

OUT IN FRONT?

EEN ONDERZOEK NAAR ZICHTBAARHEIDSMANAGEMENT BIJ
VLAAMSE HOLEBILEERKRACHTEN IN HET SECUNDAIR
ONDERWIJS.

Wetenschappelijke verhandeling

Aantal woorden (exclusief abstract en referentielijst): 15 158

Yente Vercauteren

Stamnummer: 01808414

Promotor: Prof. dr. Mieke Van Houtte

Commissaris: Prof. dr. Raf Vanderstraeten

Masterproef voorgelegd voor het behalen van de graad master in de richting Sociologie

Academiejaar: 2020-2021

Dankwoord

Dank u, thank you, merci, gracias... Zoveel verschillende talen en verschillende manieren om “dank u” te zeggen, maar toch schieten er steeds woorden tekort.

Deze thesis is voor velen een rollercoaster van emoties en laat me nu ook een kuddebeest zijn, maar ook ik heb dit ervaren. Met pijn in het hart neem ik afscheid van deze opleiding, maar ook van mijn thesis. Het schrijven van een thesis is een competentie waar iemand zelfstandig een onderzoek uitvoert. In dat opzicht ben ik ook trots op dit stuk dat ik hier nu aan jou kan voorleggen.

Zonder mijn promotor, Professor dr. Mieke Van Houtte, was ik nooit tot het concept zichtbaarheidsmanagement gekomen en werd ik ook niet gedreven om mijn eigen grenzen te verleggen. Bedankt voor de opbouwende feedback waardoor ik steeds verder kon met mijn onderzoek.

Daarnaast wil ik heel graag al mijn respondenten enorm hard bedanken. Zonder jullie was mijn onderzoek niet wat het moest zijn. Bedankt om me in vertrouwen te nemen en jullie verhaal bij mij te doen. Bij deze: duizendmaal dank. Verder wil ik al mijn vrienden bedanken die naar mijn frustraties moesten luisteren en deels mijn therapeut speelden. Ik wil ook nog in het bijzonder Lindsay D’hooghe, Thiel Soete en Marilyn Veraart bedanken voor het nalezen van deze scriptie. Zonder jullie stonden er waarschijnlijk nog veel dt-fouten en grammaticale fouten in mijn thesis. Tenslotte wil ik mijn ouders bedanken. Zij hebben me niet enkel financieel gesteund, maar ook moreel. Zonder hun geloof in mij, had ik nooit gestaan waar ik nu sta.

Hiermee sluit ik een mooie periode in mijn leven af, maar kan ik tevens de start nemen van een nieuw begin.

Abstract

Dit onderzoek bij Vlaamse holebicleerkrachten in het secundair onderwijs gaat dieper in op hun betekenisgeving aan zichtbaarheidsmanagement. Holebicleerkrachten komen voor de keuze te staan of ze hun seksuele geaardheid al dan niet vermelden voor de klas. De meeste studies focussen zich vooral op hoe holebi's omgaan met discriminatie op het werk en minder wat de functie is van zichtbaarheidsmanagement. Opvallend is dat er in de literatuur veel aandacht wordt geschonken aan het fungeren als voorbeeldfiguur voor holebistudenten. Hier wordt echter nooit dieper op ingegaan of verklaard waarom een holebicleerkracht dit al dan niet zou willen doen. Voor dit na te gaan werden er twintig semigestructureerde diepte-interviews afgenomen bij holebicleerkrachten. De analyses werden gedaan aan de hand van een grounded theory-benadering. Dit onderzoek concludeert dat holebicleerkrachten hun zichtbaarheid managen op verschillende manieren. De leerkrachten hanteren verbale en non-verbale communicatie om zich zichtbaar, mainstream of onzichtbaar op te stellen. Daarnaast is het ook mogelijk dat er een verschuiving zit in hun zichtbaarheid gedurende hun werkcarrière. Overigens biedt dit onderzoek een nieuwe wending aan het opnemen van een voorbeeldfiguur. Zichtbare leerkrachten vinden het belangrijk dat iemand uit een minderheidspositie het ook ver kan schoppen. Deze leerkrachten willen de heteronormatieve norm doorbreken zodanig dat hun leerlingen in aanraking komen met iemand uit de holebigemeenschap. Tevens geven bepaalde respondenten aan dat ze eerder een expliciet voorbeeldfiguur willen zijn voor holebi-jongeren. De meest opvallende bevinding is dat respondenten onzichtbaar bleven door de klassamenstelling. Op basis hiervan wordt aanbevolen om verder onderzoek te doen naar holebiseksualiteit in alle onderwijskoepels en -netten. Daarnaast is het ook van belang om meer in te zetten op diversiteit in alle facetten.

Inhoudstafel

Status quaestionis.....	8
1. Zichtbaarheidsmanagement	8
2. Werkomgeving en zichtbaarheidsmanagement	11
3. Onderwijs en holebilerkrachten.....	13
4. Onderzoeksdoel	16
Onderzoeksdesign.....	17
1. Onderzoekseenheden en -veld	17
2. Steekproeftrekking.....	17
3. Dataverzameling.....	18
4. Ethiek.....	19
5. Analysemethode	19
6. Tijdsplan	20
Resultaten	21
1. Communicatie seksuele oriëntatie.....	21
2. Holebiseksualiteit in de klas	24
3. Voorbeeldfiguur	28
4. Klassamenstelling	30
5. Schoolcontext.....	31
6. Zichtbaar = kwetsbaar opstellen?	33
7. Zichtbaarheidstypologie.....	34
Bespreking en conclusie	39
1. Bevindingen.....	39
2. Beperkingen	43
3. Implicaties	43

4. Vervolgonderzoek	44
Referentielijst	45
Bijlagen	52
Bijlage 1: Beschrijvende steekproefmatrix.....	52
Bijlage 2: Informed consent	54
Bijlage 3: Codeboom	55
Bijlage 4: Tijdsplan onderzoek.....	59
Bijlage 5: Rekrutering flyer	60
Bijlage 6: Voorbeeldmail rekrutering respondenten	61
Bijlage 7: Interviewvragen.....	62
Bijlage 8: Transcripties	64
Bijlage 9: Transcripties met open codering.....	64

Inleiding

Holebi's moeten iedere keer opnieuw bepalen of ze hun seksuele geaardheid meedelen in nieuwe contexten en situaties (Anné & Dewaele, 2018; Lasser, Price & Ryser, 2010; Lasser & Tharinger, 2003). Op basis daarvan hanteren holebi's een meer open of gesloten houding (Beatty, Clair & MacLean, 2005; Cox, Dewaele, Van Houtte, & Vincke, 2013; Jones et al., 2013). Dit dynamisch proces wordt zichtbaarheidsmanagement genoemd. Hoe iemand zijn of haar seksuele geaardheid zichtbaar maakt, kan een grote invloed hebben op het stressgehalte, de gezondheid, het zelfrespect, de interpersoonlijke relaties en de kwaliteit van leven van het individu (Cox et al., 2013).

Een holebivriendelijke werkomgeving is belangrijk voor het welzijn, de geleverde prestaties en de algemene werksfeer voor holebi's. Indien een werkomgeving holebi-onvriendelijk is, kan het individu te kampen krijgen met uitsluiting, concentratieproblemen, stress en zelfcensuur (Colgan, Creegan, McKearney & Wright, 2006). In slechtste geval kan het individu zelfs ontslag nemen. Heteronormativiteit en holebinegativiteit spelen hierbij een bepalende rol (Cox, Dewaele, Van den Berghe & Vincke, 2008). Hieruit kan geconcludeerd worden dat de openheid van holebi's voor iedereen een voordeel blijkt te zijn.

Het Vlaamse onderwijslandschap lijkt eveneens ook niet altijd een holebivriendelijke plaats te zijn (Cox et al., 2008). Aangezien dat circa een vijfde van de Vlaamse holebileerkrachten hun seksuele voorkeur niet meedeelt op school (Cox et al., 2008). Verder blijkt uit een onderzoek van Fundamental Rights Agency (FRA) dat holebipersonen in het onderwijs vaak kampen met discriminatie (FRA, 2013). Leerkrachten die doorgaans open zijn over hun seksuele oriëntatie worden vaker getroffen met discriminerende daden door medewerkers en leerlingen (Cox et al., 2008). Directies discrimineren minder, maar de gevolgen van discriminatie is groter (De Brauwere, 2002). Bijvoorbeeld de job niet krijgen, ontslagen worden en promotiekansen missen. Uit het rapport van UNIA, Interfederaal Gelijkekansencentrum, (2018) blijkt dat negatieve opmerkingen en pestgedrag problemen zijn die holebileerkrachten ervaren.

Onderzoek geeft aan dat er zelden studies gedaan zijn over holebileerkrachten en dat de focus meestal ligt op holebi-jongeren in het onderwijs (Gray, Harris & Jones, 2016). In het onderzoek van Moors en Nellis (2020) werd er gesuggereerd om verder onderzoek te doen naar groepen binnen de LGBTQ+-gemeenschap (of personen die zich identificeren als lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, queer, interseksueel of andere seksuele geaardheid en/of genderminderheidsidentiteiten) in verschillende onderwijstypes en -

koepels. De meeste onderzoeken focussen vooral op hoe discriminatie tot stand komt tegenover holebi's op de werkvloer. Verder is ook onderzoek gedaan naar de externe en interne stressoren en welke factoren een rol spelen bij de zichtbaarheidsstrategie die een holebi's hanteren (Anné & Dewaele, 2018). Onderzoek naar holebilerkrachten en zichtbaarheidsmanagement is tot nu toe nog niet uitgevoerd en zorgt voor een hiaat in de wetenschappelijke kennis. Daarnaast wordt er aanbevolen dat holebilerkrachten als voorbeeldfiguur kunnen dienen voor holebi-jongeren. Dit werd, voor zover ik kan nagaan, nog nooit dieper bevraagd. Met dit onderzoek wordt er getracht om hier een antwoord op te bieden.

Status quaestionis

1. Zichtbaarheidsmanagement

Zichtbaarheidsmanagement is geassocieerd met de sociaalpsychologische constructie van impression management (Lasser et al., 2010). Volgens Goffman (1959/2016) is elk individu een toneelspeler die verscheidene rollen kan aannemen. De rol dat iemand speelt, is gebonden aan het kader waarin die persoon zich bevindt. Het individu probeert te beheersen hoe hij of zij overkomt bij andere. De persoon doet dit door een andere rol aan te nemen. Bijvoorbeeld door de kledingstijl, spreekstijl of gedragingen aan te passen. De persoon maakt dus een keuze om een bepaalde rol aan te nemen. Een rol waarin iemand herkend wil worden. Dit definieert Goffman als impression management. Zichtbaarheidsmanagement daarentegen verwijst naar iets veel specifieker (Lasser et al., 2010). Het doel van impression management is om een positieve indruk op anderen te maken, terwijl zichtbaarheidsmanagement gericht is op het reguleren van een bekendmaking om zo stigma, schade of marginalisatie te minimaliseren. Verder is er een verschil tussen coming-out en zichtbaarheidsmanagement (Buyck & Van Houtte, 2018). Bij een coming-out gaat het over een eenmalige mondelinge openbaarmaking, terwijl zichtbaarheidsmanagement eerder een dynamisch proces is afhankelijk van de tijd en context waarbinnen het individu zich bevindt. Zodoende mag verbale openbaarmaking of zich outen niet verward worden met zichtbaarheidsmanagement, maar zijn ze beide wel belangrijke aspecten van zichtbaarheidsmanagement.

Holebi's reguleren hun identiteitsexpressie via een verscheidenheid aan strategieën en communicatievormen (Lasser & Tharinger, 2003). Zo zullen holebi's onder andere hun kledingstijl, spreekstijl en lichaamstaal controleren en aanpassen om hun zichtbaarheid te beheren (Cox et al., 2013). Volgens Chung (2001) bestaan er vijf strategieën van zichtbaarheidsmanagement. De eerste strategie is doen alsof, waarbij een individu bewust een relatie aangaat met iemand van het andere geslacht om zijn of haar seksuele oriëntatie achter te houden. De tweede, doorgaan voor, omvat dat iemand informatie doorgeeft waardoor anderen denken dat hij of zij heteroseksueel is. De derde, afdekken, duidt op het geven dat het individu informatie verbergt dat erop kan wijzen dat hij of zij holebi is. Zich impliciet outen gaat erover dat iemand eerlijk en open is over zijn of haar privéleven maar zichzelf niet als holebi zal omschrijven. Dit wordt benoemd door de omgeving. Als laatste is er nog het zich expliciet outen, hierbij

identificeert een persoon zich openlijk als holebi. Deze strategieën vormen een aansluitend geheel van onzichtbaar naar zichtbaar.

De manier waarop holebi's hun zichtbaarheidsstrategie construeren gebeurt enerzijds door de persoonlijkheidskenmerken (Beatty et al., 2005; Jones, Kendra, King, Mohr & Peddi, 2014). Anderzijds door de sociaal-culturele context (Cox et al., 2013). Holebi's observeren eerst hun omgeving en op basis daarvan hanteren ze een meer zichtbare of onzichtbare strategie (Anné & Dewaele, 2018; Beatty et al., 2005; Buyck & Van Houtte, 2018; Cox et al., 2013; Dewaele, Van Houtte & Vincke, 2014; Jones et al., 2013). Zo zullen holebi's continu de omgeving evalueren om na te gaan hoe de ander reageert op holebi's. Voorts wordt er ingeschat wie acceptierend of juist vijandig zal reageren. Doorheen dit proces proberen holebi's hun seksualiteit te definiëren, terwijl de omgeving rondom hen ook waarde probeert te geven aan homoseksualiteit. Holebi's dienen hierbij te fungeren als *active agents*. Indien een holebi zich zichtbaar open stelt, verstoort dit het heteronormatief klimaat. Dit zorgt ervoor dat de samenleving zaken zoals liefde, intimiteit en familie moet herdenken. Zichtbaarheidsmanagement is dus een dynamisch proces tussen omgeving, identiteit en zichtbaarheidsmanagement (Dewaele et al., 2014).

Minderheidsstress bij holebi's

Holebiseksuelen worden vaak geconfronteerd met seksueel stigma dat zij ervaren vanuit de maatschappelijke constructie (De Pourcq & Van Houtte, 2014). Binnen het seksueel stigma worden heteroseksuelen als de dominante groep aanzien en holebi's als minderwaardig (Dijker & Koomen, 1997). Volgens Link en Phelan (2001) wordt een stigma gedefinieerd als een bepaald onderdeel van een persoon dat wordt gezien als minderwaardig. Meyer (2003) ontwikkelde op basis van literatuur omtrent stigma een minderheidsstresstheorie. Minderheidsstress wordt aanzien als bijkomende stress dat individuen ervaren die tot een minderheidsgroep behoren. Er treedt minderheidsstress op bij mensen indien er een verschil is tussen de waarden van de gestigmatiseerde minderheidsgroep en de waarden van de dominante groep waartoe ze behoren. De definitie van minderheidsstress maakt een onderscheid tussen externe en interne stressoren (Delamillieure & Dewaele, 2012). Externe stressoren duiden naar objectieve en stressvolle situaties die het individu van buitenaf stressoren zal ervaren. De interne stressoren verwijzen naar internalisatie van negatieve attitudes met betrekking tot de minderheidsgroep. Wanneer holebi's denken dat ze met vooroordelen en discriminatie kunnen te maken hebben, kunnen ze een onzichtbare strategie hanteren om op deze manier de externe stressoren te ontwijken (Dewaele & Van Houtte, 2010). Een eerder

gesloten zichtbaarheidsstrategie gaat gepaard met meer hinder van interne stressoren (Meyer, 1995). Holebi's kampen daarnaast met meer mentale problemen en hebben een lager welbevinden in vergelijking met hetero's. Een andere interne stressor is geïnternaliseerde homonegativiteit. Dit houdt in dat holebi's homonegativiteit en negatieve attitudes waarnemen en dit in hun zelfbeeld opnemen (Mayfield, 2001). Geïnternaliseerde homonegativiteit heeft een nadelig effect op het welbevinden van de holebi (Dean & Meyer, 1998; Delamillieure & Dewaele, 2012; Meyer, 1995). Dit kan ook een reden zijn om onzichtbaar te blijven.

Gender, seksuele oriëntatie en zichtbaarheidsmanagement

Gender speelt ook een rol bij zichtbaarheidsmanagement (Dewaele & Van Houtte, 2010). Jongens blijken volledig open te zijn na hun eerste coming-out, terwijl meisjes meer gesloten zouden zijn en selectief beslissen wie ze op de hoogte brengen van hun seksuele oriëntatie. De reden waarom vrouwen eerder een gesloten zichtbaarheidsstrategie zouden hanteren is nog niet duidelijk. Volgens Bowman (2003) zou een relatie tussen twee vrouwen eerder als een innige vriendschap aanzien worden. Dit zou dan tevens een reden kunnen zijn waarom vrouwen onzichtbaarder zijn dan mannen. Overig onderzoek stelt juist dat er geen geslachtsverschillen zouden zijn (Balsam & Mohr, 2007; Bimbi, Grov, Nanin & Parsons, 2006; Cox, Dewaele, Van den Berghe & Vincke, 2006; Dewaele et al., 2014).

Daarnaast blijkt de seksuele voorkeur gerelateerd te zijn aan zichtbaarheidsmanagement (Anné & Dewaele, 2018; Balsam & Mohr, 2007; Fokkema & Kuypers, 2011). Biseksuelen lijken het moeilijker te hebben dan homo's en lesbiennes. Biseksualiteit wordt door de samenleving meestal afgestoten en het individu moet frequent anderen overhalen van het bestaan ervan. Daarnaast zouden biseksuelen minder snel hun seksuele voorkeur meedelen op de werkvloer in vergelijking met homo's en lesbiennes (Hunt & See, 2011). Volgens Arena en Jones (2017) zou deze onzichtbaarheid gedeeltelijk verklaard kunnen worden daar niet enkel hetero's een negatieve attitude hebben tegenover biseksualiteit maar ook lesbische en homoseksuele werknemers. Er zijn drie redenen waarom biseksuelen hun seksuele oriëntatie niet bekend maken op het werk (Popova, 2018). De eerste factor is dat mensen vaak de seksuele voorkeur assimileren met het geslacht van de huidige partner van het individu. Indien een biseksueel samen is met iemand van hetzelfde geslacht wordt deze aanzien als homoseksueel of lesbisch. Terwijl als iemand zich als biseksueel definieert en samen is met iemand van het andere geslacht, beschouwen ze deze persoon als heteroseksueel. Dit maakt dat biseksuele werknemers niet alleen geconfronteerd worden met de uitdaging om zich dusdanig te outen, maar ook om zichtbaar te blijven als biseksueel. Ten tweede is biseksualiteit gebonden aan

polyamorie. Ten derde zijn biseksuele werknemers gevreesd voor vooroordelen en bifobie indien ze hun seksuele voorkeur meedelen (Anné & Dewaele, 2018; Popova, 2018).

