

**PREDICTOREN VAN**  
**ZICHTBAARHEIDSMANAGEMENT BIJ HOMO-,**  
**BISEKSUELE, EN LESBISCHE WERKNEMERS**  
**BINNEN DE VLAAMSE OVERHEID**

Aantal woorden: 11.283

**Julie Anné**

Studentennummer: 01405029

Promotor(en): Prof. dr. Alexis Dewaele

Masterproef voorgelegd voor het behalen van de graad master in de Psychologie,  
afstudeerrichting Klinische Psychologie

Academiejaar: 2017 – 2018



## Voorwoord

Deze studie trok mij in de eerste plaats aan omdat ik holebiseksualiteit een boeiend onderwerp vind. Ik heb altijd al gehouden van wat 'anders', en daarom bijzonder is in mijn ogen. Vanuit deze visie zoek ik – zowel bewust als onbewust – diversiteit op en dat merk je bijvoorbeeld al gewoon aan mijn vriendengroep: verschillende culturele achtergronden, geloofsovertuigingen, en seksuele oriëntaties. Daarnaast heb ik ook een persoonlijke connectie met holebiseksualiteit aangezien ik mijzelf identificeer als biseksueel, en eveneens een homoseksueel familielid heb die mij zeer nauw aan het hart ligt. Hij heeft het in het verleden niet altijd gemakkelijk gehad en werd gepest omwille van zijn toen ongewilde en onbewuste zichtbaarheid als holebi. Deze homonegatieve ervaringen hebben hem getekend, maar gelukkig is hij nu helemaal opengebloeid en 'out and proud'! De moeilijkheden waarmee hij als holebi te maken kreeg en de transformatie die ik mocht meemaken op het moment dat hij zijn seksuele oriëntatie bewust zichtbaar maakte, en mijn eigen ervaringen als holebi, maakt dat het onderwerp mij persoonlijk raakt en ik mij wil inzetten voor de rechten van de LGBTQ-gemeenschap en een wereld zonder discriminatie in het algemeen.

Dit onderzoek sprong er voor mij uit aangezien het inspeelde op deze belangrijke interesse van mij. Het schrijven van deze masterproef, hoe boeiend ook, was best wel een uitdaging die niet zonder slag of stoot ging. Het resultaat had ik dan ook nooit in mijn eentje kunnen bereiken en daarom zou ik met name mijn promotor Alexis Dewaele willen bedanken voor zijn hulp, advies en geduld. Verder natuurlijk ook een woordje dank aan degenen die de vragenlijst hebben samengesteld, gedistribueerd, en niet te vergeten: de deelnemers zelf! Zonder hen had dit onderzoek immers nooit kunnen plaatsvinden. Ten slotte zou ik mijn vriend willen bedanken voor de steun op de momenten dat het even wat moeilijker ging en de nodige motivatie mij ontglipte. Bedankt!

Zelee, 1 augustus 2018

Julie Anné

## Abstract

In dit scriptieonderzoek werd het verband nagegaan tussen zichtbaarheidsmanagement en jobkarakteristieken, de gepercipieerde holebivriendelijkheid van de werkomgeving, en (persoonlijke) homonegatieve ervaringen bij 4.080 werknemers van de Vlaamse Overheid. Zichtbaarheidsmanagement verwijst naar het dynamische proces waarbij holebi's telkens opnieuw beslissen om hun seksuele oriëntatie al dan niet bekend te maken in verschillende contexten (Lasser, & Tharinger, 2003). Eerdere studies richten zich voornamelijk op discriminatie bij holebi's op het werk en minder op hoe holebi's omgaan met deze discriminatie en openheid over hun seksuele oriëntatie reguleren. Het onderzoek werd uitgevoerd aan de hand van een vragenlijst die door de Dienst Emancipatiezaken verspreid werd. De vragenlijst werd ingevuld door 10% van alle werknemers binnen de Vlaamse Overheid, waarvan 91.6% zich identificeert als heteroseksueel, 6.5% als homoseksueel of lesbisch, en 1.9% als biseksueel. Uit de multivariate regressieanalyse op de holebisteekproef ( $N=343$ ) bleek dat jobkarakteristieken, zoals het contracttype (contractueel of statutair) of de arbeidsfunctie (leidinggevend of niet-leidinggevend), niet geassocieerd waren met zichtbaarheidsmanagement. Het hebben van holebicollega's die open zijn over hun seksuele oriëntatie, en de perceptie van een holebivriendelijke werkomgeving hangen samen met een meer open zichtbaarheidsstrategie. Getuige zijn van negatieve reacties van collega's ten aanzien van holebi's hangt samen met een meer gesloten zichtbaarheidsstrategie. Holebi's die persoonlijke homonegatieve ervaringen, zoals verwijtend taalgebruik meemaakten, hanteren een meer open zichtbaarheidsstrategie. Ten slotte bleek biseksualiteit geassocieerd te zijn met een eerder gesloten zichtbaarheidsstrategie.

## Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b> .....	<b>1</b>
Holebi's op de Arbeidsmarkt.....	2
Het arbeidstraject van holebi's.....	2
Homonegatieve ervaringen.....	4
Zichtbaarheidsmanagement bij Holebi's.....	7
Zichtbaarheidsmanagement en stressoren.....	7
De rol van gender en geslacht.....	8
Biseksualiteit en zichtbaarheid.....	9
Perceptie van kenmerken van de werkomgeving m.b.t. holebivriendelijkheid.....	11
Besluit.....	12
<b>Methode</b> .....	<b>16</b>
Opzet.....	16
Deelnemers.....	16
Metingen.....	17
Afhankelijke variabele: zichtbaarheidsmanagement.....	17
Onafhankelijke variabelen.....	17
Demografische variabelen.....	18
Data-Analyse.....	19
<b>Resultaten</b> .....	<b>20</b>
Beschrijving van de Steekproef.....	20
Bivariate Analyse.....	21
Multivariate Analyse.....	22
<b>Bespreking</b> .....	<b>24</b>
Bespreking van de Resultaten.....	24

Hypothese 1: jobkarakteristieken.....	24
Hypothese 2: gepercipieerde holebivriendelijkheid van de werkomgeving.....	25
Hypothese 3: homonegatieve ervaringen.....	25
Hypothese 4: biseksualiteit.....	26
Hypothese 5: geslacht.....	26
Beperkingen, Suggesties en Sterktes.....	27
Conclusie.....	28
<b>Referenties.....</b>	<b>29</b>

### Lijst van Tabellen

<b>Tabel 1</b>	Steekproefkarakteristieken: Relatieve Frequenties (%), Gemiddelde of Mediaan, Standaarddeviatie en Testresultaten van Verschillen tussen de Holebi- en Heterosteekproef	p.21
<b>Tabel 2</b>	Intercorrelaties Tussen alle Demografische, Onafhankelijke, en Afhankelijke Variabelen	p.22
<b>Tabel 3</b>	Lineaire Regressie Analyse om Zichtbaarheidsmanagement (ZM) te Voorspellen vanuit Demografische Variabelen, Jobkarakteristieken, Gepercipieerde Holebivriendelijke Werkomgeving, en Persoonlijke Homonegatieve ervaringen	p.23

In een maatschappij waar heteronormativiteit de standaard is, zijn holebi's als seksuele minderheden een kwetsbare groep. Vooroordelen die bestaan rond homoseksualiteit kunnen immers een negatief effect hebben op het mentale welbevinden van holebi's, omdat het behoren tot een minderheidsgroep chronische stress met zich meebrengt. Meyer (1995, 2003, 2007) onderscheidt vier processen van minderheidsstress: de verwachting om gediscrimineerd of afgewezen te worden, het ervaren van vooroordelen, het verbergen van de seksuele oriëntatie, en geïnternaliseerde homonegativiteit (i.e., zich schamen om de seksuele oriëntatie). Verschillende studies bevestigen dat het ervaren van discriminatie en vooroordelen gepaard gaat met verhoogde psychologische stress of gevoelens van suïcidaliteit (Abelson, Lambevski, Crawford, Bartos, & Kippax, 2006; Cox, Van den Berghe, Dewaele, & Vincke, 2008; de Graaf, Sandfort, & ten Have, 2006; Friedman, Marshal, Stall, Cheong, & Wright, 2008). Niet alleen in het dagelijkse leven, maar ook op de arbeidsmarkt kunnen holebi's het slachtoffer zijn van discriminatie en vooroordelen (Dewaele & Van Houtte, 2010; Trau & Härtel, 2004; Williams, Giuffre, & Dellinger, 2009). Holebi's komen dus zowel in hun dagelijkse als professionele leven voor de keuze te staan of ze hun seksuele oriëntatie al dan niet wensen bekend te maken. Deze strategie, waarbij een individu voortdurend afweegt of hij zijn seksuele oriëntatie al dan niet zou bekendmaken in verschillende situaties en contexten, wordt zichtbaarheidsmanagement genoemd (Lasser & Tharinger, 2003).

Dit concept is echter nog maar zelden bestudeerd en geïntegreerd in een theoretisch model. Daarnaast ligt in de meeste onderzoeken de focus vooral op discriminatie van holebi's in de werkomgeving. Er wordt in veel mindere mate besproken hoe zij met deze externe, maar ook interne stressoren zoals schaamte en angst, omgaan en welke factoren een rol zouden kunnen spelen bij de beslissing om zichzelf al dan niet zichtbaar te maken als holebi. Meer inzicht in de factoren die een rol spelen bij zichtbaarheidsmanagement kan belangrijk zijn, aangezien zichtbaarheid een aantal voordelen heeft op het arbeidsfunctioneren van holebi's. Eerder onderzoek illustreert immers dat openlijk holebi zijn bijvoorbeeld kan zorgen voor meer emotionele verbondenheid met de organisatie, meer jobtevredenheid, en minder conflicten op het werk (Griffith & Hebl, 2002). Daarnaast zou kennis over deze factoren belangrijke implicaties kunnen hebben op het gelijkheidsbeleid binnen de arbeidsmarkt.

De huidige studie beoogt daarom een beter zicht te krijgen op welke factoren zichtbaarheidsmanagement zouden kunnen voorspellen bij holebi's in een specifieke arbeidscontext (i.e., werknemers bij de Vlaamse Overheid).

## Holebi's op de Arbeidsmarkt

### Het arbeidstraject van holebi's.

Om zichtbaarheidsmanagement op de werkvloer beter te begrijpen, is het in eerste instantie van belang om het arbeidstraject van holebi's te bestuderen, en zo een beter zicht te krijgen op de specifieke kenmerken en uitdagingen van holebi's op vlak van beroepskeuze, de zoektocht naar een job, verloning, etc.

Seksuele oriëntatie kan een invloed hebben op de latere beroepskeuze indien men zich reeds identificeert als holebi in een vroeg stadium, bijvoorbeeld tijdens de planning van de carrière. Bij holebi's die zich pas later bewust worden van hun seksuele oriëntatie, bijvoorbeeld wanneer zij reeds een beroep gekozen hebben of uitoefenen (Gedro, 2008), heeft de seksuele oriëntatie waarschijnlijk geen bewuste rol gespeeld bij de beroepskeuze. Wat betreft de eerste groep, is uit kwalitatief onderzoek gebleken dat sommige holebi's bewust de keuze maken om een bepaald beroep niet uit te oefenen, vanuit de verwachting dat de specifieke werksettings binnen de sector mogelijk homofoob zouden zijn (Ryan-Flood, 2004).

