ik zei ook nooit dat ik ging bidden dus daarom dat ik deur op slot deed.

In tegenstelling tot voorgaande respondenten kon zij dit niet op haar gemak doen en had zij altijd angst dat er iemand zou binnenkomen. Daarom sloot ze ook de deur opdat ze een fysiek afgesloten ruimte creëert waar ze het gebed kon uitvoeren.

Voorafgaand aan het gebed is er de rituele reiniging die eerst moet gebeuren. Deze reiniging is net als het gebed niet altijd evident om uit te voeren in de werkomgeving. Het onderzoek toont aan dat hiervoor ook oplossingen bestaan waarbij moslims voor zichzelf grenzen zullen stellen. Een eerste voorbeeld hiervan vinden we terug bij Rojda.

Bijvoorbeeld he voordat wij bidden moeten wij ons ritueel wassen. Dus ja ik ga dan naar het toilet, ik doe dan dus gewoon de deur op slot en soms komen er dan mensen echt aan die deur voelen, want ik doe die hele toilet op slot en dat is wel zo een beetje "awkward."

Het feit dat zij zichzelf opsluit op het toilet wijst erop dat ze duidelijke grenzen stelt om haar rituele reiniging te doen. Ze gebruikt hiervoor niet een deel van het toilet, maar wel de hele toiletruimte als haar fysieke grens waar de rituele reiniging kan gebeuren.

Lina maakt ook gebruik van het toilet voor haar rituele reiniging als zij bij klanten langsaat.

Ik had dan een flesje water bijvoorbeeld en dan ging ik bij de klant op wc mijn handen wassen en dergelijke. Gij moet dan ook water in uw gezicht doen en dat zou ik dan bijvoorbeeld wel niet doen in de gemeenschappelijke ruimtes van de wc's. Hier moet gij dan wel rekening mee houden, want het is niet fijn als iemand dan zou binnen komen.

Zij is gesteld op haar privacy en trekt hier dus een duidelijke grens, want ze zou het niet in de gemeenschappelijke ruimte van het toilet doen.

Het dragen van een hoofddoek kan ook voor conflicten zorgen in de werkomgeving, omdat dit niet altijd is toegestaan, in dit laatste geval wordt er dus een grens opgelegd door de werkgever. Het onderzoek toont aan dat moslima's dit conflict kunnen managen door nieuwe grenzen te creëren in overeenkomst met de werkgever, waardoor de hoofddoek in een bepaalde vorm toch toegelaten is. Zo verklaart Elif dat zij met haar werkgever een overeenkomst heeft gemaakt omtrent het dragen van haar hoofddoek.

Ik zei tegen hem van "gij weet ik draag een hoofddoek en als ik hier kom werken ga ik wel mijn hoofddoek aanhouden". Hij zei toen van "oké gij moogt die dragen, maar ge moet die anders opdoen". Ik zei toen dat het goed was en ja dat is ook al iets dat ik het op die manier mag doen dus dat was het niet echt een probleem. Ik mocht ze ophouden maar ik moest het meer naar achter dragen en nu na 13 jaar werk ik nog altijd op die manier.

Door het feit dat ze haar hoofddoek anders gaat dragen in de werkomgeving kunnen we stellen dat er flexibel met de getrokken grens wordt omgesprongen. Op het werk zal zij haar hoofddoek dragen

zoals de werkgever het wilt en hierna zal zij deze terug normaal dragen. Op deze manier kan zij toch met een hoofddoek gaan werken.

Ook Lina had een gesprek met haar werkgever omtrent het dragen van de hoofddoek. Ze zochten samen naar een oplossing zodat ze haar hoofddoek toch kon aanhouden.

Wij zijn dan naar de centrumdirecteur geweest en we hebben daar dan een gesprek gehad. Zij heeft mij toen duidelijk gezegd van "kijk ofwel doet gij u hoofddoek uit als gij in contact komt met mensen ofwel gaan wij een functie zoeken voor u wat enkel intern is, maar dat gaat waarschijnlijk niet binnen fiscaliteit zijn dus dat gaat waarschijnlijk niks te maken hebben met uw achtergrond."

Zij gaat hier verder op in en geeft aan dat haar nieuwe job iets te maken moet hebben met haar achtergrond.

Ik weet ook van als ik mijn hoofddoek moet afzetten dat ik mij ongelukkig ga voelen en dat ik ook slecht ga presteren op het werk. Daarom heb ik gezegd van "kijk kunnen wij niet zoeken naar een andere functie intern maar die toch te maken heeft met wat ik al heb gedaan". Toen hebben wij echt de organigram van FOD financiën geopend en hebben we samen met de centrumdirectrice een aantal zaken bekeken en daar zaten echt fijne dingen tussen waarvan ik dacht van "hmm dat zou ik wel willen doen."

Het feit dat Lina ervoor kiest om toch iets intern te doen, geeft aan dat zij zelf zoekt naar een fysieke grens in de werkomgeving waar de hoofddoek wel toegelaten wordt. De hoofddoek wordt hier dus in zekere zin fysiek verplaatst naar een afdeling waar ze wel toegelaten is. Hierdoor kan ze toch nog blijven werken met haar hoofddoek en is het probleem opgelost.

Zoals hierboven besproken kan voeding ook een probleem vormen in de werkomgeving. Door het feit dat moslims niet zeker weten of het eten in de werkomgeving voldoet aan de normen van de islam gaan ze zelf grenzen stellen, waarbij ze enkel iets fysiek tot zich zullen nemen als het in lijn is met de voorschriften. Het onderzoek toont aan dat zij zelf vragen gaan stellen in de werkomgeving betreffende voeding zodat ze voor hun eigen kunnen uitmaken of ze bepaalde voeding al dan niet kunnen eten. Een eerste voorbeeld hiervan vinden wij terug bij Rojda.

Ik weet wel dat als er vis is dat ik vraag van "zit er wijn in de saus, zit er alcohol in de saus" en die vrouw gaat dat dan ook effectief vragen. Of bijvoorbeeld de fritten, in welke olie wordt dat gefrituurd plus vraag ik ook nog of de fritten met andere vlees wordt gebakken, want die vissticks die worden wel in dezelfde olie gebakken als die kip en die loempia's en weet ik wat nog allemaal.