Het heteronormatief klimaat is niet enkel een probleem. Er wordt ook een bepaald genderconform gedrag verwacht binnen de maatschappij (Dean, 2010). Er zou een negatiever aanzien zijn tegenover homoseksuelen (Yu et al., 2017). Indien meisjes zich mannelijker kleden of gedragen dan wordt dit meer geaccepteerd dan wanneer jongens zich feminien gedragen. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat kenmerken die meisjes hebben die zich mannelijk gedragen gelinkt worden aan macht en dominantie. Zaken die behoren tot de mannencultuur. Vrouwelijkheid hangt samen met lager prestige. Dit wordt vaak ook geassocieerd met jongens die zich eerder vrouwelijke gedragingen hebben. De mannelijke eigenschappen staan dus gelijk aan een hogere waardering. Daardoor is het voor mannen complexer om zich meer feminien te gedragen zonder afgunstige blikken te krijgen. Om die reden gaan mannen zich sneller afzetten tegen vrouwelijke eigenschappen met inbegrip van homoseksuelen (Engels et al., 2015). De samenleving is niet expliciet tegen homoseksualiteit maar eerder tegen het gender non-conform gedrag (Dean, 2010). Een verklaring hiervoor zou te kunnen maken hebben met hegemonie. Het begrip hegemonie omvat welke cultuur dominant is van de heersende klasse binnen een maatschappij (Donaldson, 1993). Connel (1996) gebruikt de term om mannelijke dominantie te omschrijven waarbij feminiene kenmerken en homoseksualiteit als minderwaardig worden aanzien (Coston & Kimmel, 2012; Donaldson, 1993).

2. Werkomgeving en zichtbaarheidsmanagement

De manier waarop holebi's hun werkomgeving beleven kan een invloed hebben op hun zichtbaarheidsstrategie. Steeds meer mensen zijn open over hun seksuele geaardheid op het werk (Kuyper, 2016). Volgens een onderzoek van Cox et al. (2008) in Vlaanderen is 78% gedeeltelijk of volledig open over zijn of haar seksuele oriëntatie op de werkvloer. De Belgische werkomgeving is onderhevig aan een heteronormatief klimaat (Cox et al., 2008). Dit zorgt ervoor dat het niet evident is voor holebi's om hun seksuele oriëntatie te uiten. Heteronormativiteit slaat terug naar praktijken, instituties en attitudes die heteroseksualiteit tot een geprivilegieerd systeem maken (Salo, 2004). Dit omvat dat er bij de heteroseksuele veronderstelling vanuit gegaan wordt dat een individu heteroseksueel is tot het tegenovergestelde aangetoond is (Cox et al., 2008). Deze heteroseksuele veronderstelling is een houding binnen de maatschappij die blijft bestaan door de onzichtbaarheid van holebi's.

Volgens Charpentier (2004) kan de expressie van een holebi verschillende vormen aannemen door het heteronormatieve werkklimaat. Deze kunnen lopen van de dresscode die er verwacht wordt tot de levensloopaspecten. Daarnaast heerst er een verwachtingspatroon dat mensen tegen een gegeven moment een vaste partner en kinderen hebben. Holebi's voldoen vaak niet aan die verwachtingen en kunnen niet meepraten als deze zaken aan bod komen. Bovendien zijn de intieme relaties van holebi's moeilijker bespreekbaar op de werkvloer. Als deze wel aan bod komen, voldoen deze verwachtingen niet aan de norm. Bijvoorbeeld een driekoppig-ouderschap waarbij een lesbisch stel een kind heeft met een betrokken vader. Dit in tegenstelling tot hetero's waarbij het een dagelijkse gewoonte is om over private zaken of het gezinsleven te praten. Door de heteronormatieve werkomgeving bouwen holebi's minder intieme relaties op met collega's (Charpentier, 2004; Nardi, 1999). Daar holebi's minder erkenning en identiteits ondersteuning vinden.

Het stigma omtrent seksuele minderheden en genderdiversiteit op de werkvloer gaat in soms gepaard met pestgedrag, (in)directe discriminatie en onbewuste vooroordelen (Jans & Van Steerthem, 2018). Holebi's worden getroffen met stigma's en minderheidsposities, wat kan leiden tot een lager welzijn (Jans & Van Steerthem, 2018). Er is wel een beweging gaande binnen de werkomgeving om meer aan diversiteitsmanagement te doen (Jans & Van Steerthem, 2018; Köllen, 2013). Meer bepaald om het welzijn, de gezondheid, de innovativiteit en de motivatie bij holebiwerknemers te versterken en zo meer inclusie te verkrijgen voor deze doelgroep op de werkvloer. Holebi's hanteren een gesloten zichtbaarheidsstrategie op het werk omdat ze bang hebben dat hun holebi-zijn negatieve gevolgen zou hebben op hun carrière en kans op promoties. Hoe de organisatiecultuur is opgebouwd en de attitude van medewerkers als leidinggevende tegenover homoseksualiteit speelt ook een rol. Indien medewerkers zich negatief uitspreken over holebi's dan zou dit ook een impact kunnen hebben op hun zichtbaarheidsstrategie. Andere bepalende factoren zijn negatieve gebeurtenissen uit het verleden wat betreft seksuele voorkeur, ras en gender, nood aan privacy, gebrek aan zichtbare holebi's op het werk en tijdelijke tewerkstelling (Anné & Dewaele, 2018; Colgan et al., 2006). Verder kan seksuele geaardheid een invloed hebben op de beroepskeuze indien de persoon in kwestie zich in een vroeg stadium als holebi identificeert. Holebi's maken soms een bewuste keuze om bepaalde sectoren te mijden indien ze verwachten dat deze homofoob kunnen zijn (Ryan-Flood, 2004). Holebi's die in een meer stigmatiserend homofoob klimaat opgroeiden en dus ouder zijn, deden hun coming-out op latere leeftijd (Breda, Dewaele & Godemont, 2004). Hierdoor zullen holebi's uit verscheidene leeftijdscategorieën een andere omgang hebben met hun seksuele oriëntatie op het werk (Cox et al., 2008).

3. Onderwijs en holebilerkrachten

De Vlaamse onderwijssector is volgens onderzoek geen holebivriendelijke plaats, gezien er nog steeds sprake is van een heteronormatief klimaat (Claes, Dejeaghere, Harell, Hooghe, & Quintelier, 2007; Cox et al., 2008; Pelleriaux & Van Ouytsel, 2003). Zo bleek uit onderzoek van Jackson (2007) dat het niet de ervaring van homoseksueel of lesbisch zijn op zich was die het moeilijk maakte om leerkracht te zijn, maar dat dit wel het geval was in de context van een heteronormatieve samenleving (Melillo, 2003). Hierbij stelden Stevens en Vincke (1999) vast dat beroepen waar een morele superioriteit wordt gevraagd van de werknemers, zoals leerkracht, minder geschikt worden geacht voor holebi's en tot meer discriminatie leiden. Deze discriminatie van holebilerkrachten zou vooral door leerlingen en collega's gebeuren, bijvoorbeeld door middel van homograppen of roddels. Gezien de pedagogische functie van het onderwijs is dit gedrag iets dat niet getolereerd wordt (Dewaele & Michielsens, 2003; Gennez & Meuleman, 2017). Verder blijkt uit een peiling van Unia (2016) naar homonegativiteit in België dat een zesde van Belgen expliciet akkoord gaat met de stelling dat indien de leerkracht van hun kind holebi zou zijn, dat deze holebilerkracht zijn of haar seksuele oriëntatie niet mag meedelen voor de klas. Dit zijn net heteronormatieve vooroordelen (Subramanian & Teney, 2010). Het onderwijs zou deze vooroordelen kunnen weerleggen en zo op een gegeven moment meer openheid kunnen creëren bij de algemene bevolking.

Jackson (2007) ontwikkelde een theorie over de ontwikkeling van holebilerkrachten. De holebilerkrachten in deze studie evolueerden van het niet geloven dat ze konden lesgeven omwille van hun holebiseksualiteit via een gesloten zichtbaarheidsstrategie naar iemand die open is over zijn/haar seksualiteit op school. De deelnemers kaartten aan dat als ze open waren, dit op individueel vlak voordelen had en het hun studenten ook ten goede kwam. De hoofdreden hiervoor was dat leerkrachten zo het gevoel hadden hun eigen inbreng en persoonlijkheid te kunnen uiten in de klas. Andere kwalitatieve onderzoeken (Jennings, 2005; Leithwood & McAdie, 2007; McCarthy, 2003; Melillo, 2003; Rensenbrink, 1996) ondersteunen de bevinding dat holebilerkrachten die open waren, bijdragen aan een betere omgeving voor zichzelf en hun leerlingen. Uit een onderzoek van Juul en Repa (1993) blijkt dat holebilerkrachten die zichzelf definiëren als out, een hogere score behaalden op werktevredenheid.

Holebileerkracht als voorbeeldfiguur?

LGBTQ+-identificerende leraren kunnen dienen als rolmodellen voor alle jongeren en in het bijzonder voor LGBTQ+-identificerende jongeren (Bartkiewicz, Boesen, Greytak, Kosciw & Palmer, 2012). De school is een ideale omgeving om stigmatisering en vooroordelen te voorkomen bij kinderen (Oskamp, 2000). Leerkrachten hebben een grote invloed bij het aanpakken van vooroordelen omtrent de seksuele voorkeur. Zij kunnen zorgen voor een gezond schoolklimaat waar er ruimte is om over discriminatie te praten en waar inclusie hoog in het vaandel wordt gedragen. Volgens Griffin en Ouellett (2003) blijkt dat goed opgeleide leerkrachten die werken rond thema's zoals seksualiteit en gender dusdanig heteronormativiteit kunnen tegengaan op school. Dit wordt ook bevestigd in het onderzoek van Blaise (2005). Ze stelt dat de schoolomgeving een belangrijke actor is bij het overdragen van de dominante waarden binnen een samenleving. Indien holebileerkrachten hun seksuele oriëntatie meegeven, krijgen holebi-jongeren een groter gevoel van eigenwaarde als lesbisch, homo of biseksueel (Harbeck, 2014). Verder kan deze coming-out leiden tot meer gewenning met een niet-conforme seksualiteit voor zowel holebi-jongeren als heteroseksuele jongeren (Allen, 2011). Naast de zichtbaarheidsstrategie moet de leerkracht dus ook beslissen of hij/zij als rolmodel wil optreden voor leerlingen die op hetzelfde geslacht vallen (Allen, 2011; Khayatt, 1997; Martino, 2008). Uit Dierck, van Laar en Phalet (2019) blijkt dat wanneer homoseksualiteit in de naaste omgeving van de leerlingen voorkomt, leerlingen hier positiever manier mee (zouden) kunnen omgaan. Deze leerkrachten staan voor de uitdaging wat betreft multiculturaliteit en superdiversiteit (Smits & Vansteelandt, 2019). Zo blijkt dat jongens en leerlingen met een migratieachtergrond stellen zich meer zich meer gereserveerd tijdens klasgesprekken over homoseksualiteit (Boersma, Bucx & Keuzenkamp, 2019). Zolang gendersocialisatie een onzichtbaar proces blijft, zal seksuele oriëntatie worden gezien als een abnormaliteit in het licht van een vaste, biologische genderbestemming (Wells, 2018). De holebileerkracht is iemand die deze diversiteit zichtbaar kan maken.

Holebiseksualiteit in de klas

Het thema seksualiteit komt in de eerste graad aan bod onder de vorm van seksuele opvoeding (Dierck et al., 2019). In de tweede graad wordt er meer toegespitst op de seksuele beleving en het relationele aspect. In een kleinschalig onderzoek van Moors en Nellis (2020) naar hoe homoseksuele leerkrachten omgaan met het thema holebiseksualiteit, bleek dat er een verschil werd gevonden tussen expliciete en impliciete aanpak. Een expliciete aanpak gaat er over dat ze het onderwerp holebiseksualiteit in de kijker zetten, terwijl een impliciete manier ze dit eerder op een subtiele wijze gaan aanbrengen. Een voorbeeld van een impliciete manier is dat ze een homokoppel in een vraagstuk steken. Leerkrachten geven aan dat er nood is om seksualiteit meer bespreekbaar te maken binnen het onderwijs (Dierck et al., 2019). Door de alsmaar snel veranderde maatschappij kan het onderwijs vaak niet inspelen op dit thema en is het afhankelijk van het initiatief van leerkrachten. Verder zou het interessant zijn dat een school een inclusief curriculum volgt, hierdoor zou het welbevinden stijgen bij LGBTQ+-leerlingen (Çavaria, 2017). Indien leerlingen het gevoel krijgen dat ze worden geaccepteerd, gaat hun welbevinden stijgen. Hierdoor gaan ze beter presteren op school en minder spijbelen. Meer belangstelling voor LGBTQ+-onderwerpen in het onderwijs is niet enkel van belang voor het welbevinden van LGBTQ+-individuen maar draagt ook bij aan heteronormatieve karakter van de school (Aerts, Cox, Dewaele, Van Houtte & Vincke, 2012; Elchardus, Kavadias & Siogners, 1998).

4. Onderzoeksdoel

Holebileerkrachten komen, net zoals holebi's op andere levensvlakken, voor de keuze te staan of ze hun seksuele oriëntatie al dan niet bekendmaken voor de klas. In de besproken literatuur blijkt dat een holebivriendelijke werkomgeving belangrijk is voor het welzijn, geleverde prestaties en de algemene werksfeer voor holebi's. Indien een werkomgeving holebi-onvriendelijk is, kan het individu te kampen krijgen met uitsluiting, concentratieproblemen, stress en zelfcensuur (Colgan et al., 2006). In slechtste geval kan het individu zelfs ontslag nemen. De meeste onderzoeken richten zich vooral op discriminatie van holebi's op de werkvloer en veel minder op hoe zij daarmee omgaan of wat de functie is van zichtbaarheidsmanagement. Dit onderzoek heeft een symbolisch interactionistische benadering waarbij de betekenisgeving van het individu centraal komt te staan. Verder omvat de literatuur geen studies over de beleving specifiek gericht op Vlaamse holebileerkrachten in het secundair onderwijs. De focus ligt meer op de holebi-jongeren zelf. De betekenisgeving van holebileerkrachten is juist belangrijk omdat deze eventueel een voorbeeldfiguur kunnen zijn voor jongeren. Het belang van rolmodellen wordt verondersteld bij het (opnieuw) bevestigen van de holebileerlingen hun gevoel van eigenwaarde als lesbisch, homo of biseksueel. Voor homo- en heterostudenten kan deze coming-out leiden tot meer gewenning met een niet-conforme seksualiteit (Allen, 2011). Dit zijn zaken die in Vlaanderen nog niet onder loep werden genomen. Verder wordt er ook aandacht geschonken aan hoe holebileerkrachten met het thema seksualiteit aan de slag gaan in de klas. Meer belangstelling voor LGBTQ+-onderwerpen in het onderwijs is niet enkel van belang voor het welbevinden van LGBTQ+-individuen maar draagt ook bij aan heteronormatieve karakter van de school (Aerts et al., 2012; Elchardus et al., 1998).

Daarnaast staan leerkrachten voor de uitdaging wat betreft multiculturaliteit en superdiversiteit (Smits & Vansteelandt, 2019). Hoe leerkrachten omgaan met hun seksuele oriëntatie tegenover verschillende doelgroepen wordt binnen dit onderzoek ook dieper bevraagd. Binnen dit kwalitatief onderzoek zal getracht worden te doorgronden welke betekenis holebileerkrachten hier aan geven.

Onderzoeksdesign

1. Onderzoekseenheden en -veld

De onderzoekseenheden waarop dit onderzoek aanstelling tot heeft, zijn Vlaamse holebicleerkrachten in het secundair onderwijs. Deze doelgroep is moeilijk te benaderen doordat deze (deels) verborgen is en het vraagt veel expertise om deze populatie toegankelijk te maken (Spren, 1992). Zo kunnen mensen zich nog niet geout hebben en er bestaat geen lijst van Vlaamse holebicleerkrachten. Daarnaast zou een oproep tot deelname enkel mensen kunnen aanspreken bij wie dit thema nauw aan het hart ligt. De criteria waaraan de respondent moet voldoen is dat hij of zij een leerkracht is in het secundair onderwijs en zichzelf identificeert als homo, lesbisch of biseksueel. Verder worden er geen eisen gesteld vermits het design anders onhaalbaar werd in het aangereikt tijds kader.

2. Steekproeftrekking

In dit onderzoek werd er gebruikgemaakt van een theoretische steekproef waarbij de cases werden gekozen op basis van inhoudelijke overwegingen (Meuleman & Roose, 2015). Het selecteren van de steekprofeenheden brengt moeilijkheden met zich mee aangezien dit onderzoek zich richt op een deels verborgen doelgroep, namelijk seksuele minderheden. In dit specifieke onderzoek werden voor de rekrutering van respondenten flyers verspreid in tien middelbare scholen in Gent en Aalst (Bijlage 5: Rekrutering flyer). Daarnaast werden ook flyers verspreid in holebivriendelijke horecazaken. Door de COVID-19 pandemie verliep rekrutering via deze kanalen zeer moeizaam. Leerkrachten mochten niet in de leraarskamer eten en de horeca moest sluiten. Omwille van deze overheidsbeslissingen werd er daarom getracht om de rekrutering online te laten verlopen. Er werd gemaild naar scholen en een oproep geplaatst in een private Facebookgroep. De Facebookgroep was een groep die zich specifiek richt op leerkrachten in het secundair onderwijs, via deze weg werden er veel geïnteresseerden aangetrokken. Door het hoge aantal belangstellenden werd er verder geen gebruik gemaakt van de sneeuwbalsteekproef, zoals initieel gepland. De steekproef wordt bij een sneeuwbalsteekproef groter naarmate de progressie van het onderzoek (Meuleman & Roose, 2015). Het onderzoek vertrekt met een beginnend aantal eenheden die onderzoek heeft verworven. Door het netwerk van deze eenheden wordt er doorverwezen naar andere respondenten.