Naast de perceptie van de holebivriendelijkheid van een bepaald beroep, hebben bestaande stereotypes mogelijk ook een invloed op de carrièrekeuze en de mate waarin holebi's hun vaardigheden ten volle ontwikkelen (Degges-White & Shoffner, 2002). Onderzoek toont namelijk aan dat er vooroordelen bestaan ten aanzien van lesbische vrouwen. Zo bestaat er bijvoorbeeld het idee dat vrouwelijke homoseksualiteit geassocieerd is met mannelijke eigenschappen. Hierdoor wordt verondersteld dat deze vrouwen vaker een mannelijk beroep uitoefenen zoals atlete, mechanicus en vrachtwagenchauffeur. Homo's bevinden zich volgens de stereotypen dan weer in de meer vrouwelijke beroepen zoals kapper, verpleegkundige, bloemist en danser (Pope et al., 2004). Deze stereotypen maken dat homo's en lesbiennes mogelijk eerder geneigd zijn om een beroep te kiezen dat deze stereotypen niet bekrachtigt (Degges-White & Shoffner, 2002; Trau & Härtel, 2004). De reden hiervoor is de verwachting dat keuzes die het 'anders' zijn bevestigen, negatieve gevolgen zouden kunnen hebben op de carrière (Degges-White & Shoffner, 2002).

De beslissing om een beroep te kiezen dat niet past bij het stereotiepe beeld dat anderen kunnen hebben over holebi's, heeft enkele implicaties voor het latere arbeidstraject. Zo krijgen homo's die een beroep uitoefenen waar vooral heteroseksuele mannen tewerkgesteld zijn, vaker te maken met vooroordelen en discriminatie (Trau &



Härtel, 2004). Daarnaast bestaat het risico dat de werknemer promoties misloopt door openlijk homoseksueel te zijn op het werk. Uit verschillende onderzoeken blijkt immers dat homoseksuele mannen minder verdienen dan heteroseksuele mannen (Allegretto & Arthur, 2001; Berg & Lien, 2002; Black, Makar, Sanders, & Taylor, 2003; Clain & Leppel, 2001). In de hogere functies van een bedrijf waar voornamelijk mannen werken, blijft homoseksualiteit een moeilijke aangelegenheid en wordt heteroseksualiteit als de norm gezien. Bedrijven willen immers vaak geen controversiële leidinggevenden, omdat dit de aandacht zou afleiden van de producten die ze willen verkopen (Gedro, 2008). Dit kan, naast het risico op een significant verlies van reputatie of inkomen, openheid over de seksuele oriëntatie op het werk verhinderen (Trau & Härtel, 2004). Homoseksualiteit in de lagere functies kent echter ook zijn uitdagingen, aangezien de werkomgeving in deze arbeidsgroep vaak minder halebivriendelijk is (Ryan-Flood, 2004). Zo blijken negatieve attitudes ten aanzien van homoseksualiteit gekoppeld te zijn aan allerlei factoren, waaronder een lager opleidingsniveau (Park et al., 2013).

McDermott (2006) deed een gelijkaardige vaststelling in zijn onderzoek naar de effecten van seksuele oriëntatie en socio-economische status op mentaal welzijn, bij lesbische vrouwen. Daaruit bleek namelijk dat lesbische vrouwen uit de arbeidersklasse vaker tewerkgesteld waren in werksettings waar er een grote heteronormativiteit heerste, die openheid over de seksuele oriëntatie bemoeilijkte. Lesbiennes zouden geneigd zijn om in een halebionvriendelijke omgeving te blijven werken waar ze weinig jobtevredenheid en meer rolconflicten ervaren, in plaats van een meer tolerante werksetting te zoeken (Degges-White & Shoffner, 2002). Een mogelijke verklaring hiervan vinden we terug in het onderzoek van Carpenter (2008) en Weichselbaumer (2003), dat stelt dat lesbische vrouwen meer moeite hebben met het vinden van een job (Carpenter, 2008; Weichselbaumer, 2003), en een verhoogde kans hebben op het verliezen ervan.

Lesbische vrouwen die een andere genderrol aannemen dan hun heteroseksuele geslachtsgenoten en voor een typisch "mannelijk" beroep kiezen, zouden bepaalde voordelen kunnen ervaren op financieel vlak. Dit is volgens Ozeren (2014) dan ook een mogelijke verklaring voor de bevindingen dat lesbische vrouwen meer zouden verdienen dan heteroseksuele vrouwen in gelijkaardige posities (Arabsheibani, Marin, & Wadsworth, 2005; Black et al., 2003; Carpenter, 2008b; Clain & Leppel, 2001; Plug & Berkhout, 2004). Daarnaast nemen lesbische koppels vermoedelijk een even grote rol op in het huishouden, terwijl dit bij traditionele heterokoppels vaak een taak is die vooral

de vrouw op zich neemt. Om die reden verkiezen heteroseksuele vrouwen mogelijk vaker een parttime job dan lesbische vrouwen (Ozeren, 2014). Volgens Weichselbaumer (2003) daarentegen, zouden de geobserveerde hogere lonen in deze studies niet noodzakelijk te wijten zijn aan de seksuele oriëntatie op zich, maar aan tal van bijkomende factoren. Zo stelt de onderzoeker dat er mogelijk sprake is van een selectiebias, waarbij enkel lesbische vrouwen met een hoog inkomen hun seksuele oriëntatie bekend maken op het werk. Studies naar het inkomen van lesbische vrouwen vermelden immers veelal niet of de vrouwen in kwestie geout zijn op het werk. Een andere mogelijkheid is dat deze studies onvoldoende rekening hielden met het type beroep dat de deelnemers uitvoerden. Ten slotte kaart Weichselbaumer (2003) aan dat er mogelijk verschillen zijn in productiviteit.

De discriminatie en vooroordelen die holebi's ervaren of denken te ervaren indien zij open zijn over hun seksuele oriëntatie, kan een invloed uitoefenen op het gehele arbeidstraject: van carrièrekeuze tot de kans op promovering. Deze negatieve houding ten opzichte van holebiseksualiteit wordt ook wel homonegativiteit genoemd.

### **Homonegatieve ervaringen.**

Homonegativiteit kan op verschillende manieren tot uiting komen. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen ambigue en flagrante vormen van homonegativiteit. Flagrante homonegativiteit is zichtbaar en expliciet, terwijl ambigue homonegativiteit subtieler is, maar wel een impact kan hebben op zichtbaarheidmanagement en het ervaren van stressoren bij holebi's (Dewaele & Van Houtte, 2010).

Ambigue homonegativiteit kan zich op verschillende manieren uiten, bijvoorbeeld door het ervaren van heteroseksualiteit als de norm (ook wel heteronormativiteit genoemd) of het niet willen (h)erkennen van holebiseksualiteit, verkiezen dat het onzichtbaar blijft of het bestaan ervan negeren (Dewaele & Van Houtte, 2010). Het kan zich tevens uiten in de vorm van beledigende humor, kleineren (Dewaele & Van Houtte, 2010; Ozeren, 2014) en het misbruiken van informatie die men over iemands seksuele oriëntatie heeft, om holebi's in een vervelende situatie te brengen of te kwetsen. Ambigue homonegativiteit uit zich verder in het feit dat sommige mensen liever niet met holebi's geassocieerd willen worden, het als een gevoelig of uitzonderlijk thema beschouwen, of holebiseksualiteit en alles wat daar mee te maken heeft minder waarderen (Dewaele & Van Houtte, 2010). Ten slotte valt onder deze vorm van

homonegativiteit ook commentaar waarbij de rechten van holebi's, zoals het homohuwelijk en het recht om kinderen te hebben, in vraag gesteld worden (Einarsdóttir, Hoel, & Lewis, 2015).

Flagrante homonegativiteit komt tegenwoordig minder vaak voor dan de meer subtiele vorm die zonet besproken werd (Dewaele & Van Houtte, 2010; Einarsdóttir et al., 2015). Voorbeelden hiervan zijn fysieke of verbale agressie, vooroordelen over holebi's, devaluatie, afwijzing van holebiseksualiteit, het verbreken van contact, en sociale uitsluiting omwille van de seksuele oriëntatie (Dewaele & Van Houtte, 2010). Doordat holebi's in de huidige maatschappij minder geconfronteerd worden met deze expliciete vorm van homonegativiteit, kan het voor hen soms moeilijk zijn om de meer ambigue uitingen van homonegativiteit te herkennen (Einarsdóttir et al., 2015). Flagrante homonegativiteit is immers duidelijk en objectief meetbaar, terwijl subtiele homonegativiteit vaak op verschillende manieren kan geïnterpreteerd worden. Dit maakt dat ambigue homonegativiteit soms niet erkend en daardoor ook niet gerapporteerd wordt (Herek, 2009).

Willis (2009) onderscheidde in zijn kwalitatief onderzoek naar homonegatieve ervaringen op de werkvloer, drie vaak voorkomende vormen van homonegativiteit: symbolische handelingen, materiële handelingen, en discriminerende handelingen. Symbolische handelingen verwijzen bijvoorbeeld naar uitspraken die heteronormativiteit versterken, uitingen van ongemak en afkeer van holebi's, collega's die de seksuele oriëntatie in vraag stellen, en uitingen van homonegatieve humor. Dit stemt overeen met wat Dewaele en Van Houtte (2010) beschrijven als ambigue homonegativiteit. Materiële handelingen verwijzen naar fysieke agressie, pesterijen, beledigingen of verwijten door collega's, en seksuele intimidatie door leidinggevenden (Willis, 2009). Dit kan beschouwd worden als flagrante homonegativiteit, zoals beschreven door Dewaele en Van Houtte (2010). Ten slotte verwijzen discriminerende handelingen bijvoorbeeld naar herhaaldelijke kritiek op de arbeidsprestaties omwille van de seksuele oriëntatie, en ontslag op onterechte basis (Willis, 2009).

De besproken studies van Dewaele en Van Houtte (2010), Einarsdóttir et al. (2015), Ozeren (2014) en Willis (2009) tonen aan dat holebi's aan verschillende vormen van homonegativiteit kunnen blootgesteld worden, en daar kunnen ze op verschillende manieren mee omgaan. Willis (2009) stelde in zijn onderzoek drie strategieën vast die jonge werknemers gebruikten om met homonegativiteit op het werk om te gaan, namelijk het afwijzen en in vraag stellen van homonegatieve uitingen, het nastreven van zowel

informele als formele veranderingen op de werkvloer, en collega's sensibiliseren en informeren over holebiseksualiteit. Het kan echter ook gebeuren dat holebi's omgaan met homonegativiteit door deze negatieve attitude van de maatschappij ten aanzien van homoseksualiteit te internaliseren (Meyer, 1995). Einarsdóttir et al. (2015) stelden vast dat holebi's soms ook de neiging hebben om homonegatieve ervaringen op de werkvloer te minimaliseren of goed te praten, door ervan uit te gaan dat collega's hen niet bewust discrimineren en het goed bedoelen. De ambigue aard van vele gevallen van homonegativiteit maakt het immers moeilijk voor holebi's om in te schatten of er objectief discriminatie plaatsvond of dat het slechts hun subjectieve beleving is. Deze onzekerheid kan ervoor zorgen dat holebi's hun ervaringen minimaliseren (Herek, 2009).

