

## 6 Seksuele oriëntatie, werksituatie en werkbeleving

*m.m.v. Seth van den Bossche (TNO), Ernest Vroome (TNO) en Laurie Hermans (TNO)*

Waar in grootschalige bevolkingsonderzoeken naar werk en werkbeleving veel aandacht is voor verschillen naar bijvoorbeeld sekse of leeftijd, is de aandacht voor mogelijke verschillen tussen groepen op basis van seksuele oriëntatie vrijwel afwezig. Daarom voerde het SCP in 2012 het eerste grote landelijk representatieve onderzoek naar seksuele oriëntatie en werk uit (Kuyper 2013). Het onderzoek onder 9792 werknemers van 20 jaar of ouder liet zien dat met name biseksuele werknemers op verschillende aspecten slechter af zijn dan hun heteroseksuele collega's. Zij zijn minder tevreden over hun baan, hebben vaker conflicten met hun collega's, worden vaker gepest en rapporteren meer burn-out klachten. Homoseksuele en lesbische werknemers hebben een hoger ziekteverzuim. Lesbische vrouwen ervaren meer negatieve bejegening en zijn vaker van plan te vertrekken dan hun heteroseksuele vrouwelijke collega's.

Vanwege de behoefte om verschillen die uit het SCP-onderzoek naar voren kwamen, blijvend te monitoren, leefde bij het SCP en de directie Emancipatie de wens om in grootschalige studies naar werk en werkbeleving ook naar seksuele oriëntatie te vragen. Daarom hebben TNO en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) in 2013 voor het eerst de vraag naar seksuele oriëntatie van werknemers aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) toegevoegd. TNO en CBS voeren de NEA jaarlijks uit in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (szw). Toekomstige rondes van de NEA zullen waarschijnlijk eens in de twee jaar een vraag over seksuele oriëntatie bevatten, waardoor we ook ontwikkelingen in de tijd in kaart kunnen brengen. Voor dit hoofdstuk benutten we de data die in 2013 zijn verzameld. Deze gebruiken we om een deel van de tweede onderzoeksvraag uit hoofdstuk 1 te beantwoorden ('Welke verschillen en overeenkomsten zijn er in de leefsituatie van LHB's en heteroseksuele personen in Nederland?'). De subvraag die we in dit onderzoek beantwoorden is: 'Welke verschillen en overeenkomsten zijn er in werkkenmerken, loopbaanbeleving, sociale omgang, burn-out klachten, verzuim en werktevredenheid tussen LHB en heteroseksuele werknemers?' Voor belangrijke uitkomstmaten kijken we ook of we de overeenkomsten en verschillen bij beide seksen zien. Voor de kernindicatoren (contractvorm, pesten door collega's en leidinggevenden, burn-out en verzuim) gaan we tevens na in hoeverre er sprake is van een samenstellingseffect: kunnen de verschillen en overeenkomsten tussen LHB- en heteroseksuele werknemers verklaard worden door sociaal-demografische achtergrondkenmerken van de groepen?

---

### Kader 6.1 Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) is een groot periodiek werknemersonderzoek naar de werksituatie van werknemers in Nederland. TNO en het CBS voeren de NEA uit in samenwerking met het ministerie van szw. De doelpopulatie van de NEA zijn werknemers die in Nederland wonen en werken en die tussen de 15 en 75 jaar zijn.<sup>1</sup> Jaarlijks doen circa 40.000 werknemers mee.<sup>2</sup> De verzamelde gegevens worden gewogen (op geslacht, leeftijd, bedrijfstak, herkomst, regio en stedelijkheid) en zijn hiermee representatief voor de populatie. De deelnemers vullen de NEA in op internet of op papier, tussen 1 oktober en 31 december. De response rate was in 2013 32,6%.

In 2013 is voor het eerst een vraag naar seksuele oriëntatie toegevoegd aan NEA. Deelnemers is gevraagd tot wie zij zich seksueel aangetrokken voelen (alleen tot vrouwen; vooral tot vrouwen; evenveel tot vrouwen en mannen; vooral tot mannen; alleen tot mannen; weet ik niet/anders; geen antwoord). In totaal gaf 0,4% van de deelnemers aan niet te weten tot wie zij zich aangetrokken voelen en 11,6% wilde de vraag niet beantwoorden. Van de overige deelnemers gaf 96,4% aan dat ze alleen of voornamelijk op hetzelfde geslacht vallen, 0,8% valt op beide seksen en 2,8% valt voornamelijk of uitsluitend op het andere geslacht. Deze deelnemers vormen respectievelijk de groep heteroseksuele (n = 19.586), biseksuele (n = 166) en lesbische/homoseksuele (n = 559) werknemers. We kijken in dit hoofdstuk of de drie groepen op aspecten van werksituatie en werkbeleving verschillen. We kijken hierbij naar heteroseksuele versus biseksuele werknemers en naar heteroseksuele versus lesbische/homoseksuele werknemers.