Het is duidelijk dat Rojda hier een grens trekt door gebruik te maken van het eten van de cafetaria indien het aan de verschillende voorwaarde voldoet die zij voor zichzelf bepaald heeft.

Ook Osman stelt soortgelijke grenzen op in de werkomgeving. Hij geeft aan dat hij vaak een soepje drinkt tijdens de middag mits deze voldoet aan bepaalde normen.

Ja dat heb ik wel eens gevraagd, want het kan zijn dat er varkensbouillon in zit. Ik vraag het dan gewoon aan de chef die daar meestal in de cafetaria rondloopt of aan een ober. Dus op basis daarvan beslis ik wat ik kan eten en wat niet.

Een laatste voorbeeld vinden wij terug bij Lina. In tegenstelling tot vorige respondenten moest zij zich niet altijd bevragen over het eten in de cafetaria.

Ik kende daar een paar moslims die werkten in de keuken en die wisten van wat ik wel en niet mocht. Dat was ook wel fijn omdat de eerste dag dat ik in dat restaurant aankwam met mijn hoofddoek hadden die mensen direct zo een gevoel van oh wij moeten haar echt begeleiden en was het zo "dit mag je eten en die mag niet eten, hier zit alcohol in en hier niet". Het was echt heel fijn, maar op zich als ik echt twijfel aan iets dan eet ik dat gewoon niet.

Het feit dat zij ervoor kiest om iets niet te eten in geval van twijfel duidt erop dat er een duidelijke grens wordt getrokken door de respondent. Net als voorgaande respondenten, zal ook zij enkel iets eten als ze hier helemaal zeker van is.

Het onderzoek toont aan dat moslims naast fysieke grenzen ook temporele grenzen kunnen trekken in de werkomgeving. Het conflict betreffende de ramadan en de uitvoering van het vrijdagsghebed kan gemanaged worden aan de hand van deze temporele grenzen. Hierbij gaan ze hun eigen werkschema proberen aan te passen op een manier waarop de ramadan dragelijker wordt en het vrijdagsghebed toch kan worden uitgevoerd. Een eerste voorbeeld hiervan vinden wij terug bij Bilal. Hij ondervindt moeilijkheden bij het combineren van de ramadan en zijn werk. Hierdoor heeft hij met zijn werkgever besloten dat hij voormiddag niet moet werken.

Dus heb ik nu geregeld, omdat ik heel veel overuren heb, met mijn werkgever dat ik de voormiddagen thuis mag blijven. Dus ik mag van 12 tot 6 werken. Ik werk dus zes uur en mag dan twee uur overuren inzetten in de ochtend.

Het feit dat hij tijdens de ramadan niet meer moet werken in de voormiddag wijst erop dat hij zijn temporele grenzen veranderd heeft in functie van zijn geloof. Hij doet dit ook om naar het vrijdagsghebed te kunnen gaan.

Ik heb nu eindelijk genoeg overuren opgebouwd zodat ik elke vrijdag naar het vrijdagsghebed kan gaan. Dan tik ik mij gewoon even uit en ga ik naar het gebed en daarna kom ik gewoon terug om te werken.

Ook Mehmet maakt gebruik van een aangepast tijdschema om zo de ramadan dragelijker te maken.

Ik had gewoon een vast tijdschema. Mijn teamlid had er wel begrip voor, omdat wij glijdende uren hebben, dat ik dan in plaats van half negen om half 10 binnenkwam. Tussen acht en tien mogen wij altijd binnenkomen en afhankelijk van wanneer dat jij binnenkomt moet jij uw aantal uren doen. Dus om zeker te zijn heb ik gewoon gezegd van kijk is het een probleem dat ik deze maand misschien iets later aankom, maar ik ben nooit na tien uur aangekomen.

Normaal gezien begint hij altijd om half 9 te werken, maar omdat de ramadan dit soms bemoeilijkt heeft hij besloten om een uurtje later te beginnen.

Lina daarentegen past haar tijdschema aan, maar doet dit enkel op vrijdag en niet voor alle dagen.

Wij hadden geen vaste uren, maar op vrijdag mochten wij wel iets eerder door. Dat deed ik dan of dat had ik dan wel gevraagd van "kan ik geen pauze nemen tijdens de middag dat ik een uurtje eerder kon vertrekken". Dan ging ik bijvoorbeeld tijdens de minder drukke periode i.p.v. 3 uur naar huis wel om 2 uur naar huis.

Als laatste is er Osman. Hij maakt gebruik van een aangepast tijdschema om toch naar het vrijdagsgesbed te kunnen gaan.

Ik werk dan door de week hard en als ik dan op vrijdag om acht uur begin te werken tot één uur dan heb ik al vijf uurtjes achter de rug. Ik ben verplicht om acht uur per dag te werken dus dan kan ik wel eventjes gaan bidden en als ik dan terug kom dan maak ik die andere drie uurtjes ook wel even af.

Op vrijdag stelt hij voor zijn eigen dus een grens op. Hij begint vroeger te werken zodat hij voormiddag meer werk gedaan krijgt om toch naar het vrijdagsgesbed te kunnen gaan.

4.3.1.2 Conflict omtrent waarden en normen managen in de werkomgeving

Zoals vermeld in bovenstaande deelvraag kunnen ook de innerlijke waarden normen van moslims botsen met die van de werkomgeving. Moslims kunnen dit ook managen door het creëren van bepaalde grenzen die men kan omschrijven als psychologische grenzen. Omar is leerkracht en geeft geschiedenis. Hierbij moet hij ook de evolutieleer uitleggen, maar dit botst met zijn eigen overtuiging. Hij lost dit op zoals aangegeven in onderstaande citaat.

Ik zet ze dus dan allemaal op een rij en ik laat de leerlingen dan zelf vergelijken. Normaal gezien moet ik dan alleen Darwin en de evolutietheorie zien, maar dan zeg ik ook van christenen, joden en moslims geloven ook in het scheppingsverhaal. Het is niet dat ik mijn religie verkondig ik zeg gewoon dat er nog andere verhalen zijn.

Het feit dat hij ook andere verhalen vertelt wijst erop dat hij de grenzen die de leerstof hem oplegt overstijgt. Met andere woorden, hij geeft zijn leerstof maar wil ook aangeven dat er een andere verklaring is voor het ontstaan van het heelal. Hiermee wil hij toch blijk geven aan zijn eigen religieuze identiteit.