Homonegativiteit op de werkvloer heeft een aantal gevolgen voor holebi's. Zo kan het leiden tot het ervaren van stress, zelfcensuur, sociale uitsluiting, concentratieproblemen, en ontslagname (Wright, Colgan, Creegan, & McKearney, 2006). Een ander gevolg van homonegativiteit, in welke vorm dan ook, is dat holebi's zich genoodzaakt kunnen voelen om zich aan te passen aan een heteronormatieve werkomgeving. Dit was bijvoorbeeld het geval bij vele holebi's in het interview van Williams et al. (2009). Zij hadden zich geout in de werkomgeving, die ze als holebivriendelijk omschreven. Desondanks bleken zij toch een vorm van homofobie en discriminatie te ervaren, wat leidde tot de beslissing om zichzelf onzichtbaar te maken als holebi. Naast persoonlijke homonegatieve ervaringen, kan ook het getuige zijn van homonegativiteit een nefaste invloed hebben op zichtbaarheid als holebi. Interviews onthulden namelijk dat holebi's die getuige waren van homonegatieve opmerkingen op het werk, geneigd waren om hun seksuele oriëntatie te verbergen. De participanten deden dit door hun manier van spreken aan te passen, en zich op zo een manier te presenteren en gedragen zodat ze niet zouden geïdentificeerd worden als holebi (Willis, 2012).

Uit de onderzoeken van Williams et al. (2009) en Willis (2012) kunnen we reeds afleiden dat er een verschil is tussen coming out en zichtbaarheidsmanagement.

## Zichtbaarheidsmanagement bij Holebi's

### Zichtbaarheidsmanagement en stressoren.

Zichtbaarheidsmanagement is een dynamisch proces waarbij holebi's telkens opnieuw moeten beslissen of ze hun seksuele oriëntatie bekend maken, en wie ze al dan niet op de hoogte zullen brengen. Daarnaast omvat dit concept ook de wijze waarop holebi's hun seksuele oriëntatie presenteren in verschillende omgevingen (Lasser & Tharinger, 2003). Hoe holebi's hun zichtbaarheidsstrategie vormgeven gebeurt immers in interactie met de eigen individuele karakteristieken enerzijds (Clair, Beatty, & MacLean, 2005; King, Mohr, Peddi, Jones, & Kendra, 2014), en de sociale en culturele context anderzijds (Dewaele, Van Houtte, Cox, & Vincke, 2013). Holebi's ontvangen en verzenden signalen naar hun omgeving wat hun seksuele oriëntatie betreft, en hanteren op basis daarvan een meer open of gesloten strategie (Clair et al., 2005; Dewaele et al., 2013; Jones et al., 2013).

Indien holebi's bijvoorbeeld verwachten dat ze te maken zullen krijgen met vooroordelen en discriminatie, kunnen zij zichzelf onzichtbaar maken om deze externe stressoren te vermijden (Dewaele & Van Houtte, 2010). Interne stressoren, zoals bijvoorbeeld geïnternaliseerde homonegativiteit (Meyer, 1995), kunnen er tevens voor zorgen dat holebi's onzichtbaar blijven. Rostosky en Riggle (2002) constateerden namelijk dat geïnternaliseerde homonegativiteit, gekenmerkt door o.a. angst en schaamte over de seksuele oriëntatie, geassocieerd was met minder zichtbaarheid op het werk.

Het zich als holebi zichtbaar maken kan echter een manier zijn om met interne stressoren om te gaan (Dewaele & Van Houtte, 2010). De langdurige inspanning om zichzelf onzichtbaar te maken kan immers zorgen voor veel interne stress (Dewaele & Van Houtte, 2010; Dewaele et al., 2013; Meyer, 1995, 2003, 2007), wat gevolgen heeft voor het functioneren op de werkvloer. Het zorgt bijvoorbeeld voor minder werktevredenheid (Mock, Sedlovskaya, & Purdie-Vaughns, 2011), verminderde werkprestaties en cognitieve uitputting (Madera, 2010). Holebi's dienen verder bepaalde niet-genderconforme karakteristieken en handelingen, zoals mannelijke trekjes als vrouw, onder controle te houden opdat ze niet als holebi geïdentificeerd zouden worden, wat eveneens veel energie vergt (Dewaele et al., 2013).

## **De rol van gender en geslacht.**

De vorige paragraaf doet reeds vermoeden dat er naast een verband tussen zichtbaarheidsmanagement en stressoren, eveneens een link tussen gender en zichtbaarheidsmanagement bestaat. Gendernonconforme kenmerken en gedragingen kunnen er immers toe leiden dat holebi's zichzelf zichtbaar maken voor de buitenwereld. Gender kan worden omschreven als cultureel bepaalde attitudes, gevoelens, en gedragingen geassocieerd met het biologische geslacht. Gendernormativiteit verwijst naar gedrag dat overeenstemt met de culturele verwachtingen, terwijl gendernonconformiteit verwijst naar gedragingen die niet overeenstemmen met deze verwachtingen (American Psychological Association, 2012).

Holebi's worden vaak herkend door een niet-normatieve genderrol. Een voorbeeld hiervan is een man die typisch vrouwelijke kenmerken vertoont, zoals zorgend en emotioneel. Aangezien sommige holebi's het idee hebben dat mensen een stereotiep beeld hebben over hun seksuele oriëntatie, maakt dit dat de holebi's die niet aan dit beeld voldoen onzichtbaar blijven. Dit wordt door hen weleens als een voordeel beschouwd. Op die manier verwachten ze immers te kunnen ontsnappen aan discriminatie gerelateerd aan holebiseksualiteit (Dewaele & Van Houtte, 2010). Ook in de werkcontext kunnen holebi's de behoefte voelen om gendernonconforme eigenschappen te verbergen. Rumens en Kerfoot (2009) constateerden in hun kwalitatief onderzoek bijvoorbeeld dat sommige mannen de nood voelden om vrouwelijke kenmerken te onderdrukken, vanuit de angst de stereotypen over homoseksualiteit te bevestigen en zo hun professionaliteit aan te tasten. Anderzijds kan het voldoen aan stereotypen die bestaan over holebi's, zoals een niet-normatieve genderrol, ook voordelen hebben. Dit kan het namelijk makkelijker maken om andere holebi's te herkennen en te vinden (Dewaele et al., 2013).

Niet alleen het gender, maar ook het geslacht van holebi's kan mogelijk een rol spelen bij zichtbaarheidsmanagement. Interviews met holebi jongeren suggereerden namelijk dat jongens na de eerste coming out eerder volledig open zouden zijn over hun seksuele oriëntatie, terwijl meisjes meer gesloten zouden zijn en selectief beslissen wie ze op de hoogte zouden brengen van hun seksuele oriëntatie (Dewaele & Van Houtte, 2010). Dit werd slechts in één onderzoek bevestigd, namelijk dat van Cox, Dewaele, Van Houtte, & Vincke (2011). De reden voor de bevinding dat vrouwen eerder een gesloten zichtbaarheidsstrategie zouden hanteren in vergelijking met mannen is onduidelijk. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat vrouwelijke homoseksualiteit minder serieus

wordt genomen dan homoseksualiteit bij mannen. Bowman (2003) stelt namelijk dat vrouwen minder zichtbaar zijn als holebi dan mannen, omdat een relatie tussen twee vrouwen veelal als platonisch beschouwd wordt.

In andere studies werden er echter geen geslachtsverschillen gevonden wat openheid over de seksuele oriëntatie betreft (Balsam & Mohr, 2007; Dewaele, Van Houtte, & Vincke, 2014; Grov, Bimbi, Nanin, & Parsons, 2006; Vincke, Dewaele, Vanden Berghe, & Cox, 2006). Wel bleek dat lesbische en biseksuele vrouwen met een relatief gesloten zichtbaarheidsstrategie meer last hebben van algemene stress in vergelijking met homo- en biseksuele mannen. Daarnaast krijgen ze ook vaker te maken met negatieve reacties wanneer ze zich niet typisch vrouwelijk gedragen. Ze vertonen daarentegen wel minder geïnternaliseerde homonegativiteit dan homo- en biseksuele mannen (Balsam & Mohr, 2007; Dewaele et al., 2014). Openheid over de seksuele oriëntatie hing dan weer samen met een betere mentale gezondheid bij lesbische- en biseksuele vrouwen. Bij homo- en biseksuele mannen werd dit verband echter niet gevonden. De onderzoekers verklaarden dit door te stellen dat de zelfrepresentatie van vrouwen verschilt van die van mannen. Zo zouden vrouwen meer nood hebben aan steun en verbondenheid dan mannen om hun welbevinden en zelfwaarde te reguleren, wat ze mogelijk kunnen verkrijgen bij een coming out (Kuyper & Fokkema, 2011).

Biseksuele mannen en vrouwen worden daarenboven met een aantal specifieke uitdagingen geconfronteerd die zichtbaarheidsmanagement kunnen beïnvloeden.

### **Biseksualiteit en zichtbaarheid.**

Gender en geslacht spelen volgens eerder onderzoek een rol in de zichtbaarheidsstrategie die holebi's hanteren. Daarnaast blijkt ook de seksuele oriëntatie gerelateerd te zijn aan zichtbaarheidsmanagement, en dan meer specifiek biseksualiteit. Zich als biseksueel outen blijkt namelijk ingewikkelder te zijn dan een coming out als homo of lesbienne, omdat biseksualiteit door de maatschappij veelal afgewezen wordt en het individu vaak anderen moet overtuigen van het bestaan ervan. Daarnaast kan een individu zijn biseksuele oriëntatie niet onthullen door het geslacht van de partner te vermelden, aangezien biseksuelen met een partner van hetzelfde geslacht worden beschouwd als homoseksueel, en biseksuelen met een partner van het andere geslacht beschouwd worden als heteroseksueel. Deze factoren bemoeilijken het proces van coming out (Balsam & Mohr, 2007), waardoor personen die zich identificeren als

biseksueel veelal minder open zijn over hun seksuele oriëntatie in vergelijking met homo's en lesbiennes (Balsam & Mohr, 2007; Kuyper & Fokkema, 2011).

Specifiek toegespitst op de positie van biseksuele personen in het werkveld, bleek uit onderzoek dat ook biseksuele werknemers minder geneigd waren om hun seksuele oriëntatie bekend te maken op het werk in vergelijking met homoseksuele en lesbische werknemers (Arena & Jones, 2017; See & Hunt, 2011). See en Hunt (2011) stelden vast dat slechts 45% van de biseksuele werknemers op het werk zichzelf geout had, terwijl dit percentage bij lesbische- 94% en homoseksuele werknemers 92% bedroeg. De resultaten van het kwantitatieve onderzoek van Arena en Jones (2017) tonen een minder extreem, doch eveneens significant verschil: 53% van de biseksuele participanten maakte hun seksuele oriëntatie bekend, terwijl dit 68% was voor homoseksuele- en 70% voor lesbische participanten. Biseksuele mannen bleken in dit onderzoek het minst geneigd te zijn om hun seksuele oriëntatie bekend te maken.

