

PIM BLOM

DOOR HET REGENBOOG PLAFOND

**HOE JE ALS LHBTI+-PERSOON
SUCCESVOL BENT OP DE WERKVLOER**



Inhoud

Verantwoording	7
Voorwoord	9
Inleiding	13
1 Over de ontdekking en de impact daarvan	25
2 Over je identiteit delen op de werkvloer	45
3 Over heteroprofessionalisme en discriminatie	67
4 Over anders-zijn als bron van kracht	91
5 Over de verantwoordelijkheid als lhbti+-leider	109
6 Over het doorbreken van het regenboogplafond	131
Nawoord	157
Dankwoord	163
Biografieën leiders	165
Bronnen	197
Begrippenlijst	203

Voorwoord

Op een vrijdagochtend in mei zat ik in pak thuis achter mijn laptop voor twee sollicitatiegesprekken bij een gerenommeerd en internationaal consultancybureau. Gedreven door zowel ambitie als bewijsdrang had ik er als student alles aan gedaan om zo'n plek te bemachtigen: ik had gezwogen voor goede studieresultaten, genetwerkt met recruiters en verscheidene extracurriculaire activiteiten aan mijn cv toegevoegd. Tot mijn grote vreugde was ik een paar maanden eerder geselecteerd voor een business course bij hetzelfde kantoor: vijf dagen in het buitenland waarin ik samen met negentien andere deelnemers niet alleen aan strategische vraagstukken werkte, maar waarin ook uitgebreid aandacht werd besteed aan persoonlijke ontwikkeling. Vooral door dat laatste, en de manier waarop de meegereisde medewerkers zich zo kwetsbaar opstelden, kreeg ik het gevoel dat ik ook helemaal mezelf kon zijn. Ik besloot mijn pijlen volledig op dit kantoor te richten. Twee uur later had ik de sollicitaties afgerond en klikte ik het Zoom-scherf weg – met klamme oksels, maar vooral met een tevreden gevoel: dit zat goed.

Later die dag lag ik met twee vrienden op een kleed in een park toen ik het verlossende telefoontje kreeg. 'Ik zal maar meteen met de deur in huis vallen,' zei de mannelijke stem aan de andere kant. 'We hebben besloten je niet door te laten naar de volgende ronde.' Het nieuws sloeg in als een bom. Ik appte drie andere mensen die die dag ook hun sollicitatiegesprek hadden en met wie ik intensief de sollicitaties had

voorbereid. Twee van hen waren wel door naar de volgende ronde, één niet. Wat mij daarin opviel? De twee jongens die positief nieuws hadden ontvangen, waren heteroseksueel – beiden lid van het Delftsch Studenten Corps. De deelnemer die ook was afgewezen, is – net als ik – homoseksueel. *Zie je, dacht ik, jongens zoals ik horen hier niet thuis.*

Natuurlijk wist ik rationeel gezien dat er talloze legitieme redenen konden zijn waarom die twee anderen wel waren gekozen en ik niet. Bovendien geloof ik niet dat degenen die de sollicitatiegesprekken afnamen, mijn seksuele oriëntatie bewust een rol hebben laten spelen in hun eindoordeel. Kortom, ik was volgens hen gewoon niet goed genoeg. Maar toch wrong het. Het raakte voor mij aan iets diepers. Op basis van de homoseksuele rolmodellen die ik in mijn jeugd op televisie zag, leerde ik dat homoseksuele mannen grappig, flamboyant of vilein waren – denk aan Paul de Leeuw, Geer & Goor of de extravagante modestylist Yari uit *Gooische Vrouwen*. Uitermate geschikt voor de media of de mode, maar niet als CEO of minister. Die afwijzing voelde voor mij als een bevestiging van die overtuiging.

