



KATHOLIEKE
UNIVERSITEIT
LEUVEN

FACULTEIT ECONOMIE EN BEDRIJFSWETENSCHAPPEN
ONDERZOEKSCENTRUM PERSONEEL EN ORGANISATIE



Kansengroepen in werk en ondernemerschap

Onderzoeker: Koen Van Laer
Promotoren: Prof. Dr. Marijke Verbruggen
Prof. Dr. Maddy Janssens

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma.



Uitgave: Januari 2011

Titel: Kansengroepen in werk en ondernemerschap.

Auteurs: Koen Van Laer, Marijke Verbruggen en Maddy Janssens

Met de medewerking van Gert Theunissen en Jasmijn Nuyts.

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor
Werk, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma





Inhoudstafel

0.	INLEIDING	1
0.1	 Situering van het onderzoek	1
0.1.1	Kansengroepen in loopbaanbegeleiding.....	1
0.1.2	Hoe problematisch?.....	2
0.2	 Doel van dit project.....	4
0.3	 Dit rapport.....	5
	HOOFDSTUK 1 METHODOLOGIE	6
1.1	 Inleiding.....	6
1.2	 Literatuurstudie	7
1.2.1	Invulling van ‘kansen in werk’.....	7
1.2.2	Kansen in werk van verschillende kansengroepen	9
1.2.3	Andere kansengroepen	9
1.2.4	Mechanismen die kansen in werk beïnvloeden	10
1.2.5	Ondersteuningsnoden van verschillende kansengroepen	10
1.3	 Kwantitatieve analyse op bestaande datasets	11
1.4	 Kwalitatieve analyse van bestaande interview data.....	12
1.4.1	Uitleg datasets	12
1.4.2	Analyses	14
1.5	 Focusgroepen.....	14
1.5.1	Focusgroepen met loopbaanbegeleiders.....	14
1.5.2	Focusgroepen met kansengroepen	16

1.5.3	Verwerking en rapportering van de focusgroepen	19
HOOFDSTUK 2 KANSEN IN WERK		21
2.1	Inleiding	21
2.2	Duale benadering van kansen, en kansengroepen, in werk	22
2.3	Criteria voor kansen in werk	24
2.3.1	Objectieve criteria	26
2.3.2	Subjectieve criteria	33
2.3.3	Overzicht	38
2.4	Mechanismen die kansen in werk beïnvloeden	38
2.4.1	Praktische en feitelijke belemmeringen	40
2.4.2	Structurele loopbaanbarrières	42
2.4.3	Dispositionele drempels	47
2.5	Algemeen model voor kansen in werk	50
HOOFDSTUK 3 PERSONEN VAN ALLOCHTONE ORIGINE		53
3.1	Inleiding	53
3.2	Personen van allochtone origine in Vlaanderen	54
3.2.1	Definitie	54
3.2.2	Allochtonen in Vlaanderen	55
3.2.3	Gebruikte definitie in de rest van dit hoofdstuk	57
3.3	Werkzaamheidsgraad	58
3.4	Kansen in werk van allochtonen	61
3.4.1	Objectieve criteria	62
3.4.2	Subjectieve criteria	69
3.5	Mechanismen die kansen in werk beïnvloeden	76
3.5.1	Praktische en feitelijke belemmeringen	76
3.5.2	Structurele loopbaanbarrières	78
3.5.3	Eigen gedrag	85
3.6	Bevindingen uit de focusgroepen	87

3.6.1	Inleiding	87
3.6.1	Factoren die kansen in werk beïnvloeden	88
3.6.2	Ondersteuningsnoden	93
3.6.3	Loopbaanbegeleiding met personen van allochtone origine	94
3.7	 Conclusie	96
3.7.1	Zijn allochtonen een kansengroep in werk?.....	96
3.7.2	Reflecties rond de kansengroep in het huidige beleid	97
3.7.3	Allochtonen in loopbaanbegeleiding.....	99
HOOFDSTUK 4 PERSONEN MET EEN ARBEIDSHANDICAP		101
4.1	 Inleiding	101
4.2	 Werkzaamheidsgraad	103
4.3	 Kansen in werk van mensen met een arbeidshandicap	106
4.3.1	Objectieve criteria	107
4.3.2	Subjectieve criteria	112
4.4	 Mechanismen die kansen in werk beïnvloeden.....	118
4.4.1	Praktische en feitelijke belemmeringen.....	118
4.4.2	Structurele loopbaanbarrières	121
4.4.3	Eigen gedrag	126
4.5	 Bevindingen uit de focusgroepen.....	127
4.5.1	Inleiding	127
4.5.2	Factoren die kansen in werk beïnvloeden	128
4.5.3	Ondersteuningsnoden	136
4.5.4	Loopbaanbegeleiding met personen met een arbeidshandicap	138
4.6	 Conclusie	139
4.6.1	Zijn mensen met een arbeidshandicap een kansengroep in werk?.....	139
4.6.2	Reflecties rond de kansengroep in het huidige beleid	140
4.6.3	Arbeidsgehandicapten in loopbaanbegeleiding	142
HOOFDSTUK 5 OUDEREN		145
5.1	 Inleiding	145

5.2	 Werkzaamheidsgraad	147
5.3	 Kansen in werk van ouderen.....	148
5.3.1	Objectieve criteria	148
5.3.2	Subjectieve criteria	154
5.4	 Mechanismen die kansen in werk beïnvloeden.....	163
5.4.1	Praktische en feitelijke belemmeringen.....	164
5.4.2	Structurele loopbaanbarrières	167
5.4.3	Eigen gedrag	169
5.5	 Bevindingen uit de focusgroepen.....	171
5.5.1	Inleiding	171
5.5.2	Factoren die kansen in werk beïnvloeden	172
5.5.3	Begeleidingsnoden.....	177
5.5.4	Vijftigplussers en loopbaanbegeleiding	177
5.6	 Conclusie.....	180
5.6.1	Zijn ouderen een kansengroep in werk?.....	180
5.6.2	Reflecties rond de kansengroep in het huidige beleid	181
5.6.3	Oudere werknemers in loopbaanbegeleiding	183
HOOFDSTUK 6 KORT- EN MIDDENGESCHOOLDEN		187
6.1	 Inleiding.....	187
6.2	 Werkzaamheidsgraad	188
6.3	 Kansen in werk van kort- en middengeschoolden	190
6.3.1	Objectieve criteria	190
6.3.2	Subjectieve criteria	196
6.4	 Mechanismen voor kansen in werk.....	200
6.5	 Bevindingen uit de focusgroepen.....	202
6.5.1	Inleiding	202
6.5.2	Factoren die kansen in werk beïnvloeden	203
6.5.3	Kort- en middengeschoolden en loopbaanbegeleiding	207
6.6	 Conclusie.....	209
6.6.1	Kort- en middengeschoolden: een kansengroep in werk?	209

6.5.2	Reflecties rond de kansengroep in het huidige beleid	209
6.5.3	Kort- en middengeschoolden in loopbaanbegeleiding	211
HOOFDSTUK 7 VROUWEN		213
7.1	 Inleiding	213
7.2	 Werkzaamheidsgraad van vrouwen.....	213
7.3	 Kansen in werk van vrouwen.....	214
7.3.1	Objectieve criteria	215
7.3.2	Subjectieve criteria	225
7.4	 Mechanismen die kansen in werk beïnvloeden.....	229
7.4.1	Praktische en feitelijke belemmeringen.....	229
7.4.2	Structurele loopbaanbarrières	231
7.4.3	Eigen gedrag	234
7.5	 Bevindingen uit de focusgroepen.....	235
7.5.1	Inleiding	235
7.5.2	Factoren die kansen in werk beïnvloeden	236
7.5.3	Loopbaanbegeleiding met vrouwen.....	238
7.6	 Conclusie.....	239
7.6.1	Zijn vrouwen een kansengroep in werk?.....	239
7.6.2	Reflecties rond vrouwen in het huidige beleid	239
7.6.3	Vrouwen in loopbaanbegeleiding.....	241
HOOFDSTUK 8 ANDERE GROEPEN		243
8.1	 Inleiding.....	243
8.2	 Alleenstaande ouders	243
8.2.1	Werkzaamheidsgraad	244
8.2.2	Objectieve & subjectieve kansen in werk.....	245
8.2.3	Mechanismen.....	248
8.3	 Personen in armoede.....	250
8.3.1	Definitie	251
8.3.2	Werkzaamheidsgraad	251

8.3.3	Objectieve & subjectieve kansen in werk.....	252
8.3.4	Mechanismen die kansen in werk verklaren.....	253
8.4	 Persoonlijkheid.....	254
8.4.1	Kansen op werk.....	255
8.4.2	Objectieve kansen in werk.....	255
8.4.3	Subjectieve kansen in werk.....	256
8.4.4	Conclusie.....	256
8.5	 Nog andere mogelijke kansengroepen.....	257
8.5.1	Holebi's.....	257
8.5.2	Onaantrekkelijke mensen.....	258
8.5.3	Andere.....	259
HOOFDSTUK 9 KANSEN IN ONDERNEMERSCHAP.....		261
9.1	 Inleiding.....	261
9.2	 Starten met een eigen zaak.....	263
9.2.1	Factoren die de opstart van een eigen zaak mee bepalen.....	264
9.2.2	Gelijke kansen?.....	265
9.3	 Criteria voor kansen in ondernemerschap.....	273
9.4	 Objectieve kansen in ondernemerschap.....	275
9.4.1	Overlevingskansen.....	275
9.4.2	Inkomen.....	280
9.4.3	Andere.....	284
9.5	 Subjectieve kansen in ondernemerschap.....	285
9.5.1	Jobtevredenheid.....	285
9.5.2	Andere.....	288
9.6	 Mechanismen die kansen in ondernemerschap bepalen.....	291
9.6.1	Feitelijke en praktische belemmeringen en voordelen.....	291
9.6.2	Structurele barrières.....	293
9.6.3	Eigen gedrag.....	294
9.7	 Focusgroepen.....	295
9.7.1	Inleiding.....	295

9.7.2	Redenen om ondernemer te worden	295
9.8	 Conclusie	302
9.8.1	Kansen in ondernemerschap van kansengroepen	302
9.8.2	Reflecties rond de kansengroep in het huidige beleid	303
9.8.3	Ondernemers in loopbaanbegeleiding	303
HOOFDSTUK 10 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN		305
10.1	 Welke groepen zijn kansengroepen in werk?.....	305
10.1.1	Zijn de huidige kansengroepen kansengroepen in werk?.....	305
10.1.2	Ook andere groepen hebben mindere kansen in werk	307
10.1.3	Kansengroepen in ondernemerschap	308
10.2	 Recht op loopbaanondersteuning voor kansengroepen.....	309
10.2.1	Welke loopbaanondersteuningsnoden hebben kansengroepen?.....	309
10.2.2	Is loopbaanbegeleiding een geschikt antwoord op deze problemen?	310
10.2.3	“Recht op loopbaanondersteuning”	312
10.3	 Bereiken van kansengroepen	314
10.3.1	Is het nodig om te werken met kansengroepen?.....	314
10.3.2	Welke kansengroepen?.....	315
10.3.3	Hoe kan het bereik van kansengroepen gestimuleerd worden?.....	317
10.3.4	Aanbod diversifiëren	319
REFERENTIES		321

0. Inleiding

0.1 | Situering van het onderzoek

0.1.1 | Kansengroepen in loopbaanbegeleiding

Sinds 1 januari 2005 bestaat er in Vlaanderen een recht op loopbaanbegeleiding voor werkenden. Dit recht houdt in dat iedere werkende Vlaming met minstens 1 jaar werkervaring één keer om de zes jaar een loopbaanbegeleidingstraject kan volgen tegen lage kostprijs. Tijdens een dergelijk traject wordt een analyse gemaakt van de sterktes, zwaktes, interesses en loopbaanaspiraties van het individu. Er worden tevens loopbaandoelen voor de toekomst gesteld en een persoonlijk ontwikkelingsplan uitgewerkt dat stipuleert hoe men die doelen kan realiseren.

Loopbaanbegeleiding kan gevolgd worden in verschillende erkende loopbaancentra en bij de VDAB. Om recht te hebben op subsidies dienen de loopbaancentra 50% kansengroepen te bereiken¹. Er worden 5 kansengroepen onderscheiden: (1) allochtonen (2) arbeidsgehandicapten (3) oudere werknemers (50+), (4) kort- en (5) middengeschoolden. Het bereiken van deze kansengroepen blijkt echter niet eenvoudig. Dit bleek al een pijnpunt in de eerste pilootprojecten met gesubsidieerde loopbaanbegeleiding die van start gingen vanaf 2001 (Albertijn & Michielsen, 2004) en sindsdien is er – ondanks doelgroepspecifieke publiciteitscampagnes en meerdere andere initiatieven op dit vlak – aan de feitelijke situatie niet erg veel veranderd. Het is voor de centra voor loopbaanbegeleiding nog steeds niet vanzelfsprekend om te voldoen aan de verplichting om jaarlijks voor minstens 50% personen uit een kansengroep te begeleiden (zie Tabel I).

¹ In de eerste 2 bestaansjaren van het centrum ligt het quotum op 40%.

Tabel I Bereik van kansengroepen in loopbaanbegeleiding in Vlaanderen (in de erkende centra voor loopbaanbegeleiding en in de competentiecentra van de VDAB)⁽¹⁾

	2005	2006	2007	2008 ⁽²⁾	Aug. 2009
Kansengroepen in lbb ⁽³⁾ (N)	1917	2498	2604	3330	2105
Kansengroepen in lbb (%)	48,4%	49,5%	51,8%	48,7%	49,7%
Allochtonen	1,6%	2,0%	1,9%	4,9%	5,1%
Arbeidsgehandicapten	6,9%	6,1%	4,9%	5,6%	5,0%
Ouderen ⁽⁴⁾	17,0%	19,1%	22,1%	13,1%	12,1%
Kortgeschoolden	12,0%	10,3%	10,2%	11,0%	11,8%
Middengeschoolden	25,8%	24,6%	26,6%	28,4%	29,0%

⁽¹⁾ BRON: cijfers afkomstig van de studiedienst van de VDAB (2009)

⁽²⁾ Tot en met 31 december 2007 werden enkel trajecten van minimum 6u individuele begeleiding gesubsidieerd. Sinds 1 januari 2008 zijn er ook subsidies voor korte begeleidingstrajecten (van minimum 2u en maximaal 6 uur). Deze worden hier meegerekend.

⁽³⁾ Lbb = loopbaanbegeleiding

⁽⁴⁾ Tot en met 31 december 2007 werd een "oudere" gedefinieerd als iemand van 45 jaar of ouder. Sinds 1 januari 2008 is de leeftijdsgrens opgetrokken tot 50 jaar of ouder.

0.1.2 | Hoe problematisch?

Om de ernst van de situatie goed in te schatten, is het in de eerste plaats belangrijk om het bereik van kansengroepen in loopbaanbegeleiding te vergelijken met hun aandeel in werk. Hier knelt echter een eerste schoentje. Voor twee van de vijf groepen die als kansengroep in loopbaanbegeleiding beschouwd worden, namelijk de arbeidsgehandicapten en de allochtonen, zijn er geen representatieve arbeidsmarktstatistieken aanwezig. De reden ligt in de gehanteerde definities van beide groepen. Arbeidsgehandicapten worden gedefinieerd als "mensen met een aantasting van hun mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden, voor wie het uitzicht op het verwerven en behouden van een arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats, langdurig en in belangrijke mate beperkt is of bedreigd wordt" (Besluit tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004 betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening). Hoewel een dergelijke definitie te verantwoorden is gegeven de focus van loopbaanbegeleiding (o.a. de inzetbaarheid vergroten – Sels et al., 2002a), is ze niet verifieerbaar via objectieve persoonsgegevens en bijgevolg onbruikbaar voor algemene arbeidsmarktstatistieken. Om de definitie praktisch bruikbaar te maken, heeft men ze ook in loopbaanbegeleiding moeten vertalen in meer objectief meetbare criteria. Op die manier krijgt men echter slechts een zeer beperkt beeld van de doelgroep. Eén van de criteria is bijvoorbeeld "bij de VDAB ingeschreven staan als beperkt of zeer beperkt arbeidsgeschikt" - maar er zijn wellicht heel wat mensen met een arbeidshandicap die zich niet geregistreerd hebben bij de VDAB.

Voor de kansengroep ‘allochtonen’ is het probleem gelijkaardig. Deze kansengroep wordt immers gedefinieerd op basis van etniciteit (o.a. persoon die zelf of wiens ouders of grootouders afkomstig zijn van een land van buiten de Europees Economische Ruimte – zie Besluit tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004 betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening). In administratieve databanken in België wordt echter enkel nationaliteit, niet etniciteit geregistreerd (Tielens, 2005; Timmermans et al., 2003). Heel wat personen die vallen onder de definitie van allochtoon in loopbaanbegeleiding, vooral allochtonen van de tweede en de derde generatie, zijn bijgevolg niet herkenbaar in administratieve databanken. Daardoor is het dus ook voor de kansengroep ‘personen van allochtone herkomst’ onmogelijk om hun aandeel in loopbaanbegeleiding te vergelijken met hun aandeel in werk.

Voor de drie andere kansengroepen in loopbaanbegeleiding is een dergelijke vergelijking wel mogelijk. In Tabel II maken we de vergelijking voor het jaar 2008. De cijfers lijken voor zich te spreken: oudere werkenden, kort- en middengeschoolden zijn duidelijk ondervertegenwoordigd in loopbaanbegeleiding. Hun bereik in loopbaanbegeleiding ligt significant onder hun aandeel op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel II Aandeel kansengroepen in loopbaanbegeleiding vergeleken met hun aandeel in werk (Steunpunt WSE, 2008)

	Aandeel in loopbaanbegeleiding	Aandeel in werk
50-jaar of ouder	13,1%	21,7%
Kortgeschoolden	11,0%	20,1%
Middengeschoolden	28,4%	42,9%

Toch moeten we voorzichtig zijn voor we aan deze – op zich erg sprekende – cijfers acties of zelfs maar conclusies verbinden rond het bereik van kansengroepen in loopbaanbegeleiding. Dergelijke conclusies hangen immers in grote mate samen met de redenen waarom deze vijf groepen als kansengroep in loopbaanbegeleiding worden beschouwd. Hier knelt het schoentje echter voor een tweede maal. In geen enkele publicatie rond het recht op loopbaanbegeleiding in Vlaanderen (o.a. de twee besluiten rond het recht op loopbaandienstverlening, de voorbereidende studies “Naar een recht op loopbaanbegeleiding” en “Draagvlak voor een recht op loopbaanbegeleiding” en de beleidsteksten waarin loopbaanbegeleiding als arbeidsmarktinstrument naar voor wordt geschoven) vinden we een inhoudelijke argumentatie voor de keuze voor deze vijf kansengroepen terug. Het lijkt uiteraard geen twijfel dat allochtonen,

arbeidsgehandicapten, ouderen, kort- en middengeschoolden kansengroepen zijn op de Vlaamse arbeidsmarkt in het algemeen. Hun werkzaamheidsgraad ligt beduidend onder het Vlaamse gemiddelde (Steunpunt WSE, 2008; Verhoeven, 2000). Maar aangezien loopbaanbegeleiding zich richt op werkenden, lijkt het logisch dat kansengroepen in loopbaanbegeleiding bepaald worden aan de hand van de kansen in werk. De vraag is dan of de groepen met minder kansen op instroom in werk ook minder kansen ervaren eens ze aan het werk zijn. En hoe definieert men ‘minder kansen in werk’? Zonder een antwoord op deze vragen is het onmogelijk om het bereik van kansengroepen in loopbaanbegeleiding op een correcte wijze te evalueren, laat staan om het in een tweede stap te stimuleren.

0.2 | Doel van dit project

De hoofddoelstelling van dit project ligt erin de huidige afbakening van kansengroepen in loopbaanbegeleiding te evalueren. Hiertoe zullen we volgende onderzoeksvragen proberen te beantwoorden:

1. Hoe kan men “kansengroepen in werk” definiëren? Hiertoe zullen we op zoek gaan naar geschikte criteria om iemands ‘kansen in werk’ aan af te meten.
2. Ervaren de huidige 5 kansengroepen in loopbaanbegeleiding naast ‘minder kansen op werk’ ook ‘minder kansen in werk’?
3. Zijn er nog andere groepen in de maatschappij die minder kansen in werk ervaren en dus tot een kansengroep in werk gerekend kunnen worden?
4. Welke mechanismen verklaren de mindere kansen in werk van de kansengroepen? Een antwoord op deze onderzoeksvraag is essentieel om zicht te krijgen op loopbaanondersteuningsnoden van de verschillende kansengroepen en om aanbevelingen voor loopbaanbegeleiding te kunnen bepalen.
5. Wat zijn de loopbaanondersteuningsnoden van de kansengroepen in werk?

Via deze onderzoeksvragen hopen we met dit onderzoek aanbevelingen te kunnen formuleren om de regelgeving m.b.t. de centra voor loopbaandienstverlening en de verdere uitbouw van loopbaanbegeleiding - en ruimer: loopbaanondersteuning in het algemeen - te optimaliseren.

0.3 | Dit rapport

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In een eerste hoofdstuk lichten we de methodologie van deze studie toe. Het gaat om een combinatie van een uitgebreide literatuurstudie, kwalitatieve analyses van bestaande interviewdata, kwantitatieve analyses op bestaande datasets en focusgroepen. Vervolgens zullen we een apart hoofdstuk wijden aan de identificatie van de criteria om ‘kansen in werk’ aan af te meten. Hierbij zullen we zowel objectieve als subjectieve criteria meenemen. We gaan in dit hoofdstuk ook in op verschillende soorten mechanismen die mindere kansen in werk van kansengroepen zouden kunnen verklaren. In de hoofdstukken 3 tot en met 6 zullen we stilstaan bij de kansen *op* en de kansen *in* werk van de 5 kansengroepen die op dit moment gehanteerd worden in het besluit rond loopbaanbegeleiding. We starten telkens met een schets van hun werkzaamheidsgraad. Vervolgens bekijken we wat de literatuur aangeeft over de kansen in werk van die groep. Waar mogelijk vullen we de resultaten van de literatuurstudie aan met onze eigen kwalitatieve en kwantitatieve analyses op Vlaamse data. We eindigen elk hoofdstuk met een analyse van de focusgroepen die we rond die groep gehouden hebben. In hoofdstukken 7 en 8 zoemen we dan in op enkele groepen die op dit moment niet als kansengroep worden geïdentificeerd, maar die mogelijk wel minder kansen in werk ervaren. Concreet bekijken we de situatie van vrouwen (hoofdstuk 7), alleenstaande ouders, personen in armoede, holebi's, “onaantrekkelijke” mensen en de invloed van persoonlijkheid (hoofdstuk 8). In het negende hoofdstuk bestuderen we vervolgens de kansen van verschillende kansengroepen in ondernemerschap. We eindigen dit rapport met een algemene conclusie en aanbevelingen voor het beleid (hoofdstuk 10).

Hoofdstuk 1

Methodologie

1.1 | Inleiding

Om de verschillende onderzoeksvragen van dit onderzoeksproject te beantwoorden, maken we gebruik van 5 verschillende methodes, met name een literatuurstudie, kwantitatieve analyses op bestaande datasets, kwalitatieve analyses van bestaande interviewdata, focusgroepen met loopbaanbegeleiders en focusgroepen met mensen uit kansengroepen. De volgende tabel geeft al een kort overzicht van de doelen van deze verschillende methodes. Tussen haakjes wordt aangeduid bij welke onderzoeksvragen (zoals geformuleerd in paragraaf 0.2) deze methodes passen. We zullen nu in de volgende secties elke methode in meer detail bespreken.

Methodes	Welke informatie levert dit op?
1. Literatuurstudie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Invulling van 'kansen in werk' (1) ▪ Bespreking van de kansen in werk van vijf kansengroepen in loopbaanbegeleiding (2) ▪ Identificatie van andere mogelijke kansengroepen (3) ▪ Zicht op mechanismen die maken dat bepaalde groepen minder kansen in werk ervaren (4) ▪ Zicht krijgen op ondersteuningsnoden die in de literatuur geïdentificeerd worden (5)
2. Kwantitatieve analyse op bestaande datasets	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bespreking van de kansen in werk van kansengroepen in Vlaanderen (2)
3. Kwalitatieve analyse van bestaande interviewdata	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zicht op de kansen in werk vanuit het perspectief van minderheden zelf (2) ▪ Zicht op mechanismen die maken dat bepaalde groepen minder kansen in werk ervaren in Vlaanderen (4)
4. Terugkoppeling resultaten literatuurstudie aan en focus-	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zicht op de kansen in werk van de vijf kansengroepen in loopbaanbegeleiding (2) ▪ Identificatie van andere mogelijke kansengroepen

groepen met loopbaanbegeleiders	<p>(3)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zicht op mechanismen die maken dat bepaalde groepen minder kansen in werk hebben in Vlaanderen (4) ▪ Zicht krijgen op de de ondersteuningsnoden die de kansengroepen in Vlaanderen ervaren en de mate waarin loopbaanbegeleiding hierop een antwoord kan bieden (5)
5. Focusgroepen met kansengroepen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zicht op de kansen in werk vanuit het perspectief van minderheden zelf (2) ▪ Zicht op mechanismen die maken dat bepaalde groepen minder kansen in werk ervaren in Vlaanderen (4) ▪ Zicht krijgen op ondersteuningsnoden die de kansengroepen in Vlaanderen ervaren en de mate waarin loopbaanbegeleiding hierop een antwoord kan bieden (5)

1.2 | Literatuurstudie

De basis van dit rapport is een uitgebreide literatuurstudie die een eerste reeks antwoorden biedt op de verschillende onderzoeksvragen. We behandelen in de volgende secties de manier waarop deze literatuurstudie is uitgevoerd. We behandelen onze werkwijze op basis van de verschillende vragen die we met deze literatuurstudie probeerden te beantwoorden.

1.2.1 | Invulling van ‘kansen in werk’

Een eerste vraag die we zullen beantwoorden op basis van de literatuurstudie is hoe kansengroepen in werk kunnen bepaald worden. Hiervoor gaan we op zoek naar een reeks geschikte criteria om kansen in werk aan af te meten. Om deze criteria te bepalen, hebben we ons gebaseerd op een uitgebreide literatuurstudie.

In deze literatuurstudie zijn we eerst en vooral vertrokken van de literatuur rond loopbaansucces. Hierin zijn we voornamelijk op zoek gegaan naar de manier waarop loopbaansucces gemeten wordt. Veelvoorkomende maatstaven voor loopbaansucces vormden zo een eerste reeks criteria voor kansen in werk. Deze criteria hebben we ondergebracht in twee grote groepen op basis van het onderscheid dat gemaakt wordt tussen objectief loopbaansucces en subjectief loopbaansucces (Heslin, 2005). Deze hoofdcategorieën hebben we vervolgens verder opgedeeld in subcategorieën, waarin we het onderscheid maakten tussen criteria die te maken hebben met de ge-

hele loopbaan en criteria met betrekking tot de huidige job. Hoewel deze lijst van criteria op basis van de loopbaanliteratuur al erg uitgebreid was, beslisten we om onze literatuurstudie toch nog verder uit te breiden naar andere literatuurstromen en dit omwille van twee belangrijke beperkingen.

Een eerste beperking was dat de loopbaanliteratuur waar we ons tot dan toe op gefocust hadden, vooral kijkt naar managementfuncties (Heslin, 2005). Dit beïnvloedt uiteraard het type criteria dat gebruikt wordt. Deze sluiten met andere woorden nauw aan bij succes in een managementloopbaan, maar zien zo ook een aantal andere criteria over het hoofd die in andere contexten belangrijk kunnen zijn. Daarom zijn we ook naar de literatuur gaan kijken die zich bezighoudt met kwaliteit van arbeid en de werkbaarheid van werk. Deze literatuur stelde ons vooral in staat de lijst van criteria die we reeds hadden met betrekking tot de huidige job te verfijnen en uit te diepen. Dit leidde tot een uitbreiding van onze criterialijst met een aantal extra maatstaven die nauwer aansluiten bij een breder aantal contexten en meer beroepen en sectoren.

Een tweede probleem met de literatuur rond loopbaansucces (en in mindere mate ook die rond kwaliteit van de arbeid) is dat ze vaak onderzoek doet naar kansengroepen en dus vooral focust op de ervaringen van blanke, hoogopgeleide mannen zonder handicap (Heslin, 2005). Opnieuw kan dit het beeld vertekenen in de richting van bepaalde criteria en maatstaven negeren die belangrijk zijn in de loopbanen en werkervaringen van kansengroepen. Daarom zijn we ook specifiek gaan kijken naar de literatuur rond de ervaringen van kansengroepen op de arbeidsmarkt en gaan kijken aan de hand van welke criteria hun achtergestelde positie op de arbeidsmarkt beschreven wordt. Deze leverde ons aanvullende criteria op. Het probleem is echter dat deze criteria vaak gebruikt worden om de situatie van kansengroepen te bespreken, zonder noodzakelijk aan te geven waarom ze wijzen op minder kansen in werk. Daarom zijn we met deze criteria opnieuw terug gegaan naar de meer algemene literatuur rond loopbanen en kwaliteit van de arbeid om zo te begrijpen waarom deze criteria al dan niet wijzen op minder kansen in werk.

Deze uitgebreide criterialijst hebben we vervolgens nog op twee manieren verder geoptimaliseerd. In de eerste plaats hebben we ons gebogen over de classificatie van de criteria. Concreet zijn we de criteria gaan herclassificeren in categorieën en subcategorieën die zowel zinvol als bruikbaar waren. Dit coderingsproces gebeurde in

nauw overleg tussen de verschillende auteurs, die samen de criteria en hun opdeling bespraken en bij onenigheid opnieuw codeerden. Toen deze classificering af was, is de lijst met criteria tot slot voorgesteld aan een groep loopbaanbegeleiders tijdens een bijeenkomst van de themawerking loopbaanbegeleiding (Brussel, 21/ 6/ 2010), waarna we hen gevraagd hebben of ze deze criteria herkenbaar en relevant vonden in het kader van loopbaanbegeleiding. Deze feedback werd dan meegenomen in een laatste verfijning van de lijst met criteria. Dit leverde ons een finale lijst met criteria op die de basis vormde voor onze verdere literatuurstudie en –analyse.

1.2.2 | Kansen in werk van verschillende kansengroepen

De literatuur uit de eerste stap had ons al heel wat informatie opgeleverd over de kansen in werk van de verschillende kansengroepen. Toch zijn we met de finale criterialijst nog teruggegaan naar de literatuur. Concreet zijn we voor iedere kansengroep nog additioneel op zoek gegaan naar studies rond de criteria waar we voor die groep nog geen informatie over hadden gevonden. Deze zoektocht was evenwel niet steeds succesvol. Voor een aantal groepen vonden we geen of amper studies rond bepaalde criteria.

Bij de bespreking van de kansen in werk van een kansengroep zijn we in de eerste plaats vertrokken van wat de internationale literatuur vertelt over de positie van de groep op basis van dit criterium. Aangezien de kansen in werk van groepen kunnen verschillen afhankelijk van de context, zijn we daarnaast ook op zoek gegaan naar relevante studies uit Vlaanderen en België. Op deze manier konden we – als de cijfers bestonden – het beeld dat naar voor komt uit de internationale literatuur vergelijken met de toestand in Vlaanderen.

1.2.3 | Andere kansengroepen

Vervolgens zijn we op zoek gegaan naar andere mogelijke kansengroepen. Hiervoor zijn we de literatuur rond gelijke kansen, discriminatie en diversiteit op de arbeidsmarkt en in organisaties gaan verkennen. Hierbij zijn we gaan onderzoeken welke andere groepen nog naar voor kwamen als groepen die mogelijk minder kansen in werk hebben. Op basis van deze studie, selecteerden we een aantal andere mogelijke

kansengroepen, die we vervolgens afzonderlijk beoordeeld hebben op basis van de lijst van criteria.

Ook deze lijst met “andere kansengroepen” werden voorgesteld aan een groep loopbaanbegeleiders. Aan hen vroegen we of ze het eens waren met deze lijst en of ze nog andere mogelijke kansengroepen zagen. Dit heeft uiteindelijk geleid tot de lijst die beschreven staan in de hoofdstukken 2 tot en met 8.

1.2.4 | Mechanismen die kansen in werk beïnvloeden

Een volgende vraag waarop de literatuurstudie een antwoord wil bieden, draait om de mechanismen die de kansen in werk van kansengroepen beïnvloeden. De basis waarvan we hierbij vertrokken zijn is de literatuur over loopbaanbarrières en hoe die een invloed hebben op de loopbaanopties, loopbaankeuzes en loopbaangedrag van individuen. Deze literatuur gaf ons een globaal model dat we als algemeen raamwerk gebruikt hebben om de bespreking van de mechanismen te structureren.

Vervolgens zijn we dit raamwerk gaan toepassen op de verschillende kansengroepen. Hiertoe hebben we hier opnieuw teruggegrepen naar de literatuur rond de werk- en arbeidsmarktervaringen van de verschillende kansengroepen en de literatuur rond discriminatie van deze groepen. Per groep zijn we gaan kijken welke mechanismen een invloed kunnen hebben op *hun* kansen in werk. Deze mechanismen per groep zijn we dan opnieuw gaan vergelijken, om zo een aantal gemeenschappelijke mechanismen te ontdekken die over de groepen heen spelen. Deze hebben we vervolgens naast het algemene kader uit de loopbaanliteratuur gelegd, wat we dan hebben verfijnd en vervolledigd met extra inzichten en mechanismen.

Dit finale algemene kader vormt de basis voor de bespreking van de mechanismen per groep, waarin we bespreken hoe deze algemene mechanismen en principes werken voor elke kansengroep afzonderlijk.

1.2.5 | Ondersteuningsnoden van verschillende kansengroepen

Een laatste vraag waar we ook al een eerste antwoord op wilden formuleren met de literatuur studie was de vraag naar de ondersteuningsnoden van de verschillende kansengroepen. Hiervoor zijn we gaan kijken naar de literatuur rond loopbaanbegeleiding bij de verschillende kansengroepen. Dit leverde ons een eerste inzicht in de

noden waarmee de kansengroepen naar loopbaanbegeleiding komen en een inzicht in hoe de begeleiding met deze noden en deze kansengroepen om kan gaan.

1.3 | Kwantitatieve analyse op bestaande datasets

De bevindingen uit de literatuurstudie zijn we in de eerste plaats gaan aanvullen met kwantitatieve analyses op bestaande, Vlaamse datasets. De bedoeling was om daar waar we in de literatuurstudie geen Vlaamse cijfers vonden over een bepaald kenmerk bij een bepaalde groep, we zouden gaan kijken of we deze cijfers niet zelf konden berekenen op basis van bestaande datasets. hebben. Deze eigen berekeningen zijn dus enkel een aanvulling indien er geen literatuur over dit kenmerk te vinden was. De volgende tabel geeft een overzicht van de databestanden die we hiervoor gebruikt.

Databestand	Steekproef	Thema's	Welke kansengroepen?
Werkbaarheidsmonitor 2007	Zelfstandigen (n=±6.000) en werknemers (n=±20.000)	Belevingsaspecten in loondienst en ondernemerschap	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ouderen ▪ Kort- en midden-geschoolden ▪ Vrouwen ▪ Gezinssituatie
Panel Survey Belgische Huishoudens 2000	Zelfstandigen en werknemers	Belevingsaspecten van het werk Loopbaankansen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Niet-Belgen ▪ Arbeidsgehandicaptten ▪ Ouderen ▪ Kortgeschoolden ▪ Vrouwen ▪ Gezinssituatie
Steekproef van de Europese Arbeidskrachtenmeting	Werknemers (n=±150.000)	Statuut (arbeider/ bediende/ ambtenaar)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Niet-Belgen ▪ Arbeidsgehandicaptten ▪ Ouderen ▪ Vrouwen
Vacature Loonenquête 2006	Werknemers (n=±60.000)	Objectieve criteria voor kansen in werk	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ouderen ▪ Opleidingsniveau ▪ Vrouwen
Steekproef uit het datawarehouse (mits toestemming)	Panel-loopbaandata (van 1998 tot 2006) van zelfstandigen	Kans op succes in ondernemerschap	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Niet-Belgen ▪ Ouderen ▪ Vrouwen

1.4 | Kwalitatieve analyse van bestaande interviewdata

Ten derde zijn we een aantal bestaande interviewdata gaan analyseren. Op deze manier hoopten we nog extra zicht te krijgen op de eigen beleving van kansen in werk van kansengroepen en op de mechanismen die aan de basis liggen van deze minder kansen in werk. De volgende tabel geeft een overzicht van de gebruikte diepte-interviews.

Databestand	Steekproef	Thema's	Welke kansengroepen?
VIONA-project 'Integratie in het kwadraat' - 2001	5 gevalstudies, in totaal 60 interviews	Doorstromingskansen Welzijn op werk Diversiteitsbeleid	Allochtonen Vrouwen Mensen met een handicap
Viona-project 'Interacties tussen autochtonen en allochtonen op de werkvloer' - 2004	7 gevalstudies, in totaal 77 interviews	Discriminatie, inclusie	Allochtonen
Doctoraal Project binnen Onderzoeksgroep P&O - 2008	26 interviews	Werk- en loopbaanervaring Discriminatie op werk Identiteit	Allochtone professionals
Masterproef Onderzoeksgroep P&O 2009	20 interviews	Werk- en loopbaanervaring Discriminatie op werk Identiteit	Allochtone arbeiders
Masterproef Onderzoeksgroep P&O 2009	50 interviews	Loopbaanervaringen Loopbaanbarrières	50-plussers
Masterproef master HRM Lessius -2007	42 interviews bij ondernemers	Loopbaanverloop en – beleving Ondersteuning bij opstart kapitaal; groei	Zelfstandige vrouwen, 45-plussers & kortgeschoolden

1.4.1 | Uitleg datasets

De eerste twee interviewsets werden verzameld in het kader van twee eerdere VIONA projecten waarbij onze onderzoekseenheid betrokken was. Het gaat hier meer bepaald om de projecten “Diversiteitsmanagement in de praktijk” (Doyen et al., 2002), dat kaderde in het onderzoek “Integratie in 't kwadraat” en om het project “Interacties tussen autochtonen en allochtonen op de werkvloer” (Gevers et al., 2004). De focus van deze onderzoeken lag op diversiteit in organisaties en is gebaseerd op interviews met zowel mensen uit kansengroepen als uit niet-kansengroepen. Een be-

langrijk onderwerp tijdens deze interviews waren werkervaringen van de geïnterviewden en de contacten tussen kansengroepen en niet-kansengroepen in organisaties.

De derde interviewset werd verzameld in het kader van het doctoraal onderzoek van de eerste auteur van deze studie, Koen Van Laer (Onderzoeksgroep Personeel & Organisaties, Katholieke Universiteit Leuven). Dit onderzoek focust op de werk- en loopbaanervaringen van 2^{de} generatie professionals van Turkse of Maghrebijnse afkomst. Het gaat om interviews met mensen die werkzaam zijn op hogere niveaus in organisaties, die normaal gedomineerd worden door autochtonen. Tijdens de interviews werd ingegaan op het loopbaanverloop en de werkervaringen van de geïnterviewden. Bijzondere aandacht ging uit naar de mate waarin ze zich geaccepteerd voelen in organisaties, drempels die ze moesten overwinnen en elementen die belangrijk waren in het verloop van hun loopbaan.

De volgende 2 datasets werden verzameld door masterstudenten van de onderzoeksgroep Personeel & Organisatie aan de Katholieke Universiteit Leuven in het kader van hun masterproef. Eén project onderzocht de loopbaan- en werkervaringen van allochtone arbeiders. De populatie bestond zowel uit 1^{ste} als 2^{de} generatie allochtonen, voornamelijk van Turkse of Afrikaanse afkomst. Het tweede project onderzocht de loopbaanervaringen van 50-plussers en de factoren die een invloed hadden op hun wil om al dan niet uit de arbeidsmarkt te treden. Opnieuw werd hierbij ingegaan op de manier waarop ze hun loopbaan ervaren en de drempels die ze vaststellen. Op deze manier gaven ook deze interviews een beter inzicht in de kansen in werk van deze 2 kansengroepen en de mechanismen die deze kansen in werk beïnvloeden.

De laatste interviewset werd verzameld door studenten handelswetenschappen (major HRM) van de Lessius Hogeschool in het kader van de masterproef. Het gaat om 42 interviews. Van deze 42 zijn er acht 50-plussers, acht kort- en middengeschoolden en twaalf vrouwen. Er werden zowel ondernemers met als zonder personeel geïnterviewd. De studie verliep in opdracht van SDWorx en de contactgegevens werden bezorgd via het adressenbestand van Xerius en SDWorx. In de interviews werd ingegaan op de werkervaringen voor men ondernemer werd, op de reden waarom men als ondernemer gestart is en op de ervaringen als zelfstandige.

1.4.2 | Analyses

Bij de analyse van de interviews zijn we per kansengroep vertrokken van onderzoeksvragen 2 en 4. We hebben dus uit de interviews die fragmenten gehaald die te maken hadden met kansen in werk of met de verklaringen voor deze kansen in werk (cf. Lieblich et al., 1998). Deze interviewfragmenten hebben we vervolgens naast elkaar gelegd en naast de literatuurstudie over die kansengroep. Op die manier ontstond een ‘dialogoog’ tussen de bevindingen uit de interviews en het theoretisch kader. Dit hield in dat dit kader diende als basis voor het verder verwerken van de fragmenten, maar dat we ondertussen steeds open bleven voor eventuele aanpassingen aan of verfijningen van dit theoretisch kader. Zo kwamen we uiteindelijk tot een reeks thema’s, met daarbij een aantal citaten. Hieruit werden dan een aantal citaten gekozen die gebruikt zijn in het rapport. Deze inzichten en citaten werden in kadertjes in de tekst verwerkt ter illustratie of aanvulling van de besproken literatuur.

1.5 | Focusgroepen

De laatste methode die we gebruikt hebben in deze studie zijn focusgroepen. We hielden in totaal 10 focusgroepen: 5 met loopbaanbegeleiders en 5 met personen uit een kansengroep zelf. In wat volgt bespreken we het verloop van de twee types focusgroepen. Daarna geven we een beschrijving van de manier waarop we deze focusgroepen geanalyseerd hebben en hoe we erover rapporteren in dit rapport.

1.5.1 | Focusgroepen met loopbaanbegeleiders

Het doel van de focusgroepen met de loopbaanbegeleiders was een zicht te krijgen op de loopbaanproblemen, loopbaanvragen en ondersteuningsnoden die de kansengroepen in Vlaanderen ervaren en de mate waarin loopbaanbegeleiding hierop een antwoord kan bieden.

Deze focusgroepen waren een onderdeel van de bijeenkomst van de themawerking loopbaanbegeleiding (Brussel, 21/ 6/ 2010). Deze dag draaide volledig rond dit onderzoek en had als doel de loopbaanbegeleiders te informeren over de bevindingen van onze literatuurstudie en hun feedback hierop te vragen. Tijdens het eerste deel van de dag hebben we de resultaten voorgesteld. Eerst hebben we de lijst met

criteria voor kansen in werk voorgesteld. Daarna volgde een discussie met de loopbaanbegeleiders over de deze criteria. Hierbij vertrokken we van de vraag of deze criteria herkenbaar waren en of de lijst volledig was. Daarna stelden we de bevindingen voor met betrekking tot de kansen in werk van de individuele kansengroepen en de mechanismen die hiervoor verantwoordelijk konden zijn.

Daarna volgden de focusgroepen. Het ging om 5 focusgroepen die gelijktijdig plaatsvonden en die elk focusten op één bepaalde focusgroep: personen van allochtone afkomst, personen met een arbeidshandicap, 50-plussers, kort- en middengeschoolden en vrouwen. De keuze voor deze vijfde groep lag in het feit dat deze groep in de literatuur zo vaak naar voor wordt geschoven als een groep met minder kansen in werk. We wilden daarom graag extra input over de ervaringen van deze groep die op dit moment niet als kansengroep gezien wordt. De focusgroepen bestonden uit 4 tot 6 deelnemers. De samenstelling van de focusgroepen gebeurde via self-selection sampling (Morgan, 1998), waarbij de loopbaanbegeleiders zich op voorhand zelf voor een specifieke groep konden inschrijven. Hierdoor kon iedereen zich inschrijven voor een groep waar hij of zij zeker iets over te vertellen had. De focusgroepen duurden allen ongeveer een uur en werden digitaal of op band vastgelegd. Ze vonden plaats in lokalen die ons toegewezen werden door het ESF en de VDAB.

Voor de begeleiding van de focusgroepen werden de onderzoekers van deze studie bijgestaan door andere onderzoekers van de onderzoeksgroep Personeel & Organisatie. De focusgroep werd steeds geleid door 1 persoon, die optrad als moderator. De moderators werden vooraf gebriefd over het doel van de studie, de rol van de focusgroepen hierin en de vragenlijst. Al de focusgroepen werden opgebouwd rond dezelfde vragenlijst, die bestond uit de volgende blokken (cf. Krueger, 1998a). Eerst werden alle deelnemers gevraagd zich even kort voor te stellen. Daarna werd de overgang gemaakt naar het onderwerp kansengroepen, door de begeleiders te vragen over hun ervaring met deze specifieke kansengroep. Op die manier werd duidelijk hoe uitgebreid de ervaring van de begeleiders met deze groepen was. Vervolgens schakelden we over naar de kernvragen van de focusgroep. Hierbij focusten we eerst op de loopbaanproblemen van de kansengroepen, de vragen waarmee ze naar loopbaanbegeleiding komen en de redenen waarom ze in deze situatie terecht gekomen zijn. Vervolgens schakelden we over naar vragen over de verwachtingen waarmee deze groepen naar loopbaanbegeleiding komen, de begeleidingsnoden van

deze groep en de mate waarin loopbaanbegeleiding deze verwachtingen kan inlossen. Tot slot stelden we nog vragen over de diversiteit binnen deze kansengroep, het bereik van deze groep, de mate waarin begeleiders extra kennis nodig hebben om de begeleiding beter te kunnen laten verlopen en de mate waarin mensen uit de kansengroep zich kunnen herkennen in het concept loopbaan. Tot slot werd de deelnemers gevraagd of ze nog iets wilden toevoegen.

Aangezien we per kansengroep maar 1 focusgroep gehouden hebben, vonden we het belangrijk om te 'trianguleren' (cf. Morgan, 1998). Dit hield in dat we zijn nagegaan of de bevindingen uit iedere focusgroep consistent waren met de ervaringen van de andere loopbaanbegeleiders. Meer specifiek vroegen we aan elke focusgroep om een kort verslag van hun discussie voor te stellen aan de rest van de loopbaanbegeleiders. Op die manier konden zij aangeven of ze de inhoud van de discussie herkenden en eventueel nog extra elementen en bedenkingen toevoegen.

1.5.2 | Focusgroepen met kansengroepen

Het doel van de focusgroepen met de mensen uit kansengroepen was in de eerste plaats om meer zicht te krijgen op de kansen in werk vanuit het perspectief van minderheden zelf. Verder hoopten we ook meer inzicht te krijgen in de mechanismen die hiervoor zorgen, de ondersteuningsnaden die de kansengroepen in Vlaanderen ervaren en de mate waarin loopbaanbegeleiding hierop een antwoord kan bieden. Hiervoor organiseerden opnieuw 5 focusgroepen: 4 focusgroepen rond werknemers uit de bestaande kansengroepen (nl. personen van allochtone afkomst, personen met een arbeidshandicap, 50-plussers en de groep kort- en middengeschoolden) en 1 met ondernemers die deel uitmaken van een kansengroepen.

We zijn vertrokken van het idee om focusgroepen te organiseren met 6 tot 8 deelnemers, wat een gemiddelde groepsgrootte is in focusgroep onderzoek (Kitzinger, 1995; Morgan, 1998). De opzet was om minstens 2 deelnemers te zoeken die ervaring hadden met loopbaanbegeleiding, zodat zij konden ingaan op hun ervaringen en de anderen kon gevraagd worden of dit hen een interessant instrument leek. We zijn vervolgens begonnen met een zoektocht naar kandidaten die deel uitmaken van een kansengroep en die werknemer zijn of een eigen zaak hebben (aangezien dit ook de voorwaarden zijn om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding). Om deze kandidaten te vinden, deden we beroep op onze eigen netwerken, centra voor loopbaanbege-

leiding en belangenorganisaties die werken rond een bepaalde (kansen)groep (bijvoorbeeld KifKif en het Unizoproject Ondernemen Werkt). Toen bleek dat we op deze manier niet voldoende kandidaten vonden, hebben we een aantal bijkomende maatregelen genomen. Ten eerste hebben we na verloop van tijd ook organisaties gecontacteerd waarvan we vermoedden dat ze vele mensen uit kansengroepen tewerkstelden met de vraag of zij ons in contact konden brengen met mogelijke kandidaten. Ten tweede hebben we ter aanvulling van de groepen in sommige gevallen ook kandidaten toegelaten die nu werkloos zijn maar wel een uitgebreide werkervaring hebben, of mensen die op het punt staan een eigen zaak te beginnen. Ten derde heeft er in één groep slechts 1 persoon die ervaring had met loopbaanbegeleiding, meegedaan. Uiteraard hangt dit probleem samen met de ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen in loopbaanbegeleiding. De volgende tabel geeft een overzicht van de samenstelling van de 4 focusgroepen met werknemers.

Groep	Aantal Deelnemers	Aantal aan het werk	Aantal ervaring met loopbaanbegeleiding
Mensen van alloch-tone afkomst	9	9	1
50+	7	6	3
Mensen met een arbeidshandicap	7	7	2
Kort – & middenge-schoolden	7	7	2

Bij de ondernemers ondervonden we eenzelfde probleem om voldoende deelnemers te vinden uit de verschillende kansengroepen. Uiteindelijk was dit de samenstelling van de focusgroep:

Deelgroep	Aantal Deelnemers	Aantal met eigen zaak	Aantal ervaring met loopbaanbegeleiding
Mensen van alloch-tone afkomst	4	3	1
50+	1	1	0
50+ en kortge-schoold	1	1	1

De focusgroepen vonden plaats eind oktober/ begin november 2010 in een vergaderlokaal in de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen van de Katholieke Universiteit Leuven. Aangezien we voldoende tijd wilden uitrekken om elke deelnemer zijn of haar verhaal te laten doen, hebben we geopteerd voor sessies van 2 uur (wat vaak beschouwd wordt als de bovengrens). Omdat zo goed als alle deelnemers een job

hadden (als werknemer of als zelfstandige), vonden deze sessies plaats na de normale kantooruren. De focusgroep met de ondernemers werd georganiseerd op donderdagavond tussen 20 en 22u. De vier andere vonden plaats op twee zaterdagen, van 10 tot 12u en van 14 tot 16u. Om de gesprekken zo goed mogelijk te begeleiden, waren er steeds 2 onderzoekers aanwezig als moderator. De deelnemers kregen een verplaatsingsvergoeding en een geschenkbon.

Voor elk van de focusgroepen werd een gelijkaardige leidraad gebruikt, die als basis voor de discussie werd gebruikt. Toch weken we er tijdens de focusgroep van af waar nodig, om het verloop van het gesprek niet te verstoren of om onderwerpen die ter sprake kwamen verder te verkennen. De leidraad was volgt opgebouwd was (cf. Krueger, 1998a). Eerst stelden de onderzoekers het onderzoek en zichzelf voor. Daarna werd ook aan de deelnemers gevraagd om zichzelf voor te stellen en om iets te vertellen over hun beroep of eigen zaak. Na deze openingsvraag schakelden we over naar een paar inleidende vragen, die peilden naar het belang dat de mensen hechten aan hun job of loopbaan en naar wat ze verstaan onder het concept 'loopbaan'. Hierna stelden we een transitievraag, die de link legde tussen hun loopbaan en het feit dat ze deel uitmaken van een kansengroepen. Meer bepaald vroegen we of ze het gevoel hadden dat hun loopbaan er anders uitziet doordat ze lid zijn van een kansengroep. Na deze vraag kwamen we tot de sleutelvragen, waarin we meer wilden te weten komen over hun loopbaanproblemen en hun ondersteuningsnoden. Bij de discussie over hun loopbaanproblemen, maakten we, indien nodig, gebruik van een aantal extra vragen die gebaseerd waren op de problemen en de mechanismen die we geïdentificeerd hadden in de literatuurstudie. In verband met ondersteuningsnoden, peilden we eerst naar de algemene ondersteuning die ze hadden of gewild hadden. Daarna lieten we de mensen die loopbaanbegeleiding volgden of gevolgd hadden vertellen over hun ervaringen. Vervolgens vroegen we of de andere deelnemers dit ook als een mogelijk interessant instrument zagen. Tot slot van de focusgroep lieten we de ruimte aan de deelnemers om eventueel laatste opmerkingen te maken. De vragenlijst voor de focusgroep met ondernemers was gelijkaardig, alleen vroegen we de ondernemers te beschrijven waarom ze met een eigen zaak begonnen waren of (bij 1 persoon) wilden beginnen.

1.5.3 | Verwerking en rapportering van de focusgroepen

Aangezien de resultaten van de focusgroepen per hoofdstuk gerapporteerd worden, werden ze ook verwerkt per kansengroep. Hierbij volgde we de volgende stappen (cf. Krueger, 1998b). Eerst bekeken we elke focusgroep apart, waarbij we op zoek gingen naar citaten die relevant leken. Het ging daarbij zowel over bemerkingen die vaker terugkwamen als over uitspraken die ons in de context van het onderzoek belangrijk leken, onafhankelijk van het aantal keer ze besproken werden. De citaten werden vervolgens geordend volgens thema (bv. loopbaanproblemen, mechanismen die kansen in werk beïnvloeden, loopbaanvragen en ervaringen met loopbaanbegeleiding). Vervolgens gingen we op zoek naar sub-thema's waarin de citaten verder geordend werden. Na deze verwerking per focusgroep, vergeleken we de thema's die naar voor kwamen uit de focusgroepen met de loopbaanbegeleiders en die met de kansengroep zelf en gingen we op zoek naar verschillen of gelijkenissen. Tot slot vergeleken we deze codering met ons theoretisch kader, en keken we of we dit in onze codering konden terug vinden. We merken op dat we over 2 groepen (ondernemers en vrouwen) slechts 1 focusgroep afnamen en analyseerden.

De rapportering is, in de mate van het mogelijke, opgebouwd vanuit het theoretisch model dat ontwikkeld werd in hoofdstuk 2. Hierbij waakten we er steeds over dat het verhaal dat zo tot stand kwam, een nauwkeurige reflectie was van de discussie uit de focusgroep. Aangezien het voornaamste doel van de verslagen is een stem te geven aan de mensen uit de kansengroepen, hebben we ervoor gekozen vooral uit hun focusgroep uitgebreid te citeren. Dit betekent dat als een gelijkaardig thema behandeld werd in de focusgroep met de loopbaanbegeleiders en met de kansengroepen, we dit eerder zullen bespreken gebaseerd op citaten van de kansengroepen dan op die van de loopbaanbegeleiders. Het feit dat de focusgroepen met de loopbaanbegeleiders minder aan bod komen in de verslagen, betekent dus niet dat zij over de thema's minder verteld hebben.

Hoofdstuk 2

Kansen in werk

2.1 | Inleiding

Zoals we hiervoor al hebben aangegeven, worden in de wetgeving rond loopbaanbegeleiding vijf kansengroepen onderscheiden: alloctonen, personen met een arbeids handicap, ervaren werknemers, kortgeschoolden en middengeschoolden². Deze groepen worden als kansengroepen beschouwd omdat ze oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid. Ze hebben het met andere woorden moeilijker dan gemiddeld om werk te vinden; oftewel: ze hebben minder kansen *op* werk. In het kader van loopbaanbegeleiding is de keuze voor het criterium ‘kansen op werk’ echter niet zo vanzelfsprekend. Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen richt zich immers niet op werkzoekenden, maar op mensen die aan het werk zijn. In loopbaanbegeleiding zou het daarom logischer zijn om die groepen als kansengroepen te identificeren die minder kansen hebben eens ze aan het werk zijn, en dus minder kansen *in* werk hebben. Of dit dezelfde groepen zijn als de huidige kansengroepen is echter een open vraag. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat bepaalde van de huidige kansengroepen toch in goede jobs terecht komen en dus goede kansen in werk hebben. Tegelijk zou het ook kunnen dat er groepen zijn die een lage werkloosheidsgraad hebben – en dus momenteel *niet* als kansengroep zijn geïdentificeerd – maar toch systematisch in mindere jobs terecht komen.

Eén van de doelen van dit project is om na te gaan of loopbaanbegeleiding zich momenteel richt op de kansengroepen *in* werk. Hiertoe willen we in deze studie na gaan of (a) de huidige kansengroepen (naast minder kansen *op* werk) ook minder

² Besluit tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening

kansen *in* werk hebben en (b) of er nog andere groepen zijn die minder kansen *in* werk hebben en dus als (extra) kansengroepen voor loopbaanbegeleiding beschouwd kunnen worden. Voor we deze vragen kunnen beantwoorden, dienen we echter eerst een aantal concepten te definiëren en concreet in te vullen. Dit is het doel van dit hoofdstuk.

In de eerste plaats zullen we in dit hoofdstuk een concrete invulling geven aan de concepten ‘kansen in werk’ en ‘kansengroepen in werk’. We baseren ons hiervoor op Hughes’ (1958) duale benadering van werk en stellen dat ‘kansen in werk’ afhangt van de score op zowel objectieve (bv. loon) als subjectieve criteria (bv. jobtevredenheid). ‘Kansengroepen in werk’ definiëren we dan als groepen die het objectief dan wel subjectief slechter hebben in werk. In de tweede plaats bekijken we in dit hoofdstuk welke concrete objectieve en subjectieve criteria in de literatuur naar voor worden geschoven om ‘kansen in werk’ aan af te meten. Tot slot gaan we na wat kan maken dat bepaalde groepen minder kansen in werk ervaren. Concreet zullen we stilstaan bij feitelijke belemmeringen en bij externe en interne drempels waar mensen uit kansengroepen vaak mee geconfronteerd worden. Uiteindelijk zullen we al deze inzichten samenbrengen in een algemeen model voor kansen in werk, dat we in de volgende hoofdstukken zullen invullen voor de verschillende kansengroepen.

We merken nog op dat we ons in dit en de volgende 6 hoofdstukken zullen focussen op werknemers. Op de andere groep werkenden, namelijk de zelfstandigen, gaan we dieper in in hoofdstuk 9.

2.2 | Duale benadering van kansen, en kansengroepen, in werk

In dit project definiëren we werk, en kansen in werk, op basis van de duale benadering van werk van Everett Hughes (Hughes, 1958). Deze duale benadering, die frequent wordt gebruikt in de loopbaanliteratuur (bv. Hall & Chandler, 2005; Heslin, 2005), stelt dat een loopbaan - en werk in het algemeen - vanuit twee perspectieven bekeken en geëvalueerd kan worden, namelijk vanuit een objectief en een subjectief. Aan de ene kant kan men een loopbaan beoordelen door te kijken naar een aantal ‘objectieve’ aspecten ervan. Deze zijn zichtbaar voor derden en relatief gemakkelijk observeerbaar en meetbaar. Vaak gebruikte objectieve criteria om een loopbaan (of job) te evalueren zijn het inkomen, de hiërarchische positie en de loopbaantransities

die mensen doorgemaakt hebben (bv. van werk naar werkloosheid) (Hall & Chandler, 2005; Heslin, 2005; Hughes, 1958). Daarnaast kunnen loopbanen ook op een meer subjectieve manier geëvalueerd worden. Het gaat hier om een evaluatie door het individu zelf, namelijk hoe iemand de eigen loopbaan ervaart, beleeft en interpreteert. Om hier zicht op te krijgen, kan men bijgevolg best de persoon zelf bevragen. Mogelijke subjectieve criteria zijn jobtevredenheid, tevredenheid met het loon of hoe men de relaties op het werk ervaart (Hall & Chandler, 2005; Heslin, 2005; Hughes, 1958).

De objectieve en subjectieve aspecten van een loopbaan zijn uiteraard niet onafhankelijk van elkaar (Arthur et al., 2005; Hall & Chandler, 2005). Vaak wordt een objectief succesvolle loopbaan ook subjectief als positief ervaren en wordt een objectief minderwaardige job ook subjectief als dusdanig ervaren. Toch zijn er ook situaties waarin beide aspecten onafhankelijk van elkaar bewegen. Zo kan iemand die objectief gezien, bijvoorbeeld in termen van loon en status, een zeer goede functie bekleedt, zich toch slecht voelen in zijn of haar job omwille van stress of burn-out. Omgekeerd kan iemand zeer tevreden zijn met een job die objectief minder goed lijkt (bvb. omwille van een laag loon), bijvoorbeeld omdat hij of zij deze job uit overtuiging doet (Hall & Chandler, 2005) of al blij is dat hij/ zij werk gevonden heeft. Als we de loopbanen en werkervaringen van individuen goed willen begrijpen, is het bijgevolg noodzakelijk is om steeds objectieve en subjectieve facetten samen te bestuderen (Judge et al., 1995; Seibert et al., 2001).

Deze duale benadering is ook aanwezig in het Vlaamse beleidsdenken rond werk. In het Pact van Vilvoorde (2001) werden bijvoorbeeld beleidsdoelstellingen rond werk geformuleerd met betrekking tot zowel de werkzaamheid (*objectief*) als de werkbaarheid van jobs (wat voor een groot deel focust op de individuele *beleving* van werk en dus *subjectieve* aspecten van werk benadrukt). Ook in loopbaanbegeleiding wordt werk sterk duaal benaderd. De zelfanalyse die in loopbaanbegeleiding centraal staat, omvat traditioneel een analyse van de verschillende opleidings- en loopbaan-stappen die mensen doorgemaakt hebben (*objectief*), hoe ze die beleefd hebben (*subjectief*) en welke competenties ze ermee verworven hebben (*objectief*). Verder omvatten ook de doelstellingen die van overheidswege aan loopbaanbegeleiding worden verbonden, zowel subjectieve als objectieve elementen. Zo verwacht de Vlaamse overheid onder andere dat loopbaanbegeleiding individuen helpt bij de ontwikkeling van hun interesses en talenten (*subjectief*), dat het mensen ondersteunt bij het maken

van transitie en dat het een opstap vormt naar verdere opleiding (*objectief*) (Vandenbroucke, 2004).

De duale benadering van werk lijkt dus sterk ingebed in zowel het beleid rond werk als in de werking van loopbaanbegeleiding. De feitelijke invulling van kansengroepen in loopbaanbegeleiding gebeurt op dit moment echter op basis van één enkel objectief criterium, namelijk de werkloosheidsgraad van een groep. Dit ene criterium (nl. de kansen op werk) geeft een eerder enge visie op werk en vertelt ons niets over hoe die groep het doet met betrekking tot andere objectieve werkaspecten of met betrekking tot subjectieve elementen, zoals hoe de job of loopbaanstappen beleefd worden.

In deze studie stellen we daarom een alternatieve invulling van het begrip 'kansengroepen' voor. Concreet definiëren we 'kansengroepen' als *'groepen die omwille van persoonsgebonden of situationele kenmerken gemiddeld minder kansen in werk ervaren'*. We schuiven met andere woorden 'kansen in werk' naar voor als de norm om kansengroepen mee te identificeren en niet langer de werkloosheidsgraad oftewel de 'kansen op werk'. Verder incorporeren we de duale visie op werk, door 'minder kansen in werk' zowel objectief als subjectief in te vullen. Concreet definiëren we 'minder kansen in werk' als *'een grotere kans om een job en/of loopbaan te hebben die objectief en/of subjectief als minderwaardig kan omschreven worden'*. Op deze manier benaderen we dus ook kansengroepen op een duale manier. Zoals we hierboven hebben uiteengezet, is dit niet enkel theoretisch onderbouwd (o.a. Hughes, 1958; Heslin, 2005), maar sluit het ook nauw aan bij het Vlaamse beleid rond werk en bij de praktijk in loopbaanbegeleiding.

2.3 | Criteria voor kansen in werk

Vóór we onze definitie van kansengroep kunnen gebruiken (o.a. om te evalueren welke groepen kansengroepen in werk zijn), dienen we eerst een aantal concrete criteria te bepalen die gebruikt kunnen worden om 'kansen in werk' aan af te meten. Dit staat centraal in deze paragraaf ('2.3 Criteria voor kansen in werk'). In lijn met de duale benadering van werk, zullen we daarbij op zoek gaan naar zowel objectieve als subjectieve criteria. Zoals we in hoofdstuk 1 hebben toegelicht, werden deze criteria

gedestilleerd uit een literatuurstudie rond loopbaanervaringen, loopbaankansen en diversiteit.

Voor we overgaan tot een bespreking van de voornaamste criteria, is het belangrijk om eerst een aantal toelichtingen te geven bij bepaalde keuzes die we gemaakt hebben. Volgende punten dienen als belangrijke leeswijzer bij de rest van dit hoofdstuk:

1. In de eerste plaats is het belangrijk om op te merken dat bij sommige criteria een hoge score rechtstreeks betere (of net slechtere) kansen in werk impliceert (op voorwaarde dat alle andere factoren constant worden gehouden; bv. loon of plezier in het werk), terwijl dit bij andere criteria niet het geval is. De waarde van deze laatste criteria wordt eerder bepaald door de invloed die ze hebben op andere criteria. Zo kan 'werken in de textielsector' wijzen op 'minder kansen in werk' omdat de lonen er gemiddeld lager zijn en omdat de kansen op blijvende tewerkstelling er afnemen. Toch is het relevant om ook deze criteria afzonderlijk te bekijken. Ze belichten immers een extra aspect van iemands kansen in werk. Ook al zou iemand die werkt in de textielsector een relatief hoog loon hebben, hij of zij zal – omwille van de sector waarin hij of zij actief is - toch minder kansen in werk ervaren omdat er minder evenwaardige jobalternatieven in dezelfde sector beschikbaar zijn. We merken bovendien op dat de meeste criteria voor kansen in werk op een of andere manier wel samenhangen.
2. Hierbij aansluitend, hebben we beslist om werkgerelateerde criteria steeds te zien als criteria voor kansen in werk en niet te gebruiken om kansengroepen mee af te bakenen. Sommige van de criteria die we verder zullen bespreken (bv. contracttype of stress), zouden ook gebruikt kunnen worden om een kansengroep mee af te bakenen. Zo zou men mensen met een tijdelijk contract of personen met stress kunnen beschouwen als een kansengroep omdat deze groepen – omwille van hun tijdelijk contract of stress – minder andere kansen in werk hebben. Zo gaat een tijdelijk contract gepaard met meer gepercipieerde jobonzekerheid en met een grotere kans op werkloosheid; en gaat stress vaak samen met minder werkplezier en een groter risico op uitval uit werk. We zullen op dergelijke gevolgen zeker ingaan in deze paragraaf, maar om verwarring en herhaling te vermijden, hebben we beslist om deze groepen in latere hoofdstukken niet als een kansengroep te

beschouwen. We beperken ons in dit rapport dus tot kansengroepen die afgebakend worden op basis van persoonskenmerken (bv. herkomst, geslacht) of niet-werkgerelateerde situationele kenmerken (bv. gezinssituatie; armoede).

3. Verder dienen we te vermelden dat bepaalde criteria niet steeds eenduidig te classificeren zijn als objectief of subjectief. Heel wat objectieve criteria (bv. kans op opleiding) hebben immers ook een subjectieve variant (bv. perceptie van opleidingskansen); en in onderzoek wordt niet steeds duidelijk gespecificeerd of men het criterium objectief dan wel subjectief benaderd heeft. In dit hoofdstuk vermelden we ze zowel bij objectieve als bij subjectieve factoren. In latere hoofdstukken baseren we ons op hoe het criterium in het onderzoek waar we naar verwijzen, benaderd wordt (subjectief dan wel objectief).
4. Tot slot merken we op dat de criteria die we in deze paragraaf bespreken, een 'long list' van potentiële criteria betreft. Zoals zal blijken uit de volgende hoofdstukken, is het niet mogelijk om voor iedere kansengroep afzonderlijk onderzoek te vinden rond elk van deze criteria. Met deze 'long list' willen we vooral aantonen hoe divers 'kansen in werk' ingevuld kan worden. De long list biedt tevens een systematisch overzicht aan beleidsmakers dat gebruikt kan worden om kansen in werk in diverse contexten op een gepaste manier in te vullen.

2.3.1 | Objectieve criteria

Om zicht te krijgen op iemands kansen in werk, kan men in de eerste plaats kijken naar de objectieve kenmerken van de job en de loopbaan van die persoon. Deze kenmerken staan vaak objectief geregistreerd (bijvoorbeeld in een arbeidsovereenkomst of in administratieve databanken) en zijn daardoor veelal gemakkelijk extern vast te stellen. Zoals gezegd, kunnen deze kenmerken zowel betrekking hebben op de huidige job als op het loopbaantraject van de persoon. In wat volgt bespreken we beide categorieën afzonderlijk en gaan we telkens dieper in op de belangrijkste criteria die eronder vallen.

2.3.1.1 *Objectieve criteria met betrekking tot de huidige job*

In de literatuur evalueert men de arbeidssituatie van personen vaak aan de hand van objectieve kenmerken van de huidige job. Het gaat om objectief vast te stellen kenmerken van de job die op dit moment wordt uitgeoefend. Het vaakst worden de arbeidsvoorwaarden van personen bestudeerd. Wij bespreken in paragraaf 2.3.1.1.1 de zes arbeidsvoorwaarden die het vaakst naar voor worden geschoven in de literatuur als indicatie van iemands kansen in werk, namelijk loon, duurtijd van contract, statuut, werktijden, deeltijds werk en opleidingsmogelijkheden. Naast deze arbeidsvoorwaarden kijkt men in de literatuur ook naar kenmerken gerelateerd aan de inhoud en de uitoefening van de job. In paragraaf 2.3.1.1.2 bespreken we 5 van dergelijke kenmerken, namelijk het beroep, de sector, het hiërarchisch niveau, overkwalificatie en taakkenmerken.

2.3.1.1.1 Arbeidsvoorwaarden

Arbeidsvoorwaarden draaien om afspraken tussen de werkgever en de werknemer over de voorwaarden waaronder arbeid verricht wordt (Van Ruyseveldt, 2001; Van Ruyseveldt & von Grumbkow, 1989). Deze kenmerken zijn waarschijnlijk de meest objectieve, aangezien ze voor een groot deel vastgelegd zijn in de arbeidsovereenkomst.

Loon is ongetwijfeld één van de meeste gebruikte indicatoren om werk vanuit een objectief perspectief te evalueren (Arthur et al., 2005; Heslin, 2005; Ng et al., 2005; Van Ruyseveldt & von Grumbkow, 1989; de Beer et al., 1998). Onder loon verstaan we zowel het geldelijke bedrag dat een werknemer wekelijks/ maandelijks verdient als de bonussen, premies en niet-geldelijke voordelen (zoals een bedrijfswagen) die dienen als beloning voor geleverde arbeid. Het lijkt logisch dat, ceteris paribus, een hoger loon wijst op 'betere kansen in werk'. Het is met andere woorden een duidelijke indicator om kansen in werk mee in te schatten.

Een tweede belangrijke arbeidsvoorwaarde is de *duurtijd van het contract* (de Beer et al., 1998). In de literatuur lijkt men er vaak vanuit te gaan dat het hebben van een tijdelijk contract (o.a. contract van bepaalde duur, interimcontract, vervangingscontract) wijst op minder kansen in werk (e.g. Amuedo-Dorantes, 2000; Booth et al., 2002). Hoewel een tijdelijk contract een opstap kan zijn naar een vast contract en

sommige mensen er ook bewust voor kiezen, is dit zeker niet altijd geval. Tijdelijke contracten worden door ondernemingen immers vaak gebruikt om hun flexibiliteit te verhogen en fluctuaties in de vraag op te vangen (Gash, 2008). Wanneer de vraag terugvalt, zullen de tijdelijke contracten veelal niet worden verlengd. Hierdoor zijn tijdelijke jobs dikwijls geen opstap naar vast werk, maar eerder een tussenstap naar nieuwe werkloosheid of nieuwe tijdelijke jobs. De kans bestaat dus dat mensen ‘gevangen’ raken in tijdelijke contracten (Amuedo-Dorantes, 2000; Gash, 2008).

Een derde aspect van de arbeidsvoorwaarden dat een rol speelt bij iemands kansen in werk is het *arbeidsstatuut*. Met het statuut verwijzen we naar het feit of men als ambtenaar, bediende of arbeider tewerkgesteld is. Dit statuut kan belangrijke gevolgen hebben voor kansen in werk. Mensen in verschillende statuten hebben immers een andere ontslagbescherming en andere regelingen met betrekking tot proefperiodes, carendagen, tijdelijke werkloosheid en vakantiegeld (Sels, 2005; Sels & Herremans, 2009). Veelal wordt de regelgeving voor arbeiders als meer risicovol beschouwd dan die van bedienden en ambtenaren (o.a. door de minder sterke ontslagbescherming). Aan de andere kant kunnen te veel objectieve voordelen (zoals bijvoorbeeld bij statutaire ambtenaren) ook een ‘glazen kooi’ vormen voor werknemers. Men zal daardoor minder snel van werk durven veranderen, zelfs al lijdt men onder bepaalde aspecten van de job, net omdat men zoveel te verliezen heeft.

Een vierde arbeidsvoorwaarde die gebruikt kan worden om kansen in werk aan te meten, is de *arbeidstijdregeling*. Hieronder verstaan we alle afspraken omtrent de momenten waarop de arbeid moet uitgeoefend worden. Meestal gaat men er daarbij vanuit dat werken op niet-standaardtijden (bijvoorbeeld weekendwerk, nachtwerk en ploegenarbeid) een indicatie is voor minder kansen in werk. Hoewel werken in niet-standaardtijden voor sommige werknemers een bewuste keuze kan zijn, brengt het ook een aantal duidelijke risico’s met zich mee. Zo blijkt dat werken op niet-standaard arbeidstijden een sterke negatieve impact kan hebben op de emotionele, psychologische en fysieke gezondheid van de werknemer en bijvoorbeeld kan leiden tot slapeloosheid, angststoornissen, cardiovasculaire aandoeningen en spijsverteringsproblemen. Daarnaast kunnen niet-standaard arbeidstijden ook sociaal belastend zijn aangezien ze afwijken van het ‘normale’ maatschappelijke ritme en zo in de weg staan van een gezond sociaal en familiaal leven (ASLEF, 2004; Costa, 2003; Jamal, 2004; SERV, 2005; Van Limborgh, 1996).

Ten vijfde kan ook *deeltijds werk* gevolgen hebben voor iemands kansen in werk. Hoewel deeltijds werken een aantal duidelijke voordelen met zich meebrengt, vooral wat de combinatie werk-familie betreft, gaan er tegelijkertijd risico's mee gepaard. In de eerste plaats ligt het uurloon veelal significant lager in deeltijdse jobs vergeleken met voltijdse (Bardasi & Gornick, 2008; Ermisch & Wright, 1993; Jones & Long, 1979; O'Dorchai et al., 2007). Men spreekt hier van het 'part-time/ full-time wage gap'. Deeltijdse jobs zijn ook vaak job waarvoor minder kwalificaties vereist zijn, die bestaan uit eenvoudiger taken en die minder kansen bieden op promotie (Hirsch, 2005; Manning & Petrongolo, 2008). Tot slot kan deeltijds werk ook lange-termijn effecten hebben. Zo toont een Nederlandse studie (Román et al., 2004) aan dat een geschiedenis in deeltijdse arbeid een negatieve invloed heeft op zowel het functieniveau als het loon dat men later kan realiseren (ook als men later terug voltijds werkt). Naast het hebben van een deeltijdse job, speelt het ook een rol of deze deeltijdse job gewenst is of niet. Een ongewenst deeltijdse job houdt grotere risico's in, aangezien het gepaard gaat met een verlaagde job- en levenstevredenheid, een lager zelfbeeld en een grotere kans op depressie (Dooley et al., 2000; Prause & Dooley, 1997; Wilkons, 2007).

Een laatste aspect van de arbeidsvoorwaarden dat we hier aanhalen, is de *kans op training* of de *opleidingsmogelijkheden*. Deze worden in de literatuur vaak geclassificeerd als *tertiaire* arbeidsvoorwaarden (Delmotte et al., 2002; Van Ruysseveldt, 2001). Opleidingsmogelijkheden zijn belangrijk, aangezien het behouden en vergroten van expertise, vaardigheden en kennis een aanzienlijke invloed kan hebben op de employability van een werknemer (i.e. zijn of haar kans om werk te behouden en duurzaam inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt; Forrier, 2003; Sels et al., 2006). Om die reden kunnen we mensen die meer opleiding krijgen in hun organisatie dus beschouwen als mensen met meer kansen in werk.

Naast deze zes arbeidsvoorwaarden, die in de literatuur het vaakst bestudeerd worden met betrekking tot kansen in werk, vallen onder arbeidsvoorwaarden nog een heel gamma andere aspecten. Gedacht kan worden aan pensioen- en vakantie-regelingen, mogelijkheid voor thuiswerk of kinderopvang, etc.

2.3.1.1.2 Arbeidsinhoud

Een tweede groep objectieve criteria voor kansen in werk heeft betrekking op de inhoud en de uitoefening van de job. Een eerste criterium dat hieronder valt, is ie-

mands *beroep of functie* (bv. verpleegster). Sommige beroepen worden geacht meer risico's in te houden dan andere, bijvoorbeeld omwille van de fysieke of psychische belasting die ermee gepaard gaat. Fysiek zware beroepen zijn beroepen die gevaarlijk zijn voor de fysieke toestand van een werknemer, bijvoorbeeld omdat ze contact inhouden met gevaarlijke stoffen, lawaai of stank (bv. mijnwerker). Uiteraard kunnen we ervan uitgaan dat (*ceteris paribus*) een beroep dat fysiek niet gevaarlijk is te verkiezen is boven één dat dat wel is. Ook psychisch zware beroepen kunnen wijzen op minder kansen in werk, aangezien deze belasting een belangrijke bron is voor stress en burn-out (Le Blanc et al., 2001). De psychische belasting is vooral hoog in beroepen waarin men vaak in contact komt met aangrijpende situaties of waarin men moet omgaan met gevaar of met (problematische) met klanten (Heuven, 2007). Denk hier bijvoorbeeld aan verpleegsters, die door hun job vaak in aanraking komen met lijden en dood, of aan werknemers in call-centers, die hun emoties sterk onder controle moeten houden en vriendelijk moeten blijven, ook als ze in contact komen met lastige, onvriendelijke of zelfs agressieve klanten.

Naast het beroep is ook de *sector* waarin iemand werkt, een objectief jobkenmerk dat iemands kansen in werk bepaalt. We plaatsen dit onder inhoudsgerelateerde criteria aangezien de inhoud van een job die iemand uitoefent, mede afhangt van de sector waarin hij of zij werkt. Zo zullen jobs in bijvoorbeeld de metaalsector over het algemeen verschillen van jobs in de zorgsector, zeker als we kijken naar de meer uitvoerende functies. In termen van kansen in werk zien we dat sectoren onderling sterk van elkaar verschillen op het vlak van - onder andere - groei, lonen en de werkbaarheid van de jobs. Zo is het aantal werknemers in de audiovisuele sector tussen 2003 en 2008 meer gestegen dan het Vlaamse gemiddelde, terwijl het aantal werknemers in de textielsector in diezelfde periode drastisch is afgenomen (Departement WSE, 2009). Ook op het gebied van loon zijn er duidelijke verschillen tussen sectoren. Zo verdienen mensen in de horeca in 2004 gemiddeld jaarlijks rond de 20.000 euro bruto, terwijl het bruto jaarloon in de metallurgie gemiddeld 44.000 euro bedroeg. Verder zijn er ook verschillen tussen sectoren op het vlak van werkbaarheid, waarbij bepaalde sectoren, zoals de transportsector, duidelijk lager scoren dan andere, bijvoorbeeld de chemische industrie (Departement WSE, 2009).

Een derde aspect dat we onder arbeidsinhoud plaatsen en dat in onderzoek rond kansen in werk vaak bestudeerd wordt, is het *hiërarchisch niveau* (Arthur et al., 2005;

Judiesch & Lyness, 1999). We classificeren dit criterium onder arbeidsinhoud aangezien verschillende hiërarchisch niveaus veelal samenhangen met verschillende rollen en taakinhouden. Zo zullen managers over het algemeen een andere arbeidsinhoud hebben dan mensen werkzaam op een uitvoerend niveau. Hoewel het belang van opklimmen in de hiërarchie enigszins is afgenomen doordat organisaties vlakkere structuren aannemen, wordt een job op een hoger niveau toch nog steeds beschouwd als objectief meer succesvol (Albert et al., 2005; Heslin, 2005). In het algemeen ziet men een hoger hiërarchisch niveau dus als een indicatie van meer kansen in werk.

Een vierde aspect dat soms bestudeerd wordt, is *overkwalificatie*. Men spreekt van overkwalificatie wanneer de werknemer meer competenties heeft dan nodig voor de uitoefening van de job (Vaisey, 2006). Overkwalificatie kan zowel objectief als subjectief gemeten worden. Bij objectieve metingen vergelijkt men het opleidingsniveau van de werknemer met het gemiddeld opleidingsniveau in die job (e.g. Clogg & Shockey, 1984; De Jong & Madamba, 2001) of met het nodige opleidingsniveau zoals ingeschat door een expert jobanalist (e.g. Livingstone, 1998; Vaisey, 2006). Bij subjectieve metingen laat men de werknemer zelf een inschatting maken van de mate van overeenstemming tussen de job en de eigen competenties. Overkwalificatie is niet alleen vanuit economisch standpunt nadelig (bij overkwalificatie wordt immers niet al het potentieel op de arbeidsmarkt benut), het gaat ook gepaard met allerlei negatieve effecten op individueel niveau, zoals een lager loon, mentale problemen, vermindering van het welzijn, frustraties en demotivatie (Feldman, 1996; Vaisey, 2006; Van Ruyseveldt & von Grumbkow, 1989).

Tot slot vallen onder arbeidsinhoud ook een aantal objectieve *taakkenmerken*, zoals de taakstructuur (i.e. de mate van variatie en het aantal deeltaken van een job; de Witte & Van Ruyseveldt, 2004) en de fysieke belasting. In onderzoek worden deze echter bijna steeds subjectief bevraagd, nl. door te peilen naar de beleving ervan door de werknemer. We zullen ze in de volgende hoofdstukken dan ook veelal bespreken bij de subjectieve criteria.

2.3.1.2 *Objectieve criteria met betrekking tot de loopbaan als geheel*

Tot dusver hebben we hebben we objectieve criteria bekeken die samenhangen met de huidige job. Aangezien loopbaanbegeleiding zich richt op iemands loopbaan in haar geheel, moeten de objectieve criteria voor kansen in werk echter ruimer gedefi-

nieerd worden dan enkel op basis van de momentopname van de huidige job. Er dient met andere woorden ook rekening gehouden te worden met iemands loopbaan als geheel. Een loopbaan definiëren we hierbij als de opeenvolging van werkgerelateerde ervaringen (o.a. jobs) doorheen de tijd (Arthur et al., 2005; Gunz & Heslin, 2005)

In de eerste plaats kan men kijken naar de *evolutie van de jobkenmerken* die hierboven besproken werden. Hoewel we op zich de evolutie van alle objectieve jobkenmerken als objectieve criteria met betrekking tot de loopbaan zouden kunnen beschouwen, beperken we ons hier tot die loopbaankenmerken die het meest bestudeerd worden in de loopbaanliteratuur, namelijk loonevolutie en promoties/ doorgroeimogelijkheden. De *evolutie van het loon* wordt daarbij het vaakst bestudeerd (Heslin, 2005). Aangezien de lonen in België sterk gekoppeld zijn aan anciënniteit, zullen ze over het algemeen stijgen in de tijd (De Coen et al., 2007). Daarom is het belangrijk om niet alleen te kijken *of* het loon stijgt (wat in principe logisch is), maar ook *hoe sterk* het stijgt. In onderzoek kijkt men meestal naar de procentuele toename van het loon over een bepaalde periode (O'Reilly III & Chatman, 1994; Orpen, 1995; Wayne et al., 1999). Een kleinere loongroei doorheen de loopbaan zal daarbij *ceteris paribus* – beschouwd worden als een indicatie voor minder kansen in werk. Naast de loonevolutie bestudeert men ook vaak de evolutie in het hiërarchisch niveau, oftewel de promoties die iemand gemaakt heeft (Heslin, 2005; Ng et al., 2005). Men kijkt dan naar het aantal promoties doorheen de jaren of naar de promotiegraad (i.e. het aantal promoties per jaren dat men werkt) (Aryee et al., 1996; Campion, 1994; Seibert et al., 2001). De promotiegraad van een groep interpreteert men soms ook als een indicatie van de kans op promotie voor mensen uit die groep. Met beperkte promotiekansen gaan een aantal risico's gepaard, zoals een verhoogde kans op stress en een vermindering van de tevredenheid, arbeidsprestaties en betrokkenheid (Chao, 1990; Nachbagauer & Riedl, 2002; Weiner et al., 1992).

Naast evoluties in jobkenmerken kijkt men soms ook naar de *(in)stabiliteit* van een loopbaan. Hoewel instabiliteit in een loopbaan verschillende redenen kan hebben, en mensen er zelf voor kunnen kiezen, zijn er bepaalde vormen van instabiliteit die wijzen op minder kansen in werk. Hierbij denken we dan vooral aan onvrijwillige loopbaantransities (Eby & Buch, 1995), bijvoorbeeld gedwongen ontslag. Dergelijke onvrijwillige loopbaanstappen kunnen niet alleen negatieve psychologisch effec-

ten hebben, maar hebben vaak ook een invloed op de rest van de loopbaan. Zo zal een verblijf in werkloosheid de kans om erna vast en duurzaam werk te vinden, negatief beïnvloeden (Böheim & Taylor, 2002; Gagliarducci, 2005). Ook andere, meer vrijwillige vormen van loopbaaninstabiliteit kunnen blijvende negatieve effecten hebben. Zo kan loopbaanonderbreking leiden tot een verminderde kans op toekomstige promoties of op lagere loonstijgingen (Judiesch & Lyness, 1999).

Een laatste, belangrijk objectief loopbaancriterium, is de *werkloosheidsgraad* van een groep. De werkloosheidsgraad geeft immers een indicatie van iemands (toekomstige) kansen op ander werk. Hoe hoger de werkloosheidsgraad, hoe minder bewegingsalternatieven er zijn en hoe meer risico's er verbonden zijn aan het veranderen van werk. Het huidige criterium om te bepalen of een groep een kansengroep is, is dus nog steeds bruikbaar als criterium voor 'kansen in werk'; het is echter slechts één van vele mogelijke criteria.

Voor we overschakelen naar de subjectieve criteria voor kansen in werk, willen we er nog op wijzen dat er over het algemeen een zeker verband bestaat tussen de verschillende kenmerken die we hierboven besproken hebben. Zo zal een hoger hiërarchisch niveau vaak samenhangen met een hoger loon en een vast en langdurig contracttype. Toch hoeft dit niet noodzakelijk zo te zijn, en bestaan er zeker situaties waarin de verschillende kenmerken onafhankelijk van elkaar bewegen. Daarom is het, indien mogelijk, belangrijk om de verschillende elementen afzonderlijk te bekijken.

2.3.2 | Subjectieve criteria

Vanuit de duale benadering van werk, is het niet enkel belangrijk om stil te staan bij iemands objectieve kansen in werk, maar dient tevens aandacht besteed te worden aan de subjectieve beleving van de job en loopbaan. Hierbij gaat het dus om de manier waarop een individu zelf zijn of haar job of loopbaan bekijkt, ervaart en evalueert en of deze ervaringen overeenkomen met de eigen verwachtingen (Arthur et al., 2005; Hall & Chandler, 2005; Heslin, 2005).

Net zoals de objectieve criteria, hebben we de subjectieve criteria die naar voor kwamen uit de literatuurstudie onderverdeeld in drie categorieën om de bespreking ervan wat te structureren. We bespreken achtereenvolgens subjectieve criteria die samenhangen met de huidige job, subjectieve criteria die samenhangen met de sociale

relaties op het werk en subjectieve criteria die samenhangen met de loopbaan als geheel. In wat volgt bespreken we opnieuw elke categorie afzonderlijk, waarbij we telkens dieper ingaan op de belangrijkste criteria die eronder vallen.

2.3.2.1 *Subjectieve beleving van de huidige job*

De meest gebruikte variabele om de subjectieve beleving van de huidige job te meten, is *jobtevredenheid* (Heslin, 2005; Ng et al., 2005). Jobtevredenheid is de tevredenheid met de job of de positieve emoties die men haalt uit het uitoefenen van een job (Thomas et al., 1995). Net als bij loon kan men aannemen dat – ceteris paribus – een lagere jobtevredenheid wijst op minder kansen in werk. Verder kan een lage jobtevredenheid leiden tot meer absentieïsme en slechtere prestaties (Edwards et al., 2008; Ybema et al., 2010), wat vervolgens een impact kan hebben op iemands loon en promotiekansen.

Naast algemene jobtevredenheid kan men ook kijken naar de tevredenheid met verschillende jobfacetten, zoals het loon, de promotiekansen en de jobinhoud. De algemene jobtevredenheid hangt logischerwijze af van de beoordelingen van de verschillende jobfacetten. Aangezien niet ieder individu evenveel belang hecht aan ieder jobaspect, zal een bepaald facet van de job dus niet voor iedereen even sterk bijdragen tot de algehele jobtevredenheid (Wanous & Lawler, 1972). Met andere woorden, terwijl bij sommige mensen de globale jobtevredenheid sterk bepaald wordt door tevredenheid met het loon, zullen andere mensen veel meer belang hechten aan de inhoud van de job. Dit betekent dus dat een lage facetscore in principe niet voor elk individu even erg is.

Naast jobtevredenheid zijn ook de werkbaarheidsindicatoren ‘plezier in het werk’, ‘psychologische vermoeidheid’, ‘werk-familie conflict’ en ‘leermogelijkheden’ belangrijke criteria voor de subjectieve belevingen van de huidige job. Deze werkbaarheidsindicatoren worden in Vlaanderen sinds 2004 regelmatig gemeten aan de hand van de *werkbaarheidsmonitor* (SERV, 2007). *Plezier of welbevinden in het werk* slaat op de werkmotivatie. Wie plezier heeft in zijn werk, ervaart zijn werk als boeiend en is intrinsiek gemotiveerd om de taken uit te voeren. Plezier in het werk gaat daarmee verder dan jobtevredenheid of tevredenheid met de jobinhoud. Het houdt tevens in dat men energie haalt uit de job en intrinsiek gemotiveerd is om te werken. *Psychische vermoeidheid* verwijst naar de fysieke en mentale reacties die voortkomen uit werkge-

relateerde belasting (zoals het nemen van moeilijke en belangrijke beslissingen, het werken in onzekere of gevaarlijke omstandigheden of het moeten uitvoeren van saaie en repetitieve taken). Psychische vermoeidheid is daarmee nauw verwant met werkstress. De gevolgen van psychische vermoeidheid (en werkstress) zijn niet te onderschatten. Ze gaan van verminderde productiviteit tot allerlei vormen van gezondheidsproblemen en depressie (Greenberg & Baron, 2008; Lee & Ashforth, 1996). *Werk-privé balans* slaat op de mate waarin men de eisen die voortkomen uit de domeinen van werk en familie op een goede manier met elkaar kan combineren. Dit is vaak moeilijk, aangezien zowel werk als familie veeleisende levenssferen zijn, waardoor er vaak conflicten ontstaan tussen de rollen in beide domeinen (Tausig & Fenwick, 2001). Er kunnen conflicten ontstaan op het vlak van tijd (aangezien meer tijd gespendeerd in het ene domein minder tijd impliceert om te spenderen aan het andere domein), stress (i.e. stress uit het ene domein beperkt veelal de energie die men overheeft voor het andere domein) en gedrag (zo kan het gedrag dat gesteld moet worden in het ene domein, bv. competitiedrift en agressiviteit in de job, tegenovergesteld zijn aan datgene dat verwacht wordt in het andere domein) (Greenhaus & Beutell, 1985; Frone et al., 1992). Werk-familie conflicten kunnen zowel het functioneren op het werk als het familieleven belemmeren en gaan soms gepaard met gezondheidsproblemen (Allen et al., 2000; Greenhaus & Parasuraman, 1999). De vierde en laatste werkbaarheidsindicator betreft de *leermogelijkheden* in de job. Dit is de subjectieve tegenhanger van de objectieve 'kansen op opleiding'. De feitelijke, objectieve opleidingskansen die iemand krijgt (bv. het aantal uur opleiding per jaar) zijn sterk bepalend voor iemands employability. Daarnaast is het ook van belang dat de opleidingsmogelijkheden die men krijgt, overeenstemmen met de noden en wensen van de werknemer (dit zijn de 'subjectieve' leermogelijkheden). De opleidingsbehoefte kan sterk verschillen tussen werknemers, onder andere door verschillen in voorkeuren en in loopbaanaspiraties.

Onder de subjectieve jobgerelateerde criteria valt verder ook de beleving van verschillende jobkenmerken, zoals autonomie of werkdruk. *Autonomie* verwijst naar de mogelijkheid om te kunnen beslissen over de uitoefening van de job. Wanneer werknemers het gevoel hebben dat ze autonoom over een aantal jobaspecten kunnen beslissen, kan dit ertoe leiden dat ze zich persoonlijk verantwoordelijk voelen voor de uitkomsten van hun job en hierdoor meer tevreden en gemotiveerd zullen zijn

(Hackman, 1976). *Werkdruk* verwijst naar de regelmaat waarmee men op een hoog werktempo moet werken (Houtman et al., 2006). Werkdruk is – net als autonomie – moeilijk objectief te meten. Vandaar dat men meestal kijkt naar hoe mensen dit jobkenmerk ervaren. De gevolgen van werkdruk zijn niet te onderschatten en omvatten zowel slechtere psychische als fysieke gezondheid (Gallie, 2005; Michie & Williams, 2003). Omdat jobkenmerken, zoals werkdruk en gebrek aan autonomie, kunnen leiden tot werkbaarheidsproblemen, noemt men ze ook soms werkbaarheidsrisico's.

Andere criteria voor de subjectieve beleving van de job zijn onder andere de ervaren overkwalificatie (Johnson & Johnson, 2000) en de fit tussen de job en de eigen interesses (Carless, 2005).

2.3.2.2 *Subjectieve beleving van de sociale relaties op het werk*

Behalve door de job zelf, worden de ervaringen op het werk in sterke mate beïnvloed door de relaties die men er heeft. Het gaat hier om relaties die men heeft met de supervisor en met collega's. Onder de supervisor verstaan we in de eerste plaats de directe chef, maar daarnaast ook andere mensen die hogergeplaatst zijn in de organisatie. Onder de collega's verstaan we zowel de mensen waarmee men direct samenwerkt, als alle andere leden van de organisatie die niet hogergeplaatst zijn. We plaatsen 'relaties op het werk' onder de subjectieve criteria, aangezien relaties moeilijk objectief te meten zijn en het vooral van belang is hoe ze door het individu zelf beleefd worden.

Relaties op het werk kunnen in de eerste plaats een aantal voordelen opleveren voor het individu. Het type voordeel dat men kan halen is afhankelijk van het soort relatie dat men heeft. Instrumentele relaties zijn banden die vooral werkgerelateerde voordelen voortbrengen, zoals informatie, professioneel advies of toegang tot bepaalde professionele kringen. Dit soort relaties zijn belangrijk voor de kansen in werk aangezien ze kunnen bijdragen tot bijvoorbeeld de kansen op promotie (Ibarra, 1993; Seibert et al., 2001). Hierbij speelt vooral de supervisor een belangrijke rol, aangezien hij of zij de rol van mentor of sponsor kan opnemen en een werknemer kan voorzien van feedback, coaching, legitimiteit en visibiliteit (Ibarra, 1995; Seibert et al., 2001; Thomas & Alderfer, 1989). Affectieve relaties zijn vriendschappelijke relaties. Deze geven mensen een gevoel van aanvaarding en identiteit, sociale steun en vriendschap (Ibarra, 1993; 1995; Krackhardt, 1995). Uiteraard kan eenzelfde relatie zowel instru-

menteel als affectief zijn. Deze relaties kunnen uitermate belangrijk zijn, aangezien mensen sneller werkgerelateerde voordelen zullen geven aan iemand met wie ze een nauwere, meer affectieve band hebben (Ibarra, 1995; Krackhardt, 1995).

Daarnaast kunnen banden op het werk ook negatief zijn, zoals in het geval van ervaren pestgedrag of discriminatie (een onderscheid dat trouwens vaak niet echt duidelijk te maken valt). Dit soort negatief gedrag kan ernstige gevolgen hebben voor enerzijds iemands carrièrekansen, aangezien ze kunnen leiden tot minder productiviteit, minder betrokkenheid (bij het werk en bij de organisatie) en een verhoogde kans op vrijwillig vertrek uit een organisatie. Anderzijds kan het ook leiden tot stress, tot minder welbevinden en welzijn, tot depressie en tot fysieke problemen zoals hartstoeornissen (Cleveland et al., 2005; Deitch et al., 2003; Kivimäki et al., 2003; Ragins & Wiethoff, 2005; Shore & Goldberg, 2005).

2.3.2.3 *Subjectieve beleving van de loopbaan*

Net zoals bij de objectieve criteria, is het ook bij de subjectieve criteria belangrijk om verder te kijken dan de beleving van de huidige job en aandacht te hebben voor de loopbaan als geheel. Zo kan een persoon misschien wel tevreden zijn over de huidige job, maar helemaal niet met fases die eraan vooraf gingen of met de voorzichten die hij of zij heeft voor de toekomst. Omgekeerd hoeft een individu niet ontevreden te zijn over de gehele (toekomstige en afgelegde) loopbaan omdat hij of zij zich tijdelijk in een job bevindt die niet zo bevredigend is (Heslin, 2003; 2005). De tevredenheid met de huidige job zegt met andere woorden niet altijd zoveel over de beleving van een loopbaan over een langere termijn.

De variabele die het vaakst gebruikt wordt in de literatuur om de subjectieve beleving van een loopbaan te onderzoeken, is loopbaantevredenheid (Heslin, 2005). Dit wordt vaak opgesplitst in tevredenheid met verschillende loopbaanaspecten, zoals de evolutie van het loon, de promoties die men gemaakt heeft en het al dan niet bereiken van bepaalde loopbaandoelen (Greenhaus et al., 1990). Soms maakt men ook een onderscheid tussen tevredenheid met het afgelegde loopbaanpad en met de vooruitzichten voor de toekomst (e.g. Martins et al., 2002).

Naast loopbaantevredenheid krijgt ook jobonzekerheid heel wat aandacht in de literatuur. Het gaat hierbij om de verwachting en/of vrees om de huidige job binnenkort te verliezen. Jobonzekerheid houdt ernstige risico's in voor het individu. Zo

is het gelinkt aan verminderde jobtevredenheid, verminderde betrokkenheid en verhoogde kans op depressie (e.g. Silla et al., 2010; Meltzer et al., 2010).

2.3.3 | Overzicht

In onderstaande tabel brengen we alle criteria die we hierboven besproken hebben nog even samen.

Tabel 3: Overzicht van de objectieve en subjectieve criteria voor kansen in werk

	Objectief	Subjectief
Mbt de huidige job	<u>Arbeidsvoorwaarden</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Loon ▪ Duurtijd van contract ▪ Statuut ▪ Werktijden ▪ Deeltijds werk ▪ Opleidingsmogelijkheden 	<u>Beleving van de huidige job</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jobtevredenheid ▪ Plezier in het werk ▪ Psychische vermoeidheid ▪ Werk-privébalans ▪ Leermogelijkheden ▪ Beleving van jobkenmerken ▪ Ervaren overeenstemming met de job
	<u>Inhoudsgerelateerde kenmerken</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beroep of functie ▪ Sector ▪ Hiërarchisch niveau ▪ Overkwalificatie ▪ Jobkenmerken (o.a. taakstructuur) 	
Mbt de loopbaan	<u>Verleden</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Loonevolutie ▪ Promoties ▪ Loopbaaninstabiliteit 	<u>Verleden</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tevredenheid met afgelegde loopbaan (bv. promoties) <u>Toekomst</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tevredenheid met loopbaanvooruitzichten ▪ Job(on)zekerheid
	<u>Toekomst</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promotiekansen ▪ Kansen op werk 	

Nu we een duidelijke lijst met criteria hebben opgesteld die kunnen gebruikt worden om te evalueren of een bepaalde groep al dan niet een kansengroep is, kunnen we overstappen naar de elementen die een invloed hebben op deze kansen in werk: de mechanismen die kansen in werk beïnvloeden.

2.4 | Mechanismen die kansen in werk beïnvloeden

In dit laatste deel bestuderen we verschillende factoren die ervoor kunnen zorgen dat een groep minder kansen in werk heeft. Inzicht in deze mechanismen is noodzakelijk wil men gerichte acties kunnen ondernemen om de situatie te veranderen. Wanneer

bijvoorbeeld blijkt dat een bepaalde situatie voornamelijk het gevolg is van discriminerende processen, zullen er immers andere acties aangewezen zijn dan wanneer het verklaard kan worden door bewust gemaakte keuzes. Het overzicht dat we hier geven, zal als basis dienen om in de verschillende hoofdstukken de mechanismen per kansengroep te belichten. Het is immers zo dat het belang of de werking van deze mechanismen per groep kan verschillen, waardoor er ook mogelijk verschillende interventies aangewezen zijn.

De verschillende verklarende mechanismen die in de literatuur naar voren komen, hebben we onderverdeeld in drie groepen: belemmeringen ten gevolge van iemands feitelijke huidige toestand, structurele loopbaanbarrières en zelfbeperkend gedrag. Deze onderverdeling ligt in de lijn van andere modellen rond de invloeden op (loopbaan)keuzes en het loopbaantraject. Zo maken Bandura (1986) en Lent, Brown en Hackett (1994) een onderscheid tussen persoonskenmerken, externe omgevingsfactoren en eigen gedrag. Melamed (1995) deelde de invloeden op loopbaankeuzes dan weer in in de categorieën: eigenschappen van een individu, de structurele mogelijkheden die iemand heeft en de genomen loopbaankeuzes.

De verschillende mechanismen die we hieronder zullen bespreken, zijn uiteraard niet onafhankelijk van elkaar. Ze kunnen elkaar wederzijds beïnvloeden (cf. Bandura, 1986; Giddens, 1984). Theoretisch zijn ze met andere woorden van elkaar te onderscheiden, terwijl ze in de praktijk met elkaar verweven zijn. Verder merken we op dat bij de bespreking van de mechanismen een aantal elementen zullen terugkomen die ook opgenomen zijn als criteria voor kansen in werk. Zo beschouwden we de relaties met collega's en supervisors als een criterium voor kansen in werk. Deze relaties bepalen immers sterk hoe we onze werkcontext beleven. Deze relaties kunnen echter ook een verklaring bieden voor mindere kansen in werk van bepaalde kansengroepen (en op die manier dus een mechanisme vormen voor minder kansen in werk), aangezien een sociaal netwerk toegang verschaft tot informatie en steun, wat op zich weer kan leiden tot loopbaansucces (Seibert et al., 2001). Het feit dat bepaalde elementen kunnen terugkomen als zowel criteria in werk als mechanismen, is uiteraard het gevolg van het feit dat de huidige kansen in werk op hun beurt weer de toekomstige kansen in werk zullen beïnvloeden. Tot slot wijzen we erop dat we in deze paragraaf enkel ingaan op factoren die de kansen in werk van een groep kunnen beperken. Uiteraard zijn er ook factoren die de kansen van een groep kunnen

versterken. Denk bijvoorbeeld aan tewerkstellingssubsidies voor werkgevers als ze iemand uit een specifieke kansengroep aanwerven. Omdat deze kansenversterkende factoren vaak groepspecifiek zijn, zullen we ze – waar relevant – bespreken in de hoofdstukken rond specifieke kansengroepen.

2.4.1 | Praktische en feitelijke belemmeringen

In de eerste plaats kunnen mensen uit een bepaalde kansengroep een aantal feitelijke belemmeringen ervaren die hun kansen in werk beperken. Deze belemmerende kenmerken van de feitelijke huidige situatie zijn - rechtstreeks of onrechtstreeks - gerelateerd aan het behoren tot die specifieke kansengroep. Denk bijvoorbeeld aan een persoon die door een visuele handicap beperkt is in het soort jobs die hij of zij kan uitoefenen; of aan een alleenstaande moeder die graag een job zou uitoefenen die meer aansluit bij haar interesses, maar die - net door haar feitelijke situatie van alleenstaande moeder - niet de financiële speelruimte heeft om de nodige opleidingen daarvoor te volgen. In het algemeen zien we drie grote categorieën binnen dit mechanisme, namelijk iemands huidige capaciteiten, iemands privésituatie en het loopbaantraject tot nu toe.

In de eerste plaats kunnen iemands *kennis, vaardigheden en mogelijkheden* (kortweg: iemands capaciteiten) een invloed uitoefenen op de loopbaanmogelijkheden en – ervaringen van deze persoon. Zo kunnen migranten bij het opbouwen van betekenisvolle relaties op het werk belemmeringen ondervinden van een gebrekkige kennis van het Nederlands. Ook iemands mentale en fysieke mogelijkheden spelen een rol. Mentale mogelijkheden kunnen bijvoorbeeld een invloed hebben op hoe snel en grondig men dingen leert, wat dan weer een effect kan hebben op verschillende kansen in werk, zoals de kans op een hoog loon of op een job op een hoog niveau (Judge et al., 1999; Melamed, 1995; Tharenou, 1997). Onder fysieke mogelijkheden vallen vooral verschillende soorten fysieke handicaps. Hoewel aanpassingen aan de werkplek de meeste jobs toegankelijk kunnen maken voor mensen met een handicap, blijft het toch zo dat bepaalde fysieke beperkingen het onmogelijk maken om bepaalde jobs uit te oefenen (Fripont & Bollens, 2003). Iemand met een sterke visuele beperking kan bijvoorbeeld geen buschauffeur of piloot worden, en een rolstoelgebruiker zal niet zomaar in aanmerking komen voor om het even welke job die bepaalde fysieke eisen stelt (bvb. brandweerman of bouwvakker). Daarnaast kunnen fysieke be-

perkingen ook de jobbeleving beïnvloeden. Zo zal iemand die door een lichamelijke aandoening voortdurend pijn lijdt mogelijk minder plezier halen uit het werk omdat de pijn altijd aanwezig blijft.