De onzichtbaarheid van biseksualiteit op de werkvloer kan volgens Arena en Jones (2017) gedeeltelijk verklaard worden door de bevinding dat zowel heteroseksuele, als lesbische en homoseksuele werknemers een negatieve attitude hebben over biseksualiteit. Openheid over biseksualiteit in de arbeidscontext werd immers beschouwd als minder gepast dan openheid over homoseksualiteit, zeker in de private sector. Popova (2018) werpt op basis van interviews met biseksuele personen licht op andere factoren die hen verhinderen om hun seksuele oriëntatie bekend en zichtbaar te maken op het werk. Eén van deze factoren is de eerder besproken neiging om seksuele oriëntatie gelijk te stellen aan het geslacht van de huidige partner van een individu. Dit impliceert dat biseksuele werknemers met een partner van hetzelfde geslacht wordt beschouwd als lesbisch of homoseksueel, terwijl een werknemer met een partner van het andere geslacht beschouwd wordt als heteroseksueel. Dit maakt dat biseksuele werknemers niet alleen geconfronteerd worden met de uitdaging om zich als dusdanig te outen, maar ook om zichtbaar te blijven als biseksueel, zowel bij nieuwe als bestaande collega's. Daarnaast wordt biseksualiteit ook frequent gekoppeld aan polyamorie, en deze associatie zorgt zowel bij monogame als polyamoureuze biseksuelen voor moeilijkheden. Bij monogame biseksuelen brengt het frustratie teweeg, terwijl het voor polyamoureuze biseksuelen moeilijk kan zijn om te bepalen hoe open ze op het werk kunnen zijn over hun seksuele oriëntatie en niet-monogame relatiestijl. Ten slotte vrezen biseksuele werknemers voor stereotypering, vooroordelen en bifobie wanneer ze hun seksuele oriëntatie zichtbaar maken op de werkvloer.



Het onderzoek van Green, Payne, en Green (2011) stelt dat biseksuele werknemers de werksetting als veiliger ervaren wanneer er een gelijkenkansenbeleid bestaat waar ook genderidentiteit en -expressie bij betrokken worden. Werksettings zouden ook actie kunnen ondernemen door de specifieke problemen en thema's waar biseksuele werknemers mee te maken krijgen te includeren in diversiteitstrainingen bij het personeel (Popova, 2018). Deze zaken zouden mogelijk een positieve invloed kunnen hebben op zichtbaarheid bij biseksuele werknemers.

### **Perceptie van kenmerken van de werkomgeving m.b.t. holebivriendelijkheid.**

Hoe holebi's hun werkomgeving ervaren, kan een invloed hebben op de beslissing om zichzelf al dan niet zichtbaar te maken. Bepaalde factoren bleken een coming out op het werk te belemmeren, zoals angst dat zichtbaarheid als holebi negatieve gevolgen zou hebben voor de carrière en kans op promoties. Daarnaast speelt ook de organisatiecultuur en de attitude van zowel collega's als leidinggevenden een rol. Wat bijvoorbeeld zichtbaarheid op het werk kan verhinderen, zijn collega's die zich negatief uitspreken over homoseksualiteit op basis van geloofsovertuigingen. Andere factoren die respondenten aanhaalden waren negatieve ervaringen in het verleden wat betreft hun seksuele oriëntatie, ras en gender, nood aan privacy, een gebrek aan zichtbare holebi's op het werk en tijdelijke tewerkstelling (Wright et al., 2006).

Er zijn natuurlijk ook factoren die zichtbaarheid op het werk bevorderen. Zo blijkt dat het bestaan van een gelijkekansenbeleid holebi's een gevoel van veiligheid verschaft omdat de organisatie zo formeel blijk geeft van holebivriendelijkheid (Clair et al., 2005; Colgan, Creegan, McKearney, & Wright., 2007; Rostosky & Riggle, 2002; Wright et al., 2006). Ook informele signalen, zoals het toelaten van partners van hetzelfde geslacht op sociale evenementen, worden als helpend ervaren (Clair et al., 2005). Verder bleek de aanwezigheid van andere holebi's in de organisatie, oudere holebi's, een holebigroep en een holebivriendelijk klimaat op het werk een positieve invloed te hebben op de beslissing om zich als holebi te profileren (Colgan et al., 2007; Wright et al., 2006). Een coming out op het werk kan dan ook voordelen hebben voor het individu. Dit kan immers resulteren in een grotere emotionele verbondenheid met de organisatie, meer jobtevredenheid, minder conflicten zowel op het werk als privé, minder rolambigüiteit en –conflicten (Griffith & Hebl, 2002).

De perceptie van een holebivriendelijke werkomgeving lijkt echter geen garantie te zijn op zichtbaarheid als holebi. In de studie van Williams et al. (2009) werden namelijk verschillende holebi's bevroegd, die zich geout hadden in een arbeidscontext die ze als holebivriendelijk percipieerden. Wat zij als een voordeel beschouwden van werken in een holebivriendelijke omgeving, was dat ze zich normaal voelden. Normaal (en succesvol) bleek echter gelijk te staan aan onzichtbaar als holebi. De respondenten pasten zich immers aan een heteronormatieve omgeving aan, door zich bijvoorbeeld niet verwijfd te presenteren als man, of door kinderen of een monogame relatie te hebben.

In hetzelfde onderzoek werden ook holebi's geïnterviewd die werken binnen de holebigemeenschap. Dit betrof individuen die producten of diensen aanboden voor holebi's, en dus hoofdzakelijk met andere holebi's in contact kwamen. Zij waren, in tegenstelling tot de andere respondenten, wel zichtbaar als holebi in hun werkomgeving. Uit de getuigenissen blijkt dat dit ook met enkele nadelen gepaard gaat. Zo voelen de holebi's in kwestie zich gedwongen om aan de stereotypen te voldoen die hun seksuele oriëntatie zichtbaar maken. Er wordt van hen verwacht dat ze eruit zien als holebi en zich ook zo gedragen (Williams et al., 2009).

## **Besluit**

Holebiseksualiteit kan een invloed uitoefenen op het gehele arbeidstraject: van de beroepskeuze tot het uitoefenen van een job. Holebi's komen net zoals in andere levensdomeinen ook daar voor de beslissing te staan of ze hun seksuele oriëntatie bekend maken of niet, aan wie en in welke situatie. In de besproken literatuur komen er verschillende factoren aan bod die mogelijk een invloed uitoefenen op zichtbaarheidsmanagement: externe stressoren (bv. het ervaren van discriminatie en vooroordelen), interne stressoren (bv. angst en schaamte), geslacht en gender, en signalen van de werkomgeving die wijzen op holebivriendelijkheid. Vele studies richten zich echter vooral naar discriminatie bij holebi's op de werkvloer en veel minder op hoe zij daar mee omgaan of wat de rol is van zichtbaarheidsmanagement.

Om meer te weten te komen over zichtbaarheidsmanagement, werd gekozen voor een kwantitatief vragenlijstonderzoek waarbij een aantal mogelijke predictoren van zichtbaarheidsmanagement bij holebi's in de Vlaamse overheid in kaart werden gebracht. We toetsen daarbij een model dat nagaat in welke mate de volgende factoren een voorspeller kunnen zijn van zichtbaarheidsmanagement bij holebi's: (1) kenmerken

van de arbeidspositie: heeft de werknemer een leidinggevende functie of niet? Heeft de werknemer een statutaire of contractuele arbeidsovereenkomst?, (2) de perceptie van kenmerken van de werkomgeving met betrekking tot holebivriendelijkheid, (3) homonegatieve ervaringen, en (4) socio-demografische variabelen zoals geslacht, leeftijd en opleiding die ter controle worden opgenomen.

Op basis van de literatuur kunnen we volgende hypothesen weerhouden:

*Hypothese 1: Zichtbaarheidsmanagement gaat samen met de jobkarakteristieken van de werknemer. (a) Een leidinggevende functie gaat samen met een meer gesloten zichtbaarheidsstrategie in vergelijking met een niet-leidinggevende functie; (b) Holebi's met een contractuele arbeidsovereenkomst hanteren een meer gesloten zichtbaarheidsstrategie dan holebi's met een statutaire arbeidsovereenkomst.*

In het onderzoek van Gedro (2008) werd geschetst dat homoseksualiteit in de hogere echelons een controversiële aangelegenheid is en heteronormativiteit standaard is. Openheid over de seksuele oriëntatie kan daarnaast als risico hebben dat er verlies aan reputatie of inkomen ontstaat, wat zichtbaarheid als holebi in hogere functies kan belemmeren (Trau & Härtel, 2004). Hoewel is gebleken dat homoseksualiteit in de lagere functies ook met problemen kan gepaard gaan, omwille van heteronormativiteit en het vaak voorkomen van een negatieve attitude ten aanzien van holebi's (McDermott, 2006; Ryan-Flood, 2004), lijken er meer risico's verbonden aan zichtbaarheid als holebi bij hogere functies. Op basis hiervan veronderstellen we dat er een negatief verband bestaat tussen zichtbaarheidsmanagement en een leidinggevende functie.

Wat betreft het contracttype, vonden Wright et al. (2006) dat een tijdelijke tewerkstelling zichtbaarheid op het werk kan verhinderen. We weerhouden op basis van deze bevinding de hypothese dat er een negatief verband is tussen zichtbaarheidsmanagement en een contractuele arbeidsovereenkomst.

*Hypothese 2: Zichtbaarheidsmanagement gaat samen met de perceptie van kenmerken van de werkomgeving m.b.t. holebivriendelijkheid. (a) De perceptie van een holebivriendelijke werkomgeving voorspelt een meer open zichtbaarheidsstrategie; (b) Het hebben van holebicollega's hangt positief samen met zichtbaarheidsmanagement; (c) Negatieve reacties van collega's ten aanzien van holebicollega's hangen negatief samen met zichtbaarheidsmanagement.*

Uit de resultaten van de studies van Colgan et al. (2007) en Wright et al. (2006) bleek dat onder andere de aanwezigheid van andere holebi's op het werk en een holebivriendelijk werkklimaat, een positieve invloed had op de beslissing om open te zijn over de seksuele oriëntatie. We verwachten op basis van deze bevindingen een positief verband tussen zichtbaarheidsmanagement en de perceptie van een holebivriendelijke werkomgeving enerzijds, en tussen zichtbaarheidsmanagement en het hebben van openlijke holebicollega's anderzijds.

In lijn met het onderzoek van Willis (2012) verwachten we daarnaast dat holebi's die getuige zijn van negatieve reacties ten aanzien van collega's die openlijk holebi zijn, een meer gesloten zichtbaarheidsstrategie hanteren.

*Hypothese 3: Zichtbaarheidsmanagement is gerelateerd aan homonegatieve ervaringen. Het meemaken of getuige zijn van homonegativiteit op de werkvloer, gaat samen met een meer gesloten zichtbaarheidsstrategie.*

De interviews van Williams et al. (2009) met holebi's die een holebivriendelijk werkklimaat omschreven en geout waren op het werk, toonden aan dat de ervaring van homofobie en discriminatie er toe kan leiden dat holebi's beslissen zichzelf onzichtbaar maken en zich aan te passen aan heteronormativiteit binnen de werkomgeving. Daarnaast bleek ook het getuige zijn van homonegativiteit op het werk, zichtbaarheid als holebi te verhinderen (Willis, 2012). Op basis van deze resultaten verwachten we dat er een negatief verband bestaat tussen zichtbaarheidsmanagement en (persoonlijke) homonegatieve ervaringen.