Dat veranderde toen ik bij tweedehandskledingplatform Vinted werkte – een bedrijf met wortels in Litouwen – en daar tijdens Pride Month een online panelgesprek bijwoonde. Op een groot tv-scherm vertelde Romas Zabarauskas, een Litouwse filmmaker, over zijn boek waarin hij de persoonlijke verhalen van 99 ‘gewone’ Litouwse lhbt+-personen had opgetekend. Verhalen die de diversiteit van zijn gemeenschap lieten zien en die hij als homoseksuele man zelf had gemist. Wat me verraste: het waren niet alleen mensen uit de cultuursector. Ook juristen, politicologen, bestuursvoorzitters en anderen uit uiteenlopende vakgebieden kwamen aan bod. Ineens opende zich voor mij een veel breder palet aan lhbt+-personen – niet als statistiek, maar als echte mensen, met een naam en gezicht. Na afloop vroeg mijn Finse collega en tevens mijn beste werkmaatje: ‘Moet jij niet ook zo’n boek schrijven?’

Ze had een zaadje geplant. In de avonduren ging ik op zoek naar een Nederlandse variant van het boek van Zabarauskas – maar die vond ik niet. Ja, ik vond meer rolmodellen dan ik vroeger kende, maar die kwamen nog steeds vooral uit de media- en modewereld. Dat was ergens ook niet zo vreemd: ik ontdekte dat minder dan 1 procent van de top van het Nederlandse bedrijfsleven wordt bekleed door lhbt+-personen, terwijl in de bevolking zo'n 18 procent zich als zodanig identificeert. Blijkbaar bestaan er bepaalde barrières die deze professionals ervan weerhouden door te stromen naar de top van organisaties. Er bleek zelfs een naam voor te zijn: het 'regenboogplafond'. Ik raakte gefascineerd door degenen die daar wél doorheen waren gebroken. Wie waren dat? Waar liepen zij tegenaan in hun carrière? En wat kon ik van hen leren?

Ik besloot mijn zoekcriteria niet alleen te beperken tot het bedrijfsleven, maar was ook benieuwd naar lhbt+-personen op een leiderschapspositie bij de overheid of in non-profitorganisaties. Leiderschap buiten het bedrijfsleven is immers minstens zo belangrijk – zo niet belangrijker – en net als in het Litouwse boek wilde ik een podium bieden aan een breed palet aan perspectieven. Uiteindelijk benaderde ik voor mijn boek vijftien inspirerende personen, die samen zorgden voor een mooie balans van uiteenlopende lhbt+-identiteiten en verschillende achtergronden. Eindelijk kon ik in gesprek gaan met de rolmodellen die ik zo lang had gemist. En ik verbaasde me over hoeveel ik me in hun verhalen herkende: van de vroege ontdekking dat je anders bent dan je leeftijdsgenoten, tot de afweging hoeveel ruimte je je lhbt+-identiteit wilt geven binnen je professionele leven.

Laat me duidelijk zijn: dit boek is geen stappenplan naar succes en ook geen wetenschappelijk onderzoek. Het is een verzameling persoonlijke verhalen van vijftien mensen die een leiderschapsrol vervullen, en die – net als ik – tot de lhbt+-gemeenschap behoren.

Verhalen die, hoop ik, bepaalde thema's voelbaar en herkenbaar maken, op een manier zoals cijfers en theorieën dat misschien niet kunnen. Voor de heteroseksuele en cisgender lezer – de HR-professional, manager of iemand met een lhbt+-persoon in zijn omgeving – hoop ik dat deze persoonlijke ervaringen leiden tot een beter begrip van lhbt+-personen op de werkvloer. En dat is belangrijk, want ik heb in mijn eigen omgeving gezien hoe begrip kan leiden tot *allyship*: het actief naast iemand staan en je uitspreken wanneer dat passend is. Juist dat is nodig om het regenboogplafond te doorbreken. Dat kunnen lhbt+-personen niet alleen.

Maar bovenal richt ik mij met mijn boek tot iedereen die zich tot de lhbt+-gemeenschap rekent – of je nu lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, intersekse of een ander label gebruikt om je identiteit te beschrijven. Als je, net als ik, lange tijd op zoek was naar rolmodellen, hoop ik dat je aan dit boek een goed begin hebt. Dat je je herkent in de verhalen van deze vijftien leiders, en vooral: dat het je weet te motiveren. Motiveren om op de werkvloer boven jezelf uit te stijgen en je ambities nooit te laten begrenzen – en zeker niet door wie je bent of op wie je verliefd wordt.