Voor meer achtergrondinformatie over NEA zie [www.scp.nl](http://www.scp.nl) onder dit rapport of <http://www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/nea>

---

## 6.1 Biseksuele werknemers hebben vaker een tijdelijk contract

Allereerst kijken we naar de kenmerken van de werksituatie. Op dat vlak verschillen LHb- en heteroseksuele werknemers van elkaar (tabel 6.1). De grootste verschillen doen zich voor bij het type contract dat werknemers hebben: heteroseksuele werknemers hebben vaker een vast contract en het relatief lage aantal biseksuele werknemers met een vast contract valt op. Dat geldt voor zowel mannen als vrouwen. LHb-werknemers geven gemiddeld een significant lager rapportcijfer aan de tevredenheid met hun contractvorm (heteroseksueel 7,7; biseksueel 7,3; lesbisch/homo 7,5; niet in de tabel), al zijn de verschillen niet heel groot. Verder zijn lesbische/homoseksuele werknemers vaker werkzaam in klantgerichte beroepen en minder in beroepen waarin veel fysiek werk wordt verzet.

Tabel 6.1

Kenmerken van de werksituatie, naar seksuele oriëntatie, werknemers 15 jaar of ouder, 2013 (in gewogen gegevens)<sup>a</sup>

	hetero	biseksueel	homoseksueel
vast dienstverband (%)	77	<b>66</b>	<b>74</b>
omvang dienstverband (in uren)	30	<b>28</b>	29
gemiddeld aantal dienstjaren bij huidige werkgever (in jaren)	10	10	<b>9</b>
geeft leiding (%)	26	23	28
omvang bedrijf (%)			
1 tot 9 mensen	14	10	14
10 tot 99 mensen	41	41	39
100 tot 999 mensen	29	32	29
1000 mensen of meer	16	17	18
type beroep (%) <sup>b</sup>			
blue collar	19	13	<b>10</b>
white collar	28	26	30
contactueel	53	61	<b>61</b>

a Vetgedrukte gegevens geven aan dat de desbetreffende groep significant van heteroseksuele werknemers verschilt ( $p < 0,05$ ).

b Blue collar refereert naar beroepen waarbij fysiek werk een groot deel van het werk behelst, white collar refereert naar beroepen die op kantoor worden uitgevoerd en contactuele beroepen vereisen veel contact met externe klanten. De afronding op hele getallen en de groeps grootte verklaren dat het verschil tussen heteroseksuele en lesbische/homoseksuele werknemers wel significant is en het verschil met biseksuele werknemers niet.

Bron: TNO/CBS (NEA'13) SCP-bewerking

## 6.2 (Bijna) even bevlogen

Gemiddeld genomen schatten LHb-werknemers hun inzetbaarheid wat lager in dan heteroseksuele werknemers (tabel 6.2). De verschillen in de gemiddelde inzetbaarheid zijn echter klein. Ook als we kijken naar de afzonderlijke vragen, komen er geen grote problemen naar voren. Lesbische/homoseksuele werknemers zijn wat minder bevlogen dan heteroseksuele werknemers, maar opnieuw zijn de verschillen klein en zien we geen grote problemen op de afzonderlijke aspecten hiervan.

Tabel 6.2

Inzetbaarheid en bevlogenheid, naar seksuele oriëntatie, werknemers 15 jaar of ouder, 2013 (in gewogen procenten en gemiddelden)<sup>a</sup>

	hetero	biseksueel	homoseksueel
inzetbaarheid (gemiddelde) <sup>b</sup>	2,89	<b>2,79</b>	<b>2,81</b>
ik kan makkelijk voldoen aan fysieke eisen werk	91	86	90
ik kan makkelijk voldoen aan psychische eisen werk	92	90	88
ik kan makkelijk nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij huidige werkgever	45	39	39
ik kan makkelijk nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij andere werkgever	51	51	46
bevlogenheid (gemiddelde) <sup>c</sup>	5,63	5,49	<b>5,46</b>
als ik werk voel ik me fit en sterk	65	61	57
ik ben enthousiast over mijn baan	65	62	59
ik ga helemaal op in mijn werk	63	58	58

- a Alleen de verschillen in gemiddelden zijn getoetst. Vetgedrukte gemiddelden geven aan dat de desbetreffende groep significant van heteroseksuele werknemers verschilt ( $p < 0,05$ ).
- b De gemiddelde schaalscore is berekend op de vier items eronder waarop deelnemers antwoord gaven op een 4-puntsschaal (1 = helemaal niet mee eens; 4 = helemaal mee eens). De percentages zijn de deelnemers die het (helemaal) eens waren met de stelling. De Cronbach's alpha van de schaal is 0,69.
- c De gemiddelde schaalscore is berekend op de drie items eronder waarop deelnemers antwoord gaven op een 7-puntsschaal (1 = nooit; 7 = elke dag). De percentages zijn de deelnemers die zich minstens enkele keren per week zo voelden (antwoord 6 en 7). De Cronbach's alpha van de schaal is 0,83.