Het onderzoek toont ook aan dat sommige respondenten in de werkomgeving duidelijk gaan afwegen waar zij hun mening wel of juist niet zullen geven omtrent bepaalde onderwerpen die voor hun innerlijk kunnen botsen. Op deze manier gaan moslims dus grenzen in de werkomgeving creëren zodat mogelijke conflicten gemanaged kunnen worden. Een eerste voorbeeld hiervan vinden wij terug bij Mehmet.

Er is een tijdsaspect vind ik. Nu de laatste 10-15 jaar is er echt een druk op de moslims en voel ik ook dat wij ons moeten verantwoorden voor bepaalde daden die andere stellen. Dus daardoor probeer ik dat goed in de gaten te houden van waar ga ik mijn standpunt wel uitdrukken en waar niet.

Omwille van mogelijke conflicten die kunnen ontstaan door tegenstrijdige opvattingen en morele waarden is het duidelijk dat hij voor zichzelf een bepaalde grens heeft gecreëerd. Deze grens bepaalt waar en wanneer hij zijn mening zal geven.

Een laatste voorbeeld vinden we terug bij Lina. Op het werk was het de gewoonte dat iedereen mekaar een kus gaf, maar dit botst voor haar. Hierdoor heeft ze ervoor gekozen om een hand te geven.

Bij EY hadden wij dus de eerste keer een etentje met onze coach en coachées. Iedereen gaf toen een kus bijvoorbeeld. Nu op het werk doen enkel de Franstalige het maar in Vlaanderen doet men dat niet op het werk. Dus ik zei toen van "ik doe dat niet graag, kan ik niet gewoon een handje geven", maar dat was geen enkel probleem en zij hebben dat echt niet negatief ervaren.

Het zou innerlijk te veel botsen voor haar als zij een kus moest geven. Hierdoor kiest ze ervoor om een hand te geven en creëert ze niet echt een grens, maar buigt ze de gevestigde overtuiging om op een manier dat ze aanvaardbaar zijn binnen haar eigen overtuiging.

4.3.2 Segmentatie van 'work' en 'life'

Het onderzoek toont aan dat sommige moslims besluiten om werk en religie van mekaar te scheiden Enerzijds omdat ze hier rechtstreeks of onrechtstreeks toe gedwongen worden en anderzijds omdat ze hier zelf voor gekozen hebben.

4.3.2.1 Segmentatie omwille van andere personen.

Het onderzoek toont aan dat verschillende respondenten genoodzaakt worden om werk en religie van mekaar te scheiden omwille van de druk die zij ervaren van andere personen in de werkomgeving. Een eerste voorbeeld hiervan vinden we terug bij Youssef. Onderstaande citaat verklaart waarom hij ervoor kiest om religie buiten zijn werkomgeving te houden.

Eigenlijk wordt er niet veel gesproken over religie op het werk, omdat mensen hiermee spotten en dan krijgt ge ruzies of schermutselingen. Ik wil de mensen dat niet aandoen en ik praat er gewoon niet over.

We merken op dat er duidelijk negatieve reacties zijn omtrent zijn religieuze identiteit waardoor hij genoodzaakt is om een duidelijk grens te trekken tussen zijn werk en religie. Op deze manier kan hij mogelijke conflicten vermijden. Onderstaande verklaring geeft dit expliciet aan

Ja absoluut dat is puur om conflicten te vermijden. Op mijn vorig werk had ik ook een betere band met de arbeiders en daar kon ik openlijk praten en die mensen hadden begrip voor mij en ik had begrip voor hun. Dat ging veel beter en veel vlotter, maar nu ligt dat helemaal anders

In tegenstelling tot nu trok hij op zijn vorige werkplaats geen grens tussen werk en religie, omdat hier meer ruimte toe was.

Ook bij Omar merken we op dat hij zijn religie zoveel mogelijk buiten de werkomgeving probeert te houden.

Ik probeer dat toch wel gescheiden te houden. Ik denk dat het vooral door de media komt. Het is tegenwoordig niet fijn om moslim te zijn als gij constant hoort aanslagen hier en Vlaams Belang zever enzovoort.

Het feit dat hij aanhaalt dat het niet leuk is om moslims te zijn wijst erop dat hij toch een bepaalde druk ervaart van andere binnen de werkomgeving. Onderstaande verklaring geeft verder aan dat hij werk en religie scheidt om conflicten in de werkomgeving te ontwijken

Ja, want ik denk wel dat dat voor conflicten zou zorgen. Als ik morgen naar de directeur ga en zeg "ik wil een lokaal voor het gebed" dan zou dat veel commotie veroorzaken denk ik. Vooral ook omdat het een katholieke school is.

Het onderzoek toont ook aan dat respondent bepaalde dingen over hun geloof niet gaan bespreken met de werkomgeving om conflicten te vermijden. Hierdoor zullen ze er dus voor kiezen om dit strikt te scheiden van de werkomgeving. Een eerste voorbeeld hiervan vinden wij terug bij Bilal.

Er zijn sowieso dingen die gij niet gaat bespreken, omdat gij gewoon weet dat gij discussies gaat opwekken en die gaat gij gewoon uit de weg, de discussie tussen Israël en Palestina bijvoorbeeld. Dat is niet iets waar ik snel in discussie over zal gaan, want het is onmacht wat daar gebeurd he hoe dat Israël die Palestijnen zijn af aan het maken en heel de wereld die kijkt er gewoon naar toe en doet alsof er niks aan de hand is.

Het feit dat hij dit niet zal bespreken met de werkomgeving wijst erop dat er een grens is getrokken tussen werk en religie. Hij weet immers dat hier tegenstrijdige opmerkingen over zullen gemaakt worden in de werkomgeving. Er heerst hier dus een bepaalde druk op de respondent in kwestie waardoor hij genoodzaakt wordt om te scheiden.

Een tweede voorbeeld vinden wij terug bij Imane. Op haar werk wordt er wel eens gepraat over onderwerpen die nogal gevoelig liggen voor haar. Hier heeft zij zelf ook een mening over, maar omdat deze waarschijnlijk zal botsen met de werkomgeving zal zij deze niet geven.