3. Dataverzameling

In dit onderzoek wordt er getracht een betere kijk te krijgen op de persoonlijke belevingen en interpretaties van holebi's en hun zichtbaarheidsmanagement. Hiervoor werd er gebruik gemaakt van twintig semigestructureerde individuele diepte-interviews. Bovendien wordt er ingegaan op een gevoelig thema, seksuele identiteit, waardoor een individueel interview aan te bevelen is boven een focusgesprek (Mortelmans, 2013). De afnames van de interviews verliep in twee fasen: de eerste interviewronde vond plaats van begin oktober tot eind november 2020 en de tweede in februari 2021. Na de eerste interviewronde werden enkele interviewvragen toegevoegd en veranderde de focus. Zo werden er meer vragen toegevoegd over verschillen in de klasgroep. In de eerste ronde werd hier niet op gefocust, maar door het meermaals terugkomen van dit concept, werd er gekozen om hier dieper op in te gaan. Daarnaast werd in de eerste ronde specifiek gevraagd naar het al dan niet opnemen van de rol van voorbeeldfiguur. Tijdens de tweede ronde werd meer op toegezien of respondenten dit uit zichzelf al dan niet aankaartten. Verder werd tijdens de tweede ronde ook dieper gefocust op het thema holebiseksualiteit in de klas. Daar het interview semigestructureerd was, werd er op toegezien dat de respondent de gespreksleider was en de interviewer afhankelijk van het verhaal en daardoor meer op bepaalde thematieken ging toezien. In de tweede ronde werd ook actief op zoek gegaan naar oudere respondenten, en een gedetacheerd leerkracht die bij Çavaria werkt. Çavaria is een Vlaamse organisatie die de belangen verdedigt van LGBTQ+-personen, alsook de koepel van LGBTQ+-organisaties (Çavaria, z.j.). Dit zorgde voor meer verdieping voor de data-analyse. De interviews werden allemaal online afgenomen wegens de Covid-19 pandemie. De platformen die voornamelijk werden gebruikt waren: Teams, Skype en Google Meet. Deze platformen worden het meest aangeraden, daar deze over een opnamefunctie beschikken. Het online afnemen van de interviews had een aantal nadelen. Zo zorgde dit voor een grotere afstand tussen de interviewer en respondent. Daarnaast zorgden technische problemen voor meer communicatieproblemen. Maar het bracht ook voordelen met zich mee. Door technologie werd het bereik van leerkrachten groter en werden er leerkrachten geïnterviewd over heel Vlaanderen.

De steekproef bestaat uit elf vrouwen en negen mannen (bijlage 1: beschrijvende steekproefmatrix). Acht van de elf vrouwen identificeerden zich als lesbisch, één persoon als biseksueel en twee als panseksueel. Iemand die panseksueel is valt op de persoon, en niet op het geslacht. Bij de mannen identificeerden acht mannen zich als homoseksueel en één iemand identificeerde zich als panseksueel. Binnen het analyseproces moet er in acht genomen worden dat de categorisering van mensen in praktijk veel

vloeibaarder is. De leeftijd van de respondenten varieerde van 23 tot 51 jaar, met een mediaan van 31 jaar. In totaal duurden de gesprekken gemiddeld 45 tot 60 minuten.

4. Ethiek

In dit onderzoek werd dieper ingegaan op gevoelige thematieken zoals seksuele oriëntatie, discriminatie enzovoort. Deze thematieken konden eventueel schade toebrengen aan de respondenten. Dit werd voorkomen door gebruik te maken van de juiste gesprekstechnieken. Zo werd erop toegezien dat er steeds open vragen gesteld werden en de respondent het gevoel te geven dat hij/zij zich in een veilige omgeving bevindt. Dit werd getracht te bereiken door de respondent op voorhand aan te laten geven of hij/zij duiden bepaalde vragen liever niet wil beantwoorden, en duidelijk te maken dat dit zeker geen probleem is. Er werd getracht dit te bereiken door erop te geven dat indien de respondent bepaalde vragen liever niet beantwoordde, dit zeker geen probleem was. Verder werd er ook op toegezien dat het interview goed werd voorbereid. Daarnaast werd er een *informed consent* (Bijlage 2: Informed consent) opgesteld waarbij deelnemers geïnformeerd werden over de aard en de doelstelling van dit onderzoek. Hierdoor waren de respondenten zich bewust van wat er van hen verwacht werd en konden deze gevoelige thematieken grondiger bevraagd worden (Meuleman & Roose, 2015). Omwille van de persoonsgebonden data wordt erop toegezien dat de privacy van de deelnemers gewaarborgd blijft door gebruik te maken van pseudoniemen, hun woonplaats om te zetten in de provincie waarin ze wonen, en enkel het schoolnet mee te geven (en niet de school).

5. Analysemethode

In dit onderzoek werd gebruikt gemaakt van een grounded theory benadering of constant vergelijkende methode (Mortelmans, 2013). Deze methode werd gebruikt aangezien de focus ligt op het ontwikkelen van een theorie in plaats van het testen ervan. Binnen de grounded theory-benadering staan drie elementen centraal: het cyclische karakter, de theorievorming en de constant vergelijkende methode. Voorafgaande onderzoeken vormen de basis maar de theorieontwikkeling gebeurt op een inductieve manier. De zaken die respondenten belangrijk lijken te vinden zijn het startpunt van dit onderzoek. De analyse van de data gebeurde door het doorlopen van de verschillende codeerfases. Bij het open coderen worden categorieën en hun eigenschappen geïdentificeerd. Bij het axiaal coderen worden die categorieën aan elkaar gerelateerd. Ten slotte worden in de fase van het selectief coderen de concepten aan elkaar gerelateerd

om een theorie op te bouwen. Er werd cyclisch tewerk gegaan door middel van voortdurende vergelijking en aanpassingen van eerder gevonden resultaten. Zo werd de eerste dataverzamelingsronde al in de herfst van 2020 getranscribeerd, en open en axiaal gecodeerd. Hierna volgde de eerste analyse van dit onderzoek in januari 2021, waarna de vragenlijst werd aangepast en de steekproef veranderd door een focus te leggen op oudere respondenten, en iemand uit een holebivereniging. De analyse staat niet los van de steekproeftrekking en dataverzameling. Na de eerste ronde van dataverzameling, volgde een eerste fase van open en axiaal coderen. Dit met de bedoeling een zekere structuur in de verkregen data aan te brengen. Hier werd onder meer uitgegaan van sensitizing concepts, codes die verwacht werden terug te vinden op basis van de literatuur, zoals 'rolmodel' en 'leerlingpopulatie'. Maar bij deze eerste fase van coderen werd snel duidelijk dat ook andere codes een belangrijke plaats zouden krijgen bij de theorievorming. Naast het inductieve karakter is er ook een deductief aspect aan de studie (Ritchie & Spencer, 1994). Bij het axiaal coderen werden codes samengevoegd en een aantal codes werden eruit gegooid. De hoofdconcepten werden gedefinieerd en deelconcepten eromheen geplaatst aan de hand van codebomen (Bijlage 3: Codeboom). Het maken van memo's nam een belangrijke plaats in deze fase. Ideeën en bedenkingen die de onderzoeker tijdens het proces van analyse te binnen schoten, werden telkens opgeschreven. Tijdens de tweede dataverzamelingsronde werden telkens na elk interview de data gecodeerd. Hierbij werd gekeken steeds teruggekoppeld naar de thematieken die tijdens de eerste data-analyse naar voor kwamen. Hiermee werd het cyclisch karakter van de analysemethode behouden. Uiteindelijk werden de verschillende concepten bij het selectief coderen aan elkaar gerelateerd en werd zo de theorie opgebouwd. Er werd gebruik gemaakt van de opmerkingenfunctie in Word voor het open coderen. Dit werd toegepast op drie transcripten. Hierna werd een codeboom opgesteld waarop alle interviews axiaal werden gecodeerd in het computerprogramma Nvivo. Dit programma werd gebruikt omdat de mogelijkheid geeft een goed overzicht samen te stellen van de verworven data.

6. Tijdsplan

Rekening houdend met het tijdsintensieve karakter van kwalitatief onderzoek werd een tijdsplan opgesteld voor een betere haalbaarheid en uitvoerbaarheid van de onderzoeksdoelstellingen (Bijlage 4: Tijdsplan). Bij deze opstelling van het tijdsplan werd er rekening gehouden met tijdsbependingen van de onderzoeker en van de respondenten. Er werd ook een veiligheidsmarge ingelast zodat er voldoende speling was. Dit wordt aangeraden bij het flexibele karakter van kwalitatief onderzoek. Zo werden vaak één of twee weken extra gerekend per fase.

Resultaten

1. Communicatie seksuele oriëntatie

In de manier waarop de respondenten omgaan met hun zichtbaarheidsstrategie, kan een duidelijk verschil opgemerkt worden tussen verbale en non-verbale communicatie.

Verbale communicatie staat voor communicatie waarbij het individu zich uit in woorden (en/of geluiden). Uit de data-analyse komt naar voor dat alle respondenten zich voornamelijk verbaal outen. De respondenten gaven wel aan dat ze niet specifiek een coming-out gingen doen maar het eerder terloops in het gesprek te laten vallen. Enerzijds is het opvallend dat dit vooral ter sprake komt bij smalltalk, met vragen zoals: Heb je een partner? Ben je getrouwd? Heb je kinderen? Deze vragen worden steeds eerlijk beantwoord tegenover hun collega's en/of directeur. Specifiek naar leerlingen toe wordt dit minder snel gezegd (zie verder). Anderzijds komt het aan bod doordat de respondent verhalen vertellen over hun gezin en door bepaalde zaken te benoemen dat de andere persoon zo de link kan leggen dat deze niet heteroseksueel is. Bijvoorbeeld: "ik heb een dochter en mijn vrouw en ik waren deze middag aan zee". Verder moesten sommige mensen zich verantwoorden en begrepen soms collega's niet dat ze daadwerkelijk met iemand van hetzelfde geslacht samen zijn. Bijkomend zijn er ook nog steeds reacties dat ze een vermoeden hadden of ze dit niet verwacht hadden. Holebi's moeten nog steeds de status quo van het heternormatief klimaat doorbreken. Dit wordt door veel respondenten als vermoeiend ervaren. Daarnaast maken de respondenten ook gebruik van humor om aan te tonen dat ze holebi zijn. Het citaat van Mia verduidelijkt dit met een voorbeeld:

Mia: "Dus een jongenslief van een meisje heeft een bericht gestuurd dat ze een dik gat heeft en dat kan je toch niet sturen, dat mag niet. En dan zei ik zoiets van ja nee dat mag niet maar als je een vrouw had gekozen dan had je dat probleem niet gehad."

Er was geroezemoes in de klas en Mia kwam de klas binnen waarbij een leerlinge een opmerking had gekregen van haar jongenslief. Daarop zegt Mia dus (verbaal) expliciet dat zij een andere seksuele oriëntatie heeft door middel van situatiewaardoor de leerlingen het ook te weten kwamen.

Respondenten die hun seksuele oriëntatie verbergen voor leerlingen deden dit door op hun taalgebruik te letten. Dit doen ze door gebruik te maken van neutrale terminologie wanneer er wordt gevraagd naar hun relationele status. Hierbij definiëren ze hun partner als 'mijn wederhelft'. Het hebben van een partner zou tevens wel voor zekerheid zorgen. Voor beginnende leerkrachten blijkt het niet evident te zijn om hun seksuele oriëntatie te benoemen. Het is eigen aan het onderwijs dat leerkrachten bij de start van hun werkcarrière vaak interims moeten doen. Dit bemoeilijkt het opbouwen van een band met collega's waardoor ze minder snel open zijn over hun seksuele oriëntatie. Een coming-out stopt nooit en moet bij elke nieuwe (werk)omgeving steeds opnieuw vermeld worden.

Daarnaast blijkt non-verbale communicatie ook een overkoepelend geheel te vormen in hoe de respondenten met hun seksuele oriëntatie omgaan. Non-verbale communicatie gaat dieper in op de spreekstijl, lichaamstaal en kledingstijl van de respondenten. Hierbij konden bepaalde respondenten hun seksuele oriëntatie niet verbergen omdat dit als "vanzelfsprekend" wordt geacht. Indien hier dieper op ingezoomd wordt, gaat het voornamelijk over hun lichaamsbewegingen, houdingen en gezichtsuitdrukking. Zowel bij homoseksuelen, als lesbiennes komen deze aspecten naar voor indien deze respondenten niet voldoen aan de standaard gendernorm. Zo worden gedragingen bij homoseksuele mannen meer als open en flamboyant gezien dan bij een heteroseksuele man. Dit heeft te maken met de stereotypering die er heerst over gendernormen. Verder kwam de spreekstijl en het stemgeluid ook naar boven. Respondenten haalden aan dat indien hun toonhoogte bij mannen hoger was en bij vrouwen lager, dit niet konden verbergen. Respondenten die dit niet aanhaalden, worden ook eerder gezien als mainstream holebi's of onzichtbare holebi's.

Indien er wordt gekeken naar kledingstijl, dan is het opvallend dat leerkrachten kledij dragen die afwijkt van de norm als zichtbaarder worden beschouwd. Het gaat hier over de situatie waarbij vrouwen eerder masculiene kledij dragen en mannen meer extravagante kledingstukken, zoals sjaals, oorbellen of kledingstukken met atypische motieven. Zaken die niet horen bij de typische heteroseksuele man binnen de huidige maatschappij. Daarnaast waren er ook respondenten die zichzelf niet definieerden als het stereotype van een holebi, de zogenaamde mainstream holebi's. Deze halen aan dat collega's, directie of leerlingen het niet aan hen zouden kunnen zien dat ze holebi zijn. Dit omdat ze niet voldoen aan het stereotype. Daarnaast speelt de seksuele oriëntatie een rol bij hoe bepaalde respondenten zich kleden. Zo zullen holebi's onder andere hun kledingstijl controleren en aanpassen om hun zichtbaarheid te beheren (Cox et al., 2013). Dit is ook wat bepaalde respondenten deden. Het citaat van Luna verduidelijkt dit verder:

Luna: *“Ik ben nooit een meisje-meisje geweest maar ik ben ook nooit een manwijf geweest denk ik, als ik dat zo mag zeggen. Dat is misschien denigrerend maar ik bedoel dat ik nooit overdreven mannelijk ben geweest. Soms denk ik sinds dat ik er voor uit ben gekomen dat ik op vrouwen val, van oei zie ik er niet te lesbisch uit ofzo. Allez dat is superraar, het gebeurt soms dat ik er wel op begin op te letten om vrouwelijker gekleed te zijn maar ik denk ook niet dat als je mij ziet lopen op straat dat je het onmiddellijk gaat zien bijvoorbeeld.”*

Luna gaat hier nog verder op in.

Luna: *“Ik heb dat eigenlijk in mijn vrije tijd of op school bijvoorbeeld dat ik zie dat ik mijn broek altijd goed heb opgetrokken en vrouwelijk wandel. Terwijl eigenlijk zou dat allemaal niet mogen he, je moet daar eigenlijk niet mee bezig zijn. Ik heb eigenlijk ook niet de drang voor met mijn broer tot op mijn knieën te lopen en zoals een man door de gang te wandelen. Soms let ik er wel op dat ik denk van... Of als ik er dan bijvoorbeeld over praat met mijn leerlingen, als ik het dan toegeef, merk ik dat ik altijd ga zitten zoals een meisje. Als in mijn benen over elkaar gekruist bijvoorbeeld, zo dat op het moment ik het zeg, dat ze niet kijken van ja die zit met haar benen open, ja inderdaad. Ik begrijp het gewoon niet maar ik doe dat onbewust denk ik.”*

Daarnaast waren er ook respondenten die gebruik maken van symbolen uit de holebigemeenschap, zoals de regenboog. Sommige respondenten gingen dit symbool extra in de kijker zetten en sensibiliseren door bijvoorbeeld het dragen van regenboogsokken of door een regenboogsticker op de laptop te kleven. Daarnaast gaven de respondenten ook aan dat dit eigen is aan hun persoonlijkheid.

Naast deze kenmerken komt ook naar voor dat collega's het zouden kunnen zien via sociale media. Hierbij zouden ze het kunnen afleiden aan de hand van foto's die worden gepost met hun partner of zaken die ze delen die te maken hebben met hun seksuele geaardheid. Het gebruik van een achtergrondfoto met partner wordt ook in de klas gebruikt om zo hun seksuele oriëntatie bekend te maken.

Er is ook een verschil in omgang met hun zichtbaarheidsmanagement naar het schoolteam en leerlingen toe. De respondenten zeggen dat ze eerder een afwachtende houding aannemen tegenover leerlingen daar ze de achtergrond van deze leerlingen niet kennen. Dit is dan ook één van de meest moeilijke factoren omdat ze een angst percipiëren in hoe de leerlingen hierop gaan reageren. Het citaat van Sofie duidt aan dat er een onderscheidt wordt gemaakt tussen leerlingen en collega's:

Sofie: "Naar de leerlingen toe wordt dat nooit gezegd. We zitten ook met heel veel culturen, die daar niet goed mee om kunnen dus het is gewoon een beetje om de rust te bewaren eigenlijk en om de klassfeer optimaal te houden zeggen we dat eigenlijk niet."

De reden waarom ze het wel tegen hun collega's en schoolteam zeggen is vooral omdat dit volwassenen zijn en ze hun ook goed willen voelen in een team waar ze zich geaccepteerd voelen. Daarnaast is het hun werk waar ze het meeste van hun tijd spenderen..

2. Halebiseksualiteit in de klas

In de data-analyse komt ook naar voor hoe de respondenten met het onderwerp halebiseksualiteit aan de slag gaan in de klas.

Een eerste component was dat het afhankelijk is van het vak dat de respondent doceert. Zo zijn er vakken die er meer toe lenen omdat dit thema geïntegreerd zit in de eindtermen van het secundair onderwijs. Voorbeelden van deze vakken zijn taalvakken, levensbeschouwelijke vakken, natuurwetenschappen en project algemene vakken. Respondenten die vakken geven zoals wiskunde en economie gaven aan dit op een impliciete manier mee te nemen in hun lesinhoud. Bijvoorbeeld door een homokoppel te gebruiken in een vraagstuk. Daarnaast waren er ook respondenten die hun eigen cursus maken met de nodige aandacht voor diversiteit. De meeste respondenten gaven aan dat het lesmateriaal nog steeds gebaseerd is op klassiek traditionele handboeken en dat er weinig aandacht is voor diversiteit. De respondenten proberen vooral stereotypering tegen te gaan. Dit doen ze door te letten op beeldvorming en taalgebruik. Er wordt bij de beeldvorming op toegezien dat als het over een mecanicien zou gaan, dat dit dan steeds een afbeelding is van een vrouwelijke mecanicien. Daarnaast kiezen ze steeds afbeeldingen waar een divers publiek aan bod komt. Bijvoorbeeld, twee vrouwen die trouwen en waar beide vrouwen een witte jurk dragen, niet hoofdzakelijk blanke personen op de afbeelding gebruiken, enzovoort. Het taalgebruik bestaat uit twee facetten. Enerzijds het taalgebruik met oog op stereotypering en foutief woordgebruik. Er wordt steeds op toegezien dat vernederende scheldwoorden, zoals homo, janet of flicker niet worden gebruikt. De reden hierachter is omdat mensen uitschelden op basis van iemands identiteit niet gedoogd wordt. Anderzijds is er ook de taalcompetentie, zo beschikken bijvoorbeeld leerlingen uit het OKAN-onderwijs, onthaal onderwijs voor anderstalige kinderen onderwijs, over onvoldoende kennis van de Nederlandse taal om het thema te begrijpen. Daarnaast geven alle respondenten aan dat indien er iets in de actualiteit

gebeurt in verband met holebiseksualiteit, ze dit dan zeker aankaarten in de les. Hierbij schuilt wel het gevaar dat de thematiek vaker in een negatieve framing wordt weergegeven aan leerlingen.