Bron: TNO/CBS (NEA'13) SCP-bewerking

### 6.3 Geen grote verschillen in ontwikkelingsmogelijkheden

Eén van de aspecten waarop LHB- en heteroseksuele werknemers mogelijk verschillen, is de kansen die zij op hun werk krijgen. In een onderzoek uitgevoerd onder LHB's gaf 10% aan dat hun kansen op promotie vanwege hun seksuele voorkeur niet gelijk waren aan die van heteroseksuele collega's (Kooiman en Keuzenkamp 2012a). Ook gaf 3% van de LHB-werknemers aan dat zij discriminatie hebben ervaren bij hun arbeidsvoorwaarden en nog eens 3% vermoedt dit, maar weet het niet zeker (Andriessen et al. 2014). In de NEA kunnen we kijken in hoeverre groepen werknemers verschillen in ervaren kansen in de laatste twee jaar (tabel 6.3). Hieruit komt naar voren dat er geen verschillen zijn in het krijgen van een promotie of het kunnen volgen van een cursus voor het werk. Dat geldt voor zowel mannen als vrouwen. Wel zijn LHB-werknemers vaker teruggeslagen van een hogere naar een lagere functie (demotie). LHB-werknemers geven ook vaker aan dat zij werk onder hun niveau doen (niet in de tabel). Van de heteroseksuele werknemers zegt 36% dat zij meer kennis en vaardigheden bezitten dan zij nodig hebben voor hun werk, bij biseksuele en lesbische/homoseksuele werknemers liggen deze percentages op respectievelijk 44% en 40%. Het gat tussen de capaciteiten die iemand qua opleiding en kennis zegt te hebben

en het niveau waarop iemand werkzaam is, kwam ook uit een onderzoek onder transgenderpersonen naar voren als één van de aspecten waarop problemen zich voordoen (Keuzenkamp 2012).

Tabel 6.3

Ontwikkelingsmogelijkheden in de afgelopen twee jaar, naar seksuele oriëntatie, werknemers 15 jaar of ouder, 2013 (in gewogen procenten en rapportcijfers)<sup>a</sup>

	hetero	biseksueel	homoseksueel
promotie gemaakt	15	12	16
demotie gemaakt	4	<b>7</b>	<b>6</b>
cursus gevolgd	54	55	52
rapportcijfer tevredenheid promotie- en loopbaanmogelijkheden (1-10)	5,4	5,1	<b>5,0</b>
rapportcijfer tevredenheid scholings- en opleidingsmogelijkheden (1-10)	6,3	6,0	<b>6,0</b>

a Vetgedrukte percentages geven aan dat de desbetreffende groep significant van heteroseksuele werknemers verschilt ( $p = < 0,05$ ). Dat het verschil bij de homoseksuele groep wel significant is en bij de biseksuele groep niet, komt door de tweede decimaal en het gegeven dat de groep lesbische/homoseksuele werknemers groter is.

Bron: TNO/CBS (NEA'13) SCP-bewerking

Lesbische en homoseksuele werknemers geven significant lagere rapportcijfers aan hun tevredenheid over promotie- en loopbaanmogelijkheden dan heteroseksuele werknemers en datzelfde geldt voor het rapportcijfer voor de scholings- en opleidingsmogelijkheden (tabel 6.3). De verschillen zijn echter klein, alle groepen zijn niet echt tevreden.