*Hypothese 4: Zichtbaarheidsmanagement gaat samen met seksuele oriëntatie. Biseksuele werknemers hanteren vaker een meer gesloten zichtbaarheidsstrategie dan lesbische of homoseksuele werknemers.*

See en Hunt (2011) en Arena en Jones (2017) stelden vast dat biseksuele werknemers minder geneigd waren om hun seksuele oriëntatie bekend te maken op het werk in vergelijking met homoseksuele en lesbische werknemers. Uitgaande van de resultaten uit deze twee onderzoeken, weerhouden we de hypothese dat er een negatief verband bestaat tussen zichtbaarheidsmanagement en biseksualiteit.

*Hypothese 5: Zichtbaarheidsmanagement gaat samen met geslacht: mannen hanteren een meer open zichtbaarheidsstrategie, vrouwen een meer gesloten zichtbaarheidsstrategie.*

Dewaele en Van Houtte (2010) en Cox et al. (2011) merkten op dat vrouwen eerder gesloten waren na hun eerste coming out, en hun seksuele oriëntatie slechts op selectieve wijze onthulden. Mannen bleken daarentegen vaker volledig open te zijn over hun seksuele oriëntatie. We veronderstellen in ons onderzoek gelijkaardige geslachtsverschillen terug te vinden.

## **Methode**

### **Opzet**

De dienst Emancipatiezaken (nu onder de naam Diversiteitsbeleid) bekommert zich om het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid binnen de Vlaamse Overheid. Zij focussen hierbij op allerlei kansengroepen: mannen en vrouwen, personen met een migratieachtergrond, personen met een arbeidshandicap, kortgeschoolden, ervaren werknemers en holebi's en transgenders (Vlaamse Overheid, z.j.). De Universiteit Gent werkte samen met deze dienst om zichtbaarheidsmanagement bij homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers in de Vlaamse Overheid in kaart te brengen.

### **Deelnemers**

De dienst Diversiteitsbeleid verspreidde de oproep tot het invullen van deze vragenlijst via de homepage van de website van de dienst. Deze oproep was gericht naar alle 42.930 werknemers, zowel hetero's als holebi's. Deelname was vrijwillig. Om zoveel mogelijk werknemers te bereiken werd de oproep tevens verspreid door middel van poster- en flyer campagnes, online berichten op de algemene muurkrant van het intranet, personeelsnetwerken, en via werkgeversorganisaties. Dit laatste houdt in dat leidinggevenden gevraagd werden de oproep te verspreiden bij het personeel. Tien procent van het totaal aantal werknemers vulde de vragenlijst in.

De respondenten hadden de mogelijkheid om de vragenlijst anoniem in te vullen, tenzij zij aangaven deel te willen nemen aan een wedstrijd. In dat geval dienden de respondenten hun e-mail adres in te vullen. Om te vermijden dat een persoon tweemaal dezelfde vragenlijst invulde, werd er gebruik gemaakt van een cookie waarbij de respondent de boodschap kreeg dat de vragenlijst reeds was ingevuld op die computer of browser. Er werden tevens profielcontroles uitgevoerd en ook de opgegeven e-mail adressen werden gecontroleerd om na te gaan of er geen sprake was van dubbele e-mail adressen.

## **Metingen**

### **Afhankelijke variabele: zichtbaarheidsmanagement.**

Om zichtbaarheidsmanagement bij holebi's te meten, werd een verkorte versie van de LGB Visibility Management Scale (VMS) (Lasser et al., 2010) afgenomen. Deze bevat drie subschalen, namelijk: Active Behavioral (zes items), Inhibitive Behavioral (vijf items) en Setting (drie items). De Active Behavioral subschaal gaat gedrag na dat de seksuele oriëntatie zichtbaar maakt. Een voorbeelditem is "Ik maak mensen duidelijk dat ik holebi ben door mijn gedrag". De Inhibitive Behavioral subschaal bevat items die te maken hebben met gevoelens die geassocieerd zijn met het bekend maken van de seksuele oriëntatie, bijvoorbeeld "Ik ben bang dat anderen me zullen afwijzen als ze mijn seksuele geaardheid ontdekken". De subschaal 'Setting' verwijst naar de rol van de sociale context/omgeving in het maken van een beslissing betreffende zichtbaarheidsmanagement. Een voorbeelditem van deze subschaal is "Ik vind het in sommige omgevingen meer gepast om open te zijn over mijn seksuele geaardheid dan in andere". Alle items werden gemeten aan de hand van een 6-puntenschaal (0=helemaal niet akkoord tot 5=helemaal akkoord). Hoge scores op de VMS zijn een indicatie voor meer openheid over de seksuele oriëntatie, terwijl lage scores wijzen op minder openheid. Lasser et al. (2010) vonden dat de vragenlijst over een goede constructvaliditeit, subschaal betrouwbaarheid en item-level discriminatie beschikt. De Visibility Management Scale heeft een interne betrouwbaarheid van .86. De scores van de individuele items van de schaal werden samengevoegd tot een totaalscore ( $M = 34.61$ ,  $SD = 9.21$ ).

### **Onafhankelijke variabelen.**

Jobkarakteristieken werden nagegaan aan de hand van twee vragen. De participanten konden één van de twee vakjes aanduiden om de vraag te beantwoorden of ze een leidinggevende functie hadden of niet. Vervolgens konden ze één van de twee vakjes aanvinken om te beantwoorden of ze al dan niet een vaste positie bekleeden.

De gepercipieerde holebivriendelijkheid van de werkomgeving werd gemeten aan de hand van tien vragen afkomstig uit vorig onderzoek (Pelssers et al., 2008). Ten eerste werd de deelnemers gevraagd "Ken je holebi's op het werk die open zijn over hun seksuele oriëntatie?". Ten tweede dienden de deelnemers de stelling "De atmosfeer op

het werk is tolerant ten aanzien van holebi's" te beoordelen, waarbij een tolerante atmosfeer betekent dat alle werknemers zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen onafhankelijk van hun verschillende eigenschappen (1=helemaal niet akkoord tot 5=helemaal akkoord). Ten derde dienden de deelnemers de vraag "Heb je één of meer collega('s) die negatief reageerden ten aanzien van een holebicollega die open is over zijn of haar seksuele oriëntatie?" te beantwoorden.

De aanwezigheid van homonegatieve ervaringen werd nagegaan door de deelnemers te vragen om aan te geven of ze ooit getuige zijn geweest van verbale intimidatie naar een holebicollega toe, fysieke agressie ten aanzien van een holebicollega, of van een holebicollega die genegeerd werd omwille van zijn of haar seksuele oriëntatie, of ze ooit geconfronteerd werden met het gebruik van seksuele toespelingen naar holebi's op het werk, grappen over holebi's op het werk, het gebruik van verwijtende taal (zoals pot en flikker) door collega's die over holebi's praatten, of dat ze roddels hoorden over holebi's op het werk. Voor elk van deze zeven items konden de participanten met 'ja' of 'nee' antwoorden. Op basis van deze items werd een somatiescore berekend die het aantal homonegatieve ervaringen optelde waar de deelnemers getuige van waren.

Ten slotte werden er vijf bijkomende items (Pelssers et al., 2008) toegevoegd om persoonlijke homonegatieve ervaringen op het werk na te gaan. We vroegen de participanten of ze, tijdens de periode dat ze voor de Vlaamse Overheid werken, ooit verbale pesterijen, fysieke agressie, seksuele toespelingen meegemaakt hadden, genegeerd werden door een collega of leidinggevende omwille van hun seksuele oriëntatie, of verweten werden (zoals pot en flikker) door collega's die praatten over of met hen. De deelnemers konden voor elk van deze vijf items aangeven of ze deze homonegatieve ervaringen al dan niet hadden meegemaakt. Op basis van deze items werd een somatiescore berekend die het aantal persoonlijke homonegatieve ervaringen optelde.

### **Demografische variabelen.**

De seksuele oriëntatie werd nagegaan met de vraag "Welke is uw seksuele voorkeur?". Participanten konden kiezen uit zes mogelijkheden, namelijk: "Ik ben lesbisch", "Ik ben biseksueel", "Ik weet het niet", "Ik ben homoseksueel", "Ik ben heteroseksueel" en "Ik wil deze vraag niet beantwoorden". Van de 4239 participanten



heeft 3.8% deze vraag niet beantwoord. De holebisteekproef (zie Tabel 1) bestond uit 51.8% vrouwen en 48.2% mannen. Aangezien de subgroep van deelnemers die zich niet als vrouw of man identificeren, of personen die 'Ik weet het niet' of 'Anders' antwoordden te klein was om te analyseren (3.7% van de holebisteekproef), werden hun scores beschouwd als missing values. De gemiddelde leeftijd van de deelnemers was 39.35 jaar ( $SD = 9.52$ ). Wat het opleidingsniveau van de deelnemers betreft, vonden we dat 2.9% een diploma lager secundair onderwijs behaalde, 16.6% behaalde een diploma hoger secundair onderwijs, 41.4% behaalde een bachelordiploma, en 39.1% behaalde een masterdiploma. Wanneer we de deelnemers van de holebisteekproef vergelijken met de deelnemers van de heterosteekproef (zie Tabel 1), waren de holebi's vaker mannelijk ( $X^2 = 35.77, p < .001$ ), jonger ( $t = 3.66, p < .001$ ) en hoger opgeleid ( $X^2 = 11.48, p < .01$ ) in vergelijking met de hetero's.

### **Data-Analyse**

In de beschrijving van de steekproef worden de verschillen tussen mannen en vrouwen getoetst aan de hand van de t-toets en chi kwadraat toets en weergegeven in een tabel met beschrijvende statistieken. Vervolgens worden de bivariate verbanden tussen de verschillende predictoren en de afhankelijke variabele zichtbaarheidsmanagement geëxploreerd aan de hand van een correlatiematrix. Ten slotte wordt getoetst welke onafhankelijke variabelen verband houden met de afhankelijke variabele zichtbaarheidsmanagement aan de hand van een multivariate analyse. De multivariate analyse bestaat uit een multiple lineaire regressieanalyse, gebaseerd op Spearman correlaties, om de effecten van socio-demografische variabelen, jobkarakteristieken, gepercipieerde holebivriendelijkheid van de werkomgeving en homonegatieve ervaringen op zichtbaarheidsmanagement vast te stellen.

## Resultaten

In de beschrijving van de steekproef staan we stil bij de verschillen tussen de subsample holebi's en de subsample hetero's. Vervolgens gaan we na of er significante verbanden zijn tussen demografische, onafhankelijke en afhankelijke variabelen. Ten slotte staan we stil bij de multivariate analyse, waarbij we nagaan welke predictoren gecorreleerd zijn met de afhankelijke variabele zichtbaarheidsmanagement.

### Beschrijving van de Steekproef

In de heterosteekproef zijn er significant meer vrouwelijke deelnemers dan in de holebisteekproef ( $X^2 = 35.77, p < .001$ ). De holebi's ( $M = 39.35, SD = 9.52$ ) in de steekproef zijn gemiddeld jonger dan de hetero's ( $M = 41.34, SD = 10.44$ );  $t(419.20) = 3.66, p < .001$ . De heterosteekproef bestaat uit 91.6% deelnemers, en in de holebisteekproef identificeert 6.5% van de deelnemers zich als homoseksueel of lesbisch, en 1.9% van de deelnemers als biseksueel.