Het doceren van een vak zoals godsdienst brengt nog meer complexiteit met zich mee. Homoseksualiteit wordt binnen het geloof vaak gezien als een zonde. Dit gedachtegoed kwam ook naar voor bij respondenten die godsdienst geven. Zo werd het kerkelijk mandaat van een respondent afgenomen door de bisschop omdat hij met zijn ex-man officieel getrouwd was. Hierbij moet een kanttekening gemaakt worden dat dit over een voorval van vijftien jaar geleden. Niettegenstaande dat deze angst er nog steeds heerst. Een andere respondent haalde aan dat ze op haar vaste benoeming wacht vooraleer te trouwen met haar vrouw, juist omwille van het feit dat ze godsdienst doceert. Daarnaast deden collega's van de respondenten er soms moeilijk over dat iemand met een andere seksuele geaardheid godsdienst zou geven. Het citaat van Jonas gaat hier dieper op in:

Jonas: "Ik heb niet echt iets met godsdienst persoonlijk maar uren zijn uren en ik stond daar eerlijk gezegd wel graag op die school. Ik had dan eens gepolst of die uren van godsdienst nog mogelijk waren en de directeur ging dit bekijken. En in ene keer kwam zo het vakhoofd van godsdienst naar mij. Dus ik zat in de lerarenkamer, braaf mijn boterhammen op te eten, met zowat collega's bij en het vakhoofd godsdienst kwam voor mij staan en die zei: "Jij wilt godsdienst geven, één ding moet jij weten, jij ga niet praten over uw seksleven." Ik was zo compleet van de kaart en ik dacht van wat zeg jij nu, wat durf jij te zeggen. Ik heb dan ook tegen haar gezegd van: "Ik weet niet wat dat jij denkt dat ik nu momenteel doe in de klas maar eigenlijk praat ik niet over mijn seksleven, ik hoop dat jij dat ook niet doet." Dat was gewoon zo een seriële bedoeling en die collega's dat daarbij zaten, zaten ook allemaal met hun mond vol tanden, van wat gebeurt er hier. Dus dat was wel in feite heftig hoor."

Dit citaat toont aan dat er nog steeds mensen zijn die er negatief tegenover staan dat iemand iets over zijn/haar seksuele oriëntatie meegeeft in de klas. Verder wijst de passage er ook op dat de andere collega's ook wel dezelfde mening volgde en dit niet aanvaardbaar vonden. Het is door die ondersteuning en draagkracht van andere dat de holebi-leerkracht zich meer erkend voelt.

Indien er wordt gekeken naar zichtbaarheidsmanagement wordt hier door de meeste respondenten aandacht aan besteed, ongeacht hun openheid. Indien het tot de lesinhoud behoort, geven alle leerkrachten aan dit thema mee te nemen. De meeste respondenten vinden het vanzelfsprekend om hier extra aandacht aan te geven. Verder waren sommige respondenten zich niet bewust van welke rol dit kan

spelen of hoe ze dit precies kunnen integreren in hun lesinhoud. Verder geven de leerkrachten ook aan dat ze diversiteit in het algemeen belangrijker vinden dan enkel het thema holebiseksualiteit.

Verschil reacties

Het thema holebiseksualiteit in de klas gaat ook gepaard met een verschil in omgang bij leerlingen. Leerlingen uit de zachte sector zouden hier beter op reageren dan leerlingen uit de harde sector. De zachte sector wijst op opleidingen zoals verkoop, verzorging en ICT, terwijl de harde sector eerder richtingen omvat zoals autotechnieken, lassen en mechanica. Indien er gekeken wordt naar gender van de leerlingen blijkt dat jongens anders kijken naar holebiseksualiteit dan meisjes. Meisjes aanvaarden holebi's, terwijl jongens hier vaak nogal lacherig mee omgaan of dit vies vinden. Dit wordt ook bevestigd in de literatuur (Boersma et al., 2019). Het machogedrag is aanwezig bij jongens en zeker gedurende hun puberteit. Dit zou waarschijnlijk te wijten zijn aan de mannelijke cultuur die er nog steeds heerst.

Verder halen alle geïnterviewden aan dat de opvoeding die de leerlingen van thuis uit meekrijgen een enorme grote rol kan spelen bij de manier waarop naar holebiseksualiteit gekeken wordt. Gelovige mensen hebben het hier tevens veel moeilijker mee dan vrijzinnige mensen. Dit wordt bevestigd in de literatuur dat holebinegativiteit vaak te wijten is aan religie (Bais, 2010; Callegher, 2010; Keuzenkamp, Kooiman & van Lisdonk, 2012). Er heerst nog een groot taboe over holebiseksualiteit bij gelovige leerlingen, en dat met name bij moslimleerlingen. De respondenten haalden aan dat deze thematiek vaak gepaard gaat met hevige reacties zoals 'het bestaat niet', 'het is onmogelijk dat iemand in hun gezin homo of lesbisch is', 'het kan niet want dan ben je geen goede moslim'. Luna en Kristel geven beiden les in een multiculturele school en gaan hier dieper op in:

Luna: "Dat is zodanig geïndoctrineerd en dat is zodanig meegegeven met de paplepel, plus al hun vrienden allez in onze school zitten er heel veel moslims dus al hun vrienden zijn ook moslim of allez bijna allemaal en het is niet dan dat ze er veel discussie over hebben en ze staan allemaal aan dezelfde kant op dat vlak.". Dit wordt ook bevestigd door Kristel: *"Dat is het probleem met mijn leerlingen die komen daar niet mee in contact die worden daar gewoon van afgeschermd, hun geloof zegt nee".*

Deze twee citaten geven aan dat het heel moeilijk is om in deze wereld het thema te laten binnendringen omdat ze hiervan worden afgeschermd. De leerkrachten gaven wel steeds aan dat ze hier wel dieper op ingaan om hun beeld open te trekken en dat het bestaat. Verder weten ze dat ze hun beeld niet kunnen

veranderen maar vinden ze het belangrijk dat het zaadje al geplant is en hun denkwijze in de toekomst iets meer gevormd worden. Overig kan eruit afgeleid worden dat er binnen deze doelgroep onvoldoende kennis is omtrent holebiseksualiteit (Dubel & Hielkema, 2008). De meeste vooroordelen en een negatief beeld over holebiseksualiteit komen voort uit onwetendheid of door een te klein referentiekader (El Kaka & Kursun, 2002). Naast het gelovig zijn, speelt de opvoeding thuis een grote rol. Hierbij blijkt dat leerlingen afkomstig uit een rechtspolitiek georiënteerd milieu het hier ook moeilijker mee hebben.

Uit een onderzoek van De Pourcq en Van Houtte (2014) blijkt dat de onderwijsvorm een rol speelt in hoe de leerlingen staan tegenover holebiseksualiteit. Leerlingen uit het ASO blijken hoofdzakelijk op een andere manier om te gaan met holebiseksualiteit en homonegativiteit dan leerlingen uit het TSO en BSO. Van deze kennis moet gebruik gemaakt worden om interventies over bijvoorbeeld seksuele voorlicht zo goed mogelijk aan te passen aan de specifieke doelgroep. Een aanpak die aangepast is aan de onderwijsvorm – en dus aan de vorm van homonegativiteit – kan zo wel eens heel efficiënt blijken te zijn. Binnen deze data-analyse blijkt dat de respondenten hier niet anders mee om gaan naargelang de onderwijsvorm. Verder waren de reacties niet zozeer afhankelijk van onderwijs vorm maar eerder wie er voor hen in de klas zit. Daarnaast werd er wel een verschil gezien binnen het buitengewoon onderwijs en OKAN-onderwijs. Binnen het buitengewoon onderwijs zouden ze soms niet capabel genoeg zijn om het te kunnen begrijpen. Bij OKAN-onderwijs speelt het taal aspect een belangrijk probleem, alsook de zware rugzak die deze leerlingen hebben. Het is eerder afhankelijk van wie er voor hen zit. Hoe ze het thema naar voor brengen, vergt een andere aanpak maar dit is binnen elke onderwijsvorm.

Het thema holebiseksualiteit in de klas ging vaak ook gepaard met de reacties van ouders. Hierbinnen waren er twee zaken om te onderscheiden. Enerzijds gingen er leerkrachten erop toezien om deze reacties te vermijden. Zodoende ging een leerkracht erop toezien dat het thema enkel aan bod kwam op examens en niet op toetsen omdat toetsen mee naar huis werden genomen. Deze denkwijze komt vooral tot stand door de angst die deze respondenten hebben dat ouders zouden denken dat ze propaganda voeren voor de LGBTQ+-gemeenschap. Anderzijds waren er negatieve reacties van ouders die het niet kunnen vinden dat hun kind in aanraking komen met deze thematiek. Luc geeft les in een zeer diverse school en geeft aan met een voorbeeld hoe ouders reageren op zaken die in de lesinhoud gaan over LGBTQ+:

Luc: "Ik ben ook verantwoordelijk bij ons voor het klasuur en het klasuur gebruiken wij om zo leren leren aan te brengen maar ook sociale thema's. Nu werken wij bijvoorbeeld rond de film Just Charlie. Een film dat gaat over een meisje dat vastzit in een jongenslichaam. We proberen als school daar wel op in te zetten omdat wij merken dat in die leefwereld van die jongeren waaraan dat wij

lesgeven dat dit heel moeilijk bespreekbaar is. Soms in die mate dat ouders zeggen van: "Ik wil niet dat mijn kind zo een film ziet of zo een boek leest". Wij hebben ook boekenpakketten die wij aanbieden en daar zijn er soms ook verhalen over verliefdheid tussen jongens en meisjes, jongens-jongens of meisjes-meisjes. We merken wel dat ouders daar soms aanstoot aan nemen en dan is het onze rol als school omdat net op de agenda te zetten. Als leerkracht Nederlands kan er dan zo een film meegenomen worden en is dat natuurlijk ideaal om zulke dingen school breed te kunnen betrekken, dus dat proberen we wel."

Dit citaat duidt erop dat de school hierin een grote rol kan spelen. Het gaat dieper op in dat het thema holebiseksualiteit moeilijk bespreekbaar is binnen deze groep omdat het niet in hun leefwereld zit. Scholen kunnen hier verder mee aan de slag en dit hoger op het agendapunt te zetten zodanig de leerlingen hier meer in aanraking komen. Verder dient in acht genomen te worden dat deze reacties van ouders vooral van zeer gelovige ouders komen waar homoseksualiteit niet gedoogd wordt.

3. Voorbeeldfiguur

In de literatuur wordt aangehaald dat indien holebileerkrachten de kans krijgen en het riskeren om mensen te informeren over hun seksuele oriëntatie, de drempel lager ligt voor holebi-jongeren (Harbeck, 2014). Dit zou ten goede komen voor holebileerlingen hun gevoel van eigenwaarde als lesbisch, homo of biseksueel. Dit wordt ook bevestigd in dit onderzoek. Binnen dit onderzoek kwam het fungeren van voorbeeldfiguur spontaan naar boven indien er werd gevraagd waarom ze precies open zijn tegenover hun leerlingen. Zichtbare leerkrachten vinden het vooral belangrijk dat ze kunnen bewijzen dat iemand uit een minderheidspositie het ook ver kan schoppen. Ze vinden het belangrijk dat hun leerlingen in aanraking komen met iemand uit de holebigemeenschap zodanig ze dit moeten accepteren dat holebiseksualiteit bestaat binnen deze samenleving. Een leerkracht heeft een pedagogisch opvoedende functie waarbij deze ook een verantwoordelijkheid heeft om uit te komen wie de leerkracht als persoon is. Daarnaast geven bepaalde respondenten aan dat ze zich uitten specifiek voor holebi-jongeren. Hierbinnen speelt het gedachtegoed dat er leerlingen ook anders geaard kunnen zijn en deze nood hebben aan een referentiefiguur. Deze respondenten geven aan dat ze hun eigen hiervoor willen profileren zodanig de drempel lager zouden zijn voor deze holebi-jongeren. Daarnaast werd ook aangehaald dat ze het belangrijk vinden om op het werk te kunnen zijn wie ze echt zijn. Indien dit niet mogelijk is, dan is dit enorm belastend voor hen. Het citaat van Lars geeft mooi weer welke rol een holebileerkracht kan innemen:

Lars: *“Ik vind als je leerkracht bent of kiest voor met jongeren om te gaan dan word je ook een deel publiekfiguur, deelgoed en mensen kennen u goed, je wordt herkend in winkels, allez je kan niet meer anoniem gaan boodschappen doen want ze hebben het gezien en ik ben mezelf er is maar één Lars en die Lars staat voor de klas en ik kan me niet verstoppen, niet voor de klas en niet uit de klas. Ik kan wel begrijpen als mens van ik scherm mijn privéleven af en die moeten dat niet weten. In mijn persoonlijke beleving komt dat dan niet ten goede van uw band met de klassen die je hebt maar langs de andere kant vind ik het jammer dat leerkrachten niet uit de kast komen voor hun leerlingen of voor de klas omdat je dan net een positief signaal kunt geven.”*

Doordat leerkrachten zich uiten omwille van hun seksuele geaardheid komen er veel vragen over dit thema. De leerlingen stellen dan vragen over de coming-out, hoe weet iemand of die op het andere geslacht valt enzovoort. Naast de informatie kwam ook naar boven dat enkele leerlingen hun coming-out doen bij de respondenten. Dit bevestigt de literatuur dat de drempel lager komt te liggen voor holebi-jongeren (Harbeck, 2014). De meeste respondenten geven aan de holebi-leerlingen hierbij te ondersteunen. Verder vinden ze het ook een eer indien holebi-leerlingen dit bij hen doen en dat dit hetgeen ook is wat ze wensen te bereiken. Andere respondenten geven aan dat ze merken dat holebi-jongeren dit niet snel tegen hen omdat dit in de ogen van holebi-jongeren eerder als confronterend wordt ervaren.

Verder zien de respondenten hun minderheidspositie ook als een meerwaarde. Ze gebruiken dit vooral om in de leefwereld te komen van leerlingen. Door deze aanpak gaan jongeren het ook beter kunnen plaatsen, ongeacht hun achtergrond en kan het zelfs meer tot verbondenheid gevolgen. Luc geeft dit weer met volgend citaat:

Luc: *“Ja, je kunt dat dus opentrekken en dat vind ik belangrijk, dat opentrekken ((int: ja)). Dat het niet enkel alleen in een holebiwereld zit, maar dat eigenlijk, dat probleem van uit de kast komen dat wordt geassocieerd met holebi zijn. Maar het is zozeer in relatie van wit/zwart bij wijze van spreken is dat ook, dat je uit de kast moet komen of ja bepaalde vormen van mensen hun levensstijl allez, ja, het past ook niet bij iedereen gedachtegoed ((int: uhu)) om daarmee om te gaan hé. Stel u voor dat als je iets begint met iemand die in een woonwagen woont, bij wijze van spreken. Dat is ook een heel ander milieu en dat vraagt ook wel durf omdat thuis te vertellen en dat vind ik belangrijk.”*

4. Klassamenstelling

Uit de data-analyse blijkt dat de klassensamenstelling een grote factor is of de respondenten al dan niet hun seksuele oriëntatie zullen meedelen. Zo willen ze eerst hun klassensamenstelling kennen. Tevens willen ze weten hoe deze leerlingen in elkaar zitten om mogelijke negatieve reacties te beperken. De voornaamste factoren die hierbij komen kijken zijn de achtergrond van hun leerlingen en in welk milieu deze zijn grootgebracht. Dit was ook een hoofdreden waarom respondenten niet open waren over hun geaardheid. Verder zijn ze niet open tegen hun leerlingen omdat ze bevreesd zijn om gezag te verliezen. Daarnaast speelt de grootte van de klaspopulatie ook een belangrijke rol. Kleine klassen zouden veel gemakkelijker zijn dan grote klassen om over hun privéleven te praten omdat ze bij kleinere groepen een betere en snellere band kunnen opbouwen met hun leerlingen. Bij grotere klasgroepen is het moeilijker om het klasmanagement op orde te stellen en gaat vaak het lesgeven voorop en wordt er minder snel over het privéleven gesproken. De grootte van de klasgroep en het aantal uren gaan gepaard met de intensiteit van de band tussen de leerkracht en de leerlingen. Een andere factor waarom respondenten hun seksuele oriëntatie meegeven is omdat ze sterk gesteld staan op hun grens tussen het privé en professionele leven. De meeste respondenten kaartten ook aan dat ze in hun beginjaren niet open waren over hun seksuele oriëntatie maar dit door ervaring wel zijn beginnen doen. Hierbij komt naar voor dat ze eerst hun orde en tuchtproblemen en hun klasmanagement op orde willen stellen vooraleer ze open waren over hun seksuele oriëntatie. Ook de aanvaarding in hun schoolteam en het waarderen van hun rol als leerkracht zijn zorgen voor veel leerkrachten. Ze willen sterker in hun schoenen staan en zich tevens meer als holebiseksueel kunnen uitten. Dit wijst op het feit dat de zichtbaarheidsstrategie een verschuiving kent en iemand allerlei andere rollen kan aannemen gezien de context (zie verder).

Het citaat van Luna geeft mooi weer welke factoren die allemaal in haar hoofd omgaan vooraleer ze haar seksuele oriëntatie meegeeft. Luna is nog niet open tegen al haar klassen maar degene die het wel weten omschrijft ze als volgt:

Luna: "Ik denk twee nu. Mijn derdes van vorig jaar, die nu mijn vierdes zijn, die weten het ook maar dat is ook wel een super klein klasje. Die zijn ook maar met negen dus dat is wel leuk. Dat is ook voeding-verzorging dus die zijn sowieso al zachter alle zachte mensen. In kantoortechnieken bijvoorbeeld, zou ik het minder vlug zeggen. Terwijl voeding-verzorging, ja dat zorgende, dat lieve, zit vaak in hen dus dat maakt de drempel ook wat lager omdat te doen. Sommige leerlingen hier en

daar weten het ook. Ik heb ook veel leerlingen die mij willen volgen op Instagram bijvoorbeeld, maar ik accepteer die absoluut niet. Hoofdzakelijk om de reden dat ze kunnen zien van ah die heeft een vriendin.”