Naast iemands competenties kan ook iemands *huidige privésituatie* de kansen in werk belemmeren. Denk hierbij vooral aan de gezinssituatie en de woonplaats. Het hebben van kinderen, het aantal en de leeftijd van de kinderen, het hebben van een partner en de job en het inkomen van de partner beïnvloeden voor een belangrijk deel de financiële en temporele marges die men heeft, wat uiteraard een invloed heeft op iemands loopbaanmogelijkheden en -ervaringen (Eby et al., 2005; Greenhaus & Beutell, 1985). De woonplaats beïnvloedt dan weer de toegang die men heeft tot bepaalde bedrijven, industrieën of sectoren. In Vlaams-Brabant zijn er bijvoorbeeld minder jobs in de secundaire sector dan in Antwerpen. Het zal voor iemand uit Vlaams-Brabant moeilijk zijn om een job in de secundaire sector uit te oefenen dan voor een persoon uit de buurt van Antwerpen. Als iemand toch een job wil aannemen ver van huis, dan zijn er op zich drie mogelijkheden. Men kan dichterbij het werk gaan wonen. Vlamingen hebben echter een lage woonmobiliteit en zullen dus niet zo snel verhuizen om dichterbij het werk te gaan wonen (Tielens, 2004). Een alternatief is pendelen. Pendelen kan echter op zijn beurt de kansen in werk doen dalen, aangezien het een bron kan zijn van stress, absentisme en werk-privé conflict (Cassidy, 1999). Een derde optie is thuiswerken, waardoor pendelen vermeden kan worden. Ook dit is echter niet zonder risico, aangezien thuiswerken kan zorgen voor isolement, minder kansen om relaties op te bouwen en minder ontwikkelingskansen, wat dus ook de kansen in werk weer kan schaden (Cooper & Kurland, 2002).

Een derde en laatste element dat we hier vermelden, is het *loopbaantraject* tot nu toe. Hiermee bedoelen we de opleidingen die iemand genoten heeft en de voorbije werkervaringen. Zo heeft de hoogte van het opleidingsniveau en de werkervaring een invloed op het loon en de hiërarchische positie die iemand kan verwerven. Hoe hoger het opleidingsniveau en hoe meer werkervaring, hoe waardevoller men door potentiële werkgevers zal gezien worden en hoe meer werkgevers in deze persoon zullen willen investeren, zowel via loon als via doorgroeimogelijkheden (*human capital theory* – Becker, 1975). Niet alleen de omvang van het verworven menselijk kapitaal is belangrijk; ook het soort menselijk kapitaal speelt een rol. Het soort diploma dat iemand behaald heeft, bepaalt immers voor een deel in welke beroepen men te

recht kan komen. Zo zal men zonder een diploma geneeskunde geen praktijk als arts kunnen beginnen. Hetzelfde geldt voor het soort werkervaring dat iemand heeft. Ja-renlange ervaring als bouwvakker zal vermoedelijk weinig meerwaarde hebben wanneer men solliciteert voor een job als accountant (en omgekeerd).

2.4.2 | Structurele loopbaanbarrières

Mensen uit een kansengroep kunnen ook minder kansen in werk ervaren omwille van vormen van discriminatie. Naast openlijke vormen van discriminatie (bvb. een werkgever wil geen allochtonen aannemen) kan het ook gaan om meer subtiele processen die zich onbewust afspelen, maar toch externe barrières voor kansengroepen impliceren. Denk bijvoorbeeld aan het fenomeen dat mensen eerder aansluiting zoeken bij personen die op hen gelijken. Hoewel dit een heel menselijke neiging betreft, brengt dit voor minderheidsgroepen een aantal nadelen met zich mee, zoals minder mogelijkheden tot affectieve relaties op het werk en minder toegang tot de instrumentele voordelen die daaruit voortvloeien.

De basis van deze structurele barrières is in veel gevallen het psychologische proces van categorisering (Dovidio & Hebl, 2005). Dit diepmenselijke proces leidt ertoe dat individuen de wereld gaan onderverdelen in een 'in'- en een 'uit'-groep, waarbij men de neiging heeft om (a) de in-groep vaak positiever te bekijken en er zich meer verbonden mee te voelen (b) mensen uit de 'out'-groep te stereotyperen en (c) de 'in'-groep (al dan niet bewust) als norm te beschouwen (Dovidio & Hebl, 2005; Linnehan & Konrad, 1999; Riordan et al., 2005). Deze processen, gecombineerd met het feit dat kansengroepen vaak een minderheid vormen (zowel in het algemeen als op de meest invloedrijke posities in organisaties), kunnen dan leiden tot verschillende vormen van benadeling.

In wat volgt gaan we eerst dieper in op het psychologische proces van categorisering. Vervolgens bekijken we de meest dominanten manieren waarop dit proces leidt tot minder kansen in werk.

2.4.2.1. *Onderliggende psychologische processen*

Categorisering verwijst naar de neiging van individuen om de complexiteit van de wereld te verminderen door objecten en levende wezens in te delen in een aantal

duidelijk afgebakende categorieën. Zo zullen we bepaalde meubels indelen in de groep van stoelen en andere in de groep van tafels, net zoals we bepaalde dieren zullen categoriseren als zoogdieren en andere als vogels. Ook mensen delen we in ons dagelijks leven vaak onbewust in in bepaalde categorieën. Welke criteria we precies gebruiken, hangt af van een aantal factoren. Zo zal de zichtbaarheid van het criterium een belangrijke rol spelen. Vandaar dat men bij het categoriseren vaak gebruik maakt van demografische kenmerken, zoals leeftijd, geslacht of afkomst (Dovidio & Hebl, 2005; Fiske, 1998; Kulik & Bainbridge, 2006; Riordan et al., 2005). Daarnaast zal ook de ruimtere maatschappelijke context sterk beïnvloeden welke verschillen benadrukt en gebruikt worden om mensen op te delen in groepen (Thomas & Chrobot-Mason, 2005). Als we kijken naar de maatschappelijke discussie in Vlaanderen bijvoorbeeld, dan zien we dat op dit moment etnisch-culturele afkomst een centrale plaats inneemt, terwijl bijvoorbeeld maatschappelijke klasse minder aandacht krijgt en minder politiek geladen is. Hierdoor zullen we mensen dus sneller indelen op basis van afkomst dan op basis van klasse.

Ook onszelf plaatsen we in een bepaald aantal categorieën om onze identiteit op te bouwen. Zo ziet elk individu voor zichzelf een aantal 'in'-groepen, de groepen waartoe we onszelf rekenen. Hiertegenover staan een aantal 'uit'-groepen, of de groepen waartoe we anderen, maar niet onszelf rekenen. Deze vorm van categorisering is op zich een heel natuurlijk proces, maar kan – in combinatie met een aantal andere menselijke neigingen – aanleiding geven tot (directe of indirecte) discriminatie. Vooral de neigingen om ons meer verbonden te voelen met anderen uit de 'in'-groep, om de 'out'-groep te stereotyperen en om de eigen groep als norm te beschouwen, spelen een rol.

Eerst en vooral hebben mensen vaak een spontane voorkeur voor personen uit de 'in'-groep. Niet alleen ziet men veelal meer gelijkenissen met anderen uit de 'in'-groep, mensen evalueren de eigen groep ook vaak onbewust positiever dan de 'uitgroep' (Riordan et al., 2005). Een belangrijke verklaring hiervoor is dat we, door onze eigen groep positiever te evalueren, een positief zelfbeeld voor onszelf kunnen creëren. Dit vormt de kern van de sociale identiteitstheorie (Tajfel, 1982; Tajfel & Turner, 1986). Onze eigen groep als beter evalueren houdt uiteraard in dat we de uit-groep als negatiever en minderwaardig gaan evalueren. Op deze manier kan categorisatie dus leiden tot negatieve meningen en attitudes over andere groepen en hun leden.

We gaan hen dan ook vaker met meer wantrouwen, angst of onzekerheid bekijken en benaderen (Dovidio & Hebl, 2005; Fiske, 1998).

Ten tweede, hebben mensen de neiging om personen uit de 'uit'-groep te stereotyperen. Stereotypen zijn een reeks eigenschappen die we koppelen aan een bepaalde groep en waarvan we uitgaan dat ze gedeeld worden door de leden van die groep. Het gaat hierbij over generalisaties, waarbij we de verschillen tussen de leden van *eenzelfde* categorie zullen minimaliseren en de verschillen tussen *verschillende* groepen zullen uitvergrooten (Dovidio & Hebl, 2005; Fiske, 1998). Door stereotypering houdt categorisering het risico in dat men mensen uit de uit-groep gaat reduceren tot de kenmerken van die groep en dat men minder gelijkenissen (aanknopingspunten) men hen ziet dan met mensen uit de 'in'-groep. Aangezien we onze eigen groep veelal positiever evalueren dan de andere groepen, zijn stereotypen over de 'out'-groep ook vaak (zij het niet altijd) negatief. Dit is des te gevaarlijk aangezien stereotypen onze observaties sturen. Zo zal men vooral dat gedrag opmerken dat de stereotypen lijkt te bevestigen, terwijl minder aandacht gaat naar gedragingen die ze lijken tegen te spreken. Dit kan leiden tot onjuiste observaties en meningen over personen uit andere groepen. We merken hierbij op dat stereotypen vaak beïnvloed en versterkt worden door de machtspositie van de verschillende groepen binnen de maatschappij. Zo zullen negatieve stereotypen bijvoorbeeld vaak ontstaan over groepen die socio-economisch zwak zijn, en daarom gemakkelijk kunnen geassocieerd worden met criminaliteit, luiheid en intellectuele inferioriteit (Prasad et al., 2006; Van Laer & Janssens, 2010a).

Tot slot hebben mensen de neiging om de kenmerken en gewoonten van de 'in'-groep (al dan niet bewust) als norm te beschouwen. Met andere woorden: mensen zien dat het gedrag en de kenmerken van de eigen groep als 'hoe het hoort' en verwachten deze kenmerken en gedragingen (vaak onbewust) ook van anderen. Op die manier kunnen mensen uit een 'out'-groep zich buitengesloten voelen of kunnen interacties men hen soms moeizamer verlopen. Denk bijvoorbeeld aan een gesprek op het werk over hoe men Kerstmis gevierd heeft, waar islamitische werknemers minder aan kunnen deelnemen. Deze neiging beïnvloedt bovendien ook de regels en gebruiken die ontstaan. Deze regels zijn immers vaak afgestemd op de kenmerken van de dominante groep (in termen van grootte of macht) en hierdoor niet steeds aangepast aan de gewoonten en kenmerken van mensen uit andere groepen. Tot slot kan

deze neiging eveneens leiden tot een meer negatieve houding tegenover mensen die van dit prototype afwijken (de uit-groep). Zij lijken immers niet overeen te stemmen met hoe iemand ‘volgens de norm’ hoort te zijn (van der Zee et al., 2009; Wenzel et al., 2003).

In een werkcontext kunnen deze verschillende neigingen voor barrières zorgen voor kansengroepen. Kansengroepen vormen immers veelal een minderheid in organisaties, zowel in het algemeen als op de hogere niveaus. Vooral voor de machtigste posities geldt dat deze bijna steeds bestaan uit blanke, hoogopgeleide mannen zonder handicap (Gelfand et al., 2005). In de volgende paragraaf bespreken we welke verschillende gevolgen dit kan hebben voor de kansen in werk van kansengroepen.

2.4.2.2. *Vormen van directe en indirecte discriminatie in de werkcontext*

In de eerste plaats lopen personen uit een kansengroep, door de bovenvernoemde processen, het risico op vooroordelen, uitsluiting en isolement. Dit risico bestaat zowel wanneer men een ‘solo status’ heeft, als wanneer het aandeel van personen uit de kansengroep aanzienlijk is. Een solo status lijkt het proces van stereotypering te verhogen. Een persoon die als enige in de werkgroep tot een bepaalde kansengroep behoort, zal vaak gezien worden als vertegenwoordiger van zijn of haar categorie, terwijl de andere persoonskenmerken genegeerd worden. Een solo-status verhoogt ook de zichtbaarheid, waardoor er vaak extra op hun prestaties gelet wordt en ze extra kwetsbaar zijn. Daarenboven zullen deze individuen ook vaak de druk voelen om zich aan te passen aan de normen en waarden van hun omgeving. Dit alles kan leiden tot het gevoel minder aanvaard te worden, tot minder goede relaties, isolement en uitsluiting. Daarnaast blijkt ook een stijgende aanwezigheid van minderheids-groepen tot negatieve reacties te leiden. De meerderheidsgroep kan in dat geval het gevoel krijgen in verdrukking te komen en de dominante positie te verliezen. Als gevolg hiervan zullen ze zich negatiever gaan opstellen ten opzichte van de groeiende groep van minderheden (Benschop, 2006; Ely & Thomas, 2001; Kanter, 1977; Milliken & Martins, 1996; Riordan et al., 2005; Thomas & Chrobot-Mason, 2005).

Ten tweede kunnen de bovenvermelde processen er ook toe leiden dat personen uit kansengroepen minder kans hebben om aangeworven te worden of om door te groeien in de organisatie. Deze beslissingen worden immers vaak genomen door de perso(o)n(en) die behoren tot de meerderheidsgroep en deze geven, zoals we hierbo-

ven hebben uiteengezet, (vaak onbewust) de voorkeur aan personen die op hen gelijkken. Men spreekt in dit geval van 'homosociale reproductie' (Kanter, 1977). We merken op dat de meerderheidsgroep kan verschillen naargelang het soort job. Zo zijn er bijvoorbeeld typische 'mannen-' en 'vrouwenjobs', gebaseerd op stereotypen over wie het meest geschikt is voor een bepaalde job (Dipboye, 1985). In deze jobs zal het vooral een rol spelen of de persoon die solliciteert, overeenkomt met het globale idee over wie meest geschikt is om die job uit te oefenen. Als dit niet het geval is, kan dit negatieve effecten hebben op de kans om aangenomen te worden (Dipboye, 1985). Het probleem hierbij is dat jobs die gedomineerd worden door minderheidsgroepen vaak diegene zijn met de laagste status en lonen (Cleveland et al., 2005). Op die manier hebben meerderheidsgroepen dus minder last van het bestaan van beroepen waaraan een typisch geslacht of een typische afkomst verbonden is.

Ten derde zullen bovenvermelde processen, in combinatie met de samenstelling van (de top van) een organisatie, de netwerkkansen van minderheidswerknemers sterk beïnvloeden. Mensen zullen immers vaker netwerken aangaan, of toegelaten worden in netwerken, met mensen die op hen gelijkken. Daarenboven zullen mensen minder geneigd zijn om banden op te bouwen met mensen die een minder sterke positie hebben dan zichzelf. Door het ontbreken van mensen die gelijkend zijn aan hen aan de top zal het zo moeilijker zijn voor mensen uit kansengroepen om instrumenteel belangrijke netwerken of mentorrelaties op te bouwen (Gelfand et al., 2005; Ibarra 1993; 1995; Thomas & Chrobot-Mason, 2005). Gezien het belang van deze banden en netwerken voor promoties en leermogelijkheden kan dit dus weer belangrijke negatieve effecten hebben op de kansen in werk van kansengroepen. Hiermee samenhangend, hebben mensen van de meerderheidsgroep het voordeel dat ze weten dat ze op elke plaats in het bedrijf mensen zullen tegenkomen die op hen gelijkken en hen dus niet per definitie zullen uitsluiten of anders behandelen (Gelfand et al., 2005).

Tot slot is de top van de organisatie ook verantwoordelijk voor de organisatiecultuur en de informele regels die gelden in de organisatie, zoals verwacht gedrag van werknemers en normen over wie de ideale werknemer is. Over het algemeen zullen mensen die sterk aan deze normen voldoen, beloond worden in termen van evaluatie en promotiekansen. Aangezien de normen vaak gestoeld zijn op de levenswijze, waarden en gedragspatronen van de dominante groep, is het voor mensen uit deze dominante groep gemakkelijker om aan die normen en verwachtingen te

voldoen. Minderheidsgroepen zullen daarentegen meer moeite moeten doen om zich aan te passen deze cultuur en dominante normen en om als goede werknemer gezien te worden (Alvesson & Billing, 1992; Gefland et al., 2005; Stone-Romero et al., 2006). Een voorbeeld hiervan is de norm om tot op late uren te werken, wat vrouwen met kinderen in moeilijkheden kan brengen. Ook meer formele, schijnbaar objectieve regels kunnen in het voordeel van een bepaalde groep spelen en hun dominantie ondersteunen (Cleveland et al., 2005). We spreken hier dan van institutionele discriminatie. Voorbeelden zijn lengte-vereisten (die vrouwen kunnen uitsluiten) of de last-in-first-out regel met betrekking tot ontslag die het moeilijker maken voor nieuwkomers (wat vaker mensen uit kansengroepen zijn, aangezien die vaker herintreden tgv hogere werkloosheidsgraad) om door te groeien tot in het dominante centrum van de organisatie (Thomas & Chrobot-Mason, 2005).

We merken nog op dat organisaties kunnen proberen om deze mechanismen tegen te gaan door inspanningen te doen omtrent diversiteit, waardoor de kansen van minderheidsgroepen om toegang te krijgen tot, en door te stromen in, een organisatie kunnen toenemen (Gefland et al., 2005; Kalev et al., 2006; Konrad & Linnehan, 1995).

2.4.3 | Dispositionele drempels

Tot slot kunnen individuen ook deels zelf hun kansen in werk beperken door het stellen van, wat men noemt, ‘zelfbeperkend gedrag’. Zo ziet men soms dat personen van allochtone afkomst beslissen om niet verder te studeren omdat ze denken hogere studies toch niet aan te kunnen. Een ander voorbeeld is vrouwen die beslissen om deeltijds te werken omdat ze zich verplicht voelen de zorgtaken in het huishouden op zich te nemen. Om dit zelfbeperkend gedrag goed te begrijpen, is het belangrijk om eerst kort in te gaan op factoren die iemands loopbaangedrag- en keuzes bepalen.

In het kader van zelfbeperkend gedrag is vooral de invloed van twee cognitieve elementen op (loopbaan)gedrag relevant. Ten eerste is er de beoordeling van de eigen capaciteiten om bepaalde prestaties te leveren, of het antwoord op de vraag ‘kan ik dit?’. Dit wordt ‘self-efficacy’ genoemd. Hierbij gaat het dus niet om de objectieve capaciteiten die iemand heeft, maar om de persoonlijke inschatting van die capaciteiten. Ten tweede spelen ook de verwachte resultaten en gevolgen van bepaald gedrag

of bepaalde activiteiten een rol, oftewel het antwoord op de vraag 'als ik dit doe, wat zal dan het resultaat zijn?'. De interesses die iemand ontwikkelt en het uiteindelijk gedrag dat iemand stelt, wordt sterk door deze twee factoren beïnvloedt. Concreet zullen mensen vooral kiezen voor die activiteiten waarin we denken goed te zijn en waarmee we denken iets te zullen bereiken (Kirckpatrick et al., 1996; Lent, 2005; Lent & Brown, 1996). Zo zal iemands interesse om advocaat te worden groter zijn als deze persoon gelooft dat hij/ zij een rechtenopleiding aankan en ervan uitgaat dat hij/ zij met deze opleiding effectief iets kan bereiken. Wanneer één van beide afwezig is, is de kans kleiner dat iemand een bepaald gedrag zal stellen. Zo is het mogelijk dat we wel geloven dat we iets kunnen, maar het toch niet doen omdat we heel negatieve reacties verwachten. Of dat we een activiteit waarvan we de uitkomsten wel positief inschatten niet doen omdat we denken ze toch niet aan te kunnen (Lent, 2005).

Zelfbeperkend gedrag kan ontstaan wanneer mensen onterecht lage verwachtingen hebben over hun eigen kunnen of over de uitkomsten van bepaalde gedragingen. Dergelijk onterecht lage verwachtingen kunnen ontstaan als gevolg van eigen ervaringen in het verleden. Als we in het verleden hard gewerkt hebben om iets te bereiken (bv. werk vinden) en we hebben door omstandigheden buiten ons om (bv. slechte economische omstandigheden; discriminatie) toch gefaald, zal dit uiteraard een effect hebben op de beoordeling van onze competenties en op onze inschatting van de resultaten van hard werken. Zo zullen onze acties uit het verleden, en de uitkomsten van deze acties, een effect hebben op onze toekomstige handelingen. Niet alleen onze eigen ervaringen, maar ook die van anderen kunnen een invloed hebben. Hierbij zijn echter niet de ervaringen van om het even wie belangrijk. Vooral het slagen of falen van mensen die erg op ons lijken (bijvoorbeeld in termen van afkomst, geslacht, leeftijd) zullen een sterke invloed hebben op ons gevoel van competentie en onze verwachtingen (Haas & Sullivan, 1991; Hackett & Byars, 1996; Bandura, 1997; Zirkel, 2002). Als een ervaren werknemer bijvoorbeeld ziet dat geen enkele andere persoon van zijn of haar leeftijd erin slaagt van werkgever te veranderen, zal dit de kans verkleinen dat hij of zij dit zelf zal gaan doen. Ook de steun en aanmoediging die we van anderen krijgen, zal een belangrijk effect hebben op ons geloof of we iets kunnen. Steeds te horen krijgen dat we slecht zijn in een activiteit en het dus zeker niet moeten proberen, zal met andere niet zonder gevolgen blijven (Bandura, 1986; Hackett & Byars, 1996; Lent et al., 1994; Lent, 2005).

Deze processen zouden bij sommige kansengroepen een grote invloed kunnen hebben op hun kansen in werk. Bij al de bovenvernoemde processen kunnen immers iemands sociaal-economische status, afkomst, gender, leeftijd, fysieke mogelijkheden en andere karakteristieken een rol spelen. Zo kunnen mensen, afhankelijk van bepaalde karakteristieken, blootgesteld worden aan andere vormen van opvoeding en aangemoedigd worden in de richting van andere doelen. Daarnaast worden personen uit een minderheidsgroep ook soms ontmoedigd om gedrag te stellen dat voor de meerderheidsgroep vanzelfsprekend is, net omdat dat gedrag gelinkt wordt aan de meerderheidsgroep. Zo zullen ervaren werknemers vaak te horen krijgen dat opleidingen niets meer voor hen zijn (Hackett & Byars, 1996; Lent et al., 1994; Lent, 2005). Dit zal een belangrijk effect hebben op de interesses die ze ontwikkelen, de doelen die ze nastreven en het geloof in de eigen competenties. Daarnaast zullen individuen uit bepaalde kansengroepen vaak minder gemakkelijk relevante rolmodellen vinden waaraan ze zich kunnen spiegelen, die hen steunen en van wie ze dingen kunnen leren (Hackett & Byars, 1996; Noe, 1988). Bij kansengroepen is de kans ook groter dat ze mensen die op hen gelijken, hebben zien falen in activiteiten die ze zelf willen ondernemen. Zo zullen allochtonen vaker dan autochtonen mensen in hun omgeving kennen die niet geslaagd zijn in het hoger onderwijs of die maar geen werk vinden. Ook stereotypen, discriminatie, of de vrees voor discriminatie kunnen een belangrijke invloed hebben op het geloof in het eigen kunnen, de interesses die men ontwikkelt, de doelen die men stelt en de acties die men onderneemt. Eerst en vooral maken deze processen het moeilijk om bij negatieve beoordelingen in te schatten of deze al dan niet het gevolg zijn van slecht presteren. Zo is het mogelijk dat men falen door discriminatie gaat toeschrijven aan het eigen gebrekkige functioneren, wat uiteraard nefaste gevolgen kan hebben voor het zelfvertrouwen. In het verlengde hiervan kan men bepaalde vooroordelen en stereotypen gaan internaliseren en op zichzelf gaan toepassen. Een voorbeeld hiervan is een individu van allochtone afkomst die over zichzelf gaat geloven dat hij lui en dom is, omdat hij die stereotypen steeds hoort over mensen van zijn afkomst. Daarnaast zal (vrees voor) discriminatie en dus voor het feit dat goede prestaties toch niet zullen beloond worden, ertoe kunnen leiden dat men boos, gefrustreerd of gedemotiveerd wordt en dus minder belang gaat hechten aan, of minder moeite zal steken in, bepaalde activiteiten. Zo vermindert men de frustratie van toekomstig falen en de confrontatie met barrières, maar

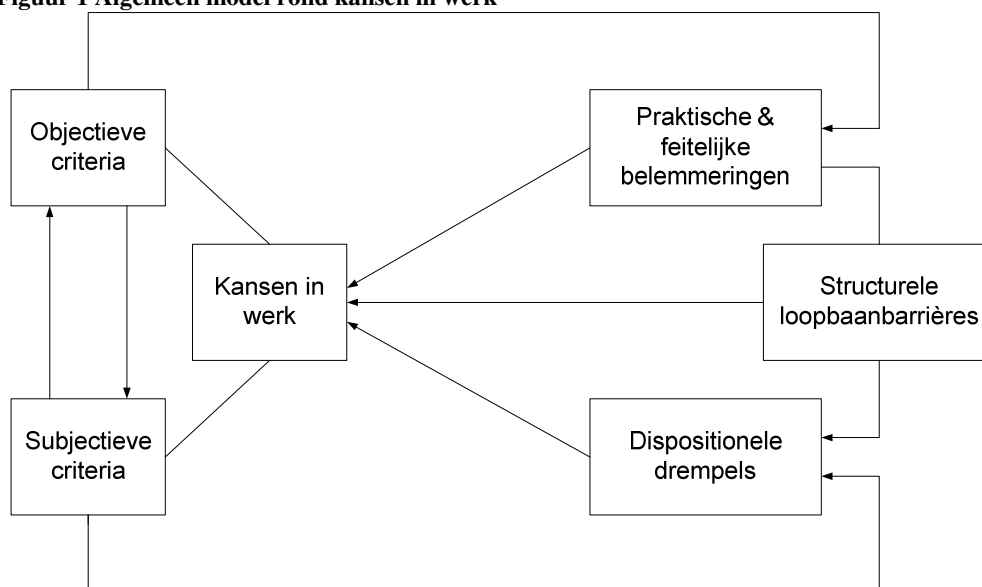
beperkt men wel het eigen gedrag. Tot slot kan een stereotype en lage verwachtingen ook een selffulfilling prophecy worden, aangezien vrees om deze stereotypen te bevestigen tot stress kan leiden, wat op zijn beurt kan leiden tot effectief slechter presteren (Fabian & Liesener, 2005; Hackett & Byars, 1996; Lent et al., 1994; Ogbu, 1991).

Uit het voorgaande blijkt dat de kansen in werk van een individu niet alleen beïnvloed worden door de confrontatie met een barrière, maar ook door de reactie daarop. Het is precies hier dat er mogelijkheden liggen om de negatieve cyclus te doorbreken, via welbepaalde 'coping' strategieën. Hierbij is het eerst en vooral belangrijk om bewust te zijn van het bestaan van barrières en ze juist in te schatten. Op die manier zal men bijvoorbeeld beter kunnen evalueren of negatieve reacties het gevolg zijn van slecht presteren of van discriminatie. Op die manier kan men vermijden dat de barrières leiden tot een negatieve visie over de eigen competenties. Ten tweede is het ook belangrijk om goed te reageren als er zich barrières voordoen. Zo kan ontslag nemen uiteraard een manier zijn om met problematische relaties op het werk om te gaan, hoewel dit misschien niet de best mogelijke oplossing is. Belangrijk is natuurlijk dat men genoeg zelfvertrouwen heeft om de confrontatie met de barrières aan te gaan. Hiermee samenhangend is het belangrijk om goed om te gaan met de emoties die barrières teweeg kunnen brengen, zodat men niet vervalt in bitterheid en frustratie. Uiteraard zullen deze strategieën geen oplossing bieden voor het meer fundamentele probleem dat mensen uit kansengroepen geconfronteerd worden met loopbaanbarrières. Wel kunnen ze ertoe bijdragen dat de impact van barrières op iemands loopbaan en kansen in werk verminderen (Albert & Luzzo, 1999; Hackett & Byars, 1996; Lent et al., 2000).

2.5 | Algemeen model voor kansen in werk

In dit hoofdstuk hebben we een overzicht gegeven van de criteria voor kansen in werk en van de mechanismen die erop een impact kunnen hebben. Onderstaande figuur geeft de samenhang tussen de verschillende ideeën in dit hoofdstuk schematisch weer.

Figuur 1 Algemeen model rond kansen in werk



Links in de figuur vinden we de kansen in werk, die bepaald worden door de score op zowel objectieve als subjectieve werkgerelateerde criteria. Zoals hierboven is aangehaald, hangen objectieve en subjectieve criteria vaak samen en beïnvloeden ze elkaar wederzijds (Arthur et al., 2005; Hall & Chandler, 2005).

Aan de rechterkant vinden we dan de mechanismen die aan de basis liggen voor de mindere kansen in werk van kansengroepen. Deze worden in de eerste plaats mee bepaald door de vroegere kansen in werk. Zo zullen iemands vroegere loopbaankeuzes en de kenmerken van iemands vroegere jobs, mee de feitelijke huidige situatie van iemand bepalen (bv. werkervaring in een bepaalde sector). Hoe iemand de huidige situatie en vroegere loopbaanervaringen interpreteert (i.e. de subjectieve aspecten van de loopbaan) bepalen dan weer mee iemands self-efficacy en verwachtingen over de voor- en nadelen van bepaald gedrag. De mechanismen die de kansen in werk van kansengroepen beperken, hangen bovendien ook onderling samen. Zo zullen structurele loopbaanbarrières de interne drempels bepalen en kunnen ze (o.a. via invloed op vroeger gemaakte loopbaankeuzes) ook iemands feitelijke huidige situatie beïnvloeden.

Wat is dan de rol die weggelegd is voor loopbaanbegeleiding in dit model? In de eerste plaats kan loopbaanbegeleiding personen uit een kansengroep helpen om bepaalde ‘coping’ strategieën te ontwikkelen om om te gaan met structurele barrières, zodat deze niet in zelfbeperkend gedrag te vervallen (zie ook paragraaf 2.4.3). Daar-

naast kan loopbaanbegeleiding mensen helpen om om te gaan met beperkingen gerelateerd aan de huidige feitelijke situatie. Zo kan men mensen strategieën aanleren om de combinatie werk-familie beter te managen, of kan men hen via een grondige zelfanalyse meer bewust maken van hun ruime inzetbaarheid en de competenties die ze hebben. Ook informatie verschaffen omtrent ondersteuningsmaatregelen van de overheid kan hierop inspelen. Tot slot kan loopbaanbegeleiding ook inwerken op de invloed van objectieve criteria op subjectieve criteria.

Hoofdstuk 3

Personen van allochtone origine

3.1 | Inleiding

Een eerste kansengroep die in het denken rond loopbaanbegeleiding als kansengroep wordt onderscheiden, zijn personen van allochtone origine. Deze groep wordt als kansengroep beschouwd omwille van de moeilijkheden die mensen uit deze groep ondervinden bij het vinden van werk. In dit hoofdstuk gaan we na of personen van allochtone origine eveneens meer moeilijkheden ervaren eens ze aan het werk zijn.

Het hoofdstuk is als volgt opgebouwd. In een eerste paragraaf staan we stil bij de definitie van allochtonen en proberen we een beeld te schetsen van hun aandeel in België/ Vlaanderen. Vervolgens gaan we in op de werkzaamheidsgraad van deze groep. Een zicht hierop is relevant aangezien dit criterium momenteel gehanteerd wordt om personen van allochtone origine als kansengroep te beschouwen. Bovendien bepaalt de algemene werkzaamheidsgraad mee de kansen die deze groep zal ervaren eens ze aan het werk zijn. Een lage werkzaamheidsgraad impliceert immers minder jobalternatieven, ook voor personen die momenteel aan het werk zijn. Dit kan maken dat mensen minder geneigd zullen zijn om van werk te veranderen, zelfs al lijden ze momenteel onder hun huidige job. Vervolgens bekijken we de resultaten van onze literatuurstudie. We bekijken daarbij eerst hoe allochtonen volgens internationale en nationale studies scoren op de verschillende objectieve en subjectieve criteria voor 'kansen in werk' die we in het vorige hoofdstuk hebben afgeleid. Vervolgens staan we stil bij de barrières die allochtonen vaak ondervinden en bij hoe deze barrières de mindere kansen in werk van deze groep kan verklaren. Tot slot gaan we in op de resultaten van de focusgroepen die we gehouden hebben. We hielden één focusgroep met werknemers van allochtone afkomst zelf en één focusgroep met loopbaanbegeleiders die ervaring hebben met het begeleiden van personen van allochtone ori-

gine. Bij het bespreken van de focusgroep bekijken we in welke mate waarin de ervaringen van onze respondenten overeenkomen met de bevindingen uit de literatuurstudie en of er kanttekeningen bij de eerdere bevindingen geplaatst moeten worden.

3.2 | Personen van allochtone origine in Vlaanderen

3.2.1 | Definitie

In het besluit rond loopbaanbegeleiding van 2007 worden allochtonen gedefinieerd als: *‘(1) personen met een sociaal-culturele herkomst van een ander land die legaal in België verblijven, die al dan niet Belg zijn geworden en die bovendien aan een van de volgende voorwaarden voldoen: (i) zij of hun ouders zijn in het kader van gastarbeid en volgmigratie naar ons land gekomen; (ii) ze hebben de status van ontvankelijk verklaarde asielzoeker of van vluchteling verkregen; (iii) ze hebben door regularisatie recht op verblijf in België verworven; of (2) personen die geen burger van de Europese Economische Ruimte zijn of van wie minstens een van de ouders of twee van de grootouders geen burger van de Europese Unie zijn’*. Volgens deze definitie omvat de groep allochtonen dus zowel Belgen als niet-Belgen en zowel 1^{ste}, 2^{de} als 3^{de} generatie migranten.

We stellen in de eerste plaats vast dat de groep allochtonen in dit besluit gedefinieerd wordt op basis van herkomst en niet op basis van nationaliteit. Deze keuze lijkt zeker gepast in het kader van loopbaanbegeleiding. Een aantal barrières op werkvlak hangen immers samen met herkomst, eerder dan met nationaliteit. Tegelijk brengt een definitie op basis van etniciteit ook een belangrijk probleem met zich mee. In administratieve datasets in België wordt immers uitsluitend iemands nationaliteit – en soms ook iemands geboorteland – geregistreerd en niet iemands etniciteit (Tielens, 2005). Dit betekent dus dat vele tweede en zeker derde generatie allochtonen niet terug te vinden zijn als allochtonen in de officiële statistieken. Hierdoor is het zeer moeilijk om een duidelijk beeld te krijgen van de groep van allochtonen zoals die hier gedefinieerd is.

Een tweede belangrijke vaststelling is dat in deze definitie mensen afkomstig uit een EU27-land niet als allochtoon worden beschouwd. Hierdoor behoren migranten uit bepaalde Oost- en Zuid-Europese landen (bv. Polen, Portugal) niet tot de kansengroep “allochtoon”. Dit wil echter niet zeggen dat zij op sommige gebieden ook niet

minder kansen kunnen hebben dan autochtone Vlamingen. Zo ligt, zoals we later in dit hoofdstuk zullen zien, hun werkzaamheid duidelijk lager dan die van de autochtone Vlamingen. Bovendien levert ook deze keuze problemen op voor cijfermateriaal. Administratieve datasets houden dan wel vaak gegevens bij over het land van herkomst, maar bij rapportering erover worden mensen van binnen de EU27 meestal niet samengevoegd met de Belgen. Bovendien gebeurt het in empirisch onderzoek ook zelden dat mensen, hoewel van buitenlandse origine, omwille van hun land van herkomst niet als allochtoon worden beschouwd.

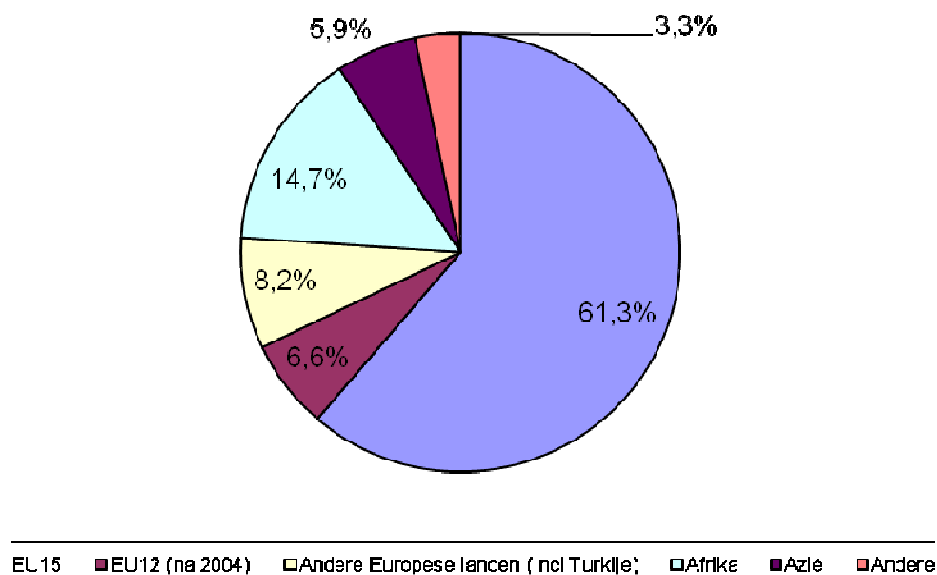
3.2.2 | Allochtonen in Vlaanderen

Zoals we hierboven aangaven, zijn er een aantal keuzes gemaakt bij de definitie van allochtonen in het besluit rond loopbaanbegeleiding die het moeilijk maken om cijfermateriaal over deze precieze groep te vinden. In deze paragraaf proberen we toch een zekere indicatie te geven over hoe deze groep is samengesteld. Hiervoor grijpen we terug naar cijfers over de recente migratiestromen naar Vlaanderen en naar cijfers op basis van nationaliteit. Bovendien kijken we hier zowel naar personen van buiten de EU27, als naar migranten afkomstig uit de Europese Unie.

Als we kijken naar de immigratiestromen in België (en Vlaanderen), dan zien we dat de migranten in ons land over de jaren heen diverser zijn geworden, zowel wat hun land van herkomst als wat hun profiel betreft. In het algemeen kan men na de Tweede Wereldoorlog drie grote migratiestromen onderscheiden. De eerste migratiestroom kwam tot stand na de Tweede Wereldoorlog (vanaf 1947) en bestond voornamelijk uit gastarbeiders. De migranten waren voornamelijk jonge laaggeschoolde mannen uit Italië, Marokko en Turkije die bij ons in de zware industrie kwamen werken (Timmerman et al., 2003). Vanaf de jaren zeventig vertraagde de economische groei en werd de gastarbeiderspolitiek beperkt. Familiemigratie bleef omwille van humanitaire redenen wel nog mogelijk. De tweede migratiegolf bestond daardoor vooral uit vrouwen en kinderen uit dezelfde landen van herkomst en met een gelijkwaardige sociaal-economisch profiel als de eerste migratiestroom (Geets et al., 2006). Vanaf het midden van de jaren 80 nam de stroom vluchtelingen significant toe. De meest dominante groepen vluchtelingen zijn afkomstig uit Rusland en voormalig Joegoslavië (Geets et al., 2006). De nieuwe migranten zijn erg divers, zowel in termen van leeftijd, land van herkomst, opleidingsniveau als socio-economische status

(Caestecker, 2006; Martens, 1973; 1985; 1986). Tegelijkertijd blijft op dit moment familiegerelateerde migratie nog steeds belangrijk.

Als gevolg van deze diverse immigratiestromen is de Belgische bevolking met een buitenlandse nationaliteit behoorlijk divers. De volgende figuur geeft een overzicht van de samenstelling van deze groep (Bron: CGKR, 2010). Het gaat in om en bij de 9%³ van de Belgische bevolking.



Figuur 2 Samenstelling Belgische bevolking naar nationaliteit

We zien dus dat van de groep van niet-Belgen ongeveer 61% afkomstig is uit één van de EU15 landen. In deze groep vinden we vooral een hoge vertegenwoordiging van mensen uit de buurlanden en uit de oude Europese immigratielanden, zoals Italië en Spanje. Van de overige nationaliteiten zijn vooral Turken en Marokkanen een relatief grote groep. Zij vertegenwoordigen respectievelijk 4 en 8% van de niet-Belgen, wat samen goed is voor ongeveer 1,1% van de totale Belgische bevolking (CGKR, 2010). Hierbij dient echter opgemerkt te worden dat deze cijfers verschillen per regio. Eerst en vooral wonen er in Vlaanderen beduidend minder niet-Belgen dan in Wallonië en Brussel. In 2003 ging het respectievelijk om 4,7%, 9,2% en 26,2% van de totale bevol-

³ Op 1 januari 2008 waren er volgens het CGKR 971.448 vreemdelingen in België, op een totale bevolking van 10.666.866 (CGKR, 2010)

king (Tielens, 2005). Ten tweede wonen vreemdelingen in Vlaanderen ook zeer geconcentreerd. Buiten Vlaams-Brabant en de oude industriële centra, zoals Limburg en de driehoek Antwerpen-Gent-Brussel, is de vertegenwoordiging van niet-Belgen in Vlaanderen praktisch verwaarloosbaar (CGKR, 2010).

De groep van allochtonen zoals gedefinieerd in het kader van loopbaanbegeleiding omvat echter niet alleen niet-Belgen, maar ook twee groepen mensen met de Belgische nationaliteit. Hieronder vallen in de eerste plaats de zogenaamde “nieuwe Belgen”. Het gaat om personen die zelf naar België gemigreerd zijn, maar die intussen de Belgische nationaliteit verworven hebben. In 2008 kwamen de meeste nieuwe Belgen uit Marokko, gevolgd door Rusland, Kongo, Turkije en Servië (persbericht van volksvertegenwoordiger Stefaan Vercamer op 26/02/2009). Tot slot omvat de groep allochtonen ook de tweede en derde generatie allochtonen (i.e. de kinderen en kleinkinderen van migranten). Zoals eerder gezegd is het moeilijk om een duidelijk beeld te geven over deze groep, aangezien er over hen weinig concreet cijfermateriaal bestaat.

3.2.3 | Gebruikte definitie in de rest van dit hoofdstuk

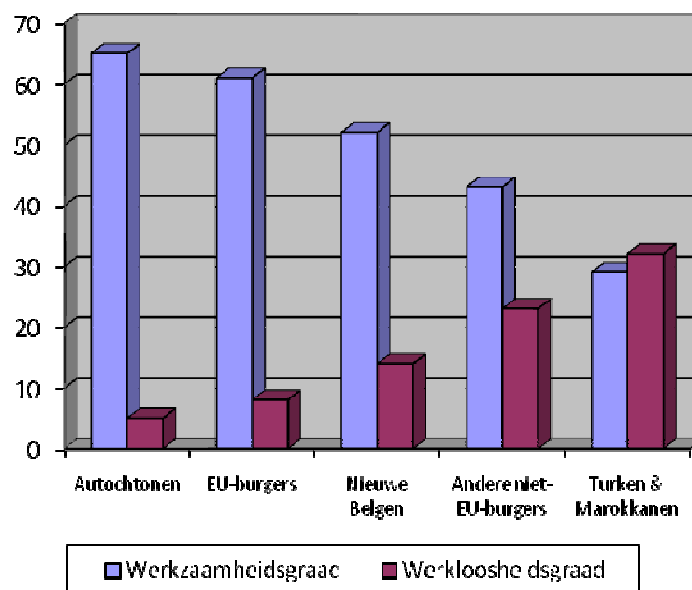
In wat volgt zullen we een overzicht proberen geven van de situatie van mensen van allochtone afkomst en van hun kansen op en in werk. Dit doen we aan de ene kant op basis van Vlaams cijfermateriaal. Hierbij zullen we – wegens gebrek aan statistieken rond etnische herkomst - vaak moeten teruggrijpen naar cijfers die betrekking hebben op mensen met een andere nationaliteit. Daarnaast bekijken we ook de internationale literatuur waar wel vaak gebruik gemaakt wordt van etniciteit en herkomst. We zullen hierbij vaak gebruik maken van de term etnische minderheid omdat deze – veel meer dan de term ‘allochtoon’ – gangbaar is in het internationale onderzoek. We bespreken achtereenvolgens de werkzaamheidsgraad en de kansen in werk van allochtonen. Voor de kansen in werk maken we uiteraard gebruik van de lijst criteria die we in het vorige hoofdstuk hebben opgesteld. Hierbij benadrukken we nog eens dat we niet elk criterium uit deze long list even uitgebreid kunnen bespreken, aangezien er niet over elk criterium evenveel onderzoek gedaan is voor elke kansengroep. Toch zullen we een zo volledig mogelijk beeld geven over de kansen in werk, zowel objectief als subjectief, van allochtonen. Daarna bespreken we de specifieke mecha-

nismen die de kansen in werk van allochtonen beïnvloeden en tot slot gaan we in op de resultaten van de focusgroepen die we gehouden hebben.

3.3 | Werkzaamheidsgraad

Zoals we in hoofdstuk 2 beschreven hebben, is de werkzaamheidsgraad het criterium dat momenteel gebruikt wordt om een groep als kansengroep in loopbaanbegeleiding te beschouwen. We gaven aan dat dit criterium ook een belangrijke indicator is van iemands ‘kansen in werk’, aangezien het mee iemands mogelijkheden op de arbeidsmarkt bepaalt. In deze paragraaf werpen we daarom een blik op de werkzaamheidsgraad van allochtonen.

We bekijken eerst enkele cijfers op basis van nationaliteit. We doen dit in de eerste plaats met cijfers uit de Europese Arbeidskrachtenmeting (EAK) voor 2003/ 2004 (Tielens, 2005). Onderstaande tabel toont duidelijk dat in Vlaanderen de werkzaamheidsgraad van autochtonen (hier gedefinieerd als Belgen die nooit een andere nationaliteit gehad hebben) hoger ligt dan die van alle andere groepen. Alleen mensen met een nationaliteit uit de EU komen met een werkzaamheidsgraad van rond de 61% nog in de buurt van de werkzaamheidsgraad van autochtonen (65%). Nieuwe Belgen (mensen die zich genaturaliseerd hebben) scoren met 52% al een heel stuk lager dan autochtonen. Achteraan bengelen mensen met een Turkse en Marokkaanse nationaliteit met een werkzaamheidsgraad onder de 30%. We zien een gelijkaardige trend in de werkloosheidscijfers. Autochtonen scoren best, de mensen met een Turkse of Marokkaanse nationaliteit het slechts. Bij de niet-EU burgers merken we verder op dat de som van de werkzaamheidsgraad en de werkloosheidsgraad sterk kleiner is dan 100% (nl. rond de 60%). Dit indiceert dat een groot aandeel van deze mensen inactief is. Het blijken vooral de allochtoonse vrouwen te zijn die zich niet actief aanbieden op de Vlaamse arbeidsmarkt (Steunpunt WSE). Uit deze cijfers blijkt dus al duidelijk dat er een hiërarchie zit in de werkzaamheidsgraad op basis van verschillende nationaliteiten (Tielens, 2005). We merken hierbij wel op dat heel wat mensen van Turkse of Marokkaanse afkomst intussen de Belgische nationaliteit hebben (cfr. hierboven – 3.2.2: migratiestromen) en dus mee in de statistieken van “autochtonen” opgenomen zitten. De uitspraken die we hier doen, gelden dus niet voor mensen van Turkse of Marokkaanse *origine*.



Figuur 3 Werkzaamheidsgraad naar nationaliteit (

In de volgende tabel vinden we een meer gedetailleerd overzicht van de verschillen in werkzaamheidsgraad per nationaliteit. We zien opnieuw dat de werkzaamheidsgraad het hoogst is voor personen uit de EU en het laagst voor mensen met de Turkse of Marokkaanse nationaliteit (wat dus niet gelijk is aan Turkse of Marokkaanse *origine*). Personen uit andere niet EU-landen bevinden zich ergens tussen beide groepen (Tielens, 2005). Tegelijk merken we ook duidelijke verschillen op tussen de verschillende EU-landen. Waar personen uit de noordelijke Europese Unie een werkzaamheidsgraad hebben van 55%, ligt die bij personen uit Oost-EU bijna 10% lager (47%).

Tabel 4: Aantal werkenden en werkzaamheidsgraad naar nationaliteit in Vlaanderen (situatie op 31/12/2004)

Nationaliteit	Werkzaamheidsgraad
België	69%
Noord-EU *	55%
Zuid-EU **	55%
Buurlanden ***	54%
Oost-EU ****	47%
Noord-Amerika, Australië, Oceanië	46%
Overige Azië	42%
Ander Europese landen	39%
Overige Afrika	40%
Zuid- en Midden-Amerika	37%
Congo-Kinshasa, Burundi, Rwanda	32%
Turkije	31%
Marokko	30%
Ander of onbepaald	23%
Totaal	68%

*: Denemarken, Finland, Zweden, Ierland, VK, Oostenrijk; **: Spanje, Portugal, Griekenland, Italië; ***: Nederland, Frankrijk, Duitsland, Luxemburg; ****: Polen, Hongarije, Slovaakse, Slovenië, Tsjechië, Bulgarije, Roemenië, Estland, Letland, Litouwen, Cyprus, Malta

Wat de werkzaamheidsgraad op basis van nationaliteit betreft, bekijken we tot slot de evolutie van overheen de tijd. Zoals onderstaande tabel toont, zit er – zowel bij de Belgen als bij de twee groepen niet-Belgen (i.e. personen uit de EU en mensen met een niet-EU nationaliteit) een positieve evolutie. De werkzaamheidsgraad blijkt de afgelopen 10 jaar het sterkst gestegen bij mensen met een niet EU-nationaliteit.

Tabel 5: Werkzaamheidsgraad naar nationaliteit: evolutie over de tijd (cijfers afkomstig van het Steunpunt WSE)

Nationaliteit	1999	2002	2005	2009
Belg	63,5%	64,2%	65,4%	66,3%
Ander EU-land ¹	61,5%	60,1%	64,0%	64,8%
Niet EU-land	31,0%	37,5%	40,6%	44,5%

¹ Tot en met 2004 is de Europese Unie gelijk aan EU-15; voor 2005 en 2006 gaat het om EU-25; vanaf 2007 om EU-27.

De werkzaamheidsgraad van allochtonen lijkt dus lager te liggen dan die van autochtone Belgen, en dit zowel voor allochtonen met een andere nationaliteit als voor genaturaliseerden. De weinige cijfers op basis van etniciteit geven eenzelfde beeld. Onderstaande tabel geeft bijvoorbeeld een overzicht van de werkzaamheidsgraden van mensen geboren in België afhankelijk van de herkomst van hun ouders. De tabel toont dat de kinderen van migranten een lagere werkzaamheidsgraad hebben dan autochtone kinderen, en dat dit verschil opnieuw het meest uitgesproken is voor

mensen van buiten de EU (OECD, 2008). Ook allochtone van de tweede generatie (dus de kinderen van migranten) ondervinden dus meer moeilijkheden om aan het werk te raken dan autochtone Belgen. Wel ligt de werkzaamheidsgraad van 2^{de} generatie migranten duidelijk hoger dan die bij mensen met een niet-EU nationaliteit.

Tabel 6: Werkzaamheidsgraad van mensen geboren in België afhankelijk van de herkomst van hun ouders (OECD, 2008)

	Mannen	Vrouwen	Totaal
België			
2 ouders geboren in België	83%	78%	81%
2 ouders geboren in het buitenland, in de EU-15	79%	65%	72%
2 ouders geboren buiten de EU-15	62%	53%	58%
Vlaanderen			
2 ouders geboren in België	87%	83%	85%
2 ouders geboren in het buitenland	71%	55%	63%

Alles bij elkaar tonen de bovenstaande cijfers aan dat allochtonen over het algemeen een lagere werkzaamheidsgraad – en dus minder kansen *op* werk – hebben dan autochtone Belgen. Bovendien geldt dit zowel voor migranten zelf, als voor hun kinderen, vooral als ze een herkomst hebben van buiten de EU-15. Op basis van hun kansen op werk is het dus logisch om deze groep als een kansengroep te beschouwen. De vraag rijst dan of deze groep ook minder kansen ervaren eens ze aan het werk zijn en dus minder kansen *in* werk hebben. Dit zal besproken worden in de volgende secties.

3.4 | Kansen in werk van allochtonen

Zoals we in het vorige hoofdstuk besproken hebben, hoeven minder kansen op werk niet noodzakelijk te wijzen op minder kansen eens mensen aan het werk zijn. Aangezien loopbegeleiding zich specifiek op werkenden richt, lijkt dit laatste (nl. de kansen *in* werk) een beter uitgangspunt om kansengroepen in loopbaanbegeleiding te onderscheiden. In wat volgt zullen we daarom, op basis van de criterialijst die we hebben opgesteld in hoofdstuk 2, bestuderen wat de kansen in werk zijn van allochtonen. Hierbij maken we een onderscheid tussen objectieve aspecten, namelijk kenmerken die objectief vast te stellen zijn en daardoor relatief gemakkelijk zichtbaar zijn voor derden, en subjectieve aspecten, die draaien om de beleving door het individu zelf. Hierbij dient opgemerkt te worden dat we niet altijd elk criterium uit hoofdstuk 2 zullen bespreken, aangezien niet elk facet evenveel aandacht gekregen heeft in on-

derzoek rond specifieke kansengroepen. Het doel is eerder een algemeen beeld te scheppen omtrent de kansen in werk van personen van allochtone afkomst, en dit zowel op basis van de internationale literatuur als op basis van het beschikbare materiaal voor Vlaanderen. Hierbij moet opgemerkt worden dat we voor Vlaanderen vaak zullen moeten teruggrijpen naar cijfers op basis van nationaliteit en cijfers die geen onderscheid maken tussen personen afkomstig van binnen de EU27 en personen afkomstig van daarbuiten.

3.4.1 | Objectieve criteria

Zoals beschreven in hoofdstuk 2, vallen onder objectieve criteria die elementen van een job of loopbaan die relatief objectief vast te stellen zijn door derden. We maken hierbij een onderscheid tussen objectieve criteria die betrekking hebben op de huidige job en objectieve criteria die betrekking hebben op de loopbaan als geheel.

3.4.1.1 | Objectieve criteria met betrekking tot de huidige job

De eerste reeks objectieve criteria die we hebben geïdentificeerd, hebben betrekking op de huidige job. Hierbij maken we een onderscheid tussen criteria met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en criteria met betrekking tot de arbeidsinhoud.

3.4.1.1.1 Arbeidsvoorwaarden

Onder de arbeidsvoorwaarden verstaan we de voorwaarden waaronder arbeid verricht wordt (vaak vastgelegd in het arbeidscontract). Het eerste en meest bestudeerde aspect van de arbeidsvoorwaarden is het *loon*. Studies over loon tonen aan dat er nog steeds een loonkloof bestaat op basis van afkomst of etniciteit. De lonen van allochtonen liggen dus gemiddeld lager dan die van autochtonen. In de VS bijvoorbeeld, verdienen Afro-Amerikaanse werknemers in 2002 gemiddeld \$498 per week, terwijl blanken gemiddeld \$624 verdienen. Niet alleen is hun startloon soms lager dan dat van blanke collega's, het loonverschil neemt ook vaak toe als men hoger op de hiërarchische ladder klimt. De loonkloof is met andere woorden vooral groot op het niveau van het management. Hoewel een deel van dit loonverschil kan verklaard worden op basis van bijvoorbeeld opleiding en werkervaring, blijkt etniciteit toch verantwoordelijk voor een belangrijk deel van de loonkloof (Brief et al., 2005; Grodsky &

Pager, 2001; Worthington et al., 2005). Ook in Europese landen is het bestaan van dit soort loonkloof vastgesteld. In Groot-Brittannië bijvoorbeeld, verdienen allochtonen gemiddeld 11% minder dan autochtonen, een cijfer dat voor Pakistanen zelfs oploopt tot 30% (Blackaby et al., 1998). Ook in andere Europese landen vinden we een loonachterstand van allochtonen ten opzichte van autochtonen (OECD, 2008).

Als we kijken naar de toestand van allochtonen in Vlaanderen, dan zien we dat ook hier een loonkloof bestaat op basis van etniciteit. Zo is er een duidelijk verschil in loon tussen autochtonen (mensen die heel hun leven Belg geweest zijn), nieuwe Belgen (mensen die tijdens hun leven Belg geworden zijn) en mensen met een andere nationaliteit (Vertommen & Martens, 2005). De omvang van deze loonkloof wordt in sterke mate beïnvloed door het land van herkomst. Als we kijken naar het gemiddelde dagloon⁴, dan zien we dat autochtonen en mensen met een nationaliteit uit Noord- en West-Europa het meest verdienen. Het dagloon van autochtonen lag in 2001 om en bij de €95 per dag en dat van mensen met een nationaliteit uit Noord- en West-Europa net boven de €100. De daglonen van nieuwe Belgen (gemiddeld €85) en vreemdelingen met een andere nationaliteit (gemiddeld 80€) lag duidelijk lager (Vertommen & Martens, 2005). Bovendien zijn er ook belangrijke verschillen op basis van het land van herkomst. Zo verdienen Turken gemiddeld het minst, gevolgd door Aziaten, mensen uit Sub-Saharisch Afrika en Marokkanen (Vertommen & Martens, 2005). Ook in Vlaanderen bestaat er dus een loonkloof, en deze is het meest uitgesproken voor mensen van Turkse, Sub-Saharische, Aziatische en Marokkaanse afkomst.

Een tweede aspect van de arbeidsvoorwaarden is de *duurtijd* van het arbeidscontract. Het (eerder beperkte) onderzoek op dit vlak suggereert dat etnische minderheden vaker tewerkgesteld zijn in niet-standaardcontracten. Zo zijn in de Verenigde Staten Afro-Amerikanen en mensen van Latijns-Amerikaanse oorsprong duidelijk oververtegenwoordigd in interimarbeid, tijdelijke contracten of als dagloners (Wiens-Tuers, 1996). Ook in Vlaanderen blijken allochtonen vaker tijdelijke contracten te hebben en vaker tewerkgesteld te zijn via interimarbeid (Tielens, 2005; VDAB, 2009).

⁴ Het onderzoek van Vertommen en Martens (2005) maakt gebruik van 'dagloonklassen' van telkens €5 verschil (bvb. €80-85), waardoor we eigenlijk alleen een uitspraak kunnen doen over de dagloonklasse waarin iemand zich gemiddeld ongeveer bevindt

Ten derde blijken allochtonen in Vlaanderen vaker tewerkgesteld in het *arbeidersstatuut* (Verbruggen et al., 2009; Verhoeven, 2000; Vertommen & Martens, 2005). Dit geldt zowel voor mannen als vrouwen (Vertommen & Martens, 2005). Bovendien merken we hier ook verschillen naar land van herkomst. Zo vonden Vertommen en Martens (2005) dat in de arrondissementen Gent, Antwerpen en Hasselt 97% van de Turkse mannen en 93% van de Turkse vrouwen tewerkgesteld waren als arbeider. Bij de migranten uit de buurlanden bedroegen deze aandelen 52% en 31% en bij de autochtone Belgen 50% en 28%.

Als we kijken naar het *tijdsregime*, dan zien we dat ook hier verschillen zijn op basis van afkomst. Zo blijkt uit Amerikaanse cijfers dat etnische minderheden vaker avond- en nachtwerk doen dan blanken (Presser, 2003). De cijfers voor shiftarbeid en weekendwerk zijn daarentegen niet zo eenduidig. In de VS zouden *sommige groepen* etnische minderheden hierin oververtegenwoordigd zijn (bv. mensen van Cubaanse afkomst), terwijl andere ondervertegenwoordigd zijn (bv. mensen van Puerto Ricaanse afkomst) (Presser, 2003). We vonden evenwel geen cijfers hierover terug voor België/ Vlaanderen.

Kwantitatieve analyses

De *PSBH data van 2000* laten in principe toe om na te gaan of nationaliteit ook in Vlaanderen een invloed heeft op de kans om te werken op onregelmatige tijdstippen. Helaas blijkt het aandeel respondenten met een niet-Belgische nationaliteit in deze dataset erg klein te zijn. Van de 1570 Vlamingen die de vragen rond tijdsregime ingevuld hadden, blijken er amper 28 niet de Belgische nationaliteit te hebben. Dit is ongeveer 2%, wat iets onder het aandeel niet-Belgische werknemers ligt (wat 3,5% bedroeg in 2006 – Steunpunt WSE). Van deze 28 niet-Belgen werkte de meerderheid met een vast uurrooster (nl. 64%). Wel werkte 46% van hen vaak 's morgens vroeg of 's avonds laat. Personen met de Belgische nationaliteit werken iets vaker met een vast uurrooster (nl. 70%) en vaker tijdens gewone werkuren (nl. slechts 28% werkt vaak 's morgens vroeg of 's avonds laat). Wegens het kleine aantal respondenten zonder de Belgische nationaliteit zijn deze cijfers echter enkel indicatief. Ze laten absoluut niet toe om algemene uitspraken te doen.

Ook *deeltijds werk* zou frequent voorkomen bij migranten in Europa, vooral bij vrouwelijke migranten in Oostenrijk, België, Duitsland, Nederland, Noorwegen en het Verenigd Koninkrijk (EWCO, 2007). Dit blijkt, wat België betreft, ook uit een studie van Verhoeven en Martens (2000) in de arrondissementen Gent, Antwerpen, Hasselt en Brussel. Zowel bij mannen als bij vrouwen lag het aandeel deeltijdsen in deze studie hoger bij de nieuwe Belgen en bij de niet-Belgen dan bij de autochtone Belgen. Bovendien vonden de onderzoekers ook een verschil naar land van herkomst. Zo lag het aandeel deeltijds werkenden op 14% bij mannen met de Italiaanse nationaliteit en op 28% bij Turkse mannen.

Tot slot tonen een aantal studies aan dat etnische minderheden soms ook minder kansen krijgen om deel te nemen aan *training* en om zich te ontwikkelen op de werkplek. Het onderzoek op dit vlak is echter niet zo eenduidig. Sommige andere onderzoeken vonden immers geen verschillen op dit vlak terug (zie Brooks & Clunis, 2007 voor een overzicht; Greenhaus et al., 1990; Kaufman, 2002).

Kwantitatieve analyses

We bekijken de trainingsdeelname volgens nationaliteit in Vlaanderen op basis van de *PSBH data van 2000* – zij het met dezelfde bedenking als in het voorgaande grijze kadertje, namelijk dat deze cijfers slechts als een vage indicatie van de feitelijke situatie gezien kunnen worden wegens het kleine aantal respondenten dat niet de Belgische nationaliteit heeft (nl. $n=28$). Op de vraag of men in het afgelopen jaar een beroepsopleiding of training gevolgd heeft die betaald of georganiseerd werd door de werkgever, antwoordt 25% van de niet-Belgen “ja”. Bij de respondenten met de Belgische nationaliteit ($n=1592$) bedraagt dit aandeel 18%. Allochtone werknemers lijken dus vaker opleiding te krijgen dan allochtone werknemers. Dit verschil is evenwel niet significant en – wegens de kleine aantallen waarop het gebaseerd is – wellicht geen afspiegeling van de realiteit.

Samenvattend kan dus op basis van Vlaamse cijfers en de internationale literatuur gesteld worden dat allochtonen op het gebied van arbeidsvoorwaarden minder

kansen in werk lijken te hebben dan autochtonen. Personen van allochtone origine hebben gemiddeld een lager loon, hebben vaker een tijdelijk contract, werken frequenter als arbeider, deeltijds en op afwijkende tijdstippen. Wat de kans op opleiding betreft, is het onderzoek niet eenduidig.

3.4.1.1.2. Arbeidsinhoud

We bekijken vervolgens een aantal criteria rond de arbeidsinhoud. Zoals aangehaald in hoofdstuk 2, focussen we hierbij op het beroep en de sector, het niveau van de job, overkwalificatie en objectieve kenmerken van de uit te voeren job.

Een eerste factor waar we naar kijken is *het beroep en de sector* waarin mensen tewerkgesteld zijn. Onderzoek toont aan dat verschillende beroepen en sectoren gedomineerd worden door mensen van andere afkomsten. Hierbij komen etnische minderheden vooral terecht in de ‘slechtere’ segmenten van de arbeidsmarkt die niet populair zijn bij de autochtone bevolking. Het gaat om beroepen en sectoren die gekenmerkt worden door weinig autonomie en waarvoor de werknemer vaak overgekwalificeerd is (Berdahl & McQuillan, 2008; Brief et al., 2005; Dean & Wilson, 2009; Greenhaus et al., 1990; Grodsky & Pager, 2001; Kaufman, 2002). Ook in Vlaanderen zijn allochtonen oververtegenwoordigd in een aantal specifieke sectoren. Zo zijn niet-Belgen en nieuwe Belgen vaker tewerkgesteld in de secundaire en tertiaire sector dan Belgen (Tielens, 2005). Wat de specifieke sectoren betreft, vonden Vertommen en Martens (2005) dat niet-Belgen vaker werken in de land- en tuinbouw, horeca, industriële reiniging, straatreiniging en afvalverzameling. Er blijken opnieuw duidelijke verschillen naar land van herkomst. Zo is de oververtegenwoordiging van mensen met de Turkse of Marokkaanse nationaliteit in de secundaire sector een stuk groter is dan die van andere vreemdelingen en van de nieuwe Belgen. Als we bijvoorbeeld kijken naar mensen met de Turkse nationaliteit, dan blijkt dat meer dan 40% van hen tewerkgesteld is in de secundaire sector. Dit cijfer loopt zelfs op tot rond de 60% als we enkel kijken naar Turkse mannen (Tielens, 2005). Wat meer specifieke sectoren betreft, blijken Marokkanen vooral in de metallurgie te werken, Turken in de textielindustrie, Italianen in de metaalsector en mensen uit de buurlanden in de informatiesector. Autochtone Belgen zijn dan weer oververtegenwoordigd in de quataire sector (Vertommen & Martens, 2005).

Een tweede factor gerelateerd aan de arbeidsinhoud is het *hiërarchisch niveau* waarop individuen tewerkgesteld zijn binnen een organisatie. Over het algemeen kunnen we stellen dat allochtonen nog steeds gevangen zitten onder een glazen plafond en dus vaak minder hoog aanwezig zijn in de hiërarchieën van organisatie dan autochtonen. Traditioneel blijft de top van bedrijven bevolkt door de etnisch dominante groep, terwijl allochtonen vaker op de onderste lagen te vinden zijn. Zo zijn allochtonen en Afro-Amerikanen in de VS bijvoorbeeld oververtegenwoordigd in lagere, uitvoerende jobs, terwijl blanken oververtegenwoordigd zijn in managementposities (Brief et al., 2005; Dipboye & Halverson, 2004; Dovidio et al., 2001; Gelfand et al., 2005; Greenhaus et al., 1990; Worthington et al., 2005). Als we kijken naar de toestand in Vlaanderen, zien we dat ook hier allochtonen gevangen lijken zitten onder een glazen plafond. Een eerste indicatie hiervoor vinden we terug in de hierboven aangehaalde cijfers omtrent de loonklassen. Allochtonen zijn immers ondervertegenwoordigd zijn in de hoogste loonklassen (Vertommen & Martens, 2005), wat erop wijst dat ze ook ondervertegenwoordigd zijn in de hogere hiërarchische niveaus binnen organisaties. Daarnaast blijkt ook dat de kinderen van migranten van Turkse en Marokkaanse afkomst (de tweede generatie) ondervertegenwoordigd te zijn op hogere lagen van de arbeidsmarkt (Timmerman et al., 2003). Hoewel deze cijfers slechts een beperkt beeld geven, lijken ze erop te wijzen dat ook allochtonen in Vlaanderen gemiddeld een lagere hiërarchische positie hebben dan autochtonen.

Resultaten uit de interviews

De interviews met mensen van allochtone afkomst die zelf op hogere hiërarchische niveaus werken, bevestigen het beeld dat ook in Vlaanderen allochtonen gemiddeld een lagere hiërarchische positie bekleden. Vaak waren de geïnterviewden de enige van hun afkomst die ooit op hun niveau in de organisatie gewerkt hadden. Zafir, een man van Marokkaanse afkomst met een diploma handelswetenschappen, beschrijft de samenstelling van zijn organisatie als volgt:

“Ik heb me altijd redelijk goed gevoeld, ondanks het feit dat er hier weinig allochtonen op hogere niveaus zitten. Zeker binnen de Belgische organisatie. Wij behoren tot een grote groep, en toch zie je dat er weinig mensen van allochtone afkomst hier in het managementniveau zitten. Ik zit nu in het middelmanagement, ik ken niemand die in het

hoger management zit, ik ken er een aantal die begonnen zijn in het lager management en dan heb je heel veel allochtonen die in meer administratieve functies zitten.”

Net zoals in de meeste Vlaamse organisaties, neemt ook in Zafir's organisaties het aandeel allochtonen toe naarmate men afdaald in de hiërarchie. Opvallend is trouwens dat een aantal van de respondenten met buitenlandse ervaring er - net zoals Zafir - op wijzen dat deze verticale segregatie groter lijkt te zijn in Vlaanderen dan elders in Europa.

Ook wat het derde inhoudsgerelateerde criterium betreft, met name *overkwalificatie*, blijken allochtonen een groter risico te lopen. Personen van allochtone afkomst komen immers vaker terecht in jobs waarvoor ze eigenlijk overgekwalificeerd zijn (Brief et al., 2005; Vaisey, 2006). Ze slagen er met andere woorden moeilijker in om een job te vinden die aangepast is aan hun opleidingsniveau.

Tot slot bekijken we nog *kenmerken van de specifieke jobs* waarin etnische minderheden terecht komen. Amerikaans onderzoek toont aan dat etnische minderheden oververtegenwoordigd zijn in risicovolle jobs met hogere kans op ziekte of ongevallen. Mensen van Latijns-Amerikaanse afkomst hebben ook procentueel de grootste kans om fatale werkongevallen te hebben. Als we kijken naar Europa, dan zien we dat in Engeland mensen van Aziatische en West-Indische afkomst gemiddeld meer ongevallen hebben dan autochtonen (Baker, 1987; Berdahl & McQuillan, 2008; Murray, 2003; Robinson, 1984; 1989; Richardson et al., 2004). De Belgische cijfers over de kans op arbeidsongevallen op basis van afkomst zijn niet zo eenduidig. Zo blijkt dat deze kans het grootst is voor Belgen die in het buitenland geboren zijn (4.7%), maar het laagst voor niet-Belgen (2.3%). Belgen die in België geboren zijn, zitten met 3.2% tussen deze twee groepen (Vandenbrande & Ver Heyen, 2009).

3.4.1.2 | Objectieve criteria met betrekking tot de loopbaan als geheel

Bij de loopbaankenmerken kijken we naar de evolutie van een aantal objectieve criteria doorheen de tijd. We kijken in de eerste plaats naar de evolutie van het loon. Hierboven hebben we reeds aangehaald dat er een loonkloof bestaat op basis van afkomst. Deze blijkt bovendien toe te nemen tijdens de loopbaan. Zo toont onderzoek aan dat etnische minderheden vaak minder grote loonstijgingen kunnen onderhan-

delen en dat ze minder loonvoordeel hebben als ze veranderen van werkgever (Dreher & Cox, 1996; 2000; Greenhaus et al., 1990; Nkomo, 2008; Siedel et al. 2000).

Daarnaast hebben allochtonen over het algemeen ook minder *promotiekansen* dan de etnisch dominante groep en een grotere kans om zich op een carrièreplateau te bevinden, waardoor verdere promoties onwaarschijnlijk lijken. Als ze dan toch doorgroeien, komen ze vaker terecht in jobs met minder macht en invloed (Brief et al., 2005; Ely & Thomas, 2001; Greenhaus et al., 1990; Proudford & Nkomo, 2006; Ogbanna & Harris, 2006). Een studie van Dagevos (1998) lijkt dit te bevestigen voor Nederland. Hij vond dat Turken, gevolgd door Marokkanen, minder kans op promotie maken.

Ook op het laatste criterium met betrekking tot de loopbaan als geheel, *loopbaanstabieleit*, lijken allochtonen vaak minder te scoren dan autochtonen. Zo toont onderzoek aan dat etnische minderheden zowel een grotere kans hebben om ontslagen te worden als om een neerwaartse loopbaanbeweging te maken (en dus bijvoorbeeld de overstap te maken van een hogere positie naar een lagere administratieve job of arbeiderspositie) (McBrier & Wilson, 2004; Mong & Roscigno, 2010; Park & Sandefur, 2003). Ook in Vlaanderen blijken allochtonen een minder stabiele loopbaan te hebben dan autochtonen. Kijkend naar een loopbaanpad van vijf jaar, toonde een recent onderzoek (Verbruggen et al., 2009) aan dat 62% van de allochtone van job veranderd was en slechts 33% van de autochtone werknemers. Ook bleek 42% van de allochtonen en slechts 14% van de autochtone werknemers werkloos geweest te zijn in die periode. Bovendien was de periode van werkloosheid bij allochtonen beduidend langer dan die van autochtonen (13 ten opzichte van 9 maanden) (Verbruggen et al., 2009). Daarenboven blijkt dat hoogopgeleiden allochtonen langer werkloos zijn voor ze hun eerste job vinden: daar waar het vinden van de eerste job ongeveer twee maanden duurt bij autochtonen, duurt dit bij allochtonen dubbel zo lang (Vandevenne & Lenaers, 2007)

Ook op basis van de objectieve criteria met betrekking tot de loopbaan lijken allochtonen dus minder kansen in werk te hebben.

3.4.2 | Subjectieve criteria

We schakelen nu over naar de subjectieve criteria voor kansen in werk. Deze criteria hebben te maken met hoe een persoon zelf zijn of haar job en loopbaan ervaart. Hier-

bij hebben we in het tweede hoofdstuk een onderscheid gemaakt tussen de subjectieve beleving van de huidige job, van de sociale relaties op het werk en van de loopbaan als geheel. Aangezien de bevindingen hieromtrent minder uitgebreid zijn en sterk samenhangen, bespreken we deze verschillende aspecten hier samen.

Onder de subjectieve beleving van de huidige job verstaan we hoofdzakelijk de *jobtevredenheid*. Als we kijken naar de link tussen etniciteit en de tevredenheid met de huidige job, dan zien we dat verschillende onderzoeken inconsistente resultaten opleveren. Meestal ligt de jobtevredenheid van allochtonen lager dan die van de etnische meerderheid, hoewel sommige studies ook het tegenovergestelde resultaat vinden (Bartel, 1981; Clark, 1996; Nkomo & Cox, 1996; Shields & Ward, 2001; Sibbald et al., 2003; Weaver, 1980; Zanoni et al., 2010). Voor Vlaanderen stelde Verbruggen et al. (2009) geen verschillen vast in jobtevredenheid tussen autochtone Vlamingen en Vlamingen van allochtone afkomst. Besluiten dat allochtonen dus even tevreden zijn met hun job, is echter nogal kort door de bocht. Aan de ene kant kan geopperd worden dat etnische minderheden door hun specifieke ervaringen (bv. ervaringen met discriminatie of moeilijkheden ervaren in hun land van herkoms, zoals oorlog) lagere verwachtingen hebben en daardoor vaak met jobs tevreden zijn waarmee autochtonen niet tevreden zouden zijn. Aan de andere kant heeft jobontevredenheid een sterke impact op de wil om uit te treden. Het is dus mogelijk dat de meest ontevreden individuen sneller uit de arbeidsmarkt treden, wat de globale jobtevredenheid van een groep dus doet stijgen. Het is dus mogelijk dat allochtonen minder actief zijn op de arbeidsmarkt, net omdat ze zo ontevreden zijn over de jobs waarin ze terecht komen en geen betere kansen voor zichzelf zien. Bovendien krijgt men een eenduidiger negatief beeld over de relatie tussen etniciteit en de subjectieve beleving van werk wanneer men rekening houdt met de samenstelling van werkcontext. Over het algemeen vinden studies die dit doen dat mensen die verschillen van hun werkgroep qua etniciteit, hun werk subjectief minder zullen ervaren en zich bijvoorbeeld minder thuis en betrokken voelen in de organisatie (Milliken & Martins, 1996). Gezien de samenstelling van de meeste bedrijven, kunnen we ervan uitgaan dat dit inderdaad de situatie is waarin vele allochtonen zich bevinden.

Resultaten uit de interviews

Ook uit de interviews met personen van allochtone afkomst blijkt dat de meeste geïnterviewden van allochtone afkomst niet ontevreden zijn met hun job. Toch zien we dat onder deze oppervlakkige tevredenheid een heel aantal problemen zitten. Zo antwoordde Brahim (een 32-jarige stellingbouwer) bijvoorbeeld: “Ja, tevreden, behalve interim. En mijn werk is wel zwaar werk.” De toevoegingen doen vermoeden dat Brahim toch niet 100% tevreden is. Zo lijkt jobtevredenheid dus vaak te gaan om ‘tevreden zijn met het hebben van een job’ en niet noodzakelijk om tevredenheid over de specifieke job die ze uitoefenen. Verder zijn sommigen inderdaad tevreden ‘gegeven de omstandigheden’. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de 44-jarige Rus Aleksey (zie ook Verbruggen et al., 2009). Aleksey vluchtte uit Rusland omwille van godsdienstige redenen. De eerste jaren in België mocht hij niet werken wegens gebrek aan papieren. Momenteel is hij aan de slag als tuinier, een job die niet in overeenstemming is met zijn diploma van pedagoog. Toch is hij tevreden met zijn loopbaan: “Ik gelukkig want ik heb deze werk, ik heb een woonst. [...] Ik kan niet zeggen dat het heel interessant is, maar dat is normaal voor mij. Ik nu blij met wat ik hebben van werk.” Eenzelfde situatie vinden we bijvoorbeeld bij Jassem, een Palestijnse vluchteling, die zijn huidige situatie steeds vergelijkt met zijn leven in vluchtelingenkampen. Uiteraard is zo goed als alle werk een verbetering in vergelijking met de vroegere (veelal afgrijselijke) omstandigheden en daardoor een bron van tevredenheid.

Een tweede belangrijk aspect van de jobbeleving is de *werkbaarheid*. Hoewel de werkbaarheidsmonitor tot nu toe geen rekening hield met etniciteit, tonen cijfers van Verbruggen et al. (2009) aan dat personen van allochtone origine ook op dit vlak minder goed scoren. Zo suggereert deze studie dat allochtonen vaker stress en psychische vermoeidheid ervaren dan autochtonen. In totaal gaf 35% van de ondervraagde allochtonen aan dat ze na het werk te moe waren om nog iets anders te doen, terwijl dit bij slechts 26% van de autochtonen het geval is.

Naast de subjectieve beleving met de huidige job, is ook de subjectieve beleving van de relaties op het werk belangrijk om de kansen in werk in te schatten. Als we kijken naar *de relaties* die etnische minderheden uitbouwen op de werkplek, dan zien we dat die vaak verschillen van die van de meerderheidsgroep. Etnische minderhe-

den hebben vaak een diverser netwerk, aangezien zij, in tegenstelling tot de meerderheidsgroep, vaker banden moeten smeden met mensen van een andere etniciteit. Bij mentor- of sponsorshiprelaties bijvoorbeeld zullen allochtonen die vaak moeten aangaan met iemand uit de meerderheidsgroep. Dit kan een probleem vormen omdat banden tussen mensen van een verschillende etniciteit vaak minder sterk, vertrouwelijk en vriendschappelijk zijn en meer tijd nodig hebben om te vormen. Hierdoor hebben etnische minderheden dus minder kans om een sterke band (met veel vertrouwen en aanvaardig) uit te bouwen met collega's of supervisors, wat de voordelen van deze banden sterk kan beperken (Brief et al., 2005; Ibarra, 1995; Thomas & Alderfer, 1989). Daarnaast zullen mensen uit de meerderheidsgroep minder geneigd zijn relaties met hen op te bouwen, waardoor allochtonen vaak minder toegang hebben tot allerlei informele netwerken en zich vaker geïsoleerd, minder welkom en aanvaard voelen (Brief et al., 2005; Greenhaus et al., 1990).

Ook *discriminatie op het werk* is een belangrijk probleem voor etnische minderheden. In de VS zou (afhankelijk van de peiling) tot 60% van de Afro-Amerikanen ervaring hebben met werk-gerelateerde discriminatie. Dit kan gaan van openlijke vormen van discriminatie (het weigeren van een promotie), tot meer subtiele vormen, zoals grapjes over allochtonen door collega's of andere vormen van onrespectvolle behandeling (Deitch et al., 2003; Dipboye & Halverson, 2004; Fox & Stallworth, 2005; Schneider et al., 2000; Van Laer & Janssens, 2010a). Dat deze ervaringen sterke negatieve effecten kunnen hebben staat buiten kijf. Zo bleek uit een studie bij Afro-Amerikaanse vrouwen dat discriminatie en vooroordelen een belangrijker impact hebben op jobtevredenheid dan kenmerken van de job zelf. De ervaring van discriminatie op het werk kan daarnaast ook belangrijke negatieve effecten hebben op andere subjectieve elementen zoals betrokkenheid, ervaren stress en fysiek en emotioneel welbevinden (Brief et al., 2005; Deitch et al., 2003; Dipboye & Halverson, 2004; Ensher et al., 2001; Hughes & Dodge, 1997; Mays et al., 1996; Sanchez & Brock, 1996). Als we dan kijken naar de toestand in Vlaanderen, dan zien we dat hier allochtonen vaak discriminatie ervaren. Zo meent 42% van de mensen van allochtone afkomst (het gaat hierbij zowel om 1^{ste}, 2^{de} als 3^{de} generatie allochtonen) dat ze zich extra moeten bewijzen op het werk en 20% dat ze ooit gediscrimineerd zijn bij promotiebeslissingen (Verbruggen et al., 2009). Als we kijken naar hoogopgeleiden allochtonen, dan zien we dat een groot deel van de mensen van Turkse en Marokkaanse afkomst hun

kansen in organisaties lager inschat dan autochtone Belgen omwille van hun afkomst. Zo meent 64% van hen dat ze minder kans hebben om door te stromen naar een hogere functie en 61% dat ze minder kans hebben om een leidinggevende functie uit te oefenen. Tot slot denkt ook 61% van deze groep dat ze zich extra moeten bewijzen omwille van hun etnische afkomst (Vandevenne & Lenaers, 2007).

Resultaten uit de interviews

Ook de Vlaamse interviewdata wijzen uit dat zowel allochtonen die werken op lagere niveaus als zij die werkzaam zijn op hogere niveaus regelmatig geconfronteerd worden met dingen die hun subjectieve beleving van de werkomgeving, de job en de loopbaan sterk in het gedrang kunnen brengen. Zo worden ze nog vaak geconfronteerd met subtiele en minder subtiele vormen van discriminatie, die de relaties met hun collega's of hun band met de organisatie kunnen verzuren. Zo wordt een arbeider van Turkse afkomst elke dag geconfronteerd met racistische graffiti op de wc's van de organisatie waarin hij werkt:

“Als ge hier op [bedrijfsnaam] naar de wc gaat, ge zult dat makkelijk merken, daar staan verschillende racistische opmerkingen, over Marokkanen, over Turken, over Italianen, over Walen. Echt, dan denk ik in mijn eigen, ja ze zijn racisten [...] Dan gaan ze dat direct opschrijven van alle Marokkanen, alle Turken, alle Italianen of alle Walen buiten en we moeten jullie nie hebben. Zo allerlei dingen. Dat kun je makkelijk zien op verschillende wc's. [...] Ik denk, een jaar of 2 geleden hebben ze een papier uitgedeeld dat er niet moet geschreven worden op de wc's. Mja, wie trekt zich dat aan?”

Ondanks de poging van het bedrijf om graffiti tegen te gaan, blijven racistische opschriften dus aanwezig op plaatsen zoals de wc's.

In tegenstelling tot wat men zou kunnen denken, verdwijnt racisme niet op hogere niveaus in organisaties. De vormen van onverdraagzaamheid waar allochtonen op hogere niveaus mee geconfronteerd worden zijn misschien niet zo expliciet als de graffiti op de fabriekswc's, maar ze zijn desondanks ook kwetsend en demotiverend. Zo beschrijft Hicham, een ingenieur van Marokkaanse afkomst, dat de tolerantie van hogeropgeleide mensen vaak maar oppervlakkig is. Zo wordt hij soms geconfronteerd met racistische “grapjes”:

“Dat is een oppervlakkig laagje van verdraagzaamheid, maar daaronder steken dezelfde redeneringen als bij rechts Vlaanderen. Dat is zo, echt absoluut. Ja, ik heb daar aan tafel gezeten, aan een grote tafel, het was vergadering, daar zaten 25 mensen rond, en daar werden echt grappen gemaakt over Afrikaanse koningen die echt werden vergeleken met apen en dat soort zaken meer.[...] Iemand die een mop begint te maken over Afrikaanse koningen die apen zijn, sorry maar... en iedereen lachte hé rond die tafel, iedereen lachte, iedereen hé en ja sorry dat is voor mij dan een brug te ver, want ik kom heel toevallig uit Afrika, en ik vind niet dat die koning daar op een aap lijkt”

Niet alleen de grap op zich vond deze man dus problematisch, ook het feit dat niemand van zijn autochtone collega's doorhadden dat dit bij hem beledigend overkwam.

Zowel allochtonen die lager opgeleid zijn als mensen die op hogere niveaus werken hebben daarenboven vaak het gevoel dat ze zich harder moeten bewijzen om dezelfde kansen te krijgen als hun autochtone collega's. Eén voorbeeld werd gegeven door Alisan, die geboren is in België als kind van Marokkaanse ouders. Hij is van mening dat allochtonen altijd harder moeten werken om hetzelfde te bereiken als autochtone collega's. Zo ook hij toen hij een job als elektricien wilde in het bedrijf waarin hij werkt:

“Wij willen ook graag die kans hebben. Waarom moeten wij altijd 120% presteren om dezelfde kansen te krijgen als een Belg, die maar 100 of 80% moet geven van zijn inspanning? [...] Ik heb 120% moeten presteren om toch die job te kunnen krijgen. [...] Maar da heeft weeral bijna een maand geduurd, van gesprekken en ik weet niet wat, en “gaat ge het wel aankunnen?” Potverdikke, het is maar een job als elektriker eh, het is gene job van nen manager eh, het is maar met meettoestellen gaan meten, en het schema opendoen en kijken waar de fout zit, meer is het niet, en toch doen ze daar nog zo moeilijk om.”

Ook Zafir maakte, ondanks zijn hogere opleiding, iets gelijkaardigs mee:

“Ik had in het begin wel zeker bij de verkopers dat ik mij dubbel moest bewijzen, en hen overtuigen van mijn kunnen dan, ik denk dat ik daar wel verschillende keren zeker in de beginperiode op de rooster gelegd ben. [...] ge had collega's die er absoluut nie mee gediend waren dat ik het contract voor hen opmaakte en het perse zelf wilden doen en en en bij wijze van spreken als ze een vraag hadden altijd naar mijn directe chef gingen en nie naar mij.”

Uiteraard heeft dit soort ervaringen een invloed op hoe werknemers van allochto-

ne afkomst naar hun werkomgeving kijken. Zo voelen velen zich gefrustreerd door dit gedrag en beïnvloedt het hun keuze om al dan niet met bepaalde collega's te blijven omgaan. Zo vertelt de arbeider Mustafa dat dit ertoe leidt dat allochtone werknemers vaak onder elkaar banden smeden:

“Als gij niet wordt toegelaten in een bepaalde kring, zullen we zeggen, op een bepaald niveau en ge hebt de capaciteit en ge wilt hogerop geraken, en ge wordt altijd aan de kant geduwd, ja op het laatste gaat ge hen ook een beetje aan de kant zetten en zeggen van: kijk, zoals jullie zeggen, eigen volk eerst, is da voor ons ook eigen volk eerst. En dan gaat ge ook meer en meer achter uw roots gaan zoeken en gaat ge u ook meer en meer hechten aan uw collega's rondom u van dezelfde nationaliteit. En dan gaat ge ook een soort gettovorming creëren eigenlijk enkel alleen maar omdat die mensen de kans niet krijgen om zich te bewijzen.”

Het verhaal van Mustafa toont aan dat vormen van uitsluiting ervoor kunnen zorgen dat allochtone werknemers getto's gaan vormen met mensen die hen niet discrimineren en zich in een gelijkaardige situatie bevinden. Hogeropgeleide allochtonen hebben vaak deze mogelijkheid niet, aangezien ze vaak één van de eerste allochtonen zijn die actief zijn op een hoger niveau in een organisatie. Wat we bij hen wel zien is dat ze selectief banden zullen smeden met mensen bij wie ze zich veilig voelen, terwijl ze zich bij anderen vaak zo weinig mogelijk blootgeven. Op die manier proberen ze dus de kans om gediscrimineerd te worden te minimaliseren. Het risico bestaat echter dat ze op die manier mogelijk ook hun kansen in werk beperken.

Als we tot slot kijken naar de *beleving van de loopbaan als geheel*, dan zien we dat etnische minderheden ook vaak minder tevreden zijn met hun loopbaan dan mensen van de etnische meerderheid (Greenhaus et al., 1990; Palepu et al, 2000). In Vlaanderen lijken allochtonen en autochtonen niet zoveel te verschillen in hun loopbaantevredenheid. Wel blijken allochtonen hun toekomstige loopbaan minder rooskleurig in te schatten dan autochtonen. Zo gaf bijvoorbeeld 24% van de allochtonen aan in de nabije toekomst (de komende 5 jaar) werkloos te zullen worden, terwijl het gemiddelde in Vlaanderen slechts op 6% ligt (Verbruggen et al., 2009).

Over het algemeen kunnen we dus stellen dat de literatuur uitwijst dat ook op basis van subjectieve criteria, allochtonen vaak minder kansen in werk hebben dan hun autochtonen collega's.

3.5 | Mechanismen die kansen in werk beïnvloeden

Zoals we besproken hebben in hoofdstuk 2, kunnen we op het gebied van de mechanismen die kansen in werk beïnvloeden een onderscheid maken tussen drie groepen mechanismen: de praktische en feitelijke belemmeringen, de structurele loopbaanbarrières en eigen gedrag en attitudes.

3.5.1 | Praktische en feitelijke belemmeringen

In de context van allochtonen zijn er twee feitelijke belemmeringen die een belangrijke invloed kunnen hebben op hun kansen in werk. Eerst en vooral kunnen de huidige competenties een rol spelen bij de kansen in werk van mensen van allochtone afkomst. Hierbij denken we voornamelijk aan taal. In de eerste plaats kan een gebrek, of een verondersteld gebrek, aan kennis van het Nederlands ervoor zorgen dat allochtonen beschouwd worden als minder waardevolle werknemers en minder snel relaties kunnen opbouwen met hun collega's. Dit feitelijke gebrek aan taalkennis is uiteraard een gegeven dat vooral speelt bij mensen die zelf gemigreerd zijn en minder bij hun kinderen die in Vlaanderen naar school gegaan zijn. Toch bestaat er ook over deze latere generaties vaak het idee dat ze de Nederlandse taal niet (goed) machtig zijn, wat kan leiden tot allerlei vormen van uitsluiting en minder kansen in werk (Ogbanna & Harris, 2006; Van Laer & Janssens, 2010a; Zanoni & Janssens, 2004). Aan de andere kant kan de extra talenkennis die allochtonen hebben (nl. ze beheersen meestal ook de taal van hun land van herkomst) ook in hun voordeel spelen, aangezien voor sommige jobs het beheersen van meerdere talen een pluspunt is (Janssens & Zanoni, 2005).

Resultaten van kwalitatieve analyses

De interviews met personen van allochtone afkomst tonen aan dat problemen met betrekking tot taal verder gaan dan het simpele feit dat sommige (vooral 1^{ste} generatie) allochtonen de taal niet zo goed machtig zijn. Een vaak gehoorde klacht is dat sommige mensen van allochtone afkomst het vervelend vinden dat ze niet mogen kiezen in weke taal ze op de werkvloer communiceren door het strikte be-

leid van sommige organisaties. Naast het feit dat sommigen dit onaangenaam vinden, kan dit gebrek aan flexibiliteit rond taalgebruik soms ook verregaande gevolgen hebben, zoals in devolgende ervaring van een Ghanese metser. Deze metser slaagde er niet in een arbeidsongeval dat hij gehad had, te melden aan het secretariaat van zijn bedrijf omdat hij het Nederlands onvoldoende beheerste. De mogelijkheid om simpelweg over te schakelen naar het Frans of Engels had hier uiteraard een oplossing kunnen zijn. Op deze manier kunnen strenge taalregels er dus voor zorgen dat allochtone werknemers minder voor hun rechten kunnen opkomen waardoor ze gemakkelijker het slachtoffer kunnen worden van allerlei vormen van uitbuiting.

Daarnaast worden mensen van allochtone afkomst vaak geconfronteerd met het vooroordeel dat ze de Nederlandse taal niet goed machtig zijn, zelfs als ze van de 2^{de} of 3^{de} generatie zijn. Een arbeider van Marokkaanse afkomst die in België geboren was, voelde zich bijvoorbeeld behoorlijk beledigd toen iemand van het management er zomaar van uit ging dat hij wel geen Nederlands zou spreken:

“Ik heb ooit eens aan de hand gekregen, dat bij een veiligheidsrondgang, komt er een baas naar mij toe en die zegt : ‘verstaat gij Vlaams?’ [...] Ik wou zeggen : ‘nee, ik ken Chinees meneer, kent u Chinees?’ Ja, hij komt aan mij vragen, ‘kent gij Vlaams, meneer?’ Jah, waar gaan we dan naartoe? Begrijpt ge wa ik wil zeggen?”

Hij was met andere woorden gechoqueerd omdat deze baas er van uit ging dat hij waarschijnlijk wel geen Nederlands zou spreken omwille van zijn andere afkomst. Dit soort situaties vinden we ook terug bij hogeropgeleide allochtonen. Zo vertellen velen dat ze tot hun eigen grote verbazing af en toe complimenten krijgen over hoe goed hun Nederlands wel is, en dit terwijl ze heel hun leven in België gewoond hebben. Opnieuw worden ze dus geconfronteerd met het idee dat blijkbaar leeft bij vele Vlamingen dat iemand van allochtone afkomst waarschijnlijk geen Nederlands kan.

Een tweede feitelijke beperking dat de kansen in werk van allochtonen kan belemmeren, is het loopbaantraject tot nu toe. Allochtonen in Vlaanderen zijn immers over het algemeen lager opgeleid zijn dan autochtonen. Zo zijn het grootste deel van de in Vlaanderen wonende allochtonen van niet-Westerse afkomst laag- tot midden-

geschoold (Lenaers, 2006). Dit geldt niet alleen voor de eerste generatie, maar ook voor hun kinderen. Zo hebben zij een grotere kans om tijdens hun onderwijs carrière achterop te raken en om te eindigen met een lager diploma dan kinderen van autochtone ouders (Hermans & Opdenacker, 2005; OECD, 2008; Van Craen & Almaci, 2005). Naast de problemen op het gebied van het verwerven van diploma's, is er soms ook het probleem van de erkenning van in het buitenland verworven diploma's. Zo is het mogelijk dat bepaalde allochtonen wel een hoog diploma uit het buitenland bezitten, maar dat dit niet erkend wordt in België.

3.5.2 | Structurele loopbaanbarrières

Naaste praktische en feitelijke belemmeringen spelen ook structurele barrières, gebaseerd op categorisering en stereotypering van allochtonen, een centrale rol in de verklaring voor de mindere kansen in werk waarmee allochtonen geconfronteerd worden. In wat volgt bekijken we eerst welke kenmerken van allochtonen benadrukt worden en welke stereotypen er over hen heersen. Vervolgens gaan we in op een aantal concrete barrières waarmee allochtonen op het werk geconfronteerd kunnen worden.

3.5.2.1 Categorisering en stereotypering

Aangezien afkomst vaak een zeer zichtbaar kenmerk is, is het een heel gemakkelijke basis voor categoriseringsprocessen, waarbij allochtonen door autochtonen als een duidelijk verschillende uit-groep met specifieke karakteristieken beschouwd worden (Zanoni et al., 2010). Hierdoor zullen allochtonen vaak op basis van bepaalde stereotypen en vooroordelen benaderd worden. Veel voorkomende vooroordelen over allochtonen zijn dat ze lui, minder competent en minder betrouwbaar zijn (Brief et al., 2005). Toch is het belangrijk om te benadrukken dat de stereotypen kunnen verschillen per groep. Zo worden mensen van Aziatische afkomst vaak gezien als 'modelallochtonen', die intelligenter, goed in wiskunde en 'minder' crimineel zijn. Aan de andere kant bestaan er ook stereotypen over hen dat ze minder assertief en minder sociaal zijn, waardoor ze in westerse landen bijvoorbeeld minder snel als goede leider zullen gezien worden (Nkomo, 2008; Proudford & Nkomo, 2006).

We merken de laatste jaren twee evoluties in de visie rond etnische minderheden. In de eerste plaats toont onderzoek aan dat er een afname is van ‘traditionele vormen’ van racisme, waarbij open vormen van discriminatie werden goedgekeurd en men geloofde dat bepaalde ‘rassen’ minderwaardig zouden zijn aan andere in termen van intelligentie, ambitie, betrouwbaarheid of andere persoonskenmerken. Toch betekent dit niet dat globaal gezien racisme of discriminatie op basis van afkomst verdwenen of afgenomen is. Deze oudere vormen blijven immers een probleem en ze zijn aangevuld met nieuwe vormen van racisme (Kleinpenning & Hagendoorn, 1993; McConahay, 1986; Nkomo, 2008; Pettigrew & Meertens, 1995; Van Laer & Janssens, 2010a). Het gaat dan om onbewust negatieve of dubbelzinnige gevoelens ten opzichte van allochtonen. Men vindt bijvoorbeeld dat allochtonen teveel aandacht krijgen, dat ze teveel klagen over discriminatie en dat hun minder kansen in werk eigenlijk hun eigen schuld zijn. Een belangrijk kenmerk van deze nieuwe vormen is dat ze vaak bedreven worden door mensen die zichzelf niet als racistisch zien en in principe ook geloven in gelijke kansen voor iedereen. Naast de verschuiving van open vormen van racisme naar meer onbewust racisme, merkt men eveneens een verschuiving in de verschillen waarop gefocust wordt. Waar vroeger vooral biologische, raciale verschillen benadrukt werden, ligt nu focus meer op culturele verschillen. De cultuur van allochtonen wordt hierbij vaak als minderwaardig gezien of als een bedreiging voor de cultuur van de meerderheid. Bovendien wordt ze vaak bestempeld als fundamenteel anders en ziet men allochtonen als minder goede burgers of minder goed presterende werknemers (Kleinpenning & Hagendoorn, 1993; McConahay, 1986; Nkomo, 2008; Pettigrew & Meertens, 1995). In Vlaanderen vertaalt deze vorm van cultureel racisme zich vaak in een zeer negatieve houding ten opzichte van Moslims en de Islam, die verbonden worden aan fundamentalisme, een bedreiging van de Westerse cultuur, barbaarse praktijken, de onderdrukking van de vrouw en onwil om te integreren. Maar ook over andere groepen bestaat het idee dat ze een bedreiging vormen en dat ze komen ‘profiteren’ van de Belgische sociale zekerheid (Meuleman & Billiet, 2003; Van Laer & Janssens, 2010a).

Resultaten van kwalitatieve analyses

Uit de interviews krijgen we een duidelijk beeld van het soort stereotypen waarmee allochtonen geconfronteerd worden in Vlaamse organisaties. Eerst en vooral wordt er vaak getwijfeld aan hun competenties en aan het feit of ze wel een even goede werknemer zijn als autochtone collega's. Daarnaast is er ook veelvuldig sprake van culturele stereotypen. Zo worden ze vaak geconfronteerd met het feit dat autochtone vreemde culturen als minderwaardig of toch minstens verdacht zien. Zeer vaak speelt de Islam hierin een centrale rol. Volgens Fayza, een consultant van Marokkaanse afkomst, is de Islam op dit moment een belangrijker probleem dan afkomst:

“Met 9/11 en zo is dat ook veel erger geworden. Dus nu ist nie, nu is het eigenlijk niet mijn afkomst, in België denk ik is het de combinatie van, nu is het vooral de Islam die, hé tis nie migratie van de economische migranten, maar eerder de Islam die iedereen schrik aanjaagt. Ik bedoel en dan zit ik met hoogopgeleide mensen, mensen die al 20 jaar werkervaring hebben en dan zei der iemand van “ja, ik heb dat boek gelezen, en ik weet al wat die moslims allemaal willen, die willen de wereld veroveren, wij gaan er allemaal aan, die denken dat wij allemaal varkens zijn.” Dat choqueert mij enorm, omdat ik denk dat is iemand met verstand, die gestudeerd heeft [...] wat dat ik altijd wel een probleem vind is als het gesprek begint met “ja, ik versta dat niet zonne al die bommen en [euh] en ja da ze iedereen hun keel afsnijden, allez dat is toch niet normaal hé” Allez, precies of ik vind dat wel normaal. Ik bedoel, dan weet ik al, de toon is gezet. En daar hou ik nie van. Dan begin ik er niet zo graag aan. “

Ook de verhalen van andere moslims wijzen erop dat moslims regelmatig gelinkt worden aan barbaarse praktijken, aan terrorisme en aan de onderdrukking van de vrouw.

Niet alleen de Islam, ook andere culturen worden vaak als minderwaardig gezien. Een arbeider uit Senegal overkwam bijvoorbeeld het volgende:

“Bevoordeeld voor de andere culturen. Maar da's... sorry maar af en toe vinden die mensen ik vinden, ik kan ni zeggen vele, maar wel verstaan ignorante mensen. Ignorant van alles. Verstaan niks. Ni willen verstaan, ni willen ... Altij niks goed. Da's wel gebeurd af en toe. Maar ni allemaal hoor. Maar wel ... sommige mensen verstaan niks. Bijvoorbeeld heb ik vroeger ene collega, wij gaan werken, die vraagt aan mij – was de eerste dag beginnen van eerste baas, was ni X, andere baas – wij gaan naar de camionette, die mij vragen: “bij u nu, is gestopt met de boem boem boem?” Ik zeg: “wat is boem boem boem?” “Die oorlog”. Ik vragen: “de oorlog is gebeurd bij mij?” Die “Ah ja, uw land, is daar oorlog.” “Ik heb eerste keer gehoord. Toen ik geboren tot nu, ik nooit gehoord oorlog bij mijn land.” “Vanwaar

ben jij, kom jij ni in Afrika?” “Ah ja, meneer, Afrika is ni één land, Afrika is één continent”. “Ja maar van Congo?” “Sorry, ik ni van Congo, ik van Senegal”. “Ah Senegal gene oorlog?” “Nee”. “Ah, waarom ben jij hier dan?” “Moet ik hier ben omdat mijn land oorlog?” Deze persoon kan ik mij vergissen is heel ignorante persoon. Versta niks. (lacht) Ik zeg: “OK rij door, wij gaan werken, beter”

Deze collega veralgemeende dus zeer sterk en schoor alle personen van Afrikaanse origine over één kam.

Ook het element van criminalisering komt regelmatig terug. Verschillende respondenten vertelden dat zij of collega's van allochtone afkomst vaak als eerste verdacht worden van misdrijven die plaatsvinden in de organisatie. Zo werd een bepaalde Afrikaanse man valselijk beschuldigd van druggebruik en daarom ook ontslagen. Een ander voorbeeld is dat van een Marokkaanse respondent op een bepaald moment telefoon kreeg van zijn nieuwe baas:

Awel ik heb bij [naam bedrijf] heb ik eens gehad dat ik werkte een week of 2 en ik al een telefoontje 's avonds dat er 150 euro tekort was in de kas, ik had daar niets mee te maken, dat is nog altijd bij mij bijgebleven, ik begrijp waarom hij dat maar kan, hij had al direct aan mij gedacht en getelefoneerd. Dat is teken dat er in de geest van de mens constant een argwaan heerst. Dat is wel vrij lastig hé.

Deze argwaan wordt ook weerspiegeld in het soort grappen waarmee mensen van allochtone afkomst soms geconfronteerd worden:

Elke keer ik in de dienstensector werkte, waren er massa's vooroordelen ten opzichte van migranten en allochtonen in het algemeen, je hoorde ook grappige opmerkingen zoals bijvoorbeeld: 'ja je had beter in de drugssector gewerkt, daar verdien je meer geld.'

De vooroordelen waarmee allochtone werknemers in Vlaamse bedrijven geconfronteerd worden zijn met andere woorden divers.

3.5.2.2 Vormen van directe en indirecte discriminatie in de werkcontext

Eerst en vooral zien we dat allochtonen, door het bestaan van negatieve stereotypen, vaak geconfronteerd worden met ongelijke kansen om aangeworven te worden. Zo blijken allochtonen, zelfs als ze over dezelfde competenties beschikken, minder vaak uitgenodigd te worden voor job interviews en gemiddeld lager beoordeeld te worden

dan autochtonen (Brief et al., 2005; Nkomo, 2008). Voor sommige jobs kan iemands allochtone afkomst wel een pluspunt zijn, bijvoorbeeld voor jobs die te maken hebben met diversiteit of functies waarbij men veel in contact komt met klanten van andere afkomst.

Resultaten van kwalitatieve analyses

Eén van de elementen die vaak naar voor komt in de verhalen van de geïnterviewde allochtonen is de problemen die ze ondervonden om werk te vinden. We illustreren dit met 2 verhalen. Het eerste is van Fayza, die een vertaler-tolk die een MBA diploma heeft:

“Ik had misschien vijf of allez ik had wel al veel brieven verstuurd zo maar niet op vacatures, wel op spontaan, bedrijven die me aanspraken en allemaal negatief, ik weet niet in hoeverre... ik ben wel naar een headhunter geweest toen in Brussel en die zei toen “ik denk nie da gij veel kans maakt omdat ge allochtoon zijt en uw naam u niet zal helpen en zo”, allez dat had ik ook wel door, want ik had dat ook met job [euh] bijvoorbeeld als ik als jobstudente wilde werken dat was ook vaak. Want ik heb eigenlijk geen accent, sommige van onze allochtonen hebben dat wel maar ik denk dat ik goed Vlaams spreek. En dus aan de telefoon kwam ik altijd goed over, maar als je dan je naam zei of zo dan was de interesse altijd weg direct. Dus dat heb ik wel vaak gevoeld.”

Niet alleen voor studentenjobs leek Fayza dus een nadeel te hebben omwille van haar afkomst (en naam), ook na het behalen van haar diploma's bleek dit een barrière te zijn om aangenomen te worden. Een gelijkaardig verhaal vinden we terug bij Muhamed, die het volgende meemaakte:

“Ik heb ook een eerlijke manager gehad, ik zou echt nie weten van welk bedrijf en die heeft eigenlijk letterlijk tegen mij gezegd: ‘kijk u steekt met kop en schouders boven de CV's uit, maar ik kan..., in mijn groep zoude gewoon nie passen omdat ze eigenlijk liever voor Jan zullen gaan kiezen in plaats van voor u’. Die heeft da echt letterlijk verteld.”

Op zich apprecieerde Muhamed deze duidelijke boodschap wel, omdat hij zo tenminste wist waar hij aan toe was. Op zijn vele andere sollicitatiebrieven kreeg hij immers nooit een antwoord, waardoor hij niet wist of zijn afkomst nu inder-

daad een rol speelde of niet.