De resultaten aangaande jobkarakteristieken geven enkel significante verschillen aan tussen beide groepen bij het contracttype van de deelnemers: de hetero's in de steekproef hebben namelijk vaker dan de holebi's een statutair contract ( $X^2 = 19.34, p < .001$ ). We vonden geen verschillen tussen de groepen inzake de arbeidspositie. De holebi's en hetero's binnen de steekproef bekleden even vaak een leidinggevende positie.

Wat betreft de perceptie van de holebivriendelijkheid van de werkomgeving werd er een significant verschil gevonden tussen de scores van hetero's ( $M = 4.35, SD = 0.78$ ) en holebi's ( $M = 4.24, SD = 0.81$ );  $t(4065) = 2.45, p < .05$ . De holebi's binnen de steekproef ervaren de werkomgeving namelijk als minder holebivriendelijk dan de hetero's. De holebi's rapporteren dan ook meer homonegatieve incidenten op het werk dan de hetero's ( $U = 412,41, z = -9.77, p < .001$ ). De mediaan voor holebi's bedraagt 2, terwijl de mediaan voor hetero's 1 bedraagt. Wat betreft de attitude naar holebi's toe op het werk, rapporteren holebi's vaker collega's die holebi zijn dan hetero's ( $X^2 = 29.52, p < .001$ ). De hetero's binnen de steekproef krijgen ook minder vaak te maken met negatieve reacties van hun collega's dan de holebi's ( $X^2 = 64.12, p < .001$ ). De beschrijving van de steekproef staat in Tabel 1 weergegeven.

Tabel 1

Steekproefkarakteristieken: Relatieve Frequenties (%), Gemiddelde of Mediaan, Standaarddeviatie en Testresultaten van Verschillen tussen de Holebi- en Heterosteekproef

		Totaal (N=4,080)		Holebi (N=343)		Hetero (N=3,737)		Test of difference
		M/Mdn/%	SD	M/Mdn/%	SD	M/Mdn/%	SD	
Geslacht	Vrouw	66.9%		51.8%		68%		$X^2 = 35.77^{***}$
	Man	33.1%		48.2%		32%		
Leeftijd		41.35	10.42	39.35	9.52	41.34	10.44	$t(419.20) = -3.66^{***}$
Opleidingsniveau	Lager sec.	4.4%		2.9%		4.2%		$X^2 = 11.48^{**}$
	Hoger sec.	23.6%		16.6%		23.9%		
	Bachelor	36.9%		41.4%		36.7%		
	Master	35%		39.1%		35.3%		
Leidinggevende positie	Ja	13.9%		13.7%		14%		$X^2 = .02$
	Nee	86.1%		86.3%		86%		
Contracttype	Statutair	63%		51.9%		63.9%		$X^2 = 19.34^{***}$
	Contractueel	37%		48.1%		36.1%		
Holebicollega's hebben	Ja	80.7%		91.9%		79.9%		$X^2 = 29.52^{***}$
	Nee	19.3%		8.1%		20.3%		
Holebivriendelijke werkomgeving		4.33	0.79	4.24	0.81	4.35	0.78	$t(4065) = 2.45^*$
Negatieve reacties collega's	Ja	11.8%		25.1%		10.5%		$X^2 = 64.12^{***}$
	Nee	88.2%		74.9%		89.5%		
Negatieve gebeurtenissen		Mdn = 1		Mdn = 2		Mdn = 1		$U = 412,411$ $z = -9.77^{***}$
Homonegatieve ervaringen				0.64	0.98	N.v.t.		
Zichtbaarheidsmanagement				34.62	9.21	N.v.t.		

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .

## Bivariate Analyse

Zichtbaarheidsmanagement is significant gecorreleerd met biseksualiteit,  $r = -.378$ , het hebben van collega's die openlijk holebi zijn,  $r = .267$ , de perceptie van een holebivriendelijke werkatmosfeer,  $r = .208$  en negatieve reacties van collega's t.a.v. holebi's,  $r = -.184$  (alle  $p$ 's  $< .01$ ). Er is eveneens een significante relatie tussen zichtbaarheidsmanagement en persoonlijke homonegatieve ervaringen,  $r = .125$ ,  $p < .05$ . De correlatiematrix staat in Tabel 2 weergegeven.

Tabel 2

*Intercorrelaties Tussen alle Demografische, Onafhankelijke, en Afhankelijke Variabelen*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ZM	1.000													
Ges	.034	1.000												
Lft	.000	0.79**	1.000											
Edu1	-.042	-.063**	-.049**	1.000										
Edu2	.069	-.042**	.155**	-.426**	1.000									
Edu3	-.096	.056**	.159**	-.164**	-.120**	1.000								
Bi	-.378**	.092**	-.051**	.027	-.047**	-.017**	1.000							
Posit	.020	.119**	.109**	-.076**	-.116**	-.065**	-.003	1.000						
Perm	.060	-.014	.244**	-.041**	.069**	-.032*	-.070**	.101**	1.000					
Open	.267**	-.044**	.045**	-.012	-.002	-.031*	.085**	.074**	.062**	1.000				
Atmo	.208**	-.034*	.002	.002	.002	-.019	-.041**	.027	-.040**	.229**	1.000			
React	-.184**	.038*	.041**	.009	.037*	.002	.127**	.024	.028	.074**	-.189**	1.000		
Inc	.041	.109**	.055**	.018	.031	-.002	.155**	.044**	.034*	.138**	-.146**	.372**	1.000	
Erv	.125*	.015	.098	.017	.098	.076	-.098	-.028	.001	.060	-.117*	.363**	.689**	1.000

*Notitie.* ZM Zichtbaarheidsmanagement, Ges Geslacht, Lft Leeftijd, Edu1 Bachelor diploma, Edu2 Hoger secundair, Edu3 Lager secundair, Bi identificeren als biseksueel (versus homo/lesbisch), Posit een leidinggevende functie bekleden (versus geen leidinggevende functie), Perm een permanent contract hebben (versus geen permanent contract), Open collega's hebben die open zijn over hun seksuele oriëntatie (versus geen holebicollega's hebben), Atmo de atmosfeer op het werk als holebivriendelijk percipiëren, React collega's (versus geen collega's hebben) die negatief reageerden t.a.v. holebi's op het werk, Inc negatieve gebeurtenissen t.a.v. holebi's op het werk bijgewoond, Erv persoonlijke homonegatieve ervaringen

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ .

## Multivariate Analyse

Een meervoudige hiërarchische regressie toont aan dat de variabelen geslacht, leeftijd, opleiding, biseksualiteit, positie, contracttype, holebicollega's hebben, holebivriendelijke werkatmosfeer, negatieve reacties van collega's, negatieve gebeurtenissen, en homonegatieve ervaringen samen 30% van de variabiliteit in zichtbaarheidsmanagement verklaren,  $t(7,115) = 28.53$ ,  $p = .00$ .

De multivariate analyse toont aan dat biseksualiteit ( $\beta = -.32$ ,  $p < .001$ ) samenhangt met zichtbaarheidsmanagement: biseksuele deelnemers hanteren een meer gesloten zichtbaarheidsstrategie op het werk in vergelijking met homoseksuele en lesbische participanten. Naast biseksualiteit, is er eveneens een negatief verband tussen negatieve reacties van collega's en zichtbaarheidsmanagement. Holebi's die te maken

krijgen met negatieve reacties van collega's hanteren dus een eerder gesloten zichtbaarheidsstrategie,  $\beta = -.19$ ,  $p < .01$ .

De perceptie van een holebivriendelijke werkatmosfeer hangt positief samen met zichtbaarheidsmanagement ( $\beta = .12$ ,  $p < .05$ ), en gaat bijgevolg samen met een meer open zichtbaarheidsstrategie. Het hebben van holebicollega's voorspelt eveneens meer zichtbaarheid als holebi ( $\beta = .24$ ,  $p < .001$ ). Ten slotte hangt het hebben van meer dan twee homonegatieve ervaringen positief samen met zichtbaarheidsmanagement ( $\beta = .22$ ,  $p < .01$ ), wat betekent dat holebi's die meerdere homonegatieve ervaringen meemaken, eerder een open zichtbaarheidsstrategie hanteren. De resultaten van de multivariate lineaire regressie analyse staan in Tabel 3 weergegeven.

Tabel 3

*Lineaire Regressie Analyse om Zichtbaarheidsmanagement (ZM) te Voorspellen vanuit Demografische Variabelen, Jobkarakteristieken, Gepercipieerde Holebivriendelijke Werkomgeving, en Persoonlijke Homonegatieve ervaringen*

Predictor	$\beta$
Geslacht	-.03
Leeftijd	.05
Opleiding	
Lager secundair	-.03
Hoger secundair	.07
Bachelor	-.08
Biseksueel	-.32***
Leidinggevende positie	-.02
Permanent contract	.05
Holebicollega's hebben (PER1)	.24***
Holebivriendelijke atmosfeer (PER2)	.12*
Collega's die negatief reageerden (PER3)	-.19**
Negatieve gebeurtenissen	-.05
Homonegatieve ervaringen	
1 negatieve ervaring (EXP1)	.12
$\geq 2$ negatieve ervaringen (EXP2)	.22**
Totaal $R^2$	.30***
$N$	303

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .

## Bespreking

In deze studie werd onderzocht welke factoren verband houden met zichtbaarheidsmanagement bij holebi's aan de hand van een multivariate hiërarchische regressie. Eerdere studies naar de positie van holebi's op de werkvloer richten zich voornamelijk op discriminatie, maar hebben veelal minder oog voor zichtbaarheidsmanagement en de manier waarop holebi's met discriminatie op het werk omgaan. Zichtbaarheidsmanagement gebruiken als theoretisch concept heeft echter het voordeel dat het het een coming out als een dynamisch proces beschouwt, en niet als een eenmalige gebeurtenis. Daarnaast heeft het oog voor de rol van de specifieke sociale context of setting. Om te bepalen welke factoren een rol zouden kunnen spelen bij zichtbaarheidsmanagement, werden vijf hypothesen geformuleerd en onderzocht. De resultaten van het onderzoek naar deze hypothesen, worden in wat volgt besproken.

### Bespreking van de Resultaten

#### **Hypothese 1: jobkarakteristieken.**

We verwachtten in onze hypothese enerzijds dat een leidinggevende functie samenhangt met meer geslotenheid over de seksuele oriëntatie in vergelijking met een niet-leidinggevende functie, en anderzijds dat een contractuele arbeidsovereenkomst samenhangt met een eerder gesloten zichtbaarheidsstrategie in vergelijking met een statutaire arbeidsovereenkomst. De resultaten van huidig onderzoek geven echter aan dat zowel de arbeidsfunctie als het contracttype niet geassocieerd zijn met zichtbaarheidsmanagement.

Een mogelijke verklaring voor de bevinding dat de arbeidsfunctie niet gerelateerd blijkt te zijn aan zichtbaarheidsmanagement, kan zijn dat er zowel in leidinggevende als niet-leidinggevende posities verschillende doch even veel factoren mee spelen die een invloed kunnen uitoefenen op zichtbaarheid. Uiteindelijk werden er in onderzoek bij zowel bij de hogere als de lagere functies uitdagingen gevonden die openheid over de seksuele oriëntatie zouden kunnen verhinderen: bij beide arbeidsgroepen blijkt er heteronormativiteit te heersen (Gedro, 2008; McDermott, 2006). Holebi's in hogere functies lopen enerzijds een extra risico om hun reputatie of inkomen te verliezen wanneer zij open zijn (Trau & Härtel, 2004), anderzijds is de werkomgeving in de lagere functies veelal weinig holebivriendelijk (Ryan-Flood, 2004).