Inleiding

Ik neem plaats op een klapstoel in het Amsterdamse debatcentrum De Balie. Op het programma staat de première van *Diverse Leaders in Tech* – een korte documentaire over diversiteit en inclusie binnen de techsector en tevens de naam van de organisatie die zich hiervoor inzet. Na de film volgt een panelgesprek met Mariëtte Hamer, regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, en vertegenwoordigers van twee grote internationale techbedrijven. Er wordt gesproken over het belang van diversiteit en inclusie op de werkvloer en hoe zowel bedrijven als de overheid daarin een rol kunnen spelen.

Dan steekt een vrouw in het publiek haar hand op. ‘Ik heb een vraag voor een van de twee vertegenwoordigers,’ zegt ze. ‘Hoeveel vrouwen of mensen van kleur zitten er in jullie hoogste managementteam?’

De persoon in kwestie voelt waar deze vraag heen gaat en probeert zich met zorgvuldig gekozen woorden uit de situatie te manoeuvreren. ‘We zetten ons enorm in voor een zo divers mogelijke representatie, juist ook in de top. En over de jaren is dat aandeel meer en meer gegroeid.’

Daar valt de vrouw uit het publiek niet voor. ‘Ik ga u onderbreken, want dat vroeg ik niet,’ zegt ze kordaat. ‘Ik ben klaar met praten over *inzetten* voor diversiteit en inclusie. Zolang de top niet divers is, blijft het slechts bij woorden. Dus ik herhaal mijn vraag: hoeveel vrouwen of mensen van kleur zitten er in jullie hoogste managementteam?’

Het blijft even stil. Dan komt de harde waarheid: ‘Dat gaat vooralsnog inderdaad helaas nog om een kleine minderheid.’

De vrouw uit het publiek stelde een vraag die bij veel andere aanwezigen waarschijnlijk ook door het hoofd spookte, maar die ze niet durfden te stellen – mezelf inclusief. Want hoewel *diversiteit en inclusie* inmiddels is uitgegroeid tot een industrie op zich en de uitgaven de afgelopen jaren zijn gestegen – de wereldwijde markt werd in 2020 geschat op 7,5 miljard dollar en zal naar verwachting doorgroeien tot 15,4 miljard dollar in 2026¹ – blijft volgens de Sociaal-Economische Raad (SER) de diversiteit aan de top achter. Gemiddeld bestond bij de ruim duizend grote vennootschappen die aan de SER rapporteerden 32 procent van het personeel uit vrouwen. In de subtop was dit percentage 27 procent en in het bestuur slechts 15 procent. En dan gaat het alleen nog maar om de representatie van vrouwen.

HET REGENBOOGPLAFOND

Nadat het idee voor mijn boek was ontstaan, vroeg ik me af hoe dat zou zijn voor lhbt+-personen: in hoeverre zijn zij vertegenwoordigd aan de top? Ik stuitte op een rapport van de Amerikaanse belangenorganisatie Out Leadership dat concludeerde dat binnen de Fortune 500 – de vijfhonderd grootste bedrijven in de Verenigde Staten – slechts 45 van de 5449 bestuurders zich als lhbt+ identificeren. Dat is minder dan 1 procent. Het aantal CEO's dat zich binnen diezelfde vijfhonderd bedrijven openlijk tot de lhbt+-gemeenschap rekent, is slechts 4. De bekendste daarvan is Apple-CEO Tim Cook, die een paar jaar na zijn aantreden middels een brief publiekelijk uit de kast kwam.

1 Deze groeiprognose werd opgesteld voordat sommige Amerikaanse bedrijven hun diversiteit- en inclusiebeleid heroverwogen, naar aanleiding van de herverkiezing van president Trump.