Ja homohuwelijken als ze daarover praten of andere dingen dat gij dan gewoon zwijgt en gij uw gedachte daarover gewoon niet zegt. Ik weet dat het toch maar tot conflicten zal leiden als ik iets zeg. Dus ik zwijg gewoon en laat het gewoon varen.

Zij kiest er dus ook voor om bepaalde dingen van haar geloof strikt te scheiden met de werkomgeving om conflicten te vermijden en zal haar religieuze identiteit dus onderdrukken.

Het kan ook zijn dat de werkgever beslist om bepaalde praktijken expliciet te verbieden in de werkomgeving waardoor de werknemer genoodzaakt wordt om werk en religie te scheiden. Dit is het geval bij Zehra. Na een reis naar Mekka heeft zij besloten om haar hoofddoek te dragen, maar dit werd niet toegestaan in de werkomgeving. Hierdoor draagt zij haar hoofddoek niet in de werkomgeving.

Ik vind religie belangrijk, maar ik moet het gescheiden houden. Dus wanneer ik de auto parkeer dan moet ik mijn hoofddoek uitdoen. In principe zou ik de lijn gewoon willen doortrekken, maar ik moet het scheiden.

Dit citaat toont aan dat deze grens eigenlijk opgelegd wordt door de werkomgeving en dat de respondent in kwestie hier helemaal niet tevreden mee is, maar om verdere conflicten te vermijden legt zij zich hierbij neer.

4.3.2.2 Eigen beslissing om te scheiden

Moslams kunnen ook zelf beslissen om bepaalde islamitische praktijken te scheiden van de werkomgeving omdat ze hier de mogelijkheid toe hebben. Een eerste voorbeeld vinden we terug bij Omar. Hij kiest ervoor om het gebed enkel thuis te verrichten, omdat zijn job als leerkracht dit mogelijk maakt.

Ik hou het voor thuis. Ook omdat ik in het onderwijs werk en dan vaak thuis ben. Ik werk maar 20 uur per week. Het middegebed bijvoorbeeld is net voorbij dus had ik in principe net kunnen doen en die hebben ik nu niet gedaan door dit, maar dat is geen probleem. Gij kunt altijd tot het volgende gebed gaan dus ik kan het inhalen. Het volgende gebed is rond vijf uur half zes dus dat geeft mij de ruimte om het thuis gewoon te doen.

Bilal daarentegen verklaart dat hij het gebed soms thuis inhaalt vanwege een te grote werklast.

Ik heb het soms ook heel druk dan bid ik gewoon als ik thuis kom, maar ik probeer meestal toch te managen dat ik toch kan bidden op het werk. Het lukt me niet altijd he gelijk vandaag was ik heel de dag niet op bureau dus heb ik niet kunnen bidden. Ik ga dan straks alles inhalen als ik thuis ben.

Een laatste voorbeeld vinden we terug bij Nadir. Hij houdt religie en werk strikt gescheiden omdat hij vindt dat dit gewoon iets is wat men perfect in de privéomgeving kan houden.

Ik vind dat gij werk en religie gescheiden moet houden, ja dat vind ik van wel. Gij kunt dat perfect thuis doen en zo stoort gij helemaal niemand. Ik ga niet zeggen dat het hetzelfde als fitnessen, maar ik bedoel uw hobby's of uw andere uitingen kunt gij naderhand ook nog steeds toepassen.

HOOFDSTUK V: DISCUSSIE

Deze masterproef vertrekt vanuit de literatuur rond de balans tussen werk- en privéleven om te begrijpen hoe praktiserende moslims de balans zoeken of bewaren tussen hun religieuze en professionele identiteit. De contributie van deze aanpak is tweeledig. Enerzijds is de religieuze identiteit onderbelicht in de werk-privé literatuur als een identiteit die mogelijk tot conflict kan leiden. Anderzijds toont dit onderzoek aan dat er niet iets bestaat als 'de religieuze identiteit', zoals er niet één vorm van ouder zijn is. Wel wordt deze identiteit flexibel geconstrueerd, wat gevolgen heeft voor de manier waarop het conflict tussen werk- en religieuze identiteit gemanaged kan worden. Dit laatste is belangrijk om in acht te houden bij het opstellen van diversiteitsbeleid en werk-privé maatregelen.

In onderstaande paragraaf worden allereerst de conclusies van het onderzoek opgesomd. Hierin worden de resultaten uit het empirisch onderzoek kort toegelicht aan de hand van de literatuur. Verder worden er implicaties voor de praktijk gemaakt en geeft de kritische reflectie enkele limiteringen van dit onderzoek aan. Deze limiteringen hebben tot een aantal aanbevelingen voor toekomstig onderzoek geleid.

5.1 Besluit

Dit onderzoek heeft aangetoond dat praktiserende moslims conflicten kunnen ervaren in de werkomgeving omwille van hun religieuze identiteit. Het doel van dit onderzoek bestond er dus uit om meer inzicht te krijgen in de manier waarop praktiserende moslims dit conflict proberen te managen. Om hierop een antwoord te krijgen was het in eerste instantie noodzakelijk om te weten waarom religie belangrijk is voor de respondenten en op welke manier dit zich dan uit. De analyse toonde aan dat dit in grote mate te maken heeft met de identiteit van de respondent in kwestie en dat hier een grote variëteit in bestaat bij praktiserende moslims onderling. Met andere woorden, zij construeren niet allemaal op eenzelfde manier hun religieuze identiteit. Gezien deze sterke variëteit in de constructie van deze identiteit, is het niet verwonderlijk dat het onderzoek aantoont dat de uiting hiervan eveneens op verschillende manieren gebeurt. Ten eerste kan dit gedaan worden door het dragen van een hoofddoek waarbij deze dan een deel gaat worden van hun eigen religieuze identiteit. Hierop verdergaand kunnen moslims hun religieuze identiteit ook uitdrukken aan de hand van het dagelijks gebed dat zij vijf keer per dag horen te verrichten en door het volgen van de ramadan. In de bestaande literatuur (Ball & Haque, 2003; Bouma, Haidar, Nyland, & Smith, 2003) is er echter weinig aandacht besteed aan het feit dat moslims hun religieuze identiteit ook kunnen uiten aan de hand van hun gedrag. Hierbij proberen ze door middel van bepaalde gedragingen hun religieuze overtuiging te laten spreken in de werkomgeving. Globaal gezien kan men opmaken dat moslims op een geheel eigen manier betekenis geven aan hun religieuze identiteit waarbij het praktiserend moslim zijn door elke respondent anders geïnterpreteerd kan worden. Waar sommige respondenten zichzelf als praktiserend achten door zich gewoon te houden aan de regels van de koran, gaat het praktiseren voor andere respondenten veel dieper dan dat alleen. Hierbij vormt dan de spirituele beleving van de persoon in kwestie een belangrijk gegeven. Verder kan de religieuze identiteit ook betekenis en vorm krijgen tijdens de opvoeding.