Een andere verklaring voor onze bevindingen kan zijn dat het gelijkekansenbeleid van de Vlaamse Overheid de werknemers voldoende veiligheid verschaft, waardoor de mogelijke uitdagingen van een tijdelijke positie of een leidinggevende functie de werknemer niet verhinderen om open te zijn over zijn of haar seksuele oriëntatie.

### **Hypothese 2: gepercipieerde holebivriendelijkheid van de werkomgeving.**

In dit scriptieonderzoek werd onderzocht of de perceptie van een holebivriendelijk werkklimaat (hypothese 2a) en de aanwezigheid van openlijke holebi's op het werk (hypothese 2b) positief samenhangen met zichtbaarheidsmanagement. Daarnaast gingen we na of getuige zijn van negatieve reacties van collega's naar holebicollega's toe negatief samenhangt met zichtbaarheidsmanagement (hypothese 2c).

Volgens het onderzoek van Colgan et al. (2007), en Wright et al. (2006) hebben een holebivriendelijke werkomgeving en openlijke holebicollega's een positieve invloed op zichtbaarheid bij holebi's. De bevindingen uit onze studie sluiten hier bij aan.

Onze hypothese met betrekking tot negatieve reacties van collega's werd eveneens bevestigd. Het getuige zijn van negatieve reacties ten aanzien van holebicollega's hangt namelijk samen met een eerder gesloten zichtbaarheidsstrategie. Dit sluit aan bij de bevindingen van Willis (2012), die vaststelde dat holebi's die getuige waren van homofobe reacties geneigd waren hun seksuele oriëntatie te verbergen.

De cijfers suggereren daarnaast dat de Vlaamse Overheid door de deelnemers over het algemeen als holebivriendelijk wordt ervaren (zie Tabel 1). Slechts 12% van de holebi's en hetero's in de steekproef gaven bijvoorbeeld aan getuige geweest te zijn van homonegativiteit en 19% van de totale steekproef rapporteerde geen openlijke holebicollega's te hebben.

### **Hypothese 3: homonegatieve ervaringen.**

De hypothese, namelijk dat we een negatieve relatie verwachten tussen zichtbaarheidsmanagement en (persoonlijke) homonegatieve ervaringen, wordt in dit onderzoek niet bevestigd. In tegenstelling tot de bevindingen van Willis (2012), blijkt getuige zijn van homonegatieve reacties niet samen te hangen met zichtbaarheidsmanagement. Er blijkt wel een verband te zijn tussen persoonlijke

homonegatieve ervaringen en zichtbaarheidsmanagement, maar de richting van dit verband is niet conform onze verwachtingen. Uit de resultaten blijkt namelijk dat holebi's die twee of meer persoonlijke homonegatieve ervaringen meemaken, meer geneigd zijn om een open zichtbaarheidsstrategie te hanteren, en zichzelf dus zichtbaar te maken als holebi. Dit staat in contrast met de bevindingen uit het onderzoek van Williams et al. (2009), waar in naar voren kwam dat holebi's ten gevolge van homonegatieve ervaringen de noodzaak kunnen voelen om zich als holebi onzichtbaar te maken. Deze verrassende bevinding kan mogelijk verklaard worden door het verband tussen zichtbaarheidsmanagement en persoonlijke homonegatieve ervaringen in een andere richting te bekijken, wat met andere woorden zou betekenen dat holebi's die eerder open zijn over hun seksuele oriëntatie waarschijnlijk meer homonegatieve reacties ervaren.

#### **Hypothese 4: biseksualiteit.**

We verwachtten in onze hypothese dat biseksuele werknemers minder open zouden zijn over hun status als holebi dan lesbische of homoseksuele werknemers. Biseksualiteit blijkt inderdaad gecorreleerd te zijn met zichtbaarheidsmanagement. Deelnemers die zichzelf identificeren als biseksueel, zijn namelijk minder open over hun seksuele oriëntatie op het werk dan lesbische en homoseksuele participanten. Deze resultaten zijn consistent met de bevindingen uit ander onderzoek (Arena & Jones, 2017; See & Hunt, 2011). See en Hunt (2011) stelden bijvoorbeeld vast dat biseksuele werknemers significant minder vaak geout zijn op het werk (55%) in vergelijking met lesbische (6%) en homoseksuele (8%) werknemers. Ondanks dat de werkomgeving als relatief holebivriendelijk beschouwd wordt, blijken biseksuele werknemers toch eerder gesloten te zijn over hun seksuele oriëntatie. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat er binnen het gelijkemansbeleid van de Vlaamse Overheid misschien onvoldoende rekening wordt gehouden met de specifieke problemen die biseksuelen ervaren met betrekking tot hun identiteit op de werkvloer, waarvan Popova (2018) het belang aantoont in haar studie.

#### **Hypothese 5: geslacht.**

Hoewel het kwalitatieve onderzoek van Dewaele en Van Houtte (2010) en de studie van Cox et al. (2011) verschillen vonden tussen jongens en meisjes met



betrekking tot zichtbaarheidsmanagement, blijkt uit het huidige onderzoek dat geslacht niet samenhangt met zichtbaarheidsmanagement. De hypothese dat vrouwen eerder gesloten zijn over hun seksuele oriëntatie op het werk in vergelijking met mannen, wordt in deze studie dus niet bevestigd. Dit stemt overeen met de bevindingen uit ander onderzoek (Balsam & Mohr, 2007; Dewaele et al., 2014; Grov et al., 2006; Vincke et al., 2006), waar eveneens geen geslachtsverschillen werden teruggevonden.

### **Beperkingen, Suggesties, en Sterktes**

De resultaten van dit scriptieonderzoek bieden enkele inzichten die een meerwaarde zouden kunnen zijn op zowel theoretisch als praktisch vlak. Naast meer kennis over de mogelijke invloed die bepaalde factoren in de werkomgeving kunnen uitoefenen op zichtbaarheidsmanagement, biedt deze studie ook mogelijke handvaten aan die kunnen bijdragen tot een beter welzijn en arbeidsfunctioneren bij holebi's op het werk. Het huidige onderzoek houdt echter ook een aantal beperkingen in.

Allereerst namen vooral heteroseksuele (91.6%), homoseksuele en lesbische (6.5%) personen deel aan het onderzoek. Biseksuele respondenten (1.9%) waren in de minderheid, terwijl zij echter een belangrijke groep zouden kunnen vormen voor onderzoek naar zichtbaarheidsmanagement. Uit de resultaten van de huidige studie is immers gebleken dat biseksuele participanten een meer gesloten zichtbaarheidsstrategie hanteren dan lesbische en homoseksuele deelnemers, wat eveneens in ander onderzoek naar voren komt (Arena & Jones, 2017; See & Hunt, 2011). Voor toekomstig onderzoek naar zichtbaarheidsmanagement bij holebi's kan het dus van belang zijn om voldoende stil te staan bij mogelijke verschillen tussen de seksuele oriëntaties, en holebi's niet uitsluitend als overkoepelende groep te bestuderen.

Verder is de steekproef niet representatief voor de populatie werknemers binnen de Vlaamse Overheid wegens een effect van zelfselectie. Individuen die beslissen deel te nemen aan onderzoek verschillen immers van individuen die dit niet doen, in de zin dat personen die bereid zijn om aan studies deel te nemen bijvoorbeeld vaker gemotiveerd en hoger opgeleid zijn. Aangezien we zichtbaarheidsmanagement bestudeerden binnen de specifieke werkomgeving van de Vlaamse Overheid, kunnen we daarnaast ook niet generaliseren naar andere arbeidscontexten in Vlaanderen. Een suggestie voor nieuw onderzoek zou kunnen zijn dat zichtbaarheidsmanagement in

andere werkomgevingen van Vlaanderen bestudeerd wordt, zowel in de private als de publieke sector, en met oog voor verschillende arbeidsgroepen (arbeiders, bedienden, enz.).

Een andere beperking van deze studie betreft het type onderzoek. De studie bestond namelijk uit een cross-sectioneel onderzoek waarbij ieder individu in de groep slechts op één bepaald moment in de tijd gemeten werd. Dit impliceert dat we geen causale conclusies kunnen maken. Om causale verbanden tussen variabelen te begrijpen, is namelijk longitudinaal onderzoek nodig. Homonegatieve ervaringen kunnen bijvoorbeeld bijdragen tot meer openheid bij holebi's, maar het is ook mogelijk dat het omgekeerde waar is, namelijk dat meer openheid bij holebi's bijdraagt tot meer homonegatieve ervaringen.

Een laatste beperking betreft mogelijke cross-culturele verschillen wat betreft zichtbaarheidsmanagement bij holebi's. Bepaalde besproken studies zijn immers van Amerikaanse of Australische origine, en kunnen dus mogelijks niet veralgemeend worden naar de West-Europese, en meer specifiek de Vlaamse populatie. We vonden echter geen onderzoek dat culturele verschillen betreffende zichtbaarheidsmanagement tussen West-Europa en Noord-Amerika onderzocht.

## **Conclusie**

De bevindingen van dit scriptieonderzoek breiden onze kennis uit over de factoren die een rol zouden kunnen spelen bij zichtbaarheidsmanagement op de werkvloer. De resultaten tonen het belang aan van de perceptie van een holebivriendelijke werkomgeving (zoals openlijke holebicollega's hebben op het werk) voor openheid bij holebi's. Het ervaren van twee of meer homonegatieve gebeurtenissen hing onverwachts samen met meer openheid bij holebi's, wat mogelijk verklaard kan worden door het verband anders te bekijken. Zo zou een hypothese kunnen zijn dat zichtbare holebi's vaker het slachtoffer worden van homonegativiteit dan holebi's die zichzelf onzichtbaar maken. Nieuw onderzoek is nodig om na te gaan of de gevonden resultaten ook gerepliceerd kunnen worden in andere Vlaamse werkomgevingen. Daarnaast is longitudinaal onderzoek wenselijk om causaliteit na te gaan. Ten slotte kan het zinvol zijn om in toekomstig onderzoek stil te staan bij de verschillen tussen homoseksuele of lesbische en biseksuele werknemers wat betreft zichtbaarheidsmanagement.