De stereotypen over hun competenties zullen er ook voor zorgen dat supervisors minder hoge verwachtingen hebben van allochtonen en dat ze minder positief geëvalueerd worden dan autochtonen (Brief et al., 2005). Deze lagere beoordeling kan samenhangen met het feit dat bepaalde jobs nog steeds een ‘blank’ imago hebben. Zo worden allochtonen in managementfuncties vaak minder beoordeeld omdat zij niet passen in het stereotype plaatje van de autochtone manager (Nkomo, 2008). Uiteraard beïnvloedt dit de kans op promotie. Daarnaast komen allochtonen ook komen vaker terecht in specifieke jobs waar de doorgroeikansen minder groot zijn (Dipboye, 1985; Greenhaus et al., 1990; Nkomo, 2008).

Resultaten uit de interviews

Ook uit de interviews blijkt dat de promotiekansen van een aantal van hen toch wel lager liggen. Zo merkte Zafir het volgende op in verband met zijn promotiekansen:

“Wil dat zeggen dat ik het gevoel heb dat ik minder snel promotie maak dan anderen, ja da klopt, ja da is ook zo ik ben er mij bewust van, heeft da te maken met mijn allochtone afkomst? Ik hoop het niet, dus we zullen zien. Ik werk nu 8 jaar binnen dit bedrijf, Ik heb mensen gezien die na mij begonnen zijn en die sneller promotie maken dan ik. Dan stel je je de vraag: qua capaciteiten zijn we aan elkaar gewaagd, hoe komt dat?”

Ondanks het feit dat hij hoopt dat het niets met zijn afkomst te maken heeft, merkt Zafir dus wel op dat hij minder snel promotie maakt dan andere mensen met dezelfde capaciteiten. Hierbij merkt hij op dat vele mensen in het begin sterk aan zijn competenties leken te twijfelen, en hem ook leken te dwarsbomen. Zo gaven mensen hem in het begin vaak te weinig informatie om contracten goed op te stellen. Ook anderen vertelden verhalen over hoe hun ambities leken gedwarsboemd te worden door collega's. Jamai, een andere man van Marokkaanse afkomst, vertelde bijvoorbeeld over hoe collega's insinueerden dat hij zijn werk niet goed deed of dat klanten over zijn prestaties ontevreden waren, terwijl dit niet waar was. Hij had dan ook het gevoel dat mensen hem wilden tegenwerken in zijn promotiekansen:

“Het is ook zo, ik merk dat op de werkvloer, als je assertief bent of bepaalde ambities hebt zullen ze die ook proberen inperken. Het kan ook zomaar niet dat een Marokkaan

hoger mag geraken ondanks het feit dat je de know-how hebt of de ambitie hebt. Daar zullen werknemers moeite mee hebben en dat is ook een probleem voor werkgevers.”

De voorkeur van mensen om om te gaan met mensen die op hen gelijken en die een hoge status hebben kan een sterke belemmering vormen voor de mogelijkheden van allochtonen om netwerken te vormen. Zoals eerder gezegd kan dit dus een belangrijke invloed hebben op de kansen in werk van allochtonen en hun gevoel om aanvaard te zijn in de organisatie (Greenhaus et al., 1990; Ibarra, 1995; Seibert et al., 2001). Zoals we hierboven aangaven, hebben autochtonen vaak ambivalente en onzekere gevoelens ten opzichte van allochtonen, wat er ook voor kan zorgen dat ze minder vriendelijk omgaan met allochtonen, zowel verbaal als non-verbaal (Dovidio & Hebl, 2005).

Daarnaast worden allochtonen vaak gedwongen zich aan te passen aan de autochtone bedrijfscultuur en op die manier te voldoen aan autochtone normen. Terwijl deze voor autochtonen vaak vanzelfsprekend zijn, moeten allochtonen dus moeite doen om zich te proberen integreren in een wereld die anders georganiseerd is dan hun privéwereld. Dit kan een bron zijn van stress, vervreemding en het gevoel van niet gerespecteerd te worden. Daarenboven krijgen vaak alleen die allochtonen die erin slagen zich volledig te assimileren dezelfde kansen in werk (Ely & Thomas, 2001; Konrad & Linnehan, 1995; Thomas & Alderfer, 1989).

Resultaten van kwalitatieve analyses

Veel gehoorde opmerkingen bij de allochtone geïnterviewden was dat de bedrijfscultuur erg gericht was op de levensstijl van autochtonen. In dit verband bespraken we hierboven al de regels in verband met taal in vele organisaties. Daarnaast lijken organisaties ook sterk gedomineerd door seculiere of christelijke normen. Aangezien die voor sommige werknemers moeilijk te volgen zijn, versterken ze zo de status van allochtonen als buitenstaander. Voorbeelden van ‘andere’ normen bij moslims zijn het eten van halal voedsel, geen alcohol drinken of vasten tijdens de Ramadan. Op deze normen zijn de gebruiken in veel organisaties niet afgestemd. Zo was het voor sommige allochtone arbeiders soms onmogelijk om vakantie te nemen op belangrijke Islamitische feestdagen zoals het Offerfeest of het Suikerfeest. Ook enkele minuten

bidden was soms iets dat niet, of slechts oogluikend werd toegestaan. Fatma, een vrouw van Marokkaanse afkomst met een licentiaatdiploma, beschrijft bijvoorbeeld dat ze zich af en toe vreemd voelde binnen de heersende bedrijfscultuur:

“’s Avonds laat als ze begonnen door te zakken ja dan had ik echt zoiets van dit is echt niet mijn wereld. Die werken keihard, maar van zodra de vergaderingen, als die om 10u stoppen, dan zijt ge daar ten vroegste om 1u buiten hé en dan is da nie 3 uur zitten niets doen, maar dan is dat 3 uur zitten drinken en ik drink niet en dat stoorde me wel enorm. [...] Ge doet mee, omdat dat is een sociale druk, ge kunt niet anders, ge weet dat dat erbij hoort, dat hoort, als ge een band wilt opbouwen met de mensen dan moet ge dat doen of die vertrouwen u niet, dus da hoorde erbij en da wilde ik er niet bij nemen en ik vond dat ook niet compatibel met het dragen van, ziet ge mij al met een sluier om 11u ’s nachts...tussen de alcohol? Ik zag me daar niet tussen zitten.”

Fatma had het dus moeilijk om te aarden in het bedrijf waar het de norm was om na vergaderingen lang door te zakken, aangezien dit botste met haar geloofsovertuiging. Dergelijke botsingen kunnen, zoals we hierboven hebben aangegeven, het opbouwen van vriendschappen en het netwerken bemoeilijken, wat op zijn beurt weer negatieve gevolgen kan hebben voor iemands kansen in werk.

3.5.3 | Eigen gedrag

Tot slot gaan we in op de manier waarop de attitudes en het gedrag van allochtonen een invloed kan hebben op hun kansen in werk. Eerst en vooral kan de confrontatie met vooroordelen en racisme ertoe leiden dat allochtonen gedrag gaan stellen dat deze negatieve denkbeelden lijken te bevestigen. Zo kan de confrontatie met mensen die zich minder vriendelijk opstellen tegenover hen, ervoor zorgen dat allochtonen zich ook minder vriendelijk gedragen, wat de bestaande stereotypen kan gaan bevestigen. Daarnaast bestaat de kans dat ze, door een confrontatie met vooroordelen en barrières, minder moeite doen om hun loopbaan in eigen handen te nemen en minder geloven in de eigen competenties, wat op zijn beurt kan leiden tot een bijstelling van de doelen die men wil bereiken en het gedrag dat men stelt (Hackett & Byars, 1996; Steele & Aronson, 1995). Tot slot kan het besef of geloof dat anderen vooroordelen hebben over hun functioneren, ook effectief leiden tot mindere prestaties, precies door de vrees dat ze deze stereotypen zullen bevestigen en de stress die hiermee samenhangt (Dovidio & Hebl, 2005; Steele & Aronson, 1995).

Resultaten van kwalitatieve analyses

In de interviews zaten ook een aantal verhalen over factoren die kunnen leiden tot bepaalde, zelfbeperkende keuzes. Vooral het gebrek aan ondersteuning of aanmoediging om hogere diploma's te halen, wordt vaak aangehaald. Aan de ene kant spraken een aantal geïnterviewden over hoe 1^{ste} generatie immigranten vaak onvoldoende op de hoogte waren van het schoolstelsel om hun kinderen de juiste raad te geven. Vaak vonden zij het vooral belangrijk dat hun kinderen een diploma haalden dat heel praktijkgericht is, of zoals een geïnterviewde het zei: *“voor hen was dat vooral belangrijk dat hun zoon na de school een goede handenjob deed en er zijn boterham mee kon verdienen”*. Problematisch is vooral dat sommige mensen en instanties die wel meer op de hoogte zijn van het systeem en het belang van diploma's, dit vaak ondersteunden. Zo vertellen vele hogeropgeleide allochtonen, die dus later een diploma hoger onderwijs behaalden, dat ze tijdens hun schoolloopbaan van leerkrachten te horen hadden gekregen dat ze niet goed genoeg waren of van het PMS het advies hadden gekregen om naar een beroeps- of technische richting te gaan. Dit en andere negatieve ervaringen en verwachtingen, beïnvloedden volgens de geïnterviewden inderdaad vaak het zelfvertrouwen en het eigen gedrag van mensen van allochtone afkomst. Orhan, een jurist van Marokkaanse afkomst, vertelt daarover het volgende:

“Onlangs was er een artikeltje in, een persbericht van Belga, dat er ook een onderzoek was en da stond blijkbaar ook in de huisartsenkrant dat allochtonen vaker een gebrek hebben aan zelfvertrouwen, [euh] da was ook een heel uitgebreid onderzoek da in Nederland gedaan is een aantal jaar geleden en dat die onderzoekster zegt van: ‘kijk [euh], die leerkrachten, opvoeders, hulpverleners hebben te weinig oog voor die problemen die geïnternaliseerd zijn en men focust zich op da wangedrag, op da crimineel gedrag, maar die ander factoren die vergeet men of daar kijkt men bijna nie naar’. Die had ook wel gezegd: ‘kijk, men moet daar veel meer rekening mee houden.’ En ik ben der ook wel sterk van overtuigd omdat ik da gewoon zie in de praktijk met mensen als je daarmee spreekt, die geloven nie in zichzelf, geen zelfvertrouwen, en dan heeft ook te maken met hun klimaat. Ah ja als je in een klimaat zit, waar dat [euh] er enkel slechte verwachtingen zijn van jou [...] een vriend die van mijn leeftijd ongeveer die is ingenieur en die werkt bij een bedrijf op een functie die volgens mij al onder de ingenieursfunctie is, ma die moet dan elektriciteitskastjes maken. Ik denk dat da eerder iets is voor een A2 of een A1 elektriciteit maar hij is.... En dan praat je daar mee en dan zeg je van kijk heb je ooit het..., okay, tis nie onbegrijpelijk dat men in zo'n job begint om ervaring op te doen of en zo als eerste job. Maar dan vraag je van heb je al geprobeerd om om elders aan de bak te geraken bijvoorbeeld bij

de stad, toch ook ingenieurs, haaa dan dan krijg je reacties van ‘oeh, ik, ik zou graag da wel kunnen’, da soort van, da merk je constant, en das dan al iemand die ingenieursdiploma heeft, laat staan jongeren die [euh] geen hoger onderwijs gedaan hebben. Dan zie je die die zijn onzeker en da heeft met verschillende factoren te maken ook met [euh] met een klimaat da nogal vijandig is. Als je constant moe horen da allochtone jongeren ruziemakers zijn en criminelen enzovoort da manifesteert zich in een laag zelfbeeld.”

Orhan merkt dus in zijn omgeving dat, als een gevolg van de stereotypen die over hen heersen, veel mensen met een laag zelfbeeld en een tekort aan zelfvertrouwen kampen, waardoor ze hun eigen kansen in werk gaan beperken.

3.6 | Bevindingen uit de focusgroepen

3.6.1 | Inleiding

Tot slot bespreken we nog de bevindingen uit de twee focusgroepen die we gehouden hebben rond de kansen in werk van personen van allochtone origine. Zoals we in hoofdstuk 1 hebben uitgelegd, hielden we één focusgroep met personen van allochtone origine en één met loopbaanbegeleiders. In totaal namen 9 personen deel aan de eerste focusgroep en 4 aan de tweede. Onderstaande tabel geeft wat meer informatie over de deelnemers aan de eerste focusgroep. In totaal namen 5 eerste generatie migranten deel aan de focusgroep en 4 allochtonen van de tweede generatie. Zes deelnemers waren vrouwen en drie mannen. De informatie in de tabel is bewust vaag gehouden om de anonimiteit van de deelnemers te garanderen. De namen die vermeld zijn, zijn schuilnamen.

Naam	Afkomst	Job	Ervaring met LBB
Ivanna	Gemigreerd uit Rusland	Werkt als bediende	Ja
Frida	Gemigreerd uit Mexico	Werkt als bediende	Nee
Darni	Gemigreerd uit Indonesië	Werkt in culturele sector	Nee
Oscar	Gemigreerd uit Colombia	Werkt als onderzoeker	Nee
Girija	Gemigreerd uit Nepal	Werkt als arbeider	Nee
Zahra	Geboren in België, Pakistaan-	Werkt in commerciële sec-	Nee

	se afkomst	tor	
Sabir	Geboren in België, Marokkaanse afkomst	Werkt in financiële sector	Nee
Farah	Geboren in België, Marokkaanse afkomst	Werkt als consultant	Nee
Abra	Geboren in België, Pakistaanse afkomst	Werkt in de sociale sector	Nee

In wat volgt bespreken we de bevindingen uit de twee focusgroepen. Zoals we aangaven in hoofdstuk 1, zullen we vooral citaten geven uit de focusgroep met de deelnemers uit de kansengroep zelf. Wanneer een bepaalde factor werd ondersteund– of net werd tegengesproken – in de focusgroep met de loopbaanbegeleiders, gaan we daar telkens op in. Ook aanvullingen vanuit de focusgroep met de loopbaanbegeleiders worden vermeld.

We hebben de bespreking van de focusgroepen als volgt gestructureerd. Eerst gaan we in op factoren die kansen in werk beïnvloeden. Vervolgens zoemen we in op de ondersteuningsnoden die mensen van allochtone afkomst ervaren. Tot slot bespreken we aan aantal elementen die te maken hebben met de loopbaanbegeleiding van mensen van allochtone origine.

3.6.1 | Factoren die kansen in werk beïnvloeden

3.6.1.1. Objectieve belemmeringen

Een eerste element waarvan de werknemers van allochtone afkomst in de focusgroep ervaren dat het hun kansen in werk beïnvloedt, is hun talenkennis. In de eerste plaats speelt uiteraard de kennis van het algemeen Nederlands een rol. Wanneer Nederlands niet de moedertaal is, kan dit een belemmering zijn om bepaalde jobs te krijgen of om op te klimmen. Zahra, een jonge vrouw die in België geboren is en wiens ouders uit Pakistan afkomstig zijn, stelt bijvoorbeeld het volgende over taal bij sollicitaties:

“Als ik een interview doe, dan merk ik dat ik meer naar woorden moet zoeken, een autochtoon zal daarmee minder problemen hebben. Of ik moet me extra voorbereiden op een sollicitatie.”

Omdat Nederlands niet haar moedertaal is, kan ze er zich (iets) minder vlot in uitdrukken. Hierdoor vermoedt ze dat ze een nadeel heeft ten opzichte van mensen voor wie de taal meer evident is. Ook Darni, een allochtoonse van de eerste generatie afkomstig uit Indonesië, vreest dat haar objectieve taalachterstand een invloed heeft op haar kansen in werk. Ze verwacht vooral dat ze minder kans heeft op een job op een hoger niveau (die ze intellectueel wellicht wel zou aankunnen) omdat in zulke jobs schrijven vaak een belangrijk onderdeel is. Ze vreest dat ze in dergelijke jobs problemen zou krijgen door haar achterstand in de geschreven taal:

“Schriftelijk is moeilijker, geschreven heb ik het nog moeilijker. Als ik elders zou werken, rapporten schrijven en zo zou toch moeilijker zijn.”

Een bijkomend probleem op het vlak van taal is dat werkgevers in België vaak niet alleen verwachten dat mensen vlot Nederlands kennen, maar ook dat ze de andere landstalen – en dan vooral Frans – kennen. Voor personen van allochtone afkomst betekent dit dus dat ze naast het Nederlands vaak nog een extra vreemde taal moeten leren (naast hun moedertaal en eventuele andere talen die ze al kennen). Dit werd door meerdere deelnemers uit de focusgroep als een extra drempel ervaren.

Naast kennis van de officiële landstalen, kan tot slot ook kennis van de dialecten de kansen in werk van mensen van allochtone origine belemmeren. Zo vertelt Ivanna, die perfect Nederlands praat:

“Maar het probleem is nu dat ik inderdaad geen goed Nederlands spreek, want ik spreek geen West-Vlaams.”

Ivanna merkt dus dat ze – ondanks een goede kennis van het Nederlands – toch een taalachterstand heeft, namelijk op het gebied van de dialecten die vaak op het werk gebruikt worden. Hierdoor kan het soms moeilijk zijn om collega's of bazen op het werk goed te begrijpen, wat uiteraard nadelig kan zijn, zowel om goede relaties op te bouwen als om correct te begrijpen wat er verwacht wordt.

Een tweede objectief kenmerk dat voor mensen van allochtone afkomst kan leiden tot minder kansen in werk, is een diploma behaald in het buitenland. Buitenlandse diploma's worden vaak niet erkend of niet als evenwaardig beschouwd in België. De loopbaanbegeleiders merkten op dat dit er vaak voor zorgt dat mensen van allochtone origine terecht komen in jobs waarvoor ze overgekwalificeerd zijn en die onderbetaald worden. Tegelijkertijd gaf men in de focusgroep ook aan dat deze niet-

erkenning voor sommige jobs wellicht terecht is. Zo gaf Ivanna aan dat ze toch een heel pak meer vertrouwen heeft in een dokter die zijn/ haar diploma in België behaald heeft dan in iemand die in Rusland geneeskunde gestudeerd heeft.

Een derde objectieve belemmering is dat ook vaak werkervaring opgedaan in het buitenland niet wordt erkend door werkgevers in België. Darni, die in België een diploma haalde, vindt het zeer problematisch dat haar werkervaringen in Indonesië compleet genegeerd worden:

“Ik had in mijn land ook veel andere dingen gedaan, maar dat kon ik niet meenemen hier, dus je kunt dat op je cv zetten, die ervaring maar ja ze kennen die organisaties niet en zo.”

Ivanna maakte hetzelfde mee en vindt de niet-erkenning van ervaring minstens even belangrijk als de niet-erkenning van diploma's:

“Werkervaring vind ik erger, want dat is iets beters dan een opleiding, je hebt het al gedaan. Ik zag dat alles wat ik in Rusland gedaan had, dat dat gewoon niet meetelde.”

Doordat diploma's en werkervaring opgedaan in het buitenland niet worden meegeteld, hebben mensen van allochtone origine een absoluut nadeel tegenover Belgische kandidaten van dezelfde leeftijd met een gelijkaardig diploma. Dit draagt er sterk toe bij dat ze moeilijker een job kunnen vinden of moeilijker een job kunnen vinden die overeenkomt met hun ervaringen en capaciteiten.

3.6.1.2. Stereotypen en discriminatie

De deelnemers uit de focusgroepen werden ook soms geconfronteerd met discriminatie en stereotypen. In de eerste plaats hadden een aantal deelnemers uit de focusgroep het gevoel dat ze alleen al door hun naam soms minder kansen in werk kregen. Zo vermoedden een aantal van hen dat ze in het verleden enkel door hun “vreemd klinkende” naam werden uitgesloten van bepaalde jobs, aangezien die onmiddellijk zal gelinkt worden aan een aantal vooroordelen. Ivanna vertelt bijvoorbeeld:

“Ik heb toch vaak het gevoel gehad dat ik daar daar en daar niet binnen geraak louter op basis van mijn naam, gewoon een vreemde naam, zelfs als daar staat dat ik de Belgische nationaliteit heb, gaan ze me niet uitnodigen.”

Ivanna vermoedt dus dat haar naam er al vaak voor gezorgd heeft dat ze voor bepaalde jobs zelfs niet in overweging werd genomen.

In de tweede plaats werden de deelnemers uit de focusgroep soms geconfronteerd met het stereotypen. Een eerste stereotype waarmee men vaak te maken krijgt, is het geloof dat personen van allochtone origine (onafhankelijk van het feit of zij van de eerste of tweede generatie zijn) de Nederlandse taal minder machtig zijn. Hierover vertelt Ivanna het volgende:

“Als ik ergens nieuw kom, ik word altijd direct gedegradeerd tot allochtoon, in de zin van, ‘je bent allochtoon, dus je bent de Nederlandse taal niet machtig of niet genoeg machtig’. Maar het spijt me zeer, ik spreek en schrijf soms beter dan veel mensen die hier geboren en opgeleid zijn. Dat doet soms zeer. Vooral op sollicitatie, maar ook als je ergens nieuw bent, het is echt soms vervelend: men zegt altijd van: ‘gij spreekt goed Nederlands’, dan zeg ik: ‘dank u, gij ook’.”

Ivanna spreekt dus goed Nederlands, maar blijft wel steeds botsen op het idee dat ze dat niet zou kunnen. Dit leidt ertoe dat ze zich vaak onzeker begint te voelen over haar taalgebruik en alles wat ze schrijft veelvuldig nakijkt op taalfouten:

“Ik check en dubbel-check ook altijd alles, 2 3 keer, want ik weet dat als het bij mij fout staat dan gaan ze me sowieso scheef bekijken [...] het wordt wel strenger bekeken als je van allochtone afkomst bent”

Ze doet er dus alles aan om taalfouten te vermijden, aangezien ze anders de stereotypen over haar talenkennis vreest te bevestigen. Zahra beschrijft eenzelfde gevoel van onzekerheid over haar taalgebruik:

“Dan word je ook zelf onzeker, als iemand naar mij kijkt dan heb ik zoiets van ben ik wel goed aan het spreken [...] dus dat maakt je wel onzeker, heb ik iets gezegd dat ik niet mocht zeggen dan denk ik van heb ik een fout woord gebruikt of zo.”

De vooroordelen die bestaan over hun taalgebruik kunnen op deze manier leiden tot onzekerheid, wat op zich dan weer een invloed kan hebben op het eigenlijk taalgebruik.

Daarnaast gaven de deelnemers aan de focusgroep aan dat ze ook regelmatig geconfronteerd worden met stereotypen gerelateerd aan hun specifieke afkomst of religie. Men voelt zich op die manier gereduceerd tot dat éne element. Sabir vertelt bijvoorbeeld dat hij zich als moslim moest verantwoorden ten opzichte van zijn collega's voor 11 september:

“Ik begon net na 11 september als moslim, Marokkaanse moslims voor de werkgever was dat helemaal geen probleem maar de collega's dat is een heel ander verhaal [...] ik moest mij bijna afzetten en zeggen dat 11 september niet goed was dat werd van mij

verwacht bijna [...] ikzelf mij als moslim daarvan distantiëren expliciet genoeg zodat zij zeker zouden zijn dat ik het daar niet mee akkoord ben.”

Hij ondervond minder problemen bij het vinden van een job dan bij het geaccepteerd worden door zijn collega's, die hem als moslim anders, en verdacht behandelden.

Tot slot kwam ook puur pestgedrag of uitsluiting door de collega's of bazen aan bod. Farah, een jonge Marokkaanse vrouw van de tweede generatie, vertelt:

“Ik heb ergens gewerkt voor 2 jaar, om daar binnen te raken was dat geen probleem, maar eens als je daar zijn voel je toch wel dat je anders behandeld wordt. In het begin zelfs een beetje als een melaatse, iedereen die u een beetje negeert, alsof men bang is van u, alsof je Osama Bin Laden in persoon bent. [...] Eigenlijk ben ik gewoon buiten gepest, na 2 jaar heb ik het opgegeven, dacht ik foert [...] Zo heb ik eens een collega gehad die zei van ‘ah ja Marokkaanse afkomst, gij gaat dus eindigen met een slaande man’ [...] Bij mij was het ook wel met niveaus. Als mensen boven u saboteren dan weet je dat je geen toekomst meer hebt hé”

Farah heeft dus uiteindelijk zelf haar job verlaten omdat ze zo tegengewerkt werd dat ze het gevoel had dat ze toch geen toekomst meer had in de organisatie.

3.6.1.3. *Verschil binnen de groep*

Een belangrijke opmerking die in beide focusgroepen aan bod kwam, is dat de groep mensen van allochtone afkomst niet zomaar als homogene groep mag gezien worden. Zo zullen verschillende individuen uit deze groep vaak met volledig verschillende problemen geconfronteerd worden. Zo zijn het vooral nieuwkomers (mensen die zelf gemigreerd zijn) die geconfronteerd worden met problemen rond objectieve taalachterstand. Daarenboven zijn volgens de loopbaanbegeleiders vooral deze groep vaak minder goed op de hoogte van de werking en instanties van de Vlaamse arbeidsmarkt, waardoor ze kansen dreigen mis te lopen. Tot slot worden uiteraard vooral nieuwkomers geconfronteerd met het feit dat hun buitenlands diploma niet erkend wordt. Hun situatie is dan ook sterk verschillend van die van mensen van de 2de of 3de generatie.

Verder is natuurlijk ook het verschil in opleiding zeer belangrijk. Zo zullen hoogopgeleide nieuwkomers vaak andere vragen en noden hebben dan laaggeletterde vluchtelingen, net zoals laagopgeleide mensen van de 2de generatie vaak op andere problemen botsen dan mensen die hoogopgeleid zijn.

Een ander belangrijk verschil is het verschil in etniciteit. Zo zijn de stereotypen over mensen van Marokkaanse of Turkse afkomst duidelijk anders dan die over bij-

voorbeeld mensen van Zuid-Amerikaanse afkomst. Deze laatste groep wordt volgens Frida immers vooral gelinkt met feesten, dansen en plezier, terwijl we hierboven zagen dat anderen bijvoorbeeld met terrorisme gelinkt worden.

Ook de sector of het soort beroep waarin men werkt of wilt werken kan een belangrijke invloed hebben op de kansen in werk. Zo wordt er volgens Ivana anders gekeken naar allochtonen in knelpuntberoepen (waar ze zeer gegeerd zijn) dan in andere sectoren waar ze niet verwacht worden. Oscar merkte ook op dat het in zijn sector zelfs helemaal niet nodig was om Nederlands te leren, waardoor dit voor hem dus nooit een belemmering gevormd heeft.

3.6.2 | Ondersteuningsnoden

Aan wat voor begeleiding en hulp bij de loopbaan hebben mensen van allochtone origine nu behoefte? Uit het voorgaande kunnen we afleiden dat men gebaat zou kunnen zijn bij hulp bij taalproblemen (o.a. taallessen, niet enkel Nederlands, maar ook Frans en dialecten), hulp bij het zoeken van geschikt werk (o.a. strategieën om om te gaan met niet-erkende diploma's en ervaring) en hulp bij en strategieën om om te gaan met stereotypen en pestgedrag.

Verder kwamen er ook nog drie additionele issues naar boven in de focusgroep. In de eerste plaats gaven een aantal mensen van de eerste generatie aan dat hun kansen in werk zouden kunnen verbeteren als ze beter de gewoonten van de Belgen konden begrijpen. Doordat men deze niet goed kent, ontstaan er soms misverstanden en wordt het vormen van relaties bemoeilijkt. Frida vertelt bijvoorbeeld:

“Wat ook belangrijk is hoe wij allochtonen ons voelen tussen de Belgen, soms is dat echt, als we alleen tussen Belgen zitten, we ons minder voelen. Ik praat niet goed, hoe gaat hij denken, er zijn gewoonten hier die verschillen zoveel van onze landen van afkomst [...] Cultuur is zo anders en de autochtonen gedragen zich anders dan wij in onze landen, soms is dat gewoon een misverstand, en wij durven dat gewoon niet vragen van ‘hoe is dat hier’. [...] In de inburgeringscursus die ik volgde, dat was er niet, dat was meer van hoe ga je een bankrekening openen, wat is een vakbond, dat is nuttig, maar...hoe zijn de Belgen, wat zijn de waarden, wat is belangrijk voor hen”

In de tweede plaats werd aangekaart dat het soms nodig is dat er wordt ingegrepen op de werkplek zelf en op het gedrag en de overtuigingen van de mensen daar. Pestgedrag kan bijvoorbeeld moeilijk door het slachtoffer ervan veranderd worden; hiervoor is het nodig dat er wordt ingegrepen op de pesters zelfs en soms op de structu-

ren in de organisatie. In zulke gevallen is loopbaanbegeleiding wellicht minder geschikt – of in elk geval ontoereikend om de oorzaak van het probleem op te lossen. Farah reflecteert hiervoor, met in het achterhoofd het pestgedrag waarmee ze zelf geconfronteerd werd:

“Ik vind dat wel goed, mensen helpen veranderen, maar ja dan verandert uw omgeving niet, je kunt wel proberen groeien en ontplooien, maar als de rest rondom u...”

Tot slot haalde Zahra, een allochtoonse vrouw van de tweede generatie, ook aan dat ze al behoefte had gehad aan hulp bij het zoeken van een job die bij haar past. Ze beschrijft bijvoorbeeld het volgende:

“Ik heb heel mijn leven in de commerciële sector gewerkt en ik wil eigenlijk compleet veranderen naar de sociale sector, en dat is moeilijk want ik heb geen ervaring [...] Ik kwam een paar maanden geleden terug uit Engeland en ik dacht: wat ga ik doen? Ik had ook geen informatie over loopbaanbegeleiding of zo. Ik zat toen echt met de vraag: ‘wat moet ik nu doen?, hoe moet ik da nu aanpakken?’.”

Als ze toen geweten had dat er zoiets bestond als loopbaanbegeleiding, had dit haar echt kunnen helpen bij haar zoektocht op de arbeidsmarkt.

3.6.3 | Loopbaanbegeleiding met personen van allochtone origine

3.6.3.1 Vragen waarmee men naar loopbaanbegeleiding komt

Volgens de loopbaanbegeleiders zijn de belangrijkste vragen waarmee mensen van allochtone origine naar loopbaanbegeleiding komen: hulp bij het zoeken van werk, het selecteren van een goede opleiding (die een grote kans geeft om werk te vinden), raad over hoe ze promotie kunnen maken en pestgedrag op het werk dat niet meer te harden is. Deze vragen sluiten dus sterk aan bij de loopbaanproblemen die we hierboven beschreven hebben. De vraag “welke jobs passen bij mij?” is minder vaak de drijfveer om naar loopbaanbegeleiding te stappen. Hierdoor is zelfreflectie, wat de kern vormt van loopbaanbegeleiding, niet de eerste tool om de vragen van mensen van allochtone origine in loopbaanbegeleiding aan te pakken. De loopbaanbegeleiders gaven echter aan dat ook begeleiding die begint met meer praktische vragen (i.e. hoe solliciteer ik, hoe stel ik een CV op,...) soms kan uitmonden in en/ of gebaat kan zijn met zelfreflectie.

3.6.3.1 *Begeleidingsissues*

Loopbaanbegeleiding met mensen van allochtone origine kan een aantal specifieke eisen stellen aan het begeleidingstraject. Er kwamen twee belangrijke issues naar voren in de focusgroep met de loopbaanbegeleiders. In de eerste plaats kan de loopbaanbegeleiding met mensen van allochtone origine bemoeilijkt worden door een gebrekkige kennis van het Nederlands. Wanneer men niet zo goed Nederlands spreekt, kan dit een vlotte communicatie over complexe thema's bemoeilijken, zoals reflecties over de eigen loopbaan. Daarenboven merkte een loopbaanbegeleider op dat het woordgebruik in sommige testen wel heel moeilijk kan zijn:

“Soms komen in onze testen wel woorden voor die ook voor Nederlandstaligen al moeilijk zijn, bijvoorbeeld in van die psychologische testen van ik ben zelfredzaam,...je kan die zomaar niet vertalen want die zijn geïjkt dus die testen kan je niet gebruiken maar dat is ook niet aan de orde want die mensen zitten met andere vragen, dus veel van die testbatterijen kan je niet gebruiken”

Taal blijkt dus niet alleen de kansen in werk te beïnvloeden, maar ook de kansen om goede loopbaanbegeleiding te volgen.

Een tweede belangrijke uitdaging is gerelateerd met het feit dat de groep mensen van allochtone origine een erg diverse groep zijn. Aangezien de achtergrond van mensen een impact heeft op hun loopbaanervaringen en –problemen, kan het nodig zijn om de begeleiding hier voldoende aan te passen. De loopbaanbegeleiders gaven aan dat dit niet steeds eenvoudig is omdat ze soms een gebrekkige kennis hebben over (bepaalde) andere culturen, en over de manier waarop eigen interpretaties en taalgebruik verschillen afhankelijk van iemands achtergrond en cultuur.

3.6.2.3. *Bereik*

Loopbaancentra worstelen met de vraag hoe ze best personen van allochtone origine kunnen bereiken. Hun ervaring is dat traditionele wegen om cliënten te bereiken niet echt lijken te werken bij deze groep. Reclame die vooral focust op reflectie over de loopbaan sluit bijvoorbeeld niet echt aan bij de noden, vragen en problemen van deze groep. Een loopbaanbegeleider verwoordt het als volgt:

“Die mensen komen niet toe aan de zingevingsvraag, dat is een ander soort vraag. Zij zitten met help-me-uit-de-shit-vragen. Maar heel onze publiciteit is een draait om een zingevingsvraag.”

Verder is volgens de loopbaanbegeleiders het goed gebruiken van netwerken belangrijk om deze groepen te bereiken. Een mogelijkheid is om deze netwerken te ‘infiltreren’ om zo rechtstreeks in contact te komen met mensen die mogelijk geïnteresseerd zijn in loopbaanbegeleiding. Een andere mogelijkheid is gebruik te maken van mond-aan-mond reclame, zoals het meegeven van flyers aan bestaande klanten.

Tot slot willen we vermelden dat het bereiken van mensen van allochtone origine niet enkel voor loopbaanbegeleiding moeilijk is. De deelnemers van allochtone afkomst uit de focusgroep hadden in het algemeen het gevoel dat ze te weinig op de hoogte waren van initiatieven die voor hen bedoeld zijn en dat deze initiatieven niet genoeg – of niet op de juiste manier – gepromoot worden. Zo bleek Ivana bijvoorbeeld zelfs lang niet op de hoogte te zijn dat ze tot een kansengroep behoorde:

“De maatregelen worden niet altijd gepromoot. Ik wist niets van kansengroepen tot ik een vacature tegenkwam die mij interesseerde waarop stond GESCO statuut. Ik heb daar toen naar gebeld en toen ben ik te weten gekomen dat ik behoor tot een kansengroep.”

3.7 | Conclusie

3.7.1 | Zijn allochtonen een kansengroep in werk?

Het doel van dit hoofdstuk was om na te gaan hoe het gesteld is met de kansen op werk en de kansen in werk van mensen van allochtone origine. Eerst zijn we ingegaan op hun kansen *op* werk, het oorspronkelijk criterium om hen als kansengroep voor loopbaanbegeleiding te beschouwen. De cijfers hieromtrent tonen duidelijk aan dat op dat vlak inderdaad een probleem is. De werkzaamheidsgraad van allochtonen ligt immers beduidend lager dan die van autochtonen. Daarna hebben we, gebruik makend van de lijst van criteria die we in het vorige hoofdstuk hebben opgesteld, de kansen *in* werk van allochtonen bestudeerd. Bij de objectieve criteria hebben we gezien dat ze gemiddeld lager scoren op de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsinhoud en de criteria met betrekking tot de loopbaan als geheel. Ook bij de subjectieve criteria vonden we duidelijke problemen. Op basis van de literatuur en het Vlaamse cijfermateriaal rond allochtonen kunnen we daarom stellen dat de kansen in werk van deze groep problematisch zijn en dat ze terecht als een kansengroep in werk worden beschouwd.

3.7.2 | Reflecties rond de kansengroep in het huidige beleid

3.7.2.1. *Allochtonen zijn een diverse groep*

Hoewel allochtonen als groep duidelijk minder kansen in werk lijken te hebben, is het belangrijk om te wijzen op de diversiteit binnen deze groep. De groep is zowel divers in termen van herkomst, als wat de duur van hun aanwezigheid in de Vlaamse context betreft. De ene allochtoon is met andere woorden de andere niet en vermoedelijk bestaan er gradaties van ‘allochtoon-zijn’ en van de mate waarin ze minder kansen in werk hebben.

Zoals we in dit hoofdstuk gezien hebben, beïnvloedt de herkomst van een allochtoon zijn of haar kansen op en in werk. Zo hebben we bijvoorbeeld gezien dat de werkzaamheidsgraad en het loon van mensen van Turkse afkomst gemiddeld lager is dan die van andere allochtonen. Bovendien verschillen de stereotypen die bestaan over allochtonen ook per land van herkomst, waardoor ze ook met andere barrières zullen geconfronteerd worden. Het is met andere woorden de vraag in welke mate we de kansen in werk van een blanke Amerikaanse immigrant kunnen vergelijken met die van iemand van Turkse of Marokkaanse origine. Het ligt voor de hand dat deze laatste individuen gemiddeld meer loopbaanbarrières tegen zullen komen, bijvoorbeeld door racisme en islamofobie. Daarenboven is het de vraag of het hebben van minder kansen in en op werk zomaar stopt aan de grenzen van de EU of de EER. Zo hebben we bijvoorbeeld gezien dat ook mensen van Oost-Europese afkomst een lagere werkzaamheidsgraad hebben dan autochtonen. Bovendien zouden heel wat Vlamingen een probleem hebben met migratie vanuit bijvoorbeeld Polen (Meuleman & Billiet, 2003).

Allochtonen verschillen niet enkel in het land van herkomst, maar ook in hoe lang ze reeds in Vlaanderen zijn. Het ligt voor de hand dat verschillende generaties met verschillende problemen geconfronteerd zullen worden. Zo is een gebrekkige kennis van het Nederlands en de niet-erkenning van diploma's vooral een probleem van 1^{ste} generatie migranten, hoewel – zoals bleek uit de focusgroepen – ook 2^{de} generatie allochtonen zich beperkt kunnen voelen door hun kennis van het Nederlands wanneer dit niet hun moedertaal is. Tweede en derde generatie allochtonen hebben in het algemeen minder taalachterstand, maar worden wel nog steeds geconfronteerd

met vooroordelen, racisme en discriminatie en zijn zich daar bovendien veelal meer van bewust.

3.7.2.2. *Cijfers over allochtonen zijn onvolledig*

Vervolgens wijzen we nog eens op de meetproblemen die samenhangen met de definitie op basis etniciteit. Dit zorgt er niet alleen voor dat we eigenlijk moeilijk zicht hebben op bepaalde aspecten van hun kansen in werk, maar ook over hun aantal. Hierdoor is het onduidelijk of het aandeel allochtonen dat bereikt wordt in loopbaanbegeleiding in de buurt komt van hun aandeel op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het is met andere woorden praktisch zeer moeilijk om het bereik van deze kansengroep in te schatten en om te bepalen of er meer gerichte acties moeten plaatsvinden om deze groep extra te bereiken.

3.7.2.3. *Het bereik van allochtonen door loopbaanbegeleiding*

In verband met het bereik merken we in de eerste plaats op dat het niet voor elk centrum even evident zal zijn om deze groep in grote getallen te bereiken. In sommige steden of regio's wonen nu eenmaal veel meer allochtonen dan in anderen. Uiteraard is dit belangrijk om in het achterhoofd te houden wanneer we het bereik van allochtonen per centrum willen evalueren.

Een tweede issue dat relevant is bij het bereik van allochtonen in loopbaanbegeleiding, is de taal. Aangezien loopbaanbegeleiding in het Nederlands verloopt, kan een gebrekkige kennis van het Nederlands maken dat sommigen zich niet aangesproken voelen door de dienstverlening. Tegelijk kan een gebrekkige kennis van het Nederlands ook maken dat mensen van allochtone origine Nederlandstalige folders over of reclame voor loopbaanbegeleiding niet begrijpen of gewoon negeren.

Uit de focusgroepen bleek verder dat de manier waarop loopbaanbegeleiding best bekend gemaakt kan worden, ook verschillend kan zijn bij mensen van allochtone origine. Reclame die focust op reflectie over de loopbaan zou niet altijd aanspreken bij deze groep. Manieren die beter werken om personen van allochtone afkomst te bereiken zijn het 'infiltreren in netwerken' (om zo rechtstreeks in contact te komen met mensen die mogelijk geïnteresseerd zijn in loopbaanbegeleiding) en mond-aan-mond reclame (zoals het meegeven van flyers aan bestaande klanten).

3.7.3 | Alloctonen in loopbaanbegeleiding

Tot slot bekijken we nog een aantal issues die relevant kunnen zijn bij het begeleiden van alloctonen met loopbaanvragen.

3.7.3.1. *Omgaan met racisme & discriminatie*

In de eerste plaats tonen de bevindingen uit dit hoofdstuk aan dat alloctonen vaak met andere loopbaanproblemen geconfronteerd worden dan autoctonen. Zo hebben racisme en discriminatie vaak een belangrijke invloed op hun loopbaan. Loopbaanbegeleiding kan alloctonen helpen om om te gaan met deze barrières. Zoals hierboven aangehaald kunnen deze barrières niet alleen rechtstreeks een invloed hebben op de kansen op en in werk, maar ook via de manier waarop mensen naar zichzelf en de rest van de wereld kijken. Zo is het dus mogelijk dat het geloof in het eigen kunnen – en dus ook de loopbaanaspiraties die men voor zichzelf stelt – sterk aangetast zijn door frequente ervaringen met vooroordelen en discriminatie (Hackett & Byars, 1996). In loopbaanbegeleiding is het belangrijk om in te schatten in welke mate dit het geval is, zodat eventueel kan gewerkt worden aan het versterken van dit geloof in het eigen kunnen. Daarnaast kan loopbaanbegeleiding alloctonen ook helpen om strategieën te ontwikkelen om met barrières om te gaan. Hierbij kan men ook ingaan op verschillende manieren om om te gaan met hun afkomst op het werk. Zo kan het in sommige gevallen voordelig zijn om afkomst zo weinig mogelijk te benadrukken, terwijl het in andere gevallen benadrukt kan worden of op een zodanige manier gebruikt kan worden dat het hen helpt om zichzelf in een beter daglicht te stellen (Van Laer & Janssens, 2010b). In het algemeen lijkt het belangrijk dat loopbaanbegeleiding personen van alloctone afkomst helpt om een realistisch gevoel van controle over hun loopbaan te ontwikkelen (Albert & Luzzo, 1999; Hackett & Byars, 1996).

3.7.3.2. *Het belang van netwerken benadrukken*

Daarnaast kan loopbaanbegeleiding alloctonen ook helpen stilstaan bij het belang en het ontwikkelen van netwerken. Voor alloctonen kan het, meer nog dan voor autoctonen, belangrijk zijn om goede netwerken op te bouwen (Flores & Heppner, 2002). Bovendien kan een werknemer van alloctone afkomst baat hebben bij twee soorten relaties. Eerst en vooral zijn relaties met andere alloctonen (met succeserva-

ringen) belangrijk. Het zien en horen van succesverhalen van anderen die op hen gelijken, kan bijdragen tot het gevoel dat men zelf bepaalde doelen kan bereiken. Daarnaast kan men eventueel van deze succesvolle anderen leren hoe men kan omgaan met barrières op de arbeidsmarkt (Hackett & Byars, 1996; Karunanayake & Nauta, 2004; Mickelson, 1990; Zirkel, 2002). Naast deze banden met andere allochtonen zal het ook essentieel zijn om te proberen sterke banden op te bouwen met autochtonen binnen de organisatie, aangezien dit hen extra steun, legitimiteit en informatie kan opleveren (Thomas & Alderfer, 1989; Ibarra, 1995). Allochtonen die hierin slagen, zullen beter in staat zijn succesvol te worden binnen organisaties.

3.7.3.1. *Ken de allochtone cliënt*

Bij het begeleiden van allochtonen, kunnen loopbaanbegeleiders baat hebben bij specifieke informatie over allochtonen, hun land van herkomst en hun geloof. Deze informatie kan helpen om hun leerervaringen, interesses, doelen en werkwaarden beter te begrijpen. Zo kan het zinvol zijn om te weten welke aspecten van de Islam een invloed kunnen hebben op de loopbanen van Moslims. Specifieke informatie over allochtonen kan ook helpen om te begrijpen hoe een persoon van allochtone naar het gegeven loopbaan en werk kijkt. Dit kan immers verschillen afhankelijk van hun afkomst en de daarbij horende ervaringen, socialisatie processen en rolmodellen (Flores & Heppner, 2002; Fouad & Byars-Winston, 2005). Het kan namelijk zijn dat ze hierdoor een andere visie hebben op het soort loopbaan dat geschikt is voor hen. Het kan dan ook belangrijk zijn om dit soort carrière-stereotypen expliciet te maken en te verkennen of er geen loopbaanmogelijkheden bestaan die ze voordien nooit overwogen hebben (Flores & Heppner, 2002).

Hoofdstuk 4

Personen met een arbeidshandicap

4.1 | Inleiding

Een tweede groep die in het huidige denken rond loopbaanbegeleiding gezien wordt als een kansengroep zijn mensen met een arbeidshandicap. Hierbij worden de volgende personen als arbeidsgehandicapten beschouwd: *“mensen met een aantasting van hun mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden, voor wie het uitzicht op het verwerven en behouden van een arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats, langdurig en in belangrijke mate beperkt is of bedreigd wordt”* (Besluit tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004 betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening).

Net zoals de meeste definities van arbeidshandicap (cf. Fripont & Bollens, 2003; Samoy, 2009), omvat deze omschrijving twee belangrijke elementen die nodig zijn om te kunnen spreken van een arbeidshandicap: (1) er moet sprake zijn van een bepaalde ‘aantasting’ van iemands mogelijkheden en (2) deze aantasting moet leiden tot een belemmering op de arbeidsmarkt. Deze ‘belemmering’ is hier gedefinieerd als een bedreiging of beperking van de kansen op het hebben en behouden van een arbeidsplaats en van de mogelijk om hierin door te groeien. Onmiddellijk blijkt dus dat er in de definitie van een arbeidshandicap niet alleen verwezen wordt naar minder kansen *op* werk (het hebben van een job) maar ook naar het hebben van minder kansen *in* werk (doorstroomkansen). Daarnaast blijkt uit deze definitie ook de grote diversiteit aan mensen die in deze groep vervat zitten: het kan gaan om mensen met een mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aantasting. Uiteraard maakt dit het complexer om algemene uitspraken te doen over mensen met een arbeidshandicap.

Net zoals bij de groep van mensen van allochtone afkomst stoten we bij deze kansengroep op het probleem dat er geen exhaustieve administratieve cijfers bestaan over het aantal mensen met een arbeidshandicap in Vlaanderen. Door dit gebrek aan objectieve data is de beste manier om hun aantal in te schatten uit te gaan van enquêtes waarin mensen zelf moeten aangeven of ze een (arbeids)handicap hebben (Samoy, 2009). Het probleem hierbij is wel dat schattingen van hun aantal beïnvloed kunnen worden door de manier waarop vragen hieromtrent opgesteld zijn, door de manier waarop een (arbeids)handicap gedefinieerd wordt en door de kwaliteit en representativiteit van de studie.

Onderstaande tabel geeft de resultaten van een reeks recente enquêtes. Hieruit blijkt dat het aantal Vlamingen op werkzame leeftijd (tussen 15 en 64 jaar) met een handicap of langdurige ziekte tussen 14 en 22,6% ligt. De grootste steekproef (SEE2001) gaat uit van ongeveer 16%, wat overeenkomt met ongeveer 640.000 Vlamingen op beroepsactieve leeftijd (Samoy, 2009).

Tabel 7: Schattingen met betrekking tot personen met een handicap

Enquête	Leeftijd	% met handicap of langdurige ziekte	% met belemmeringen
PSBH-1998	16-64	17.8	14.0
PSBH-2000	16-64	14.0	10.3
Gezondheidsenquête 1997	16-64	22.6	14.7
Gezondheidsenquête 2001	15-64	21.0	13.0
Gezondheidsenquête 2004	15-64	19.0	12.2
SEE2001	15-64	16.0	12.3
APS-survey 2002	18-64	16.6	12.3
EAK-2002	15-64	16.2	12.7
EAK-2007	15-64	-	12.5
ESS-2006/2007	15-64	-	17.5
SILC-2007	16-64	17.0	15.7

Zoals hiervoor reeds aangehaald is, wil dit echter niet zeggen dat al deze mensen een *arbeidshandicap* hebben: hiervoor moet er immers sprake zijn van een belemmering van de kansen op de arbeidsmarkt door de aandoening. De schattingen van het aantal arbeidsgehandicapten variëren – volgens dezelfde enquêtes – van 10,3 tot

17,5%. Zowel de omvangrijkste (SEE2001) als de recentste steekproef (EAK-2007) schatten hun aantal 12,5%. Dit komt neer op ongeveer 500.000 Vlamingen op beroepsactieve leeftijd met een arbeidshandicap (Samoy, 2009).

Binnen deze groepen zijn er uiteraard nog verschillen in termen van de ernst van de aandoening. Uit cijfers uit 2007 (EAK-2007) blijkt bijvoorbeeld dat ongeveer 45% van de mensen met een arbeidshandicap zegt dat zijn of haar activiteiten erg belemmerd zijn door hun handicap, terwijl de rest ‘in zekere mate’ belemmering ondervindt. Daarnaast zien we ook dat er genderverschillen te vinden zijn in het aantal arbeidsgehandicapten. Van alle Vlaamse vrouwen op beroepsactieve leeftijd blijkt 12,9% een mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aantasting te hebben die de mogelijkheden op de arbeidsmarkt belemmert. Bij de mannen is dit iets lager, namelijk 12%. Belangrijk zijn ook de verschillen die samenhangen met leeftijd en scholingsgraad. Van de mensen tussen 50 en 64 jaar valt maar liefst 22% onder de definitie van ‘arbeidsgehandicapte’, terwijl dit bij de groep jonger dan 50 slechts 9% is. Gelijkaardige verschillen vinden we tussen laaggeschoolden (20% heeft een arbeidshandicap) en hooggeschoolden (9%) (Samoy, 2009). We merken hierbij ook op dat er een zekere overlap bestaat tussen de definitie van arbeidsgehandicapte en die van laaggeschoolde. Personen die Buitengewoon Secundair Onderwijs (BUSO) gevolgd hebben, vallen immers onder beide definities.

4.2 | Werkzaamheidsgraad

Zoals we net besproken hebben, is het aantal arbeidsgehandicapten in Vlaanderen moeilijk in te schatten omwille van een gebrek aan objectieve data. Als gevolg hiervan is ook hun werkzaamheidsgraad moeilijk te beoordelen. Bepaalde administratieve databanken, waarin mensen met een arbeidshandicap geregistreerd worden, kunnen ons echter wel een indicatie geven.

In de eerste plaats kan op basis van bepaalde administratieve datasets een schatting gemaakt worden van het aantal *niet-werkende* arbeidsgehandicapten. Zo waren er eind 2008 om en bij de 30.000 werkzoekenden met een arbeidshandicap ingeschreven bij de VDAB. Daarnaast bevinden vele arbeidsgehandicapten zich in de stelsels van arbeidsongeschiktheid (invaliditeitsuitkering, inkomens-vervangende tegemoetkoming voor gehandicapten of uitkering op grond van een arbeidsongeval of een be-

roepsziekte). Rekening houdend met het feit dat sommige van deze uitkeringen gecombineerd kunnen worden met gedeeltelijke tewerkstelling, kan geschat worden dat er zich in dit stelsel ongeveer 200.000 niet-werkende arbeidsgehandicapten bevinden. Dit geeft ons dus om en bij de 230.000 niet-werkende arbeidsgehandicapten die terug te vinden zijn in de verschillende administratieve systemen (Samoy, 2009).

Andere databanken kunnen ons dan weer een indicatie geven van het aantal *werkenden* met een arbeidsgehandicap. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om mensen die in beschutte of sociale werkplaatsen werken of gebruik maken van loonsubsidies en/ of arbeidspostaanpassingen. Op basis van deze registraties kan het aantal werkenden met een arbeidshandicap geschat worden op ongeveer 40.000 mensen (Samoy, 2009). Op deze manier komen we dus aan 230.000 niet-werkende en 40.000 werkende arbeidsgehandicapten. Van de 270.000 geregistreerde arbeidsgehandicapten is dus slechts 15% aan het werk is.

Deze groep van geregistreerden (270.000) is echter beduidend kleiner dan de 500.000 mensen met een arbeidshandicap die hierboven geïdentificeerd zijn. We kunnen er van uitgaan dat zowel de groep werkenden als de groep niet-werkenden een heel stuk groter is dan we op basis van de registraties kunnen inschatten. Zo zijn er naast mensen die werkzoekend zijn of vallen onder het stelsel van arbeidsongeschiktheid, waarschijnlijk nog een heel aantal niet-werkenden die bijvoorbeeld leefgeld ontvangen of die als huisman of -vrouw geen uitkering krijgen. Ook bij de werkenden kunnen we er van uit gaan dat er nog een heel aantal actief zijn op de arbeidsmarkt die niet geregistreerd zijn. Het is duidelijk dat we op basis van deze databanken slechts een beperkt beeld hebben van de werkzaamheid van de Vlaamse arbeidsgehandicapten.

Kwantitatieve analyses

De Panel Survey van Belgische Huishoudens (PSBH) geeft enig zicht op de onderschatting van mensen met een arbeidshandicap op basis van officiële registraties. De PSBH is een longitudinaal gegevensbestand (met data van 1992 tot 2002) gebaseerd op jaarlijkse surveys bij een representatieve steekproef van Belgische individuen en huishoudens. De PSBH-data laten toe werkenden te identificeren die met een chronisch gezondheidsprobleem, ziekte of handicap kampen en door die ziekte of handicap enigszins tot ernstig gehinderd worden in hun dagdagelijkse activiteiten. De PSBH data van 2000 tonen aan dat van deze groep individuen in Vlaanderen amper 29% een erkenning had of aan het aanvragen was op het moment van de bevraging. De overgrote meerderheid (nl. 71%) van de werkenden met een arbeidshandicap lijkt dus geen stappen tot erkenning gezet te hebben. Het hoeft dan ook niet te verbazen dat een groot deel van de werkenden met een arbeidshandicap niet terug te vinden is in de officiële statistieken.

Aangezien officiële registraties een onvolledig beeld geven van de arbeidsmarktpositie van mensen met een arbeidshandicap, is het opnieuw nuttig om terug te grijpen naar methoden van zelf-identificatie bevestigd via enquêtes. Een overzicht van de werkzaamheidsgraden op basis van deze cijfers is terug te vinden in onderstaande tabel. Hoewel de cijfers opnieuw verschillen per enquête, geven ze toch een duidelijk beeld van de ondervertegenwoordiging van arbeidsgehandicapten in werk. Gemiddeld kan gesteld worden dat de werkzaamheidsgraad van mensen met belemmeringen ongeveer 22% lager ligt dan die van de totale populatie. De grootte van deze kloof hangt wel duidelijk samen met de ernst van de aandoening. Terwijl de kloof voor mensen met een lichte beperking gemiddeld 12% is, loopt die bij mensen met een ernstige beperking op tot 38%. Hierbij dient natuurlijk opgemerkt te worden dat er onder de mensen met een ernstige beperking ook een groot aantal zitten die volledig werkongeschikt zijn, en die dus nooit op de arbeidsmarkt actief kunnen worden (Samoy, 2009).

Tabel 8 Werkzaamheidsgraad van mensen met belemmeringen, lichte belemmeringen en ernstige belemmeringen in Vlaanderen

Enquête	Totale populatie	Mensen met belem.	Lichte belem.	Ernstige belem.
EAK-2007	65.6%	42.2%	56.5%	24.9%
PSBH-1998	63.8%	44.8%	50.8%	25.5%
PSBH-2000	64.7%	46.2%	54.3%	27.5%
SEE2001	64.1%	39.6%	48.0%	24.8%
Gezondheidsenquête 1997	70.9%	40.8%	49.5%	29.9%
Gezondheidsenquête 2001	71.8%	49.5%	62.7%	34.7%
Gezondheidsenquête 2004	73.2%	48.8%	59.7%	36.4%
APS-2002	68.1%	49.7%	59.3%	37.5%
ESS-2006/2007	64.0%	45.9%	52.8%	16.7%
SILC-2007	63.7%	39.5%	46.8%	22.7%

Hoewel deze cijfers slechts een indicatie geven, lijken ze toch aan te geven dat arbeidsgehandicapten in Vlaanderen minder kansen op werk hebben dan mensen zonder arbeidshandicap, en dat dit zowel geldt voor mensen met lichte beperkingen als voor mensen met zwaardere beperkingen. Mensen met een arbeidshandicap lijken dus inderdaad minder kansen *op* werk te hebben. In wat volgt zullen we bekijken of ze ook als een kansengroep beschouwd kunnen worden als we kijken naar kansen *in* werk.

4.3 | Kansen in werk van mensen met een arbeidshandicap

Bij de bespreking van de kansen in werk van arbeidsgehandicapten, maken we opnieuw gebruik van de objectieve en subjectieve criteria voor kansen in werk die we in hoofdstuk 2 geïdentificeerd hebben. We bespreken eerst de objectieve criteria met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsinhoud en de loopbaanmerken. Nadien bespreken we de subjectieve beleving van de huidige job, van de relaties op het werk en van de loopbaan als geheel. We gaan daarbij telkens in op internationale studies en op onderzoek over de situatie in Vlaanderen. Hierbij dient onmiddellijk opgemerkt te worden dat de literatuur over de link tussen werk en arbeidsgehandicapten redelijk beperkt is (Stone-Romero et al., 2006; Stone & Colella, 1996), waardoor we opnieuw niet alle criteria even uitgebreid zullen kunnen bespreken. Toch proberen we een zo volledig mogelijk beeld te geven van hun situatie op de arbeidsmarkt en in organisaties.

4.3.1 | Objectieve criteria

4.3.1.1.1. Arbeidsvoorwaarden

Zoals we beschreven hebben in hoofdstuk 2, omvatten de arbeidsvoorwaarden de afspraken tussen de werkgever en de werknemer over de voorwaarden waaronder arbeid moet verricht worden. Een eerste belangrijk aspect van de arbeidsvoorwaarden is het loon. In de context van arbeidsgehandicapten lijkt dit ook het element waar reeds het meeste onderzoek naar verricht is. De conclusies die hieruit te trekken zijn, zijn redelijk eenduidig: er bestaat een loonkloof tussen mensen met en mensen zonder arbeidshandicap (Barnes & Mercer, 2005; Colella & Stone, 2005; Stone-Romero et al., 2006). Zo blijkt dat arbeidsgehandicapten in de Verenigde Staten gemiddeld \$10.000 per jaar minder verdienen dan mensen zonder arbeidshandicap (Colella & Stone, 2005; Stone-Romero et al., 2006). Gelijkaardige situaties vinden we in het Verenigd Koninkrijk, waar de helft van de arbeidsgehandicapten minder verdient dan de officiële armoedegrens (de helft van het gemiddelde nationale inkomen) (Barnes & Mercer, 2005). Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat de loonverschillen verschillen per 'type' arbeidshandicap. Zo ondervinden mensen met een mentale handicap het grootste loonnadeel. Het loonnadeel per type handicap blijkt bovendien af te hangen van het geslacht van de persoon. Zo is het loonnadeel bij het ontbreken van ledematen (wat direct kan gelinkt worden aan uiterlijk) groter voor vrouwen dan voor mannen, terwijl mannen meer loonnadeel ondervinden als ze moeilijkheden hebben om dingen te tillen of dragen (Baldwin et al., 1994; Colella & Stone 2005).

Kwantitatieve analyses

Cijfers uit de *PSBH data (golf 2000)* suggereren dat er ook in Vlaanderen een loonkloof bestaat tussen personen met en personen zonder arbeidshandicap. Zoals gezegd, bevraagt de PSBH of mensen een chronisch gezondheidsprobleem, ziekte of handicap hebben en of ze daar enigszins tot ernstig door gehinderd worden in hun dagdagelijkse activiteiten. Van de respondenten aan deze dataverzameling verdienen de mensen met een handicap in 2000 maandelijks gemiddeld 77.039 BEF bruto, terwijl het gemiddelde bruto maandloon van personen zonder handicap gemiddeld 86.947

BEF bedroeg. Een t-test wees uit dat dit verschil statistisch significant was.

Ook qua contracttype zouden personen met een arbeidshandicap verschillen van personen zonder handicap. Zo zouden arbeidshandicapten volgens sommige studies meer kans maken op een tijdelijk contract (Jones, 2007; Schur, 2003).

Kwantitatieve analyses

In Vlaanderen lijken personen met een arbeidshandicap niet vaker tewerkgesteld met een tijdelijk contract dan personen zonder handicap. Althans, dat suggereren analyses op de *PSBH-data van 2000* en op de *werkbaarheidsmonitor van 2007*. Volgens de PSBH-data hadden in 2000 9% van de personen met een arbeidshandicap en 8,8% van de personen zonder handicap een tijdelijk contract. Volgens de werkbaarheidsmonitor lagen deze aandelen in 2007 op respectievelijk 4,9% en 6%. Geen van beide verschillen was statistisch significant. De bevindingen van Jones (2007) en Schur (2003) voor het buitenland kunnen dus niet veralgemeend worden naar onze regio. We merken verder op dat het aandeel tijdelijken in de werkbaarheidsmonitor beduidend lager ligt dan in de PSBH-data. Dit is grotendeels te wijten aan het verschil in meetmoment. Het aantal tijdelijke contracten lag in 2007 immers duidelijk lager dan in 2000 (nl. 7,5% in 2007 versus 8,3% in 2000 en 9,5% in 1999 - cijfers Steunpunt WSE obv de EAK). Daarnaast is er in beide datasets mogelijk een kleine vertekening op dit vlak.

Ten derde blijken er ook verschillen qua statuut. In Vlaanderen vinden we de hoogste percentages arbeidsgehandicapten onder de arbeiders, statutaire ambtenaren en meewerkende gezinsleden zonder vergoeding, terwijl we het laagste percentage in de groep van bedienden vinden (Samoy, 2009).

Kwantitatieve analyses

Een volgend objectief criterium zijn de arbeidstijden. De *werkbaarheidsmonitor 2007* laat toe om voor een aantal elementen na te gaan of dit vaker voorkomt bij personen met een arbeidshandicap dan bij personen zonder handicap. Onderstaande tabel

toont dat personen met een belemmering waar ze matig door gehinderd worden op het werk, significant vaker nachtwerk uitoefenen; terwijl personen met een ernstige beperking het significant vaker meemaken dat ze hun geplande verlof niet kunnen opnemen. Dit indiceert dat er ook op het vlak van arbeidstijden ongelijkheden kunnen zijn voor mensen met een arbeidshandicap.

	Personen met ernstige belemmering	Personen met gematigde belemmering	Personen zonder belemmering	X²
Vaak tot altijd nachtwerk	10,9%	12,4%	9,9%	14,08*
Vaak tot altijd wordt het uurrooster gewijzigd op het laatste moment	12,2%	10,5%	10,2%	8,34 (ns)
Vaak tot altijd verlof niet kunnen opnemen	11,5%	6,9%	6,1%	27,38**
Een uur of langer onderweg van thuis naar werk	32,8%	30,6%	33,1%	9,04 (ns)

** p<0,01; * p<0,05; ns= verschil is niet significant

De *PSBH-data (golf 2000)* laten tot slot nog toe om te bekijken of de kans op een flexibel uurrooster verschilt afhankelijk van het al dan niet hebben van een handicap. Dat bleek niet het geval te zijn. Van de mensen met een handicap had 31,7% een flexibel uurrooster; bij de mensen zonder handicap bedroeg dit aandeel 28,8%. Dit verschil was echter niet statistisch significant.

Wat deeltijds werk betreft, blijken mensen met een arbeidshandicap sterk oververtegenwoordigd te zijn in part-time tewerkstelling (Braddock & Bachelder, 1994; Jones, 2007; Schur, 2003). Zo waren in 2001 in de VS ongeveer 30% van de werknemers met een arbeidshandicap part-time tewerkgesteld. Dit percentage ligt ongeveer dubbel zo hoog als bij de werknemers zonder arbeidshandicap. Vaak zouden deze werknemers met een handicap liever voltijds werken, maar kunnen ze dit niet door gezondheidsbeperkingen, of door het feit dat ze alleen recht hebben op een invaliditeitsuitkering als ze niet fulltime werken (Schur, 2003). Ook in Vlaanderen zien we dat mensen met een arbeidshandicap oververtegenwoordigd zijn in deeltijdse arbeid

en dan vooral in kleine deeltijdse arbeid (van minder dan 60% van een voltijdse betrekking) (SERV, 2008).

Kwantitatieve analyses

Tot slot kunnen we via de *werkbaarheidsmonitor 2007* ook nog bekijken of er een verschil is in deelname aan bedrijfsopleidingen tussen personen met en personen zonder handicap. Dit blijkt inderdaad het geval. Van de personen zonder handicap had 49,6% in 2007 deelgenomen aan een bedrijfsopleiding. Bij de personen met een handicap bedroeg dit aandeel slechts 41,3% ($p < 0,05$).

Al bij al kunnen we concluderen dat, hoewel de bevindingen over arbeidsvoorwaarden redelijk beperkt zijn, er toch duidelijke indicaties zijn dat mensen met een arbeidshandicap minder kansen in werk hebben op basis van dit criterium.

4.3.1.1.2. Arbeidsinhoud

Een tweede aspect van de objectieve kenmerken van de huidige job is de arbeidsinhoud. Onder de arbeidsinhoud vallen onder andere het beroep, de sector en het hiërarchische niveau. Hierover kunnen we stellen dat er sprake is van horizontale en verticale segregatie op basis van het al dan niet hebben van een arbeidshandicap (Barnes & Mercer, 2005; Braddock & Bachelder, 1994).

Eerst en vooral tonen internationale studies aan dat personen met een arbeidsgehandicap oververtegenwoordigd zijn in bepaalde types jobs, zoals service en simpele administratieve functies of jobs die ze van thuis uit kunnen doen (Barnes & Mercer, 2005; Braddock & Bachelder, 1994; Pagan & Malo, 2009). Dit is bovendien ook zo in Vlaanderen. Zo vallen er onder de ongeschoolde arbeiders en bedienden ongeveer twee keer zoveel arbeidsgehandicapten dan onder wetenschappelijke of intellectuele functies, hogere kaders en zelfs dan bij bedienden met administratieve functies. Vertaald in sectoren zien we het hoogste aantal mensen met een arbeidshandicap in de primaire en de quataire sector (elk ongeveer 10%) (Samoy, 2009).

Naast horizontale segregatie is er ook evidentie voor verticale segregatie. Zo blijken arbeidsgehandicapten ondervertegenwoordigd in de hiërarchisch hogere functies, zoals management posities, en oververtegenwoordigd in lagere posities (Barnes

& Mercer, 2005;). Er lijkt met andere woorden sprake van een glazen plafond voor mensen met een arbeidshandicap.

Kwantitatieve analyses

Ook in Vlaanderen lijken personen met een arbeidshandicap ondervertegenwoordigd op de hogere niveaus van de organisatie. Dit blijkt uit cijfers van de *werkbaarheidsmonitor 2007*. Van alle respondenten met een arbeidshandicap bleken er 13,4% een job als professional, middenkader, kader of directie uit te oefenen, tegenover 21,8% bij de respondenten zonder arbeidshandicap. Ook het aandeel leidinggevendenden ligt lager bij de personen met een arbeidshandicap. Van hen heeft 24% een leidinggevende verantwoordelijkheid, tegenover 28% bij personen zonder arbeidshandicap. Beide verschillen zijn statistisch significant.

In de context van arbeidsgehandicapten speelt ook de aanpassing van de werkplek een bijzondere rol. Bij heel wat handicaps kan immers een vorm van aanpassing van de arbeidsplek nodig zijn om een job op een goede manier te kunnen uitvoeren (Colella & Stone, 2005). Denk bijvoorbeeld aan het toegankelijk maken van een gebouw voor personen met een fysieke handicap of aan het uitwerken van veiligheidsinstructies in pictogrammen voor mensen die wegens een mentale handicap laaggeletterd zijn. Hoewel deze aanpassingen vaak relatief goedkoop zijn, beschikken niet alle mensen met een arbeidshandicap over de aangepaste arbeidsomstandigheden die hen moeten toelaten om optimaal te werken (Baldrige & Veiga, 2001). De redenen kunnen uiteenlopen en gaan van een pure weigering door de werkgever, een gebrek aan kennis over de mogelijkheden tot het niet vragen door de werknemer uit vrees voor negatieve reacties. Wat de reden ook is, aangezien de aanpassingen soms ontbreken, kunnen we stellen dat mensen met een arbeidshandicap minder kans hebben om te werken in goede arbeidsomstandigheden dan mensen zonder arbeidshandicap.

Kwalitatieve analyses

Ook de interviews met mensen met een arbeidshandicap waarover we beschik-

ken, tonen aan dat het krijgen van aanpassingen op de werkplek niet altijd een evidentie is. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het volgende verhaal van Roger, die een aangepaste stoel zou nodig hebben:

“Eigenlijk zouden ze dat moeten doen, mijn zitcomfort voor mijn been. Ze weten dat dat mogelijk is, maar ze willen liever die papieren rompslomp niet en zo. Ik heb dat al eens laten horen dat als zij niet echt de moeite doen om een aangepaste stoel voor mij te zoeken, dat ze daar vrede mee moeten nemen dat ik af en toe eens een sigaretje ga roken.”

Roger zou dus eigenlijk een aangepaste stoel kunnen gebruiken, maar krijgt dit niet van zijn werkgever gedaan. Daardoor beslist hij voor zichzelf om af en toe een sigaret te gaan roken, zodat hij zijn been toch een beetje kan bewegen en in een andere houding kan zetten. Hier krijgt hij dan echter weer kritiek op, omdat hij volgens zijn werkgever niet genoeg achter zijn bureau zit.

4.3.1.2 | Loopbaankenmerken

Tot slot bekijken we twee objectieve loopbaankenmerken van personen met een arbeidshandicap. Eerst en vooral blijken ze minder promoties te krijgen dan mensen zonder arbeidshandicap (Braddock & Bachelder, 1994; Jones, 1997; Lewis & Allee, 1992). Daarnaast lijkt de loopbaan van mensen met een arbeidshandicap ook minder stabiel, in de zin dat als ze werk gevonden hebben, ze een relatief grote kans hebben om dit terug te verliezen (Barnes & Mercer, 2005). Hierdoor riskeren personen met een arbeidshandicap dus vaker de overgang te maken van werk naar werkloosheid.

4.3.2 | Subjectieve criteria

Op basis van het voorgaande kunnen we reeds besluiten dat mensen met een arbeidshandicap objectief gezien minder kansen in werk hebben. In wat volgt zullen we bekijken of dit ook omgezet wordt in minder subjectieve kansen in werk. We bekijken hoe mensen met een arbeidshandicap hun huidige job en werkcontext beleven. We focussen achtereenvolgens op de tevredenheid met de job, op hoe werkbaar de job ervaren wordt, op overkwalificatie en op de sociale relaties op het werk.

Wat de algemene jobtevredenheid betreft, tonen studies aan dat deze vaak lager ligt bij mensen met een arbeidshandicap (Pagan & Malo, 2009; Uppal, 2005). Dit beeld verandert als we controleren voor individuele en jobkarakteristieken. In dat geval vindt men dat – ceteris paribus – personen met een arbeidshandicap meer tevreden zijn met hun job. De verklaring blijkt te liggen in de kwaliteit van de jobs. Personen met een arbeidshandicap blijken immers vaker in slechtere jobs terecht komen en mensen die in dergelijke jobs terecht komen zijn in het algemeen minder tevreden. Dat arbeidsgehandicapten – onder controle van jobkenmerken – een hogere jobtevredenheid vertonen, suggereert dat mensen met een handicap zich vaker tevreden stellen met slechtere jobs dan mensen zonder handicap. Ze lijken met andere woorden lagere verwachtingen te hebben (Pagan & Malo, 2009).

Wat de tevredenheid met specifieke jobaspecten betreft, blijkt eerst en vooral dat mensen met een arbeidshandicap vaak minder tevreden zijn met hun loon dan mensen zonder handicap. Een gelijkaardig resultaat werd gevonden voor werktijden, hoewel dit alleen voor mannen gold (McLean, 2003). Verder zouden mensen met een arbeidshandicap ook minder tevreden zijn met de kansen die ze hebben om hun mogelijkheden te benutten en met de verantwoordelijkheid die ze in hun job hebben (McLean, 2003). Over het algemeen lijken mensen met een arbeidshandicap dus minder tevreden met verschillende jobaspecten dan mensen zonder arbeidshandicap.

Kwantitatieve analyses

Ook in Vlaanderen lijken personen met een arbeidshandicap minder tevreden met bepaalde jobaspecten vergeleken met personen zonder handicap. Analyses op basis van de *PSBH-data golf 2000* tonen aan dat personen met een arbeidshandicap significant minder tevreden zijn met hun jobinhoud, met het aantal uren dat ze werken en met de arbeidsomstandigheden van hun job. Dit sluit aan bij de bevindingen omtrent de objectieve kenmerken van de job. We zagen immers dat arbeidsgehandicapten in Vlaanderen vaker jobs op lagere niveaus hebben en vaker deeltijds werken.

Kwalitatieve analyses

Ook in de interviews vinden we ontevredenheid met het loon terug. Roger werd bijvoorbeeld aangeworven door de hulp van een speciale instelling die werken rond mensen met een handicap. Hij merkte echter dat zij hem overtuigden dat hij niets meer moest verwachten dan het minimumloon. Nu voelt hij zich serieus onderbetaald, hoewel hij toen hij begon vooral blij was met het feit dat hij plots een loon verdiende:

“Ik wou absoluut gaan werken, ik wou absoluut van de mutualiteit af”

Achteraf heeft hij geprobeerd een hoger loon te krijgen, maar hij merkt toch dat dit moeilijk blijft.

Als we dan kijken naar de werkbaarheid van het werk van mensen met een arbeidshandicap, dan blijkt dat zij meer problemen ervaren dan mensen zonder arbeidshandicap. Eerst en vooral hebben mensen met een handicap vaker last van werkstress dan mensen zonder arbeidshandicap. Zo hebben 64,5% van de mensen met erge hinder door een handicap en 46% van de mensen met een zekere mate van hinder last van werkstress, terwijl dit percentage voor mensen zonder hinder slechts op 25,2% ligt. Voor 30% van de mensen met erge hinder en voor 18% van de mensen met zekere hinder is deze werkstress zelfs een acuut probleem, wat duidelijk meer is dan bij de mensen zonder hinder (7,8%). Ten tweede ervaren mensen met een arbeidshandicap ook meer problemen dan mensen zonder handicap met welbevinden of plezier in het werk. Zo is voor 22% van de mensen met erge hinder door hun handicap deze situatie acuut problematisch, terwijl dit slechts het geval is voor 6,7% van de mensen zonder hinder. Ook op het gebied van leermogelijkheden is de situatie van mensen met erge (19,4%) en zekere hinder (12,2%) duidelijk vaker acuut problematisch dan bij mensen zonder hinder (6,3%). Tot slot ervaren mensen met erge of zekere hinder door hun handicap vaker problemen met hun werk-privé balans dan mensen zonder handicap (SERV, 2008).

Als dit omzetten in het aantal mensen met een arbeidshandicap dat effectief werkbaar werk heeft (en dus 0 knelpunten ervaart op de hierboven besproken indica-

toren), dan zien we dat slechts 19,2% van de mensen met erge hinder door hun handicap werkbaar werk heeft en dit in vergelijking met bijna 58% van de mensen zonder hinder. Tien procent van de mensen met erge hinder heeft zelfs last van 4 knelpunten, wat wijst op zeer onwerkbaar werk. Mensen met zekere hinder scoren iets beter, hoewel ook hun situatie duidelijk problematischer is dan die van mensen zonder handicap (Samoy, 2009).

Tabel 9 Werkbaarheid van mensen met een arbeidshandicap

Werkbaar	Niveau van hinder door handicap			Totale populatie
	Erg	In zekere mate	Geen	
0 knelpunten	19,2	36,2	57,8	54,1
1 knelpunt	27,6	27,8	23,2	23,9
2 knelpunten	23,1	20,2	12,7	14,0
3 knelpunten	20,5	11,7	4,9	6,1
4 knelpunten	9,6	4,1	1,8	1,8

Kwantitatieve analyses

De gemiddeld lage scores op het vlak van werkbaarheid zijn uiteraard nauw verbonden met de **kenmerken van de jobs** waarin personen met een arbeidshandicap terecht komen. Uit de *werkbaarheidsmonitor 2007* blijkt dat personen met een arbeidshandicap hun job op verschillende jobkenmerken lager inschatten dan personen zonder handicap. We bespreken deze kenmerken hier bij de subjectieve beleving van de job omdat de beoordeling gebeurt door te peilen naar percepties van individuen zelf. We merken hierbij wel op dat er achter deze beleving uiteraard een objectieve realiteit schuilgaat (bv. wanneer een individu vindt dat hij of zij nooit zelf kan bepalen hoe hij het werk uitvoert, zal deze job vermoedelijk effectief weinig autonomie toelaten).

De werkbaarheidsmonitor geeft informatie over de beleving van 5 jobkenmerken:

- *Werkdruk*: de mate waarin de job kwantitatief veeleisend is (bv. qua werkvolume, werktempo, deadlines).
- *Emotionele belasting*: de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inz. bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördi-

natie-opdrachten.

- *Taakvariatie*: de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van de werknemers
- *Autonomie*: de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en de organisatie van hun eigen werk
- *Belastende arbeidsomstandigheden*: de mate waarin de job fysiek belastend is (bv. door lawaai, trillingen).

Onderstaande tabel geeft de gemiddelde scores op deze 5 jobkenmerken weer voor personen met en personen zonder een arbeidshandicap in Vlaanderen. Hogere scores wijzen daarbij op een minder gunstige situatie op dat kenmerk. Zoals de tabel toont, scoren arbeidsgehandicapten significant slechter op alle 5 de jobkenmerken. Personen met een arbeidshandicap ervaren meer werkdruk, meer emotionele belasting en meer fysieke belasting. Daarnaast hebben ze in hun job ook significant minder taakvariatie en autonomie. Hun job lijkt dus zwaarder, terwijl ze minder resources krijgen (i.e. taakvariatie en autonomie) die de belasting zouden kunnen compenseren.

Tabel 10 Verschillen in beleving van jobkenmerken tussen personen met en personen zonder arbeidshandicap in Vlaanderen (op basis van de werkbaarheidsmonitor 2007)

	Personen met handicap (n=1460)	Personen zonder handicap (n=7859)	Vershil (t-test)
Werkdruk	49,4/ 100	44,3/ 100	H>GH **
Emotionele belasting	29,5/ 100	26,2/ 100	H>GH **
Belastende arbeidsomstandigheden	39,9/ 100	25,5/ 100	H>GH **
Taakvariatie	46,7/ 100	41,5/ 100	H>GH **
Autonomie	52,6/ 100	44,8/ 100	H>GH **

H = Personen met arbeidshandicap; GH = Personen zonder arbeidshandicap; * p<0.05; ** p<0.01

Vervolgens bekijken we de ervaren overkwalificatie en het gevoel dat de job aangepast is aan de noden van de werknemer. Een aantal studies suggereren dat personen met een arbeidshandicap vaker het gevoel hebben dat de job die ze doen niet aansluit bij hun voorafgaande opleiding. Dit wijst op een grotere kans op overgekwalificatie, hoewel niet alle studies hieromtrent dit verband vonden (Barnes & Mercer, 2005; Jones, 1997; Pagan & Malo, 2009). Tot slot vinden personen met een arbeids-

handicap ook het relatief vaak dat er in hun job geen rekening gehouden wordt met hun specifieke aandoening (Fripont & Bollens, 2003).

Ook wat de sociale relaties op het werk betreft, lijkt een arbeidshandicap mensen te benadelen. Zo blijkt in de eerste plaats dat mensen met een arbeidshandicap vaak een mindere relatie hebben met hun overste. Dit kan op zijn beurt leiden tot minder kansen op mentoring en ondersteuning (Jones, 1997; Stone-Romero et al., 2006).

Kwantitatieve analyses

Ook in Vlaanderen lijken personen met een arbeidshandicap vaker een minder goede relatie te hebben met hun baas of directe leidinggevende. Analyses op basis van de werkbaarheidsmonitor 2007 tonen aan dat personen met een arbeidshandicap vaker conflicten ervaren met hun directe leiding en vaker te maken krijgen met agressie. Ze kunnen ook significant minder vaak terecht voor hulp bij hun directe leiding en ze voelen zich minder gewaardeerd.

Onderzoek toont aan dat werknemers met een arbeidshandicap soms ook net meer hulp krijgen van hun supervisor, of zelfs hogere evaluaties krijgen dan ze in feite verdienen. Ook dit kan echter negatief ervaren worden, als een vorm van paternalisme. Dit kan eveneens de integratie in de werkcontext bemoeilijken (Colella & Stone, 2005; Stone & Colella, 1996).

Als we kijken naar de interacties met de *collega's*, dan blijkt dat mensen met een arbeidshandicap vaak slechtere relaties hebben met hun collega's, dat ze vaker op een onrespectvolle manier behandeld worden en dat ze vaker uitgesloten worden uit sociale netwerken dan mensen zonder arbeidshandicap (Stone-Romero et al., 2006). Deze slechtere relaties hoeven niet alleen te gaan om onrespectvolle behandeling, ze kunnen ook tot uiting komen onder de vorm van extra ondersteuning of medelijden vanwege collega's.

Kwantitatieve analyses

De werkbaarheidsmonitor 2007 laat tot slot toe om voor Vlaanderen na te gaan of er een verschil is in de ervaren **jobonzekerheid** tussen personen met en per-

sonen zonder arbeidshandicap. Dit blijkt inderdaad het geval te zijn. Personen met een arbeidshandicap schatten de kans dat ze in de nabije toekomst werkloos zullen worden significant hoger in dan personen zonder arbeidshandicap. Wel is ook bij personen met een arbeidshandicap het aandeel dat de kans op werkloosheid (eerder tot erg) groot inschat, behoorlijk klein, namelijk 4,3%.

4.4 | Mechanismen die kansen in werk beïnvloeden

De resultaten van de hierboven beschreven literatuurstudie suggereren dat mensen met een arbeidshandicap minder kansen in werk hebben dan mensen zonder arbeidshandicap. Deze mindere kansen in werk ontstaan door een complex samenspel van verschillende mechanismen. In wat volgt gaan we dieper in op de belangrijkste van deze mechanismen.

4.4.1 | Praktische en feitelijke belemmeringen

In de eerste plaats worden de kansen in werk van personen met een arbeidshandicap beïnvloedt door hun feitelijke situatie, meer concreet door hun handicap en de kenmerken ervan en door het voorbij studie- en loopbaantraject.

In de eerste plaats kan een handicap maken dat bepaalde jobs (in de huidige context) simpelweg niet uitvoerbaar voor de persoon. Het is bijvoorbeeld duidelijk dat mensen met visuele beperkingen geen piloot of chauffeur kunnen worden, of dat mensen met een fysieke handicap niet zomaar elke job kan uitvoeren die bepaalde fysieke aspecten heeft, zoals soldaat of bouwvakker (Fripont & Bollens, 2003). We merken wel op dat dit zeker niet voor alle jobs geldt. Via aanpassingen aan de werkplek kunnen vele jobs immers relatief gemakkelijk toegankelijk gemaakt worden voor mensen met een handicap. Ook mentale handicaps zorgen voor objectieve beperkingen. Zo gaan bepaalde mentale handicaps gepaard met laaggeletterdheid, wat uiteraard het aantal jobs waarvoor men in aanmerking komt, sterk inperkt.

Ten tweede kunnen bepaalde handicaps maken dat de persoon minder energie en kracht heeft, sneller vermoeid is en meer recuperatietijd nodig heeft. Dit kan leiden tot vermoeidheid en stress en/ of maken dat een arbeidsgehandicapte persoon kiest voor deeltijds werk. Ook gaan bepaalde handicaps gepaard met pijn tijdens het uitoe-

fenen van de job. Al deze aspecten kunnen maken dat men minder plezier haalt uit de job – en dus dat de jobbeleving lager is.

Daarnaast kan een handicap ook iemands verplaatsingsmogelijkheden bemoeilijken, zodat men sommige jobs niet kan doen omdat men er gewoonweg kan geraken.

Naast iemands handicap kan ook het afgelegde studie- en loopbaantraject een belangrijke belemmering vormen voor de kansen in werk van mensen met een arbeidshandicap. Doorgaans hebben mensen met een handicap immers een lager opleidingsniveau dan personen zonder handicap (Chung, 2009; Hirst et al., 2004; Kidd et al., 2000; Pagan & Malo, 2009; Uppal, 2005). Ook in Vlaanderen hebben mensen met een arbeidshandicap gemiddeld een lager scholingsniveau dan mensen zonder handicap (Bourdeaud'hui & Vanderhaeghe, 2008). Dit zal uiteraard een belangrijke invloed hebben op het type jobs dat iemand kan uitoefenen, het hiërarchisch niveau waarop men kan terechtkomen en het loon dat iemand zal verdienen.

We willen er ook op wijzen dat er een aantal financiële voordelen bestaan die werkgevers kunnen krijgen indien ze een individu een handicap in dienst nemen, zoals loonkostensubsidies (Fripont & Bollens, 2003; Samoy, 2009). Dit zorgt ervoor dat mensen met een handicap kunnen gezien worden als goedkope arbeidskrachten, wat uiteraard hun kansen op aanwerving kan bevorderen. Deze subsidies bevorderen met andere woorden de kansen *op* werk van personen met een arbeidshandicap. Op de kansen *in* werk hebben ze evenwel minder invloed, aangezien subsidies niet de inclusie in de organisatie en de werkgroep garanderen (Colella & Stone, 2005).

Kwalitatieve analyses

Dat verplaatsingen en bereikbaarheid effectief wel een probleem kunnen zijn, vinden we onder andere terug in het verhaal van Roger, wiens werkgever verhuisde, waardoor hij plots geconfronteerd wordt met een verplaatsingsprobleem:

“Nu ze verhuisd zijn geraak ik hier eigenlijk principieel niet. De dichtstbijzijnde bus is hier 7 kilometer vandaan [...] ik kan meerijden met anderen, maar ik kom liever op mijn eigen houtje dan dat ik altijd een collega moet lastigvallen [...] Ik wil niet van een ander afhangen, daarom vind ik het hier niet meer zo plezant, omdat ik altijd iemand moet lastigvallen om hier te geraken”

De verplaatsingsproblemen en het feit dat hij hierdoor compleet afhankelijk van andere mensen, zorgen er dus voor dat Roger zijn job eigenlijk niet meer zo leuk vindt en overweegt ander werk te zoeken. Een bijkomend probleem is dat hij vaak op bezoek zou moeten kunnen bij klanten (andere bedrijven). Hoewel hij wel zou kunnen meerijden met een collega, wordt hij daar met een extra probleem geconfronteerd:

“Er zijn klanten waar ik wel kan geraken, als ik met een collega zou meerijden. Maar als ik dan daar kom en er trappen zijn, dan sta ik daar weer vast. Vorig jaar heb ik een paar maanden ziekteverlof moeten nemen, eigenlijk door het feit dat ik teveel langs ging bij een klant. Ik heb mijn been teveel gebruikt, overbelast en van daar een zware ontsteking.”

Hij kwam dus in de problemen door het feit dat hij veel op bezoek moest bij klanten, waar de omgeving niet aangepast was aan zijn handicap. Hierdoor is zijn been overbelast geraakt, waardoor hij uiteindelijk op ziekteverlof moest. Hier zitten we dus met een moeilijk probleem: zelfs als de werkgever aanpassingen zou doorvoeren, kan het natuurlijk niet verwachten van zijn klanten dat die hetzelfde doen, waardoor ze ontoegankelijk worden voor mensen met een arbeidshandicap.

Daarenboven beïnvloedt bereikbaarheid ook de plaatsen waar hij kan solliciteren:

“Ik solliciteer enkel bij dingen waar ik kan geraken met het openbaar vervoer en bereikbaar voor mij. Er zijn bureaus in Antwerpen in een oud herenhuis, daar moet ik niet solliciteren want ik weet sowieso dat die op verschillende verdiepingen zitten, dat die geen lift hebben en dat dat allemaal herenhuistrappekes zijn.”

Als we dan kijken naar de invloed van financiële voordelen, dan zien we dat die er dus voor kunnen zorgen dat mensen met een arbeidshandicap sneller werk vinden. Toch blijken er ook minder positieve aspecten aan vast te zitten. Roger vindt bijvoorbeeld dat zijn werkgever altijd maar ‘het onderste uit de kan probeert te halen’, ondanks het feit dat ze 40% van zijn loon terugkrijgen. Aangezien hij dus evenveel moet presteren maar minder kost, krijgt hij het gevoel dat ze profiteren van mensen met een handicap. Hetzelfde gevoel vinden we terug

bij Ludo. Ludo heeft het gevoel dat hij gewoon beschouwd wordt als een goedkope werkracht. Om die reden vindt Omar het positief dat er voor hem geen bijdrage is aangevraagd:

“Je moet mij waarderen voor hetgeen ik jou opbreng, ik zou niet graag ondervinden dat men mij in dienst genomen heeft omdat ik goedkoper ben.”

Het risico dat dus aan de subsidies verbonden is, is het feit dat mensen met een handicap verwacht worden evenveel te werken, waardoor ze plots zeer goedkope werkrachten worden, of als dusdanig gezien worden.

4.4.2 | Structurele loopbaanbarrières

Naast de feitelijke beperkingen veroorzaakt door de handicap zelf, kunnen er ook een aantal structurele mechanismen spelen die de kansen in werk van een persoon met een arbeidshandicap beperken. Het gaat hierbij om mechanismen waar het individu in kwestie weinig controle over heeft, zoals processen van stereotypering of de samenstelling van de werkgroep waarin hij of zij terecht komt.

4.4.2.1. *Categorisering en stereotypering*

Net zoals bij andere kansengroepen worden de kansen in werk van mensen met een arbeidshandicap sterk beïnvloed door de psychologische processen van categorisering, stereotypen en vooroordelen. Zo worden mensen met een arbeidshandicap vaak als een uit-groep gezien, waarbij hun verschillen overdreven worden, en ze verbonden worden met allerlei stereotypen.

In de literatuur is er een hele reeks stereotypen over mensen met een arbeidshandicap beschreven, die een rol kunnen spelen bij hun kansen in werk. In de eerste plaats wordt er vaak van uit gegaan dat ze minder competenties hebben en dat ze de capaciteiten missen om hun job naar behoren uit te voeren. Mensen met een arbeidshandicap worden hierdoor bovendien vaak als hulpeloos gezien, waardoor ze soms paternalistisch behandeld worden en bijvoorbeeld alleen weinig uitdagende taken krijgen of overdreven geholpen worden bij het uitvoeren van hun job (Colella & Stone, 2005; Jones, 1997; Stone & Colella, 1996; Stone-Romero et al., 2006). Een ander gevolg hiervan is dat mensen er soms van uitgaan dat personen met een handicap extra

werk zullen opleveren voor hun collega's of supervisors, aangezien met veronderstelt dat ze niet in staat zijn evenveel bij te dragen als een personeelslid zonder arbeids-handicap (Stone-Romero et al., 2006). Naast deze stereotypen over de *competenties* van mensen met een arbeidshandicap, leven er ook een reeks stereotypen over hun *persoonlijkheid*. Zo wordt er vaak van uit gegaan dat mensen met een handicap emotioneel onstabiel zijn (en bijvoorbeeld verbitterd, overgevoelig of nerveus zijn), sociaal minder sterk (en bijvoorbeeld stil, verlegen en afstandelijk zijn) en dat ze empathischer, onderdaniger en meer integer zijn (Jones, 1997; Stone & Colella, 1996).

Naast deze eerder cognitieve reacties, is het ook belangrijk om op te merken dat een handicap sterke emoties kan oproepen (Stone & Colella, 2005). Hierbij kunnen verschillende soorten emoties onderscheiden worden. Een eerste emotie die een belangrijke oorzaak kan zijn voor ongelijke kansen in werk is medelijden. Mensen die in contact komen met iemand met een handicap zullen die persoon daardoor soms neerbuigend behandelen (aangezien een persoon over het algemeen medelijden voelt voor iemand in een inferieure positie) of een zekere mate van emotioneel ongemak ervaren. Om dit ongemak te reduceren, zullen mensen vaak afstand proberen nemen van de bron van deze gevoelens van ongemak, wat een belangrijke impact kan hebben op de mogelijkheid van de persoon met een handicap om serieuze relaties op te bouwen met zijn of haar collega's. Een tweede emotie die een belangrijke rol kan spelen is angst, en dit op verschillende manieren en onder verschillende vormen. Eerst en vooral is er de angst die voortkomt uit de perceptie dat de arbeidshandicap besmettelijk is (bijvoorbeeld bij mensen met HIV) of dat het kan leiden tot onverwacht gedrag (bijvoorbeeld bij mensen met mentale handicaps of epilepsie). Daarnaast is er ook de meer existentiële angst die mensen ervaren wanneer ze in contact komen met een persoon met een aandoening, aangezien ze hierdoor bewust worden van hun eigen vergankelijkheid of van de mogelijkheid om zelf een aandoening op te lopen. Een derde emotie is wrok, die vooral voortkomt uit de idee dat mensen met een handicap meer rechten en minder plichten hebben (of willen) dan andere werknemers. Zo kan er de indruk heersen dat mensen met een handicap ervoor zorgen dat hun collega's meer werk zullen moeten opknappen om hun 'tekort' op te vangen. Daarnaast kan de vraag om, of de implementatie van, aanpassingen aan de werkplek gezien worden als onrechtvaardig of onfair, waardoor ze negatieve reacties zullen oproepen (Collella, 2001; Stone & Colella, 2005).

De (cognitieve en emotionele) reacties op een arbeidshandicap zijn niet bij elke handicap gelijk. Een eerste element dat hierbij belangrijk is, is de zichtbaarheid van de aandoening. Terwijl sommige aandoeningen zichtbaar zijn (bvb omdat het individu een rolstoel gebruikt) kunnen andere handicaps dit niet zijn (bvb intense rugpijn). In dit laatste geval kan het individu zelf kiezen om zijn of haar handicap verborgen te houden voor anderen. Hierdoor kunnen ze natuurlijk ontsnappen aan bepaalde stigma's vooroordelen en discriminatie. Aan de andere kant kunnen onzichtbare handicaps ook leiden tot onbegrip, aangezien het voor de omgeving niet zo duidelijk

is hoe erg de handicap in feite is. Daarnaast is ook de aard van de handicap belangrijk: mensen reageren anders afhankelijk van bepaalde kenmerken van de handicaps, zoals de dodelijkheid ervan (bv. HIV), esthetische gevolgen (wat uiteraard opnieuw samenhangt met zichtbaarheid) of de oorzaak. Zo kunnen handicaps in meer of mindere mate als lelijk gezien worden, wat het individu nog extra kan benadelen, aangezien ze dan ook te lijden hebben onder de negatieve gevolgen van onaantrekkelijkheid. Daarnaast zijn mensen over het algemeen negatiever ten opzichte van mensen die verantwoordelijk gesteld kunnen worden voor hun handicap (bvb een rolstoelgebruiker die zijn of haar handicap opliep door een motorongeval, waarbij de handicap dus kan gezien worden als een gevolg van ‘gevaarlijk gedrag’) dan ten opzichte van mensen met een aangeboren handicap. Meer algemeen kan gesteld worden dat er een ‘hiërarchie van handicaps’ bestaat. Zo zijn mensen over het algemeen het positiefst ten opzichte van een fysieke handicap, iets negatiever ten opzichte van sensorische handicaps, en het meest negatief ten opzichte van mentale handicaps (Colella & Stone, 2005; Jones, 1997; Fripont & Bollens, 2003; Stone-Romero et al., 2006).

4.4.2.2. *Vormen van directe en indirecte discriminatie in de werkcontext*

Het bestaan van deze stereotypen zullen uiteraard belangrijke invloeden hebben op de kansen in werk van mensen met een arbeidshandicap. Zo zullen managers vaak negatieve verwachtingen hebben over hen, en veronderstellen dat ze minder zullen presteren, minder ambitie hebben en vaker afwezig zullen zijn. Uiteraard zullen al deze stereotypen een belangrijke invloed hebben op het verwachte gedrag van een persoon met een handicap, op de percepties van geschiktheid voor een bepaalde job, en uiteindelijk ook de op percepties van hun gedrag door anderen, aangezien mensen sneller gedrag observeren dat hun vooroordelen bevestigt. Daarnaast kan het er ook toe leiden dat ze te gemakkelijke jobs moeten uitoefenen, wat ervoor kan zorgen dat ze weinig nieuws bijleren en dat hun promotiekansen afnemen (Jones, 1997).

Aan de andere kant worden mensen met een arbeidshandicap ook vaak paternalistisch behandeld. Voorbeelden hiervan zijn dat ze minder zware taken, extra aandacht, minder kritische feedback of hogere evaluaties krijgen. Toch kan ook dit als problematisch gezien worden, aangezien ze dan niet naar waarde behandeld worden, minder kansen hebben om hun competenties te gebruiken of om individueel sterke prestaties te leveren bij moeilijke opdrachten en niet de juiste feedback krijgen

om hun prestaties te verbeteren (Jones, 1997). Uiteraard kan dit op langere termijn opnieuw kansen in werk schaden.

Daarnaast kunnen mensen met een arbeidshandicap het moeilijker hebben om als een volwaardig lid gezien te worden in bedrijven met een cultuur waarbij een individu zonder handicap de normwerknemer is. Vooral wanneer de bedrijfscultuur gekenmerkt wordt door waarden als competitiviteit, individualisme en zelfstandigheid, kunnen er problemen ontstaan. Zo wordt vaak aangenomen dat mensen met een handicap niet in staat zijn om constant hoog te presteren en dus te voldoen aan de competitieve verwachtingen die heersen in een bedrijf. Daarnaast zullen mensen met een handicap minder gezien worden als onafhankelijk en zelfstandig, waardoor ze opnieuw minder snel zullen gezien worden als een goede werknemer in deze bedrijfscultuur, zeker als ze aanpassingen nodig hebben om te presteren. Waarden als competitiviteit en zelfstandigheid kunnen ook samenhangen met bepaalde type jobs (bijvoorbeeld manager). Hierdoor zal het aantal jobs waarvoor personen met een arbeidshandicap als competent gezien worden en waarvoor ze gedacht worden de juiste competenties te hebben, vaak beperkter zijn (Jones, 1997; Stone-Romero, et al. 2006).

Met betrekking tot de samenstelling van de organisatie en de werkgroep kunnen we ervan uitgaan dat mensen met een arbeidshandicap over het algemeen een solo status hebben in een werkgroep. Dit betekent dus dat ze over het algemeen de enige persoon met een handicap in die context zijn. Hierdoor zijn ze dus verschillend van hun supervisor en hun collega's, wat de kans op stereotypering zal vergroten en een nadelig gevolg kan hebben op de relaties die ze met anderen opbouwen (Jones, 1997). Dit zal er ook voor zorgen dat ze in hun organisaties minder vaak rolmodellen met een handicap zullen kunnen vinden, wat hun kansen op sterke mentorshipsrelaties drastisch kan verminderen (Jones, 1997). Tot slot zullen ook de hierboven besproken emoties die hun handicap oproept, ervoor zorgen dat hun contact met collega's vaak minder is, wat opnieuw hun netwerkkansen kan beperken.

Tot slot kunnen ook bepaalde organisatiepraktijken in het nadeel van mensen met een arbeidshandicap spelen. Voorbeelden hiervan zijn bepaalde beloningssystemen en de flexibiliteit van HR-praktijken. Vooral competitieve beloningssystemen kunnen ervoor zorgen dat werknemers minder graag samenwerken met mensen met een handicap omdat ze denken dat ze op die manier minder kans maken om de beloning

te krijgen. Breder kan ook een sterke afhankelijkheid tussen verschillende jobs ertoe leiden dat collega's minder positief reageren op mensen met een arbeidshandicap (Stone & Colella, 1996).

Kwalitatieve analyses

Eén van de problemen die aangehaald werd in de interviews was het vinden van werk. Roger zou bijvoorbeeld wel willen veranderen van werk, maar ziet weinig opties:

“Ik ben ook volop aan het solliciteren op andere plaatsen. Dan merkt ge wel dat de vooroordelen ten opzichte van gehandicapte individuen er wel degelijk zijn. de meeste patroons zijn enthousiast als ge uw CV en de begeleidende brief opstuurt. Ik zet er altijd in dat ik met krukken loop en dat het bereikbaar moet zijn zonder dat er trappen zijn. dan krijg ik als antwoord: ‘hoe lang dient u nog met krukken te gaan?’ Als ge dan laat weten dat het blijvend is, dan is er eigenlijk 80% die afhaakt. [...] dan valt er een heel deel uit de boot: hm met krukken die pakken we niet. Bij nader inzien hebben we toch geen vacante job voor u. en van die 20% die er over blijft, als ge daar dan moogt op een gesprek komen, dan valt er nog eens 80% af, zodat er 3 of 4% overblijft waar ge eventueel kunt beginnen.”

Hij heeft dus het gevoel dat hij weinig kansen heeft bij het solliciteren en dus vaak moet aannemen wat hij kan krijgen.

Als we kijken naar de uitspraken over doorstroommogelijkheden in de interviews, dan zien we dat hier vaak problemen zitten. Zowel Ludo als Roger hebben het gevoel geen doorgroeikansen te hebben. Volgens Roger hangt dit samen met het feit dat hij minder mobiel is en dus minder gemakkelijk de baan op kan:

“Ik denk niet dat ze de behoefte hebben dat aan mij uit te leggen, want ik kan hier niet echt doorstromen. De mensen die hogerop willen geraken, die moeten echt wel weg kunnen. Dat is dus aan mij niet gependeed.”

4.4.3 | Eigen gedrag

Net zoals andere kansengroepen vertonen mensen met een arbeidshandicap gedragingen die als zelfbeperkend kunnen omschreven worden, en die hun kansen in werk negatief kunnen beïnvloeden (Jones, 1997). Eén probleem is dat mensen met

een arbeidshandicap een aantal van de negatieve percepties over hun groep kunnen gaan internaliseren. Als gevolg hiervan kunnen ze, in overeenstemming met de bestaande stereotypen, een lager zelfbeeld ontwikkelen of verbitterd worden. Een ander gevolg kan zijn dat ze vaak minder assertief loopbaankansen nastreven of minder inspanningen leveren, simpelweg omdat ze geloven dat dit toch weinig zal uithalen. Negatieve verwachtingen kunnen op deze manier een self-fulfilling prophecy worden. Daarnaast vertonen sommige mensen met een arbeidshandicap een vorm van aangeleerde hulpeloosheid, die kan voortkomen uit het opgroeien in een omgeving die hen heeft beschermd tegen te moeilijke taken of negatieve feedback. Het gevolg hiervan kan zijn dat de link tussen eigen prestaties en verwachte uitkomsten kan vertroebelen, wat een belangrijke invloed kan hebben op het nastreven van kansen in werk. Op deze manier beperken ze niet alleen hun eigen kansen in werk, maar dragen ze ook bij tot het reproduceren van de stereotypen over hun groep (zoals een gebrek aan assertiviteit of bitterheid) (Colella & Stone, 2005; Jones, 1997; Stone & Colella, 1996).

4.5 | Bevindingen uit de focusgroepen

4.5.1 | Inleiding

Tot slot bespreken we opnieuw de bevindingen uit de focusgroepen die we in het kader van dit project hebben gehouden. Zoals beschreven in hoofdstuk 1, organiseerden we twee focusgroepen over de kansen in werk van mensen met een arbeidshandicap. De eerste was een focusgroep met loopbaanbegeleiders, waaraan vier mensen deelnamen. De tweede was een focusgroep met mensen uit de kansengroep zelf. Hieraan namen zeven mensen deel. De volgende tabel geeft meer uitleg over deze deelnemers. We houden de beschrijving vaag om hun anonimiteit te garanderen.

Naam	Aandoening	Job	Ervaring met LBB
Ben	Zit in een rolstoel	Werkt in gehandicaptensector	Nee
Leen	Zit in een rolstoel	Werkt als diversiteitsmedewerker	Nee

Tessa	Heeft een weinig zichtbare, fysieke handicap	Werkt in gehandicaptensector	Nee
Sander	Heeft een weinig zichtbare, fysieke handicap	Werkt in de privésector	Ja
Theo	Heeft een mentale (niet-verstandelijke) handicap	Werkt in een overheidsbedrijf	Ja
Nele	Heeft een minder zichtbare, fysieke handicap	Werkt in de publieke sector	Nee
Mieke	Heeft een weinig zichtbare, fysieke handicap	Werkt in de publieke sector	Nee (wel trajectbegeleiding)

In de volgende secties bespreken we de resultaten van deze focusgroepen. Eerst gaan we dieper in op de factoren die hun kansen in werk beïnvloeden. Hierbij volgen we de structuur uit hoofdstuk 2, en onderscheiden we dus objectieve belemmeringen, stereotypen en discriminatie en eigen gedrag en attitudes. Tot slot merken we op dat deze problemen vaak verschillen per handicap. Ten tweede gaan we dieper in op de ondersteuningsnoden die mensen uit deze groep ervaren. Ten derde bespreken we de ervaringen van mensen met een arbeidshandicap met loopbaanbegeleiding, en de ervaringen van de loopbaanbegeleiders met mensen met een arbeidshandicap.

4.5.2 | Factoren die kansen in werk beïnvloeden

4.5.2.1. Objectieve belemmeringen

A) De handicap en haar impact

De belangrijkste feitelijke belemmering waarmee mensen met een arbeidshandicap worden geconfronteerd, is de invloed van hun handicap zelf. De deelnemers aan de focusgroep wezen er in de eerste plaats op dat ze vaak extra inspanningen moeten doen en meer energie moeten verbruiken om hetzelfde werk uit te oefenen. Sander verwoordt dit als volgt:

“Dat is een mes dat aan 2 kanten snijdt en langs 2 kanten slecht snijdt, enerzijds zit je met uw fysieke beperking en daar moet je mee leren leven en als je sterk bent dan doe je dat ook gewoon. Maar aan de andere kant wil je geld kunnen verdienen en dingen kunnen doen die andere mensen kunnen doen, terwijl je meer moeite moet doen om minder te kunnen te kunnen presteren. Dan zit je met een probleem, waar de maatschappij zegt dat rendeert niet. [...] Je wilt meer en je wilt ook meer verdienen, maar dat betekent intensiever werken, vaak dat je meer uren moet doen en dat je dat zelf ook wel wilt doen, maar dat niet kan doen.”