In tweede instantie trachtte het onderzoek antwoord te geven op welke aspecten van de religieuze identiteit een conflict kunnen inhouden met de werkomgeving. Settles (2004) geeft aan dat een individu streeft naar succes en continuïteit van zijn of haar identiteit. Dit blijkt bij de respondenten ook het geval te zijn. Doch, zoals bestaande literatuur academische literatuur (Ragins, 2008; Gebert et al, 2014) reeds aantoonde, blijkt ook uit onze resultaten dat moslims conflicten kunnen ervaren wanneer zij hun religieuze identiteit gaan uiten in de werkomgeving. Het conflict kan dan ontstaan door het al dan niet uitoefenen van bepaalde islamitische praktijken in de werkomgeving zoals het dragen van een hoofddoek, de uitoefening van het gebed, het actief meedoen aan de ramadan en het volgen van de voedingsvoorschriften. Uit de literatuur van Greenhaus, & Beutell (1985) blijkt dat een individu verschillende soorten conflicten kan ervaren bij de combinatie van 'work' en 'life'. Het onderzoek toonde aan dat deze conflicten ook van toepassing zijn bij de respondenten. Bij de uitoefening van het gebed merkte men op dat er een 'time-based' conflict kan ontstaan. Hierbij hadden de respondenten het moeilijk om het dagelijks gebed in de werkomgeving te verrichten, omdat hier te weinig tijd voor was door werkgerelateerde verplichtingen. Dit was tevens ook het geval bij het vrijdagsgebed. Verder merkte men ook het 'strain-based' conflict op bij moslims, meer bepaald tijdens de ramadan. Enkele respondenten getuigden van vermoeidheid in de werkomgeving waardoor het uitoefenen van werkgerelateerde opdrachten bemoeilijkt werd. Naast het ontstaan van conflicten omwille van islamitische praktijken in de werkomgeving toonde het onderzoek ook aan dat er een spiritueel conflict kan ontstaan waarbij de waarden en normen van moslims kunnen botsen met die van de werkomgeving. Dit kan men linken aan het 'behavior-based' conflict van Greenhaus, & Beutell (1985). Het werkgerelateerd gedrag dat men verwacht te vertonen in de werkomgeving kan verschillen met de overtuiging die moslims hebben over bepaalde aspecten van het leven. Hierdoor ervaren ze dan een spiritueel conflict dat zich intern afspeelt. Deze praktijken en de conflicten die eruit voortvloeien kunnen de kloof tussen moslims en andere werknemers in de werkomgeving nog groter maken waardoor een moslim of een moslima zijn of haar identiteit dient te onderdrukken. Het gevolg hiervan is dat men zich niet goed gaat voelen in de werkomgeving en er zich dus intern of extern conflicten kunnen vormen.

Nadat het onderzoek antwoorden gaf op de manier waarop moslims hun religieuze identiteit vorm geven en welke aspecten hiervan conflict kunnen inhouden met de werkomgeving, kon men in derde instantie nagaan hoe een moslim dergelijke conflicten tracht te managen. Hier werd er een onderscheid gemaakt tussen het managen van conflicten binnen de werkomgeving en buiten de werkomgeving. Bestaande literatuur (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000; Clark, 2000; Michaelsen & Johnson, 1997) geeft aan dat individuen grenzen gaan ontwikkelen om bepaalde prikkels te vereenvoudigen en te plaatsen. Op deze manier kunnen zij mogelijke conflicten in de werkomgeving managen. Het onderzoek toonde aan dat moslims hier ook gebruik van maken om bovenstaande conflicten te managen. Zoals Clark (2000) vermeld zijn er verschillende soorten grenzen die individuen kunnen trekken.

Ten eerste kunnen moslims fysieke grenzen voor hunzelf creëren zodat bepaalde islamitische praktijken toch uitgevoerd worden tijdens de werkuren. Hierbij zullen moslims die niet kunnen bidden op het werk zichzelf terugtrekken in hun auto om het gebed uit te voeren of zullen ze in de werkomgeving zelf een plaats creëren waar het gebed kan plaats vinden. Dit geldt ook voor het dragen van de hoofddoek. Het onderzoek geeft aan dat moslima's hier ook fysieke grenzen gaan

trekken of dienen te trekken om de hoofddoek toch maar niet uit te doen. Hierbij zal een moslima haar hoofddoek in de werkomgeving anders dragen of slechts dragen in een bepaalde afdeling van het bedrijf waar er geen fysiek contact is met klanten. Op het vlak van voeding kiezen moslims er ook voor om een grens te trekken in de werkomgeving. Hierbij zullen zij enkel eten consumeren waar zij zeker van weten dat het voldoet aan de voedingsvoorschriften.

Ten tweede kunnen er ook temporele grenzen getrokken worden in werkomgeving. Het onderzoek toont aan dat moslims dit vooral doen om de ramadan dragelijker te maken en om tijd vrij te maken om naar het vrijdagsgesbed te gaan. Hierbij zullen ze dan overuren opbouwen zodat ze hun werkschema kunnen aanpassen in functie van de ramadan of om genoeg tijd over te hebben om naar het vrijdagsgesbed te kunnen gaan tijdens de werkuren.

Ten derde kan men er ook voor kiezen om psychologische grenzen te trekken in de werkomgeving. Bij het spiritueel conflict creëren moslims grenzen om eventuele conflicten met hun eigen overtuiging te managen. Hierbij zullen moslims dan beslissen welk gedragspatroon en denkpatroon voor hunzelf toelaatbaar is in bepaalde situaties op de werkvloer.