#### 6.4 LHB's hebben meer ervaring met conflicten en ongewenst gedrag

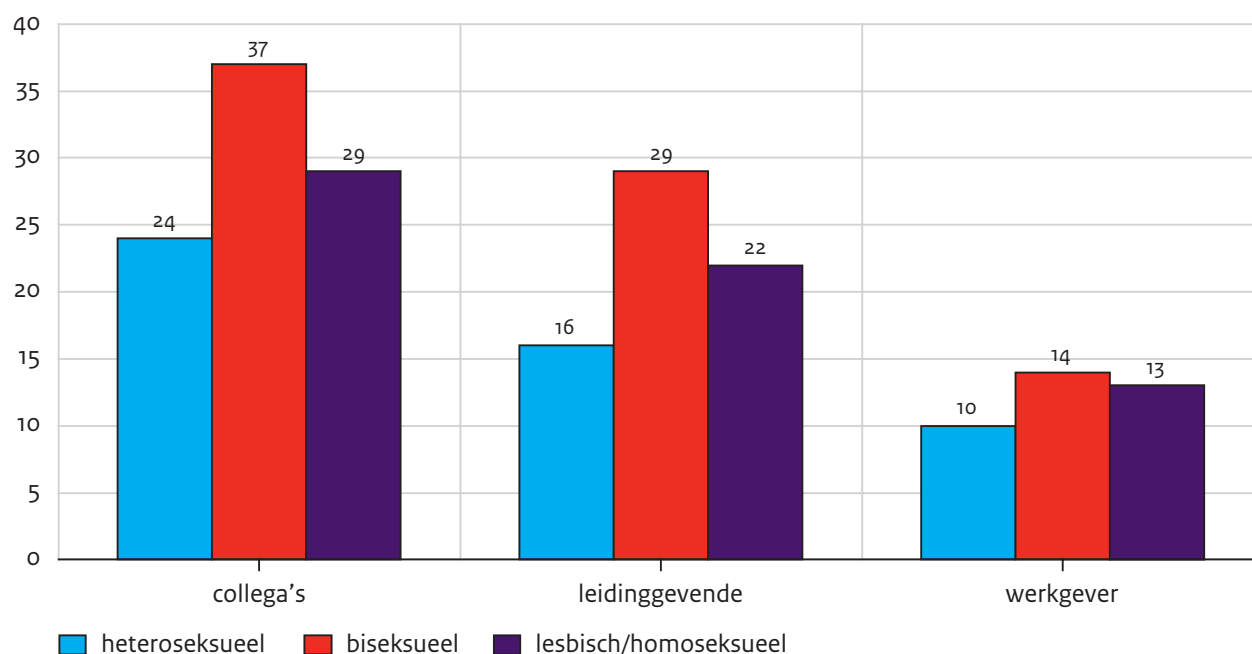
Naast ongelijke behandeling gaat veel beleids- en onderzoeksmatige aandacht uit naar negatieve bejegening en slachtofferschap onder LHB's in het algemeen, maar ook naar deze ervaringen op de werkvloer (Keuzenkamp et al. 2012; Kuypers 2013; TK 2012/2013). Negatieve bejegening kan op zichzelf al vervelend zijn voor de betrokkenen, en hangt daarnaast samen met verminderde werkprestaties, psychische klachten en verzuim (zie bv. Van den Bossche et al. 2012; Klein Hesselink et al. 2012; Nielsen en Einarsen 2012; Verkuil et al. 2015). Eerdere onderzoeken laten zien dat Nederlandse LHB-werknemers in het onderwijs vaker te maken krijgen met negatieve bejegening dan hun heteroseksuele collega's (Kooiman en Keuzenkamp 2012a). Een onderzoek onder een brede groep werknemers liet zien dat de verhoogde niveaus van conflicten en pesten met name voor biseksuele werknemers opgaan (Kuypers 2013).

Ook in dit onderzoek komen biseksuele werknemers naar voren als een groep die relatief veel conflicten ervaart (figuur 6.1). Ze hebben significant vaker een conflict met naaste col-

lega's en met hun leidinggevende. Lesbische en homoseksuele werknemers hebben dat ook vaker dan heteroseksuele werknemers, maar de verschillen zijn minder groot. De groepen verschillen niet in de frequentie waarmee ze conflicten met hun werkgever hebben. Kijken we apart voor mannen en vrouwen, dan zien we dat alleen bij vrouwen lesbische en biseksuele werknemers vaker conflicten hebben met collega's. Met hun leidinggevende hebben zowel mannelijke als vrouwelijke LHb-werknemers vaker conflicten.

**Figuur 6.1**

Conflicten in de afgelopen 12 maanden, naar seksuele oriëntatie, werknemers 15 jaar of ouder, 2013 (in gewogen procenten)<sup>a</sup>



a Deelnemers is gevraagd of ze conflicten hebben gehad met de desbetreffende persoon in de afgelopen 12 maanden (1 = nee; 2 = ja, kortdurend; 3 = ja, langdurig). De percentages geven het aantal kort- en langdurige conflicten weer.