Sander wilt dus graag gewoon meedraaien in het normale arbeidscircuit, maar hij botst hierbij vaak op de grenzen van zijn fysieke mogelijkheden omdat hij om hetzelfde te presteren meer inspanningen moet doen. Deze ervaring kwam ook bij de andere deelnemers naar voren, zeker bij hen wiens handicap gepaard gaat met vermoeidheid en pijn.

Een tweede gevolg van een handicap dat in de focusgroep naar voor kwam, was dat men meer moet herstellen van het werk. Omdat men meer energie verbruikt en sneller aan de eigen reserves zit, moet men na het werk ('s avonds, in de weekends en in de vakantie) ook heel wat tijd besteden aan recuperatie. Zo geeft Sander aan dat bijna al zijn verlofdagen opgaan aan recuperatie en Nele vertelt:

“Ik kom thuis, ik ga in de zetel liggen, ik eet zelfs niet meer. Ik eet vaak slechts 1 keer per dag. Waarom? Omdat ik 's avonds niet de kracht heb om eten te maken.”

Op deze manier kan een handicap in combinatie met werken dus erg zwaar beginnen wegen op iemands sociaal leven. Dit zal verzaamd worden wanneer de job niet aangepast is aan de handicap en wanneer de handicap opvolging vereist, waardoor men ook verlofdagen moet laten opgaan aan doktersbezoeken. Op de invloed van (gebrekkige) aanpassingen van de job aan de handicap komen we later nog terug.

In de derde plaats kunnen sommige handicap ook maken dat men bepaalde (deel)taken van een job simpelweg niet kan uitoefenen – of toch niet zonder hulp. Zo geeft Leen aan dat ze in één van haar jobs verantwoordelijk was voor het klasseren van dossiers, maar dat het voor haar – vanuit haar rolstoel – onmogelijk was om aan de mappen op de hogere schappen te komen. Ze diende hiervoor telkens een collega aan te spreken. Gelukkig was de bereidheid bij de collega's groot, mede doordat Leen ook af en toe wat minder leuke taakjes van hen overnam.

Tot slot kwam ook ter sprake dat in sommige gevallen gebouwen gewoonweg minder toegankelijk zijn voor mensen met een handicap.

B) Verlies aan bepaalde overheidssteun

De keuze om te gaan werken met een arbeidshandicap kan ertoe leiden dat men bepaalde vormen van overheidssteun verliest. Zo vertelt Nele, die voor meer dan 66% gehandicapt is, dat ze – doordat ze werkt en teveel verdient – geen recht meer heeft

op hulp in het huishouden. Dit terwijl ze 's avonds compleet op is en nergens meer energie voor heeft. Ze vertelt:

“Dat vind ik het grootste probleem, je hebt al fysiek een beperking waardoor alles veel meer moeite kost, je gaat dan werken en dan word je nog eens gestraft omdat je in een hoger loonbarema. Omdat ik ga werken nemen ze me dat af en alle voordelen. Dus omdat ik gestudeerd heb en ga werken, heb ik op niets recht omdat ik in een te hoge loonschaal val [...] Als ik dat op voorhand geweten had, had ik dat nooit gedaan, dan had ik een gemakkelijker leven gekozen en wat vrijwilligerswerk gaan doen of zo maar haal je daar je voldoening uit? Nee [...] Ik heb daar geen recht meer op want ik werk voltijds en ze zeggen dus kijk, gij functioneert optimaal, ge verdient te veel, dus gij hebt er geen recht meer op [...] Als ge niet werkt hebt ge recht op van alles, maar als ge teveel verdient dan valt dat allemaal weg, dus ergens wordt ge gestraft dat ge gaat werken terwijl je het dan net nodig hebt.”

Door te gaan werken verliest men dus bepaalde extra rechten en ondersteuning, terwijl men dit misschien net meer nodig heeft, omdat men heel de dag actief is en uitgeput thuis komt. Op die manier lijkt het beleid hen dus niet te stimuleren of te ondersteunen om te werken, maar hen er eerder voor te straffen.

C) Recht op extra overheidssteun

Zoals we eerder in dit hoofdstuk aangaven, biedt de overheid ook een aantal extra subsidies aan om de kansen op en in werk van mensen met een handicap te bevorderen. In de eerste plaats is er de premie voor aanpassing van de werkplek. Leen profiteert sterk van deze premie. Zij haalt deze ook altijd aan wanneer ze ergens solliciteert omdat bedrijven hier vaak niet van op de hoogte zijn:

“Ik heb altijd mijn premie vernoemd bij mijn sollicitatie, want heel veel bedrijven wisten niet dat dat bestond. Ik had dat op m'n CV staan, dat ik rolstoelgebruiker ben en toen dat ter sprake kwam, heb ik vermeld dat daar premies voor zijn. Het eerste bedrijf heeft haar gebouwen aangepast, wat ik indrukwekkend vond, de andere bedrijven hebben kleine dingen gedaan”

Door bedrijven te informeren over deze premies, haalt Leen een belangrijke drempel weg bij de organisaties (nl. mogelijke weigerachtigheid om zelf investeringen te doen in aanpassingen van de werkplek), waardoor ze haar kansen op werk vergroot. Toch blijken deze premies niet altijd te werken. Zo vertellen Nele en Mieke dat ze deze premie al meermaals hebben aangekaart bij hun werkgever, maar dat hun werkgever niets doet met deze informatie. Mogelijk is dit gerelateerd met het feit dat de handicaps van Nele en Mieke minder zichtbaar zijn, waardoor het voor de buitenwereld

lijkt dat ze perfect kunnen functioneren zonder aanpassingen. Het feit dat ze na het werk compleet op zijn, wordt niet opgemerkt door hun werkgevers.

Naast premies voor aanpassingen van de werkplek zijn er ook andere initiatieven, zoals jobs die speciaal opgesteld zijn voor mensen met een arbeidshandicap en premies om rendementsverlies te compenseren. Deze zouden voor meer kansen op en in werk kunnen zorgen, maar de ervaringen die de mensen uit de focusgroep hiermee hadden, waren niet positief. Wat de specifieke jobs voor mensen met een arbeidshandicap betreft, vertelt Sander het volgende:

“Als het erop aankomt om vacatures te vinden voor mensen met een arbeidshandicap, dan zag ik dat de kwalificaties die men eiste zo vaktechnisch waren en zo specifiek dat maar 1 of 2 % van de gehandicapten in staat zou zijn die jobs te doen [...] men schuift een vacature en voor en ik heb dan vaak het gevoel dat men denkt, we moeten aan een bepaald quotum komen wat kunnen we naar voor schuiven waar we niemand voor hebben en dan moet een gehandicapte daar klaar staan met kennis die je niet hebt [...] vooral vaktechnische ervaring, dus dan kan je even goed een job zoeken in de privé”

Sander heeft dus het gevoel dat de jobs die specifiek voor mensen met een arbeidshandicap opgesteld worden vaak diegene zijn waarvoor ze niemand anders vinden. Hierdoor liggen de eisen zo hoog dat hij zich afvraagt of hij dan niet even goed kan solliciteren voor een vacature die niet specifiek voor mensen met een arbeidshandicap is opengesteld. Mieke heeft een gelijkaardige ervaring:

“Ik had ook zoiets: een job specifiek voor iemand met een handicap, maar dat was ook 10 jaar ervaring en dat en dat en dat [...] Dat schikt wel af natuurlijk.”

Doordat de jobs die gericht zijn op mensen met een arbeidshandicap zo specifiek zijn, lijken ze dus niet echt de kansen op werk van deze groep te verhogen.

Ook de ervaringen die de mensen uit de focusgroep hadden met de premies voor rendementsverlies (VOP) wijzen erop dat deze hun doel (nl. meer kansen in werk) niet steeds realiseren. Dit leidt vaak tot frustratie. Zo vertelt Nele:

“Want je moet niet denken dat ge moogt afkomen met die arbeidshandicap hé. Ze vragen wel uw VOP premie aan, zo verkopen ze u ook bij de dienst. Het is een beetje zoals in een winkel hé: je koopt een product waar een stuk af is, en omdat er een stuk af is, krijg je zoveel korting. En zo doen ze het ook met personen met een handicap, zo promoten ze het bij de diensten om mensen met een handicap in dienst te nemen”

Nele heeft met andere woorden de ervaring dat de VOP-premie wel wordt gesmaakt door het bedrijf, maar dat het er niet toe leidt dat men rekening gaat houden met

handicap. Eén keer de premie geïnd is, verwacht men van haar dat ze meedraait zoals ieder ander. We gaan hier verder op in bij de structurele mechanismen.

4.5.2.2. *Stereotypen en discriminatie*

Mensen met een arbeidshandicap ervaren niet enkel belemmeringen door hun handicap of door een verlies van overheidssteun. Ze worden ook vaak geconfronteerd worden met een gebrek aan aanpassing van de werkgomgeving aan hun specifieke situatie en soms ook met stereotypen.

A) Gebrek aan aanpassing van de werkomgeving

Uit de ervaringen van de deelnemers aan onze focusgroep bleek in de eerste plaats dat er op het werk vaak geen rekening wordt gehouden met hun situatie of dat men de impact ervan onderschat. Dit was vooral het geval bij mensen wiens handicap niet of minder zichtbaar is.

Dat men geen of te weinig rekening houdt met iemands handicap, uit zich voornamelijk in een gebrekkige aanpassing van de job aan de handicap. Deze gebrekkige aanpassing komt niet enkel voor in algemene jobs, maar ook in jobs die specifiek gericht waren op mensen met een handicap en zelfs wanneer de werkgever de premie voor rendementsverlies int. Zo wordt van Nele verwacht dat ze presteert zoals anderen, terwijl haar VOP premie gebruikt wordt voor heel andere dingen:

“Een job vinden voor mij is geen probleem, het is tijdens de job, tijdens het eerste jaar is dat meestal geen probleem omdat je dan extreem je best doet maar daarna begint dat, beginnen je reserves op te raken en het is heel vervelend om daarmee op je werk aan te komen [...] die premie dat is serieus wat geld maar het wordt dan niet ingezet voor rendementsverlies, het wordt gewoon opgenomen in de boekhouding van de reguliere dienst, mijn VOP premies naar een ander project [...] een werkgever schrijft een job uit en die wilt ook dat die job wordt uitgevoerd zo optimaal mogelijk dus die vraagt het meeste van u en gij hebt zoiets van: ‘ik wil me hier bewijzen’ en je wilt u niet laten kennen, dus ge doet maar en ge doet maar en ga je over je grenzen en uiteindelijk gaat het niet meer [...] Ze krijgen 30% van uw brutoloon, dat betekent dus dat ik 70 dagen per jaar gratis werk, terwijl ik dan geen rendementsverlies mag hebben ”

Nele wordt met andere woorden verwacht voor 100% te presteren, ondanks het feit dat haar werkgever van de overheid geld krijgt om haar rendementsverlies te compenseren. Zo hebben zij dus extra geld om andere projecten mee te financieren. Iets gelijkaardigs overkwam Mieke. Bij aanwerving werd haar beloofd dat haar jobin-

houd zou worden aangepast aan haar handicap. Eens ze aan het werk was, werd er echter helemaal geen rekening meer gehouden met deze belofte en werd er van haar verwacht dat ze zich inschakelde zoals iedereen. Haar analyse:

“Bij mij hetzelfde. Ze moesten iemand hebben uit een kansengroep en liefst iemand met een arbeidshandicap want ze kwamen niet aan hun percentage.”

Daarenboven moest Mieke heel lang wachten tot ze een aangepaste bureaustoel kreeg.

Een gevolg van dit tekort aan aanpassingen is dat men nog sneller aan de fysieke reserves zit. Dit leidt, zoals we hierboven ook al aangeven, tot een erg grote recuperatienood. Op die manier wordt de bredere levenskwaliteit van deze mensen aangetast en hun mogelijkheden om nog een leven naast het werk te hebben. Werk vraagt zoveel van hen dat ze na het werk nauwelijks nog krachten overhouden. Men stelt zich dan ook vragen over de houdbaarheid van deze situatie voor de toekomst. Nele vertelt:

“Ik voel ook met ouder te worden, het gaat hoe langer hoe minder. Ik ben nu 30, ik heb nog geen partner, ik heb geen kinderen en ik zit nu op de grens van mijn fysiek kunnen. Dus ik denk ook: stel nu eens dat ik in verwachting raak en een kind krijg dan moet ik stoppen met werken, want dat is onmogelijk. [...] Als ik kom werken, dan kom ik werken en is er niets buiten mijn werk, ik heb geen vrije tijd, ik kan 's avonds niet nog eens ergens naartoe.”

Aangezien er geen rekening gehouden wordt met haar rendementsverlies, komt Nele dus in de situatie terecht waarbij ze geen ander leven meer heeft naast het werk. Haar vakantiedagen gaan dan ook voornamelijk op aan recupereren en niet aan echt vakantie nemen. Dit verhaal is, zoals we hierboven aangaven, ook voor andere deelnemers niet onbekend. Hierdoor wordt werken, veel meer dan bij andere werknemers, een regelrechte aanslag op hun privéleven. Vaak is het voor mensen met een arbeidshandicap dus kiezen: ofwel werken, ofwel een privéleven hebben.

Het feit dat men geen rekening houdt met de specifieke situatie van mensen uit een arbeidshandicap blijkt niet enkel uit een gebrekkige aanpassing van de werkplek. Het komt ook tot uiting in andere dingen, zoals bijvoorbeeld bij groeps- of teambuildingactiviteiten. Meerdere deelnemers hadden er al ervaring mee gehad dat de werkgever of de collega's zich bij het organiseren van dergelijke activiteiten niet de vraag stelden of de persoon met de handicap hier eigenlijk wel aan kon deelnemen.

B) Stereotypering

Hoewel de deelnemers aan de focusgroep geen rechtstreekse verhalen over stereotypering gerelateerd aan hun handicap vertelden, doet het verhaal van Theo hier wel sterk toe vermoeden. Theo is een industrieel ingenieur met het syndroom van Asperger. Nadat Theo's handicap werd vastgesteld, kreeg hij – met behulp van trajectbegeleiding – een job die qua niveau niet aansloot bij zijn opleidingsniveau en competenties. Er werd hem beloofd dat dit slechts een tijdelijke job zou zijn en dat hij na een paar maand zou kunnen doorgroeien naar een hogere job. Die andere job bleef echter uit, met als gevolg dat Theo – als hooggeschoolde – jarenlang een job heeft uitgevoerd waarvoor geen kwalificaties vereist waren. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat men zijn mentale handicap aan een verstandelijke achterstand relateerde – wat bij Theo niet het geval is. Wat ook de verklaring is, het gevolg van deze ervaring was een zeer sterke deuk in zijn zelfvertrouwen. Theo gaf aan dat hij door deze ervaring overtuigd raakte dat hij zelf niets meer aankon.

4.5.2.3. *Eigen gedrag en attitudes*

A) Zich extra willen bewijzen

Zoals bleek uit de vorige delen, lijkt de werkomgeving van mensen met een arbeids handicap (collega's en supervisors) vaak geen rekening te houden met hun handicap, of de impact ervan te onderschatten. Hierdoor hebben mensen met een arbeidshandicap vaak het gevoel dat ze zich extra moeten inspannen en zich extra moeten bewijzen. Dit komt bijvoorbeeld omdat ze anders het gevoel dat ze medelijden gaan opwekken, terwijl ze als een evenwaardige werknemer gezien willen worden:

“Ik wil ook altijd extra zoveel tonen als mijn collega zodat mijn bazen trots kunnen zijn, want ik verwacht dat die al denken “och god”, terwijl dat niet altijd zo is, dus je wilt uzelf bewijzen.”

Daarnaast hebben sommigen het gevoel dat ze eigenlijk dankbaar moeten zijn voor het feit dat ze mogen werken en dat hun werkgever hen effectief een kans wilt geven. Toch is het de vraag of dit effectief van hen verwacht wordt, of dit eerder een gevoel is dat ze zichzelf opleggen. Leen vraagt zich bijvoorbeeld het volgende af:

“Misschien maken mensen met een handicap het zichzelf ook soms wijs van, wij moeten hier dubbel zo hard werken en dan kan het zijn dat je achteraf dubbel zoveel last hebt”

Ongeacht of dit gevoel al dan niet terecht is, het maakt dat men de eigen fysieke grenzen nog meer zal aantasten. Bovendien kan dit bij werkgevers de idee versterken dat er geen aanpassingen van de werkplek noodzakelijk zijn, wat – zoals we hierboven aangaven – de situatie nog extra kan bemoeilijken.

B) Outen of niet

Een vraag die bij bepaalde, niet-zichtbare handicaps moet beantwoord worden, is de vraag of men zich wil ‘outen’ op de werkvloer of niet, en dus of men aan de omgeving vertelt dat men een handicap heeft. Sander kiest ervoor dit niet te doen, om niet gezien te worden als een ‘gehandicapte’. Toch heeft deze keuze belangrijke consequenties:

“Mijn ervaringen zijn dat ik me nooit geprofileerd heb als gehandicapte omdat ik het voor een groot deel kan verstoppen. Niet blijvend maar toch lang. Ik heb altijd zoiets van: als ik ga solliciteren, ik wil altijd zoveel mogelijk ja daarover te zwijgen omdat ik het recht heb dat te doen [...] Men verwacht van mij dan ook dat ik presteer, vandaar mijn vakantie gaat ook op naar de recuperatie en ik probeer ook zo weinig mogelijk ziek te zijn maar vandaar dat ik ook het idee had, het zou voor mij aangenamer werken als ik gewoon zou kunnen outen [...] Je speelt een soort toneeltje en men behandelt u dan constant als iemand anders maar jij botst constant op grenzen die anderen niet snappen, men maakt eens een grap die bij u niet goed overkomt, maar zij snappen dat niet, ge hebt nog uw eigen verhaal, stom voorbeeld: teambuilding: we gaan bowlingen, dat wel tof maar ik kan dat niet, fysiek gaat dat niet ja dan moet ge zeggen van ik kan die avond niet, dan dan dan kan ik niet, ge wilt u heel normaal voor doen maar ge botst voortdurend over u uzelf, of dan zou heel die groep een activiteit gaan zoeken waar gij ... zijn wij niet goed geweest voor u hé...”

In zijn poging om zich ‘normaal’ voor te doen, om als volwaardig werknemer behandeld te worden, moet Sander dus wel presteren als alle anderen en brengt hij mogelijk zijn relaties met anderen in het gevaar.

4.5.2.4. *Eigen gedrag en attitudes*

We merken tot slot op dat verschillende handicaps vaak compleet verschillende problemen en belemmeringen opleveren. Leen herkende bijvoorbeeld een aantal van de verhalen van de andere deelnemers niet zo goed:

“Ik denk dat het feit dat mijn handicap dat die zichtbaar is dat dat een voordeel is en dat die niet gepaard gaat met vermoeidheid, veel mensen zullen extra vermoeid worden, een onzichtbare handicap lijkt mij ook zeer moeilijk [...] ik heb niet dat extra vermoeiende [...] ik heb een stabiele handicap, ik heb ook een job kunnen zoeken vanuit mijn stoel”

Volgens haar is er dus al een groot verschil tussen zichtbare en niet-zichtbare handicaps, tussen handicaps die wel en die geen extra vermoeidheid veroorzaken en tussen stabiele en niet-stabiele handicaps. Daarnaast is er ook nog het verschil tussen handicaps die men krijgt als men werkt en deze waarmee men geboren is:

“Ik denk dat er een verschil zit van mensen die iets hebben dat achteruit gaat of aangeboren is en ook bij mij is het op latere leeftijd vastgesteld dat ik stilaan zal achteruitgaan en dan mensen die zo kunnen beginnen terwijl ik nu naar mijn werkgever moet stappen [...] ik vind dat heel bedreigend zo van wanneer ga ik niet meer voldoen aan de eisen die ze stellen.”

Het probleem met dit soort handicaps is, dat ze minder bekend zijn in vergelijking met de ‘traditionele’ handicaps. Of zoals Mieke het stelt:

Ik denk dat er een gebrek aan kennis is over verschillende types handicaps. Ik denk de rolstoel kennen ze, de doven kennen ze, blinden kennen ze...”

Maar over andere vormen van handicaps blijft de kennis volgens haar dus te beperkt.

4.5.3 | Ondersteuningsnoden

In de eerste plaats geven de mensen uit de focusgroep aan dat ze iemand zouden kunnen gebruiken die hun belangen behartigt en hun noden kan aankaarten bij hun werkgever. Zelf moeten vragen voor aanpassingen aan hun job, plaatst hen immers in een afhankelijke positie. Een neutrale instantie die dit zou kunnen aankaarten, kan hun vraag de legitimiteit geven die het verdient. Een dergelijke instantie kan mogelijk ook ‘best practices’ groeperen en zo werkgevers tips bezorgen. De deelnemers wijzen op de mogelijkheid om dit te koppelen aan het toekennen van de VOP:

“Die VOP zou een soort buffer moeten zijn, en dat diegene die u begeleidt als die met de firma contact opneemt, die kan zeggen: ‘kijk dat en dat zou optimaal zijn, je hebt uw budget om daaraan te spenderen’.”

Bij Tessa wordt deze behoefte opgevangen door haar arbeidsgeneesheer. Ze vertelt:

“Ik vind het belangrijk dat de arbeidsgeneesheer u goed opvolgt en dat die opkomt voor u. [...] Zij gaat ook de aanpassingen voor mij vragen, want ik wil dat zelf ook niet doen. Ik zeg: als ge vindt dat dat voor mij nodig is, dan moet jij dat gaan vragen omdat ik er zelf niet zo graag mee naar de directie stap.”

Zij heeft dus het geluk dat de arbeidsgeneesheer voor haar naar de directie kan stappen om te bespreken wat er voor haar nodig is.

Naast iemand die mee hun belangen aankaart bij de werkgever, heeft men ook nood aan een iemand die hen wegwijs kan maken in hun rechten. Beide noden komen aan bod bij Mieke. Het voltijds werken is op dit moment te veel voor haar. Ze zou graag 4/ 5de werken, maar weet niet goed of ze er recht op heeft:

“Ik merk wel, ik voel het wordt moeilijker en moeilijker om dat voltijds vol te houden. En dan hebt ge zo iemand nodig dat ge kunt vertellen, wat zou ik kunnen doen, zou jij met mij naar de werkgever kunnen gaan om te vragen of mag ik ook 4/5de gaan werken.”

Verder geven de deelnemers ook aan dat ze behoefte hebben aan iemand die hen kan helpen met praktische zaken waar ze buiten het werk mee worstelen. Zo stellen ze dat het vaak een hele grote uitdaging is om precies door te hebben waar ze allemaal recht op hebben. Daarenboven vraagt al de administratie die gepaard gaat met hun handicap zoveel tijd dat het de druk die op hen rust nog vergroot:

“Je moet steeds door ellenlange procedures lopen voor hetzelfde, ik heb bijvoorbeeld recht op een verplaatsingspremie. Nu komen ze weer dat ik een heel dossier moet invullen bij de VDAB en echt zo ja, en opnieuw naar de specialist. [...] Ik heb bijvoorbeeld dit jaar al 20 dagen van mijn 35 dagen verlof genomen die opgaan naar mijn administratie in orde brengen. [...] Ik heb vaak de fut niet om weer maar een procedure te doorlopen en nu weer naar die dokter te gaan en weer al die formulieren in te vullen weer naar de specialist te gaan. Ik vind zo als er mij daar iemand in zou helpen, dat zou één van de dingen zijn waarvan ik zou zeggen: doe gij dat, hier zijn alle gegevens maak dat voor mij in orde, want dat is zo stresserend [...] Moest er gewoon iemand mijn draaglast kunnen verminderen dat zou mij al zo helpen niet alleen de administratie maar ook andere praktische dingen zo van ik ga eens kijken misschien kan een strijkatelier uw strijk doen, ge hebt daar dienstencheques voor nodig ik ga dat voor u aanvragen want dat zijn dingen die ik voor mij uitschuif.”

Door deze draaglast te verminderen, zouden mensen dus meer tijd over hebben om effectief een sociaal leven op te bouwen of beter te functioneren op het werk.

4.5.4 | Loopbaanbegeleiding met personen met een arbeidshandicap

4.5.4.1 Vragen waarmee men naar loopbaanbegeleiding komt

Als we kijken naar de vragen waarmee mensen met een arbeidshandicap naar loopbaanbegeleiding komen, dan blijkt uit de focusgroep met de loopbaanbegeleiders dat dit vooral gaat om zeer concrete, praktische vragen die voorkomen uit een acute crisissituatie. Vaak gaat het om mensen die van job willen veranderen, vooral naar een functie of organisatie die beter aan hun beperking is aangepast. Zij hopen voornamelijk dat loopbaanbegeleiding hen kan helpen bij het zoeken van vacatures of kan helpen bij solliciteren. Vanuit deze concrete vragen kan het volgens de loopbaanbegeleiders wel vaak komen tot meer reflectie.

Als we dan kijken naar de ervaringen van de mensen uit de focusgroep die zelf loopbaanbegeleiding gevolgd hebben, dan zien we dat hun vragen nauw aansluiten bij wat de loopbaanbegeleiders beschrijven. Zo heeft loopbaanbegeleiding hen kunnen helpen met sollicitaties, vacatures zoeken, en met problemen die ze hebben met hun werkgever. Daarnaast heeft loopbaanbegeleiding ook geholpen om wegwijs te raken in en gebruik te maken van hun rechten. Zo heeft loopbaanbegeleiding Sander geholpen om de druk van de RVA af te houden, zodat hij tijd genoeg had om zelf werk te zoeken dat bij hem paste.

4.5.4.2 Specifieke kennis vereist

Zowel loopbaanbegeleiders als mensen met een handicap zelf geven aan dat het voor een goede begeleiding van mensen met een arbeidshandicap nodig is om voldoende kennis te hebben, zowel van de specifieke handicap als van de algemene rechten en plichten. Hieraan ontbreekt het soms, wat ervoor kan zorgen dat mensen het gevoel hebben helemaal niet geholpen te worden door de begeleiding.

4.5.4.2 Meer variatie nodig in begeleidingsvormen

Een aantal deelnemers uit de focusgroep gaven tot slot aan dat het nuttig zou zijn moest loopbaanbegeleiding ook op alternatieve manieren bereikbaar zou zijn, via telefoon, mail of internet (webcam). Zo suggereert iemand:

“Via telefoon zou nuttig zijn. Ge komt toch ook constant in contact met een computer niets zo gemakkelijk als eens een mailtje doen zou je mij niet kunnen helpen [...] Op zich zou dat goed zijn dat je dat tegen iemand kunnen zeggen, iemand extern tegen wie je dat zou kunnen zeggen misschien zelfs via mail, dat het van u af is want er is altijd die schaamte en die trots. Tegenwoordig heb je ook allerlei coaching of therapie die ze via mail of het internet doen.”

Niet alleen zou dit de verplaatsingen overbodig maken, daarenboven zou het mensen gemakkelijker in staat stellen dingen te vertellen, en hun schaamte of trots te overwinnen.

4.6 | Conclusie

4.6.1 | Zijn mensen met een arbeidshandicap een kansengroep in werk?

In dit hoofdstuk bestudeerden we de kansen op werk en de kansen in werk van mensen met een arbeidshandicap. We bekeken in de eerste plaats de werkzaamheidsgraad. Zowel de beperkte gegevens rond geregistreerde arbeidsgehandicapten als de berekeningen op basis van enquête-gegevens toonden aan dat de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap duidelijk lager ligt dan die van mensen zonder arbeidshandicap. Een arbeidshandicap lijkt dus de kansen op werk te verminderen. Vervolgens bestudeerden we of personen met een arbeidshandicap ook minder kansen in werk hebben. De resultaten van internationale en nationale studies wijzen erop dat personen met een handicap een grotere kans hebben op een lager loon, op een tijdelijke contract, op een deeltijdse job en op een job in het arbeiderstatuut. Bovendien krijgen mensen met een arbeidshandicap minder bedrijfsopleiding. Verder vonden we indicaties voor horizontale en verticale segregatie en zagen we dat arbeidsgehandicapten niet steeds een job hebben die aangepast is aan hun noden. Ook op de subjectieve criteria (jobtevredenheid, werkbaarheid, overkwalificatie en sociale relaties) leken arbeidsgehandicapten systematisch minder goed te scoren. Deze bevindingen wijzen erop dat arbeidsgehandicapten eveneens minder kansen in werk ervaren. Men lijkt hen dus terecht als een kansengroep in werk te beschouwen.

4.6.2 | Reflecties rond de kansengroep in het huidige beleid

4.6.2.1. *Mensen met een arbeidshandicap zijn een diverse groep*

Eerst en vooral is het belangrijk om te benadrukken dat de groep van mensen met een arbeidshandicap zeer divers is en mensen omvat met psychische, mentale, sensorische, motorische, en vele andere beperkingen. Daarnaast zijn er verschillen in de mate waarin de handicap zichtbaar is of niet.

Uiteraard delen al deze mensen een bepaalde eigenschap, met name dat ze door een aandoening belemmerd zijn in hun deelname op de arbeidsmarkt. Toch kan de manier waarop deze belemmering plaatsvindt en de mate van belemmering verschillen van subgroep tot subgroep. Zoals we hierboven beschreven hebben, worden mensen met verschillende soorten handicaps geconfronteerd met andere problemen, bestaan er over verschillende groepen gehandicapten verschillende stereotypen en reageren mensen anders afhankelijk van de aandoening. Het is dan ook niet verwonderlijk dat ook de kansen in werk van subgroep tot subgroep kunnen verschillen en dat er dus mogelijk een andere vorm van begeleiding nodig kan zijn.

4.6.2.2. *Bereik arbeidsgehandicapten moeilijk in te schatten*

Zoals we eerder aangeven, zijn er nergens duidelijke gegevens over het aandeel personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt. Net zoals bij allochtonen is het daardoor moeilijk om in te schatten of het aandeel arbeidsgehandicapten dat bereikt wordt door loopbaanbegeleiding in de buurt komt van hun aandeel op de arbeidsmarkt.

4.6.2.3. *Officiële definitie ≠ definitie gebruikt in loopbaanbegeleiding*

Bovendien is de definitie die gebruikt wordt voor de registratie van arbeidsgehandicapten in loopbaanbegeleiding niet de definitie die gebruikt wordt in de wetgeving. Deze laatste is immers een erg ruime definitie en daardoor praktisch moeilijk bruikbaar. Hoe gaat men immers controleren of iemand bij het werk hinder ondervindt van zijn of haar aandoening? Daarom gebeurt de registratie van mensen met een arbeidshandicap in loopbaanbegeleiding op basis van de officiële erkenning van deze aandoening (o.a. erkenning via VDAB of RVA dokter). Daarmee vallen een aantal

mensen, die volgens de wetgeving wel als arbeidsgehandicapte worden beschouwd, buiten de officiële kansengroepstatistieken. de kans uiteraard groot dat dit een onderschatting oplevert van het aandeel mensen met een arbeidshandicap dat bereikt wordt. Net zoals bij allochtonen is het dus moeilijk om in te schatten of het aandeel mensen met een arbeidshandicap dat bereikt wordt door loopbaanbegeleiding in de buurt komt van hun aandeel op de arbeidsmarkt, aangezien beide cijfers een onderschatting zijn van hun werkelijke aandeel.

4.6.2.4. *Flexibiliteit in begeleidingsvorm*

Momenteel is het zo vastgelegd dat loopbaancentra steeds minstens een aantal uren individuele face-to-face begeleiding moeten voorzien per individu. In het kader van mensen met een arbeidshandicap, lijkt het belangrijk na te denken over hoe ‘face-to-face’ ingevuld wordt. Hen verplichten naar een loopbaancentrum te komen kan immers een belangrijke belemmering vormen om deel te nemen. Het kan dan ook nuttig zijn om manieren te zoeken waarop men individuele gesprekken kan organiseren zonder deze verplaatsing te vormen. Mogelijke opties lijken bijvoorbeeld begeleiding via de telefoon of via internet, eventueel met een webcam. In dat laatste geval kan verwezen worden naar een recent ESF-project van De Kempische Brug en de VDAB. Zij experimenteren momenteel met het aanbieden van online loopbaancoaching en hebben personen met een arbeidshandicap hierbij als één van de specifieke doelgroepen onderscheiden. De eerste ervaringen met deze vorm van begeleiding blijken erg positief en geven aan dat het ontbreken van face-to-face contact geen afbreuk doet aan de kwaliteit van de begeleiding.

4.6.2.5. *Aanpassingen van de begeleidingsomgeving*

Tot slot kan het in sommige gevallen nodig zijn om de begeleidingsomgeving aan te passen aan de handicap van de persoon. Een loopbaancentrum dat niet toegankelijk is voor mensen in een rolstoel, zal moeilijkheden ondervinden om deze doelgroep te bereiken en te begeleiden. Ook andere handicaps kunnen aanpassingen vereisen. Gedacht kan worden aan loopbaanbegeleiding met slechthorenden (waar men het taalgebruik moet aanpassen; en mogelijk kan werken met een doventolk) of met

slechtzienden (waar sommige tools en oefeningen misschien minder bruikbaar zullen zijn).

4.6.3 | Arbeidsgehandicapten in loopbaanbegeleiding

4.6.3.1. Het belang van werk

Het is belangrijk in te schatten welke plaats een loopbaan en het hebben van werk inneemt in het leven van mensen met een arbeidshandicap. Zoals bleek uit de focusgroep met de mensen uit de kansengroep, kunnen ze zich vaak geen leven zonder werk voorstellen en hebben ze een sterke wens om bij te dragen aan de maatschappij. Toch is deze deelname aan werk vaak niet zo evident, omdat het fysiek niet haalbaar is, of omdat het haast onmogelijk is om dit te combineren met hun privéleven. Daarnaast is het goed mogelijk dat werk niet op elk moment een hoofdbekommernis is voor mensen met een handicap. Het kan voor sommigen (bijvoorbeeld mensen met een depressie) eerder een optie zijn die ze nastreven op momenten dat ze weinig last hebben van hun aandoening. Voor hen kan het dan ook belangrijk zijn om een loopbaanpad uit te stippelen dat hen toelaat om de energie die ze in werk stoppen terug te schroeven indien het nodig is of snel in en uit de arbeidsmarkt te treden afhankelijk van hun situatie (Fabian & Liesener, 2005). Het lijkt vooral belangrijk om dit belang van werk van mensen met een arbeidshandicap goed in te schatten, en dit een zo goed mogelijke plaats te geven in het gehele leven van de persoon met een handicap. Dit kan dus ook betekenen dat men gaat onderzoeken hoe het werk verweven is met het privéleven, zodat gezocht kan worden naar oplossingen die een optimale balans tussen de twee mogelijk maken.

Daarnaast kan het ook zijn dat personen met een arbeidshandicap voor zichzelf slechts een beperkt aantal opties zien. Vaak is men al blij dat men een job heeft en denkt men niet verder. In sommige gevallen kan het nodig zijn om het aantal opties dat ze voor zichzelf in overweging nemen te vergroten en hen te helpen denken in een loopbaanperspectief. Mits arbeidsplaatsaanpassingen kunnen er immers vaak meer jobs voor hen toegankelijk zijn dan ze zelf vermoeden (Fabian & Liesener, 2005).

4.6.3.2. *Omgaan met handicap*

Loopbaanbegeleiding kan mensen ook helpen om beter om te gaan met hun aandoening en de gevolgen ervan. Meer bepaald kan men werken rond de frustraties die veroorzaakt worden door ervaren barrières, rond zelfaanvaarding en de erkenning van de eigen competenties en mogelijkheden. Zo kan eerst en vooral vermeden worden dat mensen voordelen gaan internaliseren en zelfbeperkend gedrag gaan stellen door een gebrek aan geloof in het eigen kunnen. Ten tweede zal iemand slechts in staat zijn om ook anderen van zijn of haar competenties en meerwaarde te overtuigen als hij of zij genoeg zelfvertrouwen heeft en zich sterk genoeg voelt. Tot slot kan zelfaanvaarding ervoor zorgen dat mensen hier minder mee moeten bezig zijn en meer energie kunnen stoppen in het nastreven van kansen in werk (Fripont & Bollens, 2003; Jones, 1997).

4.6.3.3. *Omgaan met barrières & stereotypen*

Er zijn een heel aantal strategieën die mensen met een arbeidshandicap kunnen gebruiken om om te gaan met hun handicap en de negatieve reacties van collega's te minimaliseren. Een eerste is, zoals we hierboven al aangeven, dat mensen een onzichtbare handicap kunnen verbergen voor anderen. Een tweede strategie houdt net het tegenovergestelde in, namelijk dat men heel open is over de handicap, zodat alle onzekerheid bij anderen weggenomen wordt en de collega's een beter inzicht krijgen in wat de handicap precies inhoudt. Een derde mogelijkheid is de nadruk te leggen op hun gelijkenissen met hun collega's (gelijke waarden, doelen, interesses), zodat ze minder 'vreemd' lijken en mensen sneller voorbij hun handicap kijken en hen als een volwaardig individu zien. Tot slot kunnen ze ook hun waarde proberen bewijzen door extra hard te presteren (Stone & Colella, 1996; Stone-Romero, et al. 2006). Aan elk van deze strategieën zijn echter ook bepaalde nadelen verbonden. Het verbergen van de handicap kan ervoor zorgen dat mensen geen aanpassingen kunnen vragen. Bovendien kunnen de reacties extra negatief zijn als 'het geheim' dan toch naar buiten komt. Bij de andere strategieën is het de vraag of ze fundamenteel iets zullen veranderen aan de vooroordelen die er over hen bestaan. Zo is het bijvoorbeeld perfect mogelijk dat collega's het gevaar van een aandoening blijven overschatten, of hen als minder competent blijven zien, ongeacht de extra inspanningen (Stone-Romero, et al.

2006). Het is dan ook belangrijk dat elk individu de voor- en nadelen van elk van deze strategieën evalueert van zijn of haar specifieke situatie en aandoening.

4.6.3.4. *Kennis van ondersteuningsmaatregelen*

Gezien de complexiteit van de wetgeving rond mensen met een arbeidshandicap en de bestaande ondersteuningsvormen, lijkt het belangrijk om met mensen met een arbeidshandicap de verschillende procedures rond loonondersteuning en arbeidsplaatsaanpassingen te overlopen (Vos & Bollens, 2004). Gewapend met deze kennis kunnen ze dan ook zelf hun (potentiële) werkgever erover informeren, en zo kunnen aantonen dat ze zeker niet kunnen of moeten gezien worden als een werknemer die alleen extra kosten zal opleveren. Bovendien kan loopbaanbegeleiding mensen met een arbeidshandicap die nog niet geregistreerd zijn, informeren over het registratieproces en over de voor- en nadelen ervan.

Hoofdstuk 5

Ouderen

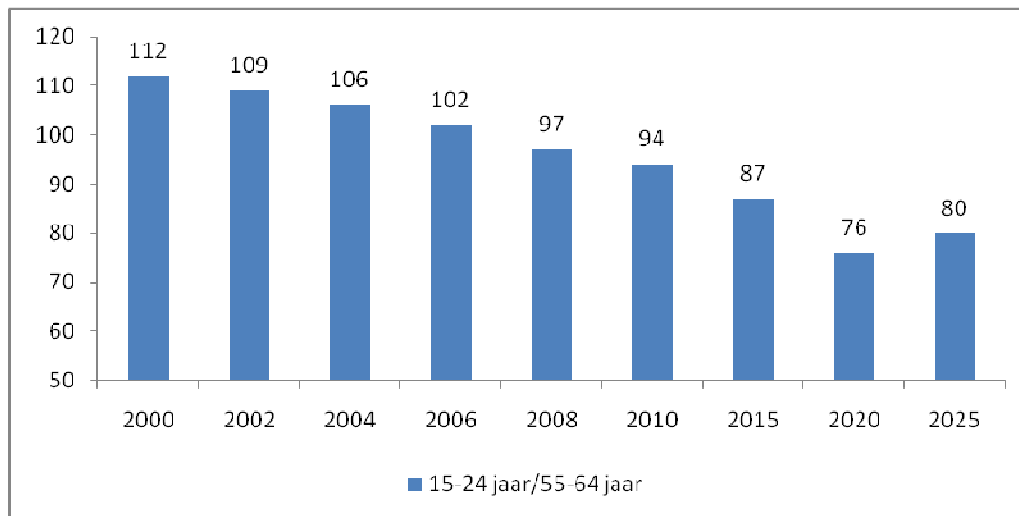
5.1 | Inleiding

In dit hoofdstuk staan we stil bij de derde kansengroep, namelijk de oudere werknemers. Hoewel leeftijd een objectief meetbaar fenomeen is, is het begrip “oudere werknemer” niet zo eenduidig. Wat men onder “oudere werknemers” verstaat, hangt sterk samen met de manier waarop de maatschappij naar leeftijd kijkt, en het moment waarvan een samenleving iemand als oud zal beginnen classificeren. Deze classificatie hoeft overigens niet overeen te komen met hoe de persoon zichzelf bekijkt en of deze persoon al tekenen van veroudering begint te vertonen (Kooij et al., 2008). Er moet dus altijd een relatief arbitraire keuze gemaakt worden over de leeftijd vanaf dewelke iemand als “oud” gezien wordt. Zo zien we dat men voor loopbaanbegeleiding in Vlaanderen tot en met 31 december 2007 iemand als een “oudere” identificeerde als die 45 jaar of ouder was. Sinds 1 januari 2008 is deze leeftijdsgrens echter opgetrokken tot 50 jaar, waardoor de groep van oudere werknemers sinds dan bestaat uit mensen met een leeftijd vanaf 50 en tot en met 64 jaar. Een aantal mensen hebben met andere woorden van de ene dag op de andere hun label van oudere werknemer verloren.

Hoe zit het nu met het aandeel oudere werknemers op onze arbeidsmarkt? Net zoals in andere traditionele industrielanden zorgen demografische evoluties er in Vlaanderen voor dat hun aandeel in de populatie van mensen op arbeidsleeftijd steeds belangrijker wordt (Sels et al., 2008). De volgende grafiek geeft een overzicht van een aantal trends en prognoses voor de toekomst. De balken geven de ratio aan tussen het aantal jongeren en het aantal ouderen op beroepsactieve leeftijd. De figuur toont duidelijk dat deze ratio steeds kleiner wordt en in de nabije toekomst steeds

verder onder de 100% zal dalen. Dit geeft aan dat er steeds meer ouderen dan jongeren beschikbaar zullen zijn op de arbeidsmarkt (Sels et al., 2008)⁵.

Figuur 4: Verhouding tussen jongeren en ouderen op beroepsactieve leeftijd (Sels et al., 2008)



De volgende tabel geeft dezelfde situatie weer in cijfers. We zien dat de bevolking op arbeidsleeftijd (15 – 64 jaar) stilaan stabiliseert, maar dat de oudste groep hierin (55 – 64 jaar) gestaag blijft groeien, terwijl dit voor de jongere groepen niet het geval is (Sels et al., 2008). Opnieuw zien we dus dat de groep ouderen op dit moment aanzienlijk is, maar in de toekomst een nog belangrijker deel zal uitmaken van de mensen op arbeidsleeftijd.

Tabel 11: Aantal personen op beroepsactieve leeftijd in Vlaanderen (in duizendtallen; 2000-2025)

	2000	2004	2008	2010	2015	2020	2025
15-64 jaar	3934	3961	4063	4099	4149	4159	4133
15-24 jaar	716	714	724	732	737	714	733
25-54 jaar	2581	2570	2590	2589	2568	2530	2478
55-64 jaar	637	676	749	778	844	916	921

⁵ Vanaf 2008 gaat het om prognoses van het Federaal Planbureau

5.2 | Werkzaamheidsgraad

Als we kijken naar de werkzaamheidsgraad van de groep ouderen zoals gedefinieerd in loopbaanbegeleiding (i.e. de 50-plussers), dan kunnen we stellen dat deze – ondanks duidelijke stijgingen tijdens de laatste jaren – nog steeds problematisch is. In 2008 waren er in Vlaanderen amper 49% van alle 50-plussers aan het werk. Daarmee ligt de werkzaamheidsgraad van ouderen duidelijk onder de algemene werkzaamheidsgraad in Vlaanderen van 66% (Steunpunt WSE, 2008). We merken wel een positieve evolutie overheen de tijd. In 2000 was immers amper 39,9% van alle 50-plussers aan het werk.

Er zijn ook duidelijke verschillen tussen de verschillende groepen van ouderen. Zo hebben mensen tussen 55 en 59 jaar nog een werkzaamheidsgraad van 51,3%, terwijl van de mensen van boven de 60 jaar amper 15,7% aan het werk is (Sels et al., 2010). Deze cijfers tonen aan dat de werkzaamheidsgraad daalt met de leeftijd, ook binnen de categorie van ouderen. Er blijken bovendien ook verschillen op basis van geslacht. Binnen de groep van ouderen zijn het vooral mannen die aan het werk blijven, terwijl werkende vrouwen van boven de 60 zeer zeldzaam zijn, met een werkzaamheidsgraad van om en bij de 10%.

Uiteraard hangt deze lage werkzaamheidsgraad van ouderen nauw samen met de vroege gemiddelde uittredeleeftijd in Vlaanderen. De uittredeleeftijd is de leeftijd waarop men (meestal voorgoed) uit de arbeidsmarkt treedt (bijvoorbeeld via brugpensioen of vervroegd pensioen) en dus zowel uit de werkzaamheid als uit de werkloosheid verdwijnt. Aangezien deze in 2006 gemiddeld rond de 59 jaar lag, is het niet verwonderlijk dat de werkzaamheidsgraad van 60-plussers zeer laag ligt (Sels et al., 2010).

Deze cijfers over de werkzaamheid van ouderen spreken voor zich: de situatie van deze groep op de arbeidsmarkt is precair. Het lijkt dan ook zonder meer verantwoord – en noodzakelijk – om in het arbeidsmarktbeleid specifieke aandacht aan deze groep te besteden. In het kader van loopbaanbegeleiding is het echter belangrijk om ook verder te kijken. Aangezien loopbaanbegeleiding zich richt op werkenden, is het relevant om in te zoomen op de groep ouderen met een job en om hun jobkenmerken en jobbeleving te vergelijken met die van de jongere werknemers. Enkel op die manier kunnen we immers hun kansen *in* werk beoordelen.

5.3 | Kansen in werk van ouderen

Om de kansen in werk van oudere werknemers te beoordelen, maken we opnieuw gebruik van het onderscheid tussen objectieve en subjectieve criteria die we in hoofdstuk 2 hebben opgesteld. We bekijken bij beide zowel criteria met betrekking tot de huidige job en als criteria met betrekking tot de loopbaan als geheel.

5.3.1 | Objectieve criteria

5.3.1.1 | Objectieve criteria met betrekking tot de huidige job

5.3.1.1.1. *Arbeidsvoorwaarden*

We kijken opnieuw eerst naar de arbeidsvoorwaarde loon. Oudere werknemers blijken, weinig verrassend, over het algemeen meer te verdienen dan jongere werknemers (Adams, 2002; Barnum et al., 1995; Goldberg et al. 2004; Murphy & Welch, 1990). Meer in detail wordt er gemiddeld genomen een relatief sterke groei waargenomen in loon gedurende de eerste jaren van de carrière, waarna de evolutie een piek bereikt, en vervolgens in de laatste jaren redelijk stabiel blijft of lichtjes achteruit gaat (Murphy & Welch, 1990). Hierbij dient echter opgemerkt te worden dat deze trends duidelijk verschillen in verschillende landen. Zo is er een terugval in loon op het einde van loopbaan in landen zoals de VS, Japan en Korea. Andere landen, zoals België, werken in zeer sterke mate met anciënniteitsbeloning, waardoor ze deze trend niet volgen (De Coen et al., 2007; Murphy & Welch, 1990; OECD, 2003a). Hier blijft het loon stijgen overheen de hele loopbaan. Dit betekent dus dat ouderen in België inderdaad over het algemeen meer verdienen dan jongeren (Euwals et al., 2009). Op dit eerste objectief criterium lijken ouderen dus meer kansen in werk te hebben dan jongeren. Hierbij dient echter opgemerkt te worden dat bij vrouwen deze loonstijging niet zo constant is als bij mannen, en dat we in deze groep ook een kleine terugval zien vanaf 55 jaar (hoewel het loon van vrouwelijke 55-plussers wel duidelijk hoger blijft dan bij vrouwen van onder de 45 jaar) (OECD, 2003a).

Een tweede objectief criterium is de duurtijd van het arbeidscontract. Ouderen blijken in het algemeen minder met een tijdelijke contract te werken. Ook in Vlaanderen blijken vooral jongeren een tijdelijk contract te hebben. Het gemiddelde aandeel werknemers in tijdelijke contracten in Vlaanderen bedroeg in 1999 8 tot 10%, terwijl

dit aandeel bij 50-plussers rond de 3% lag (Glorieux et al., 2003). Als we kijken naar cijfers voor heel België, dan zien we eveneens dat de kans op een tijdelijke contract afneemt met de leeftijd. Terwijl in 2000 ongeveer 7% van de groep tussen 25 en 50 tijdelijk tewerkgesteld was, was dit voor slechts 4,1% van de 50-plussers het geval (OECD, 2003a).

Kwantitatieve analyses

Een volgend objectief criterium is het statuut. Aangezien we geen bronnen vonden over het statuut volgens leeftijd, hebben we zelf analyses uitgevoerd om hier zicht op te krijgen. Concreet konden we hiervoor gebruikt maken van een klein deelbestand van de *Europese Arbeidskrachtentelling 2009*.

Onderstaande tabel geeft de verdeling over de verschillende statuten naar leeftijd weer. We zien in de eerste plaats dat het arbeidersstatuut vaker voorkomt bij de groep jonger dan 50 jaar dan bij de 50-plussers. Het blijken vooral de jongeren onder de 18 te zijn die vaak als arbeider aan de slag zijn (nl. 49% van hen). Het arbeidersstatuut komt ook vaak voor bij personen tussen de 55 en de 59 jaar. Verder valt op dat ouderen vaker tewerkgesteld zijn als statutair ambtenaar. Dit is één van de meest beschermde statuten, wat uiteraard wijst op betere kansen in werk op dit vlak. Toch moeten we hier onmiddellijk een kanttekening bij plaatsen. De grote voordelen die gepaard gaan met het statuut van statutair ambtenaar kunnen de kosten om van job te veranderen voor deze groep werknemers extra groot maken. Voor wie ontevreden is met zijn job of met de werksfeer, zou zich hierdoor wel eens gevangen kunnen voelen in een gouden kooi. Tot slot zien we dat personen jonger dan 50 jaar in het algemeen minder vaak bij de overheid werken. Ze zijn vooral vaak actief als bediende.

Tabel 12: T-testen ivm extra-legale voordelen (N=33070)

	50-plussers	Jonger dan 50 jaar
Arbeider	33,3	38,6%
Bediende	37,8	44,3%
Statutair ambtenaar	18,6	8,7%
Contractueel ambtenaar	10,3	8,4%

Een volgende arbeidsvoorwaarde is de arbeidstijd. We bekijken hier het aandeel deeltijds werkenden. Part-time werk aanbieden is tegenwoordig een vaak gebruikte manier om ouderen aan het werk te houden en ze tegelijk toch een beetje te laten uitbollen (Mignonac, 2005; Shore & Goldberg, 2005). Ook in Vlaanderen blijken ouderen oververtegenwoordigd in deeltijdse arbeid. Zoals blijkt uit onderstaande tabel, werkt van alle 50-plussers bijna 30% deeltijds. Dit ligt hoger dan het gemiddeld aandeel deeltijdsen op beroepsactieve leeftijd, wat 23% bedraagt. Bovendien zien we dat zowel mannelijke als vrouwelijke 50-plussers vaker deeltijds werken dan personen jonger dan 50. Daarnaast blijkt dat 50-plussers het vaakst van alle leeftijdsgroepen de overstap maken van voltijdse naar deeltijdse arbeid en dat steeds meer mensen gebruik maken van de rechten om later in hun loopbaan hun prestaties te verminderen (Sels et al., 2010). Belangrijk hierbij is dat meer dan 80% van de mannelijke 50-plussers en meer dan 90% van de vrouwelijke, vrijwillig voor deze deeltijdse tewerkstelling kiest (OECD, 2003a). Hierbij moet wel opgemerkt worden dat dit soort vermindering van de prestaties niet noodzakelijk leidt tot een uitgestelde uittrede van de arbeidsmarkt (Sels et al., 2010).

Tabel 13: Deeltijds werkenden in Vlaanderen per leeftijdscategorie (in %)

	Totaal	Man	Vrouw
15-64 jaar	22,6	6,6	42,3
15-24 jaar	17,3	7,1	29,1
25-49 jaar	21,3	4,4	41,0
50-64 jaar	28,8	12,8	53,5

Kwantitatieve analyses

Dat 50-plussers vaker deeltijds werken blijkt ook uit het gemiddeld aantal uur per week dat men werkt. Zo toont de *werkbaarheidsmonitor 2007* aan dat werknemers van jonger dan 50 jaar per week gemiddeld 38 uur werk. Bij werknemers van 50 jaar en ouder is dit 36,4 uur per week. Onder de 50-plussers zijn het vooral de mensen tussen de 55 en de 60 jaar die gemiddeld minder uren per week werken.

Waar ouderen een achterstand lijken te hebben, is op het gebied van bedrijfsopleiding en -training. Internationale studies tonen over het algemeen aan dat oudere werknemers minder vaak deelnemen aan opleidingen dan jongere collega's (Perry & Parlamis, 2006; Shore & Goldberg, 2005). De verklaring hiervoor kan uiteraard liggen bij de bereidheid van ouderen om deel te nemen als bij het feit dat organisaties ouderen minder opleidingen aanbieden (Perry & Parlamis, 2006). Organisaties zouden minder geneigd zijn om te investeren in de opleiding van oudere werknemers, onder andere omdat ze vermoeden dat oudere werknemers minder interesse hebben in opleidingen en omdat ze vrezen dat deze opleidingsinvesteringen zich misschien niet zullen terugbetalen omdat de oudere zal uittreden. Deze laatste vreest lijkt bovendien niet helemaal terecht. Onderzoek toont immers aan dat er een grotere kans is dat jongeren hun job zullen verlaten dan ouderen (Perry & Parlamis, 2006; Posthuma & Campion, 2009; Sels et al., 2008). Ondanks het feit dat de cijfers met betrekking tot training in het algemeen behoorlijk consistent zijn, is het toch belangrijk om te wijzen op het feit dat de opleidingsdeelname van ouderen kan afhangen van het type training. Dat blijkt uit een Amerikaanse studie die kijkt naar de deelname aan opleidingen in de brede zin (dus zowel binnen als buiten de organisatie). De studie toont aan dat ouderen dan wel minder deelnemen aan algemene training, maar dat ze meer deelnemen aan bepaalde specifieke loopbaan- of job-gerelateerde trainingen of academische opleidingen (Simpson et al., 2002).

In Vlaanderen lijken de resultaten op het gebied van training niet geheel eenduidig. Een aantal studies wijzen op minder kansen op opleiding voor ouderen. Cijfers op basis van de EAK (Enquête naar de arbeidskrachten) tonen aan dat ouderen minder deel te nemen aan opleidingen dan jongeren (Sels et al., 2010). Zo lag de deelname aan opleiding bij 55-plussers in 2008 op 6% terwijl dit onder de 25 tot 64-jarigen in het algemeen op 8 lag. Daarenboven blijken bedrijven minder te investeren in training als het aantal 45-plussers in hun personeelsbestand toeneemt (Sels et al., 2002b). We krijgen echter een ander beeld als we kijken naar de deelname van Belgische werknemers aan training die specifiek georganiseerd of gefinancierd werden door de werkgever (OECD, 2003a). In 2000 bleek zowel 32% van de 50-plussers als 32% van de mensen tussen 25 en 50 hieraan deelgenomen te hebben. Opvallend hierbij is dat België in termen van gemiddelde opleidingsdeelname slechter scoort dan het EU-gemiddelde (33,4%), behalve voor de groep van oudere werknemers. Hierbij moet

wel opgemerkt worden dat er binnen de groep van 50-plussers een duidelijk verschil is tussen de ‘jonge’ 50-plussers en de groep van boven de 60, bij wie de deelname aan dit soort opleidingen in België daalt tot 19% (OECD, 2003a).

5.3.1.1.2. Arbeidsinhoud

Wat de arbeidsinhoud betreft, kan in de eerste plaats gesteld worden dat oudere werknemers vaker in hiërarchisch hogere functies zitten dan jongere werknemers (Cox & Nkomo, 1992; Goldberg et al., 2004). Op zich is dit natuurlijk niet verrassend, aangezien oudere werknemers veelal langer actief zijn op de arbeidsmarkt en daardoor al meer kans gehad hebben om promotie te maken dan jongere werknemers.

Kwantitatieve analyses

De *werkbaarheidsmonitor 2007* geeft voor Vlaanderen een meer genuanceerd beeld van de hiërarchische positie van 50-plussers. In de eerste plaats blijken 50-plussers inderdaad significant vaker een topfunctie uit te oefenen dan personen van 49 jaar of jonger. Zo heeft 9% van de werknemers van 50 jaar of ouder een kader of directiefunctie en 16% heeft een job in het middenkader of als professional. Bij de werknemers jonger dan 50 jaar bedragen deze aandelen respectievelijk 4% en 15%. Tegelijk blijken 50-plussers in Vlaanderen ook significant vaker ongeschoolde arbeidersjobs uit te oefenen. Van de 50-plussers oefent 17% een ongeschoolde arbeidersjob uit. Onder de personen van 49 jaar of jonger bedraagt dit aandeel 14%.

Als we kijken naar de vertegenwoordiging van 50-plussers in verschillende sectoren, dan zien we dat er duidelijke verschillen zijn in sectorale vergrijzing (De Lathouwer & Bombaerts, 2008; Sels et al., 2007). Zo zijn 50-plussers bijvoorbeeld sterk oververtegenwoordigd in sectoren zoals openbaar bestuur en onderwijs en ondervertegenwoordigd in horeca en diensten aan bedrijven (zie onderstaande tabel voor de sectoren met het grootste en laagste aandeel 50-plussers). Verder blijven 50-plussers wel vaker in te stromen in sectoren waar ze ondervertegenwoordigd zijn (Sels et al., 2010).

Tabel 14: Aantal 50-plussers per sector

	Aandeel 50+
1. Openbaar bestuur	29,8%
2. Onderwijs	28,8%
3. Elektriciteit, gas en water	27,7%
4. Vervoer, opslag & communicatie	27,7%
5. Financiële instellingen	26,2%
...	...
22. Productie medische, precisie- & optische instrumenten	16,6%
23. Handel & reparatie	16,3%
24. Landbouw, jacht & bosbouw	15,1%
25. Hotels & restaurants	13,0%
26. Diensten een bedrijven , onroerende goederen, verhuur	12,9%

Kwantitatieve analyses

De *Vacature Loonenquête 2006* laat toe om de horizontale segregatie op basis van leeftijd voor Vlaanderen nog wat verder te bekijken. Er blijkt namelijk niet enkel segregatie te bestaan wat sectoren betreft, maar ook op het vlak van functioneel domein. Zo blijken werknemers van 50 jaar of ouder significant vaker te werken in het algemeen management en in technisch ondersteunende diensten. Ze zijn minder vaak werkzaam in sales, marketing, ICT en R&D.

Tot slot blijkt dat de kans op een arbeidsongeval in Vlaanderen daalt met de leeftijd, maar dat 55-plussers wel de grootste kans hebben op een ernstig arbeidsongeval (ongevallen die zorgen voor meer dan 1 maand verlet of waarvan men denkt nooit meer te herstellen) (Vandenbrande & Ver Heyen, 2009).

5.3.1.2 | Loopbaankenmerken

Na de criteria met betrekking tot de huidige job, bekijken we nu enkele loopbaankenmerken, namelijk de loonevolutie, de promotiegraad en de loopbaanstabieleit. Zoals eerder gezegd, verschilt de evolutie van het loon overheen iemands loopbaan sterk van het land waarin men werkt. Het Belgische systeem van anciënniteitbeloning zorgt ervoor dat lonen globaal gezien duidelijk stijgen bij toenemende leeftijd. Er is echter een verschil op basis van geslacht. Bij mannen neemt het gemiddelde loon nog toe na 50 jaar, terwijl dat van vrouwen stabiliseert of zelfs lichtjes achteruit

gaat (OECD, 2003a). Wat de evolutie in het hiërarchisch niveau betreft, blijkt leeftijd over het algemeen negatief gerelateerd met promotiekansen, maar positief met het totaal aantal gemaakte promoties (Goldberg et al., 2004). Als we dan kijken naar de loopbaanstabieliteit, dan zien we in de eerste plaats dat ouderen vaker gezien worden als kandidaten voor ontslag of - in de Vlaamse context - vervroegd pensioen, omdat ze beschouwd worden als de duurste werknemers (Henry & Jennings, 2004; Perry & Parlamis, 2006). Verder blijken ouderen weinig mobiel (Bruggink & Siermann, 2008). Ze werken over het algemeen al langer in hun huidige job en zullen minder jobhopen dan jongeren. Zo neemt in Vlaanderen elke vorm van loopbaantransitie af met de leeftijd, behalve de overgang van een voltijdse naar een deeltijdse baan (Sels et al., 2010). Uiteraard hangt dit samen met het feit dat ouderen minder snel worden aangeworven en dat wanneer dit toch gebeurt, ze vaak loon moeten inleveren ten opzichte van hun vorige job (Perry & Parlamis, 2006; Shore & Goldberg, 2005). Werkloosheid blijkt een gevaarlijke val te zijn voor Vlaamse 50-plussers: de kans om als 50-plusser in Vlaanderen opnieuw een job te vinden ligt niet alleen beduidend lager dan die van jongere groepen, ze is ook duidelijk lager dan in de meeste andere Europese landen (De Lathouwer & Bombaerts, 2008; Sels et al., 2010).

5.3.2 | Subjectieve criteria

Op basis van de objectieve criteria, krijgen we dus een redelijk positief beeld over de kansen in werk van 50-plussers. Alleen wat opleidingen en de kansen op een andere job betreft, zijn er indicaties voor minder kansen in werk. In dit stuk zullen we kijken of dit relatief positieve beeld bevestigd wordt op basis van de subjectieve criteria. We bespreken in wat volgt de subjectieve beleving van de huidige job, van de huidige werkomgeving en van de loopbaan als geheel.

5.3.2.1 | Subjectieve beleving van de huidige job

Als we eerst kijken naar algemene jobtevredenheid, dan blijkt dat ouderen over het algemeen meer tevreden zijn met hun job dan jongere werknemers (Clarck et al., 1996; Feldman, 2007; Lee & Wilbur, 1985). Dit geldt bovendien ook in België (OECD, 2003a). Hiermee samenhangend blijkt dat ouderen meer tevredenheid zijn met de

verschillende deelaspecten van hun job, zoals het loon, de werkomstandigheden, promoties en met hun job zelf (Clarck et al., 1996; Lee & Wilbur, 1985).

Over de jaren zijn verschillende verklaringen voor dit positieve verband tussen leeftijd en tevredenheid geformuleerd. Een eerste verklaring is dat oudere werknemers wegens hun langere loopbaan meer kans hebben gehad om naar een 'betere' job te evolueren. Ze hebben met andere woorden vaker een job met karakteristieken die nauwer aansluiten bij wat ze zelf willen doen en die gekenmerkt worden door meer verantwoordelijkheid, jobzekerheid, taakidentiteit en autonomie (Lee & Wilbur, 1985; Warr, 1992). Ten tweede zouden ouderen ook andere waarden en verwachtingen hebben dan jongeren met betrekking tot werk. Dus eerder dan dat jobs beter aan de verwachtingen van ouderen beginnen voldoen, kan het ook zijn dat oudere werknemers hun verwachtingen hebben aangepast (bv. dat ze realistischer geworden zijn over wat een werknemer van een job mag verwachten en zich daardoor minder gaan storen aan een job die niet aan hun initiële wensen voldoet). Door deze aangepaste (en mogelijk verlaagde) verwachtingen zullen ze dus minder snel ontevreden zijn met hun huidige job. Een derde verklaring is dat de toenemende jobtevredenheid vooral het gevolg is van een meer algemene tevredenheid, die bijvoorbeeld kan samenhangen met de gezinssituatie of de financiële positie (Clark et al, 1996; Feldman, 2007). Tot slot kan er, zeker in contexten waar uittreden voor ouderen relatief gemakkelijk is, een 'healthy worker effect' spelen (Sels et al., 2008). Er kan immers van uitgegaan worden dat die oudere werknemers die het meest ontevreden zijn met hun job het snelst zullen proberen uit te treden, terwijl zij die in de meest aangename omgevingen werken en het meest tevreden zijn, langer op de arbeidsmarkt zullen blijven. De groep werkenden die overblijft, kunnen dan net diegene zijn die het meest tevreden zijn met hun job, wat uiteraard de globale tevredenheid van de werkende ouderen doet stijgen.

Ook op het gebied van de werkbaarheid van hun job scoren oudere werknemers behoorlijk goed. Oudere werknemers blijken meer plezier te hebben op het werk en minder psychische vermoeidheid, stress, werkdruk en problemen met de werk-privé-balans te ervaren (Van den Broeck et al., 2007). Dit uit zich dan ook in een goede algemene werkbaarheidsgraad, i.e. het percentage werknemers dat geen enkel werkbaarheidsprobleem ervaart (gebrek aan plezier in het werk, psychische vermoeidheid, werk-privé conflict en gebrek aan leermogelijkheden). De werkbaarheidsgraad

daalt met de leeftijd, maar voor de oudste groep (boven de 55) stijgt hij opnieuw, zelfs tot boven het gemiddelde (SERV, 2007). Eenzelfde knik rond de 50 jaar is trouwens terug te vinden in vele van de indicatoren. Zo bereikt bijvoorbeeld het aantal werknemers die problemen hebben met psychische vermoeidheid of leermogelijkheden een piek bij de groep tussen 50 en 55, waarna dit sterkt daalt voor de 55-plussers. Ook het plezier op het werk is iets lager rond de 50 dan bij jongere en oudere groepen, net zoals de vermoeidheid iets hoger ligt rond de 50. Opnieuw is de kans reëel dat deze vreemde knik en dus de opmerkelijke verbetering van de werkbaarheid voor de oudste groepen te wijten is aan de vroegere uittrede van die mensen die de minst werkbare jobs hebben.

Tabel 15: Werkbaarheidsgraad per leeftijdscategorie

	2004	2007
Totaal	52,3%	54,1%
Jonger dan 30 jaar	55,1%	55,9%
30-39 jaar	52,7%	55,6%
40-49 jaar	50,9%	52,4%
50-54 jaar	47,1%	52,2%
> 55 jaar	58,5%	54,6%

Kwantitatieve analyses

De werkbaarheidsmonitor 2007 laat toe om nog wat dieper in te gaan op de werkbaarheid van 50-plussers, meer bepaald op de kenmerken van hun jobs. Hoewel achter deze kenmerken veelal een objectieve realiteit schuilgaat, bespreken we ze toch bij de subjectieve beleving van de job en dit omdat de beoordeling ervan gebeurt door te peilen naar percepties van individuen zelf. Zoals we in het vorige hoofdstuk aangaven, geeft de werkbaarheidsmonitor informatie over de beleving van 5 jobkenmerken:

- *Werkdruk*: de mate waarin de job kwantitatief veeleisend is (bv. qua werkvolume, werktempo, deadlines).
- *Emotionele belasting*: de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inz. bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatieopdrachten.

- *Taakvariatie*: de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van de werknemers
- *Autonomie*: de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en de organisatie van hun eigen werk
- *Belastende arbeidsomstandigheden*: de mate waarin de job fysiek belastend is (bv. door lawaai, trillingen).

Onderstaande tabel geeft de gemiddelde scores op deze 5 jobkenmerken weer volgens leeftijd. Hogere scores wijzen daarbij op een minder gunstige situatie op dat kenmerk. Zoals de tabel toont, scoren 50-plussers op geen enkel jobkenmerk slechter dan personen jonger dan 50 jaar. Op een aantal jobkenmerken, namelijk belastende arbeidsomstandigheden, taakvariatie en autonomie, scoren 50-plussers zelfs significant beter. Aangezien oudere werknemers meer kans hebben om in een “hogere” job te zitten, is het niet onlogisch dat ze meer autonomie en taakvariatie ervaren. Wat belastende werkomstandigheden betreft, vermoeden we dat ook hier het “healthy worker” effect speelt. In heel wat jobs die fysiek belastend zijn, ligt de pensioenleeftijd onder de 64-jaar. Deze mensen zijn dus al eerder uitgetreden, waardoor de gemiddelde fysieke belasting onder de 50-plussers die wel nog aan de slag zijn, logischerwijze daalt.

Tabel 16 Verschillen in beleving van jobkenmerken volgens leeftijd in Vlaanderen (op basis van de werkbaarheidsmonitor 2007) – scores op 100

	50 jaar en ouder				< 50j	Verschil (t-test)
	50j+	50-54j	55-59j	60-64j		
Werkdruk	44,6	45,2	43,7	42,5	45,2	O=J
Emotionele belasting	26,7	26,4	27,0	27,8	26,7	O=J
Belastende arbeidsomstandigheden	26,1	27,6	24,8	19,2	28,2	O>J**
Taakvariatie	41,4	42,7	40,2	34,9	42,6	O>J*
Autonomie	44,9	46,1	43,9	37,3	46,3	O>J*

O = Personen van 50 jaar of ouder; J = Personen jonger dan 50 jaar; * p<0.05; ** p<0.01

Wanneer we kijken naar de verschillende “oudere” leeftijdscategorieën, dan zien we hier opnieuw indicaties voor een “healthy worker” effect. De scores op 4 van de 5 jobkenmerken (alle behalve emotionele belasting) dalen immers matig tot sterk vanaf 55 jaar – en zeker vanaf 60 jaar. Voor emotionele belasting zien we opvallend genoeg een omgekeerde tendens. Personen van 60 jaar en ouder scoren daar het hoogst. Mogelijk komt dit opnieuw door een selectie-effect. Het is im-

mers mogelijk dat net personen in de hoogste functies met de meeste verantwoordelijkheid tot hun 64 jaar blijven werken. Dergelijke functies gaan echter gepaard met meer emotionele belasting, waardoor het niet onlogisch is dat de score op dit jobkenmerk toeneemt (en dus problematischer wordt) voor de oudere leeftijdsgroepen.

5.3.2.2 | Sociale relaties

Onderzoek heeft uitgewezen dat ouderen zich soms minder goed voelen in hun werkcontext omdat ze kunnen geconfronteerd worden met “agism” of leeftijdsdiscriminatie. Deze vorm van discriminatie kan zich bijvoorbeeld uiten in negatieve opmerkingen van collega’s over het nut en de bijdrage van oudere werknemers of in slechtere subjectieve evaluaties door hun supervisors (Feldman, 2007). De relaties die ouderen hebben met hun collega’s wordt vaak beïnvloed door het al dan niet bestaan van grote leeftijdsverschillen en de globale leeftijd van de werkgroep. Zo zal een groot leeftijdsverschil tussen de werknemer en de supervisor vaak leiden tot minder goede relaties (Millikan & Martins, 1996). Onderzoek toont ook aan dat ouderen vaak minder bezig zijn met sociale activiteiten en dat er een verschuiving is van de reden waarom ze contacten leggen. Zo zouden mensen van boven de 50 sterker gefocust zijn op affectieve relaties en minder bezig zijn met instrumentele banden. Op die manier zullen ze dus minder contacten leggen waarop ze kunnen terugvallen om hun loopbaan verder uit te bouwen en voor dergelijke doeleinden moeten terugvallen op een verouderd sociaal netwerk (De Coen et al., 2007; Greller & Simpson, 1999).

Kwantitatieve analyses

Analyses op basis van de werkbaarheidsmonitor 2007 tonen aan dat in Vlaanderen werknemers van 50 jaar of ouder evenveel ondersteuning van hun leidinggevende krijgen dan jongere werknemers. Op dat aspect van sociale relaties lijken oudere werknemers op het eerste zicht dus geen nadeel te ondervinden.

Kwalitatieve analyses

Uit de kwalitatieve analyses vinden we wel een aantal illustraties van het feit dat ouderen zich niet altijd gerespecteerd voelen door jongere collega's. Zo stelt een 52-jarige werknemer:

“Zijn er toch veel die vinden, je hebt zo de indruk dat collega's eigenlijk vragen van ben jij nog niet aan het uitbollen? Ja dat wel. En wat dat eigenlijk zo onnozel is als iets, want die weten niet dat oudere mensen door de ervaring rapper dingen doorhebben. Dan krijg je zo een, ja, je voelt dat hé dat mensen, alle vroeger moest ik mij bewijzen omdat ik geen diploma's had enzo, terwijl nu moet ik mij bewijzen dat ik nog niet aan het uitbollen ben. Das zo een beetje onnozel.”

Hij heeft met andere woorden het gevoel dat hij steeds opnieuw moet bewijzen dat hij toch nog niet aan het uitbollen is. Een 52-jarige leerkracht zegt hierover iets gelijkaardigs, en beschrijft hoe er soms neerbuigend naar ouderen gekeken wordt:

Ik denk dat dat een gevarieerde indruk is dat de mensen daarvan hebben. Sommigen zeggen: “ de ervaring speelt veel mee” maar ik denk dat vooral de jongeren niet zo veel aandacht hebben voor ervaring en eerder wat neerbuigend naar ouderen kijken.

Op het gebied van ondersteuning van de supervisor, blijken er soms toch ook problemen te zijn, zoals blijkt uit het volgende verhaal van een 57-jarige aankoopmanager:

Nee, maar ik kan wel nog andere dingen doen. Het begint al dat er bij ons gewoon geen evaluatie meer is van de job. Ik heb mij een tijdlang beziggehouden met een aantal zaken te vragen aan mijn baas over mijn job, maar die moest mij het antwoord schuldig blijven. Met andere woorden wist die eigenlijk gewoon niet wat ik deed... Ik denk dat dat allemaal fouten zijn die aan de grondslag liggen van het niet meer accepteren van 50-plussers in een bedrijf. Dat is niet bij ons alleen zo die toestanden. Als je ze niet evalueert kan je ook niet weten wat ze doen. Je kan het ze ook niet zeggen als ze het goed doen of niet of wat ze eventueel moeten verbeteren. Ik denk dat dat een belangrijk element is in personeelsbeheer.

Hij merkt dus op dat hij steeds minder ondersteuning, of evaluatie, van zijn supervisor begint te krijgen, waardoor hij het gevoel heeft dat hij niet meer in staat is zichzelf te bewijzen of te verbeteren.

Als we dan kijken hoe 50-plussers met netwerken omgaan, dan halen sommigen aan dat ze minder tijd steken in het opbouwen van een netwerk, en dat ze vooral bezig zijn met het opbouwen van relaties die voor henzelf kwalitatief belangrijk zijn. Zo haalt een 53-jarige bankbediende het volgende aan:

“Ja, met verouderen word je selectiever. En ja, ik moet zien dat ik het niet te cru uitdruk ook... maar kwaliteit is voor mij belangrijk. Als je voelt dat een relatie aan het uidoven is, zoiets kunstmatig in stand houden, daar zijn wij ook niet voor. Dan kom je dikwijls in een situatie te zitten met mensen die je nog wel goed vindt, maar waar je niets gemeenschappelijks meer mee hebt, en je enkel nog over dingen van 20-30 jaar geleden kan praten. Ik denk dat dat ook een natuurlijk proces is, je leert nieuwe mensen kennen, anderen vallen af. Het is niet realistisch om te verwachten dat die mensen van 30 jaar terug daar zullen blijven zijn, plus al die anderen erbij. Anders zou je op den duur met zo'n netwerk zitten, dat het ja te immens wordt om te kunnen verzorgen. Er zit daar dus een soort natuurlijke selectie in. [...] Laat ons zeggen dat ik er altijd naar streef om dat kleiner te maken, maar dat lukt nooit omdat er altijd bijkomen. Dat wordt afgebouwd, maar dat is niet zo makkelijk. [...] Ja meer hechtere relaties ja. Dat is een gevolg van het feit dat je zoekt naar meer kwaliteit, dan wordt alles intenser.”

5.3.2.3 | Subjectieve beleving van de loopbaan

Het antwoord op de vraag of oudere werknemers ook meer tevreden zijn met hun loopbaan, is niet zo eenduidig. Aan de ene kant zou een gelijkaardig argument kunnen opgebouwd worden voor loopbaantevredenheid als voor jobtevredenheid. Daarenboven kunnen mensen de neiging hebben om zich hun loopbaan positiever voor te stellen dan ze in feite was om zo op iets positiefs terug te kijken (Feldman, 2007). Aan de andere kant kunnen ouderen ook minder tevreden worden met hun loopbaan in een (onbewuste) voorbereiding op de nakende beëindiging ervan. Anders gezegd kunnen ze dus minder tevreden worden met hun loopbaan, precies omdat ze er bijna afscheid van moeten nemen, en dit met als ‘doel’ de beëindiging te vergemakkelijken (Feldman, 2007). Hoe dan ook, voor Vlaanderen vonden Verbruggen et al. (2005) geen verschillen in loopbaantevredenheid tussen de verschillende leeftijdsgroepen.

Kwantitatieve analyses

Tot slot bekijken we het subjectief gevoel van jobonzekerheid. Analyses op basis

van de werkbaarheidsmonitor 2007 tonen aan dat oudere werknemers in Vlaanderen er significant minder vaak voor vrezen dan jongere werknemers dat ze in de nabije toekomst werkloos zullen worden. Dit hoeft niet te verbazen. Niet alleen werken oudere werknemers vaker met een vast contract en in het meest beschermde statuut (nl. dat van statutair ambtenaar), wanneer oudere werknemers afvloeien, is dit ook vaker via één van de pensioensstelsels (officieel pensioen, brugpensioen of vervroegd pensioen), waardoor hun kans om in de werkloosheid terecht te komen vermindert.

Kwantitatieve analyses

Ondanks het feit dat ouderen in het algemeen minder vaak vrezen voor hun job, tonen onze kwalitatieve analyses wel aan dat dit in het geval van bedrijfsreorganisatie vaak anders is. Zo hebben vele werknemers uit onze interviews het gevoel dat oudere werknemers de eerste slachtoffers zijn bij reorganisaties. Zo stelde een 51-jarige man die actief is in de vakbond, het volgende vast in zijn organisatie:

“Met de laatste afvloeiingsplan, ik ben nu ook actief met de vakbond, en ik zie nu al 3 jaar dat de collega’s van 56 en meer toch allemaal geviseerd zijn. Die mogen allemaal, die zijn te oud en die kosten te veel en die mogen allemaal opstappen.”

Oudere werknemers blijken dus vaak als eerste in overweging genomen te worden voor afvloeiing omwille van hun hoge kost. Een 55-jarige ingenieur merkt in zijn organisatie hetzelfde op:

“Waar er wel discriminatie is omwille van de leeftijd is, als er besparingsmaatregelen zijn dan kijkt men zeker in het verleden vooral naar oudere werknemers. Dan laten ze gewoon de lijsten circuleren en dan kijken ze van hoe oud zijn die mannen nu. En ja die is 58, 59. Zo wordt er wel gediscrimineerd, maar dan vooral uit het sociale perspectief, van die mannen moeten toch op pensioen binnenkort, laat die dan maar gaan. Dat is eigenlijk het enige waar de leeftijd meespeelt.”

Dus naast de hoge loonkost worden ook ‘sociale redenen’ aangehaald om 50-plussers sneller in aanmerking te laten komen voor ontslag. Deze hogere kans op ontslag is vooral problematisch omdat vele 50-plussers vrezen dat als ze ooit werkloos worden, ze nog nauwelijks kans zullen hebben om terug werk te vinden.

Een vrouwelijke ICT-consulente zegt daar het volgende over:

“Ze kijken er ook zo naar van 50 jaar, dan ben je helemaal oud. Niet out omdat je oud bent maar het kost veel. En dat is waar. Het is daarom ook dat we schrik hebben om ons werk te verliezen, dat is heel duidelijk.”

Dat dit geen onterechte vrees is, blijkt uit het verhaal van een 58-jarige elektricien die zelf ervaring heeft met het zoeken naar een job op latere leeftijd:

“Vroeger dacht ik dat dat allemaal maar overdreven was, totdat ik natuurlijk zelf, als bijna 50'er opnieuw werk moest zoeken. Dat was echt niet eenvoudig. Meestal werd ik gewoon al niet meer uitgenodigd voor een interview en als ik wel werd uitgenodigd dan gingen de helft van de vragen over mijn leeftijd. Veel interim-kantoren vertelden gewoon vlakaf dat het onwaarschijnlijk was dat ik werk zou vinden. Ja dat was toch geen gemakkelijke periode.”

Tot zijn eigen verrassing was het dus inderdaad niet gemakkelijk om als 50-plusser nog werk te vinden. Andere menen dan weer dat ze misschien wel een andere job zouden kunnen vinden, maar dat dit zou betekenen dat ze financieel een (serieuze) stap terug zouden moeten zetten:

“Natuurlijk, ik wil natuurlijk ook wel een verloning naargelang mijn ervaring en als ze iemand moeten aannemen, de ervaring is meegenomen, maar langs de andere kant, als je op een andere bank komt, de commerciële ervaring is nuttig, maar de producten gaan anders zijn en ze gaan je toch terug moeten restylen om up-to-date te zijn. En dan zal de werkgever wel minder willen betalen en dan zal je toch een grote stap moeten terug zetten.”

Het gevoel van deze 54-jarige bankbediende wordt bevestigd door een 55-jarige trainingsmanager, die zijn kansen op de arbeidsmarkt als volgt inschat:

“Niet echt supergroot denk ik, daar ben ik realistisch in. Er werkt op het moment veel tegen: de crisissituatie nu, mijn leeftijd, het feit dat ik al jarenlang werk in hetzelfde bedrijf... nee, simpel zal het niet zijn. Pas op: er is werk en als je echt werk wil, zal je het ook vinden, maar ik denk niet dat dat zal zijn op het niveau dat ik nu werk en aan het loon dat ik nu krijg...”

Naast problemen met jobzekerheid en tewerkstellingskansen, menen sommige 50-plussers ook dat hun kansen op promotie afnemen. Zo merkt een 55-jarige manager op dat door de concurrentie met jongere werknemers, hijzelf steeds meer op een zijspoor terecht komt:

“Ik snap wel dat jonge gasten iets hebben van: “dat hij maar maakt dat hij weg is, het is nu aan ons”. Ik was zelf geen haar beter... Ik merk dat ook wel binnen het bedrijf: je wordt een beetje afgeschreven. Het is tot hier en niet verder. Niet dat ik schrik heb dat ik morgen, omwille van mijn leeftijd, buiten gesmeten wordt maar ik denk niet dat ik nog hoge promoties zal maken bijvoorbeeld. Men zet u toch een klein beetje op een zijspoor, zo voel ik dat toch aan.”

Hij vreest dus niet onmiddellijk voor zijn job, maar wel voor zijn doorgroeikansen in de organisatie. Een 54-jarige manager heeft hetzelfde gevoel:

“Volgens mij weet je als je 50-plussers bent, dat de functie die je nu doet dat het daar bij blijft. Een verhoging of een promotie naar bijvoorbeeld een hogere managementtitel zal er niet inzitten. Ik denk dat dat bij de meeste 50-plussers zo wel is, tenzij natuurlijk de witte raven, de uitzonderingen. Maar een doorsnee 50-plussers... ik denk dat men die ook niet meer zal opleiden omdat dat kostenplaatje te hoog is en men wil die opleidingen natuurlijk, wat begrijpelijk is, aan de jeugdigen geven. Dat is logisch”

Deze manager merkt dus ook op dat zijn promotiekansen en zijn kansen op opleiding dus duidelijk lager liggen dan die van jongere werknemers.

5.4 | Mechanismen die kansen in werk beïnvloeden

Hoewel de kansen op werk duidelijk lager bleken voor ouderen dan voor jongeren, zijn de resultaten van de literatuurstudie rond kansen in werk niet zo eenduidig. Aan de ene kant hebben ouderen hogere lonen, hebben ze minder vaak een tijdelijk contract, zijn ze meer tevreden met hun job en hebben ze een hogere werkbaarheid. Aan de andere kant lijken ouderen minder kans op opleiding te krijgen, werken ze vaker deeltijds (zij het grotendeels vrijwillig), hebben ze minder kans op promotie en worden ze soms geconfronteerd met ‘agism’.

In wat volgt bespreken we een aantal mechanismen die een invloed kunnen hebben op de kansen op en in werk van ouderen. Net zoals in de vorige hoofdstukken onderscheiden we drie grote blokken van mechanismen. Eerst en vooral bespreken we de praktische en feitelijke belemmeringen, waaronder een aantal meer objectieve, persoonsgebonden elementen vallen. Dan gaan we in op enkele structurele loopbaanbarrières, waarbij we vooral kijken naar de invloed die anderen hebben op de

kansen in werk van oudere werknemers. Tot slot leggen we de focus opnieuw bij de oudere zelf, en bekijken hoe zijn of haar eigen attitudes en gedragingen een invloed kunnen hebben op hun kansen in en op werk.

5.4.1 | Praktische en feitelijke belemmeringen

Een van de elementen waarvan verondersteld wordt dat ze de kansen in werk van ouderen beïnvloedt, is hun lichamelijke en cognitieve gesteldheid. Men gaat er veelal vanuit dat deze gesteldheid bij ouderen achteruit gaat, wat hun mogelijkheden om bepaalde jobs nog effectief uit te oefenen en om sterk te presteren zou doen afnemen. Onderzoek over het verband tussen leeftijd en fysieke mogelijkheden en prestaties geeft echter geen eenvoudig beeld. Hoewel het niet te ontkennen valt dat er een zekere achteruitgang kan zijn van sensorische functies, kracht, uithouding of snelheid bij een toenemende leeftijd, verlopen deze processen meestal zeer gradueel en verschillen ze sterk van persoon tot persoon. Daarenboven zal de mogelijke daling in fysieke of cognitieve capaciteiten over het algemeen gecompenseerd worden door een stijgende ervaring, waardoor de relatie tussen leeftijd en prestatie zeker niet eenduidig negatief is, en soms zelfs positief is (Greller & Simpson, 1999; Kooij et al., 2004; Perry & Parlamis, 2006; Posthuma & Campion, 2009; Shore & Goldberg, 2005; Warr, 1994). Zo vond Warr (1994) bijvoorbeeld vast dat prestaties stijgen tot 44 jaar, waarna ze ofwel blijven stijgen, hetzelfde blijven, of licht dalen. Hiermee samenhangend blijkt het ook niet zo te zijn dat oudere werknemers meer absentieïsme vertonen dan jongere werknemers (Hackett, 1990; Shore & Goldberg, 2005). Dus hoewel leeftijd een negatieve invloed kan hebben op sommige fysieke of cognitieve capaciteiten, lijken ouderen toch niet vaker afwezig te zijn of noodzakelijk minder goed te presteren dan jongeren. Hierbij dient natuurlijk in rekening gebracht te worden dat er mogelijk een selectie bias in deze studies zit, en dat de alleen die ouderen die de minste klachten vertonen nog aan het werk zijn.

Zoals hierboven reeds vermeld, hebben oudere werknemers over het algemeen meer ervaring. Aangezien ervaring een belangrijke bron is van human capital (Becker, 1975), zouden we kunnen besluiten dat oudere werknemers hierdoor dus meer menselijk kapitaal hebben. Toch moeten we er rekening mee houden dat een deel van hun competenties overbodig kunnen geworden zijn door veranderende technologie en werkprocessen, wat de toename in human capital door ervaring kan compenseren.

Dit argument zal zeker opgaan in een omgeving gekenmerkt door snelle en diepgaande veranderingen, waarin hun bestaand menselijk kapitaal heel plots verouderd kan maken (Greller & Simpson, 1999).

Kwalitatieve analyses

De complexe relaties tussen oudere leeftijd, ervaring, capaciteiten en kennis vinden we ook terug in het kwalitatieve materiaal. Aan de ene kant merken sommige 50-plussers op dat hun ervaring hen een hogere status kan bezorgen. Zo zegt een 61-jarige leidinggevende het volgde over de manier waarop jongere collega's naar hem kijken:

“Ze kijken meer naar u op. Bij ons toch. Omdat ge dat allemaal kent. Al die kennis zit in uwe kop en dan komen ze vaak raad vragen aan u omdat ge al veel hebt meegemaakt. En dan bellen ze al een keer. Het is de ervaring die zeer belangrijk is voor collega's.”

Hij merkt dus dat vele collega's hem zien als iemand met veel kennis en hem daarom vaak om raad vragen. Daarnaast kunnen 50-plussers ook nieuwe opportuniteiten krijgen door hun ervaring, aangezien het management vaak wilt stimuleren dat hun kennis gedeeld wordt met anderen. Dit wordt bijvoorbeeld beschreven door de volgende 55-jarige:

“Vandaar dat bij ons ouderen vaak in projecten worden gestoken. En dat zie ik bij mij ook nog wel gebeuren. Rond 56 krijgen die dan een project voor de laatste 2/3 jaar. Niet om uit te bollen maar meer om hun ervaring te valoriseren. [...] dat hoeft niet per se negatief te zijn. Je krijgt andere opportuniteiten. Elke leeftijd heeft ook zijn eigen kenmerken en het lijkt me zeer nuttig en leuk om de laatste 2/3 jaar aan een project mee te werken zodat uw ervaring in de firma blijft. Dat is niet negatief en wordt ook zeker niet als minderwaardig beschouwd.”

Tot slot hebben 50-plussers ook het gevoel dat hun ervaring ertoe kan leiden dat de vermindering van, bijvoorbeeld, de snelheid waarmee je werkt kan compenseren. Zo stelt een 57-jarige aankoopdirecteur het volgende:

“Ik heb daar eigenlijk nog niet over nagedacht over zoiets, hoe daarnaar gekeken wordt. Ik kan mij inbeelden dat er mensen zijn die zeggen van die werken al niet meer zo vlug, of die kunnen niet meer mee. Dat is verre van altijd waar, maar in sommige gevallen wel degelijk wel waar. Dat je niet meer zo vlug bent als vlugger is waarschijnlijk wel waar. En je werkt natuurlijk ook op een andere manier, doordat je omwille van ervaring op andere zaken kan terugvallen. Ik kan in eenzelfde tijd niet

meer werk verzetten dan vroeger, maar ik moet daarvoor wel minder werken, dus minder inspanning leveren.”

Ondanks het feit dat ervaring dus positieve effecten kan hebben, hoeft dit niet steeds zo te zijn. Zo stelt een 51-jarige ook dat zijn kennis misschien wel te verouderd is om nog als meerwaarde gezien te worden:

“Als ik nu zou moeten gaan solliciteren in een ander bedrijf dan denk ik niet dat ik nog ergens in aanmerking ga komen. Vooral omdat de basiskennis die ik heb opgebouwd, dat is antieke kennis, alles is nu IT gebeuren. En al die klassiek dat brengt nog wel altijd al het geld hier in de la maar daar moet je nu toch niets meer van kennen. Daar moet je uwe tijd niet meer insteken. Dat ondervind ik wel zo omdat je uit een ander technologie komt die de nieuw niet kennen en waar ze ook het nut niet van inzien dat dat blijft bestaan.”

Dit wordt ook ervaren door een 52-jarige, die een IT-job heeft:

“Ma die periode heb ik toch heel hard ervaren dat je heel hard u best moet doen om te blijven staan tegen jongere collega's. Nu, maar misschien is dat eigen aan de IT, ik weet dat niet, die mannen hebben natuurlijk veel meer bagage als ons. Als ik hier begon dan kon je zelfs aan de unief nog niets studeren met IT, in de jaren 70, en dat voelt je. En bij mij heeft dat geresulteerd in een burn-out.”

Ook hij merkt dus dat zijn ervaring relatief is in concurrentie met jongeren die een hogere opleiding genoten hebben. Dit beeld over de relativiteit van opgedane ervaring wordt ook bevestigd door anderen, die zich afvragen of hun ervaring wel zal tellen op de arbeidsmarkt, aangezien dit allemaal is opgebouwd in eenzelfde onderneming. Een 55-jarige bediende stelt ook:

“Volgens mij, ik denk dat je eens boven de 50 voor een stuk uitgerangeerd bent. Euhm empirische gegevens heb ik daar niet over, het is louter gevoelsmatig maar ik zou daar toch stellen dat je daar ergens in een categorie die enerzijds de leeftijd, anderzijds ontwikkelingen op technologisch vlak, PC-gebruik, de wedde die op een bepaald ogenblik ter sprake komt in concurrentie met jongeren. Ik denk dat dat alles het een beetje maakt dat je in die groep er moeilijk terug aan de bak kunt komen.”

Hij voelt zich dus voor een stuk uitgerangeerd, en dit zowel door verouderde skills als door de hogere loonkost die aan hun tewerkstelling verbonden is.

Het is ook belangrijk om te vermelden dat het Belgische wettelijke systeem mee bijdraagt tot de snelle uitrede van oudere werknemers (De Coen et al., 2007). Enerzijds is het dankzij deze systemen voor ouderen vaak weinig financieel voordelig om een aantal jaren extra te blijven werken. Aan de andere kant zijn bedrijven wegens hun hoge loonkost ook vaak snel bereid hen op brugpensioen te sturen. Brugpensioen kan ook een manier vormen om ontslag - en de daarmee gepaard gaande hoge ontslagvergoeding - te vermijden (De Coen et al., 2007).

5.4.2 | Structurele loopbaanbarrières

5.4.2.1. *Onderliggende psychologische processen*

Over ouderen bestaan een hele reeks stereotypen die een invloed kunnen hebben op hun kansen in werk en op de manier waarop hun werkomgeving naar hen kijkt. Eerst en vooral wordt er vaak van uit gegaan dat ouderen minder productief en effectief zijn, dat hun prestaties dalen en dat ze minder economisch interessant zijn, zeker gezien hun vaak hoge loon. Daarnaast worden ouderen ook vaak gezien als weinig flexibel, koppig, conservatief en niet meer in staat zich aan te passen aan veranderingen. Er bestaan echter ook positieve stereotypen over ouderen. Zo worden ze vaak ook als betrouwbaar, loyaal en stabiel gezien. Tot slot wordt vaak verondersteld dat oudere werknemers meer afwezig zullen zijn door hun slechtere gezondheid, dat ze minder fysiek sterk zijn en minder energie hebben (Perry & Parlamis, 2006; Posthuma & Campion, 2009; Shore & Goldberg, 2005). Zoals we hierboven aangegeven hebben, blijkt achter deze stereotypen niet steeds een grond van waarheid te schuilen.

5.4.2.2. *Vormen van directe en indirecte discriminatie in de werkcontext*

Uiteraard kunnen deze denkbeelden over oudere werknemers gevolgen hebben op hun kansen in werk. De overtuiging dat ouderen niet openstaan voor verandering kan tot gevolg hebben dat ze soms minder feedback krijgen en minder kansen om hun prestaties te verbeteren. Daarenboven zullen ook minder vaak de kans krijgen om aan training mee te doen (Shore & Goldberg, 2005). Hierbij is het belangrijk om op te merken dat de samenstelling van de werkgroep en organisatie een belangrijke impact kan hebben op deze processen van stereotypering en categorisering. Zo zullen ouderen vaak minder kansen in werk hebben als ze in een omgeving werken die zeer

‘jong’ is. Ouderen die in dit soort groep werken, zullen bijvoorbeeld minder identificatie vertonen met die groep, minder geïntegreerd zijn, lager beoordeeld worden, minder kansen op training hebben en dus ook minder kansen hebben om door te stromen (Millikan & Martins, 1996; Shore & Goldberg, 2005).

Naast de impact van de leeftijd van de omgeving als geheel is er ook heel wat onderzoek gedaan naar de invloed van leeftijdsverschillen met de supervisor. Hoewel de resultaten van verschillende studies niet eenduidig zijn (Perry & Parlamis, 2006), zijn er indicaties dat het hebben van een jongere supervisor een negatief effect kan hebben op kansen in werk en op de beoordelingen die de oudere werknemer krijgt (Shore & Goldberg, 2005).

Wat de kansen in werk van ouderen ook kan beïnvloeden zijn de normen die vaak bestaan over waar een persoon zich in de organisatie moet bevinden op een bepaalde leeftijd (Shore & Goldberg, 2005). Eerst en vooral hebben bepaalde jobs vaak een bepaalde “ideale leeftijd”. Zo zullen sommige jobs als “jong” gezien worden. Hierbij gaat het vooral om jobs die veel energie, snelheid en in sommige gevallen ook cognitieve vaardigheden vergen. Door de bestaande stereotypen over ouderen kunnen ze daardoor minder kans maken om deze jobs te bemachtigen of erin door te stromen (Shore & Goldberg, 2005). Daarnaast bestaan er ook vaak duidelijke normen over het niveau waarop iemand met een bepaalde leeftijd zich moet bevinden. In relatie met deze leeftijdsnormen kan een bepaalde werknemer zich “op schema” bevinden (als hij of zij op een niveau zit die normaal is voor zijn of haar leeftijd, en dus stijgt met een snelheid die overeenkomt met die van leeftijdsgenoten), “voorliggen op schema”, waardoor hij of zij vaak beter beoordeeld zal worden, of “achterliggen op schema”, wat kan leiden tot minder tevredenheid en beoordelingen (Lawrence, 1984; 1988; Perry & Parlamis, 2006; Shore & Goldberg, 2005).

Kwalitatieve analyses

Hiervoor hebben we dus al verschillende stereotypen en barrières besproken waarmee 50-plussers geconfronteerd worden in Vlaanderen. Zo bleek dat ze vaak als te kostelijk beschouwd worden, zich onzeker voelen over hun toekomst, ze minder promotie- en opleidingskansen krijgen en ze soms neerbuigend behandeld worden. Ook kansen om deel te nemen aan bepaalde projecten kunnen dalen met

de leeftijd, zoals een 54-jarige segment manager moest vaststellen:

“Een jaar geleden werden er een aantal mensen in een bepaald project geworpen en dat waren er echt heel veel maar diegenen die 50plus waren, waren niet in het project betrokken. Zulke dingen gebeuren.”

5.4.3 | Eigen gedrag

Tot slot kan, net zoals bij andere kansengroepen, het gedrag en de attitudes van ouderen zelf hun kansen in werk beïnvloeden. Door confrontatie met discriminatie, bijvoorbeeld, kunnen ouderen zich vaak nutteloos, machteloos en minder zeker over hun eigen competenties gaan voelen. Als gevolg hiervan kunnen ze schrik krijgen om de vooroordelen die over hen bestaan te bevestigen, en daardoor niet meer deelnemen aan activiteiten waarin ze verwacht worden slecht te zijn (Buyens et al., 2009; Shore & Goldberg, 2005). Dit kan bijvoorbeeld tot gevolg hebben dat ouderen minder snel geneigd zijn om uitdagende functies aan te nemen. Daarnaast kan dit ook leiden tot minder zelfvertrouwen om deel te nemen aan trainingen, waar ze dan ook vaak niet aan zullen deelnemen (Maurer, 2001; Perry & Parlamis, 2006). Een andere reden waarom ouderen vaak zelf niet meer willen deelnemen aan training, is het feit dat ze er, net zoals werkgevers, het nut niet van inzien gezien hun naderend pensioen. Dit zal echter vooral spelen bij training die betrekking hebben op algemene competenties en minder bij opleidingen die gericht zijn op specifieke skills die ze nodig hebben in hun huidige job (Perry & Parlamis, 2006).

Kwalitatieve analyses

Zoals we hierboven vermeld hebben, hebben 50-plussers soms het gevoel dat ze minder kansen hebben. Naast stereotypen en barrières kunnen hierbij echter ook het eigen gedrag en de eigen attitudes van 50-plussers een rol spelen:

“Je krijgt wat minder kansen, er komen minder opportuniteiten uw richting uit, er zijn al eens projecten waar jij niet bij bent etc. Misschien zitten die jonge gasten er zelf ook meer achter natuurlijk. Ik voel wel dat mijn zogenaamde carrière me minder bezighoudt, ik laat het allemaal iets gemakkelijker los, het is minder belangrijk geworden en dat zullen ze op het bedrijf ook wel merken natuurlijk. [...] ik weet dat het niet veel hoger zal gaan dan dit. Maar ik vind dat ook helemaal niet erg, ik ambi-

eer dat ook niet meer. En ook dat speelt mee natuurlijk... Het is wat een samenspel denk ik: ik krijg misschien wel minder kansen, maar ik grijp ook niet meer naar de kans die ik krijg”

Deze 55-jarige manager beschrijft met andere woorden dat hij niet alleen minder kansen krijgt, maar dat hij (als gevolg hiervan) ook minder kansen grijpt. Ook andere 50-plussers merken dat ze anders naar werk en hun loopbaan kijken:

“Eigenlijk de eerste keer in heel mijn loopbaan dat ik de laatste jaren denk van dat ik geen behoefte meer heb om te veranderen. Als je kijkt naar mijn loopbaan, kan je het altijd indelen in periodes van 3,4 jaar en dan had ik het wel gehad. En dan ging ik ook actief op zoek naar iets anders. Nu heb ik dat niet meer, ze moeten met niks anders meer afkomen, ik heb niet meer de dynamiek om helemaal opnieuw te beginnen. Ik heb meer het gevoel dat ik het hier wel onder controle heb en dat ik hier wel mijn vernieuwingen kan doen.”

“Ten eerste zijt ge al een stuk verankerd met wat ge al jaren kent. Ten tweede als gij in een andere omgeving moet komen, verdringt ge misschien jongere collega's. Of ge dan nog welkom zijt. En ook een hele grote aanpassing: andere omgeving, andere werksituatie, andere gebouwen. Ik denk dat dat een beetje teveel verandering voor mij zou zijn [...] Maar zo nieuwe collega's, in een nieuwe school, nieuwe gebouwen, nieuwe wetten, nieuwe directie. Ik denk dat dat een beetje teveel van het goeie zou zijn. [...] Want nu nog eens veranderen, dan zit ge ook met het risico van blijft die job dan bestaan? En ja...als ge ouder wordt, elke keer een nieuwe job en weer de onzekerheid van is dat er nu niet meer of zou het volgend jaar weer anders moeten... Die onzekerheid wil ik er niet meer aan vast zien. [...] Maar ieder jaar een totaal ander soort job, dat zou ik eigenlijk toch liever niet meer willen.”

Hoewel vele 50-plussers nog met veel plezier blijven werken, zijn er ook sommigen die toch minder willen gaan werken:

“Minder werken. Ik vind ook dat ik van een generatie ben en dat komt misschien terug maar wij hebben heel veel gewerkt, misschien te veel. Ik zou dolgelukkig zijn mocht ik terug in een 80% hebben. Ons kinderen studeren zeker nog vier of vijf jaar hogere studies...dus inderdaad, dan moet ik nog werk hebben dat heel goed betaald. Als dat gedaan is, na die vier vijf jaar dan kan ik uitkijken naar iets waar ik echt zin in heb.”

De thuissituatie die veranderd is, is ook een reden waarom sommigen toch stilaan beginnen denken aan uittreden. Naast het feit dat sommigen het financieel niet meer zo nodig vinden, willen anderen ook gewoon vaker thuis zijn, bijvoorbeeld om voor hun kleinkinderen of ouders te zorgen. Anderzijds hangt dit uiteraard ook samen met de opstappremie die ze eventueel zouden krijgen.

5.5 | Bevindingen uit de focusgroepen

5.5.1 | Inleiding

Tot slot bespreken we de bevindingen van onze focusgroepen. Zoals beschreven in hoofdstuk 1, organiseerden we twee focusgroepen over de kansen in werk van 50-plussers. De eerste was een focusgroep met loopbaanbegeleiders, waaraan zes mensen deelnamen. De tweede was een focusgroep met mensen uit de kansengroep zelf. Hieraan namen zeven mensen deel. De volgende tabel geeft meer uitleg over deze deelnemers. Hierbij wordt de beschrijving opnieuw vaag gehouden om hun anonimiteit te garanderen.

Naam	Leeftijd	Job	Ervaring met LBB
Luc	56 jaar	Werkt als vertegenwoordiger	Ja
Elise	50 jaar	Werkt als bediende	Ja
Lies	54 jaar	Werkt sinds kort als zelfstandig consultant, voordien veel ervaring bij de overheid	Nee
Jacques	54 jaar	Op dit moment werkzoekende, werkte daarvoor in de financiële sector	Ja
Greet	58 jaar	Werkt als bediende	Nee
Roger	63 jaar	Werkt als ambtenaar	Nee
Alex	59 jaar	Werkt als bediende	Nee

In de volgende secties bespreken we de resultaten van deze focusgroepen. Eerst gaan we dieper in op de factoren die hun kansen in werk beïnvloeden. Hierbij volgen we de structuur uit hoofdstuk 2, en onderscheiden we dus objectieve belemmeringen, stereotypen en discriminatie en eigen gedrag en attitudes. Ten tweede gaan we dieper in op de ondersteuningsnoden die mensen uit deze groep ervaren. Ten derde bespreken we bevindingen omtrent 50-plussers in loopbaanbegeleiding.

5.5.2 | Factoren die kansen in werk beïnvloeden

5.5.2.1. Objectieve belemmeringen

We gaven in dit hoofdstuk aan dat de kansen in werk van 50-plussers deels beperkt worden door een aantal objectieve factoren. Dit kwam ook naar voren in de focusgroepen. Een eerste factor die op dit vlak vermeld werd, was het loon. Zo merkten de loopbaanbegeleiders op dat 50-plussers soms wegens hun hogere loon ontslagen worden, of naar slechtere jobs worden verplaatst in de hoop dat ze zelf ontslag zullen indienen. Daarnaast zorgt de hoge loonkost er ook voor dat wanneer oudere werknemers hun job verliezen, ze moeilijk opnieuw werk vinden omwille van hun hogere loonkost. Zo maakte Luc, een 56-jarige vertegenwoordiger, het volgende mee toen hij enkele jaren geleden terug werk probeerde te vinden na een ontslag:

“Op een gegeven moment deed ik een interview en die man vroeg aan mij: ‘wat eist ge om hier te beginnen?’ Ik zeg: ‘ik eis niets, maar ik zal u zeggen wat ik had’. En ik begon dat allemaal op te sommen. En die man zijn ogen werden zo groot als schoteltes en die zei: ‘sorry dat kunnen wij u niet geven’. Dus men wil wel de ervaring, die willen ze wel allemaal mee overnemen, maar daar iets tegenover stellen, dat is een ander verhaal. Ook hier wilden ze de ervaring en je zit dan in de situatie, je zit zonder job, je zit thuis en je denkt: ‘ja ik wil terug een job’, dus dan moet je een hele stap terug zetten en dat is echt niet gemakkelijk [...] Werkgevers waren niet bereid me datzelfde te geven.”

Luc moest dus financieel een hele stap terugzetten om terug aan het werk te kunnen omdat werkgevers zijn vorige loon niet wilden evenaren.