Moslims kunnen er ook voor kiezen om religie en werk strikt te segmenteren van elkaar. Dit kan enerzijds voortvloeien uit het feit dat ze een bepaalde druk op hun religieuze identiteit voelen, waardoor men genoodzaakt wordt om te segmenteren. Anderzijds kan het gaan om een eigen keuze die voortvloeit uit het feit dat islamitische praktijken ook in de privésfeer uitgeoefend kunnen worden.

Men kan dus concluderen dat moslims voor zichzelf gaan bepalen hoe ver bepaalde grenzen getrokken worden in en buiten de werkomgeving om conflicten te managen. Hierbij gaan ze dus een individuele moslim identiteit creëren waarbij ze zelf bepalen wat wel en niet kan in functie van hun geloof.

5.2 Beperkingen en aanbevelingen voor toekomstig onderzoek

Eerst en vooral bevatte de steekproef van het onderzoek grotendeels jongere moslims die een leeftijd hadden tussen de 24 en 29 jaar waardoor de werkervaringen beperkt kunnen zijn. Dit kan een vertekend beeld geven over de bevindingen aangezien de oudere generatie meer werkervaring heeft en de kans groot is dat ze in de loop der jaren meer in conflict zijn gekomen met de werkomgeving. Verder heeft het onderzoek zich enkel gefocust op de moslimgemeenschap in het algemeen. Hierbij is er dus geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende nationaliteiten onder moslims zoals bijvoorbeeld Turken en Marokkanen. Ook is er geen onderscheid gemaakt tussen man en vrouw. Toekomstig onderzoek zou dus in eerste instantie een onderscheid kunnen maken tussen hoe jongere en oudere moslims het '*work-life*' conflict proberen te managen in de werkomgeving. In tweede instantie zou men ook een onderscheid kunnen maken tussen de verschillende nationaliteiten en analyseren of er hiertussen verschillen optreden bij het managen van het '*work-life*' conflict. In derde instantie zou men ook het verschil tussen mannen en vrouwen kunnen aantonen.

Daarnaast is er enkel data verzameld over moslims die voornamelijk tewerkgesteld zijn in Limburg. Deze provincie staat er echter om bekend om multicultureel te zijn, waardoor er veel diversiteit is in de werkomgeving. Toekomstig onderzoek zou dus rekening kunnen houden met andere provincies waar multiculturaliteit niet sterk aanwezig is. Deze zou men dan met elkaar kunnen vergelijken. Ook

zou men andere religies kunnen onderzoeken betreffende het 'work-life' conflict zoals bijvoorbeeld het jodendom dat ook bekend staat als een sterke religie.

Tot slot kunnen we ons de vraag stellen in welke mate de antwoorden van de respondenten volledig overeenstemmen met wat ze eigenlijk echt voelen. De gevoeligheid van het onderwerp kan een invloed hebben gehad op de antwoorden van de respondenten, waardoor ze sociaal wenselijke antwoorden hebben gegeven uit vrees om veroordeeld te worden. Daarnaast kan ook de niet islamitische achtergrond van de auteur ervoor gezorgd hebben dat de respondenten niet helemaal open konden praten over de islam.

5.3 Implicaties voor de praktijk

Het onderzoek impliceert een aantal belangrijke aandachtspunten voor de praktijk. Ten eerste bleek het voor de respondenten van groot belang dat ze het gebed konden verrichten tijdens de werkuren. Daarom zouden organisaties een ruimte moeten voorzien zodat moslims het gebed kunnen uitvoeren. De respondenten gaven dit ook expliciet aan wanneer men vroeg hoe men islamitische praktijken in de werkomgeving op een ideale manier kan managen. Deze ruimte kan ook ten dienste staan van andere werknemers zodat ook zij een moment voor zichzelf kunnen hebben indien ze hier nood aan hebben. Het hebben van een speciale ruimte kan een positieve invloed hebben op de werkprestaties van zowel moslims als andere werknemers binnen de organisatie.

Ten tweede toonde het onderzoek aan dat de respondenten communicatie en wederzijds respect belangrijk vinden in een organisatie. Met andere woorden, er moet een dialoog kunnen zijn tussen werkgever en werknemer omtrent de religieuze identiteit, waarbij er langs beide kanten respect moet worden getoond. Praktisch zouden organisaties, net als dit onderzoek, een open gesprek kunnen voeren met de persoon in kwestie omtrent zijn/haar religieuze noden op de werkvloer. Op deze manier kunnen de werkgever en werknemer afspraken maken hieromtrent, zodat er duidelijkheid ontstaat in wat kan en wat niet kan in de werkomgeving.

Het is dus van belang dat een organisatie tegemoet komt aan de noden van zijn werknemers zodat deze zich meer aanvaard voelen in de werkomgeving. Het gevolg hiervan is dat de motivatie bij de werknemers kan stijgen. Het negeren van deze noden kan een tegengesteld effect hebben. De werknemers gaan zich onvoldoende geapprecieerd voelen waardoor de motivatie van deze verminderd. Bovendien creëert men een negatieve beeld omtrent het diversiteitsbeleid, wat de prestige van het bedrijf doet dalen.

BRONNENLIJST

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology*, 81(4), 411.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, 25(3), 472-491.
- Ball, C., & Haque, A. (2003). Diversity in religious practice: Implications of Islamic values in the public workplace. *Public Personnel Management*, 32(3), 315-330.
- Bartolomé, F., & Evans, P. A. L. (1979). Professional lives versus private lives-shifting patterns of managerial commitment. *Organizational Dynamics*, 7(4), 3-29.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human resource management review*, 19(1), 9-22.
- Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. (1982). Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 21(1), 99-110.
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological methods & research*, 10(2), 141-163.
- Borstorff, P. (2011). Protecting religion in the workplace? What employees think. *Journal of legal, ethical and regulatory issues*, 14(1), 59.
- Bouma, G., Haidar, A., Nyland, C., & Smith, W. (2003). Work, religious diversity and Islam. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 41(1), 51-61
- Bunzl, M. (2005). Between anti-Semitism and Islamophobia: Some thoughts on the new Europe. *American Ethnologist*, 32, 499-508
- Cash, K. C., & Gray, G. R. (2000). A framework for accommodating religion and spirituality in the workplace. *Academy of management perspectives*, 14(3), 124-133.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770
- Connell, R. W. (2005). Work/Life Balance, Gender Equity and Social Change. *Australian Journal of Social Issues*, 40(3), 369-383.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of management review*, 14(4), 532-550.
- Emslie, C., & Hunt, K. (2009). 'Live to Work' or 'Work to Live'? A Qualitative Study of Gender and Work-life Balance among Men and Women in Mid-life. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 151-172.