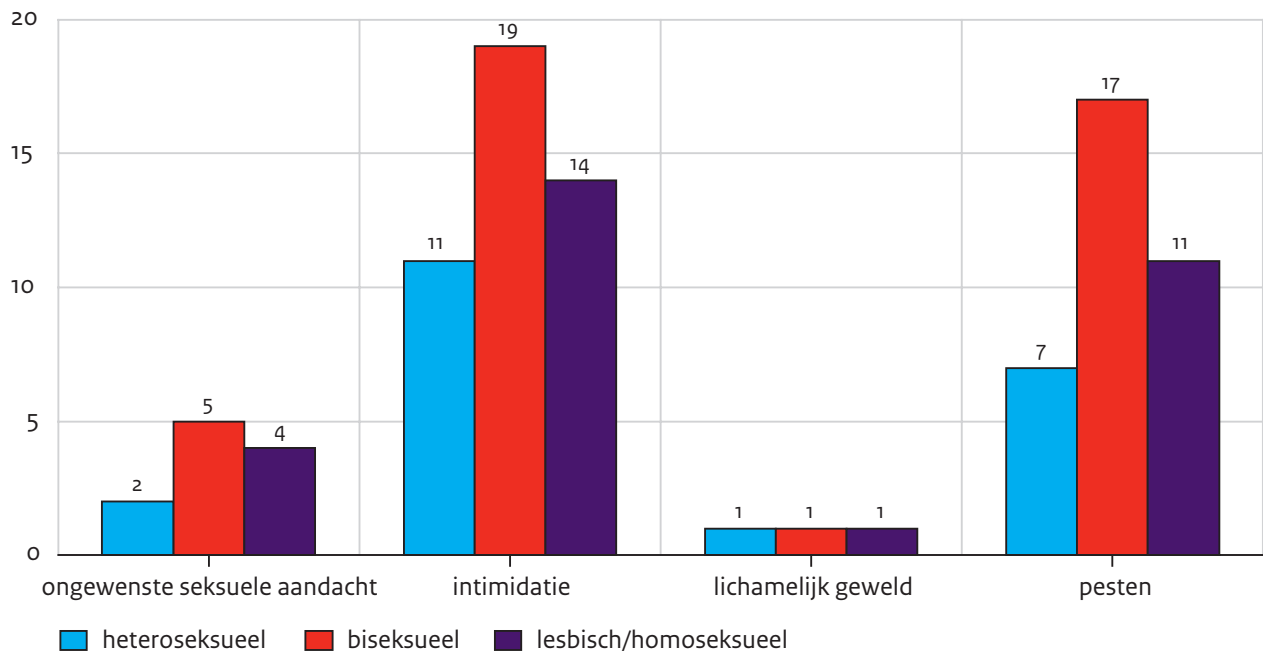
Bron: TNO/CBS (NEA'13) SCP-bewerking

Ook de mate waarin werknemers te maken krijgen met intern ongewenst gedrag (negatieve bejegening door collega's en/of leidinggevende) verschilt tussen LHb- en heteroseksuele werknemers (figuur 6.2). Wederom zijn het met name biseksuele werknemers die aanzienlijk meer ervaringen hebben met ongewenste seksuele aandacht, intimidatie en pesten. Als alle vier de vormen van intern ongewenst gedrag worden gecombineerd tot één indicator, dan heeft 15% van de heteroseksuele werknemers met een of andere vorm van negatieve bejegening te maken gehad in de afgelopen twaalf maanden (niet in de figuur). Onder biseksuele werknemers ligt dat percentage precies twee keer zo hoog (30%) en onder lesbische/homoseksuele werknemers ligt het percentage iets hoger (19%). De verhoogde niveaus van ervaringen met ongewenst gedrag gelden voor homoseksuele mannen en voor biseksuele mannen en vrouwen, maar niet voor lesbische vrouwen. Zij krijgen

even vaak te maken met ongewenst gedrag door collega's of leidinggevenden als heteroseksuele vrouwen.

**Figuur 6.2**

Ongewenst gedrag door collega's en/of leidinggevende in de afgelopen 12 maanden, naar seksuele oriëntatie, werknemers 15 jaar of ouder, 2013 (in gewogen procenten)<sup>a, b</sup>



- a Deelnemers gaven aan of zij de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken hebben gehad met bovenstaande vormen van bejegening (1 = nooit; 2 = een enkele keer; 3 = vaak; 4 = zeer vaak). De percentages hebben betrekking op de deelnemers die het gedrag minstens een enkele keer hebben meegemaakt.
- b De percentages lichamelijk geweld zijn onafgerond 0,5% (hetero), 1,2% (biseksueel) en 1,0% (lesbisch/homoseksueel).

Bron: TNO/CBS (NEA'13) SCP-bewerking

Werknemers is gevraagd in hoeverre zij behoefte hebben aan maatregelen op hun werk als het gaat om intimidatie, agressie of geweld door leidinggevenden en collega's (niet in tabel). Ze konden aangeven of en om welke redenen ze dat soort maatregelen wel of niet nodig vinden. Zoals te verwachten viel op basis van de ervaringen van werknemers, hebben de groepen biseksuele werknemers (10%) en lesbische/homoseksuele werknemers (8%) vaker de behoefte aan (additionele) maatregelen dan heteroseksuele werknemers (5%).