Als we kijken naar Nederland dan zijn daar helaas geen uitgebreide rapporten over bekend. Daarom benaderde de *GEO Foundation*, een stichting die als doel heeft de representatie van lhbt+-personen in de top te verbeteren, naar eigen zeggen de vijftig grootste Nederlandse bedrijven en vroeg hen naar het aantal lhbt+-personen in de raad van bestuur en de laag daar direct onder. Hun conclusie was dezelfde als in de Verenigde Staten: minder dan 1 procent van deze topfuncties wordt vervuld door iemand uit de lhbt+-gemeenschap. Je vraagt je misschien af: waarom is dat een probleem? Om de volgende reden: het Centraal Bureau voor de Statistiek publiceerde in 2024 een rapport waaruit bleek dat 18 procent van de Nederlandse bevolking van vijftien jaar of ouder zich identificeert als lhbt+, oftewel 2,7 miljoen Nederlanders. Dat verschilt behoorlijk van de minder dan 1 procent uit de rondvraag van de *GEO Foundation*. Die enorme kloof betekent niet alleen dat er voor jonge lhbt+-personen nauwelijks herkenbare rolmodellen aan de top zijn, maar ook dat de stem van deze groep nauwelijks doorklinkt op plekken waar de beslissingen worden genomen. Hoe kan dat?

Dat komt omdat er, net als voor vrouwen, ook een glazen plafond is voor lhbt+-personen. Het gaat om het fenomeen waarbij personen – zij het vrouwen of lhbt+-personen – ervan worden weerhouden om door te stromen naar hogere functies, ook al zijn ze gekwalificeerd. Het concept benadrukt de vaak onbewuste, systemische discriminatie die resulteert in een beperking van carrièremogelijkheden. De metafoor werd voor het eerst ook voor de lhbt+-gemeenschap gebruikt in de Verenigde Staten en waaide later als ‘roze plafond’ ook over naar Nederland. Omdat die uitdrukking in mijn ogen een een-dimensionaal verhaal vertelt over een gemeenschap met veel meer verschillende identiteiten – roze wordt toch nog vaak geassocieerd met voornamelijk de homoseksuele man en is ook historisch beladen doordat de kleur door de nazi’s werd gekozen als symbool voor

homoseksuelen – gebruik ik in dit boek liever de in het Engels meer gangbare term: het regenboogplafond.

Hoewel het gebruik van ‘plafond’ suggereert dat er één vast moment is waarop lhbt+-personen in hun carrière niet verder komen, ligt de werkelijkheid complexer: het gaat niet om één obstakel, maar om verschillende, niet altijd even zichtbare barrières. Dat concludeert Jojanneke van der Toorn, bijzonder hoogleraar LGBTQ+ workplace inclusion. ‘Veel mensen denken dat seksuele oriëntatie en genderidentiteit niets met werk te maken hebben,’ vertelde Van der Toorn mij tijdens een eerder interview voor *de Volkskrant*. ‘Toch ondervindt de gemiddelde lhbt+-persoon wel degelijk belemmeringen in de loopbaan. Net als bij het glazen plafond voor vrouwen zijn het juist deze belemmeringen die voorkomen dat mensen uit die groep doorstromen naar de top van organisaties. Daarbij benadruk ik graag dat die obstakels niet voortkomen uit persoonlijke tekortkomingen van lhbt+-personen, maar het gevolg zijn van stigma en sociale verhoudingen in onze maatschappij.’

SCHITTEREND PALET

Om beter te begrijpen hoe die systemische belemmeringen in de praktijk werken, ging ik in gesprek met vijftien lhbt+-personen in leiderschapsposities uit het bedrijfsleven, de overheid en non-profitorganisaties. Hun verhalen zijn belangrijk, niet alleen omdat ze laten zien dat het wél mogelijk is om het regenboogplafond te doorbreken, maar ook omdat representatie psychologisch een krachtig effect heeft. Onderzoek toont aan dat het zien van iemand die op jou lijkt – of dat nu qua seksuele oriëntatie, genderidentiteit of een ander identiteitskenmerk is – in een positie van succes, het geloof versterkt dat jij dat ook kunt bereiken. Want, zoals de treffende uitdrukking over representatie luidt: *you cannot be what you cannot see*.