5. Schoolcontext

In de data-analyse wordt duidelijk dat de schoolcontext een rol speelt. Er zou verwacht worden dat er een verschil zit tussen het officieel en vrij onderwijs. Het officieel onderwijs zijn scholen die zijn opgericht door de overheid. Het vrij onderwijs omvat vooral confessionele scholen die verbonden zijn aan een godsdienst. Er zou verwacht worden dat vrij onderwijs, meer bepaald het confessioneel onderwijs negatievere houding heeft ten aanzien van homoseksualiteit dan het officieel onderwijs, meer bepaald gemeenschapsscholen. Uit de data-analyse blijkt dit echter geen rol te spelen. Het is belangrijker om te kijken op microniveau en welke waarden en normen de individuen (schoolteam en leerlingen) binnen de schoolcontext hebben. Daar er ook veel respondenten vaak de keuze niet hadden waar ze precies zouden starten, was het geen optie om hun keuze te laten afhangen van het schoolnet. Daarnaast was het wel opvallend dat respondenten uit het gemeenschapsonderwijs liever niet in het katholiek onderwijs zouden staan omdat deze zeer conservatief zouden zijn in hun ogen. Wanneer er hier dieper op werd ingegaan bij leerkrachten uit het katholiek onderwijs bleek dit vroeger eerder een probleem te zijn. Zo is het tijdsaspect ook hierin een zeer belangrijke factor. In de huidige maatschappij wordt het holebi-zijn minder als een taboe ervaren omdat het meer sociaal aanvaardbaar wordt.

Diversiteit is in de huidige maatschappij steeds belangrijker geworden. Het onderwijs wil hier ook maar al te graag naar opzoek gaan. Zo willen scholen ook diversiteit uitstralen in hun lerarenkorps en gaan hier soms specifiek naar op zoek. Enerzijds is dit goed daar het schoolteam een representatie kan zijn hoe de samenleving eruit. Anderzijds wordt dit niet goed onthaald door bepaalde respondenten omdat hun seksuele oriëntatie voor gaat op hun kunnen. De respondenten vinden het wel belangrijk om idealiter een grijze school om te zetten naar een regenboogschool waar diversiteit en zelfontplooiing voorop komen te staan. Een oplossing hiervoor kan een diversiteitsbeleid zijn op school. Zo moet een lerarenkorps ook de huidige maatschappij representeren. Dit wordt ook in de literatuur naar boven gehaald. De meeste directies accepteerden dit ook, of wilden juist eerder een divers schoolteam samenstellen en gingen op basis daarvan

op zoek naar leerkrachten met een andere seksuele oriëntatie. Dit wordt verduidelijkt met het citaat van Jonas:

Jonas: "Eigenlijk begint die diversiteit al bij de personen die je aanneemt als directie hé dus als jij in een school enkel maar witte mensen aanneemt dan zien uw leerlingen enkel witte mensen. Als jij als school zorgt voor voldoende variatie in leerkrachten, qua kleur, qua geaardheid, qua genderexpressie, qua dik of dun, qua klein allez dat is de spiegel die leerlingen ook zien hé dus ik denk dat ook daar er iets in zit. Van wie ga je aannemen, zijn de lerarenopleiding ook aantrekkelijk voor het grote publiek dus voor mensen van kleur bijvoorbeeld, voor mensen die holebi zijn, zijn lerarenopleiding daarvoor aantrekkelijk?"

Daarnaast is gedragenheid en de ondersteuning een enorm belangrijk aspect bij holebileerkrachten voordat ze zich kunnen uiten. Veel respondenten vinden dat hun schoolomgeving holebivriendelijk is, maar dat er meer nood is aan ondersteuning. Het is belangrijk voor leerkrachten dat ze steun ervaren vanuit hun schoolteam en directie. Dit zorgt voor een hoger welzijn bij de holebi-leerkrachten en ook een invloed of ze al dan niet hun seksuele oriëntatie zullen meegeven. Dit wordt aangegeven met een citaat van Dirk:

Dirk: "Ik heb contacten met leerkrachten die er voor uitgekomen zijn die steun ervaren door eigen klas maar bijvoorbeeld worden aangepakt door leerlingen waar zij geen les aan geven en ik denk van daaruit dat die, die gedragenheid van het team is enorm belangrijk, het hele team moet zich daar tegen verzetten, dat schoolteam dat is niet alleen de leraar, dat is ook het poetspersoneel, dat is de studiemeester, dat is ook het secretariaat, dat is ook de directie, als dat ook in die mechanica, als daar ook één tandwiel is dat blokkeert of één tandwiel is dat blokkeert, uitvalt of niet mee wilt, dan valt eigenlijk heel de boel stil, dat da ontzettend belangrijk is en het is zeker niet aan mij om tegen collega's uit de community te zeggen van je moet daarvoor uitkomen, je moet dat thema durven bespreekbaar maken, dat moet elke leerkracht voor zichzelf uitmaken denk ik maar ik denk wel als je jezelf daar sterk genoeg voelt en als je weet dat je dat kan voor jouw klasgroep, dan zou ik dat doen en dan zou ik dat wel aanraden voordat te doen."

Dit zijn ook zaken die in de literatuur voorkomen (Dankmeijer & Schouten, 2008; UNESCO, 2016). Voor een gefundeerd diversiteitsbeleid is het van belang dat het niet enkel berust op individuele leerkrachten maar dit gedragen wordt door heel de school. Dit kan bereikt worden door een expliciet diversiteit beleid te

integreren. Door meer aandacht te schenken aan diversiteit en dit mee te nemen in de klas als in de school komt dit ten goede uit voor LGBTQ+-personen en andere minderheden.

6. Zichtbaar = kwetsbaar opstellen?

Uit de literatuur blijkt dat leerkrachten die open zijn over hun seksuele oriëntatie vaker te kampen krijgen met discriminatie door medewerkers en leerlingen (Cox et al., 2008). Dit kwam ook naar voor binnen deze data-analyse. Respondenten die zich als zichtbaar vertonen delen mee dat dit ook gepaard gaat met zich kwetsbaar opstellen. Hierbij halen ze aan dat het stevig in hun schoenen staan een belangrijke factor is. Jonas gaat hier dieper op in:

Jonas: "Het ding is, ik heb de luxe niet om in de kast te blijven want ik ben heel duidelijk homo, queer en dat valt op. Dus ik heb niet de luxe om in de kast te blijven want de leerlingen hebben dat direct door, de collega's hebben dat direct door. Wat dat ook geen probleem is voor mij. Maar ik heb wel holebicollega's waarvan ik weet dat die zeggen, ik wil echt niet dat de leerlingen dat weten, en ik snap dat want je geeft een bepaald soort munitie precies aan uw leerlingen. Allez dan is het heel gemakkelijk voor hen om een scheldwoord klaar te hebben. Het is een soort zwakke plek dat je laat zien en in sommige contexten is het niet altijd veilig om die zwakheid te laten zien."

Hierbij geeft Jonas aan dat door zich zichtbaar te maken dat dit gepaard gaat met kwetsbaarheid waar mensen negatief tegenover kunnen staan. Dit is iets dat wordt gedeeld door andere respondenten. Hierbij wordt ook naar bovengehaald dat er nog steeds een stigma heerst en dit veel moed vraagt om hier mee om te gaan maar ze dit wel verder hoog in het vaandel vragen. Verder waren dit niet alleen leerlingen die lacherig deden over de respondent zijn/haar seksuele oriëntatie. Personen uit het schoolteam lachen ook vaak met de holebileerkrachten die als ongepast worden beschouwd door de leerkrachten. Jonas duidt dit met een voorbeeld:

Jonas: "Mijn leerlingen van het zevende staan klaar in de rij en er passeerde een collega van mij en hij zegt zo van oh ja jullie hebben zeker straks les van mevrouw Maes, euh oei sorry meneer Maes en dan zo voor die leerlingen en voor mij zo allez alhoewel meneer of mevrouw Maes en dat is echt zo, dat is één niet grappig, twee mijn leerlingen staan hierbij niet het moment om zo'n stomme moppen te maken, wat ben jij aan het doen? Waarom denk je dat dit oké is? En zulke dingen dat

gebeurt wekelijks in het onderwijs, zo van die kleine micro-agressies van mensen die denken dat ze grappig zijn, we-ke-lijks.”

De negatieve houding werd enkel teruggevonden worden bij homoseksuele leerkrachten die zich als zichtbaar uiten. Een mogelijke verklaring hiervoor is het genderconform gedrag. Er heerst een verwachtingspatroon omtrent jongens dat ze competitief, actief en sterk zijn. Bij meisjes wordt er eerder verwacht dat ze empathisch, zwakheid en emotioneel zijn. Meisjes lijken deze gendernormen makkelijker uit te kunnen dragen.

7. Zichtbaarheidstypologie

De bovenstaande analyse biedt reeds een eerste kennismaking met het zichtbaarheidsmanagement van de respondenten. Hier wordt nu dieper op ingegaan. Uit de gehele data-analyse blijkt dat alle respondenten eerlijk waren tegenover hun collega's. De variatie zat vooral in de omgang met hun zichtbaarheidsmanagement naar leerlingen toe. Hoe de hobileerkrachten deze strategie hanteren wordt opgedeeld in drie types: zichtbaar, mainstream en onzichtbaar (Figuur 1: zichtbaarheidstypologie). Hierbij dient er rekening te houden dat er ook verschuivingen mogelijk zijn in de zichtbaarheid doorheen de werkcarrière. Eerst en vooral dient er meegedeeld te worden dat er geen variatie zat in omgang inzake de seksuele oriëntatie. Enkel dat zichtbare homoseksuelen meer te kampen hadden met homonegativiteit en dit niet aan bod kwam bij open lesbiennes of vrouwen die biseksueel of panseksueel zijn. Daarnaast is er binnen dit onderzoek ook een leeftijdsverschil gevonden. Gezien de tijdsperiode van oudere respondenten was dit voor hen moeilijk om dit in het begin mee te geven. Dit wordt deels bevestigd in dit onderzoek. Zo hadden oudere respondenten het moeilijker om hun seksuele oriëntatie mee te delen in het begin van hun werkcarrière. Wanneer hier dieper op werd ingegaan, gaven ze aan dit wel binnen de twee jaar te bevestigen of bij hun sollicitatie aan te geven. Dit deden ze om de zekerheid te hebben dat ze in een werkomgeving zouden terechtkomen waar hun seksuele oriëntatie aanvaard wordt.

ZICHTBAARHEIDSTYPLOGIE



Figuur 1: Zichtbaarheidstypologie

Zichtbaar

In dit onderzoek hanteren de volgende respondenten een zichtbare strategie: Lars, Dirk, Thomas, Liam, Jonas, Bieke en Mia. Een zichtbare strategie wordt gekenmerkt door respondenten die verbaal open zijn tegenover leerlingen. Hierbij gaan ze geen enkele vraag uit de weg en zetten ze holebiseksualiteit extra in de verf. Dit doen ze door in hun lessen meer aandacht te geven aan diversiteit en seksualiteit. Daarnaast zou deze groep het niet kunnen verbergen dat ze holebi zijn. Hun fysiek voorkomen wordt als het ware als een vanzelfsprekendheid gezien dat ze niet heteroseksueel zijn. Hun spreekstijl, lichaamstaal en kledingstijl wijkt af aan de typische norm van hoe een man of vrouw er uit moet zien. Deze doelgroep zet het regenboogsymbool ook meer in de verf. Verder halen ze aan dat ze sterk in hun schoenen staan, maar dat dit ook gepaard gaat met zich kwetsbaar op te stellen. Dit vinden ze niet erg omdat ze dit doen voor holebi-jongeren. Het citaat van Dirk verduidelijkt dit gegeven:

“Ik was al heel open daarin en dat was ook voor mij een non-issue maar sindsdien ben ik, hoe zal ik het gaan zeggen, meer reclame beginnen maken voor de goede zaak. Ik sta nog meer op de barricade. Ik zeg dat ook tegen leerlingen van ik doe dat niet voor mezelf want mijn strijd is

gestreden, mijn leven heeft vorm gekregen, ik ben heel gelukkig zoals het is maar ik doe dat vooral voor leerlingen die met zichzelf in de knoop liggen.”

Het zichtbare type heeft een doel op zich, ze willen een voorbeeldfiguur zijn voor holebi-jongeren. Daarnaast is het holebi-zijn een groot deel van hun persoonlijkheid waar ze geen probleem mee hebben en dit ook meer in de kijker willen zetten. Ze vinden het ontzettend belangrijk dat de leerlingen hiermee in aanrakingen komen. Deze doelgroep gaat steeds openlijk zijn over zijn/haar seksuele oriëntatie ongeacht de schoolcontext en/of leerlingpopulatie. Hun motief is vooral, holebiseksualiteit bestaat, wie er tegen is dat is hun probleem maar de context moet zien dat het bestaat. Uit de kast is het leuker.

Mainstream

Het mainstream type binnen deze data-analyse zijn de volgende respondenten: Eva, Laura, Sam, Dina, Nadine, Luc en Anja. Deze groep is vooral zichtbaar en heeft het doel om holebiseksualiteit te normaliseren. Ze gaan dus niet holebiseksualiteit extra in de kijker zoals het zichtbare type. Hun motief is vooral dat het bestaat en de samenleving ermee moet leren leven. Verder vinden deze groep het voldoende om het mee te geven maar voor de rest hier geen aandacht aan moet gegeven worden. Dit betekent niet dat ze het onderwerp uit de weg gaan als leerlingen hier vragen over hebben. Indien er wordt gekeken naar hun fysiek voorkomen, zouden mensen het niet kunnen zien dat ze holebi zijn. Ze voldoen niet aan het zogenaamde stereotype van een holebi. Verder vinden ze het belangrijk dat ze naast hun seksuele oriëntatie ook goede leerkrachten kunnen zijn. Het volgende citaat van Dina verduidelijkt hoe het mainstream type hun zichtbaarheid percipieert:

“Ik denk ook dat als je kijkt naar jouw vrienden en familie, dan is dit uiteraard een sociale kring en dat is ook de belangrijkste. Maar als je het alleen maar tegen jouw vrienden en familie zou vertellen dan ben je alsnog een masker aan het opzetten naar de rest van de wereld toe. Terwijl ik zoiets heb van op wie ik val, bepaalt niet wie ik ben en dus mag iedereen dat gewoon weten. Hoewel mensen soms verbaasd zijn en ik er niet mee te koop loop is dat ook niet iets dat ik verberg.”

Dit citaat van Dina legt de nadruk op het feit dat het niet de holebiseksualiteit is die het individu maakt, maar dat dit een onderdeel is van zijn/haar eigenheid. Het is iets dat er is en dat benoemd moet worden, maar waar geen extra aandacht aan geschonken moet worden. In de lesinhoud gaan de leerkrachten dit ook zeker aankaarten, maar gaan ze hier geen extra draagkracht aan geven. Leerlingen gaan het meer vanzelfsprekend vinden indien het thema holebiseksualiteit geïntegreerd wordt binnen een leerlijn van bredere onderwerp waarbij het thema sporadisch terugkomt (Dankmeijer, 2017). Dit is ook precies wat het

doel is van deze respondenten. Verder willen ze een voorbeeldfiguur zijn omdat ze in een voorbeeldfunctie zitten maar hechten ze meer belang aan diversiteit dan halebiseksualiteit.

Onzichtbaar

De onzichtbare types binnen dit onderzoek zijn de volgende respondenten: Luna, Kristel, Koen, Sofie, Jolien en Wim. Het onzichtbare type hanteert zijn/haar zichtbaarheid op verschillende manieren. Bij het onzichtbare type is vooral de leerlingenpopulatie en de klassamenstelling van belang. De respondenten verbergen hun geaardheid omdat het thema homoseksualiteit gevoelig ligt binnen een bepaalde leerlingpopulatie. Dit kwam meer aan bod bij OKAN-onderwijs en in het buitengewoon onderwijs. Hierbij kwam naar voor dat deze leerlingen andere zaken aan hun hoofd hebben en indien de respondent hun seksuele oriëntatie zouden meegeven, dit de structuur van de leerlingen in de war brengt. Verder vinden deze leerkrachten halebiseksualiteit niet belangrijk genoeg bij deze doelgroep omdat deze leerlingen andere zorgen hebben. Kristel werkt met anderstalige nieuwkomers en legt dit verder uit:

Kristel: "Dat is een heel multiculturele school eigenlijk dus ik vind het niet mijn taak bij wijze van spreken om of ik vind het geen issue om daar mijn seksuele geaardheid daar allemaal naar boven te laten komen dus ik weet dat met het doelpubliek waar ik aan les geef dat da niet echt behoort tot hun cultuur en hun geloof en ik heb ook geen zin om daar in tegen te gaan, ik ben daar om les te geven, ik heb een heel goede band met mijn leerlingen maar om daar hun gedachten te switchen of hun open mind ja, daar heb ik geen tijd en energie voor en wil ik daar ook niet insteken. Ik denk ook inderdaad dat het niet uithaalt. Ik sta daar al lang genoeg om te weten dat dit echt zo diep zit bij hen en dat ik dat niet in mijn eentje kan omkeren en ik haal er alleen maar in mijn ogen nadeel uit als ik die informatie wel zou geven dus dan doe ik het niet."

Hierbij duidt Kristel op het feit dat ze dit thema niet alleen kan aankaarten omdat dit zo hard geïndoctrineerd zit in deze cultuur. Daarnaast ervaren ze ook angst voor de reacties van leerlingen en ouders. Dit wordt bevestigd in de literatuur. Hierbij zouden halebis' homonegativiteit en negatieve attitudes waarnemen en dit zou het mentaal welbevinden op een negatieve manier beïnvloeden (Dean & Meyer, 1998; Delamillieure & Dewaele, 2012; Mayfield, 2001; Meyer, 1995;). Dit kan ook een reden zijn om onzichtbaar te blijven.

Daarnaast zeggen bepaalde respondenten het ook niet omdat ze in het algemeen niet open zijn over hun privéleven tegenover leerlingen. Hierbij stellen ze zich de vraag of de leerlingen er wel baat bij hebben dat

de leerkrachten plots zouden aangeven dat ze holebi zijn. Ze vinden met andere woorden holebiseksualiteit niet belangrijk genoeg om het mee te delen.

Indien er wordt gekeken naar het type dat dit wel wil zeggen, maar het niet durft uit angst voor reacties, blijkt dat deze niet sterk genoeg in hun schoenen staan. Dit zou gepaard gaan met ervaring. Zo wil dit type eerst de rol van goede leerkracht vervuld hebben vooraleer ze hun seksuele oriëntatie zouden meegeven aan leerlingen. Een goede leerkracht wordt in hun ogen aanzien als iemand die over een goed klasmanagement beschikt en die reeds hebben bewezen dat ze de capaciteiten hebben om een goede leerkracht te zijn. Eens ze het zouden zeggen spelen de klasgrootte en de samenstelling van de klas een rol. De factoren die het moeilijker zouden maken zijn leerlingen met een radicale achtergrond en het geslacht van de leerlingen. Dit wordt bevestigd in de literatuur. Zo zullen holebi's continu de omgeving evalueren in termen van hoe de ander reageert op holebi's. Voorts wordt er ingeschat wie accepterend of juist vijandig zal reageren (Buyck & Van Houtte, 2018; Dewaele et al., 2014). Daarnaast is een school een mini-maatschappij waarbij informatie heel snel rondgaat en dit is een vrees waar onzichtbare respondenten mee kampen. Ze zijn bang dat er over hun seksuele oriëntatie geroddeld wordt.