## 6.5 Verzuim onder biseksuele werknemers hoger

Eerder onderzoek liet al een verhoogde prevalentie van burn-outklachten zien onder biseksuele werknemers (Kuyper 2013). De huidige studie bevestigt deze resultaten en laat bovendien zien dat lesbische en homoseksuele werknemers in meer gevallen burn-outklachten hebben dan heteroseksuele werknemers (tabel 6.4). Dat geldt voor zowel mannen

als vrouwen. De verzuimpercentages verschillen alleen tussen heteroseksuele en biseksuele werknemers. De laatste groep verzuimt vaker en meer dagen. Rekening houdend met de omvang van het aantal contracturen van de werknemers hebben biseksuele werknemers een significant hoger verzuimpercentage dan heteroseksuele werknemers. Lesbische en homoseksuele werknemers verschillen hierin niet van heteroseksuele werknemers. Splitsen we de gegevens uit naar sekse, dan geldt het verhoogde verzuimpercentage alleen voor biseksuele vrouwen.

Tabel 6.4

Burn-out klachten en verzuim, naar seksuele oriëntatie, werknemers 15 jaar of ouder, 2013 (gewogen gegevens)<sup>a</sup>

	hetero	biseksueel	lesbisch/ homoseksueel
burn-outklachten (%) <sup>b</sup>	12	<b>22</b>	<b>21</b>
verzuimd in 12 maanden (%)	48	<b>53</b>	<b>53</b>
gemiddeld aantal keer verzuimd	1,0	<b>1,7</b>	1,1
gemiddeld aantal werkdagen verzuimd	7,0	<b>10,5</b>	7,8
verzuimpercentage <sup>c</sup>	4,0	<b>6,3</b>	4,1

a Vetgedrukte gegevens verschillen significant van heteroseksuele werknemers ( $p = < 0,05$ ).

b Gemeten met behulp van een aangepaste versie van de subschaal 'emotionele uitputting' van de Utrechtse Burn-Out Schaal (CBS-versie) die bestaat uit vijf vragen (bv: Ik voel mij emotioneel uitgeput door mijn werk) waarop deelnemers antwoord geven op een 7-puntsschaal (1 = nooit; 7 = elke dag). Voor deze vijf vragen is een gemiddelde schaalscore berekend. Indien men hoger scoort dan het kritieke afkappunt van 3,20 (dit betekent dat men gemiddeld op de vijf uitspraken 'enkele keren per maand of vaker' antwoordt), dan wordt dit aangemerkt als 'burn-outklachten'. De Cronbach's alpha van de schaal is 0,87.

c Het verzuimpercentage is het aantal dagen dat men verzuimde wegens ziekte gedeeld door het aantal dagen werkzaam (deeltijd gecorrigeerd).

Bron: TNO/CBS (NEA'13) SCP-bewerking

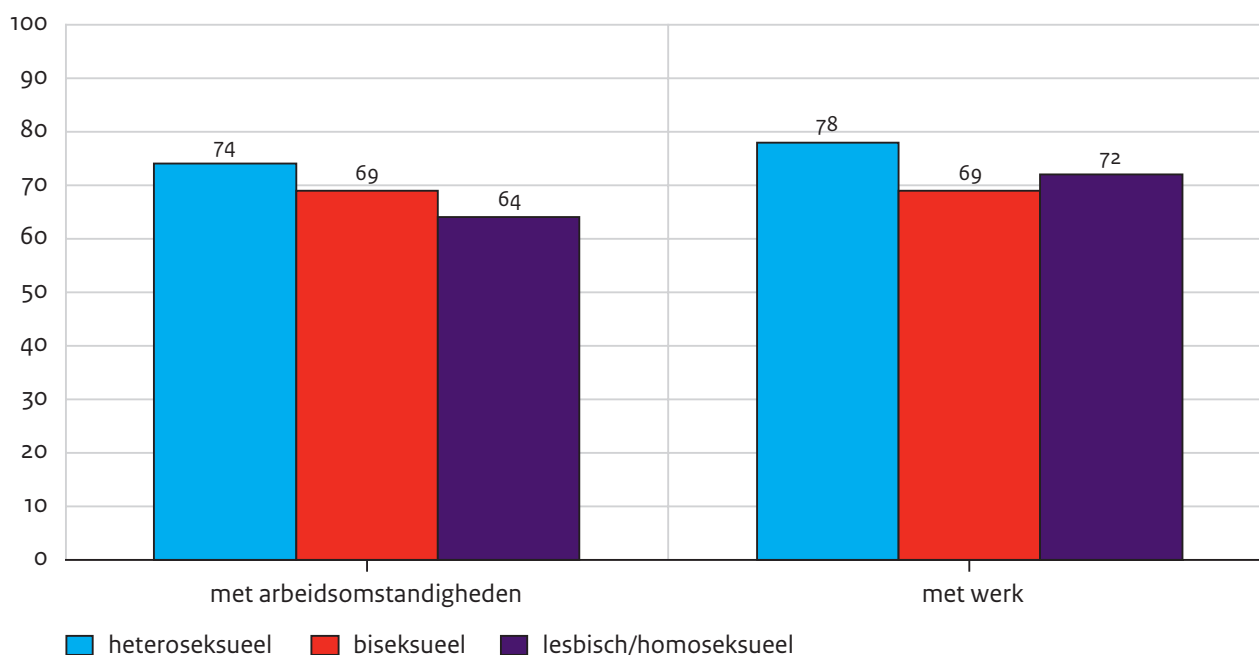
## 6.6 Werktevredenheid lager bij LHb-werknemers