Een ander objectieve barrière die naar voor kwam uit de focusgroepen was fysieke achteruitgang. Zo vertelden de loopbaanbegeleiders dat ze 50-plussers over de vloer kregen bij wie fysieke problemen of een ziekte hun verdere kansen in werk begonnen te beïnvloeden. Gedacht kan worden aan verpleegsters die omwille van rugproblemen hun job niet meer kunnen uitoefenen of vrachtwagenchauffeurs die bij het ouder worden het fysiek niet meer aankunnen om lange ritten te maken. Ook in de focusgroep met de 50-plussers zelf kwam dit thema naar voor. Zo merkten sommigen op dat ze minder snel werden of dat ze zich, nu ze wat ouder waren, minder goed konden concentreren. Greet, een 50-jarige bedrijfspsychologe, vreest als gevolg van deze achteruitgang voor de toekomst – dit mede omdat ze denkt dat 4/ 5de werken geen optie zal zijn voor haar:

“Als 50-plusser kan ik wel 4/5de gaan werken en dan krijg je een premie van de overheid. Maar ik heb een kindje van 10 jaar, ik zorg daar alleen voor, en ik kan me dat niet permitteren van 4/5de te gaan werken. Want die premie compenseert zeker niet wat ik verlies en dat maakt mij echt bezorgd over hoe lang ga ik dat nog volhouden, heel veel energie steken in een job die veel vraagt en dan die opvoeding. Ik voel dat dat meer energie van mij vraagt [...] ik ben bereid om iets te verliezen, maar als ik zie wat ik nu verlies dat is niet mogelijk en dan krijg ik schrik echt schrik, van nog 15 jaar werken, ik kan dat niet, ik weet dat ik dat niet kan, ik ga heel inefficiënt functioneren.”

De meeste deelnemers gaven wel aan dat ze deze eventuele verminderde prestaties kunnen compenseren door hun ruime ervaring, waardoor ze in staat zijn efficiënter te werken. Zo vertelt Greet (een 58-jarige secretaresse):

“De ervaring zorgt dat ge anders werkt, dus dat je bepaalde dingen begint te omzeilen, misschien wicitat, niet sneller, efficiënter misschien, dat je vroeger meer tijd had om datzelfde te bereiken dat je dat nu direct een zicht hebt van ik moet dat zo doen, wat je rapper door hebt, wat dus een voordeel is van wat ouder te worden.”

5.5.2.2. Stereotypen en discriminatie

Uit de focusgroepen kwamen ook problemen ten gevolge van stereotypen en discriminatie ter sprake. Een eerste stereotype dat vermeld werd, was dat leeftijd vaak sterk gelinkt wordt aan ervaring. Dit kan zowel positief als negatief werken. Aan de ene kant merkten een aantal deelnemers op dat ze omwille van hun leeftijd vaak met meer respect behandeld worden en om raad gevraagd worden door de collega's. Aan de andere kant kan de ervaring van ouderen ook net als bedreigend ervaren worden. Dit kan er bijvoorbeeld toe leiden dat 50-plussers minder kans hebben om aangeworven te worden. Zo vertelt Lies, een 54-jarige zelfstandige consultant, dat ze deze reactie tegenover oudere kandidaten zelf had toen ze in een eerdere job verantwoordelijk was voor het aanwerven van personeel:

“Pas op, ik moet zeggen, in mijn vorige job moest ik ook mensen aannemen en ik had daar ook moeite mee. Ik heb oudere mensen aangeworven, maar dat was voor mij een drempel, want dat waren vaak mensen die ouder waren dan ik, met veel meer ervaring in datgene wat ze voor mij moesten komen doen. En dat is heel moeilijk, dat is echt een drempel omdat je verwacht dat die mensen u gaan ontmaskeren bij wijze van spreken. [...] Zeker in kleine groepen, is dat voor de chef bedreigend als je iemand binnenkrijgt met veel meer ervaring, het is heel moeilijk om te kijken wat kan dat positief betekenen voor de organisatie [...] Dus de baas kan schrik hebben dat die persoon hem gaat doorprikken [...] Mensen met ervaring die hebben dat allemaal al eens gezien en die weten wel wat werkt en wat niet en dan kun je stokken in de wielen steken hé.”

Door hun ervaring kunnen 50-plussers dus als concurrentie en bedreigend gezien worden waardoor hun kansen op werk verminderen.

De deelnemers uit de focusgroep halen ook twee andere stereotypen aan die hun kansen op werk zouden belemmeren. Volgens Jacques (54-jarige ex-werknemer uit de financiële sector) spelen ook de vrees dat ouderen minder beïnvloedbaar zijn en sneller ziek zullen worden, een rol:

“Werkgevers kunnen iemand van 50 niet zomaar betalen, want die kost bruto een paar duizend euro meer dan een jongere plus dat zijn ruggengraat al gevormd is, hij is niet kneedbaar, die kan ziek worden”

Lies is het eens met deze analyse. Haar ervaring in HR leert haar dat werkgevers het “weinig kneedbare” van 50-plussers (of beter: het vermoeden van onkneedbaarheid) inderdaad als een belangrijk nadeel beschouwen:

“Ik denk dat dat vooral werkgevers tegenhoudt en dat die hoge wedde dat dat vaak een alibi is, ik heb heel vaak het gevoel gehad dat ze eerder jonge mensen willen, niet zozeer omdat ze goedkoop zijn, maar precies omdat ze ze kunnen kneden.”

Een vierde stereotype waar men soms mee geconfronteerd wordt, is het idee dat ouderen – omdat ze de 50 gepasseerd zijn – willen uitbollen en niet meer geïnteresseerd zijn in werk. Jacques vertelt bijvoorbeeld over zijn vrouw:

“Mijn vrouw is ook 54 die geef les, 4/5de maar iedereen vraagt, werk jij nog, hoe lang ga jij nog werken, die zegt ik ben daar niet mee bezig, het lijkt evident dat iemand die over de 50 is...”

Soms krijgt men ook impliciet deze boodschap, via de zaken waar men “recht” op heeft. Zo was Alex (een 59-jarige bediende) iets meer dan een jaar terug het slachtoffer van een collectief ontslag. Alle oudere werknemers kregen outplacement aangeboden. Maar de boodschap bij de oudste groep (vanaf 56 jaar), waaronder hijzelf, was heel duidelijk: “Voor jullie hoeft dit niet meer; ga maar gewoon op brugpensioen”. Deze boodschap was bijzonder demotiverend.

De idee dat oudere werknemers niet meer willen werken of uitgeblust zijn, is niet alleen op zich demotiverend, het kan er ook toe leiden dat ze minder feedback krijgen:

“De mentaliteit is ook bij de werkgevers; van: de 50-plussers, die zijn uitgeblust. En dat is inderdaad niet zo, maar ze creëren dat soms wel, want als je altijd uw best doet,

maar je krijgt anderzijds geen feedback of er wordt nooit eens positief geëvalueerd, word je op den duur wel zo en krijg je zoiets van waarom zou ik dat nog doen.”

Werkgevers lijken ouderen dus minder feedback te geven omdat ze vermoedt dat 50-plussers toch uitgeblust zijn, met als gevolg dat de oudere werknemers zelf gedemotiveerd raken. Op die manier wordt de initiële stereotype dus een self-fulfilling prophecy.

Al bij al vinden we hier dus dubbelzinnigheid terug. Enerzijds wordt leeftijd gekoppeld aan ervaring, wat gewaardeerd wordt door collega's. Aan de andere kant is deze ervaring soms bedreigend voor de baas en heerst er ook de stereotype dat oudere werknemers niet meer willen werken of uitgeblust zijn, wat kan leiden tot minder feedback en demotiverend kan werken.

5.5.2.3. *Additionele externe belemmeringen*

De deelnemers aan de focusgroep haalden nog twee additionele belemmeringen aan die vooral te maken hebben met de dagdagelijkse praktijk en werking van organisaties. In de eerste plaats merken meerdere deelnemers op dat hoewel organisaties wel zeggen dat ze ervaring waarderen, ze vaak toch geen moeite doen om deze ervaring effectief te gebruiken en ervan te leren. Eén van de deelnemers formuleert het als volgt:

“Ik denk dat organisaties heel veel moeite hebben om te bedenken hoe ze die ervaring die je binnenbrengt positief kunnen aanwenden om zichzelf in vraag te stellen. En te zien dat als er iemand binnenkomt met heel veel ervaring dat als die opmerkingen maakt, te bedenken dat dat misschien terecht is. Misschien kan je daar wel iets mee doen en er iets van leren en dat doet men eigenlijk niet.”

Een tweede additionele belemmering heeft betrekking op tijdscrediet of deeltijds werk. Oudere werknemers hebben wel het recht op deeltijds te werken, maar wanneer dit in de praktijk moet worden gebracht, rijzen er soms problemen. Zo vertelt Luc, die een tijdje terug deeltijds is beginnen werken:

“Er zit wel een addertje onder het gras, namelijk dat je wel hetzelfde werk moet doen. Dus ik moest hetzelfde cijfer halen, maar kreeg wel minder want ja, ik werkte maar 4/5de.”

5.5.2.4. *Eigen gedrag en keuzes*

Uit de focusgroepen kwam ook naar voren dat oudere werknemers zelf een invloed hebben op hun kansen in werk, via hun gedrag en attitudes. In de eerste plaats kwam ter sprake dat oudere werknemers soms minder in hun eigen loopbaan investeren. Dit punt werd in de eerste plaats aangehaald door de loopbaanbegeleiders. Zij merkten op dat ouderen vaak minder geneigd zijn om hun loopbaan in handen te nemen omdat ze vaak al lang bij eenzelfde werkgever werken en verwachten dat die werkgever hun trouw beloont, onder andere door loopbaaninvesteringen. Dat ouderen minder met hun loopbaan bezig zijn, wordt ook erkend door Elise (een 50-jarige bedrijfspsychologe), die het verschil tussen jongere en oudere werknemers als volgt beschrijft:

“Jonge mensen zijn strategischer bezig met hun loopbaan en denken van dat is mijn eerste stap en dat is mijn tweede en derde en heel goed weten van dat verwacht ik van mijn werkgever en vroeger was dat niet, als ge kijkt hoe lang iedereen hier bij een vaste werkgever werkt, dat is iets dat nu niet is, mensen zijn er veel bewuster en kritischer mee bezig en eisen misschien meer”

Een tweede aspect van eigen gedrag en attitudes dat naar voren kwam in de focusgroepen, was dat ouderen vaak op een andere manier naar hun loopbaan en werken gaan kijken. Sommigen gaan bijvoorbeeld minder belang hechten aan werken en meer aan hun privéleven, bijvoorbeeld de kleinkinderen. Dit werd aangehaald door de loopbaanbegeleiders en werd ook naar voren geschoven door een aantal mensen uit de focusgroep met 50-plussers. Sommigen vertelden dat een carrière maken vroeger voor hen belangrijk was, maar dat ze nu meer belang hechten aan andere dingen in hun leven. Zo vertelt één van de deelnemers:

“Mijn kijk op loopbaan is met de leeftijd weldegelijk veranderd. Vroeger leefde ik om te werken en nu is het een beetje meer andersom, ook door ervaringen met ontslag en zo. De dingen die je allemaal meemaakt in je leven, begin je dingen toch ook een beetje te relativeren. Ok, werken is belangrijk, geld verdienen is nodig; maar er zijn nog andere dingen.”

Dat men op een andere manier gaat kijken naar werken, leidt er bij sommigen ook toe dat ze meer belang gaan hechten aan werk dat echt bij hen past. Zo vermeldden de loopbaanbegeleiders dat er heel wat 50-plussers zijn die, bijvoorbeeld omdat de kinderen het huis uit zijn en het huis afbetaald is, plots meer financiële mogelijkheden hebben en daarom op zoek gaan naar een job die ze echt graag willen doen.

Dat 50-plussers werk beginnen relativeren en/ of duidelijker weten wat ze willen (bv. een job die ze echt graag doen) kan leiden tot minder flexibiliteit. Zo merkt Elise op dat ze minder bereid is om dingen op te geven voor haar job:

“Ik herken dat en ik zie dat ook bij veel van mijn outplacement kandidaten bij de ouderen, nu ga ik eens doen wat ik graag doen en wat ik wil doen, terwijl er vroeger meer de bereidheid was en ik herken dat bij mezelf ook om de eigen grenzen te verleggen of dingen doen omdat de baas het vraagt, die bereidheid is misschien niet minder maar men kiest er minder voor, nu ga ik eens doen wat ik graag doe en waar ik goed in ben.”

De loopbaanbegeleiders zien nog een belangrijk verschil tussen mannelijke en vrouwelijke 50-plussers op het gebied van loopbaanverwachtingen en prioriteiten. Mannen zouden zich immers meer identificeren met hun job en vooral objectief succes nastreven, terwijl vrouwen meer belang hechten aan subjectieve elementen. Hierdoor komt volgens de begeleiders de klap van jobverlies vaak zwaarder aan bij mannelijke 50-plussers dan bij vrouwen. Dit was ook het idee van de 50-plussers uit de focusgroep, die spraken over het zwarte gat dat gevreesd wordt, maar dat mogelijk groter is bij mannen dan bij vrouwen.

5.5.3 | Begeleidingsnoden

De deelnemers aan de focusgroep spraken vooral over nood aan hulp bij het vinden van werk en hulp bij het omgaan met conflicten (o.a. ten gevolge van slechte praktijken in hun organisatie). Sommige deelnemers gaven ook expliciet aan dat ze geen begeleidingsnoden hadden, bijvoorbeeld omdat alles prima verliep in hun loopbaan en omdat ze dicht tegen hun pensioenleeftijd zaten (bv. het geval van Roger, een 63-jarige ambtenaar).

5.5.4 | Vijftigplussers en loopbaanbegeleiding

5.5.4.1. Vragen waarmee men naar loopbaanbegeleiding komt

De belangrijkste issues waarmee oudere werknemers naar loopbaanbegeleiding komen zijn volgens de loopbaanbegeleiders: ontslag (vaak na reorganisaties in het bedrijf waarin ze werken), een ziekte of fysiek probleem die het hen onmogelijk maken om hun job nog (veel) langer uit te oefenen, jongere collega's waartussen ze zich niet

goed voelen, conflicten met de baas, burnout, de wil om hun loopbaan af te bouwen door stijgende werkdruk en de vraag “de kinderen zijn de deur uit, nu wil ik iets doen wat ik echt wil – maar wat?”.

5.5.4.2. *Begeleidingsissues*

Om 50-plussers met deze issues verder te helpen, blijken er vier elementen erg belangrijk. Ten eerste is hebben oudere werknemers vaak nood aan hulp bij het verkennen van de arbeidsmarkt. Oudere werknemers zijn immers, bijvoorbeeld door hun lange trouw aan één werkgever, vaak niet echt vertrouwd met welke kansen ze hebben, hoe ze met de arbeidsmarkt moeten omgaan of hoe ze een zoektocht naar ander werk moeten aanpakken. Daarnaast ontbreekt het oudere werknemers soms ook aan zelfkennis, en een inzicht in hun sterktes en zwaktes, vooral als ze al voor langere tijd dezelfde job doen. Een derde issue dat naar voor kwam is het feit dat 50-plussers vaak niet goed weten hoe ze moeten opkomen voor zichzelf of omgaan met feedback. Vooral als ze plots een slechte evaluatie krijgen terwijl ze voordien niet of nauwelijks feedback gehad hebben. Volgens de loopbaanbegeleiders is het tot slot ook belangrijk om met deze cliënten te werken rond aanvaarding van hun positie op de arbeidsmarkt. Zo kan het belangrijk zijn om oudere werknemers te helpen aanvaarden dat ze in een nieuwe job heel waarschijnlijk loon zullen moeten inleveren. Op die manier kunnen ze hun verwachtingen reeds bijstellen en zo beter voorbereid worden op deze ervaring.

Uit de focusgroep met de 50-plussers bleek dat ze de zelfreflectie in loopbaanbegeleiding zeer belangrijk vinden. Zo stelt Luc, die naar loopbaanbegeleiding ging toen hij een conflict had met zijn werkgever:

“Ondertussen is dat probleem in grote mate opgelost zodat ik nu het idee heb van ok, ik ga hier blijven. [...] Toch blijf ik die loopbaanbegeleiding volgen omdat ik merk dat ge bij een aantal punten moet blijven stilstaan, ook bij uzelf moet blijven stilstaan. Dus wat een job voor u betekent, hoe dat een impact hebben op uw leven, dus een aantal punten die ik geweldig interessant vind omdat ge uzelf tegenkomt [...] De eerste stap was vanuit een probleem, nu ga ik een oplossing zoeken, ander werk zoeken, intussen is dat probleem wat opgelost, maar ik vind het enorm interessant en had ik het geweten, ik had het 10, 15 jaar geleden gedaan”

Hetzelfde soort verhaal vinden we terug bij Jacques, die in loopbaanbegeleiding terecht kwam toen hij bijna zijn job ging verliezen.

5.5.4.3. Bereik

Net zoals andere kansengroepen, merken loopbaanbegeleiders op dat 50-plussers niet steeds de weg naar loopbaanbegeleiding vinden. De loopbaanbegeleiders vermoeden dat oudere werknemers vaak niet op zoek zijn naar loopbaanhulp. Loopbaanhulp wordt immers nogal sterk gelinkt met veranderen van werkgever, en 50-plussers hebben hier minder de intentie toe, zelfs als ze hun job niet optimaal vinden. Degene die effectief nog op zoek zijn naar nieuw werk doen dit vaak omwille van een ontslag, maar dan komen ze over het algemeen terecht in outplacement. Tot slot zien oudere werknemers voor zichzelf vaak geen kansen meer, waardoor ze het nut niet inzien van deelname aan loopbaanbegeleiding. De mensen die ze wel bereiken komen vaak via mond-aan-mond-reclame.

5.5.4.4. Bedenkingen

De drie 50-plussers die loopbaanbegeleiding gevolgd hadden, hadden de begeleiding ten zeerste geapprecieerd. Eén van de deelnemers had ook ervaring met outplacement. Bij een vergelijking tussen beide dienstverleningen, gaf hij aan dat hij meer gehad heeft aan loopbaanbegeleiding:

“Ik kende het niet maar als je mij nu de vraag zou stellen outplacement of loopbaanbegeleiding dan kies ik zeker de laatste want outplacement is een traject van 12 maanden en daar krijg je dingen soms na 8 maanden dingen terwijl je dat 6 maanden eerder al had moeten weten, die moeten daar precies hun ding doen. Loopbaanbegeleiding is over uw persoonlijkheid nadenken en spreken en eigenlijk is dat veel belangrijker dan al uw kennis en ik zou dat zeker verder willen doen [...] Ik had het ook vroeger gedaan als ik het eerder had geweten, maar ik kende dat echt niet.”

Nadenkend over de duurtijd van de begeleiding, vond hij het wel jammer dat het op een bepaald punt echt afgelopen was, en dat hij niet meer om raad kon gaan vragen. Een zelfde gevoel leeft bij Eline:

“Ik wou dat die mevrouw op m’n schouder kon zitten, iemand met wie je samen een beslissing kan nemen”

Tot slot bleek uit de focusgroepen dat er duidelijk deelpopulaties zijn binnen de 50-plusser. Zo is er nog leeftijdsvariatie binnen de groep 50-plussers. Aan de ene kant zijn er de mensen die boven de 60 zijn en vooral begeleiding zoeken over hun nakend pensioen. Aan de andere kant zijn er jongere 50-plussers, voor wie het vooral belang-

rijk kan zijn te laten evolueren naar een job die ze nog zo lang mogelijk kunnen uithouden. Daarnaast speelt ook de scholingsgraad een rol. Een job vinden die men nog lang kan vol houden kan bijvoorbeeld vooral problematisch zijn voor laagopgeleide 50-plussers, die vaak in zeer fysieke beroepen tewerkgesteld zijn.

5.6 | Conclusie

5.6.1 | Zijn ouderen een kansengroep in werk?

In tegenstelling tot bij de vorige twee groepen is een antwoord formuleren op deze vraag niet zo eenvoudig. Aan de ene kant hebben ouderen duidelijk minder kansen op werk en scoren ze lager op sommige criteria voor kansen in werk. Aan de andere kant scoren ze op een aantal punten, zoals loon, hiërarchisch niveau en jobtevredenheid, zeer goed. Betekent dit dat ouderen op basis van hun kansen in werk ten onrechte beschouwd worden als een kansengroep voor loopbaanbegeleiding? Waarschijnlijk niet. Er bestaan twee belangrijke argumenten om ze te blijven beschouwen als een kansengroep, zelfs als ze het nog niet zo slecht – of zelfs ronduit goed – doen op sommige indicatoren. Eerst en vooral is er het argument van de oprukkende vergrijzing. Gezien de demografische evoluties lijkt het belangrijk om zoveel mogelijk ouderen aan het werk te houden. We zouden kunnen zeggen dat hun kansen op werk problematisch genoeg zijn om op deze groep te blijven focussen. Ten tweede moeten we ook beseffen dat de bevindingen over de kansen in werk sterk beïnvloed kunnen zijn door het “healthy worker effect” (Sels et al., 2008). Zoals we hiervoor reeds vermeld hebben, kan het immers zo zijn dat een heel groot deel van de ouderen die weinig kansen in werk hadden, reeds uitgestroomd zijn. Via loopbaanbegeleiding zou men deze vroegtijdig uitstroom kunnen proberen beperken, bijvoorbeeld door deze mensen - nog voor ze uitstromen - te helpen bij het zoeken naar een betere arbeidssituatie (of aanpassingen aan de huidige), zodanig dat ze hun werkmotivatie terugvinden. De vraag is daarbij of men de leeftijdsgrens van ‘ouderen’ niet opnieuw moet verlagen, om de mensen te bereiken voor ze het ‘punt van uittrede’ bereikt hebben.

5.6.2 | Reflecties rond de kansengroep in het huidige beleid

5.6.2.1. *Het bereik van oudere werknemers in loopbaanbegeleiding*

In tegenstelling tot bij de vorige groepen hebben we bij oudere werknemers het voordeel dat we hier wel heel duidelijke cijfers hebben over hun aandeel in werk. Zo kunnen we hun bereik in loopbaanbegeleiding vergelijken met hun aandeel in werk. En die vergelijking is niet positief. Zoals we hiervoor reeds besproken hebben is het aandeel ouderen in loopbaanbegeleiding (13,1%) beduidend lager dan hun aandeel in werk (21,7%). Eén van de problemen hierin kan zijn dat 50-plussers loopbaanbegeleiding misschien eerder zien als iets voor mensen in het begin of midden van hun loopbaan, wanneer er nog meer ruimte lijkt te zijn om vorm te geven aan deze carrière (Sels et al., 2010). Daarnaast is het ook mogelijk dat loopbaanbegeleiding vooral mensen aantrekt die laag scoren op subjectieve werkgerelateerde criteria, zoals jobtevredenheid en werkbaarheid (Verbruggen & Sels, 2009). We zagen dat ouderen net op deze criteria - mogelijk mede door het healthy worker effect - hoog scoren.

5.6.2.2. *Waarom 50?*

Een belangrijke vraag is waarom 50 jaar precies als grens van 'oud' genomen wordt. Iedere leeftijdsgrens is, zoals we hierboven aangaven, ergens arbitrair. Ook in onderzoek bestaat hierover geen eensgezindheid. De gebruikte leeftijdsgrenzen om iemand als 'oud' te klasseren variëren van 40 tot 55 jaar. Vijftig jaar lijkt op zich geen slechte keuze aangezien er rond deze leeftijd inderdaad 'iets' lijkt te gebeuren. Zo zagen we bij sommige cijfers bij subjectieve criteria vreemde sprongen rond de 50 jaar, met over het algemeen eerst een negatieve piek, gevolgd door een verbetering voor oudere leeftijden. Dit kan, zoals we besproken hebben, mogelijk verklaard worden door de uittrede rond deze leeftijd van de meest ontevreden werknemers. Op zich kunnen we ons daarom de vraag stellen of voor loopbaanbegeleiding 50 jaar niet te laat is. Misschien verdient de periode net voor de negatieve pieken wel meer aandacht, zodat er preventief kan gewerkt worden in plaats van reactief op het moment dat het dal reeds bereikt is. Misschien kan zo het probleem aangepakt worden vóór mensen effectief beslissen om uit te treden.

5.6.2.3. *Ouderen zijn een diverse groep*

Daarnaast willen we er op wijzen dat ouderen een diverse groep zijn. Eerst en vooral is deze groep nog divers in leeftijd. Dit is belangrijk om in het achterhoofd te houden, aangezien het vooral de alleroudste oudere werknemers zijn die minder kansen op werk (hoewel veelal niet *in* werk) zullen hebben. Aan de andere kant zal dit ook een kleinere groep zijn, aangezien de werkzaamheidsgraad daalt met de leeftijd en de groep die nog het minst lang op de arbeidsmarkt aanwezig zal zijn. Bij de jongere groep zal daarentegen de kans groter zijn dat loopbaanbegeleiding nog een langere invloed kan hebben aangezien zij nog het verst af staan van het wettelijk pensioen. Dit maakt het ook des te belangrijker om ervoor te zorgen dat zij niet snel zullen uit-treden. Daarnaast is deze groep ook divers in de mate waarin leeftijd effectief een invloed heeft op het functioneren van een oudere werknemer. Daar waar sommige 60-plussers nog zeer gezond zijn en in staat zijn dezelfde job uit te oefenen als toen ze 40 waren, zal dit bij anderen misschien niet het geval zijn. Ook bij ouderen lijkt het dus belangrijk om te onthouden dat een categorie slechts een categorie is, en dat leeftijd wel een aantal algemene effecten kan hebben, maar dat de ene oudere de andere niet is.

5.6.2.4. *Jongeren = kansengroep?*

Tot slot willen we de vraag opwerpen of ook jongeren - zij die net instromen uit het onderwijs - ook niet als kansengroep beschouwd kunnen worden. De resultaten uit dit hoofdstuk tonen aan dat zij op een heel aantal punten (bv. kans op tijdelijk contract, werkbaarheid, jobtevredenheid) minder goed scoren. Ook hun kansen op werk zijn duidelijk lager dan gemiddeld. Zo ligt de werkloosheidsgraad van 15 tot 24-jarigen op 15%, terwijl het gemiddelde in Vlaanderen slechts 5% is (Steunpunt WSE, 2009). Dat ook hun werkzaamheid laag is (namelijk amper 29%) is uiteraard weinig zeggend aangezien velen van hen nog gewoon school lopen. Loopbaanbegeleiding zou voor deze groep uiteraard een belangrijke meerwaarde kunnen betekenen. De dienstverlening kan hen immers helpen om sneller hun weg te vinden in werk, efficiënter zoekgedrag te vertonen en sneller een job te vinden die bij hun competenties en interesses aansluit.

5.6.3 | Oudere werknemers in loopbaanbegeleiding

5.6.3.1. *Geloof in competenties en productiviteit ondersteunen*

Net zoals bij allochtonen en mensen met een arbeidshandicap zou loopbaanbegeleiding bij ouderen een belangrijke rol kunnen spelen in het helpen omgaan met stereotypen die over hen bestaan. Zoals we hierboven aangehaald hebben omvatten stereotypen over oudere werknemers vaak het idee dat ze minder productief zijn, minder te trainen en dat hun cognitieve functies achteruit gaan. Hoewel uit de focusgroepen blijkt dat 50-plussers zichzelf vaak zien als minstens even productieve werknemers, lijkt het belangrijk dit geloof in eigen kunnen te ondersteunen om te vermijden dat oudere werknemers deze vooroordelen gaan internaliseren en hun geloof in hun kunnen en functioneren gaan verliezen. Eén belangrijk element dat hierbij kan helpen is het benadrukken van het belang van ervaring, dat, zoals we reeds gezegd hebben, het effect op productiviteit van eventuele achteruitgang op sommige factoren kan compenseren. Het kan dus nuttig zijn om te bekijken in welke gebieden ze ervaring hebben en hoe ze deze ervaring strategisch kunnen gebruiken in hun huidige of toekomstige jobs. Ook kunnen de ‘voordelen’ van bepaalde vormen van achteruitgang voor hun werk belicht worden. Zo kan een verlies aan reactiesnelheid of bepaalde motorische skills samengaan met een verhoogde nauwkeurigheid en precisie (Canaff, 1997).

5.6.3.2. *Actief omgaan met leeftijd*

Samenhangend met het geloof in de eigen competenties, is het ook belangrijk dat werknemers blijven geloven in het feit dat ze hun competenties nog kunnen blijven uitbreiden en in het feit dat ook een oudere, mits de juiste training nog kan leren werken met om het even welke nieuwe technologie. Op die manier vervallen ze niet in gedrag waarbij ze training vermijden en zo stereotypen bevestigen. Ook ander gedrag dat belangrijk kan zijn voor kansen in werk mag niet verwaarloosd worden door oudere werknemers. Vaak zullen oudere werknemers bijvoorbeeld minder bezig zijn met ‘politiek’ gedrag te stellen ten overstaan van hun supervisors. Hierdoor zullen ze bijvoorbeeld minder moeite doen om bij hen op een goed blaadje te komen, hen minder naar de mond praten of meer afstand van hen nemen (Ferris & King, 1992; Shore & Goldberg, 2005). Dit kan uiteraard een invloed hebben op de manier

waarop ze door hun supervisor bekeken worden. Een ander voorbeeld is blijven investeren in netwerken en banden die instrumenteel nuttig zijn. Hierbij kan het dus nuttig zijn om te bekijken of 50-plussers deze belangrijke mechanismen niet beginnen te negeren.

Tot slot bemerken we nog dat aangezien de perceptie van ouderdom een subjectief gegeven is, één individu met een zekere leeftijd als oud kan gezien worden, terwijl iemand anders met dezelfde leeftijd zo niet gepercipieerd wordt. Dit biedt individuen dus de mogelijkheid om deze perceptie actief te gaan managen, bijvoorbeeld door te kiezen om niet constant te spreken over het naderend pensioen of door er jonger uit te proberen zien (Shore & Goldberg, 2005; Thretewey, 2001). Op die manier kunnen ze mogelijk aan een aantal stereotypen over ouderen ontsnappen.

5.6.3.3. *Alternatieven bekijken*

Daarnaast kan loopbaanbegeleiding ouderen ook helpen te bekijken welke alternatieven er bestaan op de arbeidsmarkt voor een traditionele full-time job. Het kan hier bijvoorbeeld gaan om zelfstandige consultant functies, jobs gericht op mentoring en coaching van jongere werknemers of part-time jobs (Canaff, 1997).. Ondanks het feit dat dit soort functies de kansen in werk van de oudere werknemer kunnen verminderen, kunnen ze wel een goed alternatief zijn voor een uittrede. Belangrijk is uiteraard dat deze opties en alternatieven goed afgewogen worden, zodat men zich bewust is van alle voor- en nadelen die eraan verbonden zijn. Een traditionele job achterlaten kan immers ook belangrijke nadelen met zich meebrengen, zoals een verlies aan status, financiële middelen of sociaal contact.

5.6.3.4. *Uittrede bespreken*

Tot slot kan het ook belangrijk zijn de effectieve uittrede uit de arbeidsmarkt te bespreken. Hierbij is het belangrijk om op te merken dat de wil om uit te treden vaak een direct gevolg kan zijn van de kansen in werk van een oudere. Zo zullen mensen bijvoorbeeld sneller uittreden als ze zich in weinig werkbare jobs bevinden, slechte relaties hebben met de collega's of fysiek zware arbeid moeten verrichten (Beehr et al., 2000; De Coen et al., 2007). Alternatieven bekijken kan dus al een belangrijke eerste stap zijn. Daarnaast is het belangrijk te onderkennen dat pensioen van een ambigue ervaring is, waarbij men aan de ene kant wel plots verlost is van de zorgen van

het werk, maar aan de andere kant ook sociale relaties en een belangrijke bron van identiteit, zelfwaarde, respect en erkenning verliest (Jensen-Scott, 1993; Jones, 1997). Een uittrede is dan ook niet voor iedereen een positieve ervaring. Om die reden kan het belangrijk zijn om heel bewust na te denken over zowel de voor- als de nadelen van een uittredebeslissing. Een goede voorbereiding en planning is immers vaak een belangrijke voorwaarde voor een goede beleving van deze uittrede (Jensen-Scott, 1993). Ook hier kan loopbaanbegeleiding een rol spelen, door ervoor te zorgen dat de laatste fase van de carrière op een aangename manier verloopt in een mooie oudere dag naast de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 6

Kort- en middengeschoolden

6.1 | Inleiding

In dit hoofdstuk focussen we ons op de laatste twee groepen die op dit moment als kansengroep in loopbaanbegeleiding worden onderscheiden, namelijk de kort- en middengeschoolden. Onder kortgeschoolden verstaat men personen zonder een diploma secundair onderwijs. Het gaat om mensen met een getuigschrift lager onderwijs, een getuigschrift 2^{de} graad ASO, TSO, KSO of BSO, een getuigschrift 3^{de} graad BSO, een getuigschrift van de middenstandsopleiding of een niet erkend buitenlands diploma. Middengeschoolden zijn personen met een diploma secundair onderwijs als hoogst behaalde diploma.

Hoewel kort- en middengeschoolden twee afzonderlijk onderscheiden kansengroepen zijn, behandelen we hen in dit hoofdstuk samen. De twee groepen worden immers beide omwille van dezelfde factor, namelijk hun scholingsniveau, als kansengroep gezien. Bovendien worden deze groepen, in tegenstelling tot de vorige kansengroepen, zelden apart bestudeerd. Eerst en vooral worden deze groepen zelden als kansengroepen beschouwd in internationale studies, waardoor de literatuur waarop we ons moeten baseren eerder beperkt is. Daarenboven moeten we in veel gevallen gebruik maken van studies rond scholingsgraad, die meestal kijken naar de invloed van het aantal jaar scholing en niet naar de hoogte van het behaalde diploma. Het is dan ook niet altijd evident om de twee groepen duidelijk van elkaar te onderscheiden.

Voor we ingaan op de kansen *op* en de kansen *in* werk van kort- en middengeschoolden, staan we eerst kort stil bij hun aandeel op de Vlaamse arbeidsmarkt. Van de 4.080.000 Vlamingen op beroepsactieve leeftijd in 2008, hadden er 1.268.000 geen diploma middelbaar onderwijs (i.e. kortgeschoolden), 1.628.000 hadden maximum

een diploma middelbaar onderwijs en 1.184.000 hadden een diploma hogeschool of universiteit (Steunpunt WSE, 2008). De hogeschoolden vormen dus de kleinste groep van de Vlamingen tussen de 15 en de 64 jaar. Er is wel een duidelijke evolutie overheen de tijd wat de scholingsgraad van de beroepsactieve Vlamingen betreft (zie onderstaande tabel). Terwijl het aandeel kortgeschoolden daalt, neemt dat van de midden- en de hogeschoolden toe. Dit hangt uiteraard samen met de stijging van het gemiddelde opleidingsniveau (Dekkers, 2002).

Tabel 17: Evolutie van de bevolking op beroepsactieve leeftijd volgens scholingsniveau (Bron: EAK – bewerking WSE)

	1999	2002	2005	2008
Kortgeschoold	43%	39%	35%	31%
Middengeschoold	35%	36%	38%	40%
Hooggeschoold	22%	25%	27%	29%

6.2 | Werkzaamheidsgraad

We gaan vervolgens in op de werkzaamheidsgraad van de kort- en middengeschoolden, oftewel hun kansen *op* werk. Zoals blijkt uit de volgende tabel, ligt vooral de werkzaamheidsgraad van de kortgeschoolden erg laag. In 2008 was slechts 42,9% van de kortgeschoolden aan het werk, wat beduidend lager is dan de andere groepen. Hoewel dit cijfer in Vlaanderen hoger is dan in Wallonië en Brussel (waar de werkzaamheidsgraad van kortgeschoolden in 2008 36,1% bedroeg), is het toch beduidend slechter dan het cijfer voor de EU15 (Steunpunt WSE). We merken bovendien een neerwaartse evolutie. In vergelijking met 1999 ligt deze momenteel bijna 2% lager.

De middengeschoolden doen het qua werkzaamheidsgraad een stuk beter dan de kortgeschoolden. Hun werkzaamheidsgraad (71,4% in 2008) ligt zelfs boven het Vlaamse gemiddelde (66,5% in 2008). Vlaanderen scoort op dit vlak ook beter dan het Europees gemiddelde (Steunpunt WSE). Wel hebben middengeschoolden duidelijk minder kansen op werk dan de hogeschoolde Vlamingen, bij wie de werkzaamheidsgraad meer dan 10% hoger ligt. We zien echter wel een licht positieve evolutie in de werkzaamheidsgraad van middengeschoolden de laatste jaren.

Tabel 18: Evolutie van de werkzaamheidsgraad volgens scholingsniveau (Bron: EAK – bewerking WSE – 15-64 jaar)

	1999	2002	2005	2008
Kortgeschoold	45,0%	45,1%	43,7%	42,9%
Middengeschoold	68,2%	68,8%	69,9%	71,4%
Hooggeschoold	85,6%	84,2%	84,9%	85,0%

De bovenstaande gegevens tonen aan dat kort- en middengeschoolden duidelijk van elkaar verschillen wat hun kansen op werk betreft en dat ze op dit criterium slechter scoren dan hooggeschoolden. Er blijken echter ook verschillen binnen de groep van kortgeschoolden en binnen de groep van middengeschoolden. Cijfers van de tijdsbestedingsstudie van de TOR (Glorieux et al., 2003) tonen aan dat binnen de groep van de kortgeschoolden vooral personen zonder getuigschrift lager secundair onderwijs een lage werkzaamheidsgraad hebben. Deze bedraagt namelijk amper 37%. Verder blijken mensen die hun getuigschrift lager secundair behaalden in het ASO het moeilijker te hebben om een job te vinden dan wie TSO of BSO volgde. De richtingen in TSO en BSO bereiden leerlingen in de eerste jaren mogelijk beter voor op de arbeidsmarkt. Bij de middengeschoolden lijkt een diploma in het ASO dan weer voordelig te zijn voor de kansen op werk tegenover een diploma TSO of BSO.

Tabel 19: Werkzaamheidsgraad volgens scholingsniveau (Bron: TOR'99 – Glorieux et al., 2003)

	2008
Kortgeschoolden	
Geen of lager onderwijs	37,2%
Lager secundair TSO of BSO	68,0%
Lager secundair ASO	54,8%
Middengeschoold	
Hoger secundair TSO of BSO	74,5%
Hoger secundair ASO	78,1%

Op basis van hun kansen op werk blijkt dus dat kortgeschoolden duidelijk als een kansengroep kunnen beschouwd worden. Met 53.3% ligt hun werkzaamheidsgraad immers duidelijk lager dan het globale Vlaamse cijfer. Ook middengeschoolden scoren beter, maar minder dan hooggeschoolden. De kansen op werk dalen dus bij dalend opleidingsniveau. Toch moet opgemerkt worden dat middengeschoolden het eigenlijk behoorlijk goed doen wat betreft kansen in werk, aangezien hun werkzaamheidsgraad boven het Vlaamse gemiddelde ligt. Hierdoor is de identificatie van deze groep als kansengroep voor loopbaanbegeleiding op basis van dit criterium toch iets minder voor de hand liggend dan die van kortgeschoolden.

6.3 | Kansen in werk van kort- en middengeschoolden

Om te evalueren of de kort- en middengeschoolden ook minder kansen *in* werk hebben, bekijken we in dit deel (6.3) de bevindingen van verschillende internationale en nationale studies over de invloed van scholingsgraad op de objectieve en subjectieve criteria die we in hoofdstuk 2 hebben onderscheiden.

6.3.1 | Objectieve criteria

In de eerste plaats staan we stil bij de objectieve criteria. We gaan achtereenvolgens in op criteria rond de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsinhoud en het loopbaantraject van de kort- en middengeschoolden.

6.3.1.1 | Objectieve criteria met betrekking tot de huidige job

6.3.1.1.1. *Arbeidsvoorwaarden*

Rond de invloed van opleidingsniveau op *loon* is al veelvuldig onderzoek verricht. Daarbij wordt vrij consistent gevonden dat opleiding een positief effect heeft op loon (Bowles & Gintis, 1996; Levin & Kelley 1994; Mincer, 1974; Spivey, 2005). Ook in België stijgen de lonen met het opleidingsniveau. Hooggeschoolden verdienen meer dan middengeschoolden en zij verdienen meer dan kortgeschoolden (Dekkers, 2002; Groenez et al., 2010). Bovendien is het verschil tussen laag- en middengeschoolden kleiner dan het verschil tussen midden- en hooggeschoolden. Dus niet enkel het loon stijgt met het opleidingsniveau, ook het loonverschil doet dit (Dekkers, 2002; Groenez et al., 2010). Verder zijn er ook verschillen binnen de groepen kort- en middengeschoolden. Binnen de groep kortgeschoolden verdienen personen met maximaal een getuigschrift lager onderwijs het minst (Dekkers, 2002) en zouden personen met een getuigschrift 1^{ste} cyclus ASO méér verdienen dan wie hetzelfde getuigschrift in TSO of BSO behaalde (Groenez et al., 2010). Bij de middengeschoolden zijn de bevindingen evenwel niet eenduidig. Dekkers (2002) vond dat het loon hoger was bij mensen met een diploma TSO dan bij wie een diploma ASO had, terwijl Groenez, Heylen en Nicaise (2010) net het omgekeerde vaststelden. Mogelijk kan het jaar waarop de loondata betrekking hebben hier een rol in spelen. Groenez en collega's (2010) bekeken eveneens de invloed van 'vertraagde jaren' op het loon. Enkel hooggeschoolden

blijken te moeten inboeten in loon wanneer ze langer gedaan hebben over hun opleiding dan de voorziene lengte. Kort- en middengeschoolden lopen geen loonnadeel op omwille van dergelijke vertraagde jaren.

Hoewel men gemiddeld méér verdient wanneer men meer jaren opleiding gevolgd heeft, kan men het loon niet eindeloos verhogen door maar diploma's te accumuleren. De meeropbrengst van een extra diploma hoger onderwijs blijkt immers af te nemen als men al hooggeschoold is (Blundell et al., 1999).

Verder blijkt dat ook de leeftijd waarop men een diploma hoger onderwijs behaalde, bepalend is. Zo blijkt dat wie tijdens zijn beroepsactieve loopbaan een dergelijk diploma behaalde, hiervoor minder beloond wordt dan wie eenzelfde diploma behaalde voor men begon te werken (Blundell et al., 1997; Dale & Egerton, 1997; Dolton et al. 1990; Egerton, 2001).

We staan tot slot kort stil bij de evolutie over de tijd van het loonvoordeel ten gevolge van opleiding. Men zou kunnen verwachten dat aangezien het gemiddelde opleidingsniveau stijgt, het loonsvoordeel van hooggeschoolden afneemt. Dit blijkt echter niet het geval te zijn. Hooggeschoolden hadden in 2000 een groter loonsvoordeel ten opzichte van lager opgeleiden dan in 1986 (Dekkers, 2002). Een mogelijke verklaring voor deze schijnbare paradox kan zijn dat de vraag naar hooggeschoolden door werkgevers sterker stijgt dan het aanbod. De vraag naar hooggeschoolden nam inderdaad sterk toe tot eind jaren '90 (Delmotte et al., 2001). In 2000 daalde het gemiddeld diplomaniveau dat vereist werd in vacatures echter sterk (Delmotte et al., 2001).

Naast het loon, blijkt ook de kans op een *tijdelijk* contract beïnvloed te worden door scholingsgraad. Hoe hoger geschoold, hoe kleiner de kans dat men tewerkgesteld wordt als tijdelijke (Lane et al., 2003; Morris & Vekker, 2001). Wel lijken ook steeds meer hoger geschoolden tijdelijke contracten te krijgen (Berchem, 2006). Mogelijk gaat het daarbij om verschillende types tijdelijke contracten. In onderzoek rond tijdelijke arbeid maakt men vaak het onderscheid tussen tijdelijke arbeid als een val of als een opstap naar vast werk (Amuedo-Dorantes, 2000; De Cuyper et al., 2009; Forrier, 2003). Voor lagergeschoolden zou tijdelijk werk wel eens vaker een val kunnen zijn, die leidt naar nieuwe tijdelijke contracten of naar werkloosheid. De opstap-hypothese zou mogelijk vaker van toepassing kunnen zijn voor de sterkere profielen. Een studie van Fang en MacPhail (2008) in Canada toont echter aan dat dit niet noodzakelijk het geval is.

Ook in Vlaanderen blijkt scholingsgraad gerelateerd met de kans om een tijdelijke contract te hebben. De relatie is echter niet lineair. Vooral middengeschoolden en personen met een diploma hoger onderwijs korte type blijken vaker als tijdelijke tewerkgesteld. Bij kortgeschoolden en hooggeschoolden van het lange type is de kans kleiner (Forrier et al., 2002). Bij jongeren lijkt het scholingsniveau dan weer geen invloed te hebben op de kans om te starten in een tijdelijk contract (Van Buggenhout & Verhofstadt, 2005). Wel is er bij jongeren een duidelijke invloed van het opleidingsniveau op de reden om een tijdelijk contract te aanvaarden. Van de kortgeschoolde jongeren geeft 55% aan dat ze een tijdelijk contract aanvaard hebben omdat ze geen vast werk konden vinden; bij de hooggeschoolde jongeren is dit slechts 30% (Van Buggenhout & Verhofstadt, 2005). Bij volwassenen met een tijdelijke contract vonden De Witte et al. (2002) dan weer geen verschillen naar opleidingsniveau wat de motivatie betreft om een tijdelijk contract of interimcontract te aanvaarden.

Kwantitatieve analyses

Vervolgens bekijken we de relatie tussen opleidingsniveau en statuut. Onderstaande tabel geeft cijfers uit de *Europese Arbeidskrachtentelling 2009*. Zoals blijkt uit onderstaande tabel, werken kortgeschoolden het vaakst onder het statuut van arbeider. Maar liefst 52% van hen is als arbeider aan de slag. Het zijn vooral personen zonder diploma (63%) en personen met maximaal een diploma lager onderwijs (63%) die onder het arbeidersstatuut tewerkgesteld zijn. Bij middengeschoolden ligt dit aandeel al duidelijk lager en bij hooggeschoolden komt dit statuut amper voor. Verder zijn er ook duidelijk verschillen wat de statutair ambtenaren betreft. Dit statuut komt het vaakst voor bij de hooggeschoolden, vooral bij personen met een diploma hoge school van het lange type (61%) en bij personen met een universiteit diploma (55%). Bij kortgeschoolden ligt het aandeel statutair ambtenaren een stuk lager.

Tabel 20: Statuut volgens scholingsniveau

	Kortgeschoold	Middengeschoold	Hooggeschoold
Arbeider	51,5%	17,0%	3,0%
Bediende	24,1%	50,3%	44,1%
Statutair	10,8%	25,0%	46,0%
Contractueel	13,4%	7,7%	6,9%

Ten vierde blijkt het scholingsniveau ook een invloed te hebben op de kans om op *afwijkende tijdstippen* te werken. De tijdsbestedingsstudie van Glorieux en collega's (2003) toont aan dat in Vlaanderen vooral personen met maximaal een getuigschrift lager onderwijs en individuen met een diploma secundair in het TSO of BSO een grote kans hebben om op afwijkende momenten te werken. We moeten hierbij wel vermelden dat in deze analyses de loontrekkenden en de zelfstandigen samen werden genomen. Dit kan mogelijk de resultaten iets vertekenen (omdat zelfstandigen vaker op afwijkende momenten werken).

Ten vijfde bekijken we de relatie tussen scholingsniveau en het *aantal uren* dat men werkt. Een aantal internationale studies lijken te indiceren dat het aantal gewerkte uren stijgt met het scholingsniveau (Bosch et al., 2007; Coleman & Pencavel, 1993; Shields, 1999). Bovendien vond een studie van Tam (2010) dat bij hoger geschoolden de kans kleiner is dat ze onvrijwillig minder uren werken (dus: dat ze minder uren werken dan ze zouden willen). In Vlaanderen lijkt het opleidingsniveau enkel bij vrouwen een invloed te hebben op de arbeidsduur. De studie van Glorieux, Minnen en Van Thielen (2003) toonde aan dat in 1999 laaggeschoolde loontrekkende vrouwen gemiddeld 25 uur per week werkten, middengeschoolde vrouwen 28 uur en hooggeschoolde 33 uur per week. Bij mannen schommelt het aantal werkuren per week rond de 37 uur. Laaggeschoolde mannen en mannen met een diploma hoge school lange type of universiteit werken iets meer; middelbaar geschoolden en mannen met een diploma hogeschool korte type iets minder. De verschillen naar scholingsgraad bij mannen zijn echter niet significant.

Dat laaggeschoolde vrouwen in Vlaanderen gemiddeld minder uren werken, blijkt ook uit het voorkomen van deeltijdse arbeid. Zoals blijkt uit onderstaande tabel, werkt meer dan de helft van de kortgeschoolde vrouwen in Vlaanderen deeltijds. Bij de hooggeschoolde vrouwen is dit minder dan één op drie. Bij mannen lijken kortgeschoolden eveneens vaker deeltijds te werken. De verschillen zijn echter een stuk kleiner (Cijfers afkomstig van NIS, EAK).

Tabel 21: Deeltijds werkenden in Vlaanderen, naar geslacht en opleidingsniveau (NIS, EAK)

	Man	Vrouw
Kortgeschoold	6,1%	54,3%
Middengeschoold	4,6%	43,8%
Hooggeschoold	4,3%	31,9%

Tot slot bekijken we de invloed van scholingsgraad op *de kans op training*. Onderzoek toont aan dat deze voor mensen met een lagere opleiding vaak lager liggen dan voor hoger opgeleiden (Blundell et al., 1997; Renaud et al., 2004; Strober, 1990). Verder blijken bedrijven die veel laaggeschoolden tewerk stellen, minder in opleiding te investeren dan bedrijven waar het aandeel kortgeschoolden lager ligt. Althans, dat vonden Vander Steene en collega's (2000) in een studie binnen de tertiaire sector.

Kwantitatieve analyses

De bevindingen van Vander Steene en collega's (2000) geven al een indicatie dat kortgeschoolden in Vlaanderen minder opleidingskansen krijgen dan hoger geschoolden. Dit wordt nog eens bevestigd door extra analyses op de *werkbaarheidsmonitor 2007*. In deze bevraging werd de vraag gesteld: "Volgde u de afgelopen 12 maanden bijscholing of bedrijfstraining voor uw werk?". Van alle kortgeschoolden bleken slechts 28% deze vraag bevestigend te beantwoorden. Bij de midden-geschoolden was het aandeel dat het afgelopen jaar een bedrijfsopleiding gevolgd had 43% en bij hooggeschoolden lag dit aandeel op 64%. Het opleidingsniveau lijkt de kans op extra investeringen door organisaties dus significant te beïnvloeden. Door deze praktijk dreigt de kloof tussen diegenen met het meeste menselijk kapitaal en diegene met het minste kapitaal dus te vergroten. Het zogenaamde "Mattheuseffect" blijkt hier dus inderdaad te spelen.

6.3.1.1.2. Arbeidsinhoud

Vander Steene en collega's (2000) stelden in hun studie naar de *kenmerken van de jobs* van laaggeschoolden in de dienstensector duidelijke genderverschillen vast wat de beroepen van kortgeschoolden betreft. Zo was meer dan de helft van de kortgeschoolde vrouwen in hun studie aan het werk als verkoopster/ kassierster, poetsvrouw, arbeidster en afwasster. Kortgeschoolde mannen waren vooral actief als chauffeur, magazijnier en mechaniker. Vrouwelijke kortgeschoolden lijken dus sterk in typisch vrouwelijke beroepen terecht te komen, terwijl mannelijke kortgeschoolden veelal in typisch mannelijke functies uitoefenen.

Wat de *sector* betreft, blijken kortgeschoolden in Vlaanderen vooral actief in de bouw en de sector ‘chemie, voeding en energie’. Dit zijn ook de sectoren waarin het minst geïnvesteerd wordt in opleiding (Delarue et al., 2003). Middengeschoolden zijn vooral oververtegenwoordigd in de sectoren openbaar bestuur en gemeenschapsvoorzieningen’, ‘metaal en electronica’ en de handel. Hooggeschoolden vindt men dan weer vooral terug in onderwijs, financiële en zakelijke dienstverlening en in de gezondheidszorg. In deze sectoren zijn de opleidingsinvesteringen dan weer het hoogst (Delarue et al., 2003).

Ten derde toonde een Amerikaanse studie van Vaisey (2006) aan dat de kans op *overkwalificatie* stijgt met het aantal jaar dat men opleiding gevolgd heeft. Van mensen die minder dan 12 jaar school liepen (i.e. kortgeschoold), was in 2000 slechts 1,3% overgekwalificeerd (zoals beoordeeld door experts), terwijl dit bij middelbaar geschoolden (i.e. 12 jaar school) opliep tot 6%. Van de hoogst opgeleiden (17 tot 20 jaar school) was maar liefst 51% overgekwalificeerd. Uiteraard is het niet onlogisch dat hoe hoger men geschoold is, hoe groter de kans dat men in een job terecht komt die minder formele opleiding vereist.

Tot slot blijkt uit een studie van Vandenbrande en Ver Heyen (2009) dat het opleidingsniveau ook een invloed heeft op de kans op een *arbeidsongeval*. Kortgeschoolden hebben de grootste kans op een arbeidsongeval (4,4%), gevolgd door middengeschoolden (3,7%). Bij hooggeschoolden ligt de kans het laagst (1,8%). Bovendien blijken ook hier verschillen binnen de groep van kort- en middengeschoolden. De kans op een arbeidsongeval is het hoogst voor wie een diploma lager BSO, TSO of KSO heeft (5,8%), gevolgd door wie geen diploma heeft (4,7%). Bij de middengeschoolden ligt de kans het hoogst bij wie een diploma hoger TSO (4,5%) of hoger BSO (4,0%) heeft. De verschillen naar scholingsgraad blijven bovendien statistisch significant nadat gecontroleerd wordt voor job- en bedrijfskenmerken. Dit indiceert dat de kans op arbeidsongevallen gerelateerd is met het scholingsniveau en (alleen) met het feit dat lagergeschoolden vaker in gevaarlijkere jobs en beroepen terecht komen.

6.3.1.2 | Loopbaankenmerken

In de eerste plaats suggereren studies dat hogeropgeleiden meer kans maken op promotie (e.g. Hurly & Sonnenfeld, 1998; Meuwissen, 1998; Spiceland et al., 1992). Spilerman en Tormod (1991) vonden wel dat het verband niet even sterk is op elk ni-

veau in de organisatie. Zo zou het opleidingsniveau de sterkste invloed uitoefenen op de kans op promoties bij middenposities. Voor lagere posities geldt er vaak een zekere standaardisering (bv. na zoveel jaar, of nadat men die vaardigheden verworven heeft, maakt men promotie) en bij hogere posities zouden leidinggevende vaardigheden sterker doorwegen.

Een studie van Debeer en Mortelmans (2010) op basis van het Europese huishoudpanel suggereert verder dat kort- en middengeschoolden vaker dan hogeschoolden volatiele en risicovolle loopbaanpaden (bv. met veel perioden van werkloosheid) hebben. Analyses op basis van de SONAR-studie (i.e. een Vlaamse longitudinale studie naar de transitie van school naar werk) indiceren dat de grotere turbulentie in de loopbaan bij kortgeschoolden zich al voordoet in de eerste jaren op de arbeidsmarkt. Kortgeschoolden zoeken vaker tijdens de eerste job al naar ander werk en veranderen eveneens vaker van werkgever (Verhofstadt et al., 2009).

6.3.2 | Subjectieve criteria

We bekijken vervolgens hoe kort- en middengeschoolden scoren met betrekking tot verschillende subjectieve kenmerken van hun job en loopbaan.

6.3.2.1 | Subjectieve beleving van de huidige job

Kaiser (2005) bestudeerde het lineaire effect van het aantal jaar scholing op *jobtevredenheid* in verschillende Europese landen, waaronder België. Voor België vond hij geen invloed op de algemene jobtevredenheid of op de tevredenheid met jobzekerheid. Wel bleken personen die langer school liepen, minder tevreden met het aantal uur dat ze werken. Dit ligt in lijn met het feit dat hogeschoolden gemiddeld méér uren per week werken (cfr. studie van Glorieux et al., 2003 - als we mannen en vrouwen samen nemen). Groenez, Heylen & Nicaise (2010) vergeleken de scores van kort-, midden- en hogeschoolden op een jobtevredenheidsindex (op basis van de tevredenheid met de jobinhoud, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden) op basis van de PSBH-data (Panel Studie Belgische Huishoudens). Zij vonden dat hogeschoolden minder tevreden waren met hun job dan kort- en middengeschoolden. Tussen kort- en middengeschoolden onderling vonden ze geen verschil.

Kwantitatieve analyses

We bekijken vervolgens de invloed van scholingsgraad op de werkbaarheid. Aangezien de informatiedossiers over de werkbaarheidsbevraging tot nog toe niet gefocust hebben op de invloed van opleiding, zullen we ons hier beroepen op eigen analyses op de *werkbaarheidsmonitor 2007*. We bekijken zowel de 4 werkbaarheidsindicatoren (nl. geen plezier in het werk, psychische vermoeidheid, werk-leven conflict en leermogelijkheden) als de kenmerken van de jobs (nl. werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie en belastende arbeidsomstandigheden).

We kijken in de eerste plaats naar de werkbaarheidsindicatoren. Onderstaande tabel geeft de gemiddelde scores (op 100) op de 4 werkbaarheidsindicatoren. Hogere scores wijzen daarbij op een meer problematische situatie.

Tabel 22 Verschillen in werkbaarheidsindicatoren naar opleidingsniveau (op basis van de werkbaarheidsmonitor 2007)

	Kort	Midden	Hoog	Vershil (ANOVA)
Psychische vermoeidheid	23,1	34,9	40,5	H>M>K**
Geen plezier in het werk	37,7	19,5	16,8	K>M>K**
Leermogelijkheden	60,8	54,6	44,1	K>M>H**
Werk-familie conflict	24,0	27,7	31,2	H>K=M**

H=hooggeschoolden, M=middegeschoolden, K=kortgeschoolden; * p<0.05; ** p<0.01

We zien dat verschillende opleidingsniveaus gepaard gaan met andere vormen van werkbaarheidsproblemen. Psychische vermoeidheid komt het vaakst voor bij hooggeschoolden. Zij hebben significant meer tijd nodig dan midden- en kortgeschoolden om te recupereren van een werkdag. Dit is wellicht gerelateerd aan de hogere functies waarin hooggeschoolden vaker terecht komen. Deze gaan vaak gepaard met meer verantwoordelijkheid en zwaardere werkuren, wat de ervaren stress kan beïnvloeden. Ook op vlak van werk-familieconflict scoren hooggeschoolden het hoogst. Mogelijk gaat het hier deels om tijdsconflicten (ten gevolge van langere werkuren, waardoor men minder tijd overheeft om bij de familie te zijn) en deels om stress die men van het werk mee naar huis neemt. Wat de twee andere werkbaarheidsindicatoren betreft, zien we de hoogste scores bij de kortgeschoolden. Zij hebben het minst plezier in hun werk en ze ervaren de minste

leermogelijkheden in hun job. Deze laatste bevinding indiceert dat kortgeschoolden niet alleen minder formele opleidingskansen krijgen (zie hierboven), maar ook minder kunnen leren tijdens hun job.

Ook bij de jobkenmerken zien we duidelijke verschillen tussen de verschillende opleidingsniveaus. Werkdruk en emotionele belasting zijn gemiddeld genomen het zwaarst bij hooggeschoolden. Deze hogere scores verklaren wellicht ook de hogere score op psychische vermoeidheid die we vaststelden bij hooggeschoolden. Kortgeschoolden hebben dan weer significant minder autonomie en taakvariatie in hun jobs. Bovendien werken kortgeschoolden vaker onder fysiek belastende arbeidsomstandigheden. Middengeschoolden scoren op deze jobkenmerken beter dan kortgeschoolden, maar minder goed dan hooggeschoolden. Deze verschillen vormen vermoedelijk een verklaring voor de lagere scores op plezier in het werk die we bij kort- en middgeschoolden constateerden.

Tabel 23 Verschillen in beleving van jobkenmerken naar opleidingsniveau (op basis van de werkbaarheidsmonitor 2007)

	Kort	Midden	Hoog	Vershil (ANOVA)
Werkdruk	43,2	43,8	47,3	H>M=K**
Emotionele belasting	20,2	24,4	32,2	H>M>K**
Taakvariatie	50,3	46,4	34,7	K>M>H**
Autonomie	52,2	47,7	41,3	K>M>H**
Belastende arbeidsomstandigheden	39,2	31,8	17,9	K>M>H**

H=hooggeschoolden, M=middengeschoolden, K=kortgeschoolden; *p<0.05; **p<0.01

Tot slot bekijken we *gepercipieerde overkwalificatie*. Hoewel een hoger opleidingsniveau gepaard lijkt te gaan met een grotere kans op objectieve overkwalificatie (i.e. vaker in een job zitten die minder opleiding vereist dan men heeft), lijkt dit niet het geval te zijn voor gepercipieerde overkwalificatie (i.e. het gevoel hebben dat men meer competenties heeft dan nodig om de job goed te doen). Zo vonden Johnson en Johnson (2000) geen correlatie tussen opleidingsniveau en verschillende maatstaven van gepercipieerde overkwalificatie. Vermoedelijk ligt één van de oorzaken van gepercipieerde overkwalificatie bij korter geschoolden bij het feit dat ze vaak geen objectief bewijs (i.e. diploma) hebben van hun competenties.

6.3.2.2 | Sociale relaties

Rond de relatie tussen het opleidingsniveau en de sociale relaties op het werk vonden we niet erg veel literatuur terug. Enkele studies bestudeerden pesten op het werk. Het meeste onderzoek op dit vlak vond geen invloed van het opleidingsniveau op de kans om gepest te worden (Notelaers & De Witte, 2003; o.a. FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2003). Notelaers en De Witte (2003) vonden daarentegen wel een invloed. Zij stelden vast dat vooral personen zonder diploma middelbaar onderwijs soms tot vaak het slachtoffer waren van *pesterijen* op het werk. Bij hooggeschoolden van het lange type komen pesterijen slechts zelden voor. Wat de kans om op het werk geconfronteerd te worden met *geweld* of *ongewenst seksueel gedrag* betreft, blijkt het opleidingsniveau niet van tel (Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, 2003).

Kwantitatieve analyses

De *werkbaarheidsmonitor 2007* toont geen verschillen aan tussen kort-, midden- en hooggeschoolden wat “ondersteuning door de directe leiding” betreft. Op dat aspect van sociale relaties blijkt het opleidingsniveau dus geen invloed te hebben. Dit neemt niet weg dat er een verschil kan zijn in het soort ondersteuning dat men krijgt of in de kwaliteit van de ondersteuning.

6.3.2.3 | Subjectieve beleving van de loopbaan

Wat de algemene *tevredenheid met de loopbaan* betreft, blijken kortgeschoolden minder tevreden dan hoogopgeleiden. Met middengeschoolden blijken er geen verschillen te zijn (Verbruggen et al., 2005). Vermoedelijk is deze lagere loopbaantevredenheid van kortgeschoolden gerelateerd met het meer turbulente loopbaanpad en de grotere kans op werkloosheid dat we bij deze groep vaststelden.

Wat de *ervaren jobonzekerheid* betreft, zou men kunnen verwachten dat het opleidingsniveau een negatieve invloed uitoefent. Volgens de human capital theorie hebben hoger geschoolden immers meer (human capital) te bieden, zowel aan hun hui-

dige werkgever als aan potentiële toekomstige werkgevers. Hierdoor kan men verwachten dat ze minder te vrezen hebben voor ontslag of voor de gevolgen ervan. Twee studies in Europa (i.e. Böckerman, 2004; Munoz de Bustillo & de Pedraza, 2006) bevestigen dit. Munoz de Bustillo en de Pedraza (2006) vonden bovendien dat dit ook geldt voor België in het bijzonder. We merken wel op dat Coppin en Vandenbrande (2007) weinig uitgesproken verschillen vonden tussen kort-, midden- en hogeschoolden wat de verwachting om ontslagen te worden betreft. Het verschillende resultaat kan liggen in de meting van jobonzekerheid. Mogelijk leidt een lagere scholingsgraad niet direct tot een grotere kans om ontslagen te worden (wat de focus was bij Coppin en Vandenbrande, 2007), maar maakt het wel dat men zich er meer zorgen maakt over maakt (en dit was de focus in de andere studies).

6.4 | Mechanismen voor kansen in werk

We bespreken nu een aantal mechanismen die de kansen in werk van kort- en middengeschoolden beïnvloeden. Gezien de beperkte omvang van de literatuur omtrent dit onderwerp, bespreken we de verschillende soorten mechanismen (i.e. de praktische en feitelijke belemmeringen, de structurele loopbaanbarrières en het eigen gedrag) hier samen.

In de eerste plaats kan een lager opleidingsniveau een feitelijke beperking betekenen, zeker in onze huidige kenniseconomie. Net zoals vele andere regio's ter wereld is Vlaanderen tijdens de laatste decennia geëvolueerd van een industriële maatschappij, met vele ongeschoolde jobs in de secundaire sector, naar een postindustriële informatiemaatschappij met een sterke nadruk op service jobs (Raemdonck, 2006; Saliën & De Rick, 2009). Deze evolutie gaat gepaard met het verminderen van routinejobs, die vervangen worden door zowel uitvoerende als leidinggevende niet-routine jobs (Goos et al., 2009). Door deze evoluties worden diploma's en vooropleidingen in steeds sterkere mate bepalend voor de positie die iemand inneemt op de arbeidsmarkt en de toegang die men heeft tot bepaalde functies (Saliën & De Rick, 2009). Hierbij kan een diploma gezien worden als een bewijs dat een persoon bepaalde investeringen in competenties gedaan heeft, die hem of haar een waardevollere werknemer maakt voor werkgevers (Becker, 1975). Een diploma toont immers aan dat een werknemer over competenties beschikt die nodig zijn om bepaalde functies uit te oe-

fenen. Het spreekt voor zich dat men niet als arts kan aangenomen worden als men geen geneeskundeopleiding gedaan heeft of dat men om piloot te worden wel effectief met een vliegtuig moet kunnen vliegen.

Naast deze feitelijke beperking van een lager opleidingsniveau, worden er met een lager diploma ook een aantal kenmerken geassocieerd, die de kansen op en in werk van lager geschoolden verder kunnen beperken. Zo wordt een diploma ook vaak gebruikt als een indicatie van iemands persoonlijkheid en potentieel. Aangezien deze karakteristieken moeilijk in te schatten zijn voor men iemand aangeworven heeft, gebruikt men het diploma als screeningsmechanisme. Meer dan als een bevestiging dat iemand bepaalde objectieve competenties heeft, wordt een diploma op die manier gebruikt als een signaal van iemands ambitie, werklust en leervermogen – kenmerken waarvan men veronderstelt dat ze nodig zijn om voorafgaande opleidingen te volgen en diploma's te behalen (Blaug, 1976; Strober, 1990).

Deze opvattingen zullen er in de eerste plaats voor zorgen dat kort- en middenschoolden minder toegang hebben tot bepaalde functies – niet omdat ze niet over de juiste skills beschikken, maar omdat men veronderstelt dat ze bepaalde persoonskenmerken missen. Een voorbeeld is een functie in een bank waarvoor een diploma hoger onderwijs vereist is, los van het feit of dit diploma aansluit bij die bepaalde job. Hiervoor worden kort- en middenschoolden dus onmiddellijk uitgesloten, hoewel ze misschien even geschikt zijn voor de job als mensen die hoger opgeleid zijn.

De hoogte van het diploma bepaalt op die manier dus waar iemand terecht komt in een organisatie. Door de werking van interne arbeidsmarkten en de structuur van loopbaanpaden in organisaties zal dit onmiddellijk een belangrijk effect hebben op de toegang die mensen hebben tot bepaalde promotiekansen en loopbaanmogelijkheden. Zo zullen hoger opgeleide mensen vaak meer mogelijkheden hebben om door te stromen naar de beste jobs in een organisatie, terwijl dit voor laagopgeleide mensen minder mogelijk is (Strober, 1990).

Tot slot zullen de opvattingen over korter geschoolden ook de leermogelijkheden die iemand krijgt, beïnvloeden. Aangezien men vermoedt dat hogeropgeleiden beter te trainen zijn en meer bereid zijn opleidingen te volgen, zullen deze werknemers ook vaak meer training krijgen dan mensen met minder opleiding (Renaud et al., 2004; Strober, 1990). Op die manier lijken het net die mensen te zijn die al een groot

menselijk kapitaal hebben, die de grootste kansen hebben om dat verder uit te breiden, waardoor ze hun voorsprong nog kunnen vergroten (Blundell et al., 1997).

Naast feitelijke beperkingen en meer structurele mechanismen, worden de mindere kansen in werk bij korter geschoolden ook mee bepaald door iemands eigen gedrag en de eigen opvattingen. In de eerste plaats kampen korter geschoolden soms met dispositionele leerdrempels. Mensen die minder positieve ervaringen hebben met onderwijs en het in het verleden vaak niet zo goed deden op school, vermijden immers vaak opnieuw in een opleidingssituatie terecht te komen, omdat ze toch geen vertrouwen hebben in hun eigen capaciteiten om iets te leren of omdat dit hen terug confronteert met hun vroegere ervaringen (Boeren et al., 2010; Illeris, 2006). Dit kan bijdragen tot een blijvende achterstand in menselijk kapitaal. In Vlaanderen zien we dat vooral laaggeschoolden negatieve percepties over opleidingen en hun eigen leer-capaciteiten hebben, waardoor ze minder geneigd zijn om effectief deel te nemen aan opleidingen (Verbruggen et al., 2005).

Daarnaast lijken kort- en middengeschoolden ook minder vaak acties te ondernemen met het oog op hun inzetbaarheid en de verdere ontwikkeling van hun loopbaan (Verbruggen et al., 2005). Gedacht kan worden aan netwerken, erkenning vragen voor het geleverde werk, loopbaanadvies vragen, etc. Zo bleek uit een Vlaamse studie dat kortgeschoolde Vlamingen op verschillende loopbaanacties lager scoorden dan midden- en hogeschoolden en dat middengeschoolden op hun beurt lager scoorden dan hogeschoolden. Een andere Vlaamse studie (Raemdonck, 2006) vond dan weer geen verschil in de zelfsturing van de loopbaan tussen hoog- en laaggeschoolden. Hierbij is het wel belangrijk op te merken dat hogeschoolden in deze studie ook middengeschoolden omvatten, wat uiteraard een impact op deze resultaten kan hebben.

6.5 | Bevindingen uit de focusgroepen

6.5.1 | Inleiding

Er werden twee focusgroepen georganiseerd over de kansen in werk van kort- en middengeschoolden. De eerste was een focusgroep met vier loopbaanbegeleiders, de tweede een focusgroep met mensen uit de kansengroep zelf. Aan deze laatste focus-

groep namen zeven mensen deel. De volgende tabel geeft meer uitleg over deze deelnemers. We houden de beschrijving beknopt om de anonimiteit van de deelnemers te garanderen.

Naam	Diploma	Job	Ervaring met LBB
Annemie	Middengespoold	Werkt als bediende	Ja
Danny	Kortgeschoold	Werkt als arbeider	Nee
Marie	Middengespoold	Werkt als arbeider	Nee
Tamara	Middengespoold, studeert nu verder	Werkt in de verzorgingssector	Nee
Linda	Middengespoold	Werkt als bediende	Nee
Julie	Middengespoold	Studeert nu full-time	Nee
Barbara	Kortgeschoold	Werkt in verkoop	Ja

In de volgende secties bespreken we de resultaten van deze twee focusgroepen. Eerst gaan we dieper in op de factoren die hun kansen in werk beïnvloeden. Daarna bespreken we de ervaringen van kort- en middengespoolden met loopbaanbegeleiding, en de ervaringen van loopbaanbegeleiders met kort- en middengespoolden.

6.5.2 | Factoren die kansen in werk beïnvloeden

6.5.2.1. Objectieve belemmeringen

A) Geen diploma hoger onderwijs

Een eerste factor die de kansen op en in werk van kort- en middengespoolden uit de focusgroep beïnvloedt, is hun gebrek aan een diploma hoger onderwijs. Een eerste gevolg van dit gebrek aan diploma is dat het moeilijker wordt om (ander) werk te vinden. Zonder diploma hoger onderwijs maakt men voor vele jobs immers geen kans – zelfs al heeft men de competenties die voor die job nodig zijn. Zo maakte Tamara het volgende mee:

“Ik had gesolliciteerd voor een job die ik perfect aankon. Maar ze hebben dus mijn sollicitatie niet willen bekijken omdat ik geen bachelor diploma had. Welk diploma deed er niet toe, maar geen diploma is geen kans.”

De deelnemers halen ook aan dat voor veel functies gewoon “een diploma” hoger onderwijs nodig is, onafhankelijk van welk diploma dit precies is. Echte voorkennis blijkt in dat geval dus niet gevraagd te worden; een diploma wordt dan enkel gebruikt als indicatie van bredere competenties of persoonlijkheid. Mensen die niet in plaatje passen, krijgen geen kans. Dat werkgevers minder open staan voor mensen zonder diploma, heeft Julie aan den lijve ondervonden toen ze een tijdje terug werkte als uitzendconsulente:

“Hun ingesteldheid is zo niet, want die willen iemand zoals ik in mijn hoofd heb en dat is iemand met een bladje papier. [...] De goodwill is er bij de bazen ook niet altijd van te zeggen: ‘ok, laat die maar komen omdat die ervaring heeft’. Het blijft afhangen van de goodwill, dus dan denk ik: ‘dat is keispijtig want ik heb iemand die uw job perfect kan doen.’”

Diploma’s en opleidingen lijken bovendien over de jaren alsmaar belangrijker te zijn geworden. Vroeger leek het geen probleem als je geen diploma haalde om een job te krijgen, terwijl dit nu niet meer het geval lijkt te zijn. Iemand formuleert het als volgt:

“Vroeger, ge had een job, een diploma was toen niet echt belangrijk voor de jobs die wij deden. Je had een job, maar nu telkens als er een job vrij komt, dat zijn allemaal functies, die zijn zo veeleisend, dat het misschien nodig is om een diploma te hebben, hoewel je dat ook kan opdoen door ervaring, maar jongeren worden zo verwacht een diploma te halen.”

Door deze evolutie wordt het alsmaar moeilijker om – zonder diploma hoger onderwijs – goede jobs te vinden.

De achterstand in diploma’s is bovendien vaak iets dat mensen blijven meedragen, ook eens ze een job hebben. Door het gebrek aan diploma zullen ze immers ook minder in staat zijn door te groeien, terwijl anderen dat wel kunnen. In plaats van dat er ruimte is voor de interne loopbaantransities worden de hogere functies vaak ingevuld door nieuwe aanwervingen. Linda zegt hierover het volgende:

“Ik ben een beetje meegegroeid met de functie, ik ben beginnen werken en ik ben daar nog altijd, mensen respecteren mijn job door al die jaren ervaring en heb ik daar ook wat verantwoordelijkheid in gekregen. Maar naar de verloning toe, is dat diploma...ge zijt begonnen ge groeit lichtjes door, maar niet zoals mensen met diploma. Dat sleep je altijd mee.”

Ook Danny heeft het gevoel dat hij vast is komen te zitten in zijn functie. Hij kwam binnen in de organisatie met het idee om verder door te groeien. Dit blijkt echter niet gemakkelijk zonder diploma:

“Dus ge komt binnen, ge wordt benoemd en het is gedaan. Dikwijls komen er vacatures vrij en je weet dat je die aankunt, maar dan heb je een bepaald diploma nodig.”

Net zoals bij aanwervingen, heeft Danny het gevoel dat er bij promoties compleet geen rekening gehouden wordt met ervaring en dat alleen een diploma telt. Volgens hem zouden vacatures dan ook beter werken met een maximumeis rond diploma's, eerder dan met een minimumeis:

“Een maximum diploma zouden ze moeten vragen voor een functie, niet het minimum. Want dikwijls gaan mensen lopen met functies die een te hoog diploma hebben voor iets. Maar na een jaar zegt die: ‘ik ga solliciteren daar’. Iemand met een lager diploma die is daar content mee, die ander is na 2 jaar weg.”

B) Ontbreken van bepaalde competenties

Een tweede objectieve beperking die bij sommige kortgeschoolden opduikt, is dat men doordat men minder lang naar school is gegaan, bepaalde woorden niet begrijpt of bepaalde competenties mist. Hierdoor gebeurt het dat men vacatures niet helemaal begrijpt of erdoor wordt afgeschrikt. Dit is bijvoorbeeld het geval bij Barbara, die maar tot haar 16^{de} naar school is gegaan. Ze vertelt:

“Je wordt heel bang gemaakt door de advertenties, 3/4^{de} is in het Engels. Wat ze vragen is vaak niet te begrijpen, wat het precies is, ik zou niet weten hoe ik me moet presenteren”

Dit soort complexe advertenties, gecombineerd met de constante eis voor diploma's zorgt er vaak voor dat een job zoeken een frustrerende en demotiverende ervaring is voor kort- en middengeschoolden. Hierdoor krijgen ze vaak het gevoel dat ze niet veel keuze te hebben, waardoor ze vaak om het even welke jobs die ze kunnen krijgen.

C) Minder kans op opleiding in het bedrijf

Een derde belemmering waarmee kort- en middengeschoolden soms te maken krijgen is dat ze op het werk minder kansen krijgen om opleiding te volgen. Dit beïnvloedt dan weer hun kansen om door te stromen. Hierover vertelt Danny:

“Vormingen zijn dikwijls niet voor u bestemd, wij als onderhoud mogen niet naar de lessen computer, maar zij die 2 stappen hoger staan, die hebben wel een diploma en hebben dat op school ook gezien en die mogen dat dan wel. Maar wij die helemaal onderaan de trap staan, dat mag niet [...] maar die weken ook met en pc, maar die mo-

gen dat niet gaan volgen, maar de bedienden wel. Waarom? Laat die mensen van onderhoud ook doorgroeien, wij met ons diploma, wij zitten onderaan en wij mogen dat niet. Je mag niet doorgroeien, je zit vast”

Hij heeft met andere woorden het gevoel dat de achterstand die kort- en middengeschoolden hebben alleen maar groter wordt door het opleidingsbeleid van organisaties.

6.5.2.2. *Discriminatie*

De deelnemers hadden niet alleen het gevoel dat ze niet groeien in de functie: vaak vinden ze dat ze onderbetaald worden en te weinig gerespecteerd voor al het werk dat ze doen. Zo merkt Barbara op dat mensen die op hetzelfde niveau aangeworven worden, maar wel een diploma hebben, vaak een hoger loon krijgen:

“Ik zie ook de mensen die nu aangenomen worden, die hebben dan ook een diploma, die krijgen hetzelfde loon als ik, terwijl ik werk er al 19 jaar. Ja, en ze vinden dat normaal omdat ik dat diploma niet heb”

Hetzelfde werd opgemerkt door Julie, die opmerkt dat mensen zonder diploma vaak hetzelfde moeten doen als mensen met een diploma, maar zonder de erkenning:

“Toen ik langer in eenzelfde firma bleef, besepte ik van: ge moet alles doen wat een gediplomeerd iemand moet doen, maar ge wordt daar niet voor betaald, ook niet voor gerespecteerd”

Dit gevoel van gebrek aan respect voelen ze niet alleen in organisaties, maar ook door de advertenties en het gehele maatschappijbeeld:

“Dat is ook zo het maatschappijbeeld van dat is maar’ beroeps, dat is ‘maar’

Dit alles wijst erop dat er in organisaties en in de maatschappij in het algemeen stereotypen en vooroordelen leven over mensen met maximaal een diploma middelbaar onderwijs. De confrontatie hiermee kan, zoals we onmiddellijk zullen aanhalen, een sterke invloed hebben op hun zelfbeeld.

6.5.2.3. *Eigen gedrag en keuzes*

Door de confrontatie met het feit dat mensen zonder diploma als minderwaardig bekeken worden, zullen ze zich ook vaak ook onzeker voelen:

“Ik denk dat dat de schuld een beetje is van al die advertenties, die vragen een diploma en dan gaan wij ons sneller minder voelen en onze mond maar houden”

Vaak voelen ze zich wel goed door hun ervaring, maar aangezien dit niet gevaloriseerd blijkt te worden, blijven ze zich toch constant minder voelen. Julie zegt hierover het volgende:

“Ik heb ook altijd kleine opleidingen gevolgd of moeten volgen en ik heb nu wel het gevoel van: ik kan nu meer dan iemand die recht van de universiteit komt. Maar ik voel me daar nog altijd niet goed bij. Waarom? Omdat ik niet dat diploma heb, dat blijft zo mentaal... ik weet dat ik keiveel kan, maar wat ben ik daarmee als ik geen diploma heb?”

Deze onzekerheid en het gevoel dat ze weinig kansen hebben, zorgt er ook voor dat ze minder vaak bepaalde kansen zullen proberen grijpen:

“Mensen met een goed diploma die staan zeker in hun schoenen en daarom zullen die ook gemakkelijker zeggen van: er komt een job vrij, ik ga erop solliciteren. Terwijl ik zou dat niet gemakkelijk durven, gewoon omdat je denkt: dat is toch niet voor mij want ik heb dat diploma niet. Iemand met een diploma zal dat sneller doen en daarvoor maakt die voor zichzelf meer kansen en geeft de firma die meer kansen”

Om dezelfde redenen zullen ze ook minder voor zichzelf opkomen, aangezien ze het gevoel hebben dat ze elders toch geen betere kansen maken en dus blij moeten zijn met hun job:

“Vroeger was het al vaak, ik ben gewoon blij dat ik werk heb om dat ik geen diploma heb, dus ik zal maar zwijgen. Ik durf niets zeggen want het is niet zo van alles jullie mij iets niet geven ik ga op een ander want daar heb je ook geen kansen.”

Op die manier worden hun mindere kansen in werk dus nog versterkt.

6.5.3 | Kort- en middengespoolden en loopbaanbegeleiding

6.5.3.1. Vragen waarmee men naar loopbaanbegeleiding komt

De vragen waarmee kort- en middengespoolden naar loopbaanbegeleiding komen, zijn volgens de loopbaanbegeleiders eerder van praktische aard. Vaak zijn dit dan ook vragen die gedreven worden door een acuut probleem waarvoor ze snel een oplossing willen, zoals hoe kan ik van job veranderen, hoe kan ik iets bijstuderen of hoe kan ik bepaalde problemen aankaarten in mijn organisatie.

6.5.3.2. *De begeleiding*

Volgens de loopbaanbegeleiders is het bij deze groep belangrijk om te gaan werken rond meer praktische dingen, zoals het opstellen van CV's of motivatiebrieven of meer algemene kennis te proberen opbouwen, zoals werken met de pc of algemene kennis over de arbeidsmarkt. Daarnaast kan het verkennen van mogelijkheden om ervaring te laten erkennen ook belangrijk zijn.

Maar loopbaanbegeleiding kan ook verder gaan dan praktische problemen oplossen. Zoals hierboven naar voor kwam worden kort- en middengediplomeerden vaak geconfronteerd met onzekerheid waardoor ze ook te weinig voor zichzelf opkomen. Volgens de kort- en middengediplomeerden die loopbaanbegeleiding gevolgd hebben, was loopbaanbegeleiding essentieel in hen mondiger te maken, waardoor ze nu sneller met een vraag of een probleem naar hun baas stappen en meer zelfvertrouwen hebben op de arbeidsmarkt.

Tot slot is het volgens de kort- en middengediplomeerden die ervaring hebben met loopbaanbegeleiding, ook belangrijk om te werken rond zelfreflectie en zelfkennis. Zo opende deze zelfreflectie voor Annemie deuren en mogelijkheden die ze daarvoor nog nooit overwogen hadden en het liet het haar vrede nemen met haar huidige situatie. Marie heeft het gevoel dat dit soort proces haar misschien in staat zal stellen voor zichzelf uit te vissen wat ze wilt doen, en of er geen betere mogelijkheden voor haar zijn dan haar huidige job kan bieden.

6.5.3.3. *Bereik*

Loopbaanbegeleiding blijkt nog steeds relatief onbekend te zijn bij veel kort- en middengediplomeerden. Zelfs de mensen die het uiteindelijk zelf gevolgd hebben, zeggen dat ze het slechts per toeval leren kennen hebben. Ze menen dan ook dat er meer werk moet gemaakt worden van een betere promotie van de dienstverlening. Een mogelijke optie volgens één van de deelnemers is dichter samen te werken met uitzendkantoren, zodat ze mensen naar daar kunnen doorverwijzen. Op die manier kunnen ze uiteindelijk misschien beter in staat zijn mensen te begeleiden naar werk dat ze echt willen.

6.6 | Conclusie

6.5.1 | Kort- en middengeschoolden: een kansengroep in werk?

In dit hoofdstuk bestudeerden we de kansen *op* en de kansen *in* werk van kort- en middengeschoolden. Hieruit bleek eerst en vooral dat de werkzaamheidsgraad van kortgeschoolden duidelijk lager is dan die van middengeschoolden en dat deze op zijn beurt weer lager is dan hier van hogeschoolden. De kansen op werk lijken dus te dalen bij een daling van de scholingsgraad. Hierbij dient echter opgemerkt te worden dat middengeschoolden het op dit gebied eigenlijk redelijk goed doen, aangezien hun werkzaamheidsgraad boven het Vlaamse gemiddelde ligt.

Vervolgens bekeken we of kort- en middengeschoolden ook minder kansen in werk hebben. De resultaten van internationale en nationale studies wijzen erop dat kort- en middengeschoolden vooral lager scoren op objectieve criteria voor kansen in werk. Zo hebben ze bijvoorbeeld vaak lagere lonen, werken ze vaak op lagere hiërarchische niveaus en in minder aantrekkelijke sectoren en hebben ze minder stabiele loopbanen. Op basis van subjectieve criteria is het beeld dan weer minder eenduidig en lijken kort- en middengeschoolden niet noodzakelijk slechter te scoren.

Al bij al wijzen deze bevindingen wijzen er dus op dat kort- en middengeschoolden minder objectieve kansen in werk ervaren. Men lijkt hen dus terecht als een kansengroep in werk te beschouwen.

6.5.2 | Reflecties rond de kansengroep in het huidige beleid

6.5.2.1. *Het bereik van kort- en middengeschoolden in loopbaanbegeleiding*

Net zoals bij ouderen hebben we een duidelijk beeld over het bereik van kort- en middengeschoolden door loopbaanbegeleiding, en dit is niet zo rooskleurig. Zo is het aandeel van zowel kortgeschoolden (11%) als van middengeschoolden (28,4%) beduidend lager dan hun aandeel in werk (respectievelijk 20,1% en 42,9%). Oorzaken van deze ondervertegenwoordiging liggen in de eerste plaats bij de onbekendheid van loopbaanbegeleiding. Kort- en middengeschoolden blijken vaak minder bekend te zijn met het fenomeen loopbaanbegeleiding (Verbruggen et al., 2005). Verder staan ze vaak ook minder positief tegenover het concept loopbaanbegeleiding dan hoogopge-

leiden. Dit geldt vooral voor kortgeschoolden, die deelname aan loopbaanbegeleiding vaak zien als 'een teken van zwakte', er het nut vaak niet van inzien en liever 'zelf hun problemen oplossen' (Verbruggen et al., 2005). Dit betekent dat inspanningen om de deelname van deze groepen te verhogen verder zullen moeten gaan dan de bekendheid van loopbaanbegeleiding vergroten en ook acties zullen moeten omvatten die deze negatieve visie counteren.

6.5.2.3. *Kort- en middengeschoolden zijn diverse groepen*

Zoals hierboven is gebleken, zijn er zowel gelijkenissen als verschillen tussen de groepen van kort- en middengeschoolden. De verschillen situeren zich vooral op het gebied van de kansen op werk, waar middengeschoolden duidelijk veel beter scoren dan kortgeschoolden. Op het gebied van kansen in werk, vinden dan weer een heel aantal gelijkaardige trends terug, hoewel de situatie van de kortgeschoolden toch vaak net iets moeilijker is dan die van middengeschoolden. We mogen hierbij bovendien niet vergeten dat er niet alleen verschillen bestaan tussen de groep van kortgeschoolden en de groep van middengeschoolden. Ook binnen deze groepen zijn er belangrijke verschillen. Zo hebben we bijvoorbeeld gezien dat de werkzaamheidsgraad binnen deze groepen verschilt afhankelijk van het type secundair onderwijs dat mensen gevolgd hebben. Dit lijkt logisch, aangezien dit waarschijnlijk in sterke mate beïnvloedt in welk soort jobs ze terecht kunnen. Opmerkelijk hierbij is dat middengeschoolden die ASO gevolgd hebben (en dus in principe niet echt een arbeidsmarktgerichte opleiding gevolgd hebben) toch een hogere werkzaamheidsgraad hebben dan mensen die uit het TSO of BSO komen. Dit is in tegenstelling tot de situatie bij de kortgeschoolden, waar mensen afkomstig uit TSO en BSO het met een werkzaamheidsgraad van 68% een heel stuk beter doen dan andere kortgeschoolden. Ook bij de kansen in werk (bv. wat het loon betreft, de kans om op afwijkende tijdstippen te werken en de kans op een arbeidsongeval) vonden we verschillen binnen de groep van kortgeschoolden en binnen de groep van middengeschoolden.

6.5.3 | **Kort- en middengeschoolden in loopbaanbegeleiding**

6.5.3.1. *Geloof in competenties*

In tegenstelling tot andere kansengroepen is het voor kort- en middengeschoolden in principe mogelijk om de eigenschap die hun groep karakteriseert – een lager diploma – weg te werken. Uiteraard is dit praktisch vaak er moeilijk, bijvoorbeeld omdat men het financieel nodig heeft om full-time te werken en dit moeilijk te combineren is met een studie. Hiervoor de werktijd verminderen is dan weer financieel vaak moeilijk. Bovendien kan een loopbaanonderbreking om verder te studeren de verdere kansen in werk verder verminderen, en zal het vaak, zoals we hierboven gezien hebben, niet noodzakelijk alle mindere kansen in werk wegwerken (zo blijkt er bijvoorbeeld een

blijvend loonnadeel te zijn). Toch kan het nuttig zijn om deze opties te verkennen en te bekijken of er mogelijkheden zijn tot bijscholing.

Daarenboven kan loopbaanbegeleiding kort- en middengeschoolden helpen nadenken over hoe ze hun beroepservaring kunnen valideren op de arbeidsmarkt of laten erkennen. Dit kan ook bijdragen tot een verhoging van het geloof in eigen kunnen en het zelfvertrouwen op de arbeidsmarkt.

6.5.3.2. *Het belang van loopbaaninitiatief en loopbaaninvesteringen benadrukken*

Naast de deelname aan opleidingen en bijscholingen lijkt het zinvol om in loopbaanbegeleiding met kort- en middengeschoolden ook te werken rond andere vormen van loopbaaninvesteringen en loopbaaninitiatief, zoals netwerken, feedback vragen of loopbaanmogelijkheden onderzoeken. Dit gedrag wordt immers, zoals we hierboven aanhaalden, vaak minder gesteld door kort- en middengeschoolden. Hiertoe kan het ook belangrijk te werken rond assertiviteit en eigenwaarde, zodat mensen effectief het gevoel hebben dat ze kunnen opkomen voor rechten.

Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat het volgen van loopbaanbegeleiding ook een vorm van loopbaaninvestering is. Dit betekent dus dat de mensen die effectief terechtkomen in loopbaanbegeleiding mogelijk al net degene zijn die het meeste loopbaaninitiatief vertonen en dat de mensen die hierbij het meest ondersteuning nodig hebben niet bereikt worden.

Hoofdstuk 7

Vrouwen

7.1 | Inleiding

In de voorgaande hoofdstukken hebben we de kansen in werk van de 5 huidige kansengroepen (i.e. mensen van allochtone afkomst, mensen met een arbeidshandicap, ouderen, kortgeschoolden en middengeschoolden) onder de loep genomen. We willen echter nog een stap verder gaan. We willen immers ook nagaan of er nog andere groepen zijn die minder kansen in werk hebben en die daardoor overwogen zouden kunnen worden als extra kansengroep in het beleid rond loopbaanbegeleiding. Concreet zullen we in dit en het volgende hoofdstuk de kansen in werk bestuderen van drie groepen, namelijk vrouwen, personen in armoede en alleenstaande ouders.

In dit hoofdstuk richten we ons op een eerste groep, namelijk vrouwen. Het feit dat vrouwen niet beschouwd worden als kansengroepen is opmerkelijk, gezien er een grote hoeveelheid literatuur bestaat over de achterstelling van vrouwen op de arbeidsmarkt. Deze studies wijzen erop dat vrouwen niet alleen minder toegang hebben tot bepaalde jobs en organisaties, maar dat ze ook te maken hebben met ongelijke behandeling eens ze aan het werk zijn (Benschop, 2006; Cleveland et al., 2005; Nkomo, 2008). Er lijken dus sterke indicaties te zijn dat vrouwen zowel minder kansen op werk als minder kansen in werk hebben. In dit hoofdstuk zullen we deze kansen verder verkennen op basis van de criteria die we opgesteld hebben in hoofdstuk 2.

7.2 | Werkzaamheidsgraad van vrouwen

We bekijken eerst, net zoals bij de andere kansengroepen, hoe het gesteld is met de werkzaamheidsgraad van vrouwen. Algemene trends wijzen uit dat gedurende de

laatste decennia, de aanwezigheid van vrouwen in arbeid stelselmatig toegenomen is (Benschop, 2006). Toch blijken vrouwen wereldwijd nog steeds minder vaak aan het werk te zijn dan mannen (Europese Commissie, 2008; Seager, 2009). In Europa ligt de werkzaamheidsgraad van mannen bijvoorbeeld rond de 72%, terwijl die bij vrouwen rond de 57% ligt. De cijfers voor Vlaanderen liggen in dezelfde lijn als die voor Europa, hoewel we het net iets beter doen. Onderstaand tabel geeft een overzicht van de verschillen in werkzaamheidsgraad tussen mannen en vrouwen in Vlaanderen en dit voor verschillende leeftijdscategorieën (Genderzakboekje, 2008). Uit deze cijfers blijkt dat de werkzaamheidsgraad van mannen 21% hoger ligt dan die van vrouwen ($M/V = 1,21$). Daarenboven zien we dat de werkzaamheidsgraad van vrouwen ook lager ligt voor elke leeftijdscategorie afzonderlijk en dat het verschil tussen mannen en vrouwen stijgt met de leeftijd (Genderzakboekje, 2008).

Tabel 24: Werkzaamheid van mannen en vrouwen in 2007 (%)

	Totale bevolking	Vrouw	Man
Totaal	66,1	59,8	72,3
15-24 jaar	31,5	29,9	33,1
25-49 jaar	86,8	81,1	92,3
50-64 jaar	49,3	38,8	59,7

De cijfers rond de werkzaamheidsgraad indiceren dus dat vrouwen – net als allochtonen, arbeidsgehandicapten, kortgeschoolden en ouderen – minder kansen op werk hebben. Met andere woorden: zelfs op basis van het huidige criterium om kansengroepen te identificeren zouden vrouwen als een kansengroep beschouwd zouden kunnen worden. Wel is hun werkzaamheidsgraad iets minder problematisch dan bij de meeste andere kansengroepen (met uitzondering van de middengeschoolden). Vermoedelijk daarom dat zij in het kader van loopbaanbegeleiding niet als dusdanig worden onderscheiden. Om deze keuze gefundeerd te beoordelen, is het echter belangrijk om ook te kijken of vrouwen minder kansen *in* werk hebben. Dit zullen we bestuderen in de volgende sectie.

7.3 | Kansen in werk van vrouwen

Net als bij de andere kansengroepen, zullen we ook de kansen in werk van vrouwen bestuderen aan de hand van objectieve en subjectieve criteria. Meer specifiek bespre-

ken we in wat volgt de resultaten van verschillende empirische studies rond de criteria die we in hoofdstuk 2 hebben geïdentificeerd.

7.3.1 | Objectieve criteria

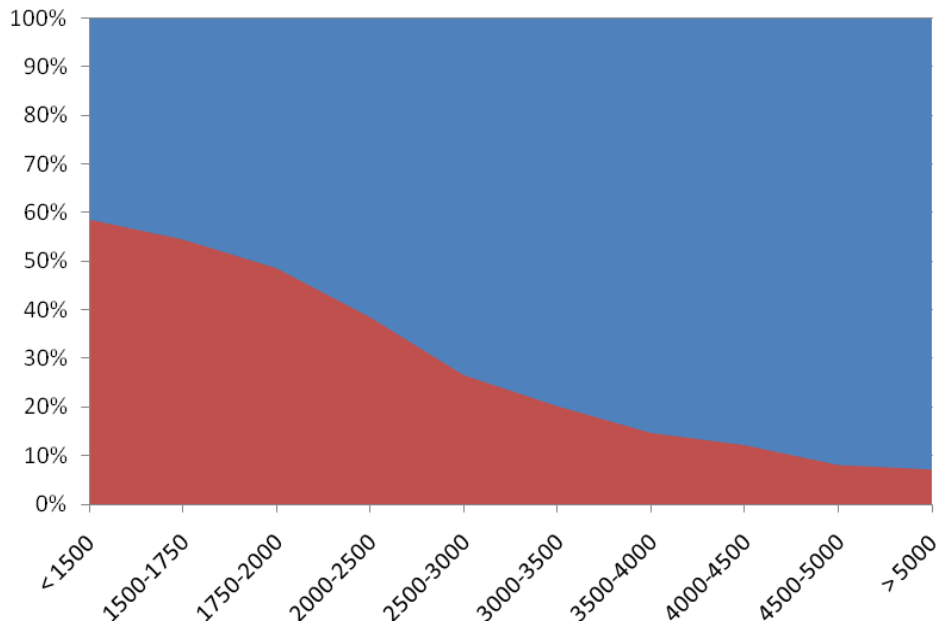
In dit deel gaan we na of werkende vrouwen zich – in vergelijking met werkende mannen – in een gelijke, minder goede of net betere positie bevinden wat betreft hun arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud en loopbaankenmerken in het algemeen.

7.3.1.1 | Arbeidsvoorwaarden

Loon is één van de meest bestudeerde variabelen in genderonderzoek. Algemeen kan gesteld worden dat de loonkloof op basis van geslacht blijft bestaan en dat vrouwen dus gemiddeld minder verdienen dan mannen (Nkomo, 2008). Als we kijken naar internationale cijfers dan blijkt dat deze loonkloof tussen mannen en vrouwen om en bij de 30% bedraagt (Benschop, 2006). In de VS bijvoorbeeld, verdienden vrouwen in 2001 gemiddeld \$511 per week, terwijl dit voor mannen gemiddeld \$672 dollar was. In procenten omgezet betekent dit dus dat vrouwen gemiddeld slechts 75% verdienen van wat mannen kregen. Een deel van deze loonkloof is te verklaren door verschillen in opleiding, werkervaring en beroepskenmerken tussen mannen en vrouwen. Toch blijft men loonsverschillen vinden als mannen en vrouwen in dezelfde beroepen bekeken worden en er rekening gehouden wordt met kwalificaties en ervaring (Budig, 2002; Cleveland et al., 2005; Ostroff & Atwater, 2002).

Ook in Vlaanderen tonen cijfers duidelijk aan dat er nog steeds een loonkloof bestaat tussen mannen en vrouwen. Een eerste illustratie hiervan vinden we in onderstaande figuur (Theunissen & Sels, 2006). Deze figuur geeft het aandeel vrouwen (het rode gebied) in de verschillende loonklassen. De figuur geeft duidelijk weer dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de laagste maandloonklassen en dat hun aandeel in een loongroep drastisch daalt bij stijging van het brutomaandloon. In de hoogste loonklasse zitten bijvoorbeeld nog amper 10% vrouwen.

Figuur 5: Aandeel vrouwen (rood) en mannen (blauw) in de verschillende loonklassen in Vlaanderen (berekend op basis van de Vacature Salarisenquête 2002 & 2004)



Ook een blik op het gemiddeld maandloon illustreert de genderloonkloof. Zoals blijkt uit de onderstaande tabel (berekend op basis van de Vacature Salarisenquête 2002 en 2004), verdienen vrouwen in Vlaanderen gemiddeld €2401, terwijl mannen gemiddeld €3236 kregen. Dit komt overeen met een loonkloof van ongeveer 35%. De tabel toont verder aan dat de loonkloof het grootst is op het niveau van het top en senior management, waar die om en bij de 28% bedraagt. Het schijnbaar vreemde resultaat dat de algemene loonkloof (34,8%) hoger is dan de loonkloof per niveau (tussen de 17% en de 28,2%), is te verklaren door het verschil in het aandeel van mannen en vrouwen op deze niveaus (zie kolommen 4 - 6 voor het % van de mannelijke werknemers op dit niveau, het % van de vrouwen op dit niveau en het globaal aandeel van dit niveau; zie ook later) (Theunissen & Sels, 2006).

Tabel 25: Lonen en loonkloof tussen mannen en vrouwen (algemeen en naar functieniveau)

	Loon m	Loon v	Loon m/v	% m	% v	% m & v
<i>Algemeen</i>	€ 3.236	€ 2.401	34,8			
Uitvoerend & administratief personeel	€ 2.467	€ 2.086	18,3	34,8	61,8	43,4
Professionele medewerkers	€ 2.980	€ 2.547	17,0	27,9	21,2	25,8
Middle management	€ 3.700	€ 3.131	18,2	27,4	14,1	23,1
Top & senior management	€ 5.248	€ 4.094	28,2	9,9	3,0	7,7

Op vlak van loon blijken vrouwen zich dus duidelijk in een minder gunstige positie te bevinden dan mannen. We kijken vervolgens naar een ander aspect van de arbeidsvoorwaarden, namelijk de duurtijd van het contract. Ook op dit vlak blijkt er een genderverschil aanwezig te zijn. Vrouwen werken immers vaker in een tijdelijke job dan mannen (Benschop, 2006; Petrongolo, 2004). Ook in Vlaanderen blijkt dit het geval te zijn. Zo werken Vlaamse vrouwen dubbel zo vaak met een tijdelijk contract dan mannen (Glorieux et al., 2003; Theunissen & Sels, 2006).

Kwantitatieve analyses

Een derde criterium dat we onder de loep nemen, is het arbeidsstatuut. We doen hier opnieuw beroep op cijfers uit de *Europese Arbeidskrachtentelling 2009*. Onderstaande tabel geeft het aandeel mannen en vrouwen per statuuttype. We zien voornamelijk verschillen tussen beide geslachten wat het arbeidersstatuut betreft. Er zijn duidelijk meer mannen tewerkgesteld in dit statuut dan vrouwen. Verder blijken vrouwen toch ook iets vaker bij de overheid te werken. Als mannen bij de overheid werken, is dit wel vaker als statutair.

Tabel 26: Arbeidsstatuut naar geslacht (obv EAK 2009)

	Mannen	Vrouwen
Arbeider	35,4%	23,5%
Bediende	33,8%	40,4%
Statutair ambtenaar	27,5%	26,8%
Contractueel ambtenaar	3,8%	9,3%

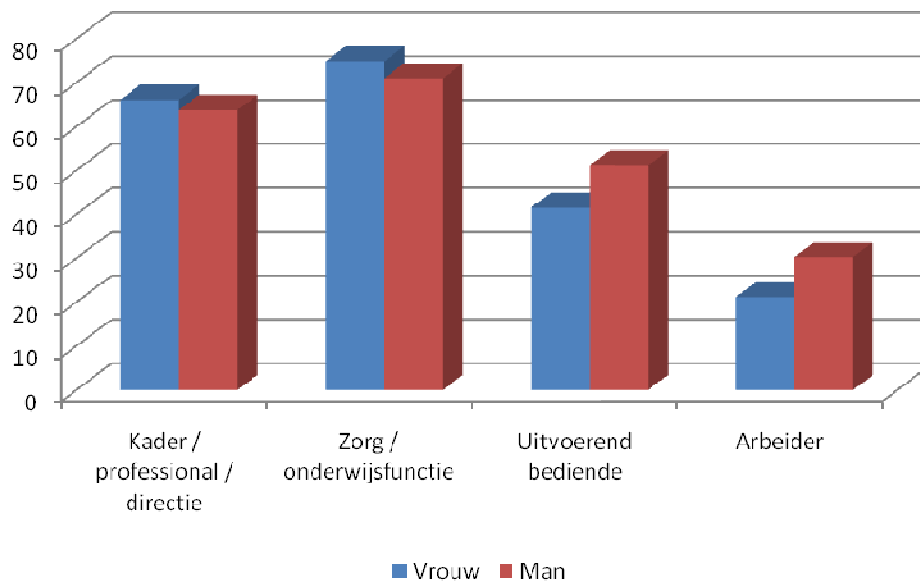
Een volgend aspect van de arbeidsvoorwaarden dat we bestuderen zijn de arbeidstijden. Als we kijken naar atypische werktijden (dus andere werktijden dan vaste tijden overdag op werkdagen), dan blijkt dit over het algemeen iets minder vaak voor te komen bij vrouwen. In Vlaanderen zouden 37% van de mannen en 30% van de vrouwen werken op afwijkende tijdstippen (Glorieux et al., 2003). Er is ook een duidelijk verschil in het type atypische werktijden dat mannen en vrouwen doen. Zo werken mannen meer 's avonds, 's nachts of in ploegensystemen, terwijl vrouwen vaker weekendwerk doen (Genderzakboekje, 2008; Glorieux et al., 2003; Presser, 2003).

Wat het aantal uren dat men werkt betreft, blijken er ook duidelijke verschillen tussen mannen en vrouwen. Vrouwen blijken namelijk vaker deeltijds en minder uren te werken dan mannen (Stier & Lewin-Epstein, 2003). Daarmee zijn vrouwen mee verantwoordelijk zijn voor de daling van het gemiddeld aantal gewerkte uren op de arbeidsmarkt. Bij vrouwen wordt de keuze van het aantal uren bovendien sterker dan bij mannen beïnvloed door de aanwezigheid en de leeftijd van kinderen. Aan de ene kant werken vrouwen met kinderen gemiddeld minder uren per week, aan de andere kant zien we dat het aantal gewerkte uren terug toeneemt naarmate de kinderen ouder worden (Fagan & Warren, 2001). De verantwoordelijkheid die vrouwen in het huishouden dragen, lijkt dus een belangrijke rol te spelen in het aantal uren dat ze werken.