Verandering in zichtbaarheid

Het tijdsaspect is ook een belangrijk punt dat dient meegedeeld worden in dit onderzoek. De huidige zichtbaarheidstypes hanteerde een bepaald type op het moment van het onderzoek aan. Uit de data-analyse blijkt dat hier ook een verschuiving in kan zitten. De onzichtbare types haalden aan dat het door ervaring was dat deze het niet tegen leerlingen zeggen. Hierbij kan een verschuiving voorzien worden naar het eerdere mainstream of zichtbare type. Het is een proces dat de leerkracht eerst moet geloven in zijn/haar kunnen in de manier waarop deze lesgeeft. Eens de leerkracht deze bevestigend heeft kan deze overlopen naar het mainstream type of zichtbare type, afhankelijk waar deze persoon zich het beste bij voelt. Daarnaast verwijzen de respondenten ook naar hun individuele zelfontplooiing als een doorslaggevende reden om zich zichtbaar op te stellen. Enerzijds gaan de leerkrachten hun holebi-identiteit meer gaan aanvaarden. Anderzijds stellen de respondenten dat ze ook in het algemeen groeien in hun rol als leerkracht.

Bespreking en conclusie

1. Bevindingen

Het doel van dit onderzoek was vooreerst een antwoord te bieden in hoe holebilerkrachten omgaan met hun zichtbaarheidsmanagement in het secundair onderwijs en welke betekenis ze hieraan geven. Dit onderzoek concludeert dat holebilerkrachten hun zichtbaarheid managen op verschillende manieren. De leerkrachten hanteren verbale en/of non-verbale communicatie om zich zichtbaar, mainstream of onzichtbaar op te stellen. Daarnaast is het ook mogelijk dat er een verschuiving zit in hun zichtbaarheid gedurende hun werkcarrière.

Eerst en vooral dient er meegedeeld te worden dat in de literatuur wordt aangetoond dat er een verschil zit in omgang inzake de seksuele oriëntatie (Anné & Dewaele, 2018; Balsam & Mohr, 2007; Fokkema & Kuyper, 2011). Mensen die zich als biseksueel outen blijkt complexer te zijn dan een coming-out als lesbienne of homo. Binnen dit onderzoek kwam dit echter niet naar voor. De seksuele oriëntatie had geen invloed op hoe de respondenten hun zichtbaarheid managen. Respondenten die zich uiteten als biseksueel gingen dit zeggen ongeacht of ze met iemand van hetzelfde geslacht samen zijn. Verder dient er ook in acht genomen te worden dat er maar één vrijgezel was die biseksueel was, de andere panseksuelen en biseksuelen een partner hadden van hetzelfde geslacht. Dit kan deels een verklaring zijn waarom in dit onderzoek geen verschil werd gevonden.

Volgens de literatuur zullen holebi's uit verscheidene leeftijdscategorieën een andere aanpak hebben in hoe ze met hun seksuele voorkeur omgaan op de werkvloer (Cox et al., 2008). Zo zouden oudere holebi's hun coming-out op latere leeftijd pas doen (Breda et al., 2004). Dit wordt deels bevestigd in dit onderzoek. Zo hadden oudere respondenten het moeilijker om hun seksuele oriëntatie mee te delen in het begin van hun werkcarrière. Wanneer hier dieper op werd ingegaan, gaven ze aan dit wel binnen de twee jaar te bevestigen of bij hun sollicitatie aan te geven. Dit deden ze om de zekerheid te hebben dat ze in een werkomgeving zouden terechtkomen waar hun seksuele oriëntatie aanvaard wordt. Hierbij moet een kanttekening gemaakt worden dat het merendeel van de respondenten tussen de 24-30 jaar was, tijdens de tweede ronde werd er op toegezien om ook oudere respondenten te benaderen. Hierdoor kan er niet

gesproken worden over generaliseerbaarheid en dient in acht genomen te worden dat elk verhaal, een andere wending heeft ingenomen.

Naast de leeftijd en de seksuele oriëntatie, zou gender ook een rol kunnen spelen op de zichtbaarheidsstrategie (Bowman, 2003; Dewaele & Van Houtte, 2010). Volgens Bowman (2003) zou een relatie tussen twee vrouwen eerder als een innige vriendschap aanzien worden. Dit zou dan tevens een reden kunnen zijn waarom vrouwen onzichtbaarder zijn dan mannen. Andere onderzoeken vonden echter geen geslachtsverschillen terug (Balsam & Mohr, 2007; Bimbi et al., 2006; Cox et al., 2006; Dewaele et al., 2014). Binnen dit onderzoek wordt er ook geen geslachtsverschil gevonden in de omgang met hun zichtbaarheidsstrategie. Wat wel naar bovenkwam is dat zichtbare homoseksuelen meer te kampen hadden met homonegativiteit. Dit kwam niet aan bod bij open lesbiennes of vrouwen die biseksueel of panseksueel zijn. Dit zou te wijten kunnen zijn omdat mensen in het algemeen negatiever staan tegenover zichtbare homoseksuelen. Er zou een negatiever aanzien zijn tegenover homoseksuelen (Yu et al., 2017). Indien meisjes zich mannelijker zouden kleden of gedragen wordt dit meer geaccepteerd dan wanneer jongens zich feminien gedragen. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat kenmerken die meisjes hebben die zich mannelijk gedragen gelinkt worden aan macht en dominantie. Zaken die behoren tot de mannencultuur. Vrouwelijkheid hangt samen met lager prestige. Dit wordt vaak ook geassocieerd met jongens die zich eerder vrouwelijke gedragen. De mannelijke eigenschappen staan dus gelijk aan een hogere waardering. Daardoor is het voor mannen complexer om zich meer feminien te gedragen zonder afgunstige blikken te krijgen. Om die reden gaan mannen zich sneller afzetten tegen vrouwelijke eigenschappen met inbegrip van homoseksuelen (Engels et al., 2015). De samenleving is niet expliciet tegen homoseksualiteit maar eerder tegen het gender non-conform gedrag (Dean, 2010). Een verklaring hiervoor zou te maken kunnen hebben met hegemonie. Het begrip hegemonie omvat de dominantie van de cultuur van de heersende klasse binnen een maatschappij (Donaldson, 1993). Connel (1996) gebruikt de term om mannelijke dominantie te omschrijven waarbij feminiene en homoseksualiteit als minderwaardig wordt beschouwd (Coston & Kimmel, 2012; Donaldson, 1993).

Verder heeft dit onderzoek ook bevestiging gevonden in de vooropgestelde literatuur. Indien er wordt gekeken naar de redenen waarom een holebi onzichtbaar blijft, kwamen dezelfde zaken naar boven. Holebi's verwachten dat ze met vooroordelen, discriminatie en geïnternaliseerde homonegativiteit te maken kunnen hebben (Dean & Meyer, 1998; Delamillieure & Dewaele, 2012; Dewaele & Van Houtte, 2010; Mayfield, 2001; Meyer, 1994). Dit waren ook redenen waarom respondenten dit verzwegen. Binnen dit

onderzoek was het vooral dat de klassensamenstelling een grote factor is of de respondenten al dan niet hun seksuele oriëntatie zullen meedelen. Zo willen ze eerst hun klassensamenstelling kennen. Tevens willen ze weten hoe deze leerlingen in elkaar zitten om mogelijke negatieve reacties te beperken. De voornaamste factoren die hierbij een rol spelen is de achtergrond van hun leerlingen en in welk milieu deze grootgebracht zijn. Verder zijn ze niet open tegen hun leerlingen omdat ze bevreesd zijn om gezag te verliezen. Daarnaast speelt de grootte van de klaspopulatie ook een belangrijke rol. Kleine klassen zouden veel gemakkelijker zijn dan grote klassen om over hun privéleven te praten omdat ze bij kleinere groepen een betere en snellere band kunnen opbouwen met hun leerlingen. Bij grotere klasgroepen is het moeilijker om het klasmanagement op orde te stellen en gaat vaak het lesgeven voorop en wordt er minder snel over het privéleven gesproken. De grootte van de klasgroep en het aantal lessen gaan gepaard met de intensiteit van de band tussen de leerkracht en de leerlingen. Een andere factor waarom respondenten hun seksuele oriëntatie meegeven is omdat ze sterk gesteld staan op hun grens tussen de privé en het professionele leven.

Uit de literatuur kwam naar voor dat het eventueel fungeren als voorbeeldfiguur voor holebilerlingen veel voordeliger zou zijn voor de leerlingen waardoor ze positiever met seksualiteit kunnen omgaan (Allen, 2011; Dierck et al., 2019; Khayatt, 1997; Martino, 2008). Verder zou het ook ten goede komen voor holebilerlingen hun gevoel van eigenwaarde als lesbisch, homo of biseksueel. Dit wordt ook bevestigd in dit onderzoek (Harbeck, 2014). Dit onderzoek biedt een nieuwe wending aan het opnemen van een voorbeeldfiguur. Zo vinden zichtbare leerkrachten het vooral belangrijk dat ze kunnen bewijzen dat iemand uit een minderheidspositie het ook ver kan schoppen. Ze vinden het belangrijk dat hun leerlingen in aanraking komen met iemand uit de holebigemeenschap. Verder geven bepaalde leerkrachten aan dat ze eerder een expliciet voorbeeldfiguur willen zijn voor holebi-jongeren.

Verder was er een opvallende bevinding binnen dit onderzoek. Er zou verwacht worden dat er een verschil zit tussen het officieel en vrij onderwijs. Het officieel onderwijs zijn scholen die zijn opgericht door de overheid. Het vrij onderwijs omvat vooral confessionele scholen die verbonden zijn aan een godsdienst. Er zou verwacht worden dat vrij onderwijs, meer bepaald het confessioneel onderwijs een negatievere houding heeft ten aanzien van homoseksualiteit dan het officieel onderwijs, meer bepaald het gemeenschapsonderwijs. Uit de data-analyse blijkt dit echter geen rol te spelen. Het is belangrijker om te kijken op microniveau welke waarden en normen de individuen (schoolteam en leerlingen) binnen de schoolcontext hebben. Daar er ook veel respondenten vaak de keuze niet hadden waar ze precies zouden

starten, was het geen optie om hun keuze te laten afhangen van het schoolnet. Verder was het wel opvallend dat respondenten uit het gemeenschapsonderwijs liever niet in het katholiek onderwijs zouden staan omdat deze zeer conservatief zouden zijn in hun ogen. Wanneer er hier dieper op werd ingegaan bij leerkrachten uit het katholiek onderwijs bleek dit vroeger eerder een probleem te zijn. Zo is het tijdsaspect ook hierin een zeer belangrijke factor. In de huidige maatschappij wordt het holebi-zijn minder als een taboe ervaren omdat het maatschappelijk idee tegenover holebi's veranderd is. Holebi-zijn is meer sociaal aanvaardbaar geworden doorheen de tijd in België. Verder dient er ook meegedeeld te worden dat het vooral afhankelijk is van de leerlingpopulatie in hoe de leerkrachten hun zichtbaarheid hanteren. Hierbij dient er vermeld te worden dat dit vooral voorkwam in scholen zoals het buitengewoon onderwijs, OKAN-onderwijs (Onthaalonderwijs voor anderstalige kinderen onderwijs) en de zogenaamde concentratiescholen. Dit heeft meer te maken met het diverse publiek en contradicties met hoe ze naar homoseksualiteit aankijken. Verder heeft het katholiek onderwijs ook reeds een evolutie gekend waar het geloof niet meer centraal komt te staan. Deze bevindingen kunnen ook interessant zijn om dit verder te onderzoeken om meer inzicht te krijgen in de werking van deze scholen.

Verder werd er veel aandacht gevestigd op het thema diversiteit. Scholen willen diversiteit uitstralen in hun lerarenkorps. Enerzijds is dit goed daar het schoolteam een representatie kan zijn hoe de samenleving er uit ziet. Anderzijds wordt dit niet goed onthaald door bepaalde respondenten omdat hun seksuele oriëntatie voor gaat op hun kunnen. Het belang van een gedragen beleid komt naar voor. Daarnaast is gedragenheid en de ondersteuning een enorm belangrijk aspect bij holebileerkrachten om hun seksuele voorkeur al dan niet mee te geven. Het is belangrijk voor leerkrachten dat ze steun ervaren vanuit hun schoolteam en directie. Dit zorgt voor een hoger welzijn bij de holebi-leerkrachten en ook of ze al dan niet hun seksuele oriëntatie zullen meegeven. Dit zijn ook zaken die in de literatuur voorkomen (Dankmeijer & Schouten, 2008; UNESCO, 2016). Voor een gefundeerd diversiteitsbeleid is het van belang dat het niet enkel berust op individuele leerkrachten maar dit gedragen wordt door heel de school. Dit kan bereikt worden door een expliciet diversiteit beleid te integreren. Door meer aandacht te schenken aan diversiteit en dit mee te nemen in de klas als in de school komt dit ten goede uit voor LGBTQ+-personen en andere minderheden.

2. Beperkingen

Voorts heeft deze masterproef enkele beperkingen. Een eerste beperking van dit onderzoek is dat er dient opgelet te worden met de generaliseerbaarheid van de resultaten gezien het onderzoeksdesign kwalitatief is. Het is eigen aan kwalitatief onderzoek dat deze een beperktere reikwijdte tegenover kwantitatief onderzoek heeft. Hierdoor kunnen de resultaten dus niet veralgemenen naar een grotere populatie. Echter zorgt dit voor geen groot probleem daar de betekenisgeving van de holebilerkracht centraal stond in dit onderzoek. Daarnaast is het bij kwalitatief onderzoek steeds onvermijdelijk dat de bevindingen in een beperkte mate gekleurd zijn door de interpretatie van de onderzoeker. Dit werd in de hand gehouden door regelmatig aan zelfreflectie te doen. Door het tijdsintensieve karakter werden er maar twintig diepte-interviews afgenomen. De kans bestaat ook dat de steekproef enkel respondenten heeft aangetrokken waarbij het thema holebiseksualiteit nauw aan het hart ligt. Hier werd op toegezien dat er voldoende variatie was in seksuele oriëntatie, gender, leeftijd en openheid tegenover leerlingen tijdens de tweede ronde. Verder bestaat de kans dat de groep respondenten slechts een selectieve groep vormt uit de onderzoekspopulatie. Dit zou voorkomen kunnen worden door aan data-triangulatie te doen en het onderzoek te combineren met kwantitatief onderzoek zodat er een breder en representatiever beeld gevormd wordt. De literatuurstudie bevat ook paar verouderde bronnen waardoor dit niet representatief is. Verder waren er weinig bronnen over holebilerkrachten zelf. Dit is dan ook een hiaat waar dit onderzoek een aanvulling heeft aan geboden.

3. Implicaties

Dit onderzoek focust zich op een aantal hiaten in de literatuur en is op die manier een extra bijdrage aan de wetenschappelijke kennis over holebi's. Er wordt kennis verworven over de betekenisgeving in hoe holebilerkrachten omgaan met hun zichtbaarheidsmanagement. Dit wordt bovendien gerealiseerd door het bestuderen van een verborgen en weinig onderzochte doelgroep, namelijk holebilerkrachten in het secundair onderwijs. Verder draagt deze studie er ook aan toe om holebi's in een positief daglicht te brengen en zo geïnternaliseerde homonegativiteit te bestrijden. Deze studie biedt ook maatschappelijke relevantie. Het kan nuttig zijn voor beleidsmakers binnen het onderwijslandschap om verder te werken aan deze thematieken. Daaropvolgend kan dit onderzoek ook voor andere holebi's relevant zijn. Andere holebilerkrachten kunnen zo zicht krijgen in hoe holebilerkrachten omgaan met hun zichtbaarheid en aan de hand daarvan kunnen zij hun eigen zichtbaarheidsmanagement een andere wending geven. Het in

beeld brengen van holebilerkrachten kan aanzetten om ook als rolmodel te dienen voor holebi-jongeren. Daarnaast is het voor het onderwijs in Vlaanderen ook zeer interessant om deze bevindingen mee te nemen in hoe holebilerkrachten zich voelen alsook om er meer naar te luisteren. Verder is de samenleving nog steeds zeer toenemend in diversiteit en kan er ook aan dit sleutelpunt verder gewerkt worden. Belangstelling voor LGBTQ+-onderwerpen in het onderwijs blijkt nog niet standaard in de lespakketten te zitten alsook de aandacht voor diversiteit. Dit kan ook een aandachtspunt zijn waar er verder naar gekeken moet worden en hoe de school/leerkracht dit mee kan nemen in de lesinhoud. Niet enkel LGBTQ+-personen hebben er baat bij maar ook de heteronormatieve schoolomgeving (Aerts et al., 2012; Elchardus et al., 1998). Door de alsnog sneller veranderende maatschappij kan het onderwijs vaak niet tijdig genoeg inspelen op dit thema en is het afhankelijk van het initiatief van leerkrachten. Verder zou het interessant zijn dat een school een inclusief curriculum volgt, hierdoor zou het welbevinden stijgen bij LGBTQ+-leerlingen (Çavaria , 2017). Indien leerlingen het gevoel krijgen dat ze worden geaccepteerd, gaat hun welbevinden. Hierdoor gaan ze beter presteren en minder spijbelen. Idealiter zou er op elke school een regenboogdraad doorheen het gehele schooljaar moeten lopen.

4. Vervolgonderzoek

Tot slot zijn er nog enkele bedenkingen naar voor gekomen waar vervolgonderzoek zeker een meerwaarde voor zou zijn. Dit onderzoek heeft getracht om de betekenisgeving bij holebilerkrachten in kaart proberen te brengen. Hieruit kwamen zaken naar voor die beter zouden kunnen. Er zou een vervolgonderzoek kunnen gedaan worden naar hoe leerkrachten moeten omgaan met hun seksuele voorkeur in multiverse klassen. Dit was één van de voornaamste redenen die werden aangehaald waarom de respondenten dit verzwegen, terwijl die openheid enorm van belang is voor deze doelgroep. Vervolgens roepen de respondenten ook op om meer diversiteit te creëren in het lerarenkorps. Daarnaast was er ook een verzoek dat er meer nood is aan holebi-rolmodellen. Verder is het van belang om zichtbaarheidsmanagement bij holebilerkrachten verder te onderzoeken in alle onderwijskoepels, onderwijsnetten enzovoort. Hierbij kan de zichtbaarheidstypologie verder uitgewerkt worden waardoor er meer hiaten zullen naar boven komen. Hier kan men dan verder op inspelen. Hoe meer gedragenheid en ondersteuning de holebigemeenschap zal krijgen in de toekomst, hoe hoger het welbevinden zal worden binnen deze minderheidsgroep.