Fadil, N. (2013). Performing the salat [Islamic prayers] at work: Secular and pious Muslims negotiating the contours of the public in Belgium. *Ethnicities*, 13(6), 729-750.

Frankenhaeuser, M., Lundberg, U., Fredrikson, M., Melin, B., Tuomisto, M., Myrsten, A. L., ... & Wallin, L. (1989). Stress on and off the job as related to sex and occupational status in white-collar workers. *Journal of Organizational Behavior*, 10(4), 321-346.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65.

Gebert, D., Boerner, S., Kearney, E., King Jr, J. E., Zhang, K., & Song, L. J. (2014). Expressing religious identities in the workplace: Analyzing a neglected diversity dimension. *human relations*, 67(5), 543-563

Ghumman, S., Ryan, A. M., Barclay, L. A., & Markel, K. S. (2013). Religious discrimination in the workplace: A review and examination of current and future trends. *Journal of Business and Psychology*, 28(4), 439-454.

Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31(2), 200-215

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.

Greenhaus, J. H., & Kopelman, R. E. (1981). Conflict between work and nonwork roles: Implications for the career planning process. *Human Resource Planning*, 4(1), 1-10.

Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 350-370.

Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 97.

Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help?. *The Academy of Management Executive*, 2(3), 213-223.

Hochschild, A. R. (1997). When work becomes home and home becomes work. *California Management Review*, 39(4), 79.

Keith, P. M., & Schafer, R. B. (1980). Role strain and depression in two-job families. *Family Relations*, 483-488.

Knack 2017. (2017). Opgevraagd op 25 mei 2018, via <http://www.pewforum.org/2017/04/05/the-changing-global-religious-landscape/>

- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112-128.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations*, 43(3), 239-257.
- Lips-Wiersma, M., & Mills, C. (2002). Coming out of the closet: Negotiating spiritual expression in the workplace. *Journal of managerial Psychology*, 17(3), 183-202.
- Lobel, S. A., & Clair, L. S. (1992). Effects of family responsibilities, gender, and career identity salience on performance outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(5), 1057-1069.
- Loscocco, K. A. (1997). Work–family linkages among self-employed women and men. *Journal of Vocational behavior*, 50(2), 204-226.
- Lundberg, U., Mårdberg, B., & Frankenhaeuser, M. (1994). The total workload of male and female white collar workers as related to age, occupational level, and number of children. *Scandinavian journal of psychology*, 35(4), 315-327.
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2015). *Qualitative research: A guide to design and implementation*: John Wiley & Sons.
- Merton, R. K. (1957). The role-set: Problems in sociological theory. *The British Journal of Sociology*, 8(2), 106-120.
- Michaelsen, S. J., & Johnson, D. E. (Eds.). (1997). *Border theory: The limits of cultural politics*. U of Minnesota Press.
- Morgan, J. F. (2004). How should business respond to a more religious workplace?. *SAM Advanced Management Journal*, 69(4), 11.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400.
- Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and keys: The classification of “home” and “work”. In *Sociological Forum* (Vol. 11, No. 3, pp. 563-582). Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers.
- Perry-Smith, J. E., & Blum, T. C. (2000). Work-family human resource bundles and perceived organizational performance. *Academy of management Journal*, 43(6), 1107-1117.
- Petriglieri, J. L. (2011). Under threat: Responses to and the consequences of threats to individuals' identities. *Academy of Management Review*, 36(4), 641-662.
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life', *Monthly Labor Review*, 103, 29-32.

Quinn, D. M., & Chaudoir, S. R. (2009). Living with a concealable stigmatized identity: the impact of anticipated stigma, centrality, salience, and cultural stigma on psychological distress and health. *Journal of personality and social psychology*, 97(4), 634.

Ragins, B. R. (2008). Disclosure disconnects: Antecedents and consequences of disclosing invisible stigmas across life domains. *Academy of Management Review*, 33(1), 194-215

Rychlak, J.F (1981) *Personality and psychotherapy: A theory-construction approach*, 2nd edn. Boston: Houghton Mifflin, 1981

Sav, A., Harris, N., & Sebar, B. (2014). Australian Muslim men balancing work, family and religion: a positive look at a negative issue. *Personnel Review*, 43(1), 2-18.

Sav, A., Harris, N., & Sebar, B. (2013). Work-life conflict and facilitation among Australian Muslim men. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(7), 671-687.

Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of applied psychology*, 57(2), 95.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.

Settles, I. H. (2004). When multiple identities interfere: The role of identity centrality. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(4), 487-500.

Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 479-493.

Smithson, J., & Stokoe, E. H. (2005). Discourses of work-life balance: negotiating 'genderblind' terms in organizations. *Gender, Work & Organization*, 12(2), 147-168.

Swanson, V., Power, K. G., & Simpson, R. J. (1998). Occupational stress and family life: A comparison of male and female doctors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71(3), 237-260.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *The social psychology of intergroup relations*, 33(47), 74.

Thoits, P. A. (1991). On merging identity theory and stress research. *Social psychology quarterly*, 101-112.

Tang, N., & Cousins, C. (2005). Working time, gender and family: an East-West European comparison. *Gender, Work & Organization*, 12(6), 527-550.

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 Sell, M., Brief, A. P., & Schuler, R. S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human relations*, 34(1), 43-71.

Winslow, S. (2005). Work-family conflict, gender, and parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26(6), 727-755.

Yin, R. (2009). *Case Study Research: Design & Methods*, 4th ed. Thousand Oaks, .CA: Sage Publications.

Zellars, K. L., & Perrewé, P. L. (2001). Affective personality and the content of emotional social support: coping in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 459.

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? Waarom?

- op welke manier uit zich dat?
- op welke manier heeft religie invloed op uw leven?
- beschouwt u zichzelf als praktiserende moslim? Wat betekent dat precies voor u?

→ Is religie ook belangrijk voor u als u op het werk bent?