## Referenties

- Abelson, J., Lambevski, S., Crawford, J., Bartos, M., & Kippax, S. (2006). Factors associated with 'feeling suicidal': The role of sexual identity. *Journal of Homosexuality*, 51, 59 – 80. doi:10.1300/J082v51n01\_04
- Allegretto, S. A., & Arthur, M. M. (2001). An empirical analysis of homosexual/heterosexual male earnings differentials: Unmarried and unequal. *Industrial and Labor Relations Review*, 54, 631 – 646.
- American Psychological Association. (2012). Guidelines for Psychological Practice with Lesbian, Gay, and Bisexual Clients. *American Psychologist*, 67(1), 10 – 42. doi: 10.1037/a0024659
- Arabsheibani, G. R., Marin, A., & Wadsworth, J. (2005). Gays' pay in the UK. *Economica*, 72, 333 – 347.
- Arena, D.F., Jones, K.P. (2017). To "B" or not to "B": Assessing the disclosure dilemma of bisexual individuals at work. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 86 – 98.
- Balsam, K. F., & Mohr, J. J. (2007). Adaptation to sexual orientation stigma: A comparison of bisexual and lesbian/gay adults. *Journal of Counseling Psychology*, 54, 306 – 319.
- Berg, N., & Lien, D. (2002). Measuring the effect of sexual orientation on income: Evidence of discrimination. *Contemporary Economic Policy*, 20, 394 – 414.
- Black, D., Makar, H., Sanders, S., & Taylor, L. (2003). The earnings effects of sexual orientation. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(3), 449 – 469
- Bowman, S. (2003). A call to action in lesbian, gay, and bisexual theory building and research. *Counseling Psychologist*, 31, 63 – 69.
- Carpenter, C. (2008a). Sexual orientation, income, and non-pecuniary economic outcomes: new evidence from young lesbians in Australia. *Review of Economics of the Household*, 6, 391 – 408.
- Carpenter, C. (2008b). Sexual orientation, work, and income in Canada. *Canadian Journal of Economics*, 41(4), 1239 – 1261.

- Clain, S. H., & Leppel, K. (2001). An investigation into sexual orientation discrimination as an explanation for wage differences. *Applied Economics*, *33*, 37 – 47
- Clair, J., Beatty, J., & MacLean, T. (2005). Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace. *Academy of Management Review*, *30*, 78 – 95.
- Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A., & Wright, T. (2007). Equality and diversity policies and practices at work: lesbian, gay and bisexual workers. *Equal Opportunities International*, *26*(6), 590 – 609.
- Cox, N., Dewaele, A., Van Houtte, M., & Vincke, J. (2011). Stress-related growth, coming out, and internalized homonegativity in lesbian, gay, and bisexual youth. An examination of stress-related growth within the minority stress model. *Journal of Homosexuality*, *58*, 117 – 137.
- Cox, N., Van den Berghe, W., Dewaele, A., & Vincke, J. (2008). General and minority stress in an LGB population in Flanders. *Journal of LGBT Health Research*, *4*, 181 – 194. doi:10.1080/15574090802657168
- Degges-White, S., & Shoffner, M.F. (2002). Career Counseling With Lesbian Clients: Using the Theory of Work Adjustment as a Framework. *The Career Development Quarterly*, *51*, 87 – 96
- de Graaf, R., Sandfort, T. G. M., & ten Have, M. (2006). Suicidality and sexual orientation: Differences between men and women in a general population-based sample from the Netherlands. *Archives of Sexual Behavior*, *35*, 253 – 262. doi:10.1007/s10508-006-9020-z
- Dewaele, A., & Van Houtte, M. (2010). *Zichtbaarheid- en discriminatiemanagement bij holebi-jongeren*. Gent, Steunpunt Gelijkekansenbeleid. Universiteit Antwerpen – Universiteit Hasselt
- Dewaele, A., Van Houtte, M., Cox, N., & Vincke, J. (2013). From coming out to visibility management—A new perspective on coping with minority stressors in LGB youth in Flanders. *Journal of Homosexuality*, *60*(5), 685 – 710. doi: 10.1080/00918369.2013.773818

- Dewaele, A., Van Houtte, M., & Vincke, J. (2014). Visibility and Coping with Minority Stress: A Gender-Specific Analysis Among Lesbians, Gay Men, and Bisexuals in Flanders. *Archives of Sexual Behavior*, 43, 160 – 1614. doi: 10.1007/s10508-014-0380-5
- Einarsdóttir, A., Hoel, H., & Lewis, D. (2015). 'It's Nothing Personal': Anti-Homosexuality in the British Workplace. *Sociology*, 49(6), 1183 – 1199. doi: 10.1177/0038038515582160
- Friedman, M. S., Marshal, M. P., Stall, R., Cheong, J., & Wright, E. R. (2008). Gay related development, early abuse and adult health outcomes among gay males. *AIDS and Behavior*, 12, 891 – 902. doi:10.1007/s10461-007-9319-3
- Gedro, J. (2008). LGBT Career Development. *Advances in Developing Human Resources*, 1 – 13 doi:10.1177/1523422308328396
- Green, H. B., Payne, N. R., & Green, J. (2011). Working bi: Preliminary findings from a survey on workplace experiences of bisexual people. *Journal of Bisexuality*, 11(2/3), 300 – 316. doi:10.1080/15299716.2011.572007
- Griffith, K. H., & Hebl, M. R. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: "Coming out" at work. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1191 – 1199.
- Grov, C., Bimbi, D. S., Nanin, J. E., & Parsons, J. T. (2006). Race, ethnicity, gender, and generational factors associated with the coming-out process among gay, lesbian, and bisexual individuals. *Journal of Sex Research*, 43, 115 – 121.
- Herek, G. M. (2009). Sexual stigma and sexual prejudice in the United States: A conceptual framework. In D. A. Hope (Ed.), *Contemporary perspectives on lesbian, gay, and bisexual identities*. (pp. 65 – 111). New York, NY US: Springer Science + Business Media. doi:10.1007/978-0-387-09556-1\_4
- Jones, K. P., King, E. B., Gilrane, V. L., McCausland, T. C., Cortina, J. M., & Grimm, K. J. (2013). The baby bump: Managing a dynamic stigma over time. *Journal of Management*. Advance online publication.
- King, E. B., Mohr, J. J., Peddi, C. I., Jones, K. P. & Kendra, M. (2014). Predictors of Identity Management: An Exploratory Experience-Sampling Study of Lesbian, Gay, and Bisexual Workers. *Journal of Management*, 1 – 27

- Kuyper, L., & Fokkema, T. (2011). Minority stress and mental health among Dutch LGBs: Examination of differences between sex and sexual orientation. *Journal of Counseling Psychology, 58*, 222 – 233.
- Lasser, J., Ryser, G. R., & Price, L. R. (2010). The development of a lesbian, gay, bisexual visibility management scale. *Journal of Homosexuality, 57*, 415 – 428.
- Lasser, J., & Tharinger, D. (2003). Visibility management in school and beyond: A qualitative study of gay, lesbian, bisexual youth. *Journal of Adolescence, 26*, 233 – 244
- Madera, J. M. (2010). The cognitive effects of hiding one's homosexuality in the workplace. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice, 3*, 86 – 89.
- McDermott, E. (2006), Surviving in dangerous places: lesbian identity performances in the workplace, social class and psychological health, *Feminism & Psychology, 16*(2), 193 – 211.
- Meyer, I. H. (1995). Minority stress and mental health in gay men. *Journal of Health and Social Behavior, 36*, 38 – 56. doi:10.2307/2137286
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin, 129*, 674 – 697. doi:10.1037/0033-2909.129.5.674
- Meyer, I.H. (2007). Prejudice and Discrimination as Social Stressors. In I.H. Meyer & M.E. Northridge (Eds.), *The health of sexual minorities: Public health perspectives on lesbian, gay, bisexual and transgender populations* (pp. 242 – 267). New York, NY: Springer.
- Mock, S. E., Sedlovskaya, A., & Purdie-Vaughns, V. (2011). Gay and bisexual men's disclosure of sexual orientation in the workplace: Associations with retirement planning. *Journal of Applied Gerontology, 30*, 123 – 132.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0733464809358081>.
- Ozeren, E. (2014). Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 109*, 1203 – 1215.

- Park A., et al. (2013) British Social Attitudes 30th Report. Beschikbaar op:  
<http://www.bsa-30.natcen.ac.uk/>
- Pelssers, I., Vandersmissen, J., Symons, L., Brepoels, M., Köse, N., Matthys, K., & Vermeiren, J. (2008). *(on)Zichtbaar holebi. Onderzoek naar de situatie van homoseksuele, lesbische en biseksuele werknemers op de werkvloer van de Vlaamse overheid*. Vlaamse overheid: Dienst emancipatiezaken.
- Plug, E., & Berkhout, A. (2004). Effects of sexual preference on earnings in the Netherlands. *Journal of Population Economics*, 17(1), 117 – 131.
- Pope, M., Barret, B., Szymanski, D., Chung, B., Singaravelu, H. McLean, R., et al. (2004). Culturally appropriate career counseling with gay and lesbian clients. *Career Development Quarterly*, 53, 158 – 177.
- Popova, M. (2018). Inactionable/Unspeakable: Bisexuality in the Workplace. *Journal of Bisexuality*, 18(1), 54 – 66, doi: 10.1080/15299716.2017.1383334
- Rostosky, S.S., & Riggle, E.D.B. (2002). "Out" at Work: The Relation of Actor and Partner Workplace Policy and Internalized Homophobia to Disclosure Status. *Journal of Counseling Psychology*, 49(4), 411 – 419
- Rumens, N., & Kerfoot, D. (2009). Gay Men at Work: (Re) Constructing the Self as Professional. *Human Relations*, 62, 763 – 86.
- Ryan-Flood, R. (2004). *Beyond Recognition and Redistribution: A case study of lesbian and gay workers in a local labour market in Britain*. Gender Institute New Working Paper Series, No. 12. London: London School of Economics
- See, H., & Hunt, R. (2011). Bisexuality and identity: The double-edged sword: Stonewall research into bisexual experience. *Journal of Bisexuality*, 11(2-3), 290 – 299. doi:10.1080/15299716.2011.571995
- Trau, R. N. C., & Härtel, C. E. J. (2004). One career, two identities: An assessment of gay men's career trajectory. *Career Development International*, 9, 627 – 637.
- Vincke, J., Dewaele, A., Vanden Berghe, W., & Cox, N. (2006). *Zzzip—een statistisch onderzoek met het oog op het verzamelen van basismateriaal over de doelgroep holebi's*. Gent: UGent—Steunpunt Gelijkekansenbeleid (UA—UHasselt).

Vlaamse Overheid (z.j.). *Diversiteit als meerwaarde*. Geraadpleegd op 20 april 2016 van <http://www.vlaanderen.be/nl/vlaamse-overheid/werken-bij-de-vlaamse-overheid/diversiteit-als-meerwaarde>

Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour Economics*, 10, 629 – 642

Williams, C.L., Giuffre, P.A., Dellinger, K. (2009). The Gay-Friendly Closet. *Journal of NSRC*, 6(1), 29 – 45

Williams, D. R., Yu, Y., Jackson, J. S., & Anderson, N. B. (1997). Racial differences in physical and mental health: Socioeconomic status, stress, and discrimination. *Journal of Health Psychology*, 2, 335–351.

Willis, P. (2009). 'It really is water off our backs': Young LGBTQ people's strategies for resisting and refuting homonegative practices in Australian workplaces. *Gay & Lesbian Issues and Psychology Review*, 5(3), 134 – 145

Willis, P. (2012). Witnesses on the periphery: Young lesbian, gay, bisexual and queer employees witnessing homophobic exchanges in Australian workplaces. *Human Relations*, 65(12), 1589 –1610. doi: 10.1177/0018726712457795

Wright, T., Colgan, F., Creggan, C., & McKearney, A. (2006). Lesbian, gay and bisexual workers: equality, diversity and inclusion in the workplace. *Equal Opportunities International*, 25(6), 465 – 470