Referentielijst

- Aerts, S., Cox, N., Dewaele, A., Van Houtte, M. & Vincke, J. (2012). Sense of Belonging in Secondary Schools: A Survey of LGB and Heterosexual Students in Flanders. *Journal of Homosexuality*, 59(1), 90–113.
- Allen, L. (2011). 'Undoing' the self: should heterosexual teachers 'come out' in the university classroom? *Pedagogy, Culture & Society*, 19(1), 79-95.
- Anné, J., & Dewaele, A. (2018). *Predictoren van zichtbaarheidsmanagement bij homo-, biseksuele, en lesbische werknemers binnen de Vlaamse Overheid*. Geraadpleegd op https://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/509/367/RUG01-002509367_2018_0001_AC.pdf
- 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.
- Bais, K. (2010). *Gewoon anders: acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- 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
- Bartkiewicz, M. J., Boesen, M. J., Greytak, E. A., Kosciw, J. G., & Palmer, N. A. (2012). *The 2011 National School Climate Survey: The experiences of lesbian, gay, bisexual and transgender youth in our nation's schools*. Gay, Lesbian and Straight Education Network (GLSEN). 121 West 27th Street Suite 804, New York, NY 10001.
- Beatty, J., Clair, 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.
- Bimbi, D. S., 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.
- Blaise, M. (2005). *Playing it straight: Uncovering gender discourses in the early childhood classroom*. New York: Routledge Press.
- Boersma, H., Bucx, F. & Keuzenkamp, S. (2019). Ontmoet een homo in de klas. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 28(6), 25-45. <https://doi.org/10.18352/jsi.592>
- Bowman, S. (2003). A call to action in lesbian, gay, and bisexual theory building and research. *Counseling Psychologist*, 31, 63 – 69.
- Breda, J., Dewaele, A. & Godemont, J. (2004). *Geen roos zonder doornen: Oudere holebi's, hun*

- sociale omgeving en specifieke behoeften*. Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid, UA-LUC.
- Buyck, J., & Van Houtte, M. (2018). Managing their way tot he top? Een onderzoek naar de sociale dynamieken op de werkvloer bij lesbische en biseksuele leidinggevende vrouwen. Geraadpleegd op https://www.scriptiebank.be/sites/default/files/thesis/2018-09/Masterproef_Buyck_Joren.pdf
- Callegher, J. D. (2010). Attitudes towards homosexuality among catholiceducated university graduates. *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, vol. 13 nr. 3, pp. 306-328.
- Çavaria. (2017). Vlaamse LGBT+-schoolklimaat enquête 2016-2017. Geraadpleegd van https://www.cavaria.be/sites/default/files/2019-04/scholierenenquete_2017_nl.pdf
- Çavaria. (Z.j.). Wie zijn we. Geraadpleegd op <https://www.cavaria.be/>
- Charpentier, S. (2004). *Heteronormativity and working life course in the stories of people over the age of 45*, in: Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (eds.), "Straight people don't tel, I do they...?": *Negotiating the boundaries of sexuality and gender at work*. Helsinki: Oy Edita Ab, 100-125.
- Chung, B. Y. (2001). Work discrimination and coping strategies: conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual clients. *The Career Development Quarterly*, 50, 33-44
- Claes, E., Dejaeghere, Y., Harell, A., Hooghe, M. & Quintelier, E. (2007). *De houding van jongeren ten aanzien van holebi-rechten. Een kwantitatieve en kwalitatieve analyse*. Leuven: Center for Citizenship and Democracy.
- Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A. & Wright, T. (2006). Lesbian, gay and bisexual workers: equality, diversity and inclusion in the workplace. *Equal Opportunities International*, 25(6), 465 – 470
- Connell, R.W. (1996). Teaching the Boys: New Research on Masculinity, and Gender Strategies for Schools. *Teacher College Record*, 98(2), 206-235.
- Coston, B. M., & Kimmel, M. (2012). Seeing privilege where it isn't: Marginalized masculinities and the intersectionality of privilege. *Journal of Social Issues*, 68(1), 97-111.
- Cox, N., Dewaele, A., Van den Berghe, W. & Vincke, J. (2006). *Een statistisch onderzoek met het oog op het verzamelen van basismateriaal over de doelgroep holebi's*. Gent: UGent - Steunpunt Gelijke kansenbeleid (UA -UHasselt), in opdracht van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Gelijke Kansen in Vlaanderen.
- Cox, N., Dewaele, A., Van den Berghe, W. & Vincke, J. (2008). *Discriminatie van holebi's op de werkvloer: over inkomensverschillen, sectorsegregatie en het "roze" plafond*. Rapport voor het centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. Gent: Universiteit Gent, Vakgroep Sociologie.

- Cox, N., Dewaele, A., Van Houtte, M. & 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
- Dankmeier, P. (2017). *De wetenschap over respectvol omgaan met seksuele diversiteit op scholen*. EduDivers.
- Dankmeijer, P. & Schouten, M. (2008). *Een roze draad in veiligheid op school: Seksuele diversiteit in een brede aanpak van omgangsvormen*. Amsterdam, Nederland: Empowerment lifestyle services.
- Dean, J. J. (2010). *Thinking Intersectionality: Sexualities and the Politics of Multiple Identities*. In Y. Taylor, S. Hines, & M. E. Casey (Eds.), *Theorizing Intersectionality and Sexuality. Genders and Sexualities in the Social Sciences*. London: Palgrave Macmillan.
- Dean, L. & Meyer, I. H. (1998). *Internalized homophobia, intimacy, and sexual behavior among gay and bisexual men*. In G. M. Herek (Ed.), *Stigma and sexual orientation: Understanding prejudice against lesbian, gay men, and bisexuals*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- De Brauwere, G. (2002). *Onderzoek naar de situatie van Vlaamse holebilerkrachten*. Gent: Hogeschool Gent - Departement Sociaal-Agogisch Werk, Steunpunt Onderzoek en Dienstverlening.
- Delamillieure, J., & Dewaele, A. (2012). *Zichtbaarheidsmanagement als copingvaardigheid bij holebi-jongeren*. Geraadpleegd op https://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/001/894/184/RUG01-001894184_2012_0001_AC.pdf
- De Pourcq, L., & Van Houtte, M. (2014). *Homo's en janetten: Leerlingen uit het beroeps- en algemeen secundair onderwijs over gendernonconformiteit en homonegativiteit*. Geraadpleegd op http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/onderzoek/thesis/masterproef_LynnDePourcq.pdf
- Dewaele, A. & Michielsens, M. (2003). *Structurele en culturele elementen en succesfactoren in het leven van holebi's: een verkenning*. Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid UA-LUC.
- Dewaele, A., & Van Houtte, M. (2010). *Zichtbaarheid- en discriminatiemanagement bij holebi-jongeren*. Gent, Steunpunt Gelijkekansenbeleid. Universiteit Antwerpen – Universiteit Hasselt
- Dewaele, A., Van Houtte, M. & Vincke, J. (2014). Visibility and coping with minority stress: a genderspecific analysis among lesbians, gay men, and bisexuals in Flanders. *Archives of Sexual Behavior*, 43(8), 1601-1614. Doi: 10.1007/s10508-014-0380-5

- Dierckx, E., van Laar, C. & Phalet, K. (2019). *Gender, geweld, seksualiteit en discriminatie in het onderwijs*. Geraadpleegd op https://libstore.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/782/282/RUG01-002782282_2019_0001_AC.pdf
- Dijker, A. J. & Koomen, W. (1997). Ingroup and outgroup stereotypes and selective processing. *European Journal of Social Psychology*, 27, 589-601.
- Donaldson, M. (1993). What Is Hegemonic Masculinity? *Theory and Society*, 22 (5), 643- 657.
- Elchardus, M., Kavadias, D., & Siongers, J. (1998). *Hebben scholen een invloed op de waarden van jongeren? Samenvatting van het onderzoek naar de doeltreffendheid van waardevorming in het secundair onderwijs* (Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel-TOR 1998/15). Geraadpleegd van http://socipc1.vub.ac.be/torwebdat/publications/t1998_15.pdf
- Dubel, I., & Hielkema, A. (2008). Urgentie geboden. Homo-en lesborechten zijn mensenrechten.
- El Kaka, I., & Kursun, H. (2002). *Mijn geloof en mijn geluk. Islamitische meiden en jongens over hun homoseksuele gevoelens*. Amsterdam: Schorer Boeken.
- Engels, N., Laevers, F., Lombaerts, Michalek, N., K., Van Houtte, M., & Van Maele, D. (2015). Gender & onderwijskwaliteit: Meer dan een jongens-meisjeskwestie. Lannoo Campus.
- Fokkema, T. & Kuyper, L. (2011). Minority stress and mental health among Dutch LGBs: Examination of differences between sex and sexual orientation. *Journal of Counseling Psychology*, 58, 222 – 233.
- FRA, E. (2013). EU LGBT Survey: European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey—Results at Glance. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 31 s.
- Gennez, C. & Meuleman, E. (2017). *Voorstel van resolutie betreffende genderbewust onderwijs en meer kwaliteitsvolle relationele en seksuele vorming op school*. Geraadpleegd op <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1269985>
- Goffman, E. (2016). *De dramaturgie van het dagelijkse leven*. (Johannes, J. & Nijnhoff, P., vertaler). Utrecht: Bijleveld. (Origineel werk gepubliceerd 1959).
- Gray, E. M., Harris, A., & Jones, T. (2016). Australian LGBTQ teachers, exclusionary spaces and points of interruption. *Sexualities*, 19(3), 286–303. <https://doi.org/10.1177/1363460715583602>
- Griffin, P., & Ouellett, M. (2003). From silence to safety and beyond: Historical trends in addressing lesbian, gay, bisexual, transgender issues in K-12 schools. *Equity & Excellence in Education*, 36(2), 106-114.
- Harbeck, K. M. (2014). *Coming out of the classroom closet: Gay and lesbian students, teachers, and curricula*. Routledge.
- Hunt, R. & See, H. (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

- Jackson, J. (2007). *Unmasking identities: An exploration of the lives of gay and lesbian teachers*. Lanham, MD: Lexington Books.
- Jans, T., & Van Steerthem, A. (2018). Welzijn en genderdiversiteit op de werkvloer. *TBV–Tijdschrift voor Bedrijfs-en Verzekeringsgeneeskunde*, 26(5), 228-231.
- Jennings, K. (2005). *One teacher in 10: LGBT educators share their stories*. London: Alyson Publications.
- Jones, K.P., Kendra, M., King, E. B., Mohr, J. J. & Peddi, C. I. (2014). Predictors of Identity Management: An Exploratory Experience-Sampling Study of Lesbian, Gay, and Bisexual Workers. *Journal of Management*, 1 – 27
- 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.
- Juul, T., & Repa, T. (1993). *A survey to examine the relationship of the openness of self-identified lesbian, gay male, and bisexual public-school teachers to job stress and job satisfaction*. Geraadpleegd op <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED378079.pdf>
- Keuzenkamp, S., Kooiman, N., & van Lisdonk, J. (2012). *Ervaringen van homo- en biseksuelen in Nederland. In Niet te ver uit de kast*. (Pp. 42–57). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Khayatt, D. (1997). Sex and the teacher: Should we come out in class? *Harvard Educational Review*, 61 (1), 126–43.
- Köllen, T. (2013). Bisexuality and diversity management—Addressing the B in LGBT as a relevant ‘sexual orientation’ in the workplace. *Journal of Bisexuality*, 13(1), 122-137.
- Kuyper, L. (2016). *LHBT-monitor 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Lasser, J., Price, L.R. & Ryser, G. R. (2010). Development of a lesbian, gay, bisexual visibility management scale. *Journal of homosexuality*, 57(3), 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
- Leithwood, K., & McAdie, P. (2007). Teacher working conditions that matter. *Education Canada*, 47(2), 42-45.
- Link, B.G. & Phelan, J.C. (2001). Conceptualizing stigma. *Annual Review of Sociology*, 27, 363-385.
- Martino, W. (2008). The lure of hegemonic masculinity: Investigating the dynamics of gender relations in two male elementary school teachers’ lives. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 21 (6), 575–603.

- Mayfield, W. (2001). The development of an International Homonegativity Inventory for gay men. *Journal of homosexuality*, 41 (2).
- McCarthy, L. (2003). Wearing my identity: A transgender teacher in the classroom. *Equity & Excellence in Education*, 36, 170 – 183.
- Melillo, S. M. (2003). *Heteronormativity and teaching: A phenomenological study of lesbian teachers*. Geraadpleegd op <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED479173.pdf>
- Meuleman, B. & Roose, H. (2015). *Methodologie van de sociale wetenschappen: een inleiding*. Gent: Academia Press.
- 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
- Moors, S., & Nellis, S. (2020). Leerkracht uit de kast! Queer onderwerpen in de klas. *FONS (BRUGGE. GEDRUKT)*, 6(1), 34–35.
- Mortelmans, D. (2013). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden* (4de druk ed.). Leuven: Uitgeverij Acco.
- Nardi, P. M. (1999). *Gay Men's Friendships – Invincible Communities*. Chicago/London: The University of Chicago Press
- Oskamp, S. (2000). *Reducing prejudice and discrimination*. Hove, UK: Psychology Press.
- Pelleriaux, K. & Van Ouytsel, J. (2003). *De houding van Vlaamse scholieren tegenover holebiseksualiteit*. Antwerpen: Universiteit Antwerpen - Onderzoeksgroep Cultuur & Welzijn/ Holebifabriek vzw.
- Popova, M. (2018). Inactionable/Unspeakable: Bisexuality in the Workplace. *Journal of Bisexuality*, 18(1), 54 – 66, doi: 10.1080/15299716.2017.1383334
- Rensenbrink, C. W. (1996). What difference does it make? The story of a lesbian teacher. *Harvard Educational Review*, 66(2), 257 – 270.
- Ritchie, J. & Spencer, I. (1994). Qualitative data analysis for applied policy research. Bryman and Burgess (Eds.), *Analysing Qualitative Data*, 173-194.
- 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.

- Salo, A. (2004). *Working class lesbian women in their work communities*, in: Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (eds.), "Straight people don't tell do they...?". *Negotiating the boundaries of sexuality and gender at work*. Helsinki: Oy Edita Ab, 194-205.
- Smits, T., & Vansteelandt, I. (2019). Talige diversiteit. In T. Smits, P. Janssenswillen, & W. Schelfhout (Eds.), *Leraren opleiden in een superdiverse samenleving* (pp. 21–39). Leuven: Acco.
- Spreen, M. (1992). Rare populations, hidden populations and link-tracing designs: what and why? *Bulletin Methodologie Sociologique*, 36: 34-58.
- Stevens, P. & Vincke, J. (1999), *Project leefsituatie Vlaamse holebi's: resultaten kwalitatief onderzoeksgedeelte*. Brussel/Univrsiteit Gent: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Cel Gelijke Kansen/Vakgroep Sociologie, Gent
- Subramanian, S. V. & Teney, C. (2010). *Attitudes Toward Homosexuals among Youth in Multiethnic Brussels*. *Cross-Cultural Reserach*, 44(2), 151–173. <https://doi.org/10.1177/1069397109357136>
- UNESCO. (2016). *Out in the Open: Education Sector Responses to Violence Based on Sexual Orientation and Gender Identity/expression*. Geraadpleegd op <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244756>
- Unia. (2016). *Onderzoeksrapport iVOX Homofobie in België anno 2016*. Geraadpleegd van <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/homofobie-in-belgie-anno-2016-onderzoeksrapport>
- UNIA. (2018). *Diversiteitsbarometer Onderwijs*. Geraadpleegd op https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/1210_UNIA_Barometer_2017_-_NL_AS.pdf
- Wells, K. (2018). Transgender teachers: The personal, pedagogical, and political. *Journal of Homosexuality*, 65(12), 1543–1581.
- Yu, C., Zuo, X., Blum, R. W., Tolman, D. L., Kågesten, A., Mmari, K. & Lian, Q. (2017). Marching to a different drummer: A cross-cultural comparison of young adolescents who challenge gender norms. *Journal of Adolescent Health*, 61(4), S48-S54.

Bijlagen

Bijlage 1: Beschrijvende steekproefmatrix

	Gender	Leeftijd	Woonplaats: Provincie	Onderwijs koepel	Onderwijs vorm	Partner	Seksuele oriëntatie	Loopbaan
Dina	Vrouw	27	Limburg	Katholiek	ASO	Ja	Lesbisch	4
Dirk	Man	51	Antwerpen	Katholiek	ASO	Nee	Homo	28
Eva	Vrouw	23	Oost-Vlaanderen	Katholiek	TSO en BSO	Nee	Biseksuee l	1
Koen	Man	25	Oost-Vlaanderen	Katholiek	ASO	Nee	Homo	3
Kristel	Vrouw	34	Antwerpen	Gemeens chap onderwijs	ASO, BSO en TSO	Ja	Panseksuee l	12
Lars	Man	30	Antwerpen	Katholiek	ASO, TSO en BSO	Ja	Panseksuee l	9
Laura	Vrouw	28	Oost-Vlaanderen	Katholiek	ASO	Ja	Lesbisch	4
Luna	Vrouw	27	Oost-Vlaanderen	Gemeens chap onderwijs	BSO	Ja	Lesbisch	4
Sam	Man	25	Oost-Vlaanderen	Katholiek	ASO, BSO en TSO	Ja	Homo	2
Thomas	Man	32	Oost-Vlaanderen	Gemeens chap onderwijs	ASO, BSO en TSO	Ja	Homo	1
Anja	Vrouw	40	Limburg	Katholiek onderwijs	BSO	Ja	Lesbisch	2
Bieke	Vrouw	31	Antwerpen	Katholiek onderwijs	ASO	Ja	Lesbisch	10
Jolien	Vrouw	34	Oost-Vlaanderen	Provinciaa l onderwijs	TSO en BSO	Ja	Lesbisch	11
Jonas	Man	27	Antwerpen	Gemeens chapsond erwijs	TSO en BSO	Ja	Homoseks ueel	5

Liam	Man	27	West-Vlaanderen	Katholiek onderwijs	BSO	Nee	Homoseksueel	6
Luc	Man	39	Antwerpen	Katholiek onderwijs	ASO	Nee	Homoseksueel	16
Mia	Vrouw	33	West-Vlaanderen	Gemeenschapsonderwijs	KSO	Ja	Lesbisch	10
Nadine	Vrouw	40	Vlaams-Brabant	Gemeenschapsonderwijs	Buitengewoon onderwijs	Ja	Lesbisch	3
Sofie	Vrouw	24	Oost-Vlaanderen	Katholiek onderwijs	Buitengewoon onderwijs	Ja	Pansexueel	2
Wim	Man	43	Limburg	Gemeenschapsonderwijs	ASO, BSO en TSO	Ja	Homoseksueel	18

Bijlage 2: Informed consent

Geïnformeerde toestemming

Deelname kwalitatief onderzoeksproject naar “zichtbaarheidsmanagement bij holebilerkrachten in het secundair onderwijs in Vlaanderen”

Beste leerkracht

In het kader van mijn masterthesis doe ik onderzoek naar zichtbaarheidsmanagement bij Vlaamse holebilerkrachten in het secundair onderwijs. Gedurende dit academiejaar (2020-2021) zal ik een twintigtal interviews afnemen. Met deze brief zou ik u willen vragen om mee te werken aan een interview in het kader van dit project. Een interview duurt tussen de 30 en 50 minuten en wordt opgenomen voor analysedoeleinden. Deze opname zal enkel toegankelijk zijn voor mij, mijn promotor en mijn commissaris. Enkel die personen mogen de data gebruiken in het kader van de opleiding van de student.