- Indien ja:
 - * waarom?
 - * hoe uit zich dat?
 - * hoe gaat u op het werk precies om met uw religie?
 - * Is het altijd eenvoudig uw religie met uw werk te combineren? Waarom/wanneer wel of niet?
- Indien nee:
 - * waarom niet?
 - * probeert u dat bewust gescheiden te houden? Waarom?

→ Zijn de mensen de mensen in de werkomgeving op de hoogte van uw religie?

- spreekt u daar soms over?

→ Op welke manier gaat u om met bepaalde islamitische praktijken op uw werk?

- Is bidden iets dat u ooit doet of zou doen op het werk?

Als ze het doen:

- * hoe doet u dit praktisch? (plaats, moment,...) waarom op die manier ?

- * is het altijd mogelijk?
- * is dat soms moeilijk?
- * hebt u hier ooit al bepaalde reacties op gekregen?
- * heeft u hiervoor afspraken gemaakt met de werkgever? - zo ja hoe reageert hij erop?
- * zijn collega's op de hoogte?
- * heeft dit ooit voor problemen of conflicten gezorgd?
- * zou u het een probleem vinden moest dit niet mogelijk zijn?

Indien niet:

- * waarom doet u het niet?
- * afhankelijk van waarom niet: ervaart u dit als problematisch (als het eerder is door omstandigheden dan gewoon een eigen keuze)?
- * zouden er omstandigheden zijn waaronder je het wel zou doen?

- Hoe gaat u om met het vrijdagsgesbed?

Als ze het doen:

- * hoe doet u dit praktisch? (plaats, moment,...) waarom op die manier ?
- * is het altijd mogelijk?
- * is dat soms moeilijk?
- * hebt u hier ooit al bepaalde reacties op gekregen?
- * heeft u hiervoor afspraken gemaakt met de werkgever? - zo ja hoe reageert hij erop?
- * zijn collega's op de hoogte?
- * heeft dit ooit voor problemen of conflicten gezorgd?
- * zou u het een probleem vinden moest dit niet mogelijk zijn?

Indien niet:

- * waarom doet u het niet?
- * afhankelijk van waarom niet: ervaart u dit als problematisch (als het eerder is door omstandigheden dan gewoon een eigen keuze)?
- * zouden er omstandigheden zijn waaronder je het wel zou doen?

- Hoe combineert u het vasten met uw werk?

Als ze het doen:

- * hoe doet u dit praktisch? (plaats, moment,...) waarom op die manier ?
- * is het altijd mogelijk?
- * is dat soms moeilijk?
- * hebt u hier ooit al bepaalde reacties op gekregen?

* heeft u hiervoor afspraken gemaakt met de werkgever? - zo ja hoe reageert hij erop?

* zijn collega's op de hoogte?

* heeft dit ooit voor problemen of conflicten gezorgd?

* zou u het een probleem vinden moest dit niet mogelijk zijn?

* zijn er soms momenten waarop u het vasten doorbreekt waarom?

Indien niet:

* waarom doet u het niet?

* afhankelijk van waarom niet: ervaart u dit als problematisch (als het eerder is door omstandigheden dan gewoon een eigen keuze)?

* zouden er omstandigheden zijn waaronder je het wel zou doen?

- Hoe gaat u om met religieuze feestdagen?

- Hoe gaat u om met halal eten op het werk?

* is het altijd mogelijk?

* is dat soms moeilijk?

* hebt u hier ooit al bepaalde reacties op gekregen?

* heeft u hiervoor afspraken gemaakt met de werkgever? - zo ja hoe reageert hij erop?

* zijn collega's op de hoogte?

* heeft dit ooit voor problemen of conflicten gezorgd?

* zou u het een probleem vinden moest dit niet mogelijk zijn?

- Kledij indien hoofddoek:

* draagt u reeds sinds het begin van u loopbaan een hoofddoek?

* indien niet van 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?

* hoe reageren werkgevers en collega's daar op?

* zijn daar afspraken rond gemaakt met uw werkgever?

* zou u ergens kunnen werken waar u geen hoofddoek mocht dragen?

- Indien geen hoofdoek: denkt u dat uw loopbaan er anders zou uitzien moest u deze dragen?
 - * zou u het ooit overwegen?
 - * wat zouden de reacties zijn denkt u?

- Bent u van plan om ooit op pelgrimstocht te gaan naar Mekka?

Indien niet geweest:

- * hoe zou u dat aanpakken? Zou u dat vertellen op het werk?
- * zou u werkgever hier akkoord mee gaan?

Indien reeds geweest:

- * hoe hebt u dit praktisch aangepakt met uw werk?
- * heeft dit invloed gehad op uw werkomgeving?
- * heeft u daarover verteld tegen uw collega's?

- Drukt u zich nog uit op andere manieren?
 - * waarom op deze manier?

→ Hebt u het gevoel dat u uzelf kan zijn op het werk? waarom?

- zijn er momenten dat u dat wel kan en momenten waarop u dat niet kan?
- botst uw religieuze overtuiging soms met hoe u verwacht wordt zich te gedragen?
- heeft u soms het gevoel dat u bepaalde aspecten van uw religie beter niet uitdrukt?
- Voelt u zich soms vreemd op het werk?
- Voelt u zich goed in uw werkomgeving?

→ Hoe ziet u de relatie met uw collega's? Voelt u zich geaccepteerd? Is er een hechte band

- zijn er veel mensen op uw werk met dezelfde geloofsovertuiging?
- hebben collega's interesse in uw religie? spreken ze u daar soms op aan?
- 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?
- * heeft uw religie impact op uw plaats in de arbeidsmarkt?

- denkt u dat u anders bekeken wordt door uw collega's/baas/klanten omdat u de islam praktiseert?

- hebt u ooit te maken gehad met vervelende opmerkingen, vragen of situaties die te maken hebben met uw religie?

- * heeft uw religie impact op uw loopbaan?
- * denkt u dat er ooit spraken was van discriminatie omwille van uw religie?

* hoe gaat u hiermee om? hoe ervaart u dat?

→ Hoe zouden organisaties volgens u op een ideale manier kunnen omgaan met islamitische praktijken in de werkomgeving?

→ Zijn er zelf dingen die u graag nog zou willen toevoegen aan het interview?

Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:
De balans tussen werk- en privéleven bij praktiserend gelovigen

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

Jaar: **2018**

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,

Vazza, Giovanni

Datum: **20/08/2018**