Als we dit bekijken in cijfers dan zien we dat in Europa 31% van de vrouwen en 7% van de mannen deeltijds werkt (Steunpunt WSE, 2009). In Vlaanderen vinden we gelijkaardige trends terug. Net zoals in het buitenland, blijkt deeltijds werken in Vlaanderen een zeer vrouwelijk fenomeen: iets meer dan 43% van de vrouwen werkt deeltijds, terwijl dit cijfer bij mannen ongeveer 8% bedraagt (Steunpunt WSE, 2009). Daarnaast zien we dat ook Vlaamse vrouwen gemiddeld minder uren werken dan mannen (nl. 28 uur versus 37 uur per week; Glorieux et al., 2003). Dit verschil is niet alleen een gevolg van hun oververtegenwoordiging in deeltijds werk. Ook voltijds werkende vrouwen presteren gemiddeld minder uren dan voltijds werkende mannen (respectievelijk 35 en 39 uur per week) (Glorieux 2003). Vrouwen zouden immers ook minder overuren maken dan mannen. Zo blijkt dat in een gemiddelde week ongeveer 17% van de mannen en 10% van de vrouwen overuren werkt, en dat mannen die overwerken dit ook gedurende meer uren doen dan vrouwen (Genderzakboekje,

2005). Hierbij dient opgemerkt te worden dat dit uiteraard kan samenhangen met de verschillende soorten jobs die mannen en vrouwen uitoefenen. Tot slot bekijken we de vrijwilligheid van de kortere arbeidsduur. Zoals we in hoofdstuk 2 aangaven, kan dit de risico's die ermee verbonden zijn vergroten. In het algemeen lijken vrouwen vaker onvrijwillig deeltijds te werken dan mannen (Marshall, 2001). Zo waren in 2008 69% van de onvrijwillig deeltijdsen werkenden in de OECD vrouwen. In België bedroeg dit aandeel zelfs 79% (cijfers o.b.v. stats.oecd.org)

Wat kansen op training betreft, zijn er eveneens indicaties dat vrouwen een achterstand hebben op mannen. Werkgevers lijken namelijk minder te investeren in training voor hun vrouwelijke werknemers dan in opleiding voor mannen (Portegijs et al., 2002). Dit verschil blijft bestaan, zelfs als er rekening gehouden wordt met variabelen zoals ervaring en competenties (Cleveland et al., 2005; Smithey & Lewis, 1998). Dit verschil blijkt ook te gelden in België. In de eerste plaats zouden vrouwen in het algemeen minder deelnemen aan bedrijfsopleidingen (Dorhout et al., 2002; SERV, 2010). Zo bedroeg het aandeel vrouwen dat participeerde in bedrijfsopleidingen in 1995 18%, terwijl dit bij mannen 21% was (Dorhout et al., 2002). Daarnaast blijken vrouwen ook minder uur opleiding te krijgen. Zo genoten vrouwen in 1995 gemiddeld 14 uur opleiding en mannen 23 uur (Dorhout et al., 2002). De deelname aan opleiding blijkt echter wel te verschillen naar beroeps categorie. Onderstaande grafiek illustreert dit. Terwijl de participatie aan opleidingen van vrouwen lager ligt in arbeidersjob en in administratieve functies, ligt ze wel hoger in kader-, zorg- en onderwijsfuncties.

Figuur 6: Deelname aan bedrijfstraining/bijtscholing naar geslacht en beroeps categorie

Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden kunnen we besluiten dat er zeker indicaties zijn dat vrouwen minder kansen in werk hebben. Vrouwen hebben gemiddeld genomen een lager loon, ze werken minder uren en dit is vaker onvrijwillig, ze zijn vaker tewerkgesteld met een tijdelijk contract en ze lijken minder opleidingskansen te krijgen. We schakelen nu over naar de arbeidsinhoud, en kijken of vrouwen ook op basis van de criteria op dat vlak minder kansen in werk hebben.

7.3.1.2 | Arbeidsinhoud

Wat de arbeidsinhoud betreft, kijken we in de eerste plaats naar de beroepen en sectoren waarin vrouwen en mannen terecht komen. Op dat vlak blijken er duidelijke verschillen te zijn. Vrouwen komen namelijk in andere beroepen en in andere sectoren terecht dan mannen (Alvesson & Billing, 1997; Benschop, 2006). Dit fenomeen duidt men veelal aan met de term horizontale segregatie. Typische beroepen waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn, zijn de zogenaamde 'pink-collar' jobs (naar analogie met de opdeling tussen blue-collar en white-collar jobs). Dit zijn vooral administratieve functies. Mannen zijn daarentegen vooral in oververtegenwoordigd zijn in industriële en beleidsvoerende functies (Alvesson & Billing, 1997; Benschop, 1996; 2006; Cleveland et al., 2005). Typische vrouwensectoren zijn de gezondheidszorg en onderwijs, terwijl typische mannensectoren de bouw en de transportsector

zijn. Tussen deze ‘mannen- en vrouwen’beroepen en -sectoren lijken glazen muren te bestaan die moeilijk doordringbaar zijn. Hierbij dient opgemerkt worden dat de concentratie van vrouwen in vrouwenberoepen groter is dan die van mannen in mannenberoepen. Hoewel mannen dus ook geconcentreerd zitten in bepaalde beroepen, zijn ze toch meer verspreid over andere sectoren dan vrouwen. Daarenboven zijn het vaak de vrouwenberoepen die lager in status zijn en minder beloond worden, waardoor deze concentratie voor vrouwen meer nadeel oplevert dan voor mannen. Bovendien zullen mannen in typisch vrouwelijke beroepen of sectoren vaak minder nadeel ondervinden in termen van kansen in werk dan vrouwen in mannelijke beroepen. Zo hebben mannen in ‘vrouwelijke’ beroepen soms net meer kansen in werk, bijvoorbeeld in termen van promoties (Acker, 1990; Benschop, 1996; Kanter, 1977; Nkomo, 2008). De typische vrouwenjobs zijn bovendien vaak ‘emotioneel belastend’. In deze jobs moet men vaak sterk de emoties managen tijdens de job, gaande van emotionele afstand proberen bewaren, over vriendelijk zijn tot zelfs flirten. Deze constante druk of verwachting om hun emoties sterk te gebruiken of beheersen, kan echter leiden tot emotionele uitputting (Hall, 1993; Morris & Feldman, 1996; SERV, 2007). Mannenjobs zijn dan weer vaak fysiek gevaarlijk, zodat mannen vaker het slachtoffer zijn van arbeidsongevallen (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000; Vandenbrande & Ver Heyen, 2009).

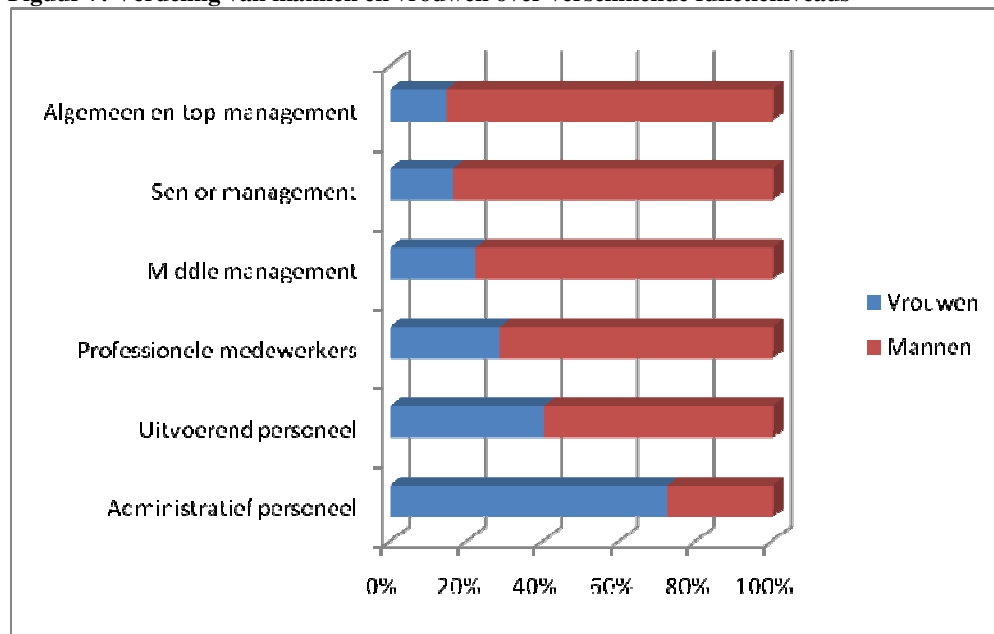
Ook in Vlaanderen vinden we dit soort horizontale segregatie terug. Zo blijkt dat ook vrouwen in Vlaanderen sterk oververtegenwoordigd zijn in administratieve functies (dus in de zogenaamde pink-collar jobs). Zij maken 74% uit van de werknemers in deze functies (Theunissen & Sels, 2006). Daarnaast zijn vrouwen ook duidelijk verschillend vertegenwoordigd in verschillende sectoren. Zoals blijkt uit onderstaande tabel, zijn vrouwen in Vlaanderen oververtegenwoordigd in de gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening, de textielsector en in het onderwijs, terwijl ze ondervertegenwoordigd zijn in de bouw, de metallurgie en de transportsector (Genderzakboekje, 2005; Theunissen & Sels, 2006). Vrouwen lijken dus oververtegenwoordigd in die sectoren die samenhangen met ‘typisch vrouwelijke’ activiteiten, zoals het opvoeden van kinderen, het zorgen voor zieken of ouderen, het voeden van de gemeenschap, het vervullen van huishoudelijke taken en het kleden van anderen (Alvesson & Billing, 1997).

Tabel 27: Typische vrouwen- en mannensectoren in Vlaanderen

Vrouwensectoren	% v	Mannensectoren	% m
Ziekenhuizen, gezondheidszorg	80,2	Bouwnijverheid	94,6
Maatschappelijke dienstverlening	78,1	Metallurgie	93,1
Vervaardiging kleding, schoeisel, ...	77,4	Vervoer	89,1
Kleinhandel	67,7	Vervaardiging transportmiddelen	88,1
Onderwijs	66,7	Afvalwater- en afvalverzameling	88,3
Industriële reiniging	65,3	Justitie, openbare veiligheid	84,9

Naast deze horizontale segregatie, is er ook sprake van verticale segregatie in termen van geslacht. Er lijkt met andere woorden een soort 'glazen plafond' te bestaan die vrouwen ervan weerhoudt om door te groeien naar de hoogste functies in een bedrijf, waar mannen dus oververtegenwoordigd blijven (Alvesson & Billing, 1992; 1997; Benschop, 2006; Cleveland et al., 2006; Nkomo, 2008; Nkomo & Cox, 1996; Zanoni et al., 2010). Zo vertegenwoordigen vrouwen in de VS bijvoorbeeld slechts 10% van het senior management van de *Fortune* 500 bedrijven en minder dan 4% van de allerhoogste posities in die bedrijven (Meyerson & Fletcher, 2000). Ook in Vlaanderen blijven vrouwen ondervertegenwoordigd op de hogere niveaus van organisaties en is er dus sprake van verticale segregatie (Theunissen & Sels, 2006). Dit wordt geïllustreerd in de onderstaande figuur, die het aandeel mannen en vrouwen per functieniveau weergeeft. Deze figuur toont dat vrouwen op de allerhoogste niveaus sterk ondervertegenwoordigd blijven en dat hun aanwezigheid stijgt telkens we een niveau dalen (Theunissen & Sels, 2006).

Figuur 7: Verdeling van mannen en vrouwen over verschillende functieniveaus



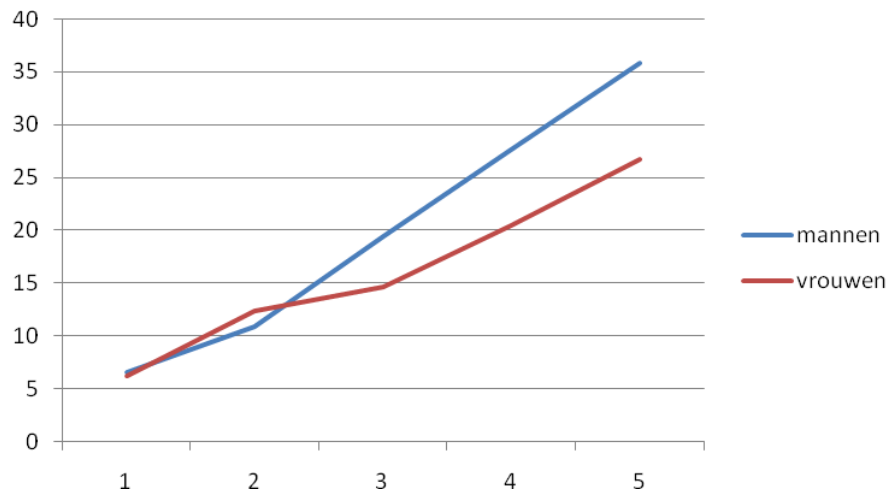
7.3.1.3 | Loopbaankenmerken

Tot slot bekijken we nog verschillen in objectieve loopbaankenmerken tussen mannen en vrouwen. We hebben hierboven reeds besproken dat vrouwen minder verdienen dan mannen. Het is echter ook belangrijk om te kijken naar de loonevoluties overheen de loopbaan. Studies tonen aan dat de lonen van vrouwen minder snel stijgen dan die van mannen. Een gevolg hiervan is dat de loonkloof groeit doorheen de tijd. Ook halen vrouwen minder loonvoordeel wanneer ze van job veranderen dan mannen. Tot slot blijkt ook dat vrouwen minder snel promoties maken dan mannen (Cleveland et al., 2005; Goldberg et al., 2004).

Ook in Vlaanderen blijkt er een verschil te zitten in de loonevolutie van vrouwen en mannen. Hierboven hebben we al gezien dat de loonkloof het grootst is op de hoogste niveaus van organisaties. Als we kijken naar de procentuele toename van het loon ten opzichte van het startloon, dan zien we dat mannen en vrouwen hier duidelijk op twee snelheden zitten. Onderstaande figuur geeft een overzicht van de evoluties van het loon van mannen en vrouwen gedurende de eerste vijf jaar van hun loopbaan ten opzichte van het startloon (dat ook hoger ligt voor mannen dan voor vrouwen, de startloonkloof bedraagt 12%) (Theunissen & Sels, 2006). De eerste twee

jaar is de evolutie redelijk gelijk, daarna zien we echter dat mannen plots sterkere loonsstijgingen ervaren dan vrouwen. Na vijf jaar bedraagt de toename bij mannen al meer dan 35%, terwijl vrouwen maar net boven de 25% zitten (Theunissen & Sels, 2006).

Figuur 8: Evolutie van het loon bij mannen en vrouwen tijdens de eerste jaren op de arbeidsmarkt



In verband met loopbaanstabieleit kan gezegd worden dat vrouwen over het algemeen een minder stabiele loopbaan hebben. In de eerste plaats onderbreken vrouwen hun loopbaan vaker dan mannen, bijvoorbeeld omwille van zwangerschap of om familiale redenen (Eagly & Carli, 2007). Daarnaast hebben vrouwen gemiddeld genomen ook een grotere kans om ontslagen te worden (Clark, 1997) en zijn ze iets vaker onvrijwillig mobiel (Coppin & Vandenbrande, 2007). Ook in Vlaanderen blijken loopbanen van vrouwen minder stabiel te zijn dan die van mannen. Zo hebben vrouwen een grotere kans om te switchen tussen het statuut van werkende naar dat van niet-beroepsactieve of werkloze en nemen ze vaker loopbaanonderbreking (Genderzakboekje, 2008; Theunissen et al., in press). Wel blijkt dat de loonimplicaties van het nemen van loopbaanonderbreking soms groter zijn voor mannen dan voor vrouwen, zeker wanneer ze dit doen omwille van familiale redenen (Theunissen et al., in press). Werkgevers zouden onderbrekingen omwille van familiale redenen bij mannen mogelijk zien als een sterker signaal dat familie voor hun werk komt.

7.3.2 | Subjectieve criteria

Wat de objectieve job- en loopbaanmerken betreft, lijken vrouwen zich dus in het algemeen in een minder gunstige positie te bevinden dan mannen. In dit deel bekijken we of dit ook het geval is voor de subjectieve criteria voor kansen in werk.

7.3.2.1 | Subjectieve beleving van de job

In studies rond de subjectieve beleving van de huidige job wordt vaak vastgesteld dat vrouwen meer tevreden zijn met hun job dan mannen (Clark, 1997; Kaiser, 2005). Dit blijkt eveneens het geval te zijn in België (Kaiser, 2005). Dit is een enigszins verrassende bevinding, aangezien vrouwen objectief gezien (o.a. loon en promotie) minder kansen in werk lijken te hebben. Verder krijgen vrouwen ook vaker dan mannen te maken met discriminatie en ongewenste seksuele intimiteiten (zie later) (Clark, 1997; Phelan, 1994; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000). Daarenboven lijken op basis van een aantal specifieke jobkenmerken (bv. verantwoordelijkheid, autonomie) de jobs van vrouwen gemiddeld minderwaardig ten opzichte van die van mannen (Alvesson & Billing, 1997; Benschop, 2006; zie ook verder). Er wordt in deze context dan ook gesproken over de gender-jobtevredenheidsparadox.

Verklaringen voor het bestaan van deze paradox worden vaak gezocht in de loopbaanverwachtingen van vrouwen. Zo zou het kunnen dat vrouwen meer tevreden zijn omdat ze minder (objectief succes) verwachten van hun job, of omdat ze het gevoel hebben dat hun positie op de arbeidsmarkt stukken beter is dan die van vrouwen vroeger. Dit betekent echter ook dat wanneer deze negatieve vergelijkingsbasis wegvalt, de tevredenheid ook kan beginnen dalen. Een andere mogelijke verklaring is dat vrouwen simpelweg hun tevredenheid halen uit andere elementen dan uit hun objectieve kansen in werk. Misschien hechten vrouwen bijvoorbeeld meer belang aan een job die ze graag doen, of waar ze fijne collega's hebben. Tot slot zou er, net als bij oudere werknemers, een zekere selection bias kunnen spelen. Het is immers mogelijk dat alleen de meest tevreden vrouwen op de arbeidsmarkt actief blijven, terwijl diegenen die ontevreden zijn, uitstomen (Clark, 1997; Phelan, 1994; Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000).

Het is belangrijk om op te merken dat deze paradox niet zomaar te veralgemenen valt. De paradox blijkt te gelden in sommige landen, zoals de VS en Groot-Brittannië,

maar niet in andere . Zo vindt men in Spanje, Frankrijk en Japan het tegenovergestelde resultaat , namelijk dat vrouwen minder tevreden zijn met hun job dan mannen (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000). Ook in contexten waar de paradox wel wordt teruggevonden, verdwijnt die vaak als we rekening houden met andere variabelen. Zo verdwijnt dit genderverschil in jobtevredenheid vaak voor jongeren, hoger opgeleiden, mensen in hogere posities, etc. (Clark, 1997).

Wat de werkbaarheid van de job betreft, blijken vrouwen dan weer iets minder goed te scoren dan mannen. In het algemeen ligt de werkbaarheidsgraad van vrouwen in Vlaanderen iets lager dan die van mannen (52,6% tegenover 55,6%). Als we meer in detail kijken, blijken vrouwen vaker problemen te hebben met psychische vermoeidheid en leermogelijkheden (Serv, 2004; 2007). In totaal heeft 41% van de vrouwen last van psychische vermoeidheid en 33% heeft een job die te weinig leer-kansen biedt. Bij mannen liggen deze percentages respectievelijk 37% en 29% (Serv, 2004). Wat plezier in het werk betreft, blijven vrouwen in Vlaanderen beter te scoren dan mannen en wat werk-privé conflicten betreft, is er geen verschil (Serv, 2004; 2007). Dit laatste is enigszins verrassend. Internationaal onderzoek wijst immers vrij consistent op grotere moeilijkheden op dit vlak voor vrouwen dan voor mannen (Crompton & Lyonette, 2006). Dit genderverschil in werk-familieconflict wordt deels verklaard door het feit dat vrouwen meer tijd spenderen aan het huishouden en de opvoeding van de kinderen. Dat blijkt trouwens ook zo te zijn in Vlaanderen. Zo spenderen Vlaamse vrouwen gemiddeld 28 tot 30 uur per week aan familiale en huishoudelijke taken, terwijl dit bij mannen slechts 14 tot 18 uur is (Genderzakboekje, 2005).

Wat de beleving van een aantal specifieke jobkenmerken betreft, blijken vrouwen opnieuw minder goed te scoren dan mannen. Zo vinden vrouwen hun job vaker minder uitdagend en minder gevarieerd dan mannen. Mannen vinden verder vaker dat hun job verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en deskundigheid vraagt. Vrouwen ervaren hun job daarentegen vaker als repetitief en routinematig en als een job die minder ontwikkeling vereist (zie onderstaande tabel - Theunissen & Sels, 2006).

Tabel 28: Gepercipieerde jobkenmerken – verschillen tussen vrouwen en mannen

	% eerder/ helemaal eens	
	V	M
<i>Stellingen waarmee vrouwen het vaker eens zijn</i>		
Ik heb steeds te maken met dezelfde soort problemen in mijn job	45,4	34,9
Ik kan mijn werk grotendeels op routine uitvoeren	36,7	30,0
<i>Stellingen waarmee mannen het vaker eens zijn</i>		
Mijn werk vereist specifieke competenties die schaars zijn	42,1	64,0
Op het werk draag ik veel verantwoordelijkheid voor de toekomst van anderen	36,9	53,5
Ik moet vaak beslissingen nemen, waarbij een vergissing kostbare of ernstige gevolgen kan hebben	54,0	72,6
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het functioneren van een afdeling of werkploeg	54,4	69,5
Ik kan mee de inhoud van mijn werk bepalen	66,5	76,0

7.3.2.2 | Sociale relaties

Studies rond interpersoonlijke relaties op het werk bestuderen vaak het soort netwerk dat mensen opbouwen. Aangezien vriendschappelijke relaties vaak gevormd op een 'homofiele manier, zullen mannen sneller relaties opbouwen met mannen en vrouwen met vrouwen. (Ibarra, 1993, 1995; Mollica, Gray & Treviño, 2003). Hierdoor hebben mannen een belangrijk voordeel op vrouwen: zij zullen gemakkelijker in staat zijn sterke relaties op te bouwen met mensen die hogergeplaatst zijn dan vrouwen, aangezien die hogere functies vaak gedomineerd worden door mannen (cfr. hierboven). Hierdoor zijn hun vriendschapsrelaties ook vaak instrumenteel nuttig zijn, omdat de persoon met wie ze deze sluiten vaker macht, invloed en kennis heeft. Vrouwen zullen daarentegen zich voor instrumentele voordelen echter vaak tot andere mensen moeten richten dan diegene waarmee ze (spontaan) bevriend raken (Ibarra, 1993). Het probleem is echter dat deze instrumentele banden hierdoor vaak minder sterk zullen zijn, waardoor vrouwen er vaak minder informatie en steun uit krijgen dan mannen (Adler & Kwon, 2002; Granovetter, 1973; Ibarra, 1993; Krackhardt, 1995). Dit is ook vaak één van de problemen die vrouwen ervaren bij het vormen van nuttige mentoring relaties. Mentorrelaties blijken het best te werken als ze sterk zijn, maar vrouwen krijgen vaak een mannelijke mentor (aangezien er een gebrek is aan vrouwelijke rolmodellen), waardoor ze hier vaak minder voordeel uit halen dan mannen (Ibarra, 1993; Russell, 1994).

Naast dit probleem om positieve instrumentele relaties op te bouwen, krijgen ook vaker te maken met “negatieve relaties”. Zo blijkt dat ongeveer 10% van alle vrouwen ooit al geconfronteerd is geweest met discriminatie op basis van hun geslacht. Een ander blijvend probleem is het voorkomen van ongewenst seksueel gedrag: volgens sommige cijfers hebben 35-50% van alle vrouwen hier ooit mee te maken gehad tijdens hun loopbaan, en dit ofwel verbaal (het voorstellen van een relatie of het maken seksuele opmerkingen) ofwel meer fysiek (waarbij seksuele handelingen gesteld worden). Uiteraard hebben deze fenomenen een (uiterst) negatief effect op de werkervaringen van vrouwen en kunnen ze ertoe leiden dat vrouwen uiteindelijk beslissen hun job te verlaten (Cleveland et al., 2005; Crosby et al., 2004; Nkomo, 2008). Ook in België blijken vrouwen vaker geconfronteerd te worden met ongewenst seksueel gedrag dan mannen. Qua pesterijen zijn er in België geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen, terwijl mannen dan weer vaker dan vrouwen te maken krijgen met geweld op het werk (Verhue, 2003).

7.3.2.3 | Subjectieve beleving van de loopbaan

Wat genderverschillen in loopbaantevredenheid betreft, is het bestaand onderzoek weinig eenduidig. Sommige studies vinden geen verschillen tussen mannen en vrouwen (e.g. Girard et al., 2006), terwijl andere studies een hogere loopbaantevredenheid vaststellen bij mannen (e.g. Gerson et al., 2007) en nog andere bij vrouwen (e.g. Garfinkel et al., 2004; Keeton et al., 2007). De verklaring voor deze inconsistentie ligt vermoedelijk in het feit dat deze studies telkens focussen op erg specifieke beroepen (bv. psychiaters, academici, artsen). Voor Vlaanderen vonden Verbruggen et al. (2005) geen significante verschillen in loopbaantevredeneheid tussen mannen en vrouwen. Deze bevinding was gebaseerd op data verzameld bij een representatieve steekproef van Vlaamse werknemers.

Tot slot bekijken we nog jobonzekerheid. In een studie in 5 Europese landen, waaronder België, stelden Muñoz de Bustillo en de Pedraza (2007) vast dat vrouwen zich meer onzeker voelden in hun job. Dit bleek eveneens het geval in België afzonderlijk. Dit genderverschil verdween echter toen kenmerken van de arbeidsmarkt, de organisatie en de job in rekening werden genomen. Dit indiceert dat vrouwen zich onzekerder voelen in hun job omdat ze in meer onzekere jobs zitten (bv. met een tijdelijk contract), eerder dan omdat vrouwen zich meer onzeker voelen in het alge-

meen. Cheng en Chan (2008) vonden tot slot in een meta-analyse dat de gevolgen van ervaren jobonzekerheid gelijk waren voor mannen en vrouwen.

7.4 | Mechanismen die kansen in werk beïnvloeden

Al bij al lijken werkende vrouwen zich op meerdere vlakken (o.a. loon, kans op tijdelijk contract, kans op training, risico voor discriminatie) in een minder gunstige positie te bevinden in vergelijking met werkende mannen. In dit deel gaan we opnieuw op zoek naar mogelijke verklaringen. Die verklaringen zoeken we opnieuw in een aantal praktische en feitelijke belemmeringen die ze ervaren, in structurele loopbaanbarrières en in verschillen in individuele keuzes en gedragingen tussen mannen en vrouwen.

7.4.1 | Praktische en feitelijke belemmeringen

Eerst en vooral kan de gezinssituatie een belangrijke invloed hebben op de kansen in werk van vrouwen. Daar waar het openbare leven sinds jaar en dag gelinkt wordt met de man, wordt het gezin gezien als het terrein van de vrouw. Zoals we hierboven reeds aangehaald hebben, wordt het nog steeds als normaal gezien dat vrouwen - ook werkenden vrouwen - meer huishoudelijke en opvoedkundige taken op zich nemen dan mannen (Benschop, 2006). Vrouwen zullen er zo bijvoorbeeld meer werk bij krijgen als er een extra kind in het gezin komt. Als gevolg van dit extra werk dat ze op zich (moeten) nemen in de private sfeer, hebben vrouwen uiteraard minder tijd over om aan de publieke sfeer, bijvoorbeeld op het werk, te spenderen. We zien dan ook dat vrouwen sneller het aantal tijd dat ze doorbrengen op het werk zullen laten beïnvloeden door hun thuissituatie dan mannen (Cleveland et al., 2005). Dit zal een belangrijke invloed hebben op loopbaankansen, aangezien werknemers vaak nog steeds beoordeeld worden op het aantal uren dat ze doorbrengen op het werk. Daarnaast zullen vrouwen hierdoor ook minder tijd kunnen vrijmaken om bijvoorbeeld te netwerken en banden te smeden met hun collega's dan mannen (Eagly & Carli, 2007). Moederschap, en meer bepaald het opnemen van moederschapsverlof, zal er ook voor zorgen dat vrouwen gemiddeld genomen een lagere anciënniteit hebben dan mannen van dezelfde leeftijd. En aangezien anciënniteit een belangrijk criterium is bij

het bepalen van iemands loon en bij het toekennen van promoties, heeft dit een onmiddellijke invloed op bepaalde kansen in werk. Tot slot zal ook de loopbaan van de man een belangrijke invloed hebben op de loopbaan van een vrouw. Naast het feit dat de dit beïnvloedt in welke mate een man actief zal zijn in het huishouden, zien we ook dat vrouwen vaak hun loopbaangedrag aanpassen aan dat van hun man. Zo zullen vrouwen vaak slechts een loopbaan nastreven als dit het ego van hun man niet bedreigt, en hij ermee om kan gaan dat zijn vrouw even, of meer, succesvol is dan hijzelf (Russell, 1994).

Als we dan tenslotte kijken naar het afgelegde loopbaantraject tot nu toe, dan zien we dat mannen en vrouwen vaak andere keuzes maken in het onderwijs. Eerst en vooral zijn vrouwen op de arbeidsmarkt over het algemeen nog steeds minder opgeleid dan mannen, hoewel deze kloof steeds kleiner wordt door de komst van een grote generatie van hoogopgeleide vrouwen (Theunissen & Sels, 2006). Daarnaast kiezen vrouwen vaak inhoudelijk andere opleidingen dan mannen. Concreet zijn vrouwen vaak ondervertegenwoordigd in richtingen waarbij wetenschap, wiskunde of technologie belangrijk zijn (Alvesson & Billing, 1997; Betz, 2005). Zoals blijkt uit de volgende tabel is dit fenomeen van verticale segregatie in het onderwijs ook in Vlaanderen duidelijk merkbaar. Meisjes kiezen nog steeds vaak voor meer ‘zorgende’ opleidingen (zoals verpleegkunde) terwijl mannen meer voor ‘exacte wetenschappen’ kiezen (zoals ingenieursopleidingen) (Theunissen & Sels, 2006). Vrouwen lijken dus vaak voor richtingen te kiezen die aansluiten bij het traditionele beeld rond vrouwelijkheid, terwijl mannen voor ‘hardere’ richtingen gaan. Deze opleidingskeuzes verklaren uiteraard ten dele de verticale segregatie op de arbeidsmarkt, en het bestaan van mannen- en vrouwenjobs.

Tabel 29 Richtingen waarin mannen of vrouwen oververtegenwoordigd zijn (per type)

	Meer vrouwen	Evenwicht	Meer mannen
HO 1 cyclus/ korte type	Secretariaat talen, bedrijfsbeheer, verpleegkunde	Architectuur, regent, onderwijzer lager onderwijs	A1 informatica, industriële wetenschappen
HO 2 cycli/ lange type	Licentiaat journalistiek, tolk, vertaler	Licentiaat bestuurskunde, handelsingenieur, handelswetenschappen	Industrieel ingenieur, landmeter
Universiteit	Filologie, talen, farmacie	Rechten, geneeskunde	Burgerlijk ingenieur, informatica

7.4.2 | Structurele loopbaanbarrières

De kansen in werk van vrouwen worden uiteraard niet enkel bepaald door feitelijke verschillen die er bestaan tussen mannen en vrouwen. Er spelen, net als bij de andere kansengroepen, ook structurele mechanismen een rol waar het individu zelf minder invloed op kan uitoefenen. Op deze mechanismen gaan we hier dieper in.

7.4.2.1 | Stereotypen over vrouwen en mannen

De stereotypen die bestaan over de verschillen tussen en mannen en vrouwen behoren waarschijnlijk tot de denkbeelden die het sterkst zijn ingebed in de maatschappij. Deze stereotypen hangen nauw samen met de traditionele plaats van de vrouw in de private sfeer, waar ze verantwoordelijk is voor de voortplanting, het huishouden en de zorg voor kinderen en familie. In het verlengde van deze ‘natuurlijke’ zorgende rol worden vrouwen vaak gezien als zorgzaam, zacht, warm, vriendelijk en gevoelig. Mannen worden aan de andere kant verbonden met de publieke sfeer (zoals politiek en werk) en vaak gezien als rationeel, ambitieus, competitief, individualistisch en dominant. Mannen en vrouwen worden op deze manier niet alleen voorgesteld als duidelijk verschillend, er wordt ook verondersteld dat wat het ene geslacht ‘heeft’ precies datgene is wat het andere geslacht mist (vrouwen zijn bijvoorbeeld dus warm maar niet competitief, mannen zijn rationeel, terwijl vrouwen emotioneel zijn) (Benschop, 2006; Eagly & Carli, 2007; Heilman, 2001). Deze stereotypen over mannen en vrouwen hebben niet alleen een descriptief karakter, ze zijn ook prescriptief. Ze beschrijven met andere woorden niet alleen hoe vrouwen gedacht worden te zijn, maar ook hoe ze zouden moeten zijn en hoe ze zich zouden moeten gedragen (Heilman, 2001). Van vrouwen wordt dus verwacht dat ze zich ‘vrouwelijk’ – en niet ‘mannelijk’ – gedragen. Zij die zich niet gedragen in overeenstemming met deze typische genderstereotypen, zullen dan ook vaak botsen op afkeuring en negatieve reacties (Heilman, 2001). Vrouwen die zich iets harder, competitiever en dominanter opstellen worden dan ook al snel gezien als ‘de bitch’. Het is belangrijk om op te merken dat de stereotypen meer bindend zijn voor vrouwen dan voor mannen en dat zij sneller. Zo blijkt dat het voor mannen gemakkelijker is om ‘vrouwelijke’ karakteristieken (zoals empathie) ten toon te spreiden zonder daarvoor afgestraft te worden en onmiddellijk hun ‘mannelijke’ kwaliteiten te verliezen. Voor een man kan dit zelfs soms

als een voordeel gezien worden dat ze ‘ondanks’ hun man zijn, toch ook ‘vrouwelijk’ kunnen handelen. Voor mannen is het met andere woorden mogelijk om zowel warm als competent te zijn, daar waar dit voor vrouwen veel minder een mogelijkheid is (Eagly & Carli, 2007).

7.4.2.2. *Vormen van directe en indirecte discriminatie in de werkcontext*

Het feit dat mannen van oudsher organisaties gedomineerd hebben, heeft ertoe geleid heeft dat organisaties meer op hun maat gestructureerd zijn, gebaseerd op standaarden en waarden die mannen bevoordelen (Alvesson & Billing, 1992; 1997). Een belangrijk element hierin is de manier waarop impliciet de ‘normwerknemer’ geconstrueerd wordt. Ondanks het feit dat deze normwerknemer eigenlijk geslachtsloos is, zal het voor mannen gemakkelijker zijn om aan deze norm te voldoen dan voor vrouwen, aangezien de ideale werknemer iemand is die continu beschikbaar is (en dus bijvoorbeeld de loopbaan niet onderbreekt voor een zwangerschap) en lange dagen kan werken (en dus geen tijd moet steken in het zorgen voor kinderen wat dus nog hoofdzakelijk een taak is die weggelegd is vrouwen). In vergelijking met deze ideale norm worden vrouwen vaak beschouwd als minder toegewijde of minder betrouwbare werknemers, die veel tijd in het gezin spenderen, minder willen werken en niet zo gefocust te zijn op hun loopbaan (Benschop, 2006; Crosby et al., 2004; Russell, 1994). Dit kan bijvoorbeeld tot gevolg hebben dat werkgevers minder willen investeren in opleidingen omdat ze denken dat deze minder opbrengen bij vrouwen of dat supervisors het onverantwoordelijk vinden moeders te promoveren of hen laat te laten werken (Eagly & Carli, 2007).

Verder kunnen sectoren, organisaties en functies verschillen in de mate waarin ze een ‘mannelijk’ of een ‘vrouwelijk’ aura hebben. Zo zal het leger een mannelijk imago hebben (en samenhangen met beelden van dominantie en kracht), terwijl een crèche een vrouwelijkere organisatie is (samenhangend met zorg en kinderen). Een ander voorbeeld is dat de meeste mensen nog steeds vreemd opkijken als er plots een vrouwelijke loodgieter voor de deur staat of als ze hun kind afzetten aan de schoolpoort en de kleuterjuffrouw eigenlijk een man blijkt te zijn. Daarenboven blijken ook top- en managementfuncties - ongeacht de sector - een sterke aura van mannelijkheid te hebben (Russell, 1994). Het probleem voor vrouwen is dat des te mannelijker een job ‘is’, des te moeilijker het zal zijn om voor hen om erin als competent gezien te

worden, aangezien zij niet verwacht worden de (mannelijke) eigenschappen te hebben die nodig zijn om er succesvol in te presteren (Heilman, 2001). De eigenschappen die bijvoorbeeld als essentieel gezien worden bij managementfuncties, zijn vooral karakteristieken die in traditionele genderstereotypen worden toegeschreven aan mannen, zoals competitiviteit, ambitie, vastberadenheid en dominantie. Aangezien ervan uitgegaan wordt dat vrouwen deze eigenschappen niet hebben, zullen zij minder snel als competent gezien worden voor dit soort functie, waardoor vrouwen minder snel in dit soort functies terecht komen, er minder goede verwachtingen zijn over hun prestaties, ze minder goed beoordeeld worden en minder zelfstandigheid en feedback krijgen (Heilman, 2001; Russell, 1994). Vrouwen die succesvol willen zijn in een ‘mannelijke’ functie zullen zich dan ook vaak meer ‘mannelijk’ gaan gedragen. Dit betekent echter dat ze de verwachtingen overtreden over hoe een vrouw zich hoort te gedragen, wat ook tot afkeuring en vijandigheid kan leiden. Zo zullen vrouwen die zichzelf teveel promoten en teveel nadruk leggen op hun eigen succes (iets wat normaal gezien verwacht wordt bij mannen, maar niet bij vrouwen) vaak negatieve reacties uitlokken (Eagly & Carli, 2007; Oakley, 2000). Ze lijken dan misschien competent, maar niet langer vrouwelijk of warm en worden plots bekeken als de iron lady of de bitch van de organisatie (Cleveland et al., 2005; Heilman, 2001).

Naast het feit dat vrouwen minder snel als competent gezien worden voor een ‘mannelijke functie’, zullen mannen ook soms zeer negatief reageren op een vrouwelijke collega in een ‘mannelijke’ job. Zo zullen ze bijvoorbeeld denken dat zij minder werklast op zich zal nemen, schrik hebben dat ze hun gedrag zullen moeten aanpassen of vrezen status te verliezen. Dit hangt samen met het feit dat de status, het loon en de doorgroeikansen van een job dalen naarmate ze meer wordt uitgeoefend door vrouwen. (Alvesson & Billing, 1992; 1997; Benschop, 2006; Cleveland et al., 2005; Heilman, 2001).

Samenhangend met het typische aura van een job, kan ook de samenstelling van een organisatie of werkgroep de kansen in werk van vrouwen beïnvloeden (Alvesson & Billing, 1997; Cleveland et al., 2005; Kanter, 1977; Russell, 1994). Als vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, zal de kans groter zijn dat er extra gelet zal worden op hun prestaties, dat ze extra zullen moeten presteren, dat ze sociaal geïsoleerd raken, dat ze geconfronteerd worden met stereotypen en dat er van hen verwacht wordt dat ze zich gaan confirmeren naar die stereotypen. Op die manier is het dus voor vrou-

wen extra moeilijk om gelijke kansen te hebben in contexten die traditioneel door mannen bevolkt worden.

Tot slot zullen de kansen in werk van vrouwen ook beperkt worden door hun verminderde netwerkkansen. Hierboven hebben we er al gewezen dat het voor vrouwen moeilijker zal zijn om nuttige netwerken of mentorrelaties uit te bouwen dan voor mannen. De redenen hiervoor zijn dus dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn op hogere niveaus in de onderneming, dat ze als een minder nuttige netwerkpartner gezien worden en dat mensen vaak verkiezen banden te smeden met mensen die op hen gelijken.

7.4.3 | Eigen gedrag

Zoals we in hoofdstuk 2 besproken hebben, hangen opleidings- en loopbaankeuzes die iemand maakt, sterk samen met de interesses die men ontwikkelt en met het gevoel of men al dan niet kan slagen in een bepaalde activiteit. Beide elementen worden echter sterk beïnvloed door de traditionele genderrolpatronen en de stereotypen over de dingen waarin mannen en vrouwen goed in zijn (Betz & Hackett, 1997; Betz, 2005). De maatschappij verwacht nog steeds andere houdingen en ander gedrag van mannen dan van vrouwen, en via socialisatie en opvoeding worden jongens en meisjes zeer snel geconfronteerd met het juiste, ideale of 'natuurlijke' gedrag voor hun geslacht (Alvesson & Billing, 1997). Zo zullen meisjes en vrouwen dus sterk meer gestimuleerd worden in de richting van typische vrouwenopleidingen en – beroepen. De blootstelling aan dit soort genderrollen zal een belangrijk effect hebben op de interesses die vrouwen ontwikkelen, de manier waarop ze naar zichzelf kijken en hun competenties inschatten (Alvesson & Billing, 1997; Betz, 2005). Als gevolg hiervan onderschatten vrouwen ook vaak hun eigen competenties om te slagen in opleidingen die als mannelijk gezien worden, zoals opleidingen die te maken hebben met wiskunde of wetenschappen. Uiteraard heeft dit als gevolg dat ze zo de bestaande stereotypen bevestigen: aangezien ze het nooit echt geleerd hebben, zullen ze ook niet zo goed zijn in deze gebieden. Op dezelfde manier onderschatten ze vaak hun competenties voor het uitoefenen van functies die als sterk mannelijk gezien worden, zoals technische of managementfuncties (Betz, 2005; Russell, 1994). Dit zal er toe bijdragen dat vrouwen vaak hun eigen keuzeopties beperken en voor vrouwelijk beroepen of opleidingen kiezen, net omdat ze zich voor deze opties, en niet voor dege-

ne die als mannelijk gezien worden, als competent zien (Betz, 2005). Ook het feit dat vrouwen hun loopbaangedrag veel sterker aanpassen dan mannen eens er kinderen zijn (Betz, 2005) kan gezien worden als een gevolg van traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen en met wat als natuurlijk vrouwelijk gezien worden (Alvesson & Billing, 1997; Benschop, 2006; Russell, 1996).

Ten slotte zien we dat vrouwen ook op de werkvloer vaak minder gedrag vertonen dat als ‘mannelijk’ gezien wordt. Zo gaan vrouwen er vaak van uit dat goede prestaties genoeg zijn, en ondernemen ze bijvoorbeeld minder politiek gedrag, houden ze zich minder bezig met machtspeletjes, promoten ze zichzelf minder, zijn ze minder actief bezig met het actief managen van hun loopbaan en leggen ze minder nadruk op hun eigen verdiensten en succes dan mannen. (Russell, 1994). Op deze manier zullen ze echter een aantal vrouwelijke stereotypen bevestigen en vaak als minder competent worden gezien (Alvesson & Billing, 1992). Aan de andere kant is het probleem dat vrouwen die zich te ‘mannelijk’ gedragen, vaak negatieve reacties oproepen (Eagly & Carli, 2007; Oakley, 2000). Vrouwen zitten met andere woorden in een soort ‘double-bind’ situatie, waarin zowel te ‘mannelijk’ als te ‘vrouwelijk’ gedrag stellen hun kansen in werk mogelijk kan ondermijnen (Shapiro et al., 2008).

7.5 | Bevindingen uit de focusgroepen

7.5.1 | Inleiding

Zoals beschreven in hoofdstuk 1, hebben we - in tegenstelling tot bij de vorige kansengroepen - slechts één focusgroep georganiseerd over de kansen in werk van vrouwen. Het gaat hierbij om een focusgroep met zes loopbaanbegeleiders. Uiteraard heeft dit een impact op de bespreking die volgt, aangezien we hier alleen een zicht hebben op de loopbaanproblemen van vrouwen die aan loopbaanbegeleiding hebben deelgenomen, en dit vanuit het standpunt van de loopbaanbegeleiders. Voor de rest is de volgende sectie opgebouwd zoals in de voorgaande hoofdstukken.

7.5.2 | Factoren die kansen in werk beïnvloeden

7.5.2.1. *Objectieve belemmeringen*

Uit de focusgroep met de loopbaanbegeleiders kwam in de eerste plaats naar voren dat vrouwen die naar loopbaanbegeleiding komen, vaak belemmeringen in hun loopbaan ervaren door de confrontatie met traditionele rolpatronen en het feit dat ze nog steeds het overgrote deel van de gezinstaken op zich (moeten) nemen. Vaak gebeurt dit onder (sterke) druk van hun partner en leidt een keuze om niet aan dit traditionele rolpatroon te voldoen tot negatieve reacties van hun omgeving. Deze rol in het gezin is vaak zo tijdsintensief dat het een belangrijke belemmering wordt voor het uitbouwen van een loopbaan. Op die manier worden vele vrouwen ertoe gedwongen om hun loopbaan op te offeren en zich bijvoorbeeld niet bij te scholen, deeltijds te gaan werken of bepaalde promoties aan zich voorbij te laten gaan. Daarnaast hebben vrouwen ook vaak minder tijd om overuren te presteren of te netwerken na de uren, wat hun promotiekansen sterk kan belemmeren.

De rol in het gezin beïnvloedt niet enkel iemands loopbaankeuzes, die keuzes hebben op hun beurt weer een impact op de latere kansen in werk van vrouwen. Ook hun latere loopbaankansen (bijvoorbeeld wanneer de kinderen het huis uit zijn) worden hierdoor sterk bedreigd, aangezien hun loopbaan en CV vol gaten of deeltijdse en tijdelijke jobs er vaak voor zorgen dat ze een achterstand hebben opgelopen ten opzichte van mannen en hierdoor niet meer dezelfde kansen hebben.

Naast de traditionele rolpatronen, ervaren bepaalde vrouwen (met een gezin) ook soms een druk om een goede job uit te oefenen of een goede loopbaan uit te bouwen, bijvoorbeeld door financiële problemen of vanwege ouders die voor hun studies betaald hebben. Tegelijkertijd blijven de traditionele rolverwachtingen. Hierdoor worden vrouwen dus meer dan mannen in 2 rollen geduwd en gedwongen om zowel veel tijd te stoppen in het werk als in hun gezin. Vaak is de druk van deze combinatie zo groot, dat ze nog nauwelijks tijd hebben om met iets anders bezig te zijn dan hun job en hun gezin. Hierdoor hebben ze geen tijd meer voor zichzelf of hobby's, wat op lange termijn tot burn-out kan leiden.

7.5.2.2. *Stereotypen en discriminatie*

Een tweede element dat een belangrijke belemmering kan vormen in de loopbanen van vrouwen is discriminatie. Zo is het voor vrouwen nog steeds moeilijk om binnen te geraken in een traditionele mannensector of mannenjobs. Zo vertelt één van de loopbaanbegeleiders het verhaal van een vrouwelijke cliënte die graag matroos wilde worden. Zij werd echter geweigerd in een voorbereidende opleiding omdat er verondersteld werd dat ze toch geen werk zou vinden in de binnenscheepvaart, aangezien het niet zou getolereerd worden dat zij als vrouw zou samenleven met de schipper en de andere matrozen.

Daarnaast kwam ook discriminatie in de context van zwangerschap ter sprake. Zo worden vrouwen vaak anders behandeld vanaf ze moeder geworden zijn, gebaseerd op het stereotype dat deze vrouwen toch geen interesse meer zullen hebben in het uitbouwen van hun loopbaan. Zo worden dus vaak hun loopbaanpaden en kansen op verdere promotie belemmerd. Daarnaast gebeurt het volgens de loopbaanbegeleiders ook soms dat er tijdens een zwangerschapverlof dingen gewijzigd worden in de organisatie en hun functie, opnieuw vanuit het idee dat deze vrouwen toch niet meer geïnteresseerd zullen zijn in hun loopbaan of minder zullen werken als ze terugkomen. Deze aanpassingen zullen ze dan ook vaak gewoon moeten aanvaarden wanneer ze terugkomen.

7.5.2.3. *Eigen gedrag en attitudes*

Hierboven bespraken we reeds de druk die vrouwen ondervinden om het traditioneel rollenpatroon op te nemen. Hierin speelt ook het gedrag van vrouwen uiteraard een rol, aangezien ze deze rolpatronen vaak internaliseren en zich neerleggen bij deze druk. Hierdoor zullen ze soms hun loopbaan inperken of zich schuldig voelen als ze dit niet doen. Opvallend is echter dat vrouwen hun loopbaan ook al vaak preventief gaan inperken met het oog op een toekomstig gezin. Zo zullen sommige vrouwen reeds vóór ze kinderen of een gezin krijgen, hun loopbaan hieraan beginnen aanpassen en bijvoorbeeld kiezen voor deeltijdse functies of jobs die goed te combineren zijn met een gezin. Op die manier beperkt een gezin hun loopbaan al voor er echt sprake is van een gezin.

Hiermee samenhangend, stellen loopbaanbegeleiders vast dat vele vrouwen zich vaak spontaan wegcijferen en een zorgende rol opnemen. Dit geldt niet alleen in het gezin of de bredere familie (waar ze bijvoorbeeld zorgen voor zieke ouders), maar ook in organisaties. Zo zullen ze vaak allerlei extra taken op zich nemen om anderen te helpen, zonder daarvoor beloond of erkend te worden. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het volgende verhaal van één van de loopbaanbegeleider. De cliënte in kwestie werkte in een traditionele mannensector en nam daar heel sterk een moederrol op zich. Zij investeerde veel tijd in ieders problemen en werd op die manier onmisbaar in het bedrijf, zonder daar ooit voor beloond of erkend te worden. Tegelijkertijd bleef er hierdoor minder tijd over voor andere, meer jobspecifieke taken. Volgens de loopbaanbegeleiders praten vrouwen dit soort zorgende (en soms ondergeschikte) rol vaak zelf goed. Ze vinden wat ze doen vaak heel vanzelfsprekend, waardoor ze nooit voor hun rechten opkomen of de vruchten voor hun werk plukken. Op die manier houden ze deze situatie, die hun loopbaankansen sterk kunnen schaden, dus vaak zelf in stand door een gebrek aan assertiviteit en/ of besef van de waarde van de zorgende rol die ze opnemen.

7.5.3 | Loopbaanbegeleiding met vrouwen

Het type vragen waarmee vrouwen volgens de loopbaanbegeleiders naar loopbaanbegeleiding komen, draait sterk rond de balans tussen werk en gezin. Ofwel komen vrouwen expliciet met vragen rond dit onderwerp naar de begeleiding, ofwel blijkt dat dit issue verweven zit in de traditionele, algemene loopbaanvragen die ze willen beantwoorden met hun gezin in het achterhoofd. Vragen gaan dus bijvoorbeeld over hoe ze promotie kunnen krijgen en toch tijd kunnen vrijmaken voor hun gezin, over hoe ze hun gezin beter kunnen inpassen in hun loopbaan, of over hoe ze hun loopbaan kunnen afbouwen om meer bij hun gezin te zijn.

De voornaamste elementen waarrond loopbaanbegeleiding bij vrouwen dan ook werkt, is tijdsmanagement, prioriteiten kunnen stellen en grenzen stellen. Hierbij wordt er bijvoorbeeld ingegaan op hoe ze meer tijd in hun werk kunnen steken zonder hun gezin hieronder te laten leiden, hoe ze meer tijd voor zichzelf kunnen creëren, hoe ze hun partner ervan kunnen overtuigen meer taken op zich te nemen, of hoe ze een loopbaan kunnen behouden en toch meer thuis kunnen zijn. Daarnaast helpt loopbaanbegeleiding vrouwen ook vaak met het omgaan met het schuldgevoel

dat ze voelen als ze het traditionele rollenpatroon niet volgen of met het opbouwen van assertiviteit, zodat vrouwen beter opkomen voor hun rechten, zowel op het werk als in het gezin.

7.6 | Conclusie

7.6.1 | Zijn vrouwen een kansengroep in werk?

Het doel van dit hoofdstuk was te bekijken of vrouwen geen ontbrekende kansengroep zijn in het huidige denken rond loopbaanbegeleiding. Aangezien kansen op werk het criterium was om de andere groepen als kansengroepen te identificeren, hebben eerst gekeken naar de werkzaamheidsgraad van vrouwen in Vlaanderen. Hieruit bleek dat vrouwen, net als allochtonen, arbeidsgehandicapten, ouderen en kortgeschoolden, een lagere werkzaamheidsgraad hebben dan gemiddeld. Hun werkzaamheidsgraad ligt bovendien lager dan die van middengeschoolden. Op basis van dit criterium zou men deze groep dus als een bijkomende kansengroep kunnen beschouwen.

Zoals we in hoofdstuk 2 besproken hebben, lijken – in het kader van loopbaanbegeleiding – de kansen *in* werk echter een beter criterium om een groep als een kansengroep te identificeren. Daarom zijn we ook op dit vlak mannen en vrouwen met elkaar gaan vergelijken. De resultaten van deze literatuurstudie tonen aan dat bij de objectieve criteria vrouwen duidelijk lager scoren dan mannen, en dit zowel op het gebied van arbeidsvoorwaarden als wat de arbeidsinhoud betreft. Bij de subjectieve criteria is er een meer genuanceerd beeld. Vrouwen lijken meer tevreden met hun job, maar ervaren meer problemen op een aantal werkbaarheidsaspecten en wat de sociale relaties op het werk betreft. Al bij al lijken er dus sterke argumenten om vrouwen als een kansengroep in werk te erkennen.

7.6.2 | Reflecties rond vrouwen in het huidige beleid

7.6.2.1. Het bereik van vrouwen door loopbaanbegeleiding

Als we kijken naar het huidige bereik van vrouwen door loopbaanbegeleiding, dan zien we dat dit (in tegenstelling tot andere kansengroepen) absoluut geen probleem

is. Zo bleek uit een recente bevraging waaraan 12 van de toen 14 actieve loopbaancentra deelnamen dat ongeveer 62% van hun cliënten vrouwen waren (Verbruggen & Sels, 2009). Hoewel dit grote bereik zeker positief te noemen is, levert het wel een uitdaging op voor het huidige beleid. Moesten vrouwen immers simpelweg opgenomen worden als extra kansengroepen voor loopbaanbegeleiding, dan wordt de verplichting om jaarlijks voor minstens 50% personen uit een kansengroep te begeleiden, eigenlijk overbodig, aangezien centra dit percentage waarschijnlijk al zouden bereiken door de aanwezigheid van vrouwen. Het nadeel hiervan is dat de kansen van andere kansengroepen hierdoor sterk in het gedrang kunnen komen, aangezien loopbaancentra hierdoor minder incentives hebben om moeite te doen om ook hen te bereiken. Zo kan het opnemen van vrouwen als extra kansengroep de deelname van andere kansengroepen aan loopbaanbegeleiding dus mogelijk doen dalen. Als vrouwen worden opgenomen als extra kansengroep, moet er dus wel op gelet worden dat dit gebeurt op een manier die de belangen van de andere kansengroepen en de inspanningen om hen te bereiken, niet in het gedrang brengt.

7.6.2.2. Belang van aandacht voor vrouwen die lid zijn van de andere kansengroepen

Het is ook belangrijk om op te merken dat niet alle vrouwen met dezelfde barrières geconfronteerd worden. Zo zullen vrouwen die ook nog lid zijn van een andere kansengroep (bijvoorbeeld allochtone vrouwen) het vaak nog eens zo moeilijk hebben (Betz, 2005; Hackett & Byars, 1996). Toch is het te eenvoudig om aan te nemen dat de barrières van twee kansengroepen gewoon naast elkaar bestaan en als het ware opgeteld kunnen worden. Zo is het seksisme dat allochtone vrouwen ervaren vaak anders dan datgene dat autochtone vrouwen meemaken, aangezien er andere beelden en stereotypen bestaan over allochtone vrouwen dan over autochtone vrouwen (Benschop, 2006). Het is dus steeds belangrijk om te kijken hoe verschillende vormen van uitsluiting en achterstelling elkaar beïnvloeden en hoe ze samen kunnen inwerken op de kansen in werk van een specifieke vrouw.

7.6.3 | Vrouwen in loopbaanbegeleiding

7.6.3.1. *Verkennen van alternatieve opties*

Zoals we hierboven reeds aangehaald hebben, zien vrouwen vaak beperktere mogelijkheden op de arbeidsmarkt voor zichzelf. Belangrijk is hierbij te onderzoeken in welke mate ze deze beperking aan zichzelf opleggen. Zo zullen vrouwen hun eigen capaciteiten voor het uitvoeren van meer ‘mannelijke’ activiteiten vaak onderschatten. Als dit het geval is, kan loopbaanbegeleiding hierop inspelen en proberen het zelfvertrouwen om deze activiteiten te ondernemen te ondersteunen en de angst die eraan verbonden is te doen afnemen. Op die manier kunnen het aantal loopbaanopties die vrouwen voor zichzelf zien, sterk uitbreiden (Betz, 2005; Russell, 1994).

7.6.3.2. *Omgaan met barrières*

Het kan ook belangrijk zijn om vrouwen te helpen voorbereid te zijn op de barrières die ze kunnen tegenkomen, zodat ze beter kunnen inschatten of een bepaalde faalervaring wel effectief te wijten is aan hun eigen gedrag. Daarnaast lijkt het belangrijk om met vrouwen te werken aan het gevoel dat ze effectief iets aan deze barrières kunnen veranderen. Alleen als ze genoeg eigenwaarde en zelfvertrouwen hebben, zullen ze immers in staat zijn te blijven opboksen tegen de tegenkanten waarmee ze geconfronteerd zullen worden.

7.6.3.3. *Overleven in een mannenwereld*

Zoals we hierboven reeds aangehaald hebben, kan het nodig zijn dat vrouwen meer ‘mannelijk’ gedrag vertonen, maar kan dit ook een risico in houden. Zo zullen vrouwen vaak sterk afgestraft te worden als ze ‘mannelijk’ gedrag stellen of zich begeven in sterk mannelijke contexten. De kans is dan ook reëel dat vrouwen die werken in een ‘mannelijke’ job, dit subjectief een heel stuk minder gaan beleven dan een objectief minder succesvolle (vrouwelijke) job (Melamed, 1995). Het is belangrijk om dit risico duidelijk te bespreken en naar manieren te zoeken om dit te beperken. Voorbeelden hiervan zijn hun positie verstevigen door goede contacten of unieke expertise op te bouwen of manieren waarop hun positie kan ondergraven worden (bvb. hen uitsluiten van beslissingen) proberen counteren (Russell, 1994).

7.6.3.4. *Het belang van netwerken benadrukken*

Het kan ook belangrijk zijn om vrouwen te helpen of aan te sporen om bewust op zoek te gaan naar sociale steun, hulp en mentoring van andere vrouwen. Dit kan hen niet tips opleveren over hoe ze kunnen omgaan met seksisme op de werkplek, maar ook bredere steun die ze nodig kunnen hebben om hun loopbaan vorm te geven. Toch betekent dit niet dat vrouwen geen moeite meer moeten doen om netwerken met mannen op te bouwen, aangezien zij zich vaak in de machtige posities van een organisatie bevinden. Steun van andere vrouwen, zeker als die hogergeplaatst zijn dan zichzelf, zal echter een nuttige aanvulling zijn op deze mannelijke contacten (Russell, 1994).

7.6.3.5. *Omgaan met de balans familie - werk*

Tot slot lijkt het belangrijk vrouwen te helpen manieren te zoeken om de combinatie van werk en gezin gemakkelijker te maken. Hoewel het onmiddellijk bereiken van een gelijke verdeling van het werk in het huishouden misschien te hoog gegrepen is, kunnen er toch naar manieren gezocht worden waarop vrouwen een gezin en een loopbaan beter kunnen combineren. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren door manieren te zoeken om de partner meer in te schakelen of door gebruik maken te van betaalde hulp (Betz, 2005). Een probleem hierbij is dat vrouwen die dit soort strategieën gebruiken, zich vaak schuldig voelen en zichzelf als een slechte moeder zien. Ook rond dit schuldgevoel kan loopbaanbegeleiding proberen werken (Russell, 1994; Crosby et al., 2004).

Hoofdstuk 8

Andere groepen

8.1 | Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we nog een aantal andere groepen die als een kansengroep in werk beschouwd zouden kunnen worden. Meer specifiek gaan we in op alleenstaande ouders, personen in armoede, de invloed van persoonlijkheid, holebi's en de invloed van schoonheid/ uiterlijk. Op deze manier willen we tonen dat men bij de keuze van kansengroepen op zich heel ruim kan gaan. Aangezien deze groepen niet alleen weinig aandacht krijgen in het beleid, maar ook in de literatuur, hebben we deze groepen samengebracht in één hoofdstuk.

8.2 | Alleenstaande ouders

Een eerste groep die we additioneel onder de loep nemen zijn de alleenstaande ouders. Alleenstaande ouders omvatten mannen en vrouwen die aan het hoofd staan van een huishouden, die niet samenwonen met een partner, maar wel met één of meer (eigen of stief-)kinderen” (Lodewijckx, 2001). Door het toenemend aantal echtscheidingen wordt deze groep een steeds belangrijker aandeel in de maatschappij en dus ook op de arbeidsmarkt. In de Verenigde Staten bijvoorbeeld zijn maar liefst 28% van alle huishoudens éénoudergezinnen (Paulin & Lee, 2002). In Vlaanderen is het aandeel alleenstaande ouders iets beperkter. Zoals blijkt uit onderstaande tabel was in 2006 vier procent van alle Vlamingen op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) alleenstaande ouder. Dit komt neer op ongeveer 17% van alle gezinnen met kinderen.

Tabel 30: Gezinsituatie van Vlamingen op beroepsactieve leeftijd (Bron: EAK – bewerking WSE 2006)

	%
Alleenstaand	11%
Samenwonend met partner zonder kinderen	22%
Samenwonend met partner en 1 kind	16%
Samenwonend met partner en 2 kinderen	16%
Samenwonend met partner en 3 of meer kinderen	7%
Hoofd eenoudergezin	4%
Andere	24%

Alleenstaand ouderschap blijkt zelden een bewuste of vrijwillige keuze te zijn (Lodewijckx, 2004). Meestal wordt men alleenstaande ouder na een (echt)scheiding of bij het overlijden van de partner. De reden voor het éénouderschap blijkt gerelateerd met de leeftijd de persoon. Alleenstaande ouders jonger dan 54 jaar zijn veelal (wettelijk of feitelijk) gescheiden en ‘oudere’ alleenstaande ouders (60 jaar of ouder) zijn veelal verweduwd (Lodewijckx, 2004). Het is uiteraard belangrijk op te merken dat alleenstaand ouderschap vaak een voorbijgaande toestand is, waar mensen redelijk snel in en uit kunnen bewegen.

Als we verder kijken naar de samenstelling van deze groep, dan blijkt dat de grote meerderheid van de alleenstaande ouders vrouwen zijn tussen de 25 en de 49 jaar oud (60%) en vrouwen tussen de 50 en de 64 jaar oud (20%). Mannen zijn beduidend minder vaak alleenstaande ouder (18%) (Steunpunt WSE, 2006). Bovendien blijkt alleenstaand ouderschap bij mannen veelal korter te duren dan bij vrouwen (Valgaeren, 2008). Qua aantal kinderen, blijken de meeste alleenstaande ouders 1 kind ten laste te hebben. Alleenstaande mannen en vrouwen tussen de 35 en de 45 jaar hebben vaak meerdere kinderen ten laste (Lodewijckx, 2004).

8.2.1 | Werkzaamheidsgraad

De werkzaamheidsgraad van alleenstaande ouders in Vlaanderen bedroeg in 2006 68% (zie onderstaande tabel). Hiermee ligt hun werkzaamheidsgraad iets – zij het niet veel – hoger dan het gemiddelde in Vlaanderen (wat 65% bedroeg in 2006). Niet alleen ligt de werkzaamheidsgraad iets hoger onder alleenstaande ouders, ook de werkloosheidsgraad ligt hoger (10% versus 3% - cijfers op basis van EAK 2006). Hiervoor zijn er twee belangrijke verklaringen (Geurts, 2006; Valgaeren, 2008). In de eerste plaats kunnen alleenstaande ouders niet geschorst worden door de RVA als ze

niet actief op zoek zijn naar werk. Daarnaast is er voor alleenstaande ouders ook vaak minder te winnen bij werken en dit door de combinatie van een relatief hoge uitkering, een potentieel laag inkomen en bijkomende kosten voor kinderopvang. Dit is de zogenaamde “werkloosheidsval”.

Tabel 31: Arbeidsmarktpositie van alleenstaande ouders (Bron: EAK – bewerking WSE 2006)

	Totaal	16-24j	25-49j	50-64j
Werkend	68%	39%	72%	56%
Werkloos	10%	26%	11%	6%
Inactief	22%	35%	16%	37%
Totaal	100%	2%	71%	28%

De arbeidsmarktpositie van alleenstaande ouders blijkt afhankelijk te zijn van de leeftijd. Zoals blijkt uit de bovenstaande tabel, is de werkzaamheidsgraad het hoogst onder alleenstaande ouders tussen de 25 en de 49 jaar oud. Jonge alleenstaande ouders hebben het duidelijk erg moeilijk om werk te vinden. Alleenstaande 50-plussers zijn dan weer vaker inactief. Zij maken vermoedelijk vaker gebruik van vervroegde uitredemogelijkheden om de combinatie werk-gezin mogelijk te maken. Naast leeftijd blijkt ook geslacht de arbeidsmarktpositie van alleenstaande ouders te beïnvloeden. Mannen (77%) blijken namelijk vaker aan het werk dan vrouwen (66%). Bovendien blijkt de werkzaamheidsgraad van alleenstaande moeders lager te liggen dan die van moeders met een partner (71%) (Valgaeren, 2008).

8.2.2 | Objectieve & subjectieve kansen in werk

Aangezien de literatuur over de arbeidsmarktpositie van alleenstaande ouders redelijk beperkt is, kunnen we maar een zeer beknopt overzicht geven van hun objectieve en subjectieve kansen in werk. Overeenkomstig hun aandeel in deze groep, focust de bestaande literatuur vooral op alleenstaande moeders, waardoor we een veel minder duidelijk beeld hebben van de situatie van alleenstaande vaders. We proberen in wat volgt toch een zeker beeld te geven over de objectieve en subjectieve kansen in werk van deze groep.

Als we kijken naar loon, dan gaat de meeste aandacht in de literatuur uit naar het feit dat een enkel loon vaak niet voldoende is om een gezin te onderhouden. Dit blijkt vooral het probleem te zijn bij alleenstaande moeders, die in het algemeen minder verdienen dan alleenstaande vaders (Burden, 1986; Dowd, 1995; Harris, 1993;

Zhan & Pandey, 2004). Als gevolg hiervan hebben gezinnen van alleenstaande ouders (en dan vooral van alleenstaande moeders) een grotere kans om zich in armoede te bevinden, waardoor ze dus vaak overlappen met de groep die we hierna bespreken, met name mensen in armoede (Pena-Casas & Latta, 2004).

In verband met arbeidstijden, blijkt dat alleenstaande ouders vaak part-time werken (Dowd, 1995). Als we het vergelijken met andere groepen op de arbeidsmarkt, dan zien we dat deze groep vaker part-time werken dan singles zonder kinderen (Tharenou, 1999), maar dat dit verschil anders ligt als we kijken naar andere werknemers met kinderen. Zo werken alleenstaande moeders vaker voltijds dan moeders in een koppel, terwijl dit bij mannen net het omgekeerd is: zij werken vaker deeltijds wanneer ze alleenstaand zijn dan wanneer ze in een koppel zitten. Toch is de vertegenwoordiging van alleenstaande vaders in deeltijdse arbeid nog steeds stukken kleiner dan die van alleenstaande moeders (Geurts, 2006).

Uit internationaal onderzoek blijkt dat alleenstaande moeders hun loopbaan vaker onderbreken dan vrouwen zonder kinderen, maar niet dan moeders met een werkende man (Tharenou, 1999). Als we kijken naar Vlaanderen, dan blijkt echter dat alleenstaande moeders veel minder gebruik maken van systemen van voltijdse onderbreking van de loopbaan of vermindering van de arbeidsduur dan moeders met een partner. Bij vaders verschillen deze cijfers nauwelijks en zijn ze zowel in de toestand met als zonder partner beduidend lager dan die bij vrouwen (Geurts, 2006).

Daarnaast zijn alleenstaande moeders oververtegenwoordigd in allerlei tijdelijke en onzekere types jobs, zoals uitzendjobs, seizoensarbeid of werk via dienstencheques (Geurts, 2006).

Als we kijken naar promoties, dan zien we dat familiestructuur een belangrijke invloed heeft op de promoties van managers. Zo blijkt dat de vooruitgang in organisaties kleiner is voor vrijgezellen zonder kinderen en voor alleenstaande vaders dan voor mensen in een andere gezinssituatie. Alleenstaande vrouwen van hun kant, blijken niet echt nadelen te hebben bij hun doorstroom naar hogere niveaus (Tharenou, 1999).

Een vaak besproken probleem in de context van alleenstaande ouders is de combinatie van werk en gezin. Vaak is het voor deze groep moeilijk een (voltijdse) job te combineren met het uitoefenen van hun gezinstaken. Vooral alleenstaande moeders blijken hierdoor vaker te maken te hebben met depressie en stress (Burden, 1986;

Valgaeren, 2008). Mannen lijken hier minder problemen mee te hebben, mogelijk omdat de kinderen minder full-time bij hen wonen.

Kwantitatieve analyses

De werkbaarheidsmonitor laat toe om alleenstaande ouders te vergelijken met personen in een ander gezinstype op het vlak van de werkbaarheid van hun job. We bekijken hier de uitkomsten van de ANOVA analyses (met post-hoc Bonferro-ni-testen), zowel voor de werkbaarheidsindicatoren (nl. psychische vermoeidheid, geen plezier in het werk, werk-familie conflict en leermogelijkheden) als voor de beleving van de kenmerken van de job (o.a. autonomie).

Wat de werkbaarheidsindicatoren betreft, vinden we een invloed van de gezinssituatie op twee indicatoren, namelijk op werk-familie conflict en op leermogelijkheden in de job. De resultaten wijzen evenwel niet op mindere kansen in werk op dit vlak voor alleenstaande ouders. **Werk-familie conflict** blijkt het hoogst te zijn bij mensen met kinderen; en dan vooral bij diegenen die een partner hebben met een job. Deze personen hebben uiteraard wel een partner om op terug te vallen, maar mogelijk verhoogt deze partner ook het werk-familie conflict omdat men dit ook zorgt voor een “extra partij” waar men tijd voor moet vrijmaken. Daarnaast hebben ook ouders zonder partner (i.e. alleenstaande ouders) en ouders met een partner die niet werkt gemiddeld hogere werk-familieconflicten dan personen zonder kinderen. Wat **leermogelijkheden** betreft, lijken alleenstaande ouders niet te verschillen van de andere personen. Vooral personen zonder kinderen die een partner hebben die niet werkt, blijken weinig leermogelijkheden te ervaren in hun job. Dit is gerelateerd met hun scholingsniveau. Personen zonder kinderen met een niet-werkende partner zijn vaker kortgeschoold en zoals we zagen in hoofdstuk 6 krijgen kortgeschoolden vaak minder leermogelijkheden in hun job.

Wat de jobkenmerken betreft, vinden we dat alleenstaande ouders significant meer **emotionele belasting** ervaren door hun job dan personen uit de meeste andere gezinstypes, behalve de ouders met een partner die werkt. Alleenstaande

ouders lijden ook het vaakst onder een gebrek aan **autonomie** in hun job. Mogelijk gaat het hierbij vooral om autonomie in het bepalen van de werktijden en/ of werkplaats, wat de combinatie werk-privé mogelijk zou kunnen vergemakkelijken. **Fysieke belasting** komt vooral vaak voor onder samenwonende ouders wiens partner niet werkt. Het gaat hier vaak om kortgeschoolde mannen, die vaker in de industrie en in arbeidersjobs werken. Alleenstaanden zonder kinderen klagen het minst over **werkdruk**, maar het vaakst over een gebrek aan **taakvariatie**. Het gaat hier vooral om jonge mensen, die vermoedelijk vaak in startersjobs terecht komen waar deze aspecten wat lager kunnen liggen.

8.2.3 | Mechanismen

Bovenstaande paragrafen tonen aan dat alleenstaande ouders minder kansen lijken te hebben in werk, hoewel hun werkzaamheidsgraad iets hoger ligt dan gemiddeld. In deze paragraaf bespreken we een aantal mechanismen die deze kansen in werk kunnen helpen verklaren. Net als in de vorige hoofdstukken bespreken we zowel een aantal feitelijke beperkingen als discriminerende processen en interne barrières. Hierbij merken we op dat bij alleenstaande moeders uiteraard ook de mechanismen spelen die we voor vrouwen in het algemeen besproken hebben in hoofdstuk 7.

Een probleem waarmee alleenstaande ouders meer geconfronteerd worden dan singles zonder kinderen of gezinnen met kinderen, is de zware combinatie van alleen financieel verantwoordelijk te zijn voor een gezin en volledig verantwoordelijk te zijn voor de kinderen. Alleenstaande ouders moeten zich bekommeren om allebei deze verantwoordelijkheden, terwijl andere groepen zich vaak kunnen of moeten focussen op slechts één van deze issues. Als we kijken naar de situatie van ouders in een koppel, dan vinden we hier nog steeds een belangrijke invloed van de traditionele rolpatronen, waarin mannen de voornaamste kostwinner zijn en vrouwen vooral verantwoordelijk zijn voor het huishouden zorgen. Hierdoor kunnen mannen dus terugvallen op hun vrouw voor huishoudelijke taken, waardoor zij meer tijd kunnen investeren in hun loopbaan. Vrouwen van hun kant zullen zo vaak terugvallen op het inkomen van hun man en hierdoor minder werken (Tharenou, 1999).

Alleenstaande ouders zijn dus alleen verantwoordelijk voor het financiële overleven van hun gezin, wat er vaak voor zorgt dat vrouwen meer moeten gaan werken

dan wanneer ze in een koppel zaten (Valgaeren, 2008). Vrouwen zitten hierbij echter met het probleem dat ze vaak een achterstand hebben op het gebied van werkervaringen (bijvoorbeeld omdat ze in het verleden slechts sporadisch of deeltijds gewerkt hebben), waardoor zij vaak een stuk minder kansen in werk hebben dan mannen (Geurts, 2006; Valgaeren, 2008).

Aan de andere kant zijn ze dus ook volledig verantwoordelijk voor de kinderen. Aangezien hun sociaal netwerk vaak kleiner is dan dat van een ouderpaar (Valgaeren, 2008), betekent full-time gaan werken (wat financieel nodig blijkt te zijn) dat alleenstaande ouders voor kinderopvang zullen moeten betalen. Een probleem hierbij is dat het uitbesteden van gezinstaken (zowel kinderopvang als andere huishoudelijke taken) financieel vaak niet haalbaar is (Geurts, 2006; Valgaeren, 2008). Hierdoor zullen vele alleenstaande ouders de afweging moeten maken tussen wat hen het meest oplevert: full-time werken en op een andere manier voor opvang zoeken of part-time werken en zelf meer voor de kinderen zorgen. Het probleem bij deze laatste optie is dat dit misschien wel kan helpen om de combinatie van arbeid en gezin beter mogelijk te maken, maar het financieel gewoon zwaarder wordt (Geurts, 2006). Toch blijkt dat alleenstaande ouders niet noodzakelijk meer tijd spenderen in het huishouden: dit geldt wel voor alleenstaande mannen, maar niet voor alleenstaande vrouwen die vaak minder tijd besteden aan het gezin (dus de combinatie kinderen en huishoudelijke taken) dan getrouwde vrouwen. Voor alleenstaande mannen is dit net het tegenovergestelde (Burden, 1986). Hierdoor zullen mannen ook vaak minder uren werken dan wanneer ze in een koppel zaten (Valgaeren, 2006).

Het feit dat alleenstaande ouders deze beide verantwoordelijkheden moeten combineren, kan uiteraard hun onderhandelingspositie tegenover werkgevers verzwakken. Alleenstaande ouders zullen hierdoor mogelijk sneller kwalitatief minder goede jobs aannemen als ze een goed inkomen garanderen. Bovendien zullen ze – als ze in een kwalitatief minder goede job zitten – wellicht ook minder snel van werk veranderen om hun gezin niet in onzekerheid te storten.

Daarnaast bestaan er een aantal stereotypen over werknemers afhankelijk van hun familiale situatie. Zo worden éénuoudergezinnen toch nog vaak als probleemgezinnen gezien, waarin de alleenstaande ouder veel tijd zal moeten steken (Dowd, 1995). Zo verwacht men van alleenstaande ouders dan ook dat ze minder zullen willen werken, niet op onregelmatige uren zullen willen werken, en niet zullen willen

overwerken (Kim, 1998; Tharenou, 1999). Hierdoor zullen ze snel gezien worden als minder betrouwbare en toegewijde werknemers. Traditionele gezinnen worden daarentegen gezien als een bron van stabiliteit en een teken van verantwoordelijkheid (Tharenou, 1999). Dit stereotype lijkt vooral een rol te spelen bij alleenstaande vaders, wiens gedrag als alleenstaande ouder het sterkst lijkt in te gaan tegen de traditionele rollen.

8.3 | Personen in armoede

Hoewel België – en de ruimere Europese Unie – behoren tot de rijkste gebieden van de wereld, leven er ook hier mensen in armoede. Het geschatte aandeel Europeanen dat onvoldoende middelen heeft om in de basisbehoeften te voorzien, wordt geschat op 17%. In België wordt dit aandeel geschat op ongeveer 12% en in Vlaanderen op 9% (Marx et al., 2009).

Hoewel armoede voornamelijk een zaak is van werklozen en inactieven, is er ook een niet onaanzienlijke groep werkenden die moeite hebben om in hun basisbehoeften te voorzien. Het gaat om iets minder dan 4% van de werkende Vlamingen oftewel ongeveer 92.050 personen. In vergelijking met de rest van Europa is dit aandeel aan de relatief lage kant. In Nederland ligt het aandeel armen onder de werkenden bijvoorbeeld op 6% en in Italië en Griekenland zelfs boven de 10% (Marx et al., 2009). Dit zou volgens Marx en collega's (2009) grotendeels te maken hebben met verschillende elementen van de arbeidsmarktregulering, zoals kinderbijslag op relatief hoog niveau (zeker voor grote gezinnen), het feit dat eenoudergezinnen relatief beperkt voorkomen in ons land en verschillende regelingen om tweeverdieners te ondersteunen (bv. kinderopvang).

Onder de werkende Vlamingen komt armoede vooral voor bij de zelfstandigen. Van hen leeft 14,5% in armoede. Bij voltijdse werknemers bedraagt dit aandeel slechts 1,7% en bij deeltijds werkenden is dit 3,1%. Hierbij moet wel de opmerking gemaakt worden dat uit internationaal onderzoek blijkt dat de levensstandaard van zelfstandigen vaak onderschat wordt, aangezien het geen rekening houdt met een heel aantal elementen die bijdragen aan het gezinsinkomen (Pena-Casas & Latta, 2004). Als we kijken naar geslacht, blijkt armoede vaker voor te komen bij vrouwen dan bij mannen. Verder blijkt het armoederisico het grootst bij de jongeren en de ou-

deren. Het zijn vooral de jonge werknemers (jonger dan 25 jaar) en de oudere zelfstandigen (55 jaar of ouder) die een groter armoederisico lopen. Ook het opleidingsniveau beïnvloedt het armoederisico. Zo vinden we het grootste aandeel armen onder de personen met enkel een diploma lager onderwijs. Ook werkenden met maximum een diploma lager of hoger secundair onderwijs heeft, lopen nog een aanzienlijk risico op armoede. Tot slot hebben mensen van allochtone afkomst meer kans om werkende armen te zijn (Pena-Casas & Latta, 2004). Het aandeel armen lijkt in Vlaanderen tot slot vrij stabiel. Er was geen significante stijging in de periode 2004-2006 (Marx et al., 2009).

8.3.1 | Definitie

Voor we de relatie tussen armoede en ‘kansen in en op werk’ bespreken, staan we nog kort stil bij de definitie van armoede. Het is immers belangrijk om op te merken dat er geen eenduidige definitie bestaat over wat armoede precies betekent. Soms kijkt men naar het absolute inkomen van een gezin; soms naar het relatieve. Soms kijkt men niet naar inkomen, maar eerder naar het feit of men in bepaalde basisbehoeften kan voorzien (bv. verwarming). In de Europese Unie beschouwt men over het algemeen iemand als “arm” wanneer deze persoon in een gezin woont waarvan het ‘equivalent’ gezinsinkomen lager is dan 60% van de mediaan (Atkinson et al., 2002; Marx et al., 2009). Met de term ‘equivalent’ duidt men aan dat er rekening mee wordt gehouden dat een gezin met meerdere personen schaalvoordelen hebben wat hun onkosten en consumptie betreft. Zo krijgt de eerste volwassene in het gezin een equivalentiefactor gelijk aan 1 en de volgende volwassenen krijgen de score 0,5. Voor kinderen hanteert men de factor 0,3.

8.3.2 | Werkzaamheidsgraad

Er bestaat een duidelijke correlatie tussen werken en de kans om in armoede te leven. Werkenden lopen duidelijk een lager risico op armoede dan wie niet werkt. Dat blijkt ook uit de werkzaamheidsgraad. De werkzaamheidsgraad onder personen in armoede bedroeg in 2006 namelijk 25,6%. Dit is bijna drie keer zo weinig als het gemiddelde in Vlaanderen. Personen in armoede lijken dus heel wat minder kansen op werk te hebben. We merken hierbij op dat de causale relatie tussen werken en armoede ver-

moedelijk dubbel is. Personen die niet werken, hebben een lager gezinsinkomen, wat hun kans op armoede logischerwijze vergroot. Tegelijkertijd kan armoede ook de kans verkleinen om opnieuw werk te vinden. Gebrek aan financiële armslag kan immers maken dat men geen gebruik kan maken van bepaalde kanalen om werk te zoeken (bv. internet, telefoon), dat men zich verplaatsingskosten (of kinderopvang tijdens de verplaatsing) moeilijker kan permitteren, dat men minder kan investeren in het eigen voorkomen, enzovoort.

8.3.3 | Objectieve & subjectieve kansen in werk

De literatuur over werkende armen is, zeker in Europa, zeer beperkt. De literatuur die bestaat, gaat daarenboven voornamelijk in op de redenen waarom iemand arm is, eerder dan de arbeidssituatie van werkende armen. Een bijkomend probleem is dat armoede vaak 'gemeten' wordt op het niveau van het gezin (is een gezin arm of niet), waardoor er vaak minder aandacht is voor de individuele (arbeids)situatie van bepaalde gezinsleden. We proberen hier toch een zekere indicatie te geven van de kansen in werk van werkende armen.

Een eerste, logisch element om te bespreken in de context van mensen in armoede is loon. Uiteraard is er een verband tussen loon en armoede, en zullen mensen in armoede vaker in de lagere loonklassen zitten. Toch is het belangrijk om te stellen dat werkende armen niet noodzakelijk een zeer laag loon hebben, en dat mensen met een zeer laag loon niet noodzakelijk arm zijn. Om hierover te kunnen oordelen moeten we ook het inkomensniveau van andere gezinsleden en de behoefte van het gezin bekijken.

Dit lage loon hangt ook vast met een bepaald type jobs, zoals handenarbeid en ongeschoolde service jobs. Zo blijken werkende armen vaak te werken in onstabiele, minderwaardige jobs die het hen onmogelijk maken om een stabiel en hoog genoeg inkomen te verwerven. Hierdoor zullen ze vaak afwisselend werken en niet werken. In België blijkt deze afwisseling tussen werken en niet-werken evenwel mee te vallen, zeker als we dit in een Europees perspectief bekijken. Dit feit neemt niet weg dat ongeveer 70% van de werkende armen tewerkgesteld is in tijdelijke contracten (Pena-Casas & Latta, 2004). Daarnaast werken werkende armen ook vaak parttime, en dit vaak terwijl ze liever full-time zouden werken. Vaak is het zo dat zelfs als ze full-time zouden werken, ze nog steeds in armoede zouden zitten door hun lage

loon (Kim, 1998). Tot slot bieden de jobs waarin werkende armen tewerkgesteld zijn ook weinig kansen voor opwaartse mobiliteit. Het probleem lijkt dus dat veel werkende armen in jobs op de zogeheten ‘secundaire arbeidsmarkt’ zitten, die het hen onmogelijk maken om uit de armoede te raken (Danziger & Gottschalk, 1986; García-Espejo & Ibáñez, 2006; Klein & Ronces, 1989; Kossek et al. 1997; Marx et al., 2009; Pena-Casas & Latta, 2004).

8.3.4 | Mechanismen die kansen in werk verklaren

Aangezien vele van de werkende armen deel uitmaken van de andere kansengroepen, kunnen we om hun kansen in werk te verklaren eerst en vooral verwijzen naar de mechanismen die we besproken hebben in de vorige hoofdstukken. Toch zijn er ook een (beperkt) aantal mechanismen terug te vinden in de literatuur die specifiek samenhangen met werkende armen.

Eerst en vooral zijn mensen van lagere klassen, en dus zeker mensen in armoede, herkenbaar voor anderen door hun taalgebruik, accent, de onderwerpen waarover ze praten en de manier waarop ze zich in het algemeen gedragen. Om door te groeien in organisaties en bepaalde functies te bekleden moet een werknemer echter vaak ‘in het plaatje passen’ en dus overeenstemmen met een bepaald idee van een normwerknemer. Dit betekent niet alleen de juiste competenties hebben, maar ook over het geschikte ‘cultureel kapitaal’ beschikken, en zich ook op een bepaalde manier kleden en over de juiste dingen kunnen meepraten (zoals cultuur of vakanties). Aangezien hogere niveaus van organisaties nog vaak gedomineerd worden door mensen van hogere, rijkere afkomst, zal dit beeld van de normwerknemer ook nauwer aansluiten bij hun leefwereld. Mensen in armoede zullen dan ook vaak niet in dit plaatje passen, wat hun kansen in werk kan beïnvloeden (Scully & Blake-Beard, 2006).

Naast het beschikken over geschikte kledij voor het werk, botsen mensen in armoede ook vaak op het feit dat ze ook goede kinderopvang en betrouwbaar transport moeten hebben om bepaalde jobs te kunnen uitoefenen (Kossek et al., 1997). Vaak is dit voor armen uiteraard financieel zeer moeilijk. Hier zitten we dus met een vicieuze cirkel: mensen in armoede kunnen bijvoorbeeld geen goede job vinden omdat ze geen auto hebben om mee te pendelen en verre verplaatsingen te maken, wat als gevolg heeft dat het verwerven van dit transport nog moeilijker wordt.

Tot slot zijn er ook de stereotypen over armen dat ze lui zijn, niet willen werken en dus eigenlijk zelf verantwoordelijk voor hun slechte situatie (Dickerson, 1999-2000; Kim, 1998). Dit is een beeld dat vaak versterkt wordt door hun onstabiele en gefragmenteerde loopbaanverleden, waaruit werkgevers vaak besluiten dat ze eigenlijk niet willen werken. Daarenboven zorgt dit verleden in slechte jobs er ook voor dat ze vaak weinig ervaring hebben die als waardevol gezien wordt, waardoor ze opnieuw minder gemakkelijk ander werk vinden (Kim, 1998; Kossek et al., 1997)

8.4 | Persoonlijkheid

Ook persoonlijkheid kan iemands kansen op en in werk beïnvloeden. Persoonlijkheid slaat op een relatief stabiele set van interne eigenschappen en neigingen die – samen met andere persoonskenmerken en allerlei omgevingsfactoren – het gedrag van een individu bepalen. Vele onderzoekers gaan ervan uit dat er “overkoepelende persoonlijkheidsstructuren” bestaan, waarin ieders unieke persoonlijkheid kan ingepast worden. Een vaak gebruikte persoonlijkheidsstructuur is de Big Five. Het Big Five model veronderstelt dat vijf persoonlijkheidsconstructen nodig én voldoende zijn om de basisdimensies van een normale persoonlijkheid te beschrijven (Mount & Barrick, 1995). Deze vijf dimensies worden veelal aangeduid met de volgende benamingen, afkomstig van McCrae en Costa (1985):

- (1) Extraversie (sociaal en assertief zijn, etc.);
- (2) Vriendelijkheid (empathisch zijn, graag onder de mensen zijn, etc.);
- (3) Consciëntieusheid (doelmatig, betrouwbaar, gedisciplineerd, etc.)
- (4) Emotionele stabiliteit (niet de neiging hebben angstig, depressief, emotioneel en nerveus te zijn);
- (5) Openheid (veel fantasie hebben, creatief en ruimdenkend zijn, etc.).

In de literatuur gaat men ervan uit dat persoonlijkheid (o.a. deze vijf persoonlijkheidskenmerken) een invloed heeft op de jobs waarin iemand terecht komt. Niet alleen bepaalt iemands persoonlijkheid de jobs die hij of zij interessant vindt, persoonlijkheid heeft ook een invloed op de kans om door de organisatie geselecteerd te worden (Judge & Kammeyer-Mueller, 2007). Daarnaast beïnvloedt persoonlijkheid ook iemands interacties met andere personen. Zo zal een persoon met een introverte

persoonlijkheid minder snel in een grote groep het woord nemen. En zoals we al eerder in dit rapport hebben aangehaald, kunnen sociale relaties een zeer grote invloed hebben op iemands loopbaanuitkomsten.

8.4.1 | Kansen op werk

Onderzoek toont in de eerste plaats dat persoonlijkheid een invloed heeft op het vinden van werk. Zo vonden Kanfer en collega's (2001) in een meta-analyse dat hogere scores op de persoonlijkheidstrekken extraversie, consciëntieusheid, openheid en vriendelijkheid gepaard gaan met een kortere werkloosheidsduur en soms ook met het krijgen van meer jobaanbiedingen. Dezelfde persoonlijkheidstrekken, samen met emotionele stabiliteit, blijken ook positief gecorreleerd met zoekgedrag (Kanfer et al., 2001). Ook andere persoonlijkheidstrekken dan de Big Five, zoals proactieve persoonlijkheid en positief affect, werden reeds gerelateerd met zoekgedrag, kansen op werk en lengte van de werkloosheidsduur (Boudreau et al., 2001; Brown et al., 2006; Burger & Caldwell, 2000; Kanfer et al., 2001). De bevinding suggereren dat persoonlijkheid inderdaad een invloed heeft op kansen om een job te vinden.

8.4.2 | Objectieve kansen in werk

Persoonlijkheid zou niet enkel een invloed hebben op de kansen om een job te vinden, maar ook op het objectief succes dat men in werk kan realiseren. Zo zijn er indicaties dat persoonlijkheid het loon beïnvloedt. Onder andere consciëntieusheid zou gepaard gaan met hogere lonen (Judge et al., 1999; Boudreau et al., 2001), hoewel niet alle studies dit verband vinden (bv. Seibert & Kraimer, 2001). Een verklaring voor het vermoedelijke positieve verband zou liggen in het feit dat consciëntieusheid gepaard gaat met meer werkinspanningen en betere prestaties, wat door werkgevers dan beloond kan worden via een hoger salaris.

Wat promoties betreft, is er minder eenduidigheid. Consciëntieusheid zou geen invloed hebben (Seibert & Kraimer, 2001, Bozionelos, 2004). Voor emotionele stabiliteit vonden Boudrea et al (2001) een positief effect bij Amerikaanse managers, maar niet bij Europese.

Er bestaat ook enig onderzoek naar de relatie tussen persoonlijkheid van de werknemer en jobkenmerken zoals geëvalueerd door een expert. Ook tussen deze elemen-

ten blijkt een relatie te bestaan. Zo heeft men vastgesteld dat werknemers die hoog scoren op negatief affect (een gemoedstoestand die gekarakteriseerd wordt door zorgen, angst, nervositeit en boosheid is gerelateerd aan het ontstaan van depressie – sterk gerelateerd aan neuroticisme) vaak een job hebben met minder autonomie, minder variatie en een lagere complexiteit (Spector et al., 1995).

8.4.3 | Subjectieve kansen in werk

Meta-analyses tonen aan dat persoonlijkheid een invloed heeft op jobtevredenheid (DeNeve & Cooper, 2002; Judge et al., 2002). Bovendien blijkt het eveneens te gelden wanneer men persoonlijkheid gemeten heeft in de kinderjaren (Judge et al., 1999). Dit geldt vooral voor emotionele stabiliteit en extraversie (Judge & Kammeyer-Mueller, 2007). Emotionele stabiliteit maakt dat men minder nerveus en angstig is, wat vermoedelijk leidt tot stabielere en hogere inschattingen van jobtevredenheid. Extraversie is erg nauw verbonden met een positieve gemoedstoestand en meer plezier halen uit sociale interactie, wat de beleving van de job positiever kan maken.

Zoals gezegd, is persoonlijkheid ook gerelateerd met netwerking en sociale relaties. Extraverte en open individuen zouden meer feedback vragen. Daarnaast zou extravertie ook een invloed hebben op het opbouwen van relaties met collega's (Wanbert & Kammeyer-Mueller, 2000). Daarnaast gaan emotioneel stabiele individuen vaker relaties aan met personen in hogere rangen in de organisatie, wat dan weer vaker leidt tot het krijgen van een mentor en op die manier tot meer loopbaansucces (Turban & Dougherty, 1994).

Over de relatie met *loopbaantevredenheid* is er minder eenduidigheid. Zo vonden Seibert & Kraimer (2001) dat extraversie en emotionele stabiliteit een positief effect hebben op loopbaantevredenheid, terwijl Bozionelos (2004) en Judge et al. (2002) geen effect vonden.

8.4.4 | Conclusie

Al bij al lijkt persoonlijkheid dus ook van invloed op iemands kansen in en op werk. Niet alleen beïnvloedt iemands persoonlijkheid de werkloosheidsduur en het aantal jobaanbiedingen, het heeft ook een invloed op het loon, de objectieve jobkenmerken, jobtevredenheid en iemands sociale relaties.

8.5 | Nog andere mogelijke kansengroepen

8.5.1 | Holebi's

Een andere mogelijke kansengroep die op dit moment niet erkend wordt in het beleid rond loopbaanbegeleiding zijn holebi's. Toch lijken ook zij minder kansen in werk te hebben dan hun heteroseksuele collega's. Zo blijkt dat ze vaak niet aangenomen of ontslagen worden omwille van hun geaardheid, dat ze minder kans maken op promoties, goede evaluaties en dat ze minder verdienen. Daarnaast zijn ze ook vaak het slachtoffer van allerlei vormen van pesterijen en heteroseksistisch gedrag vanwege hun collega's (Creed, 2006; Croteau, 1996; Ragins & Wiethoff, 2005). Deze vormen van negatieve relaties kunnen heel sterk negatieve effecten hebben op het welbevinden van holebi's en zorgen voor een daling van de jobtevredenheid, loopbaanbetrokkenheid en tevredenheid met de loopbaankansen (Ragins & Wiethoff, 2005).

Wat deze groep echter verschillend maakt van andere groepen, is het feit dat een seksuele geaardheid in principe onzichtbaar is. Dit betekent dat mensen op zich de kans hebben om deze geaardheid te verbergen, en zo negatieve reacties te vermijden. Toch heeft ook deze keuze belangrijke negatieve effecten, aangezien het zoveel inspanningen kan vereisen dat het leidt tot stress, daling van het welzijn en minder goede relaties met collega's (Creed, 2006; Ragins & Wiethoff, 2005). Open zijn over de geaardheid, stelt mensen dan weer bloot aan de hierboven beschreven negatieve reacties.

Deze elementen zorgen ervoor dat de loopbanen van holebi's vaak beschreven worden als zeer complex. Ze omvatten een aantal beslissingen en dilemma's die niet voorkomen bij heteroseksuele collega's. Eerst en vooral zal hun beroepskeuze vaak beïnvloed worden door hun geaardheid, waarbij ze een afweging maken tussen kiezen voor enerzijds beroepen die ze als veilig zien, maar die misschien minder nauw aansluiten bij hun interesses of anderzijds beroepen die hen meer interesseren maar waar ze meer tegenstand en heteroseksisme kunnen verwachten. Daarnaast moeten holebi's dus beslissen of ze hun geaardheid al dan niet zullen outen op de werkplek, wat, zoals hierboven aangegeven, een belangrijke invloed kan hebben op hun kansen in werk. Tot slot moeten ze ook voorbereid zijn om om te gaan met informele en for-

mele discriminatie and strategieën ontwikkelen om negatieve situaties te ontcrachten (Chung, 2001). Deze elementen zorgen er dus voor dat ook deze groep nood lijkt te hebben aan een begeleiding bij de loopbaan.

8.5.2 | Onaantrekkelijke mensen

Een volgende groep die in de discriminatieliteratuur soms bestudeerd wordt, zijn de “onaantrekkelijke mensen”. Hoewel we er graag van uit gaan dat schoonheid in ‘the eye of the beholder’ ligt, en dat iedereen eigenlijk mooi is, blijkt er toch een redelijke consensus te bestaan over wie in de huidige tijd en context mooi of aantrekkelijk is, en wie niet. Dat mensen die meer algemeen als mooi gezien worden een voordeel hebben in de samenleving, zal voor de meeste mensen wel duidelijk zijn. Maar zij hebben ook meer kansen op de arbeidsmarkt, zeker dan mensen niet als onaantrekkelijk gezien worden (Dipboye, 2006; Hosoda et al., 2003).

Allereerst blijken aantrekkelijke mensen hogere scores te krijgen in het selectieproces dan onaantrekkelijke mensen. Dit betekent ook dat onaantrekkelijke mensen minder gemakkelijk een job zullen vinden dan aantrekkelijkere kandidaten. Daarnaast blijkt dat het een invloed kan hebben op de hoogte van het loon dat men verdient. Zo bleek uit een onderzoek dat naarmate men een niveau steeg op een schaal van aantrekkelijkheid (met maximum vijf niveaus), dit overeenkwam met een stijging van het jaarloon van \$2600 bij mannen en \$2100 bij vrouwen. Daarenboven blijkt aantrekkelijkheid ook een rol te spelen bij beslissingen rond promoties en evaluaties in organisaties (Dipboye, 2006; Hosoda et al., 2003).

De mechanismen die we terugvinden om deze verschillen in kansen te verklaren, komen sterk overeen met degene die we in de vorige hoofdstukken besproken hebben. Zo blijkt dat er meer positieve eigenschappen toegeschreven worden aan mooie mensen, dat mensen emotioneel slechter reageren op onaantrekkelijke mensen, dat er in organisaties ongeschreven normen zijn over hoe een ideale werknemer er fysiek moet uitzien en dat deze opvattingen ook effectief een invloed zullen hebben op hoe mensen naar zichzelf kijken en hoe ze zich in de werkcontext zullen gedragen (Dipboye, 2006; Hosoda et al., 2003; Langois et al., 2000).

8.5.3 | Andere

Tot slot willen we er hier nog op wijzen dat men ook gebruik zou kunnen maken van een aantal werkgerelateerde criteria om kansengroepen mee te bepalen. Zo zou men bijvoorbeeld mensen met een tijdelijk contract of personen met stress kunnen beschouwen als een kansengroep omdat deze groepen – omwille van hun tijdelijk contract of stress – minder andere kansen in werk hebben. Zo gaat een tijdelijk contract gepaard met meer gepercipieerde jobonzekerheid en met een grotere kans op werkloosheid; en gaat stress vaak samen met minder werkplezier en een groter risico op uitval uit werk. We hebben de gevolgen van verschillende werkgerelateerde criteria beschreven in hoofdstuk 2. We verwijzen de lezer dan ook graag naar dit hoofdstuk wanneer hij of zij geïnteresseerd zijn in mogelijke, extra kansengroepen gebaseerd op werkgerelateerde criteria.

Hoofdstuk 9

Kansen in ondernemerschap

9.1 | Inleiding

Tot nu toe bekeken we de kansen in werk van loontrekkenden. Loontrekkenden vormen zonder twijfel de grootste groep werkenden in Vlaanderen. In 2007 was ongeveer 85% van alle werkenden actief als loontrekkende (Steunpunt WSE en Sels et al., 2009). De andere groep werkenden, de zelfstandigen, maakt dus minder dan een vijfde uit van de totale werkzame bevolking. Toch is het belangrijk om ook de groep zelfstandigen onder de loep te nemen. In de eerste plaats is hun absolute omvang niet gering – het gaat toch om ongeveer 400.000 Vlamingen. Verder is het thema ‘ondernemerschap’ vanuit beleidsperspectief erg relevant (OECD, 2003b). De opstart van nieuwe zelfstandige activiteiten wordt immers geacht bij te dragen tot economische groei en jobcreatie (Georgellis et al., 2005), twee doelstellingen die – zeker in de huidige economische tijd – tot de topprioriteiten van de overheid behoren. Bovendien is het zelfstandige statuut ook vanuit individueel standpunt relevant. Zo biedt de opstart van een eigen zaak individuen de mogelijkheid om in hun eigen tewerkstelling te voorzien (Fairlie, 2005). Het vormt op die manier een belangrijk alternatief voor mensen die het, bijvoorbeeld door discriminatie of door een gebrekkige erkenning van de verworven competenties, moeilijk hebben om aan een job als loontrekkende te geraken (Georgellis et al., 2005). Verder biedt een eigen zaak ook heel wat mogelijkheden tot zelfrealisatie en gaat het gepaard met autonomie, twee belangrijke werkmotivatoren.

Tegelijkertijd gaan er voor individuen met een zelfstandige zaak ook een aantal risico's gepaard. Zo leidt een eigen zaak niet altijd tot een stabiel en/ of hoog inkomen, kan het in sommige gevallen gepaard gaan met sociaal isolement (bijvoorbeeld wanneer men van thuis uit werkt en weinig rechtstreeks contact heeft met klanten of le-

veranciers) en is het soms erg tijdsbelastend en hierdoor negatief voor de werk-leven balans (Adam et al., 2007).

De vraag rijst dan of een zelfstandige activiteit voor iedereen evenveel kansen en risico's met zich meebrengt. Succes als zelfstandige kan, net als succes in loondienst, afhangen van de 'groep' waartoe men behoort. Zo lijkt het niet onwaarschijnlijk dat mensen die uit noodzaak met een eigen zaak gestart zijn (bv. simpelweg om werk te hebben), minder voldoening halen uit hun zaak en mede daardoor sneller beslissen om ermee te stoppen. En bepaalde groepen in de samenleving hebben nu eenmaal minder kans in loondienst en net daardoor meer kans om in een zelfstandige zaak 'gepusht' te worden. Het lijkt dus niet onwaarschijnlijk dat er ook in ondernemerschap gesproken kan worden van 'kansengroepen', i.e. groepen wiens situatie als zelfstandige objectief dan wel subjectief minder gunstig is.

In dit hoofdstuk gaan we hier dieper op in. We staan eerst stil bij de kans om te starten met een eigen zaak. We kijken daarbij niet alleen naar groepen die minder kans hebben om zelfstandige te worden, maar ook naar de redenen waarom mensen uit een bepaalde groep deze transitie maken. Deze redenen kunnen immers de kansen op succes als zelfstandige mee beïnvloeden. Vervolgens staan we stil bij objectieve criteria voor kansen in ondernemerschap (o.a. overlevingskansen van de eigen zaak en inkomen) en bekijken we welke groepen een groter risico lopen om als zelfstandige op deze objectieve criteria slechter te scoren. Tot slot doen we hetzelfde voor subjectieve kansen in ondernemerschap (o.a. jobbeleving).

We merken nog op dat we in dit hoofdstuk de termen 'ondernemer' en 'zelfstandige' als synoniemen zullen gebruiken, hoewel deze in principe niet volledig overlappen. De term 'zelfstandige' slaat op alle personen die niet voor een werkgever werken (in het zelfstandige statuut, in een vrij beroep of als meewerkend familielid), terwijl 'ondernemer' gereserveerd is voor zelfstandigen die een nieuw of verbeterd product ontwikkelen en aan de man brengen (Schein, 1994). Dit onderscheid is op zich relevant aangezien ondernemers - méér dan zelfstandigen in het algemeen - bijdragen tot de macro-economische objectieven van groei en jobcreatie. Beide groepen zijn in statistieken echter niet steeds uit elkaar te houden en ook in veel onderzoek wordt geen expliciet onderscheid tussen beide gemaakt. Bovendien is het onderscheid vanuit individueel standpunt – wat toch de focus is in deze studie – minder relevant. Vandaar dat we in dit hoofdstuk beide als synoniemen zullen behandelen.

9.2 | Starten met een eigen zaak

In Vlaanderen is de beleidsaandacht rond ondernemerschap altijd sterk gericht geweest op het stimuleren van de opstart van nieuwe ondernemingen. Dit is verbonden met de overtuiging dat Vlaanderen achterop hinkt op het vlak van ondernemerschap. Uit recente analyses (Sels et al., 2009) blijkt echter dat het lang zo slecht nog niet gesteld is met het ondernemerschap in Vlaanderen. De studie van Sels en collega's (2009) toont aan dat eerdere, meer pessimistische visies veeleer te wijten zijn aan de kwaliteit van de data waarop men deze conclusies baseerde, dan aan de feitelijke situatie. Nieuwe analyses op basis van meer omvangrijke en representatieve datasets becijferden de Vlaamse ondernemersgraad in 2007 op 9,8%⁶. Met andere woorden: in 2007 waren 9,8% van alle Vlamingen tussen de 15 en de 64 jaar actief als zelfstandige of stonden ze aan het hoofd van een zaak of bedrijf⁷. Hiermee ligt de ondernemersgraad in Vlaanderen zeer dicht bij de Europese ondernemingsgraad, die in dat jaar 10,1% bedroeg.

Naast de graad van ondernemerschap in het algemeen, schenkt men in het beleid rond ondernemerschap ook aandacht aan gelijke kansen (Vlaanderen in Actie – Doelstelling 5). Op dit vlak is het echter minder goed gesteld. Bepaalde groepen blijken duidelijk ondervertegenwoordigd in het zelfstandige statuut. Op deze verschillen in ondernemerschapsgraad tussen diverse groepen zullen we in deze paragraaf dieper ingaan. Voor we dit doen, bekijken we echter eerst twee soorten determinanten van het starten met een eigen bedrijf, namelijk de 'opportunity' en de 'willingness' om als zelfstandige te starten. Wanneer diverse groepen ongelijk vertegenwoordigd zijn in ondernemerschap, kan dat immers zowel komen omdat ze minder mogelijkheden hebben om een eigen zaak op te starten ('opportunity' - bv. minder toegang tot kapitaal) als omdat ze het statuut van zelfstandige minder aantrekkelijk vinden ('willingness').