Aan het einde van de NEA wordt deelnemers gevraagd in hoeverre zij, alles bij elkaar genomen, tevreden zijn met hun arbeidsomstandigheden en hun werk (figuur 6.3). Lesbische/homoseksuele werknemers zijn met beide aspecten minder tevreden dan heteroseksuele werknemers. Biseksuele werknemers zijn minder tevreden met hun werk in het algemeen, maar niet met de arbeidsomstandigheden.



Figuur 6.3

Werktevredenheid, naar seksuele oriëntatie, werknemers 15 jaar of ouder, 2013 (in gewogen procenten)<sup>a</sup>



a Deelnemers gaven op een 5-puntsschaal (1 = zeer ontevreden; 5 = zeer tevreden) aan in hoeverre zij, alles bij elkaar genomen, tevreden waren met hun arbeidsomstandigheden en met hun werk. De percentages zijn de werknemers die zeiden (zeer) tevreden te zijn.

Bron: TNO/CBS (NEA'13) SCP-bewerking

## 6.7 Samenstellingseffecten?

In dit hoofdstuk komen op veel aspecten van het werk en de werksituatie van werknemers verschillen tussen LHB- en heteroseksuele werknemers in Nederland naar voren. Ook verschillen de persoonskenmerken tussen de groepen. De vraag die daardoor rijst, is of de verschillen in werk en werkbeleving wellicht verklaard kunnen worden door de samenstelling van de groepen. In dat geval is er sprake van een samenstellingseffect. Met andere woorden: in hoeverre hebben LHB-werknemers vaker een tijdelijk contract, meer burn-outklachten en vaker te maken met ongewenst gedrag als we corrigeren voor sekse, leeftijd, opleiding, etniciteit, stedelijkheid en sector?

Samengevat komt het erop neer dat de verschillen in werk en werkbeleving tussen LHB- en heteroseksuele werknemers niet worden veroorzaakt door de groepssamenstellingen (zie tabel A.5 in bijlage A, te vinden via [www.scp.nl](http://www.scp.nl) onder dit rapport). Er is slechts één verschil dat wegvalt als we corrigeren voor andere groepskenmerken: lesbische/homoseksuele werknemers hebben dan even vaak een vast contract als heteroseksuele werknemers. Het eerdergenoemde verschil (lesbische/homoseksuele werknemers hebben wat vaker geen vaste baan) wordt verklaard door het verschil in leeftijd tussen de groepen. Voor biseksuele werknemers kunnen we het verschil in contractvorm niet verklaren door een samenstellingseffect. Lesbische/homoseksuele werknemers zijn wat jonger en jongere werknemers hebben minder vaak een vast contract. De verschillen in burn-outklachten en

ongewenst gedrag tussen LHB- en heteroseksuele werknemers blijven bestaan en van dezelfde orde van grootte, net zoals het verschil in vaste contracten tussen biseksuele en heteroseksuele werknemers.

---

### Kader 6.2 Verklaring werksituatie LHB werknemers

Zoals eerder is aangegeven, gaan we in deze monitor niet diep in op achterliggende oorzaken. In dit kader geven we wel een aantal verklaringen op basis van bestaande literatuur voor de relatief negatieve werksituatie en -beleving van LHB werknemers (zie voor een overzicht Kuiper 2013, zie ook Brenner et al. 2010; Button 2001; Colgan et al. 2006; Driscoll et al. 1996; Keuzenkamp et al. 2012; Ragins en Cornwell 2001; Smith en Ingram 2004; Waldo 1999).