In mijn zoektocht naar hen heb ik geprobeerd een zo breed mogelijk spectrum te spreken. Sommige leiders maken impact vanuit zichtbare topposities, terwijl andere hun stempel drukken in rollen die even waardevol zijn, maar misschien niet de krantenkoppen halen. Verder zijn sommige leiders sinds het begin van hun carrière open over hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit, terwijl andere in mijn boek voor het eerst publiekelijk hun verhaal delen.

Hoewel ik in dit boek inzoom op seksuele oriëntatie en genderidentiteit, bestaan mensen natuurlijk uit veel meer dan alleen die aspecten. Denk aan huidskleur, opleidingsniveau of een migratieachtergrond. Omdat we als mensen niet eendimensionaal zijn, hangen al deze identiteitskenmerken met elkaar samen en beïnvloeden ze elkaar – ook in iemands carrière. Deze manier van denken staat bekend als ‘intersectionaliteit’ of ‘kruispuntdenken’, een term die in 1989 werd geïntroduceerd door de zwarte, Amerikaanse professor Kimberlé Crenshaw. Discriminatie op de werkvloer tegen een lesbische vrouw is bijvoorbeeld vaak niet alleen het gevolg van homofobie óf seksisme, maar van beide tegelijk. En discriminatie tegen een lhbt+-persoon van kleur is zelden los te zien van racisme. Dus hoewel ik me focus op de ervaringen van lhbt+-personen, besef ik dat die ervaring altijd meervoudig is. Daarom heb ik geprobeerd die meervoudigheid zichtbaar te maken door een divers gezelschap te spreken.

Wat deze vijftien leiders daarentegen allemaal gemeen hebben, is dat zij tot de lhbt+-gemeenschap behoren. Nu vraagt de sceptische lezer zich wellicht af: waarom worden alle verschillende identiteiten binnen de lhbt+-gemeenschap onder één noemer geschaard? Een trans vrouw en een biseksuele man zijn toch niet hetzelfde? Dat klopt, en ook ik heb mezelf die vraag meermaals gesteld. Toch kwam ik steeds weer uit bij twee overeenkomsten die volgens mij de kern vormen van wat ons verbindt – iets wat later ook bevestigd werd in mijn gesprekken met deze leiders.

De eerste overeenkomst is dat iedereen die niet heteroseksueel of cis-gender is, vroeg of laat een belangrijke ontdekking doet: er bestaat een norm en ik wijk daarvan af. Voor mij werd dat rond mijn twaalfde duidelijk, toen ik het telkens wel erg warm kreeg tijdens het omkleeden met de andere jongens voor de gymles. Vervolgens, en dat is de tweede overeenkomst, stoppen we die ontdekking vaker wel dan niet nog steeds weg in de spreekwoordelijke kast. Onze ‘afwijking’ – want zo voelde dat voor mij – dragen we voor een tijd als een geheim met ons mee, totdat we op een gegeven moment besluiten dat met de buitenwereld te delen – de een sneller dan de ander. Die twee overeenkomsten geven mij het gevoel deel uit te maken van één gemeenschap.

In mijn ogen is het daarom, zeker nu de lhbt+-gemeenschap wereldwijd steeds meer onder druk staat, belangrijker te focussen op wat ons verbindt in plaats van wat ons verdeelt. Hoewel verschillen binnen de lhbt+-gemeenschap dus zeker ter sprake komen, heb ik de vijftien leiders vooral bevraagd over wat ze gemeen hebben: hun gedeelde ervaringen als lhbt+-personen in leiderschapsposities. Dat leverde uiteindelijk een schitterend palet aan mensen en verhalen op – hun namen vind je in de tabel hierna en achterin het boek kun je de leiders beter leren kennen aan de hand van een korte biografie.

Tegelijkertijd ben ik me ervan bewust dat het om slechts vijftien personen gaat. Zij kunnen natuurlijk nooit alle lhbt+-personen representeren. Om verschillende redenen is het me bijvoorbeeld niet gelukt om een transgender man, een biseksuele vrouw en een interseksueel of aseksueel persoon in een leiderschapspositie te spreken. Ik hoop dan ook van harte dat mijn boek geen eindpunt is, maar een startpunt voor nog veel meer verhalen uit de lhbt+-gemeenschap over hun ervaringen op de werkvloer.