⁶ Dit komt neer op 14,8% van de werkende bevolking

⁷ Definitie ondernemerschap op basis van de International Classification of Status in employment (Sels et al., 2009)

9.2.1 | Factoren die de opstart van een eigen zaak mee bepalen

9.2.1.1 *Mogelijkheid om een eigen zaak op te starten*

In de eerste plaats dient een individu te beschikken over voldoende kapitaal om een eigen zaak te *kunnen* opstarten. Veelal maakt men een onderscheid tussen financieel, menselijk en sociaal kapitaal. Eerst en vooral is er nood aan voldoende startkapitaal om een eigen bedrijf op te starten (Georgellis et al., 2005). Met de opstart van een nieuwe zaak gaan immers een aantal investeringen gepaard. Denk aan de aankoop of huur van een werkruimte, de aankoop van voorraden en materiaal, etc. Daarnaast is ook menselijk kapitaal, met name de specifieke competenties waarover iemand beschikt, belangrijk om een eigen bedrijf te beginnen (Boden & Nucci, 2000; Douglas & Shepherd, 2000; Douglas, 2005). Zo zouden onder andere managementcompetenties, zoals inschattingsvermogen en probleemoplossend vermogen, de opstart van een eigen zaak vergemakkelijken (Douglas & Shepherd, 2000). Deze competenties kunnen verworven worden via eerdere ervaring als zelfstandige, in jobs met managementverantwoordelijkheden of via training of opleiding. Tot slot kan ook iemands sociaal netwerk een rol spelen. Wanneer men mensen kent die actief zijn als zelfstandige, is de vertrouwdheid met het statuut veelal groter, wat de stap naar de transitie verkleint. Bovendien kunnen verwante of bevriende zelfstandigen praktische hulp verlenen bij de opstart, informatie geven over de voor- en nadelen van het zelfstandig statuut en enthousiasmeren. Uit onderzoek blijkt dat vooral mensen wiens ouders (Colombier et al., 2008; Dunn & Holtz-Eakin, 2000) of wiens partner zelfstandige zijn of waren (Georgellis et al., 2005) de transitie naar zelfstandige maken.

9.2.1.2 *Wil om een eigen zaak op te starten*

Naast de beschikbaarheid van voldoende financieel, menselijk en sociaal kapitaal, is het ook belangrijk dat iemand de stap naar zelfstandige *wil* zetten. Mensen kunnen om verschillende redenen met een eigen zaak willen starten. Een belangrijk onderscheid dat in de literatuur vaak gemaakt wordt, is dat tussen push- en pullfactoren (Georgellis et al., 2005; Mallon & Cohen, 2001; Saar & Unt, 2008). Men spreekt over 'pushfactoren' wanneer iemand eerder uit noodzaak een eigen zaak opstart (Georgellis et al., 2005). Pushfactoren zijn sterk verbonden aan de vorige arbeidsmarktpositie(s) van het individu. Zo zijn ontevredenheid met de vorige job, herhaaldelijke pe-

riodes van werkloosheid of weinig kansen in loondienst (bv. ten gevolge van aanwervingsdiscriminatie) belangrijke pushfactoren. In die zin kan ondernemerschap een reactie zijn op mindere kansen in loondienst. Andere individuen beginnen dan weer met een zelfstandige activiteit omdat ze zich sterk aangetrokken voelen tot het statuut, bijvoorbeeld omwille van de grote autonomie en flexibiliteit, het hoge inkomen of de uitdaging die ermee gepaard gaat. Factoren die individuen *verleiden* tot een transitie naar zelfstandige, worden ‘pullfactoren’ genoemd (Georgellis et al., 2005). Het onderscheid tussen push- en pullfactoren is echter niet zo zwart-wit. Zo zal de aantrekkingskracht van autonomie vooral spelen bij mensen die weinig autonomie hadden in hun vroegere job als werknemer. Bovendien blijkt uit onderzoek dat de meeste mensen niet om één reden voor ondernemerschap kiezen, maar dat er veelal meerdere redenen tegelijk spelen, met daarbij zowel push- als pullfactoren (Mallon & Cohen, 2001).

9.2.2 | Gelijke kansen?

In deze sectie bekijken we of bepaalde groepen op de arbeidsmarkt meer dan wel minder kans hebben om met een eigen zaak te beginnen – hetzij door verschillen in startkapitaal, hetzij door verschillen in de wil om als zelfstandige te starten. Verder gaan we ook na of deze groepen verschillen in de redenen om voor het zelfstandige statuut te kiezen. Zoals we hierboven reeds aangaven, kunnen deze redenen immers een invloed hebben op de kansen in ondernemerschap (bv. overlevingskans, jobtevredenheid).

Etnische afkomst. Uit internationale studies blijkt dat het opstarten van een eigen zaak over het algemeen erg populair is onder personen van allochtone origine (Georgellis et al., 2005). Dit zou voornamelijk te maken hebben met de ‘wil om een eigen zaak op te starten’. Personen van allochtone origine zouden méér bereid zijn om een eigen zaak op te starten, vooral omdat ze méér barrières ondervinden in loondienst. Niet alleen hebben allochtonen het vaak moeilijker om aan een job te geraken, de gemiddelde allochtoon bevindt zich ook in een nadeligere situatie wat verloning, arbeidsomstandigheden, promotiekansen, etc. betreft (Georgellis et al., 2005 – zie ook hoofdstuk 3). Een transitie tot zelfstandige biedt in dat geval een manier om de arbeidsmarktsituatie te verbeteren. Bovendien kan een activiteit als zelfstandige een

oplossing zijn voor allochtonen met een niet erkend buitenlands diploma om een job op niveau uit te oefenen. Voor de opstart van een eigen zaak zijn immers weinig specifieke getuigschriften vereist⁸.

De vaststelling dat ondernemerschap een allochtone aangelegenheid is, lijkt evenwel niet op te gaan voor Vlaanderen. Uit een studie van Lambrecht, Verhoeven en Martens (2002) blijkt bijvoorbeeld dat het aandeel zelfstandigen onder de niet-Belgen iets lager ligt dan het aandeel onder de Belgen. Mogelijk heeft dit te maken met de sterke reglementering en administratieve verplichtingen die er in ons land bestaan voor de opstart van een eigen zaak. Voor personen van allochtone origine – en zeker voor eerste generatie migranten – is het, o.a. omwille van taalproblemen, vaak moeilijker om hun weg hierin te vinden. We merken hierbij nog op dat in de studie van Lambrecht, Verhoeven en Martens ‘allochtoon’ werd bepaald op basis van nationaliteit en niet op basis van herkomst, zoals in de definitie gebruikt in loopbaanbegeleiding.

Verder bleek uit de studie van Lambrecht en collega’s (2002) dat allochtone ondernemers in Vlaanderen niet zo vaak gepusht worden in ondernemerschap. De meerderheid van de 233 allochtone ondernemers die in deze studie werden bevraagd, gaf aan dat ze met een eigen zaak gestart waren omdat ze op die manier financieel of sociaal hoopten vooruit te gaan. Pushredenen, zoals het starten met een eigen zaak om werkloosheid of discriminatie te ontvluchten, bleken minder belangrijk.

Arbeidshandicap. Verschillende Europese studies tonen aan dat mensen met een arbeidshandicap vaker een zelfstandige zaak opstarten dan mensen zonder handicap (Boylan & Burchardt, 2002; Cowling & Taylor, 2001; Pagán, 2009). Bovendien blijkt de ernst van de handicap positief gecorreleerd met de kans om als zelfstandige te starten. Met andere woorden: hoe zwaarder de handicap, hoe waarschijnlijker dat men kiest voor het statuut van zelfstandige (Pagán, 2009). Wat de aard van de handicap betreft, blijken vooral personen met een spierziekte, mannen met hart- of verteringsstoornissen en vrouwen met psychische problemen te kiezen voor een zelfstandige activiteit (Shurry, et al., 2002).

⁸ De opstarter van een eigen zaak dient wel een bewijs van basiskennis van het bedrijfsbeheer te leveren.

Net als bij personen van allochtone origine, is een eigen zaak ook voor mensen met een arbeidshandicap een mogelijkheid om aanwervingsdiscriminatie in loondienst te omzeilen (Blanchflower, 2000). Via een eigen zaak verwerft men opnieuw een inkomen en doet men werkervaring op. Dat laatste kan de kansen op een goede job in loondienst later vergroten (Bruce & Schuetze, 2004). Daarnaast biedt een zelfstandige zaak de mogelijkheid om de werkinhoud en -omgeving optimaal aan te passen aan de handicap (Boylan & Burchardt, 2002; Pagán, 2009). Zo kan men makkelijker de werkuren aanpassen aan de eigen fysieke of psychische behoeften en kan men veelal van thuis uit werken, wat een oplossing kan bieden voor mensen met mobiliteitsproblemen.

Toch gaat de opstart van een eigen zaak bij mensen met een arbeidshandicap ook gepaard met een aantal specifieke moeilijkheden. Zo hebben ze het vaak moeilijker om aan startkapitaal te geraken (Boylan & Burchardt, 2002; Pagán, 2009). Bovendien kan de opstart van een eigen zaak hun rechten op uitkering of ondersteuning negatief beïnvloeden, waardoor de 'wil' om met een eigen zaak te starten verkleint (Boylan & Burchardt, 2002; Pagán, 2009). Wat het nodige menselijk kapitaal betreft, zouden personen met een arbeidshandicap dan weer niet onder moeten doen voor personen zonder dergelijke beperking. Een studie van Shurry, Lomax en Vyakarnam (2002) toont immers aan dat personen met een arbeidshandicap gelijkaardig scoren op ondernemerscompetenties (zoals managementskills, probleemoplossingscompetenties en boekhoudvaardigheden) als personen zonder handicap.

Wanneer we dan kijken naar de situatie in België, dan merken we dat personen met een arbeidshandicap minder vaak kiezen voor het zelfstandige statuut (Pagán, 2009). Mogelijk speelt hier het verlies van uitkering en de zwakkere sociale bescherming een rol.

Wat de beweegredenen om met een eigen zaak te starten betreft, zien we niet zoveel verschil tussen personen met en personen zonder arbeidshandicap. De belangrijkste redenen zijn, volgens een studie van Shurry, Lomax en Vyakarnam (2002), bij beide groepen: meer autonomie, eigen baas kunnen zijn en meer geld verdienen. Wel lijken pushredenen net iets belangrijker bij personen met een arbeidshandicap (Boylan & Burchardt, 2002; Shurry, et al., 2002). Zo geven zij iets vaker aan dat ze met een eigen zaak gestart zijn of zouden willen starten omwille van een lange inactieve periode (Shurry, Lomax & Vyakarnam, 2002).

Leeftijd. De stap naar een zelfstandige activiteit blijkt vooral gemaakt te worden door mensen op een ‘gemiddelde’ beroepsactieve leeftijd. Zowel jongeren als ouderen zetten de stap naar ondernemerschap minder vaak. Bij jongeren speelt vooral het gebrek aan werkervaring en financiële middelen een rol (Georgellis et al., 2005). Enige werkervaring biedt heel wat voordelen bij de opstart van een eigen zaak. Via werkervaring leert men zowel zichzelf als het bedrijfsleven beter kennen, kan men noodzakelijke competenties (bv. managementcompetenties) verwerven en waardevolle netwerkcontacten opbouwen. Bovendien stijgt met de tijd – en dus met leeftijd – de mogelijkheid om meer eigen vermogen bij elkaar te sparen en op die manier de nodige financiële resources te verwerven nodig om een eigen zaak op te starten. Naarmate men ouder wordt en meer anciënniteit als werknemer heeft opgebouwd, gaan er met de transitie naar zelfstandige echter ook steeds meer kosten en risico’s gepaard. Anciënniteit als werknemer gaat immers in het algemeen samen met een hoger loon, meer waardering, meer jobzekerheid en meer jobtevredenheid (Georgellis et al., 2005; Moore & Mueller, 2002; Lévesque et al., 2002) – allemaal factoren die potentieel verdwijnen bij de transitie naar zelfstandige. Bovendien dreigt men bij de overstap bepaalde voordelen te verliezen waar men net op oudere leeftijd meer belang aan hecht. Gedacht kan worden aan voordelen in (aanvullende) pensioenopbouw en hospitalisatieverzekering. Zissimopoulos en Karoly (2008) vonden bijvoorbeeld dat oudere werknemers minder snel de stap naar een zelfstandige activiteit zetten wanneer ze bij hun werkgever additioneel pensioen opbouwen.

Ook in Vlaanderen blijken vooral mensen met een ‘gemiddelde leeftijd’ een zelfstandige zaak op te starten. Zo waren in 2007 in Vlaanderen de meeste starters tussen de 25 en de 49 jaar oud (Sels et al., 2009).

Leeftijd blijkt bovendien ook een invloed uit te oefenen op de beweegredenen om met een eigen zaak te starten. Zo vonden Zissimopoulos en Karoly (2008) dat 50-plussers eerder vanuit inactiviteit dan vanuit loondienst de stap naar een eigen zaak zetten. Ze worden met andere woorden eerder gepusht dan gepulld in ondernemerschap. Dit heeft vermoedelijk te maken met het verschil tussen hun kansen *in* en hun kansen *op* werk in loondienst. Zoals we zagen in hoofdstuk 5, zijn de jobs die ouderen in loondienst hebben op veel vlakken beter dan de jobs die hun jongere collega’s uitoefenen. Hierdoor hebben ouderen meer te verliezen bij de transitie van loondienst naar ondernemerschap. Tegelijkertijd zijn de kansen van ouderen *op nieuw*

werk in loondienst beduidend lager dan gemiddeld, o.a. omwille van de hogere loonkost en de stereotypen die bestaan over ouderen. Ondernemerschap vormt dan een manier voor werkzoekende ouderen om toch aan werk te geraken. Een ander verschil in beweegredenen tussen jongeren en ouderen werd gevonden door Fuchs (1982). Zijn studie toonde aan dat ouderen vaker dan jongeren voor ondernemerschap kiezen omwille van de flexibiliteit in werktijden en de autonomie die ermee gepaard gaan (Fuchs 1982). Dit wordt bevestigd door de bevinding van Zissimopoulos en Karoly (2008) dat ouderen met gezondheidsproblemen vaker voor een zelfstandige zaak opteren dan wie in goede gezondheid verkeert. Een zelfstandige zaak biedt immers meer mogelijkheden om de job aan te passen aan de eigen (fysieke en psychische) behoeften.

Kwalitatieve analyses

De interviews met de Vlaamse ondernemers waarover we beschikken, gaan uitgebreid in op de redenen waarom iemand ondernemer is geworden. Van de verschillende ondernemers van 50 jaar of ouder hebben er 3 de eigen zaak opgestart als “oudere”. Eén van blijkt voornamelijk in ondernemerschap “gepushredenen” te zijn. Hij vertelt:

In 2003 ben ik werkloos geworden omdat mijn werkgever bezig was aan het failliet gaan. Eigenlijk ben ik begin april 2003 werkloos geworden en het bedrijf is eigenlijk failliet gegaan eind 2003. Maar ze aren bezig afvloeiingen zo snel mogelijk te doen. Dus effectief eind 2002-begin 2003 was ik aan het zoeken naar een baan. Ik heb niks gevonden. Waarschijnlijk omdat ik te oud was. [...] Ik ben bij een bepaald bedrijf 3 keer geïnterviewd. Eigenlijk interviewde hij mij om te vragen: waarom werk je nog op deze leeftijd? Waarom neem je geen vervroegd pensioen? En ik werd eigenlijk een beetje boos. Hehe. Mijn reactie was iets van “I love you too”. Dus heb ik mijn eigen bedrijf gesticht. Dat was de bedoeling; Eigenlijk is het omdat het tegenwoordig zo moeilijk is om een vaste baan te vinden dat ik heb gekozen om als zelfstandige verder te gaan.

De moeilijkheden om na het ontslag een nieuwe job in loondienst te vinden, gecombineerd met de stereotypen rond ouderen waar hij tijdens het solliciteren mee geconfronteerd werd, hebben voor ervoor gezorgd dat deze man ondernemerschap als optie is gaan verkennen.

De twee andere 50-plussers die op oudere leeftijd de transitie naar ondernemerschap gemaakt hebben deden dit respectievelijk omdat men de kans kreeg om een zaak

over te nemen (vrouw, 55 jaar, actief in de vastgoedsector) en uit een zucht naar verandering (man, 54 jaar, actief in de telecommunicatiesector).

Opleiding. In het algemeen vinden studies geen verband tussen opleiding en de kans om een eigen zaak op te starten (Georgellis et al., 2005). Zowel hoog- als laaggeschoolden hebben met andere woorden evenveel kans om als zelfstandige te starten. Vermoedelijk is voor de opstart van een eigen zaak ervaring en praktische kennis belangrijker dan formele kennis.

Van Stel en collega's (2007) vonden verder dat opleidingsniveau wel een invloed heeft op de beweegredenen om een eigen zaak op te starten. Wie met een eigen zaak begint omdat men zich ertoe aangetrokken voelt, blijkt vaker hooggeschoold dan laaggeschoold. Hooggeschoolden hebben vaker een hoger inkomen in loondienst dan laaggeschoolden, en daardoor meer te verliezen bij de opstart van een eigen zaak. Vermoedelijk zullen ze de stap naar een zelfstandige activiteit pas wagen als ze zich echt aangetrokken voelen tot het statuut.

Kwalitatieve analyses

Ook in de interviews met de Vlaamse ondernemers vonden we dat kort- en midden-geschoolden frequent "push"-redenen aanhaalden als verklaring om met een eigen zaak te starten. Velen startten met hun eigen zaak omdat hun ervaringen in loondienst niet tegemoet kwamen aan hun verwachtingen. Aangehaalde redenen zijn onder andere een te laag loon en een job (of meerdere opeenvolgende jobs) waarin men de eigen capaciteiten niet ten volle kon benutten. Enkele getuigenissen:

Ik was ook het bakkerijleven beu geworden. [...] Ik vond het loon te laag voor wat ik moest doen. [...] In het begin ben je altijd tevreden maar ik wist dat ik competent was om meer te doen. Daar kon ik mijn goesting niet doen en dat gaf ontevredenheid. (man, 45 jaar, middengeschoold, actief in de bouw)

Maar mijn jobs hiervoor waren niet bepaald bevredigend. Bij de vuilkar werken is bij wijze van spreken laag. Het is hard werken, maar je moet er niets voor kunnen (man, 38 jaar, kortgeschoold, actief in de evenementensector).

Waarom ik ondernemer geworden ben? Frustraties. Ik had veel frustraties. [...] Drie jaar als hulp bij de ouders, als hulpzelfstandigen. Zij hadden een winkel. Ik was er maar een hulp, wat eigenlijk nog lager is dan een leerjongen. Dan 9 jaar als elektriker monteur voor een bedrijf in de lichtindustrie. Dan even technisch directeur van

dat bedrijf. Dan is dat bedrijf failliet gegaan. En dan ben ik zelf iets begonnen omdat ik het beu was. En waarom dan meubelen? Ja, omdat ik heel creatief ben en dat heb ik nodig in een job.[...] En je denkt altijd dat je het beter kan of weet. Dus daarom dat ik ook ondernemer wou worden. (man, 54 jaar, middengeschoold, meubelmaker)

Uit dit laatste citaat blijkt duidelijk dat pushredenen verweven kunnen zijn met pullredenen, zoals de wens om zichzelf te bewijzen en om creatief te kunnen bezig zijn. Ook bij de andere kort- en middengeschoolde ondernemers blijken pushredenen nooit de enige redenen te zijn die vermeld werden. Zo gaf de eerste man ook aan dat hij zich ook aangetrokken voelde tot het zelfstandig statuut omdat hij daarin zijn creativiteit kwijt kon en de tweede man vertelde hoe hij als jongeman droomde van een groot huis en een eigen Porsche en dacht dat hij dat als zelfstandige wel ging kunnen realiseren. Ook al geven kort- en middengeschoolden dus pushredenen aan, deze lijken op zich niet voldoende om met een eigen zaak te starten. Het lijkt erop dat men slechts de stap pas zal zetten als men zich op één of andere manier ook aangetrokken voelt tot het zelfstandige statuut.

Geslacht. Ondernemerschap is nog steeds een mannenzaak. Significant méér mannen dan vrouwen starten met een eigen bedrijfje (Georgellis et al., 2005). Ook in Vlaanderen blijken vrouwen duidelijk minder vaak te kiezen voor het zelfstandige statuut dan mannen (Buyens et al., 2002)

Bovendien blijkt ook de motivatie voor een eigen zaak verschillend bij mannelijke en vrouwelijke ondernemers (Georgellis et al., 2005, Moore & Mueller, 2002; Hughes, 2003). Mannen worden meer verleid door de kans op een hoger loon en de erkenning binnen de samenleving (Georgellis et al., 2005; Hughes, 2003). Vrouwen worden dan weer sterker aangetrokken door de flexibiliteit in zowel werkuren als werkdagen (Devine 2001; Georgellis et al., 2005; Hundley 2001; Lombard, 2001; Moore & Mueller, 2002).

Kwalitatieve analyses

Uit de interviews met Vlaamse ondernemers blijkt tijdsflexibiliteit en de combinatie werk-familie zeker geen “vrouwenzaak”. Zowel mannelijke als vrouwelijke ondernemers halen flexibiliteit in de werkuren aan als belangrijke drijfveren. Voor een deel wordt deze flexibiliteit gelinkt aan werk-familie balans. Twee fragmenten uit de in-

interviews, één van een mannelijke en één van een vrouwelijke ondernemer:

Ook komt erbij dat we een zoontje hebben gekregen waarvoor ik meer thuis wou zijn. Vroeger maakte ik lange dagen en zag mijn gezin te weinig. ... Als ik mijn zoontje en vrouw wil zien, hoef ik gewoon naar de andere kamer te gaan en ik kan mijn zoontje ook naar bed doen. Dus dat vind ik een enorm voordeel dat ik van thuis uit werk. (man, 36 jaar, belastingconsulent)

Waarom ik gestart ben als ondernemer? De flexibiliteit die ik zou krijgen als werkende moeder. (vrouw, 37 jaar, actief in de reclamesector)

Tijdsflexibiliteit wordt echter vaker niet dan wel gekoppeld aan werk-familiebalans. Andere vermelde voordelen zijn dat men kan werken op het eigen tempo en dat men makkelijker “de dag kan plukken”, zoals blijkt uit de volgende citaten:

Verwachtingen? Zelf uren kunnen bepalen. Natuurlijk moet ik zorgen dat de patiënten verzorgd worden waardoor ik dus niet kan zeggen: vandaag heb ik geen zin, ik ga niet werken. Wel is het zo dat ik bijvoorbeeld morgen langere uren doe, zodat ik overmorgen een halve dag kan werken of in het weekend minder lang moet werken. Belangrijkste voordelen? Eigen tempo bepalen, je staat niet onder gezag. (vrouw, 43 jaar)

Als het bijvoorbeeld mooi weer is buiten, dan kan ik gerust een keer zeggen van kijk, ik stop vandaag om 3 uur met werken en ik ga mij ergens op een terrasje zetten. Natuurlijk kan je dat niet altijd doen, he... (man, 38 jaar)

De drie groepen voordelen van tijdsflexibiliteit (werk-familie, werken op eigen tempo en de dag kunnen plukken) werden elk door zowel mannen als vrouwen vermeld. We vonden op dat vlak dus geen genderverschillen.

Familiesituatie. Wie een werkende partner heeft, zal sneller de stap naar een zelfstandige activiteit zetten (Bruce, 1999; Moore & Mueller, 2002). Wanneer de partner een stabiel inkomen heeft, is het financiële risico van de stap naar zelfstandige voor het gezin in haar geheel immers kleiner. Verder zou het hebben kinderen de stap naar zelfstandige afremmen (Georgellis et al., 2005). Wie verantwoordelijkheid heeft over kinderen, zal minder snel het financiële risico nemen dat gepaard gaat met de opstart van een eigen zaak. Bovendien investeren mensen met kinderen meer tijd en geld in hun gezin, waardoor ze minder resources hebben om in de opstart van een eigen bedrijf te investeren.

Armoede. Aangezien voor de opstart van een eigen zaak steeds een zekere hoeveelheid financieel kapitaal nodig is, kan aangenomen worden dat armoede de transitie naar zelfstandige negatief zal beïnvloeden. Armoede gaat immers niet alleen gepaard met een beperkte hoeveelheid eigen kapitaal, het kan ook de toegang tot kapitaalmarkten ernstig beperken. Uit onderzoek blijkt inderdaad dat armoede een negatieve invloed heeft op de opstart van een eigen bedrijf (Blanchflower & Oswald, 1998). De relatie tussen *rijkdom* en de transitie naar ondernemerschap blijkt echter niet lineair maar convex (Evans & Jovanovic, 1989; Georgellis et al., 2005b). Vanaf een bepaald niveau aan eigen vermogen, zal men minder snel de stap naar een zelfstandige activiteit wagen. Mogelijk zijn erg rijke mensen meer risico-avers of willen ze hun rijkdom vooral investeren in andere, non-profit initiatieven (Georgellis et al., 2005a; Georgellis et al., 2005b).

Georgellis et al. (2005b) stellen verder vast dat een plotseling toename van de hoeveelheid eigen kapitaal (bv. door erfenis of giften) geen onvoorwaardelijke transitie naar zelfstandige veroorzaakt. Enkel relatief armere individuen laten zich verleiden door deze extra kapitaalinjectie, op voorwaarde dat dit additionele kapitaal niet jobgerelateerd is (of voortvloeit uit kansspelen). Jobgerelateerde meevallers (bonussen) veroorzaken immers een sterkere band met de huidige werkgever.

9.3 | Criteria voor kansen in ondernemerschap

Uit de bovenstaande sectie blijkt duidelijk dat verschillende groepen op de arbeidsmarkt van elkaar verschillen wat betreft hun kans om een eigen zaak op te starten. De kans op een eigen zaak belicht echter slechts 1 aspect van de kansen in ondernemerschap. Het is belangrijk om daarnaast ook de kansen die individuen hebben eens ze als zelfstandige aan de slag zijn, onder de loep te nemen. Om dit te kunnen doen, is het nodig om eerst criteria te bepalen om deze kansen aan af te meten. Net als bij de ‘kansen in loondienst’ maken we hierbij een onderscheid tussen objectieve en subjectieve criteria. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de belangrijkste objectieve en subjectieve criteria die in de literatuur worden gebruikt om kansen in ondernemerschap mee te evalueren. Concreet gaat het om vier objectieve (i.e. overlevingskans van de eigen zaak, het inkomen, de sector en het al dan niet hebben van personeel) en twee subjectieve criteria (i.e. jobtevredenheid en werkbaarheid). We geven in

de tabel telkens aan wat met het criterium bedoeld wordt, en wat een bepaalde score op dat criterium impliceert voor kansen in ondernemerschap.

Tabel 32: Objectieve en subjectieve criteria voor ‘kansen in ondernemerschap’

	Criterium	Omschrijving
Objectief	Overlevingskans	Wanneer een zelfstandige zaak wordt stopgezet, beschouwt men dit veelal als een gebrek aan succes in ondernemerschap. Dit is zeker het geval wanneer de stopzetting ‘gedwongen’ was door een faillissement. Een faillissement kan bovendien door toekomstige werkgevers geïnterpreteerd worden als een gebrek aan (ondernemerschap)competenties, wat de kansen op een nieuwe job in loondienst negatief kan beïnvloeden.
	Inkomen/ Waardig inkomen	Eén van de doelstellingen van een zelfstandige zaak is uiteraard om een inkomen te verwerven. Hoe méér inkomen, hoe succesvoller een ondernemer veelal wordt gepercipieerd. Naast de absolute hoogte van het inkomen, wordt soms ook gekeken naar een ‘waardig’ inkomen. Hier gaat het om een inkomen die de zelfstandige in staat stelt om waardig te leven (bv. een inkomen boven het minimuminkomen).
	Sector	De sector waarin men als zelfstandige actief is, heeft onder andere een invloed op de status en het prestige van de eigen zaak (denk bijvoorbeeld aan het verschil tussen een softwarebedrijf versus een broodjeszaak) en op de groeimogelijkheden.
	Personeel	Eén van de verwachtingen vanuit de overheid ten aanzien van de opstart van zelfstandige zaken, is dat dit de werkgelegenheid bevordert. Niet iedere nieuwe zaak creëert echter nieuwe arbeidsplaatsen. Het al dan niet hebben van personeel wordt dan ook soms als een criterium voor succes in ondernemerschap gezien. We merken hierbij wel op dat groei (in termen van personeel) door de zelfstandige zelf niet steeds gewenst is – het impliceert immers significante veranderingen in de aard van de job.
Subjectief	Jobtevredenheid	Jobtevredenheid is ongetwijfeld het vaakst bestudeerde subjectieve jobbelevingsaspect in ondernemerschap. Net als bij werknemers gaat men er daarbij in het algemeen van uit dat wanneer zelfstandigen méér tevreden zijn met hun job, dit – ceteris paribus – positiever is.
	Werkbaarheid	Ook de jobs van zelfstandigen kunnen gepaard gaan met weinig plezier in het werk, psychische vermoeidheid of een onevenwicht tussen werk en familie. Aangezien problemen op het vlak van werkbaarheid kunnen leiden tot gezondheidsproblemen en een verminderd algemeen welzijn, is een goede werkbaarheid te verkiezen.

We zullen in de volgende secties bekijken of verschillende groepen ondernemers anders scoren op deze objectieve (sectie 9.4) en subjectieve (sectie 9.5) criteria.

9.4 | Objectieve kansen in ondernemerschap

9.4.1 | Overlevingskansen

Een eerste objectief criterium dat we onder de loep nemen is de overlevingskans van de eigen zaak. Men gaat er daarbij vanuit dat een grotere overlevingskans gepaard gaat met meer succes als ondernemer. Onderzoek rond dit thema bestudeert factoren die de kans beïnvloeden dat men de eigen zaak stopzet of, omgekeerd, dat de eigen zaak ‘overleeft’. Soms maakt men in deze onderzoekstroom ook het onderscheid tussen verschillende ‘exit mogelijkheden’ uit ondernemerschap, zoals werkloosheid (vaak ten gevolgen van faillissement) of een job in loondienst.

Etnische afkomst. Hoewel er heel wat onderzoek bestaat rond de opstart van een eigen zaak bij etnische minderheden, is er heel wat minder onderzoek rond de invloed van afkomst op de overlevingskansen van een eigen business (Georgarakos & Tatsiramos, 2009). Een uitzondering is de studie van Georgarakos en Tatsiramos (2009) over de overlevingskansen van een zelfstandige zaak bij migranten in de Verenigde Staten. Zij vonden dat Latijns-Amerikaanse migranten een eigen zaak gemiddeld minder lang volhouden. Dit bleek echter enkel het geval voor eerste generatie migranten. Bij tweede generatie migranten was de overlevingskans gelijkaardig aan die van de etnisch dominante groep. Deze studie toonde verder aan dat hoewel eerste generatie migranten van Latijns-Amerikaanse herkomst sneller hun zelfstandige zaak stopzetten, dit voornamelijk kwam omdat ze een job in loondienst hadden gevonden en niet omwille van faillissement. Een zaak als zelfstandige lijkt voor hen dus vooral een opstap naar werk in loondienst.

Arbeidshandicap. Rond de invloed van het hebben van een arbeidshandicap op de overlevingskans van een eigen zaak bestaat erg weinig onderzoek. Bovendien blijken de meeste studies rond exit uit ondernemerschap dit persoonskenmerk niet mee te nemen als controlevariabele in de analyses. Twee uitzonderingen zijn de studies van Fairlie (1999) en die van Lin, Picot en Compton (2000). Zij stelden vast dat het hebben van een arbeidshandicap geen significante invloed heeft op de kans om te stoppen met de eigen zaak. Personen met en personen zonder arbeidshandicap lijken op dit vlak dus even succesvol.

Leeftijd. Meyer (1990) vond dat oudere zelfstandigen sneller met hun zelfstandige zaak stoppen (Georgellis et al., 2005). Dit is echter niet noodzakelijk een indicatie van een minder succesvolle business. Oudere zelfstandigen zullen immers vaak stoppen met hun zaak om op pensioen te gaan. Verder blijkt ook een *te lage* leeftijd nadelig voor de overlevingskansen van de eigen zaak. Een studie van Blanchflower en Meyer (1994) bij jonge ondernemers toonde namelijk aan dat de jongste ondernemers het snelst met hun zelfstandige zaak stopten. Deze resultaten indiceren dat de kans op overleven – net als de kans om een eigen zaak op te starten – vermoedelijk het grootst is bij ondernemers met een ‘gemiddelde’ leeftijd. Dit wordt bevestigd door zowel een Duitse (Pfeiffer & Reize, 2000) als een Canadeze studie (Lin et al., 2000). Beide studies vonden een curvilineair verband tussen leeftijd en de overlevingskans als zelfstandige.

Opleiding. Waar het opleidingsniveau geen invloed had op de kans om met een zelfstandige zaak te starten, zou het wel van invloed zijn op de overlevingskansen van de zaak. Zo vonden verschillende studies (e.g. Bates, 1990; Lin et al., 1999; Meyer, 1990) een positieve relatie tussen opleidingsniveau en overlevingskansen van de eigen zaak (Georgellis et al., 2005). Met andere woorden: hoe hoger iemand opgeleid is, hoe langer de eigen zaak overleeft. Mogelijk is het opleidingsniveau indicatief voor iemands leervermogen, een competentie die erg belangrijk wordt geacht voor succes in ondernemerschap. Het kan ook zijn dat hooggeschoolden vaker in ondernemerschap gepulled worden (cfr supra; Van Stel et al., 2007) en dat dit hun overlevingskansen positief beïnvloedt. Toch is er geen absolute eenduidigheid over de invloed van het opleidingsniveau. Zo vonden Lin, Picot en Compton (2000) geen invloed van het opleidingsniveau op de exit uit ondernemerschap in Canada en stelde Johansson (2001) vast dat hooggeschoolde zelfstandigen in Finland dan wel minder kans hadden om werkloos te worden, maar meer kans hadden om hun eigen zaak te verruilen voor job in loondienst.

Geslacht. Vrouwen blijken niet alleen minder vaak met een eigen zaak te starten, ze stoppen er ook relatief vaker mee (Georgellis et al., 2007; Lin, et al., 1999; Lin, et al., 2000; Pfeiffer & Reize, 2000). Mogelijk stemmen de beweegredenen van vrouwen om met een zelfstandige zaak te starten minder goed overeen met de realiteit in ondernemerschap dan die bij mannen. Zo kiezen vrouwen vaker voor ondernemerschap-

schap omwille van de grotere vrijheid wat het aantal werkuren betreft, maar in realiteit blijken zelfstandigen vaak langere dagen te kloppen, waardoor die vrijheid deels teniet gedaan wordt. Dergelijke incongruentie kan leiden tot jobontevredenheid, dat op zijn beurt het stoppen met de zelfstandige activiteit kan bewerkstelligen (Georgellis et al., 2005a). Verder blijken vrouwen die met een zelfstandige zaak starten ook minder vaak over managementervaring te beschikken (Boden & Nucci, 2000), wat eveneens hun overlevingskansen negatief kan beïnvloeden. Andere verklaringen kunnen liggen in het soort organisaties waarvoor zelfstandige vrouwen kiezen (andere sectoren met mogelijk andere overlevingskansen), in (klanten)discriminatie of in familiegerelateerde redenen (bv. stoppen met de eigen zaak om meer voor het gezin te zorgen).

Familiesituatie. Wie getrouwd is, heeft niet alleen meer kans om te starten als zelfstandige, maar kent ook betere overlevingskansen in het statuut (Fairlie, 1999; Meyer, 1990). Mogelijk kan de partner zowel praktische, emotionele als financiële steun bieden, die de overlevingskansen vergroot. Dat laatste (financiële steun) wordt bevestigd door twee studie van Lin en collega's (1999; 2000), waarin men vaststelde dat de overlevingskans het hoogst ligt bij personen wiens echtgeno(o)t(e) voltijds werkt in loondienst. Het hebben van kinderen zou de overlevingskansen dan weer negatief beïnvloeden (Kuhn & Schuetze, 2001; Lin, et al., 2000; Lin et al., 1999). Mogelijk starten mensen met kinderen vaker met een eigen zaak om meer tijd te hebben voor de familie, terwijl dit in realiteit mogelijk niet steeds gehaald wordt. Bovendien is een eigen zaak over het algemeen risicovoller (i.e. minder inkomenszekerheid) dan een job in loondienst en net deze inkomensonzekerheid kan als een nadeel ervaren worden wanneer men zorg draagt voor kinderen.

Armoede. Het lijkt logisch dat een zeker kapitaal – hetzij in de vorm van eigen kapitaal (i.e. rijkdom), hetzij in de vorm van geleend kapitaal – belangrijk is om een eigen zaak te doen overleven. Financieel kapitaal levert immers de noodzakelijke liquiditeiten om onkosten en gemaakte schulden mee te betalen. Toch leveren de studies die de relatie tussen kapitaal en overlevingskans van de eigen zaak onderzoeken, gemengde resultaten op. Enkele studies (e.g. Bates, 1990; Holtz-Eakin, Joulfaian & Rosen, 1994; Johansson, 2001) vonden een positieve invloed tussen kapitaal (gemeten met indicatoren zoals een erfenis of het bezitten van een huis) en de overlevingskans

van de eigen zaak. Fairlie (1999) vond dan weer geen invloed tussen beide. Cressy (1996) toonde tot slot aan dat de invloed van bankleningen op de overlevingskans van een zelfstandige zaak te wijten is aan menselijk kapitaal. Banken zouden vooral geld uitlenen aan personen met goede ondernemerscompetenties die een grote kans hebben om een succesvolle zaak uit te bouwen.

Kwantitatieve analyses

We konden de invloed van een aantal biografische kenmerken op de overlevingskans als zelfstandige ook analyseren voor Vlaanderen. Concreet konden we hiervoor beroep doen op een steekproef van het *Datawarehouse Sociale Zekerheid*. Het Datawarehouse Sociale Zekerheid bevat kwartaaldata met betrekking tot demografische kenmerken, huishoudsamenstelling, arbeidsmarktpositie, etc. van alle inwoners van België. Het gaat om administratieve paneldata afkomstig van ongeveer 20 Belgische sociale zekerheidsinstellingen. Van het Datawarehouse werd een gestratificeerde steekproef getrokken met als stratificatievariabelen geslacht, leeftijd en arbeidsmarktpositie in het eerste kwartaal van 2001. Deze data werden verrijkt met kwartaaldata vanaf het tweede kwartaal van 1998 tot en met het vierde kwartaal van 2007. Onze analyses zijn gebaseerd op personen die in deze periode als zelfstandige gestart zijn. Het gaat om een steekproef van 2168 individuen. Meer dan 41% van hen ($n=903$) stopte met hun zaak voor het laatste kwartaal van 2007.

We bekijken de invloed van geslacht, leeftijd, nationaliteit en gezinssituatie op de overlevingskans als zelfstandige. Om dit te bestuderen, voerden we survival analyses uit met een complementaire log-log linkfunctie (Allison, 1982; Prentice & Gloeckler, 1978). In tegenstelling tot het vaak gebruikte Cox proportional hazard model, gaat men er bij een complementaire log-log linkfunctie niet vanuit dat tijd continue gemeten is. Aangezien we met kwartaaldata werken, is tijd in ons geval inderdaad discreet (en dus niet continu) gemeten.

De afhankelijke variabele in onze survival analyse is het stoppen met de eigen zaak. Naast een “gewone” survival analyse, voerden we ook een “competing risk” survival analyse uit. Deze laatste analyse bekijkt invloeden op de kans om te stoppen met een eigen zaak en te belanden in een specifieke arbeidsmarktpositie. Meer specifiek

bestuderen we de invloed op de kans dat iemand na het stopzetten van de eigen zaak een job in loondienst uitoefent en de kans dat hij of zij inactief (werkloos/ pensioen) wordt. Onderstaande tabel geeft de resultaten van de analyses weer. De tabel bevat odds ratio's. Een odds ratio groter dan 1 betekent dat die groep meer kans heeft om te stoppen met de eigen zaak in vergelijking met de referentiegroep; een odds ratio kleiner dan 1 geeft aan dat die groep minder kans heeft om te stoppen als zelfstandige.

Tabel 33: Objectieve en subjectieve criteria voor 'kansen in ondernemerschap'

	Kans om te stoppen	Stoppen en naar loondienst	Stoppen en naar werkloosheid
Man	,79***	,79**	,77**
Nationaliteit			
• Belg	,65*	1,20(ns)	,47**
• EU	,81(ns)	1,47(ns)	,73(ns)
Leeftijd			
• <21j	,76(*)	1,33(ns)	,54(*)
• 22-29j	,71**	1,29(ns)	,53**
• 30-39j	,59**	1,03(ns)	,41**
• 40-49j	,65**	1,07(ns)	,55**
Gezinssamenstelling			
• Inwonend ouders	,68**	1,02(ns)	,46**
• Alleenstaand	1,07(ns)	1,40*	,86(ns)
• Samenw., gn kind	,70**	0,91	,65*
• Samenw., wel kind	,60**	0,78	,50**
Andere (o.a. initiële arbeidsmarktpositie + invloed van het kwartaal waarin men zelfstandige werd)	**	**	**

Referentiecategorieën: vrouw, mensen met een nationaliteit van buiten de EU, 50+, eenoudergezinnen

Zoals blijkt uit de tabel, hebben vrouwen, personen met een nationaliteit van buiten de EU, 50-plussers en alleenstaande ouders (dit zijn alle referentiecategorieën) een grotere kans om te stoppen met hun eigen zaak. Dit is grotendeels in lijn met de resultaten van internationale studies. De competing risk analyse geeft verder aan dat (met uitzondering van vrouwen) deze groepen niet stoppen omdat ze een job in loondienst hebben gevonden. Ze komen eerder terecht in de inactiviteit. Bij 50-plussers is dit hoogstwaarschijnlijk pensionering. Bij de andere groepen is de kans reëel dat het hier om werkloosheid gaat. De verschillende kansengroepen die we hier hebben kunnen bestuderen (nl. vrouwen, niet-Belgen, 50-plussers en alleenstaande ouders), lijken dus met betrekking tot het overleven als zelfstandige, minder kansen te ervaren; hoewel bij vrouwen de bevinding iets meer genuanceerd is

aangezien zij ook vaak stoppen om (terug) in loondienst te gaan werken.

9.4.2 | Inkomen

Een tweede objectief criterium voor succes in ondernemerschap is het inkomen. Men kijkt hier naar de winst van de eigen zaak, naar de hoogte van het inkomen dat de zelfstandige zichzelf toebedeelt of naar de verhouding tussen het inkomen dat men als zelfstandige verdient en het inkomen dat iemand met gelijkaardige kenmerken in loondienst verdient.

Etnische afkomst. Een aantal studies (Borjas , 1986; Clark & Drinkwater, 2002; Lofstrom, 2002) vonden dat personen van allochtone origine méér verdienen in ondernemerschap dan in loondienst (Georgellis et al., 2005). Het lijkt er dus op dat allochtonen via ondernemerschap hun arbeidssituatie objectief kunnen verbeteren. Een volgende vraag is of allochtone ondernemers het ook beter doen dan autochtone ondernemers. Het onderzoek op dit vlak lijkt voornamelijk te wijzen op mindere kansen voor etnische minderheden. Zo vond Hammarstedt (2006; 2009) dat in Zweden, zelfstandigen van buitenlandse origine gemiddeld een lager inkomen hebben dan zelfstandigen die in Zweden werden geboren. Migranten van buiten de EU blijken het grootste loonnadeel te lijden (Hammarstedt, 2006). Ook Lofstrom (2002) stelde vast dat allochtone ondernemers gemiddeld een lager inkomen hebben dan autochtone ondernemers; hoewel uit deze studie ook bleek dat het loonnadeel vooral geldt tijdens de opstartfase van de eigen zaak en al snel verkleint naarmate de zaak langer overleeft.

Arbeidshandicap. In de beperkte literatuur rond ondernemerschap en personen met een arbeidshandicap leeft de overtuiging dat een zelfstandige activiteit voor deze groep individuen een manier is om een waardig inkomen te verwerven wanneer loondienst hierin faalt (Págan, 2009). Men vermoedt dus dat het inkomen van personen met een arbeidshandicap in ondernemerschap hoger ligt dan in loondienst. We vonden slechts 1 studie die het inkomen van gehandicapte zelfstandigen onder de leop nam (Boylan & Burchardt, 2002). Deze studie bekeek het loonverschil tussen personen met en personen zonder handicap en dit zowel in loondienst als in ondernemerschap. Zij stelden vast dat in beide sectoren personen met een beperking een la-

ger inkomen hadden dan personen zonder een dergelijke beperking – en dit ook na controle voor relevante verschillen, zoals het aantal werkuren en het opleidingsniveau. Dit kan onder andere het gevolg zijn van (horizontale en verticale) segmentatie in de arbeidsmarkt, van discriminatie of van een lagere gemiddelde productiviteit van personen met een arbeidshandicap. Het inkomensnadeel bleek bovendien het grootst in ondernemerschap. Dit suggereert dat ondernemerschap voor personen met een arbeidshandicap nadeliger is – althans wat het inkomen betreft – dan loondienst. Deze conclusie moet echter onmiddellijk genuanceerd worden. Sommige personen met een arbeidshandicap starten immers met een eigen zaak net omdat ze geen job in loondienst vinden. In loondienst zouden ze met andere woorden een inkomen gelijk aan nul verdienen. Een eigen zaak biedt voor hen de mogelijkheid om toch een inkomen te verwerven.

Leeftijd. Waar leeftijd (als proxy voor ervaring en productiviteit) een voornamelijk positief effect heeft op het inkomen in loondienst (met uitzondering van de jaren vlak voor het pensioen), blijkt dit niet noodzakelijk het geval te zijn voor het inkomen als zelfstandige. In de twee studies van Hammarstedt (2006; 2009) over het inkomen van zelfstandigen in Zweden werd bijvoorbeeld geen invloed gevonden van leeftijd op het inkomen; en ook Tomal en Johnson (2008) vonden in hun Colombiaanse studie dat het inkomen in ondernemerschap onafhankelijk was van de leeftijd van de zelfstandige. Constant et al. (2007) vonden dan weer een afnemend positief effect van leeftijd op het inkomen van zelfstandigen in Duitsland.

Dat de invloed van leeftijd op loon verschillend is in loondienst en in ondernemerschap, kan verklaard worden door het feit dat werkgevers in loondienst – wegens imperfecte informatie over de productiviteit van werknemers – zich bij loonzetting vaak moeten baseren op vermoede proxy's voor productiviteit, zoals leeftijd. We merken hierbij wel op dat vanaf een zekere leeftijd ouderdom ook met minder productiviteit kan worden geassocieerd (zie ook hoofdstuk 5). Daarnaast belonen werkgevers werknemers soms ook voor 'trouw' aan de organisatie en hoe ouder iemand is, hoe groter de kans dat die persoon al langer bij de organisatie werkt. Bij een zelfstandige activiteit zal het inkomen echter meer bepaald worden door de productiviteit van de onderneming, eerder dan door loonzetting gebaseerd op trouw of onzekere proxy's voor prestaties. Leeftijd kan dan wel een invloed hebben, maar enkel als het effectief bijdraagt tot de productiviteit van de organisatie.

Kwalitatieve analyses

Dat onderzoek weinig invloed vindt van leeftijd op het inkomen als zelfstandige kan ook te maken hebben met het feit dat de eerste jaren als zelfstandige vaak financieel niet gemakkelijk zijn, ongeacht de leeftijd waarop men start. Enkel getuigenissen over de moeilijke eerste jaren uit de interviews met Vlaamse ondernemers:

Je moet alles in de zaak steken in het begin. Niet zeggen van kijk, da's mijn loon; dat maak ik op en de rest zal wel komen. Alles terug investeren in de zaak (man, 24 jaar).

Het opstarten, dat was moeilijk. Je hebt niet direct veel klanten, je hebt niet veel financiële middelen om op te starten. Je moet je kantoor huren, je moet je software aankopen. De stress van je bankrekeningen op nul te zien gaan. Je moet nog zoveel dingen kopen en doen en bij klanten gaan vragen: wil je alstublieft op tijd betalen? (vrouw, 30 jaar)

De eerste jaren verdien je niets, he. Dan is het een kwestie van doorbijten en dingen nastreven die van een diepaandere aard zijn dan geld en een wagen. (man, 38 jaar)

Dat in het begin het financieel nogal moeilijk is. De eerste drie jaar zijn nogal moeilijk financieel. (vrouw, 43 jaar)

Opleidingsniveau. Over de invloed van het opleidingsniveau op het inkomen als zelfstandige bestaat er geen eenduidigheid. Zo vond Hammarstedt (2006; 2009) in zijn twee Zweedse studies dat het opleidingsniveau geen invloed uitoefent op het inkomen als zelfstandige, Tomal en Johnson (2008) vonden een positieve invloed in Colombia en Constant en collega's (2007) vonden een negatieve invloed bij migranten in Duitsland. Tot slot stelde Fairlie (2000) vast dat de inkomensgroei bij laaggeschoolden verschillend is in loondienst en in ondernemerschap. Bij de start van hun eigen zaak kennen laaggeschoolde zelfstandigen een tragere inkomensgroei dan laaggeschoolde werknemers. Indien ze erin slagen hun zaak te laten overleven, realiseren ze na enkele jaren evenwel een grotere inkomensgroei.

Kwalitatieve analyses

Uit de interviews met Vlaamse ondernemers vonden we zowel financieel succesvolle kortgeschoolde ondernemers, als financieel minder succesvolle ondernemers. Eén van de verschillen tussen beide groepen lijkt te liggen in hun initiële ambities met de eigen zaak. Wie ondernemer werd omwille van de materiële voordelen (cfr. de ambitie van de kortgeschoolde 38-jarige man uit de evenementensector die droomde van een groot huis en een eigen Porsch), bleek ook financieel succesvoller dan wie geld minder dominant aanwezig was bij de opstart van de eigen zaak. We merken hier nog op dat deze bevinding vertekend kan zijn door - wat men noemt - cognitieve dissonantie: mensen hebben soms de neiging om zich het verleden (hier: hun reden om ondernemer te worden) anders te herinneren onder invloed van de huidige feitelijke situatie. Met andere woorden: als men momenteel geen erg hoog inkomen heeft als ondernemer, zal men mogelijk “vergeten” dat men dit ooit geambieerd heeft.

Vrouwen. Vrouwen met een eigen zaak blijken – net als vrouwen in loondienst – gemiddeld minder te verdienen dan mannen (Devine, 1994; Hammarstedt, 2006, 2009; Leung, 2006). Of het loonnadeel in ondernemerschap kleiner dan wel groter is dan het loonnadeel in loondienst, is echter onduidelijk. Een aantal studies vonden dat het gender wage gap in ondernemerschap groter is dan dat in loondienst (Devine, 1994; Hammarstedt, 2006; Leung, 2006), terwijl Hammarstedt (2009) net het tegenovergestelde vaststelde.

Armoede. Ondernemerschap wordt soms gezien als een manier om uit de armoede te ‘ontsnappen’ (Fairlie, 2005). Het is echter zeer de vraag of dit een realistische verwachting is. Onderzoek toont immers aan dat het inkomen in ondernemerschap positief gerelateerd is met het initieel kapitaal dat in de zaak geïnvesteerd is (Evans & Jovanovic, 1989). Hoe hoger het initieel kapitaal, hoe meer men logischerwijze kon investeren in de kwaliteit van de zaak en des te meer mogelijkheden men heeft om zich te laten omringen door experts. Dit kan de inkomsten uit de eigen zaak bevorderen. Deze bevinding impliceert echter ook dat mensen die bij de start van hun zaak benadeeld waren door hun financiële situatie, ook na de opstart op financieel vlak achter-

gesteld blijven. Wel blijkt de invloed van initieel kapitaal op latere inkomsten te verminderen wanneer de zaak langer overleeft (Evans & Jovanovic, 1989).

Familiesituatie. Hoewel gehuwd zijn een positieve invloed heeft op de kans om te starten en te overleven als zelfstandige, bleekt het geen effect te hebben op het inkomen dat men als zelfstandige verdient (Hammarstedt, 2006; 2009).

9.4.3 | Andere

Sector. Ook de sector waarin iemand een zelfstandige zaak opstart, zou iemands kansen in ondernemerschap kunnen bepalen. Zo heeft de sector waarin men werkt onder andere een invloed op de status en het prestige van de eigen zaak (denk bijvoorbeeld aan het verschil tussen een softwarebedrijf versus een broodjeszaak) en op de groei-mogelijkheden. Het beperkte internationale onderzoek dat hierop focust vond echter niet steeds verschillen tussen groepen. Zo stelde Meyer (1990) vast dat ‘*black Americans*’ niet oververtegenwoordigd zijn in de ‘typisch zwarte’ sectoren of in sectoren die weinig startkapitaal vereisen. Shurry, Lomax en Vyakarnam (2002) vonden wel een invloed van etnische afkomst in Groot-Brittannië. Daar blijken etnische minderheids-groepen vaker actief zijn in de bouw, transport, kleinhandel en horeca. In België zouden zelfstandigen van allochtone afkomst oververtegenwoordigd zijn in kruideniers-zaken, in de kleinhandel, in communicatiediensten en in de horecasector (De Troy, 2004).

Boylan en Burchardt (2002) vonden verder geen verschil in sector tussen zelfstan-digen met en zelfstandigen zonder arbeidshandicap. Wel komen personen met een arbeidshandicap als zelfstandige vaker in lagere beroepen terecht. Tot slot zou ook geslacht een invloed hebben. Vrouwen zouden namelijk vaker een zaak oprichten in de dienstensector (vooral in de gezondheids- en sociale sector), terwijl mannen vaker terug te vinden zijn in de bouw- en productiesector (Schiller & Crewson, 1997; Shur-ry, Lomax & Vyakarnam, 2002).

Personeel. Een ander objectief criterium dat gehanteerd kan worden om succes in on-dernemerschap mee te beoordelen, is het feit of de zelfstandige personeel tewerkstelt. Shurry, Lomax en Vyakarnam (2002) bestudeerden dit in de UK voor een aantal groepen. Zij stelden vast dat etnische minderheden, personen van gemiddelde leef-

tijd (25-44 jaar) en mannen relatief vaker personeel tewerkstelden in hun eigen zaak. Het personeel bij zelfstandigen van allochtone origine zou, volgens een studie van Choenni (1997), wel vaak familie of vrienden, die niet altijd betaald worden volgens de geldende standaarden. Boylan en Burchardt (2002) vonden verder geen verschil in het al dan niet hebben van personeel tussen zelfstandigen met en zelfstandigen zonder arbeidshandicap.

9.5 | Subjectieve kansen in ondernemerschap

Op basis van de hierboven besproken objectieve criteria, lijken de traditionele kansengroepen (i.e. personen van allochtone afkomst, 50-plussers, arbeidsgehandicapten, kortgeschoolden) evenals vrouwen, personen in armoede en alleenstaanden globaal genomen meer risico te lopen in ondernemerschap. In deze sectie bekijken we of deze groepen hun situatie als zelfstandige ook zelf minder positief ervaren. Hiertoe bekijken we enkele subjectieve criteria voor succes in ondernemerschap. We gaan achtereenvolgens in op jobtevredenheid, werkbaarheid en de ervaren overeenstemming tussen de job en de eigen capaciteiten.

9.5.1 | Jobtevredenheid

9.5.1.1 *Jobtevredenheid in ondernemerschap versus loondienst*

Voor we ingaan op verschillen in jobtevredenheid tussen verschillende groepen ondernemers, is het belangrijk om op te merken dat de meeste studies vastgesteld hebben dat in het algemeen zelfstandigen meer tevreden zijn met hun job dan werknemers in loondienst (Noorderhaven et al., 2004; e.g. Blanchflower & Oswald, 1998; Bradley & Roberts, 2004; Frey & Benz, 2002). De nadelen van een zelfstandige zaak (o.a. hoger risico, meer stress, langere werkuren) lijken dus gecompenseerd te worden door de voordelen (o.a. meer autonomie, flexibiliteit en meer mogelijkheden tot zelfrealisatie). Vermoedelijk geldt dit evenwel enkel voor personen die net aan deze aspecten veel belang hechten. Zo vond Hughes (2003) dat de jobtevredenheid onder zelfstandigen significant lager ligt voor personen die in ondernemerschap gepusht werden dan voor mensen die ‘verleid werden’ door de voordelen van een eigen zaak. Wie in een eigen zaak gepusht werd, is vooral minder tevreden met de jobzekerheid

en de pensioenopbouw. Wat de tevredenheid met de jobinhoud of met de autonomie betreft, blijken er geen significante verschillen tussen zij die gepusht en zij die gepul-led werden.

9.5.1.2 *Gelijke kansen*

Etnische afkomst. We vonden erg weinig onderzoek dat het effect van etnische afkomst op jobtevredenheid in ondernemerschap bestudeerde. Eén van de weinig studies hierover is die van Cooper en Artz (1995). Deze auteurs bestudeerden determinanten van jobtevredenheid bij ondernemers in hun derde jaar als zelfstandige. Zij stelden vast dat etnische afkomst geen invloed had op de tevredenheid met de eigen zaak. Dit is een belangrijke bevinding, aangezien ontevredenheid als zelfstandige in de opstartfase een belangrijke determinant kan zijn van het vroegtijdig stopzetten van de eigen zaak. Verder wezen Cardon en collega's (2008) erop dat 'etnische minderheden' een erg diverse groep personen omvat. Ze toonden aan dat er op het vlak van jobtevredenheid grote verschillen bestaan binnen deze groep, onder andere afhankelijk van het land van herkomst en van de motieven voor het opstarten van de eigen zaak.

Leeftijd. Over de invloed van leeftijd op de jobtevredenheid in ondernemerschap bestaat geen eenduidigheid. Zo vond Schjoedt (2001) in een steekproef van Amerikaanse ondernemers een licht positief effect van leeftijd op de jobtevredenheid. Dit suggereert dat het effect van leeftijd op jobtevredenheid gelijkaardig is in ondernemerschap als in loondienst. De studie van Cooper en Artz (1995) bij ondernemers met 3 jaar anciënniteit vond dan weer geen invloed van leeftijd. En ook Parasuraman en Simmers (2001) vonden in hun studie bij Amerikaanse universiteitsalumni dat leeftijd de jobtevredenheid van zelfstandigen niet beïnvloedde.

De invloed van leeftijd op jobtevredenheid werd ook bestudeerd voor Vlaanderen. Meer specifiek bevatte de werkbaarheidsmonitor van 2007, die zowel bij werknemers als bij zelfstandigen werd afgenomen, een aantal vragen rond jobtevredenheid (SERV, 2009). Analyses op basis van deze dataverzameling tonen aan dat oudere zelfstandigen significant méér tevreden zijn met hun keuze voor ondernemerschap dan jongere zelfstandigen met gelijkaardige kenmerken. Verder blijken oudere zelfstandigen ook meer tevreden met het inkomen. Mogelijk komt dit laatste doordat het

inkomen in ondernemerschap niet automatisch stijgt met de leeftijd, terwijl dit in loondienst wel vaak het geval is.

Arbeidshandicap. Een studie van Pagán (2009) in 13 Europese landen toont aan dat zelfstandigen met een arbeidshandicap – in het algemeen – méér tevreden zijn met hun job, met het soort werk dat ze uitvoeren en met hun werkomstandigheden dan gehandicapte werknemers. Dit laatste suggereert dat ondernemerschap meer flexibiliteit biedt om het werk aan te passen aan de arbeidsbeperking. Of zelfstandigen met een arbeidshandicap ook meer tevreden zijn dan zelfstandigen zonder dergelijke beperking, is echter onduidelijk. We vonden geen studies die beide groepen tesamen bestudeerden.

Ook in België blijken zelfstandigen met een arbeidsgehandicapt significant méér tevreden met hun job, met het soort werk dat ze uitvoeren en met hun werkomstandigheden dan gehandicapte werknemers; en dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen (Pagán, 2009). De algemene jobtevredenheid lag bovendien erg hoog, namelijk 4,22 (op een schaal tussen 1 en 5) voor Belgische gehandicapte mannen en 4,48 voor Belgische gehandicapte vrouwen.

Opleidingsniveau. Schjoedt (2009) vond in zijn studie bij Amerikaanse ondernemers geen invloed van het opleidingsniveau op de jobtevredenheid van Amerikaanse ondernemers. Dit suggereert dat kort-, midden- en hogeschoolde ondernemers even tevreden zijn met hun job als zelfstandige.

In Vlaanderen zou het opleidingsniveau wel een invloed hebben op de jobtevredenheid van zelfstandigen. Zo bleek uit de werkbaarheidsbevraging van 2007 (Bourdeaud'hui & Vanderhaeghe, 2009a) dat hogeschoolde zelfstandigen meer tevreden zijn met hun keuze voor ondernemerschap, met de mate van onafhankelijkheid, met de mogelijkheid om leningen en financiering te bekomen, met de financieel economische toestand en met het inkomen dan kortergeschoolde zelfstandigen. Kortgeschoolden zijn wel meer tevreden met de werktijden en de contacten met de leveranciers.

Geslacht. Hughes (2003) stelde vast dat vrouwelijke zelfstandigen gemiddeld genomen erg tevreden zijn met hun job. Bovendien zouden dit zowel gelden voor vrouwen die in ondernemerschap gepusht werden als voor zij die ertoe verleid werden.

Ook de studies van Cooper en Artz (1995) en Parasuraman en Simmers (2001) wijzen op een hoge jobtevredenheid bij vrouwelijke zelfstandigen. Zij vonden dat de vrouwelijke ondernemers in hun specifieke steekproef meer tevreden waren dan mannelijke ondernemers met gelijkaardige kenmerken.

Voor Vlaanderen stelden Bourdeaud'hui en Vanderhaeghe (2009a) vast dat mannen en vrouwen gelijkaardige scoorden op de algemene jobtevredenheid als zelfstandige. Wel bleken vrouwen méér tevreden met enkele specifieke aspecten van de job als zelfstandige, namelijk met de contacten met de overheidsadministratie, de mate van verantwoordelijkheid, de mate van onafhankelijkheid en de contracten met de klanten.

Andere. We vonden geen studies die keken naar de invloed van financieel kapitaal of gezinssituatie op jobtevredenheid bij zelfstandigen.

9.5.2 | Andere

Werkbaarheid. Een tweede subjectief criterium voor 'kansen in ondernemerschap' dat we onder de loep nemen is werkbaarheid. Zoals we in de vorige hoofdstukken aanhaalden, slaat werkbaarheid op de mate waarin het werk dat iemand uitoefent kwalitatief is. In Vlaanderen wordt 'werkbaar of kwalitatief werk' ingevuld als werk dat plezierig is om uit te voeren, dat niet leidt tot psychische vermoeidheid, dat goed te combineren is met het persoonlijk leven van het individu en dat het individu de kans geeft om nieuwe dingen te leren.

De werkbaarheidsmonitor van 2007 bevroeg deze vier werkbaarheidsaspecten niet enkel bij werknemers, maar ook bij zelfstandigen. Deze studie (Bourdeaud'hui & Vanderhaeghe, 2009ab) ging tevens de invloed na van leeftijd, opleidingsniveau, geslacht en gezinssituatie. Wat plezier in het werk en psychische vermoeidheid betreft, blijken deze achtergrondvariabelen geen invloed uit te oefenen. Met andere woorden: oudere, kortgeschoolde en vrouwelijke zelfstandigen blijken evenveel plezier te hebben in hun werk en een even groot risico te lopen op psychische vermoeidheid als jongeren, hooggeschoolden en mannen. Ook de gezinssituatie heeft geen invloed op deze twee werkbaarheidsaspecten. Werk-privébalans wordt evenmin beïnvloed door leeftijd, opleidingsniveau en geslacht.

Kwalitatieve analyses

We vonden in onze interviews met Vlaamse ondernemers inderdaad dat zowel mannen als vrouwen werk-familie conflicten ervaren als gevolg van hun zelfstandige zaak. Een eigen zaak hebben is bijzonder tijdsintensief. Ondernemers zijn voor alles zelf verantwoordelijk en vaak willen ze daarom heel veel tijd en energie in hun zaak steken. Vaak moet men ook 's avonds of in het weekend naar klanten, wat het privé-leven nog meer onder druk zet.

Ook al komen werk-familie combinatieproblemen zowel voor bij mannen als bij vrouwen, toch lijken ze op een net iets andere manier te spelen. Mannen geven aan dat ze het een nadeel vinden dat ze hun familie minder zien en iemand wijst ook op het gevaar voor zijn relatie:

Ik vind dat geen nadeel voor mezelf maar voor mijn vrouw en kinderen is het misschien wel zo dat je meer tijd steekt in de onderneming. Maar langs de andere kant, als ik werknemer gebleven zou zijn in een 9 to 5 job zou ik misschien niet zo gelukkig geweest zijn bij wijze van spreken (man, 46 jaar, accountant).

Een normale mens heeft gedaan vrijdagavond en die beseft dat naast je werk, familie heel belangrijk is. Maar een ondernemer is altijd bezig en die vergeet dat familie ook nog belangrijk is. Dat is een nadeel. (man, 38 jaar, boekhouder)

Da was ook wel ne schrik da we hadden van wat gaat da men ons gezin zijn. De eerste jaren is da heel erg geweest tot bijna een scheiding en de kinderen hebben mij doen inzien dat het anders moest. [...] Het nadeel is dat als je met een gezin zit en je zet uw 100% achter w zaak, da je uw gezin uit het oog verliest. Als je 100% voor u werk gaat, is er nog 0% voor uw gezin en dan heb je een heel sterke vrouw nodig die da steunt om da ni te laten kappot gaan en je moet op tijd weten wanneer je moet stoppen. (man, 38 jaar, informaticasector)

Vrouwen lijken naast hun eigen zaak nog meer (verwachte) verantwoordelijkheden te hebben in hun gezin. Sommigen gaan daarmee om door duidelijk hun eisen te stellen aan hun man of kinderen.

Het is moeilijk om de balans te maken tussen werk en privé. Zeker als vrouw met een job gezin is dit niet evident. Als vrouw heb je dan ook nog altijd de privé waar je nog veel zaken voor moet plannen en in orde maken (vrouw, 29 jaar, accountant).

De winkel hier gaat wel altijd voor. Dat weten ons twee kinderen wel; dat ee mijne man wel. Niet dat ik voor hen gene tijd vrij maakt, mar dat is zo ja. Ge moet uwe boterham er uiteindelijk wel mee verdienen. En ja, als ge dat zo laat verwaarlozen, 101 dingen laat voorgaan op de winkel dan kunt ge het vergeten. Want het is zo dat als er

iets afgebroken wordt, dat het veel vlugger gaat dan iets opbouwen. (vrouw, 53 jaar, winkeltje met beleg)

Nee, ik heb aan mijn man gevraagd en gezegd dat hij enkel maar ja kon zeggen en als hij nee zei dan zu ik weggaan. (vrouw, 55 jaar, vastgoedsector)

De gezinssituatie van de zelfstandige heeft dan weer wel een invloed op de werkprivébalans. Tweeverdieners met kinderen zouden significant méér risico lopen op problemen in de werkprivé-balans dan de tweeverdieners zonder kinderen, de samenwonenden zonder kinderen en de alleenstaanden met kinderen. De leermogelijkheden in de eigen zaak worden tot slot significant hoger ingeschat door laaggeschoolden en vrouwen. Deze kansengroepen lijken het op dit vlak in ondernemerschap dus beter te doen dan hogergeschoolden en mannen. Van leeftijd of gezinssituatie is er geen effect op de leermogelijkheden.

Stress. Werkstress slaat op de negatieve reactie van het lichaam op aanhoudende werkdruk. In geval van stress, raken iemands energie en reserves uitgeput en wordt de weerstand gebroken. Werkstress sluit dan ook nauw aan bij werkbaarheidsaspect 'psychische vermoeidheid'. Een eigen zaak leiden gaat vaak met heel wat werkdruk gepaard, en daardoor mogelijk ook met stress. Een zelfstandige dient immers niet alleen een gevarieerd takenpakket (dat vaak zowel uitvoerend, leidinggevend als administratief werk omvat) tot een goed einde te brengen, maar draagt bovendien de (volledige) verantwoordelijkheid over de eigen zaak en het eigen inkomen. We vonden – naast de werkbaarheidsbevraging – nog één studie die de invloed van persoonskenmerken op stress bij ondernemers bestudeerde, namelijk een Nederlandse studie van Taris en collega's (2008). Deze studie vond evenwel dat leeftijd, opleidingsniveau en geslacht geen invloed hadden op de uitputting en fysieke klachten van zelfstandigen.

9.6 | Mechanismen die kansen in ondernemerschap bepalen

9.6.1 | Feitelijke en praktische belemmeringen en voordelen

De kansen in ondernemerschap kunnen in de eerste plaats beperkt worden door een aantal praktische en feitelijke beperkingen. Deze kunnen voor iedere kansengroep verschillend zijn; en kunnen zowel betrekking hebben op de instroom in ondernemerschap als op de ervaringen tijdens het zelfstandig ondernemerschap.

9.6.1.1 *Instroom in ondernemerschap*

Wat de instroom in ondernemerschap betreft, spelen financiering, inzicht in de regelgeving, voorwaarden voor toegang (tot ondernemerschap in het algemeen en bepaalde beroepen in het bijzonder) en ‘wat is er te verliezen?’ een rol. Bij financiering speelt onder andere de fysieke toegankelijkheid van kredietverschaffers een rol. Wanneer men een lening aanvraagt, gaat dit normaal gezien gepaard met een persoonlijk gesprek op het kantoor van de kredietverschaffer. Voor personen met bepaalde fysieke handicaps kan dit mogelijk moeilijker zijn. Daarnaast is eigen startkapitaal van cruciaal belang om een lening te kunnen krijgen. Het gebrek hieraan vormt uiteraard een belangrijke feitelijke beperking voor personen in armoede. Ook bij alleenstaande ouders – die alleen de financiële verantwoordelijkheid voor hun gezin moeten dragen – zou dit een belangrijke feitelijke drempel kunnen zijn.

Inzicht in de regelgeving en in de vergunningen kan dan weer moeilijker zijn voor personen van allochtone origine en voor kort- en middengeschoolden. Vooral voor eerste generatie allochtonen kan inzicht krijgen in de regelgeving bemoeilijkt worden. Zowel een mogelijk beperktere taalbeheersing, als het feit dat ze vaak minder vertrouwd zijn met de instanties die zich in ons land met ondernemerschap bezig houden, kunnen hierbij een rol spelen (SERV Commissie Diversiteit, 2010). Ook scholingsgraad zou van invloed kunnen zijn op inzicht in de regelgeving. Ten eerste kan – maar is het dat zeker niet altijd (en wellicht vaker niet dan wel) – een lagere scholingsgraad gerelateerd zijn met minder cognitieve capaciteiten. Daarnaast helpt meer opleiding vaak ook om analytische vaardigheden te ontwikkelen. Deze capaciteiten en vaardigheden zijn wellicht handig om de weg te vinden in de regelgeving rond ondernemerschap en deze te begrijpen.

Verder zijn er om te starten als zelfstandige bepaalde competenties vereist. Wie een eigen zaak wil opstarten moet kennis hebben van bedrijfsbeheer. Daarnaast zijn bepaalde beroepen (bv. schoonheidsspecialiste, verschillende beroepen in de bouwsector) enkel toegankelijk voor personen die vakkennis kunnen voorleggen. Dit kan in het nadeel spelen van personen van allochtone origine en van kortgeschoolden. Bij deze groepen blijken sommige personen soms wel bepaalde competenties verworven te hebben (bv. via ervaring of via opleidingen in het buitenland), maar worden deze competenties niet altijd erkend.

Tot slot hebben bepaalde groepen mogelijk meer te verliezen bij de stap naar ondernemerschap. Dit is o.a. het geval voor oudere werknemers, die hun hogere loon en mogelijk voordelen zoals ziekteverzekering en aanvullende pensioenregeling, zouden kunnen verliezen. De beperktere bescherming inzake ziekte is ook van belang voor personen met een arbeidshandicap. Zelfstandigen staan zelf of via een aanvullende verzekering in voor de grote risico's, hospitalisatie, paramedische kosten,...., wat de drempel om een eigen zaak op te starten voor personen met een handicap of met een chronische ziekte danig kan verhogen (SERV Commissie Diversiteit, 2010).

9.6.1.2 *Ervaringen in ondernemerschap*

Ook de ervaringen tijdens zelfstandig ondernemerschap kunnen beïnvloed worden door iemands feitelijke situatie. Aangezien het runnen van een eigen zaak erg tijdsintensief is, kunnen tijdsbeperkingen het succes in ondernemerschap beïnvloeden. Dit kan bijvoorbeeld spelen bij alleenstaande ouders. Maar ook bij 50-plussers zou dit kunnen spelen aangezien fysieke fitheid vanaf een bepaalde leeftijd begint te dalen.

Verder kunnen ook hier financiële aspecten meespelen. Wanneer men in financiële moeilijkheden geraakt, kan een bijkomende lening soms een uitweg bieden. Zoals we hierboven uitlegden, kan dit voor mensen in armoede, alleenstaande ouders, personen van allochtone origine en personen met een arbeidshandicap soms moeizamer gaan.

Tot slot kan het niet naleven van de regelgeving leiden tot een gedwongen stopzetting van de activiteiten. Personen van allochtone origine die het Nederlands niet volledig machtig zijn en mogelijk ook sommige kortgeschoolden zouden hier mogelijk een groter risico voor kunnen lopen.

9.6.1.3 *Feitelijke en praktische voordelen*

Sommige kansengroepen kunnen ook marktkansen halen uit het feit dat ze tot een bepaalde kansengroep behoren (Serv Commissie Diversiteit, 2006). Zo hebben personen van allochtone afkomst vaak meer interculturele competenties, wat hen op een heel aantal vlakken een competitief voordeel kan opleveren (bv. toerisme, communicatie,...).

Voor een aantal groepen bestaan er ook een aantal praktische voordelen. Zo hebben ouderen de mogelijkheid om vanuit werkloosheid zelfstandige in bijberoep te worden. Verder bestaan er voor personen met een arbeidshandicap een aantal tegemoetkomingen. Zo is er de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP), die zelfstandigen met een arbeidshandicap een loonpremie geeft van 40% in het eerste jaar na de opstart en 20% gedurende de daarop volgende jaren. Van deze VOP-premie wordt echter erg weinig gebruik gemaakt. Alleenstaande ouders hebben eveneens mits naleving van bepaalde voorwaarde, recht op een maandelijks kinderopvangtoeslag.

9.6.2 | **Structurele barrières**

Ook structurele barrières kunnen de kansen in ondernemerschap beperken. Wat toegang tot ondernemerschap betreft, lopen personen uit een kansengroep een risico voor discriminatie bij het verwerven van financiering voor de eigen zaak. Bij beslissingen over het toekennen van leningen – en over de grootte van de leningen – kunnen de kredietverschaffers beïnvloed worden door stereotypen over de groep waartoe de kredietaanvrager behoort (zie ook de vorige hoofdstukken). Deze stereotypen zouden hun inschatting van het ondernemersplan en van de ondernemerscompetenties van de kandidaat-zelfstandige (negatief) kunnen beïnvloeden. Het risico hierop is het sterkst wanneer de personen die oordeelt over krediettoekenning behoort tot een meerderheidsgroep (o.a. blank, niet-gehandicapt), wat veelal het geval is.

Ook tijdens het ondernemerschap kunnen zelfstandigen uit een kansengroep geconfronteerd worden met (al dan niet directe) discriminatie ten gevolge van stereotypering. Dit kan zich bijvoorbeeld uiten in klanten die meer weigerachtig staan tegenover de ondernemer uit de kansengroep. Zo kan het zijn dat klanten minder snel zaken zullen doen met ondernemers uit een kansengroep of de ervaringen die ze er-

mee hebben strenger zullen beoordelen. Dit kan zeker het geval zijn wanneer men actief is in een markt die gedomineerd wordt door blanke, hooggeschoolde, niet-gehandicapte mannen. Ook vormen van paternalisme kunnen hier opduiken. Zo zou het kunnen dat een klant zich in de contacten met de ondernemer uit een kansengroep eerder voordoet als een weldoener die de arme ondernemer helpt.

9.6.3 | Eigen gedrag

Er bestaan heel wat instanties waar men terecht kan voor hulp bij de opstart van een eigen zaak. Zo verschaffen de VDAB en Unizo heel wat advies over starten met een eigen zaak, verleent het Participatiefonds leningen onder bepaalde voorwaarden, regelt de Participatiemaatschappij Vlaanderen waarborgregelingen bij banken en geven coöperaties mogelijkheden om onder beperkt risico een eigen zaak “op proef” op te starten (SERV Commissie Diversiteit, 2010). Niet alleen kennis van deze initiatieven kan beïnvloeden of men van deze initiatieven gebruik maakt, ook drempels en wantrouwen zouden een rol kunnen spelen (De Troy, 2004).

De keuze voor de activiteit die men gaat uitoefenen zal eveneens een invloed hebben op de kansen in ondernemerschap. Sommige soorten zaken hebben een enger of een ruimer klantenpotentieel, wat uiteraard de omzet en dus het inkomen uit de eigen zaak kan beïnvloeden. Zo blijken heel wat zelfstandigen van allochtone afkomst een eigen zaak op te richten die zich – in de eerste plaats – richt op de eigen allochtoonse gemeenschap (denk bijvoorbeeld aan voedingsmiddelen) (Aldrich & Waldinger, 1990; De Troy, 2004). Op die manier bouwt men voort op de eigen unieke kennis en kan men in de eigen familie- en kennissenkring klanten werven. Tegelijkertijd bepaalt dit ook de mogelijkheden voor groei.

Tot slot herhalen we hier nog dat ook de aspiraties die men had bij de opstart van de eigen zaak een invloed kunnen hebben op succes in ondernemerschap. Zoals we in het begin van dit hoofdstuk aangaven, verschillen deze aspiraties soms afhankelijk van de groep waartoe men behoort.

9.7 | Focusgroepen

9.7.1 | Inleiding

We organiseerden één focusgroep over kansen in ondernemerschap. Hieraan namen zes mensen deel, die allen lid waren van één of meerdere kansengroepen. De volgende tabel geeft meer uitleg over deze deelnemers.

Naam	Kansengroep	Sector	Ervaring met LBB
Jef	50-plusser en kortgeschoold	Bloemen- en plantensector	Ja
Guy	50-plusser	Consulting	Nee
Muhammed	Van allochtone afkomst	Voedingssector	Nee
Aleksei	Van allochtone afkomst	Verschillende sectoren	Nee
Marie	Van allochtone afkomst	Wil een kledingzaak openen	Nee
Salima	Van allochtone afkomst	Interieursector	Ja

In de volgende secties bespreken we de resultaten van deze focusgroep. Eerst gaan we dieper in op de redenen waarom deze mensen met een eigen zaak gestart zijn. Vervolgens bespreken we op de problemen die ze ervaren als ondernemer. Tot slot geven we nog een aantal bevindingen met betrekking tot loopbaanbegeleiding. Het is belangrijk om op te merken dat dit de enige focusgroep is waar verschillende kansengroepen samen bevraagd zijn en dat de issues die naar voor kwamen voor één groep, vaak niet speelden bij andere groepen.

9.7.2 | Redenen om ondernemer te worden

Als we kijken naar de redenen waarom mensen uit focusgroep ondernemer geworden zijn, dan zien we dat hiervoor verschillende redenen zijn. Eerst en vooral zijn er de mensen die er simpelweg ‘ingerold’ waren, of die effectief begonnen waren uit hun ‘liefde’ voor ondernemerschap. Daarnaast begonnen sommigen een eigen zaak wegens de problemen die ze ervaren op de arbeidsmarkt. Een eerste reden is geen andere kansen zien op de arbeidsmarkt. Dit was het geval bij Aleksei:

“Ik ben 55, niemand geeft mij werk in België, ik moet opstarten”

Uit verschillende focusgroepen met loopbaanbegeleiders, bleek ook dat vele mensen uit kansengroepen ondernemer worden om aan werkloosheid te ontsnappen. Ook Guy (50+) zette de stap naar ondernemerschap toen hij geen job meer had, hoewel hij gewoon begon na een goede ontslagregeling bij de firma waar hij gewerkt had.

Een andere reden om de overstap te maken naar ondernemerschap is omdat mensen niet meer tevreden zijn met het werk dat ze doen of deden op de arbeidsmarkt. Dit was bijvoorbeeld het geval bij Salima, die weg wilde uit haar drukke job waarvoor ze veel naar het buitenland moest. Hetzelfde geldt voor Marie, die niet meer wil werken als werknemer wegens haar slechte ervaringen tijdens haar vorige jobs en daar ondernemer wilt worden.

9.7.3 | Problemen

9.7.3.1 *Regelgeving kennen bij de opstart*

Een probleem dat vaak naar voor kwam bij de ondernemers van allochtone afkomst was vertrouwd raken met de manier waarop ondernemerschap werkt in België. Ze moeten dus leren hoe men in België een onderneming opstart en beheert. Aleksei ondervond veel problemen toen hij ging opstarten en had vaak het gevoel dat niemand hem precies kon antwoorden op de praktische vragen waarmee hij zat:

“Als mensen uit buitenland komen om hier een zaak te starten, niemand helpt hen [...] kan niets goeds zeggen over Unizo, ze helpen niet, ze zijn niets waard, ze weten zelf niet wat ze moeten doen. Ik wou een zaak openen en niemand kon mij helpen, het zijn mensen die zelf nooit gewerkt hebben als ondernemer, ze hebben me gezegd dat ik een cursus moest volgen voor de rest niets. Toen ik begon ik heb veel vragen gehad over boekhouding, ik wist niet veel over de regels, over België, ik heb veel problemen gehad, dag en nacht werken.”

Omdat hij vindt dat er te weinig ondersteuning is om mensen die uit het buitenland komen de juiste weg te wijzen, probeert hij dan zelf maar landgenoten met raad en daad bij te staan. Muhammed ondervond dezelfde problemen, maar had wel het gevoel dat er instanties waren hem op goede weg konden helpen:

“Een buitenlander die hier komt die heeft het heel moeilijk, die moet veel moeite doen om erdoor te komen. Dus ja, ge kent niets, ge kent geen weg en dat moest allemaal gebeuren. Wij hebben nog veel steun gekregen van Syntra, de staat, de stad, [...] als we willen krijgen we een kans, maar je moet moeite doen.”

Ondanks het feit dat ook hij dus veel moeilijkheden gehad heeft, heeft hij dus wel het gevoel dat hij ergens terecht kon.

9.7.3.1 *Problemen met financiering*

Een ander probleem waar vele ondernemers mee te maken kregen is het vinden van financiering. Een aantal mensen hebben het probleem dat ze geen lening kunnen krijgen of konden krijgen om hun zaak op te starten omdat ze zelf niet genoeg geld hebben. Marie kan bijvoorbeeld geen lening krijgen omdat ze geen werk heeft, en is dan maar veel in het zwart beginnen laten doen:

“Ik was bezig met participatiefonds en ze hebben me ineens geweigerd, ze zeiden gewoon nee, ik weet niet waarom, er waren geen adviezen van waarom niet goed [...] bij de bank ga je om lening en daar zeggen ze: je hebt geen werk, maar ja ik wil zelfstandig worden [...] ik moet veel laten doen in het zwart, dus ik kan dat niet bewijzen hé want ik krijg geen factuur voor dat, dat is mijn eigen geld, als ik dat nieuw ga kopen, dat is veel duurder, maar ik krijg wel factuur maar ik heb dat geld niet”

Zij kreeg dus nergens geld omdat ze geen werk heeft, en is dan maar begonnen haar zaak op te bouwen met aankopen in het zwart. Salima kwam ook op een onaangename manier in contact met de bank:

Ik heb teveel geïnvesteerd in een winkel die niet van mij was, ik had een eigen huis, geen probleem. Dan was het crisis en ik voelde mijn sector ging kapot, en ik ging om hulp en ze zeiden: geen probleem, 30.000 krijg je sowieso en dan later zeiden ze van: ja ofwel betaal je ofwel slaan we beslag op je huis, dat konden ze niet maar ik heb het verkocht om van hen af te zijn, maar ik heb direct alles moeten terug betalen [...] door de crisis ben ik ofwel failliet moeten maar dat wou ik niet, ik wou iedereen het zijne teruggeven en heb ik dus mijn huis verkocht Naar de bank gaan nu, dan willen ze cijfers hebben maar ja als je geld hebt dan moet je niet naar de bank”

Volgens haar is de bank plots veel strenger geworden tijdens de bankcrisis en heeft die haar bijna failliet gemaakt. Ook zij herkent het probleem dat mensen die geld echt nodig hebben, het gewoon niet kunnen krijgen. Ook Muhammed kreeg in het crisisjaar een onverwachte verrassing, toen de bank ook plots zijn lening stopzette:

“De bank heeft ons krediet volledig opgezegd, wij hadden nooit problemen gehad, nooit achterstand gehad. En toch zeggen zij ineens ons krediet op door onenigheid tussen de vennoten. Het was in de crisismoment van de banken en ze wouden ons failliet laten verklaren [...] Ze rekenen ons allerlei extra kosten aan, hogere rentes en zo, dus nadat ik heb de hele lening afbetaald en nu heb ik nog altijd zware kosten bij de bank.”

Muhammed heeft het gevoel dat de bank een onenigheid tussen de vennoten heeft gebruikt om de lening van zijn goeddraaiende zaak stop te zetten. Daarenboven hebben ze hem nog een hoop extra kosten aangerekend. Aleksei meent dan ook dat hij geluk gehad heeft dat hij niet onmiddellijk een contract getekend heeft toen de bank hem geld wilde geven:

“Toen ik bij de bank kwam voor een lening, die gaven me zo’n stapel papier en ze zeiden teken hier. Ik heb dat aan een advocaat gegeven en hij kwam terug en hij zei dat moet weg, dat moet weg, dat moet weg hier staat bvb als ze een lening willen stoppen ze kunnen het op elk moment, dus mijn eerste lening, ik was 3 maanden bezig alleen met die papieren, juristen hebben mij geholpen en nu ik heb een lening die veel groter is en toen ze wouden mijn percentages verhogen of een deel laten terugbetalen, maar dat stond er niets in dus ze konden me niets doen nu weet ik het, gelukkig heb ik dat laten lezen, ik woonde hier lang genoeg om te weten om als je met banken spreekt papieren niet direct tekenen want ze zeggen ja je krijgt een lening, direct tekenen, daarna doen ze dingen, en ik ken veel mensen ook die...”

9.7.3.3 Niet weten wat het is om ondernemer te zijn

Een probleem waarmee sommigen ook geconfronteerd worden is het feit dat zijzelf, net als vele anderen, eigenlijk geen idee hadden wat het is om ondernemer te zijn voor ze begonnen. Salima beschrijft hoe ze dacht toe ze net ondernemer werd:

“Voor een baas werken en zelfstandig zijn, dat zijn twee aparte werelden, ik wist niets af van zelfstandig zijn. Ik dacht: je moet hard werken en dat kan ik. Maar zaken doen is nog iets anders.”

Ook anderen hebben het gevoel dat zij vroeger ook niet wisten wat het inhoudt om ondernemer te zijn, en dat er vele stereotypen over bestaan die niet noodzakelijk kloppen. Zo merkt Jef dat zijn werknemers vaak denken dat hij schatrijk is:

“Als werknemer heb je totaal geen benul van wat zelfstandig zijn betekent. Ik zie dat dagelijks, mensen zien dat er van alles binnenkomt van geld, en die denken van: ‘amai die moet rijk zijn en wij krijgen zo weinig’. Loontrekkende weten totaal niet waar ze staan in verhouding met zelfstandigen, want die denken van die hebben geld genoeg, dat is soms een probleem”

Volgens Salima is er daarom nood aan extra bewustmaking bij mensen over wat ondernemer zijn betekent. Dit zou volgens haar heel wat mislukkingen kunnen voorkomen:

“In 2004 heeft de overheid echt gepromoot om ondernemer te worden, maar ik heb echt gezien dat er veel mensen die toen met mij begonnen zijn, die zijn allemaal ge-

stopt. Ze zeggen er is geen werk dus wordt zelfstandige maar dan laten ze die mensen aan hun lot over en ze zijn gestopt met een hoop schulden [...] mensen denken van veel geld, een grote auto, aan de ene kant dat gebrek aan kennis en anderzijds de overheid die stimuleert”

Dus volgens haar stappen er veel mensen in ondernemerschap met een compleet fout beeld over wat het precies inhoudt, waardoor het vaak fout loopt.

9.7.3.4 *Verschillen tussen de kansengroepen*

Tot slot is het nog belangrijk om op te merken dat er heel grote verschillen zijn tussen de problemen van de ondernemers uit de verschillende kansengroepen. De twee ondernemers die ouder zijn dan 50 merkten bijvoorbeeld dat de problemen waarmee de ondernemers van allochtone origine geconfronteerd worden, veel groter zijn dan die van hen. Zij zijn vaak in het voordeel - men heeft immers al heel wat meer ervaring, wat het risico verkleint en de kansen op succes van de eigen zaak vergroten.

9.7.4 | **Ondersteuningsnoden**

De deelnemers aan de focusgroep wezen in de eerste plaats op het belang van een goede bank en een goede boekhouder. een goede bank en een instantie (bv. Unizo) die startende ondernemers wegwijs kan helpen in de reglementering. In verband met de boekhouder werd geopperd dat het misschien niet slecht zou zijn als startende ondernemers beroep zouden kunnen doen op een soort “pro deo” boekhouder. Bij de opstart moet men al zoveel investeringen doen, dat men soms geen financiële marge heeft voor een boekhouder. Zo zei Marie bijvoorbeeld dat ze een boekhouder wilt vinden, maar er simpelweg nog geen kan betalen:

“Ik ga mijn boekhouding zelf proberen doen, want ik heb geen geld om het te betalen [...] ik heb Unizo gevraagd of ze een sociale boekhouder of zo hebben, maar nee.”

Tegelijkertijd kan men natuurlijk de vraag stellen of het risico van de opstart van een eigen zaak niet te groot is wanneer men zo weinig financiële marge heeft.

Een andere nood die leeft bij startende ondernemers is de behoefte aan informatie over de reglementering. Hiervoor kan men bij verschillende instanties terecht.

Kwalitatieve analyses

Ook uit de interviews met Vlaamse ondernemers waarover we beschikken, kwam de nood aan deze praktische informatie aan bod:

Ik heb onmiddellijk besloten om mijn boekhouding en personeelsbeheer uit te besteden. Ik heb hier namelijk geen kennis van en wou alles op goede manier doen. Ik heb beroep gedaan op SdWorks, VOCA, UNIZO. Zij hebben mij geholpen met het verkrijgen van bepaalde documenten die nodig zijn bij het opstarten van een bedrijf. En dit gebeurde op een juiste en snelle manier. (man, 54 jaar, telecommunicatiesector)

Aleksei opperde daarbij de vraag of het niet mogelijk was dat de begeleiding of ondersteuning ter plaatse bij de ondernemer zou gebeuren. Op die manier hoeven zij immers hun zaak niet sluiten:

“Ik heb gebeld naar UNIZO, ze zeggen: we komen om te helpen. Dat was 5 maanden geleden en ze bellen niet meer en niemand komt. Voor opleidingen en zo moet je eerst de tijd hebben, zij moeten naar ons komen, wij niet naar hen, zij leven toch van onze belastingen? Als ik naar hen moet voor 2 of 3 uur... ik moet openen en als ik sluit, dan kan ik pas de volgende dag openen. Ik heb ook gevraagd: wilt u komen voor 2 of 3 uren, voor 1 keer. [...] Ik heb een cursus gevolgd van 3 maanden, bij hen, maar dan moeten ze bij ons komen, dat is overal zo, zij leven van ons, hoeveel bedrijven zijn er vorige maand failliet gegaan? Ze moeten u uitleggen van als er dit is moet je dit doen, dat moet je daar doen, als de klant komt doe je dit [...] Niemand helpt mij, ze zitten gewoon op hun stoel, ze moeten op stap en gaan helpen.”

Voor Aleksei is het sluiten van zijn zaak dus een belangrijke drempel om op begeleiding beroep te doen.

Verder kunnen er volgens Guy frustraties ontstaan bij hulp aan ondernemers doordat hulpverleners soms wat te ver weg staan van de wereld van de ondernemer. Daarmee gepaard werd het voorstel geopperd dat er misschien ook hulp van ondernemers aan ondernemers zou kunnen komen.

Tot slot hadden twee ondernemers uit de focusgroep ook behoefte aan hulp om efficiënter te zijn in het zakendoen. Zij hebben hiervoor hulp gekregen via loopbaanbegeleiding.

9.7.5 | Loopbaanbegeleiding

9.7.5.1 Vragen

Van de ondernemers waren er twee die ervaringen hadden met loopbaanbegeleiding. Salima kwam erin terecht op het moment dat ze niet wist of ze wel goed bezig was als ondernemer. Door de begeleiding heeft ze vele ondernemerscompetenties geleerd die ze daarvoor niet echt had:

“Bij de bank hadden ze mij gezegd van: ga naar UNIZO, die moeten daar toch iemand hebben van begeleiding die kan zeggen van ben ik goe bezig, en moet ik stoppen of niet. Ik dacht, ik wil niet stoppen, dus dan ben ik op internet info gaan zoeken en zo ben ik bij loopbaanbegeleiding terecht gekomen. En die heeft me echt waar geholpen, doordat ze zei, we gaan met u bekijken van hoe lang zit u bij uw klanten. Zij heeft mij begeleid van te zeggen: behandel uw klanten als klanten en niets als vrienden, gij zijt veel te braaf, veel te goe, ge moet beleefd blijven, maar wel zakelijk. [...] ik ben nu alerter en veel zakelijker naar de klanten en dat is veel gemakkelijker, want die weten hoe ver ze kunnen gaan. Dat heb ik dus geleerd, mijn tijd niet te lang bij de klant doorbrengen, hoe ik naar de klanten toe, bijvoorbeeld ik vroeg geen voorschot en als ik dan een voorschot vroeg dan was het bijna smekend, zo van ja ik moet dat wel doen. Nu zeg ik: zoveel. Ze heeft me gezegd: kijk je bent helemaal niet commercieel... ik met de tranen in mijn ogen van ik werk keihard. Zij zegt: als zelfstandige keihard werken en je verdient er niets aan: stop ermee, ofwel moet je anders denken ofwel stop je.”

Loopbaanbegeleiding heeft Salima die achterstand aan kennis die ze had over hoe men een ondernemer moet zijn, kunnen inhalen.

Jef kwam dan weer terecht bij loopbaanbegeleiding als ervaren ondernemer. Voor hem was het vooral een opfrissing van dingen die hij eigenlijk al wist:

“Ik heb er niet direct van geleerd, want uiteindelijk qua kennis, na zoveel ervaring, maar het ding, is de kennis je moet het ook toepassen en daar word je nog wel mee geconfronteerd van, je weet wel hoe je een zaak moet voeren maar het dan doen is dat soms anders. Dus op dat gebied was dat wel een verduidelijking van waar sta ik nu waar ga ik naartoe. Dus een opfrissing en een stimulans om keuzes te maken.”

9.7.5.2 Bereik

Uit de focusgroepen bleek dat het idee van loopbaanbegeleiding weinig bekend is, of dat het ook iets is dat voor ondernemers bestemd is. Jef merkt op dat er inderdaad redelijk veel ondersteuning is, maar dat dit maar heel beperkt bekend is:

“Vroeger toen ik startte, was er geen begeleiding, maar nu merk ik dat er veel aanbod is, maar dat het misschien te weinig bekend is.[...] Als ik de verhalen zo hoor merk ik dat de kennis vooral lijkt te ontbreken van waar kan ik terecht, naar mijn gevoel zijn

er genoeg plaatsen, korte opleidingen kan volgen, zodat je voor je start je kan informeren, over, financieel, personeel, dat was meer dan vroeger. Zo kan je al veel problemen die wij hebben meegemaakt een stuk voorkomen, maar ik heb het gevoel dat het te weinig geweten is van waar kan ik terecht, wat is er. Er is zoveel aanbod van informatie, subsidies, zodat mensen beginnen maar onwetend en onschuldig, en dan val je in de jungle, en als er problemen komen los je die één voor één op. Dus daar denk ik dat het belangrijk is om te sensibiliseren van mensen die willen starten van waar kan ik terecht, want de link tussen het aanbod en de mensen die het nodig hebben is volgens mij heel groot”

Ondanks het feit dat de vraag dus groot is, blijken niet alle mensen de weg te vinden naar een goede begeleiding. Hier moet volgens hen dus veel meer werk van gemaakt worden.

9.8 | Conclusie

9.8.1 | Kansen in ondernemerschap van kansengroepen

Eerst en vooral blijkt dat ondernemers uit kansengroepen globaal genomen inderdaad minder kansen lijken te hebben dan ondernemers uit niet-kansengroepen. Dit geldt vooral te gelden voor de objectieve criteria voor kansen in ondernemerschap. Bij de subjectieve criteria, aan de andere kant, blijken mensen uit kansengroepen relatief goed te scoren. Uiteraard moeten we hierbij wel in het achterhoofd houden dat deze tevredenheid kan te maken hebben met de kansen die ze voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt en dus voortkomen uit het feit dat ze aan slechtere kansen op werk of in werk ontsnapt zijn.

Daarnaast merken we op dat het behoren tot een kansengroep in bepaalde gevallen als een voordeel kan gezien worden. We denken hierbij vooral aan 50-plussers, die vaak reeds lange tijd ondernemer zijn. Deze mensen hebben immers niet alleen ervaring kunnen opbouwen met het leiden van een organisatie en met alle regels die er rond bestaan. Over de jaren hebben ze ook vaak een klantenbestand kunnen opbouwen. Dit zijn net elementen waar jonge ondernemers in hun beginjaren mee lijken te worstelen. Dit wijst er dus op dat we de ene kansengroep in ondernemerschap zeker niet mogen gelijkstellen met de andere.

9.8.2 | Reflecties rond de kansengroep in het huidige beleid

Uit de focusgroep bleek dat loopbaanbegeleiding, net als andere vormen van ondersteuning, vaak niet genoeg gekend zijn bij de ondernemers. Ondanks het feit dat er dus een aanbod is om ondernemers te helpen en dat er ondersteuningsnoden zijn bij de ondernemers, blijken deze twee elkaar nog te weinig te vinden om tot oplossingen te komen. Naast een gebrek aan promotie voor deze ondersteuningsvormen, is het mogelijk dat er nog andere drempels deze afstemming van vraag en aanbod in de weg staan.

Een eerste drempel die kan meespelen is het feit dat zelfstandigen moeilijk de tijd vinden voor iets als loopbaanbegeleiding of opleidingen, aangezien ze zeer lange dagen werken en niet zomaar vrijaf kunnen nemen. Aangezien ze hun zaak niet zomaar kunnen stilleggen om ondersteuning te krijgen, kan dit er mogelijk toe leiden dat ze hun problemen dus maar zelf proberen op te lossen. Een mogelijke oplossing hiervoor is nadenken over de flexibiliteit van het aanbod, en te verkennen of het mogelijk is om begeleiding aan te bieden via alternatieve kanalen (bijvoorbeeld het internet) of in de onderneming zelf, zodat de ondernemer hulp kan krijgen zonder zijn of haar zaak te moeten sluiten.

Een tweede drempel die mogelijk meespeelt in de context van ondernemers is de term 'loopbaan'. Traditioneel wordt dit woord immers vooral gelinkt aan de ervaringen van loontrekkenden en minder aan die van zelfstandigen. Dit kan er mogelijk voor zorgen dat ondernemers die geconfronteerd worden met promotie voor loopbaanbegeleiding ervan uitgaan dat dit niet echt voor hen is, en er dus hun kostbare tijd niet gaan voor opofferen.

9.8.3 | Ondernemers in loopbaanbegeleiding

Een eerste element waar loopbaanbegeleiding rond zou kunnen werken, is het overlopen van het aanbod van ondersteuning en dienstverlening dat geboden wordt aan ondernemers. Zoals we hiervoor reeds besproken hebben, lijkt dit immers vaak veel groter is dan ze zelf lijken te vermoeden. Door deze mogelijkheden te overlopen, de voor- en nadelen van de verschillende opties te bespreken, en uit te helpen zoeken hoe dit kan gecombineerd worden met hun zaak, kan loopbaanbegeleiding op die manier een opstap zijn richting andere ondersteuning.

Ten tweede lijkt het ook nuttig om te werken rond de ‘alledaagse competenties’ van de ondernemer. Mensen die een eigen zaak opstarten zullen immers vaak wel de juiste vaktechnische kennis hebben en de economische of boekhoudkundige know-how kunnen verwerven door ondernemerscursussen. Waar echter een mogelijk probleem lijkt te zitten is in de meer dagdagelijkse competenties waarover zelfstandigen moeten beslissen. Zoals ook naar voor kwam uit de focusgroep, lijken veel mensen niet echt te weten hoe het leven van een zelfstandige eruit ziet voor ze eraan beginnen. Hierdoor kan de stap van loontrekkende naar zelfstandige heel groot zijn, en kan het belangrijk zijn om met hen te bespreken hoe ze hun leven als zelfstandige moeten aanpakken. We denken hierbij bijvoorbeeld aan zaken zoals tijdsmanagement (waar een zelfstandige volledig zelf voor verantwoordelijk is), hoe om te gaan met klanten (hoe zoek ik een juiste balans tussen vriendelijkheid en assertiviteit) en hoe ga ik om met mensen die voor me werken (aangezien dit een andere vorm van leiderschap kan vergen dan wanneer men als loontrekkende leiding moet geven).

Hoofdstuk 10

Conclusies en aanbevelingen

10.1 | Welke groepen zijn kansengroepen in werk?

10.1.1 | Zijn de huidige kansengroepen kansengroepen in werk?

De voornaamste doelstelling van deze studie was nagaan in welke mate de vijf groepen die momenteel in de wetgeving rond loopbaanbegeleiding als kansengroepen worden onderscheiden (i.e. personen van allochtone afkomst, personen met een arbeidshandicap, 50-plussers, kort- en middengeschoolden), inderdaad kansengroep in werk zijn. Aangezien loopbaanbegeleiding zich specifiek richt op mensen die aan het werk zijn, bestudeerden we hiertoe niet alleen hun kansen *op* werk (nl. hun werkzaamheidsgraad), maar ook hun ervaringen eens ze aan het werk zijn, oftewel hun 'kansen *in* werk'. In lijn met de loopbaanliteratuur hebben we deze 'kansen *in* werk' ingeschat aan de hand van verscheidene objectieve (bv. loon, promotiemogelijkheden, kans op opleiding) en subjectieve criteria (bv. jobtevredenheid, psychische vermoeidheid).

Wat leert deze studie nu? Worden de huidige kansengroepen terecht als een kansengroep in werk beschouwd? Wat personen van allochtone origine, personen met een arbeidshandicap en kortgeschoolden betreft, is het antwoord duidelijk: ja. Deze drie groepen blijken niet alleen een lagere werkzaamheidsgraad te hebben, ze scoren ook lager dan gemiddeld op de meeste objectieve en subjectieve criteria voor kansen in werk. Bij middengeschoolden en 50-plussers zijn de resultaten minder eenduidig. Middengeschoolden bleken lager dan gemiddeld te scoren op een aantal (vooral objectieve) criteria voor kansen in werk, maar ze hadden wel een relatief hoge werkzaamheidsgraad (nl. 71,4% tegenover 66,5% als Vlaams gemiddelde). Ouderen scoorden met 49% dan weer erg slecht wat hun werkzaamheidsgraad betreft, maar

deden het goed tot zeer goed op de meeste objectieve en subjectieve criteria voor kansen in werk.

Ondanks deze dubbele bevindingen bij de laatste twee groepen, zijn er voor beide goede redenen om hen toch als kansengroep te blijven beschouwen. Wat de middengeschoolden betreft, kunnen we stellen dat hun hogere werkzaamheidsgraad wel positief is, maar dit weinig zegt over hun kansen in werk, die vaak lager lijken te zijn. Het is dus perfect mogelijk dat deze groep wel vaak werk vindt, maar dit niet als positief of werkbaar ervaart. Daarnaast speelt ook het stijgend opleidingsniveau in de maatschappij als geheel in hun nadeel. Wanneer meer en meer mensen verder studeren, wordt de afwezigheid van een diploma een alsmear groter nadeel. Dit bleek ook uit onze focusgroepen met kort- en middengeschoolden, waar de deelnemers unaniem ervoeren dat geen (hoger) diploma vandaag de dag nadeliger is dan in het verleden.

Wat ouderen betreft, speelt de thematiek van de vergrijzing een rol. Zo kan loopbaanbegeleiding een rol spelen in het langer aan het werk houden van werknemers (Verbruggen et al., 2005). Als dit als een doel van loopbaanbegeleiding gezien wordt, is het de vraag of 50 jaar al niet te laat is. We zagen in hoofdstuk vijf dat 50 jaar een kantelpunt is waarop heel wat mensen in slechte jobs lijken uit te treden en vooral mensen in de betere jobs actief blijven. Misschien verdient daarom de periode net voor 50 jaar meer aandacht, zodat er preventief kan gewerkt worden in plaats van reactief. Zo zou loopbaanbegeleiding dus mensen kunnen helpen bij de problemen die maken dat ze sneller willen uittreden, bij de mid-carrière vragen (vaak van mensen in de betere jobs) en bij vragen van die mensen die nog actief zijn na hun 50ste. Mogelijk is 45 jaar – of misschien zelfs 40 jaar – daarom een betere cut-off leeftijd. Wanneer we met een iets lagere leeftijd werken, zullen de cijfers over kansen in werk van ‘ouderen’ wellicht ook dalen, aangezien hierbij die mensen in de slechtste situaties (die vermoedelijk sneller zullen uittreden) nog wel opgenomen zijn.

Al bij al kunnen we concluderen dat er voor elk van de vijf huidige kansengroepen in het beleid rond loopbaanbegeleiding goede redenen zijn om hen als kansengroepen in werk te blijven beschouwen.

10.1.2 | Ook andere groepen hebben mindere kansen in werk

De vijf huidige kansengroepen zijn echter niet de enige groepen met minder kansen in werk. Deze studie toont aan dat ook jongeren (zij die net uitstromen uit onderwijs; de schoolverlaters), vrouwen, alleenstaande ouders, personen in armoede, personen met een introverte of neurotische persoonlijkheid, holebi's en onaantrekkelijke personen het op heel wat punten slechter hebben in werk dan gemiddeld (zie hoofdstukken 5, 7 en 8). Zeker wat vrouwen betreft, was de hoeveelheid onderzoeksmateriaal overweldigend. Vrouwen hebben niet enkel een lagere werkzaamheidsgraad dan gemiddeld, ze scoren ook beduidend slechter op heel wat (vaak objectieve) criteria voor kansen in werk.

Daarbij komt dat we ons in deze studie enkel gefocust hebben op persoonsgebonden en niet-werkgerelateerde situationele criteria om kansengroepen in werk mee af te bakenen. Er zijn daarnaast ook een hele reeks werkgerelateerde criteria die gepaard gaan met minder kansen in werk. Denk bijvoorbeeld aan het hebben van een tijdelijk contract, het werken in een arbeidersstatuut, het werken onder stress, etc. Zoals we zagen in hoofdstuk 2, hangen heel wat van deze criteria samen met slechtere scores op andere criteria voor kansen in werk. In deze studie hebben we dit soort criteria dus gebruikt als criteria voor kansen in werk, maar ze zouden ook gebruikt kunnen worden om extra kansengroepen mee af te bakenen.