Onder LHB-werknemers, en dan vooral onder biseksuele werknemers, zien we aan de ene kant een negatievere sociale omgang (meer conflicten, meer pestgedrag) en aan de andere kant meer gezondheidsproblemen (burn-outklachten, verzuim). Uit eerder onderzoek blijkt dat deze gezondheidsproblemen sterk samenhangen met de negatieve sociale bejegening. De vraag die zich dan opdringt, is waarom zij meer daarmee te maken krijgen. Deels kan dit komen door hun seksuele oriëntatie. In hoofdstuk 3 zagen we al dat een deel van de Nederlanders nog steeds problemen hiermee heeft en eerdere onderzoeken laten zien dat homonegatief pesten op de werkvloer ook in Nederland voorkomt. Daarnaast werkt het verband tussen sociale omgang en gezondheid waarschijnlijk eveneens de andere kant op: werknemers die meer burn-outklachten hebben en meer verzuimen, krijgen vaker te maken met conflicten en gepest (Verkuil et al. 2015). Deze processen kunnen elkaar versterken in een neerwaartse spiraal.

De slechte positie van biseksuele werknemers is opvallend en kwam al uit eerder onderzoek naar voren. De samenhang tussen negatieve sociale omgang en gezondheid kan ook hun positie verklaren. Ze hebben met beide vaker en meer te maken. Niet duidelijk is waarom biseksuele werknemers meer met negatieve bejegening te maken krijgen dan homoseksuele of lesbische werknemers. De maatschappelijke opvattingen over de groep zijn bijvoorbeeld niet negatiever dan over de homoseksuele/lesbische groep (Kuiper 2015a). Wellicht biedt de relatieve onzichtbaarheid van en onbekendheid met biseksuelen in media, maatschappij, politiek, wetenschap en de LHBT-beweging een aanvullende verklaring.

Het beeld van een neerwaartse spiraal wekt misschien de suggestie dat problemen moeilijk op te lossen zijn voor LHB-werknemers en voor werkgevers die hen in dienst hebben of willen nemen. Dat is niet geheel terecht. Een breed diversiteitsklimaat op de werkvloer kan een positieve bijdrage leveren (Kuiper 2013). Het diversiteitsklimaat gaat onder andere over hoe collega's denken over verschillen tussen groepen op de werkvloer, grappen die over sociale minderheden worden gemaakt en de mate waarin er sprake is van preventief en reactief beleid om negatieve sociale bejegening en discriminatie tegen te gaan. Een positiever diversiteitsklimaat is gerelateerd aan een positievere sociale omgang (minder conflicten, minder pesten), een positievere werkbeleving (meer werktevredenheid, beter functioneren) en een beter welzijn (minder burn-outklachten). Deze verbanden gelden voor LHB-werknemers, maar ook voor heteroseksuele werknemers.

---

## 6.8 Conclusie

Dit hoofdstuk brengt de verschillen in kenmerken van werk, loopbaanbeleving, sociale omgang, burn-outklachten, verzuim en werktevredenheid tussen LHB- en heteroseksuele

werknemers in kaart. De verschillen zijn op de meeste terreinen talrijker dan de overeenkomsten en werken in het nadeel van LHB's. Maar ze zijn niet op alle terreinen even groot of even zorgwekkend. De grootste verschillen doen zich voor tussen biseksuele en heteroseksuele werknemers. Biseksuele werknemers hebben vaker een tijdelijk contract, ervaren meer conflicten en ongewenst gedrag, hebben meer burn-outklachten en een hoger verzuim en ze zijn ook minder tevreden. Dit komt overeen met eerder onderzoek. Bij de lesbische/homoseksuele werknemers doen de problemen zich met name voor op het terrein van burn-out klachten, maar ook zij ervaren meer conflicten, meer ongewenst gedrag en zijn minder tevreden over hun werk.

Voor de contractvorm, het ongewenste gedrag en de burn-out klachten is nagegaan of deze te maken hebben met verschillen in kenmerken van de groepen werknemers.

Dat bleek niet het geval. De verklaringen haken in op de samenhang tussen de verschillende problemen (meer ongewenst gedrag hangt samen met een burn-out) of op de achterliggende problematiek, zoals het verhoogde niveau van psychische klachten onder LHB's.

## Noten

- 1 Sinds 2014 omvat de doelpopulatie 15-75-jarigen conform de definitie van de beroepsbevolking van de International Labour Organisation (ILO). In eerdere NEA-edities was dat 15 tot 64 jaar.
- 2 Sinds 2014. In eerdere NEA-edities bedroeg de jaarlijkse steekproefomvang ruim 23.000 werknemers.