Abdeluheh Choho	Directeur-generaal bij Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO)
Bob Beusekom	Verschillende interim executive posities
Ines Kostić	Tweede Kamerlid namens Partij voor de Dieren
Ingrid Tappin	CEO bij Diverse Leaders in Tech
Jacqueline van den Ende	Founder & CEO bij Carbon Equity
Karen de Lathouder	COO bij Eneco
Marie Ricardo	Algemeen directeur bij coc Nederland
Matthijs Welle	CEO bij Mews
Pallas Agterberg	Challenge Officer bij Alliander
Peter Geluk	Managing director & senior partner bij Boston Consulting Group
Sander van 't Noordende	CEO bij Randstad
Sophie van der Schaft	Founder & CO-CEO bij AndAgencyAmsterdam
Sven Sauvé	CEO bij RTL Nederland
Yme Pasma	CEO bij Spotta
Yuli Kim	Directeur bij Workplace Pride en founder van Inclusion Sense

VIJFTIEN VERHALEN, ZES THEMA'S

Eerder vertelde ik dat ik benieuwd was naar de belemmeringen die de vijftien leiders tijdens hun carrière hebben ervaren. Dat zou echter kunnen suggereren dat seksuele oriëntatie en genderidentiteit alleen maar voor obstakels zorgen, terwijl het hen juist ook uniek

maakt – vooral in een omgeving waar de norm vaak nog uitgaat van de (witte) heteroseksuele cisgender man. Daarom formuleer ik de centrale vraag die ik aan de hand van mijn gesprekken met vijftien leiders wil beantwoorden liever als volgt: wat voor invloed heeft hun seksuele oriëntatie en genderidentiteit gehad op hun carrière? Waarbij het dus ook zo kan zijn dat het geen invloed of een positieve invloed heeft gehad. De thema's die daaruit voortvloeien, heb ik, samen met input van een aantal hoogleraren, deskundigen en mijn eigen ervaringen, gebundeld in zes hoofdstukken.

In hoofdstuk 1 richt ik me op een herkenbaar moment voor vrijwel elk lhbt+-persoon: de ontdekking van hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit, of van allebei. Hoe hebben de vijftien leiders die ontdekking ervaren? Ging dat gemakkelijk of stuitten ze bij zichzelf en bij hun omgeving op weerstand? En hoe uitte zich dat in het begin van hun carrière?

In hoofdstuk 2 behandel ik het delen van je identiteit op de werkvloer. Hoe open zijn de vijftien leiders uit mijn boek over hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit naar collega's? En ook: hoe doen ze dat? Sommigen waren er vanaf het begin van hun carrière open over, anderen wachtten tot ze zich veilig genoeg voelden. Een spoiler: niemand stuitte op negatieve reacties van collega's wanneer ze erover deelden.

Die zichtbaarheid en het openlijk verbinden aan een gemarginaliseerde gemeenschap brengen ook risico's met zich mee. In hoofdstuk 3 ga ik in op discriminatie van lhbt+-personen op de werkvloer. Van subtiele vooroordelen tot expliciete uitsluiting: de lhbt+-gemeenschap ervaart volgens onderzoeken nog steeds ongelijkheid in hun loopbaan. Hebben de leiders uit mijn boek te maken gehad met discriminatie? Zo ja, welke vormen? En hoe gingen ze daarmee om?

Ik zei het al eerder, maar lhbt+ zijn komt niet alleen met uitdagingen – het kan ook een kracht zijn. Hoofdstuk 4 gaat over de kwaliteiten die de vijftien leiders hebben ontwikkeld, juist doordat

ze vanaf jonge leeftijd afweken van de norm. In mijn gesprekken ontdekte ik vier eigenschappen die hen als leiders onderscheiden en die ik in dit hoofdstuk uitlicht.