Kortom, deze studie toont aan dat de vijf huidige kansengroepen lang niet de enige groepen zijn met minder kansen in werk. Bovendien is de situatie van sommige andere groepen problematischer dan die van de huidige kansengroepen, zowel wat het initiële criterium om kansengroepen mee te identificeren betreft (bv. de werkzaamheidsgraad van personen in armoede bedraagt amper 25,6%), als wat de objectieve en subjectieve criteria voor kansen *in* werk betreft (bv. jongeren doen het beduidend slechter op de meeste criteria dan ouderen). Deze vaststelling roept vragen op in verband met een mogelijke uitbreiding van het kansengroepenconcept en over de algemene relevantie van het werken met kansengroepen. Als we alle kansengroepen in werk die uit deze studie naar voren kwamen, ook effectief als specifieke doelgroepen voor beleidsinitiatieven rond werk zouden opnemen, blijft er slechts een zeer kleine groep niet-kansengroep over. Alleen al met de groepen 50-plus, kort- en middengeschoold en vrouwen wordt al meer dan 86% van de werkende Vlamingen gevat (Steunpunt WSE, 2008). Dit betekent dat - enkel en alleen op basis van deze

drie criteria (leeftijd, opleidingsniveau en geslacht) - amper 14% van de Vlaamse werkenden niet tot een kansengroep zou behoren. Op die manier worden de niet-kansengroepen, de zogenaamde 'norm'medewerker, dus een minderheidsgroep. We merken hierbij nog wel op dat er nog gradaties kunnen zijn in de ernst van de problemen waarmee mensen uit verschillende kansengroepen geconfronteerd worden. We gaan hier nog verder op in in paragraaf 10.3.2.

10.1.3 | Kansengroepen in ondernemerschap

Loopbaanbegeleiding richt zich niet enkel op loontrekkenden, maar ook op ondernemers. Gezien de aanzienlijke verschillen tussen beide statuten, is het de vraag of het begrip kansengroep bij loontrekkenden zonder meer transfereerbaar is naar ondernemerschap. Met andere woorden: hebben dezelfde groepen die minder kansen ervaren in loondienst ook minder kansen als ondernemer?

Onze resultaten wezen uit dat dit voor een deel wel het geval is. Zeker wat objectieve succesfactoren in ondernemerschap betreft, bleken personen van allochtone afkomst, personen met een arbeidshandicap, kort- en middengeschoolden, vrouwen, alleenstaande ouders en personen in armoede het minder goed te doen. Op de subjectieve criteria waren de bevindingen minder eenduidig. Daarop blijken mensen uit kansengroepen in het algemeen relatief goed te scoren.

Daarnaast merkten we dat bepaalde kansengroepen in ondernemerschap net in het voordeel waren. We denken hierbij vooral aan 50-plussers, die vaak reeds lange tijd ondernemer zijn. Deze mensen hebben niet alleen ervaring kunnen opbouwen (hetzij in hun domein in loondienst; hetzij met het leiden van een organisatie en met alle regels die er rond bestaan). Over de jaren hebben ze ook vaak veel relaties en eventueel een klantenbestand kunnen opbouwen. Dit zijn net elementen waar jonge ondernemers in hun beginjaren mee lijken te worstelen. Mogelijk is het daarom zinvoller om in ondernemerschap - in plaats van de leeftijd van de ondernemer - de leeftijd van de eigen zaak als indicatie voor een kansengroep mee te nemen.

10.2 | Recht op loopbaanondersteuning voor kansengroepen

10.2.1 | Welke loopbaanondersteuningsnoden hebben kansengroepen?

Een volgende doelstelling van deze studie was het identificeren van de loopbaanondersteuningsnoden van de verschillende kansengroepen. Onze studie wees uit dat deze ondersteuningsnoden bijzonder divers zijn. Het gaat van hulp bij zelfreflectie en het bepalen van loopbaandoelen, over hulp bij het verkennen van de arbeidsmarkt, hulp bij het aanpakken van pest- en discriminatieproblemen, toeleiding naar een andere job, sollicitatietraining en het aanleren van strategieën om om te gaan met aanwervingsdiscriminatie tot heel praktische hulp, bijvoorbeeld het doen van administratie. Bij ondernemers domineerde de nood aan praktische hulp, zoals hulp bij het aangaan van leningen en hulp bij de boekhouding. Daarnaast kunnen ondernemers ook gebaat zijn bij het aanleren van meer efficiënte manieren van zakendoen.

Al bij al lijken de concrete noden waar kansengroepen mee geconfronteerd worden – zowel in loondienst als in ondernemerschap – inhoudelijk voor een groot deel gelijk te lopen met de loopbaannoden van niet-kansengroepen. Ook bij de “gemiddelde” Vlaming komen deze noden aan hulp bij zelfreflectie, bij het bepalen van loopbaandoelen, bij het verkennen van de arbeidsmarkt, bij het aanpakken van pest- en discriminatieproblemen en bij het vinden van een andere job voor (Verbruggen et al., 2005; Verbruggen & Sels, 2009).

De mate waarin een bepaalde nood voorkomt en de prioriteit die deze nood inneemt in hun leven, kunnen echter wel verschillen tussen groepen. Zo lijkt de nood aan hulp bij het vinden van een job wat vaker dan gemiddeld voor te komen bij kortgeschoolden en bij mensen van allochtone afkomst. Het zijn vaak deze prioritaire noden die mensen aanzetten tot het zoeken naar hulp. Dit betekent evenwel niet dat ze aan hulp bij andere noden geen behoefte hebben.

Tot slot kwamen er ook een aantal specifieke loopbaannoden naar voren die typisch bleken voor een specifieke groep. Zo was de vraag naar hulp bij het onderhandelen met de werkgever over aanpassingen van de werkplek een specifieke vraag van mensen met een arbeidshandicap.

10.2.2 | Is loopbaanbegeleiding een geschikt antwoord op deze problemen?

De loopbaanondersteuningsnoden van mensen uit een kansengroep zijn bijzonder gevarieerd. Een volgende vraag is dan of loopbaanbegeleiding het geschikte instrument is om op al deze noden in te spelen. Hiertoe gaan we eerst wat dieper in op de definitie en werkwijze van de dienstverlening.

Loopbaanbegeleiding wordt gedefinieerd als de professionele ondersteuning van werkenden bij het nemen van loopbaankeuzen en -beslissingen tijdens een proces waarbij het ontdekken, het versterken en het ontwikkelen van de competenties die nodig zijn om de loopbaan actief te beheren, centraal staan (Besluit tot Wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004 betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening). Loopbaanbegeleiding heeft met andere woorden als doel om in te spelen op de zelfsturingscompetenties van individuen. Zelfsturing blijkt inderdaad een krachtige competentie op de hedendaagse arbeidsmarkt. Onderzoek toont aan dat mensen die hun loopbaan meer zelf sturen, er beter in slagen succesvolle loopbaantransities te maken en vaker op eigen initiatief opleiding gaan volgen (Verbruggen & Sels, 2008). Dit versterkt hun employability, draagt bij tot meer loopbaantevredenheid van het individu (Verbruggen & Sels, 2008) en kan ook de werking van de arbeidsmarkt als geheel verbeteren (Verbruggen et al., 2005; Watts, 2005).

De wetgever preciseert ook de manier waarop loopbaanbegeleiding hiertoe te werk moet gaan. In de memorie van toelichting bij het decreet van 19 december 2003 wordt gestipuleerd dat loopbaandienstverlening verschillende stappen moet doorlopen. Na een intakegesprek volgt een uitgebreide zelfanalyse (i.e. een diagnose waarbij een coherent inzicht in competenties, motivaties en verwachtingen wordt verzameld), op basis waarvan een persoonlijk ontwikkelingsplan wordt opgesteld (hetzij als einddoel, hetzij als hulpmiddel tijdens de begeleiding). Tot slot volgt nog een afrondingsgesprek. Zelfanalyse en hulp bij zelfreflectie vormen met andere woorden de kern van loopbaanbegeleiding. De tools en methoden die de loopbaanbegeleiders in de erkende centra ontwikkeld hebben en hanteren, zijn dan ook vooral hierop gericht. De huidige expertise van de loopbaanbegeleiders zal bijgevolg het meest optimaal benut worden bij vragen die via zelfanalyse en -reflectie benaderd kunnen worden.

De vraag is vervolgens voor welke loopbaan-noden zelfanalyse een geschikte methode is. Zoals we in deze studie zagen, kunnen iemands kansen in werk beperkt worden door een samenspel van feitelijke beperkingen, externe barrières en bepaalde overtuigingen die bij mensen zelf spelen ('interne drempels'). Zelfanalyse en -reflectie is een ideaal instrument om de dispositionele barrières aan te pakken. Via een systematische en begeleide zelfreflectie kan loopbaanbegeleiding mensen helpen om hun interne drempels zichtbaar te maken, in vraag te stellen en aan te pakken. Zelfanalyse zal niet altijd de geschikte methode zijn om met externe drempels en feitelijke beperkingen om te gaan. Dat betekent uiteraard niet dat loopbaanbegeleiding mensen niet kan helpen bij deze barrières. Loopbaanbegeleiding kan ook hierop inspelen, bijvoorbeeld door de deelnemers strategieën aan te leren om met zulke barrières om te gaan. Deze vorm van hulpverlening behoort zeker tot de taken en mogelijkheden van loopbaanbegeleiding, maar vereist een andere vorm expertise en wijkt af van de kerncompetentie van loopbaanbegeleiding als dienstverlening.

Voor sommige loopbaan-noden is - om goede en gerichte hulp te kunnen bieden - bovendien specifieke kennis en ervaring nodig. Dit is bijvoorbeeld vaak het geval bij problemen ten gevolge van een arbeidshandicap. Om de vragen van mensen met een arbeidshandicap goed te begrijpen, is veelal kennis van hun specifieke handicap en van de regelgeving met betrekking tot ondersteuningsmaatregelen nodig. Zicht krijgen op deze regelgeving is evenwel niet zo eenvoudig, mede omdat de bevoegdheden omtrent 'arbeidshandicaps' gespreid zijn over verschillende ministeries (o.a. welzijn en werk). Bovendien zal de kwaliteit van de dienstverlening ook afhangen van de ervaring die de begeleider heeft met gelijkaardige vragen. Iemands kennis van hoe bepaalde procedures werken (bv. voor erkenning van een handicap) of van de voor- en nadelen van bepaalde maatregelen en keuzes (bv. open kaart spelen over handicap of niet) zal immers sterk toenemen naarmate men meer ervaring heeft op dat vlak. Kortom: om gerichte hulp en adviezen te kunnen geven, is soms gespecialiseerde kennis en ervaring nodig. Hetzelfde kan gesteld worden voor andere vragen, zoals het helpen zoeken naar geschikt werk, wat ook een grondige kennis over de mogelijkheden vereist. De vraag is of we kunnen verwachten van ieder loopbaan-centrum om deze expertise in huis te hebben.

Meer algemeen lijken een aantal van de prioritaire vragen waar mensen uit een kansengroep mee zitten, wat buiten de core-business van loopbaanbegeleiding te val-

len. In dat opzicht is het dus mogelijk dat de manier waarop loopbaanbegeleiding nu ingevuld is, op het eerste zicht gewoon nauwer aansluit bij niet-kansengroepen dan bij kansengroepen. Dit betekent echter niet dat loopbaanbegeleiding in haar huidige vorm niet belangrijk kan zijn voor mensen uit kansengroepen. De vraag rond zelfsturing is immers zeer belangrijk voor ieders loopbaan, los van de specifieke andere vragen die men heeft (Sturges et al., 2002; King, 2004; Hall, 1996). Het is dus niet omdat mensen uit kansengroepen initieel niet met een vraag rond zelfsturing komen, ze niet sterk gebaat kunnen zijn met een versterking van deze competentie. In de volgende secties gaan we verder in op de manieren waarop de sterkte van loopbaanbegeleiding kan verzoend worden met het feit dat vele kansengroepen nog met andere vragen zitten.

10.2.3 | “Recht op loopbaanondersteuning”

Loopbaanbegeleiding in haar huidige vorm lijkt dus een geschikt instrument voor sommige van de loopbaanvragen waar kansengroepen mee zitten, maar niet voor allemaal. Tegelijkertijd bestaan er een aantal andere dienstverleningen die ondersteuningsvormen aanbieden die geschikt zijn voor bepaalde van die “andere” behoeften waar loopbaanbegeleiding minder goed op inspeelt. Gedacht kan worden aan trajectbegeleiding, outplacement en gespecialiseerde trajectbegeleiding voor mensen met een arbeidshandicap. De finaliteit van trajectbegeleiding voor werklozen en outplacement ligt in de toeleiding naar jobs en focust op het verkennen van de arbeidsmarkt en het aanleren van praktische strategieën. Gespecialiseerde trajectbegeleiding voor mensen met een arbeidshandicap heeft dan weer een grote expertise in huis wat de wetgeving rond handicaps, communicatie naar werkgevers, het organiseren van stages en het aanleren van strategieën om om te gaan met een beperking op het werk betreft. Deze diensten lijken met andere woorden sterk aan te sluiten bij bepaalde noden van sommige mensen uit een kansengroep die niet door loopbaanbegeleiding opgenomen worden. Een belangrijke beperking aan deze dienstverleningen is echter dat ze niet bedoeld zijn voor werkenden, maar enkel voor werklozen en/ of inactieven. Het is echter zeer de vraag of het koppelen van de toegang tot een bepaalde begeleidingsvorm aan het hebben van een specifieke arbeidsmarktpositie de beste werkwijze is. Een bepaalde loopbaan nood kan immers bij iedereen spelen, ongeacht

de arbeidsmarktpositie of - zoals we in deze studie zagen - de groep waartoe deze persoon behoort.

Wil men een loopbaanondersteuningsaanbod dat inspeelt op de ondersteuningsnoden van werkenden uit een kansengroep, kan men verschillende kanten uit. Men kan de diensten die loopbaanbegeleiding aanbiedt, uitbreiden zodat ze beter een antwoord kan bieden op de diversiteit van vragen van kansengroepen; men kan nieuwe diensten oprichten voor werkenden of men kan de dienstverleningen die momenteel enkel toegankelijk zijn voor niet-werkenden openstellen voor werkenden. De laatste lijkt misschien wel de meest rationele oplossing: op die manier kan men schaalvoordelen realiseren en kan iedere dienstverlening blijven bouwen op de eigen expertise. Los van het bestaande aanbod kan het daarnaast ook nodig zijn om voor bepaalde loopbaanvragen nog een additionele aanbod te ontwikkelen, al dan niet binnen bestaande dienstverleners. Zo zou Unizo misschien een aanbod van pro-deo boekhouders voor startende ondernemers kunnen organiseren.

Wanneer men het loopbaanondersteuningsaanbod voor werkenden uitbreidt, is belangrijk om een goede “regisseur” te hebben, die mensen met een loopbaanvraag kan doorverwijzen naar de diensten die hen met die vraag het beste kunnen verder helpen. Hier ligt vermoedelijk een rol voor de VDAB, die momenteel al een uitgebreide regie-functie opneemt. Tegelijk is het ook essentieel dat alle aanbieders op de markt (met de hulp van de regisseur) het aanbod kennen en mensen - al dan niet na ze eerst zelf verder geholpen te hebben - indien nodig doorverwijzen naar een andere dienst. Zonder deze samenwerking loopt men het risico dat mensen die in eerste instantie met praktische vragen komen, automatisch naar diensten verwezen worden die zich hiermee bezig houden, maar hierdoor nooit in contact komen met het zelfreflectiedeel van loopbaanbegeleiding. Aangezien mensen uit een kansengroep vaker met zulke praktische vragen komen, zou dit kunnen leiden tot een vorm van segregatie. Het lijkt daarom extreem belangrijk om iemands “loopbaanood” constant te herevalueren en te zorgen voor doorstroom. Op die manier kan een proces dat begint met praktische vragen, toch uitmonden in traditionele loopbaanbegeleiding en hulp bij zelfsturing.

Tot slot lijkt het ons belangrijk om het “recht op loopbaanbegeleiding” te verruimen naar een algemeen “recht op loopbaanondersteuning”. In dat geval legt men niet bij wet vast aan welke vorm van ondersteuning een bepaalde groep (werken-

den/ werklozen/ inactieven; kansengroep/ niet-kansengroep) behoefte heeft, maar laat men de aard van de ondersteuning afhangen van de loopbaanvraag en de keuze van het individu. Een dergelijke recht op loopbaanondersteuning sluit sterker aan bij de loopbaanvragen van kansengroepen en lijkt daarom een geschikter instrument om een passend doelgroepenbeleid te voeren. Dit recht zou dan ook veel beter de grotere diversiteit aan ondersteuningsvragen van de diverse bevolking kunnen omvatten. Op die manier kunnen we komen tot een echt inclusief beleid.

10.3 | Bereiken van kansengroepen

10.3.1 | Is het nodig om te werken met kansengroepen?

Er resten ons nog een aantal vragen omtrent de afbakening van de groep kansengroepen. Een eerste vraag is wellicht de meest fundamentele: als het overgrote deel van de beroepsbevolking tot een kansengroep in werk behoort (zie paragraaf 10.1.2), rijst de vraag of het wel zinvol en nodig is om te werken met kansengroepen in het kader van loopbaanondersteuning. Deze vraag is des te relevanter aangezien eerder onderzoek (Verbruggen & Sels, 2009) heeft uitgewezen dat mensen die naar loopbaanbegeleiding komen, dit bijna altijd doen vanuit een bijzonder problematische situatie - en daardoor misschien allemaal als kansengroep beschouwd kunnen worden. Daarbij komt dat de verplichting om een bepaald aandeel kansengroepen te bereiken, met zich meebrengt dat niet-kansengroepen vaak op wachtlijsten komen te staan en niet geholpen kunnen worden op het meest kritieke moment. Op die manier dreigt hun “recht op loopbaanbegeleiding” in gevaar te komen.

Tegelijkertijd zijn er ook belangrijke redenen om wel met kansengroepen te blijven werken. De belangrijkste reden is het gevaar dat er anders een sterk Mattheuseffect kan optreden. Wanneer er geen extra inspanningen gedaan worden om kansengroepen te bereiken, is de kans reëel dat deze groepen uit de boot vallen. Indicatie daarvan is het feit dat kansengroepen momenteel al erg moeilijk bereikt worden - zelfs met extra inspanningen. Hierdoor is het risico reëel dat de “mindere kansen in werk” die kansengroepen ondervinden, nog vergroot zullen worden. Bovendien hebben niet-kansengroepen gemiddeld meer alternatieven voor loopbaanhulp. Zo is hun netwerk veelal ruimer en hebben ze gemiddeld hogere lonen en daardoor veelal

meer financiële speelruimte om zich te wenden tot privécentra voor loopbaanhulp. Om deze redenen lijkt het belangrijk om toch extra inspanningen gericht op kansengroepen te blijven nastreven. Anders bestaat het risico dat loopbaanbegeleiding bijdraagt tot meer ongelijkheid op de arbeidsmarkt, eerder dan tot gelijkheid.

10.3.2 | Welke kansengroepen?

Als we ervan uitgaan dat het belangrijk blijft om met kansengroepen te blijven werken, rijst de vraag welke groepen men - in het kader van loopbaanondersteuning - best als kansengroepen kan beschouwen. Bij deze keuze kunnen verschillende elementen in overweging genomen worden.

In de eerste plaats is het belangrijk om te vertrekken van de rationale achter het werken met kansengroepen. Men werkt met kansengroepen, i.e. groepen die minder kansen in werk hebben, om te garanderen dat die groepen op zijn minst in zekere mate bereikt worden met de dienstverlening. Daarom kan het huidige bereik van een bepaalde groep een grondige reden zijn om die groep mee op te nemen in of - omgekeerd - net uit te sluiten uit de groep kansengroepen. Om die reden zou men kunnen argumenteren dat het minder nodig is om vrouwen als kansengroep te identificeren. Hun huidige bereik in loopbaanbegeleiding (nl. meer dan de helft van de begeleide werkenden) ligt immers boven hun aandeel in werk (nl. 45,5% in 2009 - Steunpunt WSE). Voor andere groepen geldt net het omgekeerde (bv. kortgeschoolden, 50-plussers).

Een tweede punt dat men mee in rekening kan nemen, is de ernst van de problemen waarmee een groep in werk geconfronteerd wordt. Hoewel vele groepen minder kansen in werk hebben, zitten er in het hebben van minder kansen duidelijke gradaties. We zagen in deze studie bijvoorbeeld dat mensen van allochtone afkomst, mensen met een arbeidshandicap en kortgeschoolden gemiddeld in een moeilijker en minder gunstige arbeidsmarktsituatie zitten dan 50-plussers en middengeschoolden. Ze lijken met andere woorden op meer barrières en meer belemmeringen te botsen op de arbeidsmarkt. Het feit dat twee groepen kansengroepen zijn, betekent dus niet dat ze even weinig kansen hebben. Wil men de ernst van de problemen van een groep meenemen bij het afbakenen van kansengroepen, dan kan men dit concreet doen door een ruimer gamma criteria voor “kansen in werk” mee in rekening te brengen. Deze studie kan dan gebruikt worden om - eens de criteria bepaald zijn - te

bekijken welke groepen op basis daarvan als kansengroep kunnen worden beschouwd.

Hierbij is het ook belangrijk te wijzen op het belang van meervoudige kansengroepen. Zo behoren vele mensen tot meer dan één kansengroep, wat hun kansen in werk nog meer in gevaar brengt. Zo kunnen we ervan uitgaan dat kortgeschoolde 50-plussers het moeilijker hebben dan andere 50-plussers of kortgeschoolden. Hierbij is het ook belangrijk dat bepaalde kansengroepen oververtegenwoordigd zijn in bepaalde andere kansengroepen. Zo is er bijvoorbeeld een grote overlap tussen de groep van mensen van allochtone afkomst, de groep van kortgeschoolden en de groep van werkende armen. Hetzelfde geldt voor mensen met een arbeidshandicap. Kortom, de ene kansengroep is de andere niet.

Een derde element dat men kan laten meespelen bij de keuze van specifieke kansengroepen, is het ruimere arbeidsmarktbeleid. Het arbeidsmarktbeleid kan er in de eerste plaats rechtstreeks toe leiden dat men aan een bepaalde groep meer belang gaat hechten. Als bijvoorbeeld het langer aan het werk houden van mensen een beleidsdoel is, dan kan dit een valide argument zijn om 50-plussers als kansengroep in loopbaanondersteuning naar voor te schuiven. Loopbaanondersteuning zou immers kunnen helpen om dit beleidsdoel te bereiken *op voorwaarde dat* oudere werknemers effectief ook bereikt worden. In de tweede plaats kan het arbeidsmarktbeleid ook onrechtstreeks een invloed hebben op de keuze van kansengroepen via het belang dat gehecht wordt aan bepaalde criteria voor “kansen in werk”. Wanneer men bijvoorbeeld werkbaarheid als een belangrijk beleidsthema naar voor schuift, dan kan men beslissen om die groepen als kansengroep te beschouwen die op dat criterium lager scoren. Deze studie geeft een duidelijk overzicht van hoe bepaalde groepen scoren op de verschillende criteria voor kansen in werk. Afhankelijk van de criteria waar men van beleidswege belang aan hecht (bv. werkzaamheidsgraad, werkbaarheid van de jobs), kan men dan het problematische gehalte van iedere groep bepalen en op die manier prioriteiten stellen.

Een laatste, bijkomend punt dat men eventueel in overweging kan nemen, is de beschikbaarheid van cijfers over het aandeel van die groep op de Vlaamse arbeidsmarkt. Zoals we in dit rapport hebben aangekaart, is dit één van de problemen bij sommige van de huidige kansengroepen (nl. mensen van allochtone origine en mensen met een arbeidshandicap). Als er geen representatieve cijfers bestaan over een

groep, wordt het zeer moeilijk is om hun bereik correct in te schatten. Het wordt in dat geval ook een bijzonder gevaarlijk om - zoals dit momenteel het geval is - sancties te koppelen aan het niet behalen van bepaalde streefdoelen. Kunnen we centra sanctioneren wanneer ze slechts 6% personen van allochtone origine bereiken? Stel dat het aandeel personen van allochtone origine op de Vlaamse arbeidsmarkt slechts 3% bedraagt, lijkt dit verre van gegrond. Zolang we geen zicht hebben op het aandeel van een groep, is het met andere woorden te riskant om centra af te rekenen op hun bereik van die bepaalde groep. Ook wanneer er niet gewerkt wordt met sancties, is cijfermateriaal trouwens relevant. Zonder correct cijfermateriaal valt een doelgroepenbeleid immers gewoonweg niet te evalueren.

We merken hierbij wel op dat het suboptimaal is om de beschikbaarheid van cijfers over een bepaalde groep boven de noden van die groep te plaatsen. Wanneer een bepaalde groep duidelijk meer nood heeft aan ondersteuning, is het relevanter om die groep toch als een kansgroep te beschouwen, ook al bestaan er geen cijfers om hun aandeel op de arbeidsmarkt mee in te schatten.

10.3.3 | Hoe kan het bereik van kansgroepen gestimuleerd worden?

Dit brengt ons bij een volgende issue, namelijk: hoe kan men het bereiken van kansgroepen dan stimuleren? Laat ons om te starten eerst de huidige 50% regel evalueren. Vervolgens zullen ingaan op enkele alternatieven.

Momenteel krijgen de loopbaancentra subsidies wanneer minstens 50% van de mensen die ze begeleiden, tot een kansgroep behoort. Wanneer de centra deze 50% niet halen, worden de subsidies verminderd. Er zijn verscheidene bedenkingen bij manier van werken. In de eerste plaats lijkt de 50%-grens vrij arbitrair gekozen. Ook al hebben we geen cijfers over het aandeel allochtonen en arbeidsgehandicapten, alleen al met de 50-plussers en de kort- en middengeschoolden wordt meer dan 62% van de Vlaamse werkenden gevat. De arbitrarigheid van deze grens blijkt ook uit het feit dat men de grens niet gewijzigd heeft toen men in 2008 de criteria voor kansgroepen heeft aangepast (nl. men heeft toen de leeftijdsgrens voor “oudere werknemers” opgetrokken van 45 naar 50 jaar). Een tweede bedenking bij de 50% grens is dat deze geldt ongeacht de karakteristieken van een bepaald centrum. Zo zal een centrum makkelijker kansgroepen bereiken als het verbonden is aan een dienstverlening gericht op specifieke doelgroepen (bv. centra verbonden aan GTB zullen het

makkelijker hebben om arbeidsgehandicapten te bereiken). Daarnaast speelt ook de regio waarin een centrum ligt een rol. De geografische spreiding van de verschillende kansengroepen in Vlaanderen is immers (vermoedelijk) ongelijk. “Vermoedelijk”, want door het gebrek aan accurate data over bepaalde kansengroepen, kunnen we hier niet met zekerheid een uitspraak over doen. Wat allochtone afkomst betreft, wijzen de cijfers op basis van nationaliteit in elk geval uit dat de meeste niet-Belgen wonen in de provincies Antwerpen en Oost-Vlaanderen. Daarnaast zijn er ook nog binnen iedere provincie sterke spreidingen. Zo blijken niet-Belgen voornamelijk in de grote steden te wonen. Deze ongelijke geografische spreiding maakt het voor bepaalde centra moeilijker dan voor andere om de 50% regel te halen.

Wat zijn alternatieven om het bereik van kansengroepen te stimuleren? Een eerste alternatief is om een inspanningseis te stellen in plaats van een resultaatseis. Men zou subsidies kunnen koppelen aan het ondernemen van aantoonbare inspanningen om kansengroepen te bereiken. Op die manier houdt men rekening met de ongelijke geografische spreiding van kansengroepen in Vlaanderen. Nadeel hierbij is wel dat het moeilijk kan zijn om inspanningen te beoordelen en om goede streefdoelen voor inspanningen voorop te stellen. Bovendien stimuleert het werken met inspanningseisen in plaats van met resultaatseisen ook niet direct om te zoeken naar de meest efficiënte methoden om kansengroepen te bereiken. Het is met andere woorden mogelijk dat een centrum bepaalde inspanningen doet, maar dat deze geen effect hebben. Wanneer men werkt met een inspanningseis, zijn er minder incentives voor centra om te zoeken naar meer effectieve methoden.

Als we blijven werken met resultaatseisen eerder dan met inspanningsvereisten, is een alternatief om belonend te werken in plaats van straffend; bijvoorbeeld om - al dan niet naast de gewone subsidies - extra subsidies te koppelen aan het bereiken van kansengroepen. Ook dit alternatief heeft als voordeel dat centra niet worden afgestraft omdat ze toevallig op een slechtere geografische locatie gelegen zijn. Tegelijkertijd blijft er een stimulans om te zoeken naar de beste en meest efficiënte methoden om kansengroepen te bereiken. Deze methode houdt er rekening mee dat aan het aantrekken en begeleiden van kansengroepen bepaalde kosten hangen, die zo vergoed worden. Het lijkt hier dan wel aangewezen om met een gradueel systeem te werken, waarbij de subsidies toenemen naarmate men meer personen van een kansengroep bereikt. Een beperkt aantal kansengroepen bereiken zal voor de meeste cen-

tra immers weinig moeite kosten. Echter, hoe méér personen uit een kansengroep men al bereikt heeft, des te moeilijker het wellicht wordt om er nog meer te bereiken. Wil men centra aanmoedigen om toch die extra inspanning te leveren, kan het belangrijk zijn om de “wortel” groter te maken, in verhouding met de vereiste inspanning.

10.3.4 | Aanbod diversifiëren

Een laatste issue dat we willen aanhalen met betrekking tot het bereiken van kansengroepen, is dat het nodig kan zijn om het aanbod te diversifiëren. En dan hebben we het niet over de inhoud van de dienstverlening, maar over de vorm. Een bepaald aantal uur individuele face-to-face begeleiding is niet voor iedereen de meest geschikte begeleidingsvorm. Sommige mensen hebben behoefte aan een korter of een langer begeleidingstraject of aan alternatieve begeleidingsvormen. Gedacht kan worden aan telefonische begeleiding, begeleiding via mail of via webcam, of het ter beschikking stellen van zelfhulp tools op het internet - eventueel gekoppeld aan een hotline voor vragen of onduidelijkheden en thuisbegeleiding. Wanneer er extra subsidies gekoppeld worden aan het begeleiding van bepaalde kansengroepen, heeft men meer speelruimte op om zoek te gaan naar de meest aangepaste begeleidingsvorm. Voor sommige kansengroepen zouden dergelijke, alternatieve begeleidingsvormen een antwoord kunnen bieden op een aantal deelnamedrempels, zowel drempels van praktische als van dispositionele aard.

Referenties

- Acker, J. (1990) Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations *Gender and society* 4(2) 139-158
- Adam, P., White, M., & Lacaille, D. (2007). Arthritis and self-employment: Strategies for success from the self-employment literature and from the experiences of people with arthritis. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26, 3, 141-152.
- Adams, S. (2002) passed over for promotion because of age: an empirical analysis of the consequences *Journal of labor research* 23(3) 447-461
- Adler, P. & Kwon, S. (2002). Social capital: prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, Vol. 27 (1), 17 – 40.
- Albert, K.A. & Luzzo, D.A. (1999) The role of perceived barriers in career development: a social cognitive perspective *Journal of Counseling & Development* 77, 431 - 436
- Albertijn, M. & Michielsen, K. (2004). *Aanbiedersbevraging en projectevaluatie van loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. Het aanbod aan loopbaanbegeleiding doorgelicht*. Tempera.
- Aldrich, H. & Waldinger, R. (1990) Ethnicity and entrepreneurship *Annual review of sociology* 16, 111-135
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C. & Sutton, M. (2000) Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research *Journal of occupational health psychology* , 5, 278-308.
- Allison, P.D. (1982). Discrete-time methods for the analysis of event histories. In: Leinhardt, S. (ed.) *Sociological Methodology*. San Francisco: Jossey-Bass, 61-98.
- Alvesson, M. & Billing, Y.D. (1992) Gender and Organization: towards a differentiated understanding *Organizations Studies* 13(12) 73 – 102

- Alvesson, M. & Billing, Y.D. (1997). *Understanding Gender and Organizations*. Sage Publications.
- Amuedo-Dorantes, C. (2000). Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: Evidence from Spain. *Industrial and Labor Relations Review*, 53(2), 309–325.
- Arthur, M.B., Khapova, S.N. & Wilderom, C.P.M. (2005) Career success in a boundary-less career world, *Journal of Organizational Behavior* 26, 177-202.
- Aryee, S., Wyatt, T., & Stone, R. (1996). Early career outcomes of graduate employees: the effect of mentoring and ingratiation. *Journal of Management Studies*, 33, 95–118.
- ASLEF (2004) *Shift work, lifestyle and health* ASLEF London
- Baker, CC (1987) Ethnic differences in accident rates at work *British Journal of Industrial Medicine* 44: 206-211
- Baldrige, D. & Veiga, J (2001) Toward a Greater Understanding of the Willingness to Request an Accommodation: Can Requesters' Beliefs Disable the Americans with Disabilities Act? *Academy of Management Review*, 28(1) 85 - 99
- Baldwin, M. L., Zeager L.A. & Flacco, P.R. (1994). Gender Differences in Wage Losses from. Impairments: Estimates from the Survey of Income and Program participation *The journal of human resources* 29(3) 865 - 887
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action, a social cognitive theory*. Prentice-Hall Inc..
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy, the exercise of control*. W.H. Freeman and Company.
- Bardasi, E, & Gornick, J. (2008). “Working for Less? Women's Part-Time Wage Penalties Across Countries.” *Feminist Economics* 14(1): 37-72
- Barnes, C. & Mercer, G. (2005) Disability, Work and Welfare: challenging the social exclusion of disabled people, *Work Employment and Society*, 19(3): 527- 545

-
- Barnum, P., Liden, R & DiTomaso, N. (1995) Double jeopardy for women and minorities: pay differences with age *Academy of management journal* 38 863-880
- Bartel, A. (1981) Race differences in job satisfaction: a reappraisal *The journal of human resources* 16(2) 294-303
- Bates, T. (1990) Entrepreneur human capital inputs and small business longevity *The review of economics and statistics* 72(4) 551-559
- Bates, T. (1997). *Race, Self-Employment & Upward Mobility: An Illusive American Dream*. Washington, DC: Woodrow Wilson Center Press, and Baltimore: John Hopkins University Press.
- Becker, G. (1964). *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Beehr, T., Glazer, S., Nielson, N. & Farmer, S. (2000) Work and nonwork predictors of employees' retirement ages *Journal of Vocational behavior* 57 206-225
- Benschop, Y. (1996) *De mantel der gelijkheid, gender in organisaties* Van Gorcum
- Benschop, Y. (2006). Of small steps and the longing for giant leaps: research on the intersection of sex and gender within work and organizations In Konrad, A. M., Prasad, P. & Pringle, J.K. (Eds.), *Handbook of workplace diversity*. London: Sage. Pp 273 – 298.
- Berchem, S. P. (2006). A profile of temporary and contract employees: Who they are and what they do. Afkomstig van [http:// www.americanstaffing.net/ statistics/ employee_survey.cfm](http://www.americanstaffing.net/statistics/employee_survey.cfm)
- Berdahl, T. & McQuillan, J. (2008) Occupational racial composition and nonfatal work injuries *Social problems* 55(4) 549-572.
- Betz, N. (2005). Women's career development. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 253-280). New York: Wiley.
- Blackaby, D., Leslie, D., Murphy, P. & O'Leary, N. (1998) The ethnic wage gap and employment differentials in the 1990s: evidence for Britain *Economics Letters* 58(1) 97-103

- Blanchflower, D. (2000). Self-employment in OECD countries. *Labour Economics*, 7, 471–505.
- Blanchflower, D. & Meyer, D. (1994). A Longitudinal Analysis of the Young Self-Employed in Australia and the United States. *Small Business Economics*, 6, 1-19.
- Blanchflower, D. & Oswald, A. (1998) What makes an entrepreneur? *Journal of labor economics* 16(1) 26-60
- Blaug, M. (1976) The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey *Journal of economic literature* 14(3) 827-855
- Blázquez M & Malo M (2005) Educational mismatch and labour mobility of people with disabilities. *Review of Economic and Labour*, 2, 31–55.
- Blundell, R., Dearden, L., Goodman, A. & Reed, H. (1997) *Higher Education, Employment and Earnings in Britain*. London: Institute for Fiscal Studies.
- Blundell, R., Darden, L., Meghir, C. & Sianesi, B.(1999) Human capital investment: the returns from education and training to the individual, the firm and the economy *Fiscal Studies* 20(1) 1-23
- Böckerman, P. (2004) Perception of job instability in Europe *Social Indicators Research* 67: 283-314
- Boden, R. & Nucci, A. (2000) On the survival prospects of men's and women's new business ventures *Journal of Business Venturing* 15(4) 347-362
- Boeren, E., Nicaise, I. & Baert, H. (2010). Theoretical models of participation in adult education: the need for an integrated model. *International Journal of Lifelong Education*, 29 (1), 45-61.
- Böheim, R. & Taylor, M. (2002) The search for success: do the unemployed find stable employment? *Labour economics* 9 717-735
- Booth, A.L., Francesconi, M. & Frank, J. (2002). Temporary jobs: stepping stones or dead ends? *The economic journal* 112, F189-F213.

-
- Borjas, G. (1986). The self-employment experience of immigrants. *Journal of Human Resources*, 21(4), 485-506.
- Borjas, G. & Bronara, S. (1989). Consumer Discrimination and Self-Employment. *Journal of Political Economy*, 97, 581-605.
- Bosch, N., Deelen, A. & Euwals, R. (2007) *Is part-time employment here to stay? Evidence from the Dutch Labour Force Survey 1992-2005*. CBS Discussion Paper.
- Boudreau, J.; Boswell, W.; Judge, T.; Bretz Jr. & Robert D. (2001). Personality and cognitive ability as predictors of job search among employed managers. *Personnel Psychology*, 54(1), 25-50
- Bowles, S. & Gintis, H. (1996). *Productive Skills, Labor Discipline, and the Returns to Schooling*. Unpublished manuscript, Department of Economics, University of Massachusetts, Amherst
- Boylan, A. & Burchardt, T. (2002). *Barriers to self-employment for disabled people, Report for the Small Business Services*. London: Department of Trade and Industry.
- Bozionelos, N. (2004) Mentoring provided: relation to mentor's career success, personality, and mentoring received *Journal of vocational behavior* 64, 24-46.
- Braddock, D. & Bachelder, L. (1994). *The glass ceiling and persons with disabilities*. Washington, DC: U.S. Department of Labor, Class Ceiling Commission
- Bradley, D.E. & Roberts, J.A. (2004). Self-employment and job satisfaction: Investigating the role of self-efficacy, depression, and seniority. *Journal of Small Business Management*, 42, 37-58.
- Brief, A., Butz, R., Deitch, E. (2005). Organizations as reflections of their environments: The case of Race composition. In Dipboye, R., Colella, A. (Eds), *Discrimination at work. The Psychological and Organizational Bases* (pp. 119-148). Lawrence Erlbaum.
- Brooks, A. & Clunis, T. (2007) Where to now? Race and ethnicity in workplace learning and development research 1980-2005 *Human resource development quarterly* 18(2) 229-251

- Brown, D. J. Cober, R.; Kane, K.; Levy, P. & Shalhoop, J. (2006). Proactive Personality and the Successful Job Search: A Field Investigation With College Graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91 (3), p 717-726.
- Bruce D (1999). Do Husbands Matter? Married Women Entering Self-Employment. *Small Business Economics*, 13, 317-329.
- Bruce, D. & Schuetze, H. (2004). The labour market consequences of experience in self-employment. *Labour Economics*, 11, 575–598.
- Bruggink, J.W. & Siermann, C.A. (2008) Arbeidsmarktmobiliteit van ouderen *Socialeconomische trends*, 1^e kwartaal, 35-40
- Budig, M.J. (2002). Male advantage and the gender composition of jobs: who rides the glass escalator? *Social Problems*, 49; 258-277.
- Burden, D. (1986) Single parents and the work setting: the impact of multiple job and homelife responsibilities *Family Relations* 35(1) 37-43
- Burger, J & Caldwell, D. (2000). Personality, Social Activities, Job-Search Behavior and Interview Success: Distinguishing Between PANAS Trait Positive Affect and NEO Extraversion. *Motivation & Emotion*, 24 (1), 51-62.
- Buyens, D., Van Dijk, H., dewilde, T. & De Vos, A. (2009) The aging workforce: perceptions of career ending *Journal of managerial psychology* 24(2) 102-117
- Caestecker, F. Geschiedenis van de migratie naar België in de 19^{de} en de 20^{ste} eeuw (1830-2004). In: Khader, B., Martiniello, M., Rea, A. & Timmerman, C. (2006). *Immigratie en integratie, anders denken*. Bruylant. 13 – 23.
- Campion, M. A., Cheraskin, L., & Stevens, M. J. (1994). Career-related antecedents and outcomes of job rotation. *Academy of Management Journal*, 37, 1518–1542.
- Canaff, A. L. (1997). Later life career planning: A new challenge for career counselors. *Journal of Employment Counseling*, 34, 85-93.
- Cassidy, T. (1999) *Stress cognition and health* Routledge

- Cardon, M.; Shinnar, R.; Eisenman, M. & Rogoff, E. (2008). Segmenting the population of entrepreneurs: a cluster analysis study. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 13(3), 293-314.
- Carless, S. (2005) Person–job fit versus person–organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3): 411-429
- Carter, N.; Gartner, W. & Greene, P. (2002). The Career Reasons of Minority Nascent Entrepreneurs. *Academy of Management Proceedings Summary*.
- CGKR (2010) *Migraties en migrantenpopulaties in België* Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.
- Chao, G.T. (1990), Exploration of the conceptualization and measurement of career plateau: a comparative analysis, *Journal of Management*, 16(1), 181-93.
- Cheng, G. & Chan, D. (2008) Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review *Applied psychology: an international review* 57(2) 272-303
- Choenni, A. (1997). *Veelsoortig assortiment: allochtoon ondernemerschap in Amsterdam als incorporatietraject 1965-1995*. Amsterdam.
- Chung Y.B. (2001). Work discrimination and coping strategies, conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual clients. *The Career Development Quarterly*, 50, 33-44.
- Chung, C. (2009). *Determinants of labor market outcomes of disabled men before and after the Americans with Disabilities Act of 1990*. Retrieved 5 april 2010 from [http:// ideas.repec.org/ p/ irs/ iriswp/ 2009-07.html](http://ideas.repec.org/p/irs/iriswp/2009-07.html)
- Clark, A. (1996) Job satisfaction *British journal of industrial relations* 34(2) 189-217
- Clark, E. (1997) Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour economics* 4, 341-372
- Clark, K., & S. Drinkwater (1998). Ethnicity and self-employment in Britain. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 60(3), 383-407.

- Clark, A., Oswald, A. & Warr, P. (1996) Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of occupational and organizational psychology* 69, 57-81.
- Cleveland, J., Vescio, T. & Barnes-Farell, J. (2005). Gender discrimination in organizations. In Dipboye, R., Colella, A. (Eds), *Discrimination at work. The Psychological and Organizational Bases*. Lawrence Erlbaum. 149-176
- Clogg, C. & Shockey, J. W., (1984), Mismatch between Occupation and Schooling: A Prevalence Measure, Recent Trends and Demographic Analysis, *Demography*, Vol. 21 (2), 235-257.
- Clowling, M. & Taylor, M. (2001). Entrepreneurial women and men: Two different species? *Small Business Economics*, 16, 167–175.
- Colella, A. (2001) Coworker distributive fairness judgments of the workplace accommodation of employees with disabilities *Academy of management review* 26(1) 100-116
- Colella, A. & Stone, D. (2005). Workplace Discrimination Toward persons with Disabilities: a call for some new research direction. In Dipboye, R., Colella, A. (Eds), *Discrimination at work. The Psychological and Organizational Bases*. Lawrence Erlbaum. 227-254
- Coleman, M. T. & Pencavel, J. (1993) Trends in Market Work Behavior of Women Since 1940, *Industrial and Labor Relations Review* 46(4), 653-76.
- Cooper, A. & Artz, K. (1995). Determinants of satisfaction for entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 10(6), 439–457.
- Cooper, C. & Kurland, N. (2002) Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations *Journal of organizational behaviour* 23(4), 511–532,
- Constant, A., Shachmurove, Y. & Zimmermann, K. (2007) What makes an entrepreneur and does it pay? Native men, Turks, and other migrants in Germany *International Migration* 45(4) 71-100
- Coppin, L. & Vandenbrande, T. (2007) *Voluntary and forced job mobility in Europe* Dublin: European foundation for the improvement of living and working conditions

-
- Costa, G. (2003) Shift work and occupational medicine: an overview *Occupational Medicine* 53: 83 – 88
- Cox, T. & Nkomo, S. (1992). Candidate age as a factor in promotability ratings. *Public Personnel Management* 21, 197-210.
- Creed D. (2006). Seven conversations about the same thing. Homophobia and heterosexism in the workplace. In: Konrad, A., Prasad, P. & Pringle, J. (Eds.). *Handbook of Workplace Diversity*. London Sage. pp 371 - 400.
- Cressy, R. (1996) Are business startups debt-rationed *The economic journal* 106(438) 1253-1270
- Crompton, R. & Lyonette, C. (2006) Work-life 'balance' in Europe *Acta Sociologica* 49(4) 379-393.
- Crosby, F.J., Williams, J.C., & Biernat, M. (2004). The maternal wall. *Journal of Social Issues*, 60(4); 675-682.
- Croteau J.M. (1996). Research on the Work Experiences of Lesbian, Gay, and Bisexual People: An Integrative Review of Methodology and Findings. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 195-209.
- Dagevos, J. (1998) *Begrensde mobiliteit: over allochtone werkenden in Nederland* Rotterdam: Erasmus Universiteit
- Dale, A. & Egerton, M. (with Joshi, H. and Davies, H.) (1997) *Highly Educated Women: Evidence from the National Child Development Study*, DfEE Research Series No. 25. London: HMSO.
- Danziger, S. & Gottschalk, P. (1986) Work, poverty, and the working poor: a multifaceted problem *Monthly Labor* September 17-21
- Davis, K & Moore., W. (1945). Some Principles of Stratification. *American Sociological Review* 10:242-49.

- Dean, J.A. & Wilson, K. (2009) 'Education? It's irrelevant to my job now. It makes me very depressed...' Exploring the health impacts of under/ unemployment among highly skilled recent immigrants in Canada *Ethnicity and Health* 14, 185-204.
- Debeer, J., Mortelmans, D. (2010). *Belgian labour career determinants in European perspective*. Cello, Universiteit Antwerpen.
- de Beer, P., van der Meer, P., Van Ruysseveldt, J. & Wielers, R. (1998) Ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt(1): werkgelegenheid, werkloosheid en inactiviteit. In Van Ruysseveldt & van Hoof, J. (eds.) *Arbeids in verandering* Kluwer Bedrijfsinformatie 93 - 131
- De Coen, A., Forrier, A., Lamberts, M. & Sels, L. (2007) *Leeftijd en werk – over inzet en inzetbaarheid van ouderen op de arbeidsmarkt – VIONA onderzoek*
- De Cuyper, N.; Notelaers, G. & De Witte, H. (2009). Transitioning between temporary and permanent employment: A two-wave study on the entrapment, the stepping stone and the selection hypothesis. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Mar2009, Vol. 82 Issue 1, p67-88.
- De Jong, G.F., & A.B. Madamba. (2001). A double disadvantage? Minority group, immigrant status, and underemployment in the United States. *Social Science Quarterly* 82, no. 1: 117–30.
- De Lathouwer, L. & Bombaerts, G. (2008) *positie van 50+ op de arbeidsmarkt: een omgevingsanalyse* eL&W Berichten
- De Troy, D. (2004). *Allochtoon ondernemerschap vraagt gediversifieerde begeleiding op maat*. Over.Werk, 2004/ 4, 50-54.
- De Witte, H., Vander Steene, T., Dejonckheere, J., Forrier, A., Sels L. & Van Hootegem, G. (2002). *Contractueel flexibele werknemers: wie zijn ze en waarom doen ze het?* WAV Dossier.
- De Witte, M, Van Ruysseveldt, J. (2004) Oordelen over kwaliteit van de arbeid: hedendaagse stromingen In Van Ruysseveldt, J., De Witte, M. & Von Grumbkow, J. (Eds.) *Organiseren van mens en arbeid: hedendaagse benaderingen van de kwaliteit van de arbeid* Deventer: Kluwer, 11-38

-
- Deitch E, Barsky A, Butz R, Chan S, Brief A, & Bradley J (2003) Subtle yet significant: The existence and impact of everyday racial discrimination in the workplace. *Human Relations*, 56(11): 1299-1324.
- Dekkers, G. (2002). *Opleiding en kwalificaties, arbeidsmarkt en ICT: de rol van onderwijs en training*. Het federaal planbureau.
- Delarue, A., De Winne, S., Gryp, S., Maes, J., Marx, S., Peeters, A., Ramioul, M., Sels, L. & Van Hootegem, G. (2003) *Organisatie in bedrijf, de resultaten van PASO in vogelvucht* Leuven: KULEUVEN, HIVA, Departement TEW, Departement Sociologie
- Delmotte, J., Van Hootegem, G. & Dejonckheere, J. (2001). *Hoe werven bedrijven in België in 2000?* Brussel/ Leuven, UPEDI/ HIVA-K.U.Leuven.
- Delmotte, J., Van Gyes, G., De Troyer, M. & van der Hallen, P. (2002) *Observatorium kaderpersoneel – samenvatting*
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197–229
- Devine, T. (1994). Characteristics of self-employed women in the United States. *Monthly Labor Review*, 117, 20–34.
- Devine, T. (2001). Self-Employment and Schedule Flexibility for Married Females: Evidence for the United States From the SIPP. In S. Houseman and A. Nakamura (Eds.), *Working Time in Comparative Perspective: Life-Cycle Working Time and Nonstandard Work, Volume II*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Dipboye, R.L. (1985). Some Neglected Variables in Research on Discrimination in Appraisals *The Academy of Management Review*, 10(1), 116-127
- Dipboye, R. (2006) Looking the part: bias against the physically unattractive as discrimination issue In Konrad, A. M., Prasad, P. & Pringle, J.K. (Eds.), *Handbook of workplace diversity*. London: Sage. 281 - 301.
- Dipboye R & Halverson, S (2004). Subtle (and not so subtle) discrimination in organizations. In: Griffith R, O'Leary-Kelly A. (eds) *The dark side of organizational behavior*. San Francisco: Jossey-Bass, 131-158.

- Dolton, P. J., Makepeace, G. H. & Inchley, G. D. (1990) *The Early Careers of 1980 Graduates: Earnings, earnings differentials and postgraduate study*, Employment Department Research Paper No. 78. London: HMSO.
- Dooley, D., Prause, J. & Ham-Rowbottom, K. (2000) Underemployment and depression: longitudinal relationships *Journal of Health and Social Behavior* 41(4) 421- 436.
- Dorhout, P., Maassen van den Brink, H. & Groot, W. (2002). *Hebben ouderen de toekomst? Een literatuuroverzicht ouderen en arbeid*. Faculteit Economische wetenschappen en econometrie: University of Amsterdam, The Netherlands.
- Douglas, E. & Shepherd, D. (2000) Entrepreneurship as a utility maximizing response *Journal of business venturing* 15, 231-251.
- Douglas, E. (2005). *Entrepreneurial Capital and the Self-Employment Decision*. Academy of Management Best Conference Paper.
- Dovidio, J., Gaertner, S. & Bachman, B. (2001) Racial bias in organizations: the role of group processes in its causes and cures. In M. Turner (Ed.), *Groups at work – theory and research* (pp. 415-444). Lawrence Erlbaum Associates.
- Dovidio J & Hebl, M (2005) Discrimination at the level of the individual: cognitive and affective factors. In: Dipboye R, Colella A (eds.), *Discrimination at work: the psychological and organizational bases*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 11-35.
- Dowd, N. (1995). Stigmatizing single parents *Harvard women's law journal* 18, 19-82
- Doyen, G., Lamberts, M. & Janssens, M. (2002). *Diversiteitsmanagement in de praktijk* Leuven: K.U.Leuven: HIVA / Departement Sociologie
- Doyle, A. (2002). A realistic perspective of risk in self-employment for people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17, 115–124.
- Dreher, G & Cox, T. (1996) Race, gender and opportunity: a study of compensation attainment and the establishment of mentoring relationships. *Journal of applied psychology* 81(3) 297-308.

-
- Dreher, G. & Cox, T. (2000) Labor market mobility and cash compensation: the moderating effects of race and gender *The academy of management journal* 43(5) 890-900
- Eagly, A.H. & Carli, L.L. (2007) *Through the labyrinth- the truth about how women become leaders* Harvard business school press
- Eby, L. & Buch, K. (1995) Job loss as career growth: Responses to involuntary career transitions. *Career Development Quarterly* 44(1) 26-42.
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/ OB: content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of vocational behavior* 66 124 - 197
- Edwards, B. D., Bell, S. T., Arthur, Jr., W. & Decuir, A. D. (2008), Relationships between Facets of Job Satisfaction and Task and Contextual Performance. *Applied Psychology*, 57: 441–465
- Egerton, M. (2001). Lifelong debt: rates of return to mature study. *Higher Education Quarterly*, 55(1), 4-27.
- Ely, R. & Thomas, D. (2001). *Cultural diversity at work: the effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes*. *Administrative Science Quarterly*, 46, 229 – 273.
- Ensher, E.A., Grant-Vallone, E.J., & Donaldson, S.I. (2001). Effects of Perceived Discrimination on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Grievances, *Human resource Development Quarterly*, 12(1): 53-72.
- Ermisch, J. F. & Wright, R. E. (1993) Wage Offers and Full-Time and Part-Time Employment by British Women. *Journal of Human Resources*, 28, 111-133.
- Europese Commissie (2008) *Women and men in decision-making 2007* Europese commissie
- Euwals, R., de Mooij, R. & van Vuuren, D. (2009) *Rethinking retirement* CPB Nederland
- Evans, D. & Jovanovic, B. (1989) An estimated model of entrepreneurial choice under liquidity constraints *Journal of political economy* 97(4) 808- 827

- EWCO (2007) *Employment and working conditions of migrant workers* European Working Conditions Observatory
- Fabian, E. & Liesener, J. (2005) Promoting the career potential of youth with disabilities In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. New York: Wiley. 551-572
- Fagan, C. & Warren, T. (2001). *Gender, Employment and Working Time Preferences in Europe*. European Foundation for the improvement of living and working conditions, Dublin.
- Fairlie, R. (1999). The Absence of the African-American Owned Business: An Analysis of the Dynamics of Self-Employment, *Journal of Labour Economics*, 17(1), 80-108.
- Fairlie, R. (2005). Entrepreneurship and Earnings among Young Adults from Disadvantaged Families. *Small Business Economics*, 25(3) 223-236.
- Fang, T. & MacPhail, F. (2008) Transitions from temporary to permanent work in Canada: who makes the transition and why? *Social Indicators research* 88(1), 51-74
- Feldman, D. (1996) The nature, antecedents and consequences of underemployment *Journal of Management* 22(3) 385-407
- Feldman, D. (2007) Late-career and retirement issues. In Gunz H, Peiperl M (eds) *Handbook of career studies* Thousand Oaks. CA: SAGE, 153-168.
- Ferris, G. & King, T. (1992) The politics of age discrimination in organizations *Journal of business ethics* 11, 341-350.
- Fiske S (1998) Stereotyping, prejudice and discrimination. In: Gilbert D, Fiske, S and Lindzey G (eds). *The handbook of social psychology*. New York: McGraw-Hill, 357-411
- Flores, L. & Heppner, M. (2002) Multicultural career counseling: ten essentials for training *Journal of career development* 28(3) 181-202
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2003), *Geweld op het werk, pesten en ongewenst seksueel gedrag; Synthese van het onderzoek over de kenmerken en de gevolgen voor mannelijke en vrouwelijke werknemers*, Brussel.

-
- Forrier, A. (2003) *Temporary Employment, Employability and Training*, KULeuven, Faculteit Economische en Toegepaste Economische Wetenschappen, Leuven.
- Forrier A, Sels L, Van Hootegem G, De Witte H & Vander Steene T, (2002). *Tijdelijke arbeidsrelaties en employability: een nieuwe vorm van werkzekerheid?* WAV Dossier.
- Fouad, N. & Byars-Winston, A. (2005) Cultural context of career choice: meta-analysis of race/ ethnicity differences *The career development quarterly* 53, 223-233
- Fox S & Stallworth L (2005) Racial/ ethnic bullying exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior* 66: 438-456.
- Frey, B.S. & Benz, M. (2002). *Being independent is a great thing: Subjective evaluations of selfemployment and hierarchy*. Working Paper no. 135, Institute for Empirical Research in Economics, University of Zurich.
- Fripont, I. & Bollens, J. (2003). *Arbeidsloopbanen van personen met een handicap*. Viona-rapport; KULeuven.
- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M.L. (1992) Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface *Journal of applied psychology* 77(1) 65-78
- Fuchs, V. (1982). Self-Employment and Labor Force Participation of Older Males. *Journal of Human Resources*, 17(3) 339-357.
- Gagliarducci, S. (2005) The dynamics of repeated temporary jobs *Labour Economics*, 12(4) 429 – 448.
- Gallie, D. (2005) Work pressure in Europe 1996-2001: Trends and determinants *British journal of industrial relations* 43(3) 351-375
- Garfinkel, P., Bagby, M., Schuller, D. Dickens, S., Schulte, F. & Fitzgerald, L. (2004) Gender differences in practice characteristics and career satisfaction of psychiatrists in Ontario *Academic Psychiatry* 280 310-320
- Gash, V. (2008) Bridge or Trap? Temporary Workers' Transitions to Unemployment and to the Standard Employment *European Sociological Review* 24(5) 651-668

- Geets, J., Pauwels, F., Wets, J., Lamberts, M., & Timmermans, C. (2006). *Nieuwe migranten op de arbeidsmarkt* Leuven: Hoger Instituut voor de Arbeid.
- Gelfand, M., Nishii, L., Raver, J. & Schneider, B. (2005) Discrimination in organizations: an organizational-level systems perspective. In Dipboye, R. & Colella, A. (Eds.) *Discrimination at work, the psychology and organizational bases* New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates 89 -116.
- Genderzakboekje (2005) *Zij en hij op de arbeidsmarkt* Steunpunt WAV
- Genderzakboek (2008) *MV united mobiliteit op de arbeidsmarkt* Steunpunt WSE
- Georgarakos, D. & Tatsiramos, K. (2009) Entrepreneurship and survival dynamics of immigrants to the US and their descendants *Labour economics* 16(2) 161-170
- Georgellis, Y.; Sessions, J. & Tsitsianis, N. (2005a). Self-Employment Longitudinal Dynamics: A Review of the Literature. *Economic Issues*, 10, 51-84.
- Georgellis, Y.; Sessions, J.; Tsitsianis, N. (2005b). Windfalls, Wealth, and the Transition to Self-Employment. *Small Business Economics*, 25; 407–428.
- Georgellis, Y.; Sessions, J. & Tsitsianis, N. (2007). Pecuniary and non-pecuniary aspects of self-employment survival. *Quarterly Review of Economics & Finance*, 47(1), 94-112.
- Gerson, L., Twomey, K., Hecht, G., Lee, L., McQuiad, K., Pizarro, T., Street, S., Yoshida, C. & Early, D. (2007) Does gender affect career satisfaction and advancement in gastroenterology? Results of an AGA institute sponsored survey *Gastroenterology* 132(4) 1598-1606
- Geurts, K. (2006) *De arbeidsmarktpositie van alleenstaande ouders* WAV rapport
- Gevers, A., Devisscher, S., Van Pelt, A., Janssens, M. & Zanoni, P. (2004). *Interacties tussen autochtonen en allochtonen op de werkvloer*. Viona Rapport
- Giddens, A. (1984). *The constitution of society*. Polity Press.

-
- Girard, D., Choi, D., Dickey, J., Dickerson, D. & Blomm, J. (2008) A comparison study of career satisfaction and emotional states between primary care and speciality residents *Medical Education* 40(1) 79-86
- Glorieux, I., Minnen, J. & Van Thienen, L. (2003) *Moeder waarom werken wij? Arbeidsmarktconclusies uit het Vlaams tijdsbestedingsonderzoek 1988-1999* Viona onderzoeksproject
- Goldberg, C., Finkelstein, L., Perry, E. & Konrad, A. (2004) Job and industry fit: the effects of age and gender matches on career progress outcomes *Journal of organizational behavior* 25(7) 807-829
- Goos, M., Manning, A. & Salomons, A. (2009) Job polarization in Europe *American economic Review* 99(2) 58-63
- Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, Vol. 78 (6), 1360 – 1380.
- Greenberg, J. & Baron, R. (2008) *Behavior in organizations* Prentice Hall New Jersey
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985) Sources of conflict between work and family roles *Academy of Management Review* 10(1), 76-88
- Greenhaus, J. & Parasuraman, S. (1999) Research on work, family and gender: current status and future direction In Powel, G. (Eds) *Handbook of gender and work* Newbury Park, CA Sage 391-412
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. & Wormley, W.M. (1990) Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes *The Academy of Management Journal*, 33(1) 64-86
- Greller, M. & Simpson, P. (1999) In search of late career: a review of contemporary social science research applicable to the understanding of late career. *Human resource management review* 9(3) 309-347.
- Grodsky, E. & Pager, D. (2001). "The Structure of Disadvantage: Individual and Occupational Determinants of the Black-White Wage Gap. *American Sociological Review* 542 – 567.

- Groenez, S., Heylen, V. & Nicaise, I. (2010) *Een verkennend onderzoek naar de opbrengstvoet van investeringen in hoger onderwijs* Leuven HIVA
- Gunz, H. & Heslin, P (2005). Reconceptualizing career success *Journal of Organizational Behavior*, 26(2) 105-111.
- Haas, N. & Sullivan, H. (1991). Use of ethnically matched role models in career materials for Hispanic students. *Contemporary Educational Psychology* 16, 272 – 278.
- Hackett, R. (1990) Age, tenure and employee absenteeism *Human relations* 43, 601-619
- Hackett, G. & Byars, A. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *Career Development Quarterly*, 44 (4), 322 – 339.
- Hackman, R. (1976) *The design of self-managing work groups* Technical report no. 11 School of organization and management Tale University
- Hall, E. (1993) Smiling, deferring and flirting: doing gender by giving good service *Work and occupations* 20(4), 452-471.
- Hall, D. & Chandler, D. (2005). Psychological success: when career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (2), 155 – 176.
- Hammarstedt, M. (2006) The predicted earnings differential and immigrant self-employment in Sweden *Applied Economics* 38, 619-630
- Hammarstedt, M. (2009). Predicted earnings and the propensity for self-employment. *International Journal of Manpower*, 30(4), 349-359.
- Harris, K.M. (1993) Work and welfare among single mothers in poverty *The American Journal of Sociology* 99(2) 317-352
- Heilman, M. (2001) Description and prescription: how gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder *Journal of Social Issues* 57(4), 657-674.
- Henry, E. & Jennings, J. (2004) Age discrimination in layoffs: factors of injustice. *Journal of business ethics* 54, 217-224

-
- Hermans, D. & Opdenacker, M. (2005) Allochtonen in het basis- en het secundair onderwijs in Vlaanderen. In: Steunpunt WAV en VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek. *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2005*. Garant. 187 – 207.
- Heslin, P. (2003) self- and other- referent criteria of career success *Journal of career assessment* 11(3) 262-286
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Heuven, E. (2007). Emotionele arbeid. In Schaufeli, W. & Bakker, A. (Eds.) *De psychologie van arbeid en gezondheid* 287 - 298
- Hirsch, B (2005). Why do part-time workers earn less? The role of worker and job skills *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 58(4), pages 525-551
- Hirst, M., Thornton, P., Deary, M., & Campbell, S. M. (2004). *The employment of disabled people in the public sector: a review of data and literature*. Disability rights commission, Stratford upon Avon
- Holtz-Eakin, D., Joulfaian, D. & Rosen, H. (1994) Entrepreneurial decisions and liquidity constraints *RAND Journal of economics* 25(2) 334-347.
- Hosoda, M., Stone-Romero, E.F. & Coats, G. (2003) The effects of physical attractiveness on job-related outcomes: a meta-analysis of experimental studies *Personnel psychology*, 56, 431-462.
- Houtman, I, Smulders, P & van den Berg, R? (2006) Werkdruk in Europa: omvang ontwikkelingen en verklaringen *tijdschrift voor arbeidsvraagstukken* 22(1) 7-21
- Hughes, E. C. (1958) *Men and Their Work*. Free Press: Glencoe, IL.
- Hughes, K. (2003). Pushed or Pulled? Women's Entry into Self-Employment and Small Business Ownership. *Gender, Work and Organization*, 10, 433-454.

- Hughes, D. & Dodge, M. (1997) African American Women in the workplace: relationships between job conditions, racial bias at work and perceived job quality *American journal of community psychology* 25(5) 581-599
- Hundley, G. (2001). Why Women Earn Less Than Men in Self-Employment. *Journal of Labor Research*, 22, 817-829.
- Hurley, A. & Sonnenfeld, J. (1998) The effect of organizational experience on managerial career attainment in an internal labor market *Journal of vocational behavior* 52, 172-190.
- Ibarra, H. (1993). Personal networks of women and minorities in management: a conceptual framework. *Academy of Management Review*, Vol. 18(1), 56 – 87.
- Ibarra, H. (1995). Race, opportunity, and diversity of social circles in managerial networks. *Academy of Management Journal*, 38 (3), 673 – 703.
- Illeris, K. (2006) Lifelong learning and the low-skilled *International journal of lifelong education* 25(1) 15-28
- Jamal, M. (2004). Burnout, stress and health of employees on non-standard schedules: a study of Canadian workers *Stress and Health* (20) 113 – 119.
- Janssens, M. & Zanoni, P. (2005) Many diversities for many services: Theorizing diversity (management) in service companies *Human Relations*, 58(3) 311 - 340.
- Jensen-Scott, R. (1993) Counseling to promote retirement adjustment *Career development quarterly* 41(3)257 - 267
- Johansson, E. (2001) Determinants of self-employment duration-evidence from Finnish micro-data *Mimeo* Swedish School of Economics and business administration
- Johnson, G. & Johnson, W. (2000). Perceived Overqualification, Positive and Negative Affectivity, and Satisfaction with Work. *Journal of Social Behavior & Personality*, 15(2), 167-184.
- Jones, G. (1997) Advancement opportunity issues for persons with disabilities *Human Resource Management review* 7(1) 55-76

-
- Jones, M. (2007) Does part-time employment provide a way of accommodating a disability *The Manchester school* 75(6) 695-716.
- Jones, E.B. & Long, J.E. (1979) Part-week Work and Human Capital Investment by Married Women, *Journal of Human Resources* 14(4) 563-78
- Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W. & Bretz jr, R.D. (1995) An empirical investigation of the predictors of executive career success *Personnel Psychology* 48(3) 485-519
- Judge, T., Heller, D. & Mount, M. (2002) Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis *Journal of applied psychology* 87, 530-541.
- Judge, T., Higgins, C., Thoresen, C. & Barrick, M. (1999) The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology* 52 621-652
- Judge, T. & Kammeyer-Mueller, J. (2007) Personality and career success In Gunz, H. & Peiperl, M. (Eds.) *Handbook of career studies* Sage Publications 59-78
- Judiesch, M. K., & Lyness, K. S. (1999). Left behind? The impact of leaves of absence on managers' career success. *Academy of Management Journal*, 42(6) 641-651
- Kaiser, L. (2005). *Gender-Job Satisfaction Differences across Europe: An Indicator for Labor Market Modernization*. Discussion Paper. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor.
- Kalev, A., Kelly, E. & Dobbin, F. (2006). Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies. *American Sociological Review*, 71(4) 589-617
- Kanfer, R.; Wanberg, C. & Kantrowitz, T. (2001). Job Search and Employment: A Personality-Motivational Analysis and Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855.
- Kanter, R. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

- Karunanayake, D. & Nauta, M. (2004). The relationship between race and students' identified career role models and perceived role model influence. *The Career Development Quarterly*, 52, 225 – 234.
- Kaufman, R. (2002) Assessing alternative perspectives on race and sex employment segregation *American sociological review* 67(4) 547-572
- Keeton, K., Fenner, D., Johnson, T. & Hayward, R. (2007) Predictors of physician career satisfaction, work-life balance and burnout *Obstetrics & gynecology* 109(4) 949-955
- Kerckhoff, A., Raudenbush, S. & Glennie, E. (2001). Education, cognitive skill, and labor force outcomes. *Sociology of Education* 74 1–24
- Kidd, M. P., Sloane, P. J., & Ferko, I. (2000). Disability and the labour market: an analysis of British males. *Journal of Health Economics*, 19, 961-981.
- Kim, M. (1998) The working poor: lousy jobs or lazy workers *Journal of economic issues* 32(1) 65-78.
- Kirckpatrick, M. Johnson, M. & Mortimer, J. (1996) Career choice and development from a sociological perspective. In Brown, D. & associates (Eds). *Career choice and development, fourth edition*. Jossey-Bass. 37 – 81.
- Kirk, J. & Belovics, R. (2008). A look into the temporary employment industry and its workers. *Journal of Employment Counseling*, 45(3) 131-142
- Kitzinger, J. (1995) Qualitative research: introducing focus groups *British Medical Journal* 311 209-302
- Kivimäki, M., Virtanen M, Vartia M, Elovainio M, Vahtera J & Keltikangas-Järvinen L (2003) Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression *occupational and environmental medicine* 60, 779-783
- Klein, B. & Roness, P. (1989) A profile of the working poor *Monthly Labor Review* October 3(11)
- Kleinpenning G & Hagendoorn L (1993) Forms of racism and the cumulative dimension of ethnic attitudes. *Social Psychology Quarterly* 56(1): 21-36

-
- Konrad, A.M. & Linnehan, F. (1995). Formalized HRM Structures: Coordinating Equal Employment Opportunity or Concealing Organizational Practices? *Academy of Management Journal*, 38(3), 787 – 820.
- Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P. & Dijkers, J. (2008) Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age. A conceptual review *Journal of Managerial psychology* 23(4) 364-394
- Kossek, E.E., Huber-Yoder, M., Castellino, D. & Lerner, J. (1997) the working poor: locked out of careers and the organizational mainstream? *Academy of management executive* 11(1) 76- 92
- Krackhardt, D. (1995) The strength of strong ties: the importance of philos in organizations. In Nohria, N. & Eccles, R. (Eds). *Networks and organizations: structure, form, and action*. Harvard business school press. 216 – 239.
- Krueger, R. (1998a) *Focus group kit 3 – Developing questions for focus groups* Sage publications
- Krueger, R. (1998b) *Focus group kit 6 – Analyzing & reporting focus groups results* Sage Publications
- Kuhn, P. & Schuetze, H. (2001). Self-employment dynamics and self-employment trends: a study of Canadian men and women, 1982-1998. *Canadian Journal of Economics*, 34(3), 760-784.
- Kulik, C. T. & Bainbridge, H. J. T. (2006). Psychological Perspectives on Workplace Diversity. In: Konrad, A. M., Prasad, P. & Pringle, J. K. (Eds.), *Handbook of Workplace Diversity*. London: Sage. 25-52.
- Lambrecht, H., Verhoeven, H. & Martens, A. (2002) *Ondernemende allochtonen... of allochtone ondernemers? Een kwantitatief en kwalitatief verkennend onderzoek naar allochtone ondernemers in Vlaanderen* KUL Department sociologie
- Lane, J., Mikelson, K. S., Sharkey, P. T., & Wissoker, D. A. (2003). Pathways to work for low-income workers: The effect of work in the temporary help industry. *Journal of Policy Analysis and Management*, 22, 581-598.

- Langlois, J. H., Kalakanis, L., Rubenstein, A. J., Larson, A., Hallam, M., & Smoot, M. (2000). Maxims or myths of beauty? A meta-analytic and theoretical review *Psychological Bulletin*, 126, 390-423.
- Lawrence, B. (1984) Age grading: the implicit organizational timetables *Journal of occupational behaviour* 13, 181-191
- Lawrence, B. (1988) New wrinkles in the theory of age: demography, norms, and performance ratings *Academy of Management Journal* 31, 309-337
- Le Blance, P., Bakker, A. , Peeters, M., van Heesch, N. & Schaufeli, W. (2001) Emotional job demands and burnout among oncology care providers *Anxiety, stress and coping* 14 243-263
- Lee RT & Ashforth BE. (1996) A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology* 81, 123 - 133.
- Lee, R. & Wilbur, E. (1985) Age, education, job tenure, slary, job characteristics, and job satisfaction: a multivariate analysis *Human Relations* 38(8), 781-791.
- Lenaers, S. (2006) Onderwijs en vorming, voorpublicatie. *Kansen en onkansen in Vlaanderen, resultaten van de survey gelijke kansen*. Steunpunt Gelijkekansenbeleid.
- Lent, R. (2005) A social cognitive view of career development and counseling In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. New York: Wiley.
- Lent, R. & Brown, S. (1996). Social cognitive approach to career development: an overview. *Career Development Quarterly*, 44 (4), pp 354 – 366.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance *Journal of vocational behavior* 45, 79-122
- Leung, D. (2006). The male/ female earnings gap and female self-employment. *Journal of Socio-Economics*, 35(5), 759-779.

-
- Lévesque, M.; Shepherd, D. & Douglas, E. (2002). Employment or Self-Employment: A Dynamic Utility-maximizing Model. *Journal of Business Venturing*, 17, 189–210.
- Levin, H. & Kelley, C. (1994). Can Education Do It Alone? *Economics of Education Review* 1(3) 97-108.
- Lewis, G. & Alee, C.L. (1992) the impact of disabilities on federal career success *Public administration review* 52(4) 389-397
- Lieblich, A., Tuval-Mashiach, R. & Zilber, T. (1998). *Narrative Research: Reading, Analysis and Interpretation*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Lin, Z., Picot, G. & Compton, J. (2000). The Entry and Exit Dynamics of Self-Employment in Canada. *Small Business Economics*, 15(2), 105-125.
- Lin, Z., Picot, J. & Yates, J. (1999). *The Entry and Exit Dynamics of Self-Employment in Canada*. Statistics Canada Working Paper.
- Linnehan, F. & Konrad, A. (1999). Diluting Diversity, implications for Intergroup Inequality in Organizations. *Journal of Management Inquiry* 8(4) 399 – 414.
- Livingstone, D. W. (1998). *The education-jobs gap: Underemployment or economic democracy*. Boulder, CO: Westview Press.
- Lofstrom, M. (2002). Labor market assimilation and the self-employment decision of immigrant entrepreneurs. *Journal of Population Economics*, 15(1), 83-114.
- Lombard, K. (2001). Female Self-Employment and Demand for Flexible, Nonstandard Work Schedules. *Economic Inquiry*, 29, 214-217.
- Mallon, M. & Cohen, L (2001) Time for a Change? Women's Accounts of the Move from Organizational Careers to Self-Employment. *British journal of management* 12(3) 217 - 230
- Manning, A. & Petrongolo, B. (2008) The part-time pay penalty for women in Britain. *The economic journal*, 118 (526). 28-51

- Martens, A. (1973). *25 jaar wegwerparbeiders: het Belgische immigratiebeleid na 1945*. Leuven: KUL. pp 319.
- Martens, A. (1985) Het na-oorlogse immigratiebeleid. In: Martens, A. & Moulaert, F. (Eds.) *Buitenlandse minderheden in Vlaanderen-België*. Uitgeverij de nederlandse boekhandel. 169 – 182.
- Martens, A. (1986). Tien jaar ‘immigratiestop’ in België. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 2(2), 29 – 39.
- Martins, L., Eddleston, K. & Veiga, J. (2002). Moderators of relationship between work-family conflict and career satisfaction *Academy of management journal* 45(2) 299-409
- Marx, I, Verbist, G., Vandenbroucke, P, Bogaerts, K & Vanhille, J (2009) *De werkende armen in Vlaanderen, een vergeten groep?* Viona rapport
- Maurer, T. (2001) Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development *Journal of management* 27, 123-140.
- Mays, V., Coleman, L. & Jackson, J. (1996) Perceived race-based discrimination, employment status, and job stress in a national sample of black women: implications for health outcomes *Journal of occupational health psychology* 1(3) 319-329
- McBrier, D.B. & Wilson, G. (2004) Going down?: Race and downward occupational mobility for white-collar workers in the 1990s *Work and occupations* 31(3) 283-322
- McConahay, J.B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. In Dovidio, J.F. & Gaertner, S.L. (Eds.) *Prejudice, discrimination and racism*. Academic Press: Orlando. 91 - 125.
- McCrae R. & Costa, P. (1985) Updating Norman's “Adequate Taxonomy”: Intelligence and Personality Dimensions in Natural Language and in Questionnaires *Journal of Personality and Social Psychology* 49(3) 710-721
- McLean, J. (2003). Employees with long-term illnesses or disabilities in the UK social services workforce. *Disability & Society*, 18, 51-70.

-
- Melamed, T. (1995) Career success: the moderating effect of gender *Journal of vocational behavior* 47, 35-60
- Meltzer H, Bebbington P, Brugha T, Jenkins R., McManus, S & Stansfeld S (2010) Job insecurity, socio-economic circumstances and depression *Psychological Medicine*, 40, 1401-1407
- Meuleman, B. & Billiet, J. (2003) De houding van Vlamingen tegenover “oude” en “nieuwe” migranten: diffuus of specifiek? In *Vlaanderen gepeild!* Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. 137 – 176.
- Meuwissen, R. (1998) Career advancement in audit firms: an empirical study of university-educated and non university-educated Dutch auditors *Accounting Education* 7(1) 35-50
- Meyer, B. D. (1990). *Why Are There So Few Black Entrepreneurs?* NBER Working Paper No. 3537.
- Meyerson, D. E., & Fletcher, J. K. (2000). A modest manifesto for shattering the glass ceiling. *Harvard Business Review*, 78(1), 126-136.
- Michie S & Williams S (2003) Reducing work related psychological ill health and sickness absence: a systematic literature review *Occupational and environmental medicine* 60 (1) 3 - 9
- Mickelson, R. (1990). The attitude-achievement paradox among black adolescents. *Sociology of Education*, 63, 44 – 61.
- Mignonac, K. (2008) Individual and contextual antecedents of older managerial employees' willingness to accept intra-organizational job changes *The international journal of human resource management* 19(4) 582-599
- Milliken, F. J. & Martins, L. L. (1996). Searching for Common Treats: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups. *The Academy of Management Review*, 21(2), 402-433.
- Mincer, J. (1974) *Schooling, experience and earnings* National Bureau of Economic Research

- Mollica, K., Gray, B. & Treviño, L. (2003). Racial homophily and its persistence in newcomers' social networks. *Organizational Science*, 14 (2), 123 – 136.
- Mong, S. & Roscigno, V. (2010) African American men and the experience of employment discrimination *Qualitative Sociology* 33(1) 1-21
- Moore, R. (1983). Employer discrimination: evidence from self-employed workers. *Review of Economics & Statistics*, 65(3), 496-501.
- Moore, C. & Mueller, R. (2002). The Transition from Paid to Self-Employment in Canada: the Importance of Push Factors. *Applied Economics*, 34, 791-801.
- Morgan, D. (1998) *Focus group kit 2 - Planning focus groups* Sage publications
- Morris, J.A. & Feldman, D.C. (1996) The dimensions, antecedents and consequences of emotional labor *Academy of management review* 21(4) 986-1010
- Morris, M. D. S., & Vekker, A. (2001). An alternative look at temporary workers, their choices, and the growth in temporary employment. *Journal of Labor Research*, 22, 373-390.
- Mount, M. & Barrick, M. (1995)The big five personality dimensions: implications for research and practice in human resources management *Research in personnel and human resources management* 13, 153-200
- Muñoz de Bustillo, R., de Pedraza, P. (2006). *Determinants of Job Insecurity in 5 European Countries*. Working paper. Departamento de Economía Aplicada. Universidad de Salamanca.
- Murphy, K. & Welch, F (1990) empirical age-earnings profiles *Journal of labor economics* 8(2) 202-229
- Murray, L.R. (2003) Sick and tired of being sick and tired: scientific evidence, methods and research implications for racial and ethnic disparities in occupational health *American Journal of public Health* 93(2) 221-226

- Nachbagauer, A. & Riedl, G. (2002) Effects of concepts of career plateaus on performance, work satisfaction and commitment, *International Journal of Manpower*, 23(8), 716 - 733
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis, *personnel psychology*, 58, 367 – 408.
- Nkomo, S. M. (2008). Discrimination. In Barling, J. & Cooper, C. (eds.). Cooper (ed). *The Sage Handbook of Organizational Behavior, Volume 1: Micro Approaches*. London: Sage Publications. 657 - 672
- Nkomo, S. & Cox, T. (1996). Diverse Identities in Organizations, In Clegg, S.R., Hardy, C. & Nord, W.R. (Eds.), *Handbook of Organization Studies*. London: Sage. 338- 356.
- Noe, R. (1988) Women and mentoring: a review and a research agenda *Academy of management review* 13(1) 65-78
- Noorderhaven, N.; Thurik, R.; Wennekers, S. & van Stel, A. (2004). The Role of Dissatisfaction and Per Capital Income in Explaining Self-Employment across 15 European Countries. *Entrepreneurship Theory & Practice*, , 447-466.
- Notelaers, G. & De Witte, H. (2003), ‘Over de relatie tussen pesten op het werk en werkstress’ in: *Verslagboek van de arbeidsmarktonderzoekersdag*, Steunpunt WAV, Leuven
- Oakley, J.G. (2000). Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of Business Ethics*, 27(4); 321-334.
- O’Dorchai S., Plasman R. & Rycx, F (2007) “The part-time wage penalty in European countries: how large is it for men?”, *International journal of manpower*, 28(7), 571-603
- OECD (2003a). *Vieillissement et politiques de l’emploi: Belgique*. OECD (Paris).
- OECD (2003b). *Ageing Societies and the Looming Pension Crisis*. Paris: OECD.
- OECD (2008). *Jobs for immigrants. Volume 2, Labour market integration in Belgium, France, The Netherlands and Portugal* Paris: OECD Publishing

- Ogbonna E & Harris L (2006) The Dynamics of Employee Relationships in a Diverse Workforce: An Ethnic Minority Perspective. *Human Relations*, 53(3): 379-407
- Ogbu, J. U. (1991). Minority coping responses and school experience. *Journal of Psychohistory*, 18, 433-456.
- O'Reilly III, C. & Chatman, J. (1994) Working smarter and harder: a longitudinal study of managerial success *Administrative science quarterly* 39(4) 603-627
- Orpen, C. (1995). The effects of mentoring on employees' career success. *Journal of Social Psychology*, 135(5), 667-668.
- Ostroff, C. & Atwater, L.E. (2002). *Male or female, young or old: Does who you work with influence your pay or performance rating?* Paper presented at the Annual Conference of the Academy of Management, Denver, CO.
- Pagán, R. (2009). Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe. *Disability & Society*, 24(2), 217-229.
- Pagan R. & Malo MA (2009), Job Satisfaction and Disability: Lower Expectations about Jobs or a Matter of Health?, *Spanish Economic Review*, 11, 51-74.
- Palepu, A., Carr, P., Friedman, R., Ash, A. & Moskowitz, M. (2000) Special choices, compensation, and career satisfaction of underrepresented minority faculty in academic medicine *Academic Medicine*, 75(2) 157-160
- Parasuraman, S. & Simmers, C. (2001) Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study *Journal of organizational behavior* 22, 551-568.
- Park, H. & Sandefur, G. (2003) Racial/ ethnic differences in voluntary and involuntary job mobility among young men *Social science research* 32, 347-375
- Paulin, G. & Lee, Y. (2002). Expenditures of Single Parents: How Does Gender Figure In? *Monthly Labor Review*, 125, 16-37.
- Pena-Casas, R. & Latta, M. (2004) *Working poor in the European Union* European foundation for the improvement of working & living conditions

-
- Perry, E. & Parlamis, J. (2006). *Age and ageism in organizations – a review and consideration of national culture*. In Konrad, A., Prasad, P & Pringle, J. (Eds), *Handbook of workplace diversity* (345-370) Sage
- Petrongolo, B. (2004). Gender Segregation in Employment Contracts. *Journal of European Economic Association* 2 (2-3), 331-345.
- Pettigrew T, Meertens R (1995) Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology* 25: 57-75.
- Pfeiffer, F. and Frank R. (2000), Business Start-ups by the Unemployed - an Econometric Analysis Based on Firm Data, *Labour Economics* 7 (5), 629-663.
- Phelan, J (1994) The paradox of the contented female worker: an assessment of alternative explanations *Social psychology quarterly* 57(2) 95 – 107
- Portegijs, W., Boelens, A. and Keuzenkamp, S. (2002). *Emancipatiemonitor 2002*. Sociaal en cultureel planbureau.
- Posthuma, R. & Campion, M. (2009) Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions *Journal of management* 35(1) 158-188
- Prasad P, Pringle J & Konrad A (2006) Examining the contours of workplace diversity: Concepts, contexts and challenges. In: Konrad A, Prasad P, and Pringle J (Eds), *Handbook of workplace diversity*. London: Sage, 1-22.
- Prause, J., & Dooley, D. (1997). Effect of underemployment on school-leavers' self-esteem. *Journal of Adolescence*, 20, 243-260.
- Prentice, R., & Gloeckler, L. (1978). Regression analysis of grouped survival data with application to breast cancer data. *Biometrics*, 34, 57-67.
- Presser, H. (2003) Race-ethnic and gender differences in nonstandard work shifts *Work and Occupations* 30(4) 412-439
- Proudford, K.L. & Nkomo, S. (2006). Race and Ethnicity in Organizations. In: Konrad, A. M., Prasad, P. & Pringle, J. K. (Eds), *Handbook of workplace diversity*. London: Sage. 323- 344.

- Raemdonck, I. (2006) *Self-directedness in learning and career processes. A study in lower-qualified employees in Flanders*. Doctoraal proefschrift U Gent
- Ragins B.R. & Wiethoff C. (2005). Understanding Heterosexism at Work: The straight Problem. In Collella A. & Dipboye B. (Eds). *The Psychological and organizational bases of discrimination at work* (pp. 177-202). Lawrence Erlbaum Associates.
- Renaud, S., Lakhdari, M. & Morin, L. (2004) The determinants of participation in non-mandatory training *Relations industrielles/Industrial relations* 59(4) 724-743.
- Richardson, D., Loomis, D., Bena, J. & Bailer, J. (2004) Fatal occupational injury rates in Southern and non-Southern states, by race and Hispanic ethnicity. *American Journal of Public Health* 94(10) 1756-1761
- Riordan, C., Schaffer, B. & Stewart, M. (2005). Relational demography within groups: through the lens of discrimination. In Dipboye, R. & Colella, A. (Eds.) *Discrimination at work, the psychology and organizational bases* Lawrence Erlbaum. 37 -61.
- Ritsilä, J.; Tervo, H. (2001). Effects of Unemployment on New Firm Formation: Micro-Level Panel Data Evidence from Finland. *Small Business Economics*, 19; 31–40.
- Robinson, J. (1984) Racial inequality and the probability of occupational-related injury or illness *Milbank memorial fund quarterly/health and society* 62(4) 567-590
- Robinson, J. (1989) Exposure to occupational hazards among Hispanics, blacks and non-hispanic whites in California *American Journal of Public Health* 79(5) 629-630
- Román, A., Fouarge, D. & Luijkx, R.,(2004), *Career Consequences of Part-Time Work: Results from Dutch Panel Data 1990 - 2001*, (OSA-publicatie, Universiteit van Tilburg,Tilburg).
- Rosti, L. & Chelli, F. (2005). Gender Discrimination, Entrepreneurial Talent and Self-Employment. *Small Business Economics*, 24(2) 131-142.
- Russell, J.E.A. (1994) Career Counseling for women in Management. In Walsh, B. & Osipow, S. (Eds) *Career counseling for women* (pp. 263 – 326). Lawrence Erlbaum Associates.

-
- Saar, E & Unt, M (2008) Selective Mobility into Self-employment in Post-socialist Transition *International small business journal* 26(3) 323-349
- Saliën, K. & De Rick, K. (2009). Deelname aan levenslang leren door jongeren met beperkte kwalificaties. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 19 (2), 122-128.
- Samoy, E. (2009). *Handicap en Arbeid*. Departement Werk en Sociale Economie
- Sanchez, J. & Brock, P. (1996) outcomes of perceived discrimination among Hispanic employees: is diversity management a luxury or a necessity *Academy of Management Journal* 39(3) 704-719
- Schein, E. (1994) Commentary: What Is an Entrepreneur? *Entrepreneurship: Theory & Practice* 19(2) 87-88
- Schiller, B.R. and Crewson, P.E. (1997). "Entrepreneurial Origins: A Longitudinal Inquiry." *Economic Inquiry* 35(3):523-531.
- Schjoedt, L. (2009) Entrepreneurial Job Characteristics: An Examination of Their Effect on Entrepreneurial Satisfaction. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 33, 3, 619-644.
- Schneider, K., Hitlan, R. & Radhakrishnan, P. (2000) An examination of the nature and correlates of ethnic harassment experiences in multiple contexts *Journal of applied psychology* 85(1) 3-12
- Schur, L. (2003) Barriers or Opportunities? The Causes of Contingent and Part-time Work. Among People with Disabilities, *Industrial Relations*, 42(4) 589 - 622
- Scully, M & Blake-Beard, S (2006) Locating class in organizational diversity work, class as structure, style and process. In: Konrad, A. M., Prasad, P. & Pringle, J. K. (Eds), *Handbook of workplace diversity*. London: Sage. 431- 454.
- Seager, J. (2009). The state of women in the world atlas. *WIN news*, 23 (3) 80.
- Seibert, S., Kraimer, M. & Liden, R. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, Vol. 44 (2), pp 219 – 237.
- Sels, L. (2005) Het hoofd en de handen *Kwartaalschrift Economie* (1) 5-10

- Sels, L., Albertijn, M. & De Visch, J. (2002a). *Naar een recht op loopbaanbegeleiding*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.
- Sels, L., Booghmans, M., De Winne, S. (2009). *Hoezo, Vlaanderen niet ondernemend? Loopbanen van ondernemers in Europees vergelijkend perspectief*. WSE-Rapport 8/ 09. Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Sels, L. Delmotte, J., Lamberts, M. & Van Hootegem, G. (2002b) *Personeelsbeleid in KMO's. Cahier 4: opleiding en ontwikkeling in KMO's* HIVA Leuven
- Sels, L., De Winne, S. & Herremans, W. (2007) *Bedrijven onder demografische druk. Welke sectoren kraken?* Leuven:Acerta/ KULeuven
- Sels, L., Forrier, A., Verbruggen, M. (2006). Loopbaanperspectieven op werk: wat we (niet) weten over loopbanen in Vlaanderen. *Tijdschrift voor Economie en Management*, 51, 4, 349-383.
- Sels, L. & Herremans, W. (2009) Economische werkloosheid – enkele scenario's voor de toekomst WSE Rapport
- Sels L, Herremans W, Nuyts J, Vansteenkiste S, (2010) De deadline bereikt, de doelen niet, *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 1, 8 – 37
- Sels L, Van Woensel A, Herremans W, (2008), Over rode, oranje en groene lichten in het eindeloopbaanbeleid. De boordtabel eindeloopbaan 2007 *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 1,8 - 33.
- SERV (2004) (Bourdeaud'hui, R., Janssens, F. & Vanderhaeghe, S., 2004) *Informatiedossier Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor* Brussel, SERV – STV Innovatie & Arbeid
- SERV (2005) (Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S., 2005) *Technische nota. Werkstress bij werknemers in ploegen- of nachtdienst* Brussel, SERV – STV Innovatie & Arbeid
- SERV (2007) (Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S., 2007) *Informatiedossier Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt, evolutie 2004-2007* Brussel, SERV – STV Innovatie & Arbeid

- SERV (2008) (Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S., 2007) *Technische nota werkbaar werk bij de werknemers die tijdens hun dagdagelijkse bezigheden hinder ervaren door een handicap, een langdurige lichamelijke aandoening of een langdurige lichamelijke ziekte* Brussel, SERV – STV Innovatie & Arbeid
- SERV (2009) (Bourdeaud'hui, R., Vanderhaeghe, S. 2009). *Tevredenheid van zelfstandige ondernemers en werkbaar werk*. Technische nota. SERV.
- SERV (2010) (Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S., 2010) *Technische nota, gender en leermogelijkheden in het werk op basis van de data van de werkbaarheidsmonitor 2007 ziekte* Brussel, SERV – STV Innovatie & Arbeid
- SERV Commissie Diversiteit (2010). *Advies Ondernemerschap bij personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap*. Brussel.
- Shapiro, M., Ingols, C. & Blake-Beard, S. (2008) Confronting career double binds: implications for women, organizations and career practitioners *Journal of career development* 34, 309-333
- Shepherd, D.; Douglas, E. & Shanley, M. (2000). New Venture Survival: Ignorance, External Shocks and Risk Reduction Strategies. *Journal of Business Venturing*, 15; 393-410.
- Shields, M. (1999). Long working hours and health. *Health Reports*, 11(2), 33-48.
- Shield, M & Ward, M (2001) Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit *Journal of health economics* 20 677-701
- Shore, L. & Goldberg, C. (2005). Age Discrimination in the Workplace. In Dipboye, R., Colella, A. (Eds), *Discrimination at work. The Psychological and Organizational Bases*. Lawrence Erlbaum. 203-226
- Shurry, J., Lomax, S., Vyakarnam, S. (2002). *Household Survey of Entrepreneurship 2001*. Research Report prepared for Small Business Service.
- Sibbald, B., Bojke, C. & Gravelle, H. (2003) national survey of job satisfaction and retirement intentions among general practitioners in England *British Medical journal* 326(7379) 22-26

- Siedel, M, Polzer, J. & Stewart, K. (2000) Friends in high places: the effects of social networks on discrimination in salary negotiations *Administrative science quarterly* 45(1) 1-24
- Silla I., Gracia F., Mañas M.A. & Peiró, J.M. (2010) Job insecurity and employees' attitudes: the moderating role of fairness, *International Journal of Manpower*, 31(4), 449 - 465
- Simpson, P, Greller, M. & Stroh, L. (2002) Variations of human capital investment activity by age *Journal of vocational behavior* 61 109-202
- Smithey, Phillipa N. and Lewis, Gregory B. (1998) Gender, Race and Training in the Federal Public Service, *Public Administration Quarterly*, Summer: 204-228.
- Service,' *Public Administration Quarterly*, Summer: 204-228
- Sousa-Poza, A. & Sousa-Poza, A. (2000) Taking another look at the gender/ job satisfaction paradox *Kyklos* 53 135-152
- Spector, P., Jex, S. & Chen, P. (1995) Relations of incumbent affect-related personality traits with incumbent and objective measures of characteristics of jobs *Journal of organizational behavior* 16, 59-65
- Spence, M. (1974). *Market Signalling: Information Transfer in Hiring and Related Processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Spiceland, J., Siegel, P, & George, C. (1992) Educational preparation of auditors, promotion time, and turnover: a survival analysis *Advances in accounting* 10, 61-76
- Spivey, C. (2005) Time off at what price? The effects of career interruptions on earnings *Industrial and labour relations review* 59(1), 119-140
- Steele, C. & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of personality and social psychology*, 69 (5), 797 – 811.
- Stier, H. & Lewin-Epstein, N. (2003). Time to Work: A Comparative Analysis of Preferences for Working Hours. *Work and occupations*, 30 (3), 302-326.

-
- Stone, D.L., & Colella, A. (1996) A framework for studying the effects of disability on work experiences. *Academy of Management Review*, 21, 352-401
- Stone-Romero, E., Stone, D. & Lukaszewski, K. (2006) The influence of disability on role-taking in organizations In Konrad, A., Prasad, P & Pringle, J. (Eds), *Handbook of workplace diversity* Sage 401-430
- Strober, M. (1990) Human capital theory: implications for HR managers *Industrial Relations* 29(2) 214-239.
- Tajfel, H. (1982) *Social Identity and Intergroup Relations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tajfel, H., & Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel and L. W. Austin (eds.), *Psychology of Intergroup Relations*: Chicago: Nelson-Hall. 7-24.
- Tam, H. (2010). Characteristics of the underemployed and the overemployed in the UK. *Economic and Labour Market Review*, 4(7) 8-20.
- Taris, T.; Geurts, S.; Schaufeli, W.; Blonk, R. & Lagerveld, S. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work & Stress*, 22(2) 153-165.
- Tausig, M. & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: alternate work schedules and work-time balance *Journal of family and economic issues* 22(2) 101 - 119
- Teixeira, C.; Lucia L & Truelove, M. (2007). Immigrant entrepreneurship, institutional discrimination, and implications for public policy: a case study in Toronto. *Environment & Planning C: Government & Policy*, 25(2), 176-193.
- Tharenou, P. (1997) Explanations of managerial career advancement *Australian psychologist* 32(1) 19-28.
- Tharenou, P. (1999) Is there a link between family structures and women's and men's managerial career advancement *Journal of organizational behavior* 20 837-863

- Theunissen, G. & Sels, L. (2006). *Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen), een kritisch essay over de sekseloonkloof*. Acco, Leuven..
- Theunissen, G., Verbruggen, M., Forrier, A., Sels, L., (in press). Career sidestep, wage setback? The impact of different types of employment interruptions on wages. *Gender, Work & Organization*.
- Thomas, D. & Alderfer, C. (1989) The influence of race on career dynamics: theory and research on minority career experiences. In Arthur, M., Hall, D. & Lawrence, B. (Eds). *Handbook of career theory*. Cambridge University Press. 133 – 158.
- Thomas, K. & Chrobot-Mason, D. (2005) Group-level explanations of workplace discrimination In Dipboye, R. & Colella, A. (Eds.) *Discrimination at work, the psychology and organizational bases* (pp. 63 -88). Lawrence Erlbaum Associates.
- Tielens, M. (2004) Brussel, heen en terug. In: Steunpunt WAV en VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2004* Garant. 267-277
- Tielens M (2005) *Eens allochtoon, altijd allochtoon?* WAV-Rapport.
- Timmerman, C., Vanderwaeren, E. & Crul, M. (2003) The second generation in Belgium. *The International migration review* 37(4) 1065-1090
- Tomal, A. & Johnson, L. (2008). Earnings determinants for self-employed women and men in the informal economy: the case of Bogotá, Colombia. *International Social Science Review*, 83, 71-84.
- Trethewey, A. (2001) Reproducing and resisting the master narrative of decline: midlife professional women's experiences of aging *Management communication Quarterly* 15, 183-226.
- Turban, D. & Dougherty, T. (1994) Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success *Academy of management journal* 37, 688-702
- Uppal, S. (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 26, 336-349.

-
- Vaisey, S. (2006) Education and its discontents: overqualification in America, 1972–2002. *Social Forces* 85:835–64
- Valgaeren, E. (2008). *De loopbanen en loopbaankansen van alleenstaande ouders* Steunpunt gelijkekansenbeleid
- Van Buggenhout, E. & Verhofstadt, E. (2005). De loopbaan starten in een tijdelijke job: een vliegende of een valse start? *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 4, 204-207.
- Van Craen, M. & Almaci, M. (2005) De ondervertegenwoordiging van allochtonen in het universitair onderwijs: cijfers, oorzaken en remedies. In: Steunpunt WAV en VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek. *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2005*. Garant. 209 – 228.
- Van den Broeck, A., Notelaers, G. & De Witte, H. (2007) Werk en welzijn bij oudere werknemers in perspectief, een analyse vanuit het werkeisen-energiebronnen model *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE* 1, 130- 135
- Van Laer, K. & Janssens, M. (2010a) *Ethnic Minority Professionals' Experiences with Subtle Discrimination in the Workplace*. Presented at the 2010 Academy of Management Meeting (Montreal).
- Van Laer, K. & Janssens, M. (2010b) *Diverse Resistance to Diversity Discourses: Minority professionals' engagement with discourses in the Flemish workplace*. Presented at the Stream 4 (Diversity is not enough: Interrogating difference and inequality in organizations) of the 2nd 'Equal is not enough' Conference (Antwerp).
- Van Limborgh, C. (1996). *Waardering van ongewone werktijden*. Kluwer Bedrijfswetenschappen.
- Van Ruysseveldt, J. (2001) Kwaliteit van de arbeid: ontleding van een meerdimensioneel begrip. *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt WAV* (4) pp 9 -12.

- Van Ruysseveldt, J. & von Grumbkow, J. (1989) *Kwaliteit van de arbeid, Hedendaagse stromingen*, Open Universiteit, Heerlen
- Vandenbrande, T. & Ver Heyen, W. (2009) *De risico's van het vak? Een analyse van EAK-data naar het voorkomen en de achtergrond van arbeidsongevallen WSE rapport 28-2009*
- Vandenbroucke, F. (2004). *Werk. Beleidsnota 2004-2009*. Brussel: Vlaamse Regering.
- Vander Steen, T., De Witte, H., Van Hootegem, G., Pollet, I. & De Weerdt, Y. (2000). *Kwaliteit en kwantiteit van de arbeid bij laaggeschoolden*. Hiva
- Van der Zee, K., Vos, M. & Luijters, K. (2009) Social identity patterns and trust in demographically diverse workgroups *Social Science Information* 48, 175 - 198
- Vandevenne, G. & Lenaers, S. (2007) *Allochtoon talent aan het werk* Diepenbeek: Expertisecentrum gelijke onderwijskansen
- Van Stel, A., Storey, D. & Thurik, A.R. (2007) The effect of business regulations on nascent and Young business entrepreneurship *Small business economics* 28, 171-186
- VDAB (2009) *Kansengroepen in kaart. Allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt* VDAB
- Verbruggen, M., De Winne, S., Forrier, A. & Sels, L. (2009) *De vraag naar loopbaanbegeleiding bij werkenden van allochtone origine* WSE Rapport, 21-2009
- Verbruggen, M., Sels, L. (2008). Can career self-directedness be improved through counseling? *Journal of vocational behavior*, vol. 73, no. 2, pp. 318 - 327.
- Verbruggen, M., Forrier, A., Sels, L. & Vandenbrande, T. (2005) *Draagvlak voor een recht op loopbaanbegeleiding. Een marktonderzoek* VIONA onderzoek
- Verbruggen, M., Sels, L. (2009). *Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. De instroom en effecten van loopbaanbegeleiding onder de loep genomen*. WSE-rapport 20-2009. Steunpunt WSE.

- Verhoeven, H. (2000). *De vreemde eend in de bijt, arbeidsmarkt en diversiteit*. WAV Dossier. pp 236.
- Verhoeven, H., & Martens, A. (2000). Arbeidsmarkt en diversiteit ... Over de vreemde eend in de bijt. De werkgelegenheid van moeilijk af te bakenen doelgroepen: migranten. Via het internet geraadpleegd: https://www.werk.be/assets/werk.be/cijfers-en-onderzoek/onderzoek/onderzoeksprojecten/1994_2006/VIONA_98_RPT_WerkgelegenheidbijDoelgroepen_samenvatting_migranten.pdf?SMSESSION=NO
- Verhofstadt, E. , H. De Witte and E. Omey, 2009, "Demand, control and its relationship with job mobility among young workers", *Economic and Industrial Democracy*, 30(2), 269-296
- Verhue, M. (2003) Pesten: een probleem voor werknemer en werkgever *Over.werk 3/2003* 25-29
- Vertommen, S & Martens, A. (2005) *Allochtonen beloond: etnostratificatie op de loonmarkt*
In: Steunpunt WAV en VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek *De arbeidsmarkt in Vlaanderen*, Jaarboek, editie 2005 (pp 171 – 186). Garant.
- Verhoeven, H. (2000). *De vreemde eend in de bijt, arbeidsmarkt en diversiteit*. WAV-dossier. Leuven.
- Vos, S. & Bollens, J. (2005) *Loonkostsubsidies voor personen met een handicap* Leuven: Hiva
- Wanberg, C. & Kammeyer-Mueller, J. (2000) Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process *journal of applied psychology* 85, 373-385
- Wanous, J. & Lawler, E (1972). Measurement and meaning of job satisfaction. *Journal of applied psychology* 56(2) 95-105.
- Warr, P. (1992) Age and occupational well-being *psychology and aging* 7(1) 37-45

- Warr, P. (1994) Age and job performance In Snel, J; & Cremer, R. (Eds) *Work and aging: a European perspective* London: Taylor & Francis 75-106
- Wayne, S. Liden, R. Kraimer, M & Graf, I (1999) The role of human capital, motivation, and supervisor sponsorship to career success *Journal of organizational behavior* 20(5) 577-595
- Weaver, C. (1980) Job satisfaction in the United States in the 1970s *Journal of applied psychology* 65(3) 364-367
- Weiner, A., Remer, R and Remer, P (1992) Career Plateauing: Implications for Career Development Specialists *Journal of Career Development*, 19 37-48
- Wenzel, M., Mummendey, A., Weber, U. & Waldzus, S. (2003) The ingroup as pars pro toto: projection from the ingroup onto the inclusive category as precursor to social discrimination *Personality and social psychology bulletin* 29 461 - 473
- Wiens-Tuers, B. (1998) The relationship of race and outcomes of non-standard labor *Journal of economic issues* 32(2) 575-585
- Wilkins, R. (2007) The consequences of underemployment for the underemployed. *Journal of industrial relations* 49(2) 247 – 275.
- Worthington, R.L., Flores, L.Y. & Navarro, R.L. (2005) Career development in context: research with people of color In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. New York: Wiley.
- Ybema, J, Smulders P & Bongers, P (2010) Antecedents and consequences of employee absenteeism: A longitudinal perspective on the role of job satisfaction and burn-out *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 102-124.

- Zanoni, P. & Janssens, M. (2004) Deconstructing difference: The rhetorics of HR managers' diversity discourses. *Organization Studies*, 25(1), 55-74.
- Zanoni, P., Janssens, M., Benschop, Y. & Nkomo, S. (2010). Unpacking diversity, grasping inequality: Introducing the special issue. *Organization*, 17(1): 1-21.
- Zhan, M & Pandey, S. (2004) Postsecondary education and economic well-being of single mothers and single fathers. *Journal of marriage and family* 66 661-673.
- Zirkel, S. (2002). Is there a place for me? Role models and academic identity among white students and students of color. *Teachers College Record*, 104 (2), pp. 357 – 376.
- Zissimopoulos, J. & Karoly, L. (2009). Labor-Force Dynamics at Older Ages: Movements Into Self-Employment for Workers and Nonworkers. *Research on Aging*, 31(1) 89-111.