De betrokken universiteitsstudent die de interviews afneemt verbindt zich ertoe om **[afvinken ⊗ van de afspraken]**:

- De verzamelde data en audio-opname enkel te delen met de promotor en commissaris. De data wordt op een vertrouwelijke manier behandeld.
- Op het einde van het academiejaar de verzamelde data te vernietigen.
- Geen echte namen te gebruiken in het presenteren van/rapporteren over de data. Personen en scholen worden beschreven op een niet-identificeerbare manier bij rapportage van de data aan derden.
- Enkel een interview af te nemen als de interviewer en de respondent deze brief hebben ondertekend en elk een exemplaar hebben gekregen van de ondertekende brief.
- De respondent de mogelijkheid te geven vragen niet te beantwoorden of hun participatie terug te trekken ook na het ondertekenen van deze geïnformeerde toestemming.
- Meer informatie kan gevraagd worden over het project en de resultaten door contact op te nemen met: Yente Vercauteren, Rozendreef 81, 9300 Aalst, 10, t.: 0472 61 88 09, e-mail: yente.vercauteren@ugent.be.

Met vriendelijke groeten

21/10/2020, Yente Vercauteren

[yente.vercauteren@ugent.be, 0472/61 88 09]

Ik, (Naam van persoon die deelneemt aan interview) heb kennisgenomen van de inhoud van deze brief en wil WEL/NIET (schrapp wat niet past) deelnemen aan een interview in het kader van het onderzoek **“zichtbaarheidsmanagement bij Vlaamse holebilerkrachten in het secundair onderwijs”**.

Datum

Naam, voornaam

Handtekening

Bijlage 3: Codeboom

Zichtbaarheidsmanagement

Deze hoofdcode staat voor het zichtbaarheidsmanagement die de respondent hanteert en hoe deze persoon in bepaalde situaties omgaat met zijn of haar seksuele geaardheid.

→ Verbaal

Beschrijving: Deze code staat voor de fragmenten waarbij de respondent zich in woorden uitdrukt wat zijn/haar seksuele oriëntatie is.

Voorbeeld: Volgend fragment zou ik onder deze code plaatsen: “Goh ja als ze vragen of ik een partner hebben dan zeg ik gewoon ja ik heb een vriendin.”

Beslissingscriteria: Alle fragmenten die gaan over het verbaal uiten van hun seksuele oriëntatie wordt hier onder geschreven.

→ Non-verbaal

Beschrijving: Deze code staat voor de fragmenten hoe de respondenten non-verbaal omgaat met zijn/haar seksuele oriëntatie.

Voorbeeld: Volgend fragment zou ik onder deze code plaatsen: “ja mijn uiterlijk is ook, ik ben niet volgens het stereotype in wat is het dan ook weer, stereotype lesbienne”

Beslissingscriteria: Fragmenten die gaan over het fysieke uiterlijk, kledingstijl, lichaamstaal enzovoort worden onder deze code geplaatst.

→ Onzichtbaar

Beschrijving: Deze code staat voor zaken die gaan waarom iemand zich al dan niet onzichtbaar zou maken en hun seksuele oriëntatie niet zou meedelen.

Voorbeeld: Volgend fragment zou ik onder deze code plaatsen: “ik zeg dat ook niet tegen mijn leerlingen, het is misschien daarmee euh maar ja ik zeg ook gewoon niet veel tegen mijn leerlingen”.

Beslissingscriteria: Fragmenten die codes bevatten: “ik zeg het niet tegen leerlingen”, “angst voor reacties”, “achtergrond leerlingen” enzovoort.

→ Zichtbaar

Beschrijving: Deze code staat voor zaken die gaan waarom iemand zich al dan niet zichtbaar zou maken en hun seksuele oriëntatie niet zou meedelen.

Voorbeeld: Volgend fragment zou ik onder deze code plaatsen: “ik ben ook op school binnengekomen en ik en das nu, ja da zal 8 jaar geleden zijn en ik kon niet verstoppen dat ik da kik ale da ik ale ik kon dat niet verstoppen da ik homo was da ging niet en ja ik ben heel flamboyant en ik ben heel open en ik ben heel actief ook en ik ben ook op school net hetzelfde.”

Beslissingscriteria: Fragmenten die codes bevatten: “ik zeg het omdat ik mezelf wil zijn”, “ik doe het voor leerlingen”, “sterk genoeg in schoenen staan” enzovoort.

Klassamenstelling

Deze hoofdcode staat voor hoe de klassamenstelling is opgebouwd en hoe deze leerlingen kijken naar het thema holebiseksualiteit.

→ Achtergrond leerling

Beschrijving: Deze code staat voor alle fragmenten die dieper ingaan op de achtergrond van de leerling, meer bepaald de opvoeding thuis.

Voorbeeld: “wat valt mij ook op? Bij autochtone Vlamingen bij kinderen waarvan ge de en da merkt ge, afkomstig zijn van een meer rechtse achtergrond is het soms ook moeilijk.”

Beslissingscriteria: Alle fragmenten die het volgende bevatten “culturele achtergrond”, “politieke oriëntatie”, “gelovige leerlingen” enzovoort.

→ Gender

Beschrijving: Deze code staat hoe jongens en meisjes kijken naar holebiseksualiteit.

Voorbeeld: “ja het macho gedrag meer bij jongens hé, het macho gedrag euh komt wel eens naar boven en dat blijft hé”

Beslissingscriteria: Alle fragmenten die het volgende bevatten: “Meisjes zijn verder gevorderd in puberteit”, “Jongens doen hier lacherig over” enzovoort.

→ Richting leerling

Beschrijving: Deze code gaat dieper in op hoe leerlingen in verscheidene richtingen kijken naar holebiseksualiteit.

Voorbeeld: “ik denk, euh nee twee nu, mijn derdes van vorig jaar die nu mijn vierdes zijn, die weten het ook ma er zijn ook wel ma dat is ook wel een super klein klasje, die zijn maar met negen dus euhm dat is wel leuk en dat is ook, dat is voeding-verzorging dus die zijn sowieso al zachter ale al zachtere mensen.”

Beslissingscriteria: Alle fragmenten die het volgende bevatten: “zachte sector”, “harde sector”, “onderwijsvorm” enzovoort.

Schoolteam

Deze hoofdcode staat voor hoe het schoolteam omgaat met holebiseksualiteit waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen collega's en directie.

→ Collega's

Beschrijving: Deze code kijkt naar hoe collega's omgaan met holebiseksualiteit, staan ze hier positief of negatief tegenover?

Voorbeeld: "het grappige is euh karma is a bitch ma da is toevallig ne collega dat altijd heel lacherig heeft gedaan over holebi's en blijkt dus dat zijne zoon zelf homo is ((interviewer lacht)) en dat vind ik zalig hé, karma is een bitch zeg ik"

Beslissingscriteria: Alle fragmenten die het volgende bevatten: "accepteren het", "zeer conservatieve collega's", "vinden het normaal" enzovoort.

→ Directie

Beschrijving: Deze code kijkt naar hoe de schooldirecteur omgaat met holibseksualiteit.

Voorbeeld: "ik ben dan ook degene die zo ewa gaat porren en zo ewa in het potje roeren om zo ewa ja ik kan dat niet laten omda zo ewa te doen en en mijn baas heeft daar ook eens heel heftig op gereageerd en ik heb sindsdien is dat echt mijn missie om die op zijn paard te krijgen met net mezelf te zijn en net regenbogen en unicorns en cupcakes all over the place."

Beslissingscriteria: Fragmenten die het volgende bevatten "directeur staat er open voor", "directeur vindt dat holebiseksualiteit niet meer aandacht moet krijgen", "opzoek divers lerarenkorps" enzovoort.

Schoolcontext

Deze hoofdcode staat voor de schoolcontext waarin de respondent zich bevindt en welke rol dit speelt in functie van holebiseksualiteit.

→ Onderwijsnet

Beschrijving: Binnen deze code wordt er gekeken naar verschillen in onderwijsnet.

Voorbeeld: "mijn ouders vooral heel bezorgd want die zeiden amai en gij gaat lesgeven in een katholieke school en dan als homo en da ga nooit niet goedkomen en ze gaan u nooit benoemen."

Beslissingscriteria: Fragmenten die het volgende bevatten "katholiek onderwijs", "gemeenschapsonderwijs" enzovoort.

→ Onderwijsvorm

Beschrijving: Deze code gaat dieper in over de verschillen tussen de onderwijsvormen.

Voorbeeld: "Er is ook niet echt een groot verschil tussen ASO, BSO en TSO euh want meestal is dat ook wel zo die stempel van de BSO zijn meestal harde leerlingen."

Beslissingscriteria: Fragmenten zoals "ASO", "BSO", "TSO", "KSO" enzovoort.

→ Leerlingpopulatie

Beschrijving: Binnen deze code wordt er gekeken hoe de leerlingpopulatie binnen de schoolcontext van de respondent.

Voorbeeld: “ik kan da, mijn eerste school vorig jaar, dat was in Aalst en ja Aalst is euh algemeen iets conservatiever dan Gent en omstreken of goh ja ik voelde da wel aan het publiek van leerlingen.”

Beslissingscriteria: Zaken zoals “conservatief”, “progressief”, “politieke oriëntatie” enzovoort.

LGBTQI-thema in klas

Deze hoofdcode staat voor hoe de respondenten het LGBTQ+-thema meenemen in de klas.

→ Lesinhoud + vak

Beschrijving: Deze code omvat fragmenten in hoe de respondenten het thema in de lesinhoud steken en hoe hun vak er al dan niet toe leent.

Voorbeeld: ““mijn examen en mijn toetsen zet ik altijd een voorbeeld van een gezin, een holebigezin”

Beslissingscriteria: Fragment zoals “expliciet”, “impliciet”, “beeldvorming”, “taalgebruik”, “vak” enzovoort.

→ Rolmodel

Beschrijving: Deze code bevat fragmenten in hoe de respondent al dan niet een voorbeeldfunctie wil zijn voor holebi-jongen of hoe ze verwachten dit te doen.

Voorbeeld: “toen ben ik nog verder gegaan daarvoor was ik al heel open daarin en was dat ook voor mij een non-issue maar sindsdien ben ik hoe zal ik het zeggen meer reclame beginnen maken voor de goede zaak zal ik maar zeggen maar euh ik ben, ben ik euh euhm ja euh sta ik meer nog op de barricade zal ik maar zeggen.”

Beslissingscriteria: Zaken zoals “voorbeeldfiguur maatschappij”, “ik doe dit voor holebi-jongeren”, “aantonen dat iemand uit minderheidspositie het ook ver kan schoppen” enzovoort.

→ holebi-leerlingen

Beschrijving: Deze code kijkt naar hoe de respondent spreekt over holebi-jongeren en met welke zaken zij al naar de respondent zijn gekomen.

Voorbeeld: “da was toevallig ook een klas waar ne jongen inzat da uit de kast was gekomen euh tijdens het jaar en diene had ook ewa steun nodig en er was ook een meisjesklas, ik had 16 meisjes en ene jongen toen en het was diene jongen da uit de kast was gekomen en euh hij wou da absoluut ook in de klas zeggen en en ik heb hem toen zo de aanzet gegeven daarnaar en toen is hij uit de kast gekomen en da was wel echt zo van we stand strong together”

Beslissingscriteria: fragment zoals “vragen over seksuele geaardheid”, “coming-out in de klas” enzovoort.

MISSING RESPONDENT

VOOR EEN MASTERTHESIS NAAR
ZICHTBAARHEIDSMANAGEMENT BIJ VLAAMSE
HOLEBI-LEERKRACHTEN IN HET SECUNDAIR
ONDERWIJS.



RESPONDENT

Seksuele oriëntatie:

Holebi

Werk: Leerkracht
secundair onderwijs

Waar: Vlaanderen

Voldoe jij aan het
bovenstaand profiel en
wil je deelnemen aan dit
onderzoek? Of ken je
iemand?

CONTACTEER MIJ DAN OP:

YENTE.VERCAUTEREN@UGENT.BE

OF 0472 61 88 09

Bijlage 6: Voorbeeldmail rekrutering respondenten

Beste leerkracht

Ik ben Yente Vercauteren, masterstudente sociologie aan de Universiteit van Gent. In het kader van mijn masterthesis doe ik onderzoek naar zichtbaarheidsmanagement bij Vlaamse hobileerkrachten in het secundair onderwijs. Hiervoor zal ik gedurende dit academiejaar (2020-2021) een twintigtal diepte-interviews afnemen. Met deze brief zou ik u dan ook willen vragen om mee te werken aan een interview in het kader van dit project. Een interview duurt tussen de 60 en 75 minuten en wordt opgenomen voor analysedoeleinden. Deze opname zal enkel toegankelijk zijn voor mij, mijn promotor en commissaris. Enkel deze personen mogen de data gebruiken in het kader van de opleiding van de student. Op het einde van het academiejaar zal de verzamelde data ook vernietigd worden. Voor de afname van het interview ben ik zeer flexibel en hoor ik graag wat u het liefste hebt. Ik kan dit zowel online, als fysiek laten doorgaan onder correcte preventie maatregelen. Indien u nog verdere vragen heeft mag u me altijd contacteren.

Alvast bedankt voor uw tijd!

Met vriendelijke groeten

Yente Vercauteren

0472/61 88 09

Bijlage 7: Interviewvragen

Inleiding

Beste, mijn naam is Yente Vercauteren.

Allereerst wil ik u graag bedanken om mee te willen werken aan dit onderzoek. Als masterstudent sociologie aan de UGent, doe ik onderzoek naar zichtbaarheidsmanagement bij holebileerkrachten in het secundair onderwijs in Vlaanderen. Het interview duurt ongeveer een 45 tot 60 minuten. Het onderzoek en de medewerking is zo opgezet dat uw anonimiteit en de vertrouwelijke behandeling van uw gegevens strikt gewaarborgd zijn.

Alles wat vandaag besproken wordt, zal enkel gebruikt worden binnen het onderzoek. Concreet betekent dit dat enkel ik, mijn promotor en commissaris weet zullen hebben van uw anonieme antwoorden. Zou u ook het informed consent willen tekenen?

Graag zou ik ook uw toestemming willen vragen om het gesprek op te nemen, zodat ik het kan gebruiken voor latere verwerking. Op het einde van dit onderzoek zal deze audio vernietigd worden. U kan op elk moment stoppen met het interview indien u dit wenst. Indien u vragen liever niet beantwoord, is dit geen enkel probleem. Heeft u nog vragen of opmerkingen?

Drop-off:

- Voornaam + naam:
- Leeftijd:
- Woonplaats (provincie):
- Gender:
- Schoolnet (gemeentelijk/katholiek/freinet...):
- Welk(e) vak(ken) geeft u?
- In welke graad?:
- Loopbaan (aantal jaar):
- Heb je een partner?:
- Hoe zou u uw seksuele oriëntatie omschrijven?:

Inleidingsvragen

Voorlezen + tonen: Volgens onderzoek van Vincke, Dewaele, Van den Berghe & Cox (2008) blijkt dat ongeveer een vijfde van de Vlaamse holebileerkrachten op school niet uitkomt voor zijn of haar seksuele geaardheid.

- Wat doet dit met u als ik dit voorlees?

Zichtbaarheidsmanagement

- Kan u eens vertellen over hoe u in verschillende sociale situaties omgaat met uw seksuele oriëntatie? Op het werk vs. vrienden en familie?
 - o Hoe open bent u hierover?
 - o In welke situaties wel? Welke juist niet?

- Wat is de reden waarom u juist wel of niet ervoor kiest om in die situatie niet te vertellen dat u holebi bent?
- Hoe bent u persoonlijk omgegaan met uw seksuele oriëntatie doorheen uw werkcarrière?
 - Veranderingen m.b.t. de manier van omgang doorheen de loopbaan? Zo ja, wat zijn de redenen hiervoor?
(Verskil tussen leerlingen, collega's en directeur/directrice?)
- **Indien ze een andere job hiervoor hadden:** Hoe ging je om met uw seksuele oriëntatie bij die job? Is er een verschil met de job van leerkracht?
 - Welke personen wisten van uw seksuele oriëntatie op het werk (collega's, leerlingen, directeur...)
 - Hoe reageerden uw collega's?
 - Hoe voelde u zich daarbij?
 - Welke attitude dacht u dat uw collega's/leerlingen hadden t.o.v. holebi's? Welke invloed had dit op uw openheid?
- **Indien je dit duidelijk maakt dat je holebi bent,** hoe maak je dit duidelijk (verbaal vs. Non-verbaal)?
- **Indien je dit verbergt:**
 - Op welke manier probeer je dit te verbergen (verbaal vs. Non-verbaal)?
 - Wat is de reden waarom je dit verbergt?
- Wat vindt u van de schoolomgeving i.f.v. holebivriendelijkheid?
- Wat zou er beter kunnen?

Klas, professionele leven vs. privé

- Hoe gaat u om met uw zichtbaarheid voor de klas?
 - Wat zijn de redenen waarom je dit verbergt? Open over bent?
 - Hoe reageren de leerlingen? Verschil in doelgroep (gelovig, politieke oriëntatie...)?
- Wat wilt u uitstralen naar de leerlingen toe? (Expliciet als intrinsiek, qua kledij, persoonlijkheid...)
- Wat vindt u over de grens van uw privéleven en uw professionele leven?

Rolmodel

- Wat vindt u over de stelling: "holebileerkrachten moeten als rolmodel dienen voor holebi-jongeren?"
 - Negatief: Wat is de reden dat u dit niet wenst te vervullen?
 - Positief:
 - Welke rol als holebileerkracht verwacht u te vervullen in functie als rolmodel?

- Op welke manier zou je dit doen? (Open communicatie, themadagen, lesinhoud...)
- Hoe ga je er nu mee om? Voorbeeld vragen (lesinhoud, leerlingen terechtwijzen...)

Besluitende vraag:

We hebben over heel veel zaken gesproken vandaag. Als laatste vraag zou ik u willen vragen, van alles wat we hebben besproken: wat is hetgeen dat u het meest is bijgebleven en waarom?

Zijn er zaken die ik nog niet heb aangehaald met mijn vragen die u graag wilt vertellen?

Indien u nog vragen of bemerkingen heeft, mag u me nog steeds contacteren op mijn e-mail: vente.vercauteren@ugent.be of mijn telefoonnummer 0472 61 88 09.

Bijlage 8: Transcripties

De transcripties zijn terug te vinden in de digitale bijlagen.

Bijlage 9: Transcripties met open codering

De transcripties zijn terug te vinden in de digitale bijlagen.