Je hebt als lhbt+-persoon de top bereikt – en dan? Hoofdstuk 5 belicht de verantwoordelijkheid die komt kijken bij leiderschap wanneer je ook onderdeel bent van de lhbt+-gemeenschap. Hebben de vijftien leiders zich ooit een ‘token’ gevoeld? Wordt er vaker dan bij hun cis-heterocollega’s een beroep op hen gedaan om zich in te zetten voor diversiteit en inclusie? Of voelen zij juist vanuit een intrinsieke motivatie de behoefte om iets ‘extra’s’ te doen?

Tot slot, in hoofdstuk 6 onderzoek ik welke voorwaarden een werkomgeving moet vervullen om het regenboogplafond voor lhbt+-medewerkers te verkleinen. Van *allyship* en medewerkersnetwerken tot mentorschap en inclusief beleid: het doorbreken van het regenboogplafond is geen individuele opgave, maar een gezamenlijke inspanning.

UNIEKE KANS

Dat brengt mij bij het laatste onderwerp dat ik vooraf wil delen: dit boek is ook relevant voor mensen die heteroseksueel of cisgender zijn. Ten eerste omdat de verhalen van lhbt+-personen – zeker in leiderschapsposities – nog altijd schaars zijn. Dit boek biedt een unieke kans om een kijkje te nemen in hun wereld en te leren van hun ervaringen. Ervaringen die overigens niet exclusief zijn voor deze vijftien leiders, maar waarin in meer of mindere mate elke lhbt+-collega, -vriend(in) of -familielid zich zal herkennen. Daarnaast laat dit boek ook zien waar het lhbt+-personen in sommige werkomgevingen aan ontbreekt. En dat is, naast een morele afweging, óók een zakelijke kwestie: diverse en inclusieve besturen en managementteams leveren volgens adviesbureau McKinsey gemiddeld 39 procent betere financiële prestaties op.

Om de werkvloer zo in te richten dat lhbt+-personen daar succesvol kunnen zijn, heeft de lhbt+-gemeenschap jou nodig en dat kan alleen als we elkaar begrijpen. Het feit dat jij dit boek nu in handen hebt, laat zien dat je al een belangrijke eerste stap hebt genomen. Om zoveel mogelijk uit dit boek te halen, deel ik graag twee belangrijke uitgangspunten die je daarbij kunnen helpen.

Ten eerste: wanneer er lhbt+-personen in jouw organisatie werken – en aangezien bijna een op de vijf mensen zich zodanig identificeert, is die kans groot –, is het essentieel te erkennen dat er ook ongewenst gedrag voorkomt. Wanneer ik bij bedrijven kom voor sprekersklussen, komt het geregeld voor dat aanwezigen aandachtig naar voorbeelden van discriminatie en uitsluiting op de werkvloer luisteren, om vervolgens te zeggen: ‘Gelukkig gebeurt dat bij ons niet.’ Maar precies daar gaat het mis. Mariëtte Hamer verwoordde het treffend tijdens het eerdergenoemde panel dat ik bijwoonde: ‘Als je denkt dat er geen grensoverschrijdend gedrag voorkomt in jouw organisatie, dan zegt dat meer over het gebrek aan een veilige manier om dit te melden.’ Met andere woorden: ga ervan uit dat die ervaringen er zijn. Alleen als je je realiseert dat deze situaties ook jouw organisatie raken, ben je echt gemotiveerd om te leren.

Dan het tweede uitgangspunt: durf te erkennen dat je fouten maakt. Nog te vaak merk ik dat mensen zich verdedigen, als ik ze aanspreek op een opmerking die als kwetsend kan overkomen. ‘Zo was het niet bedoeld’ of ‘Ik heb het beste voor met jullie gemeenschap, ik heb een vriend die homo is’. Dat geloof ik graag, maar daar gaat het niet om. Wanneer iemand vanuit zichzelf of namens een bredere groep – zoals de lhbt+-gemeenschap – spreekt, biedt diegene je een waardevol perspectief. Als je meteen in de verdediging schiet, belemmer je jezelf om echt goed te luisteren. En juist dat luisteren is essentieel om te leren en te groeien.

Dit betekent overigens niet dat jij als persoon ‘fout’ bent – integendeel. Het gaat simpelweg om bepaald gedrag dat verbeterd kan

worden. De angst om als ‘fout’ bestempeld te worden zit vaak zo diep, dat mensen er alles aan doen om dit niet te horen. Overigens geldt dit ook voor andere ‘-ismen’ zoals seksisme en racisme. En dat is jammer, want alleen door te erkennen dat je fouten maakt, kun je ervan leren en weten hoe je het in de toekomst beter kunt aanpakken.

Ik zeg het dus bij dezen alvast: de kans is groot dat er in de omgang met lhbt+-collega's fouten worden gemaakt – en dat ook jij daar, bewust of onbewust, een rol in speelt. Is dat erg? Nee, helemaal niet. Ook ik maak nog regelmatig fouten, bijvoorbeeld in het gebruik van voornaamwoorden, door onterecht aan te nemen dat iemand heteroseksueel is, of simpelweg omdat ik nooit exact zal weten hoe het is om als transgender vrouw te leven. Ik bekijk de wereld door mijn eigen bril – die van een witte, cisgender homoman – en ik besef daarbij dat ik, afgezien van mijn seksuele oriëntatie, nog altijd vrij goed pas binnen de norm van de top: die bestaat immers vooral uit witte cisgender mannen zoals ik. Dat levert me bepaalde privileges op, maar het betekent ook dat ik blinde vlekken heb. Het feit dat ik fouten maak, is dan ook onvermijdelijk. Maar juist dat besef – dat je fouten maakt en dat je perspectief gekleurd is – is een voorwaarde om de rest van dit boek echt tot je te nemen en te ontdekken hoe jij kunt bijdragen aan het succes van lhbt+-personen op de werkvloer.

‘Hoe kun je leidinggeven aan
anderen als je jezelf eigenlijk
niet accepteert?’

PALLAS AGTERBERG, CHALLENGE OFFICER BIJ ALLIANDER



Pim Blom schrijft als freelance journalist voor onder meer *de Volkskrant* en *Winq*, en zet zich als spreker in voor inclusiviteit op de werkvloer. Hij studeerde econometrie en werkte eerder als data-analist bij Vinted.

boom.nl
boommanagement.nl



Wat is de invloed van je seksuele oriëntatie en genderidentiteit op je carrière?

Waar in Nederland 18 procent van de bevolking zich identificeert als lhbt+, ligt dat aandeel in de top van het bedrijfsleven naar schatting onder de 1 procent. Hoe komt het dat deze professionals zo ondervertegenwoordigd zijn?

Om dat te onderzoeken gaat journalist Pim Blom in gesprek met vijftien inspirerende leiders die deel uitmaken van de lhbt+-gemeenschap – onder wie Randstad-ceo Sander van 't Noordende, topambtenaar Abdeluheb Choho en Tweede Kamerlid Ines Kostić. Hij verweeft hun verhalen over identiteit en carrière met zijn eigen ervaringen en inzichten van experts.

Door het regenboogplafond laat zien tegen welke obstakels lhbt+-professionals op de werkvloer aanlopen, maar ook dat afwijken van de norm geen belemmering voor succes hoeft te zijn. Een relevant en hoopvol boek voor iedereen die – lhbt+-persoon of niet – streeft naar meer diversiteit aan de top en een werkomgeving waar iedereen zichzelf kan zijn.

‘Een intrigerend boek dat persoonlijke verhalen combineert met scherpe inzichten en laat zien hoe subtiele barrières het verschil maken.’

– **Loiza Lamers**

‘Een aanrader voor iedereen die streeft naar een veilige en gelijkwaardige werkvloer.’ – **Rob Jetten**

‘De indringende en leerzame verhalen laten zien: aan de top is anders-zijn niet altijd makkelijk. Een belangrijk boek voor iedereen die organisaties kleurrijker wil maken.’ – **Danielle Braun**

‘Een broodnodig boek dat ik aan iedereen cadeau ga geven – juist ook aan de heteroseksuele, cisgender mensen om me heen. Want het regenboogplafond bestaat en ik zeg: weg ermee!’ – **Milou Deelen**