

# Kansengroepen in werk en ondernemerschap

Promotoren: Prof. Dr. Marijke Verbruggen

Prof. Dr. Maddy Janssens

Onderzoeker: Koen Van Laer

## 1 | Context

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 loopbaanbegeleiding kan volgen bij een erkend centrum tegen lage kostprijs. Om erkenning te krijgen – en dus recht te hebben op subsidies – dienen de loopbaancentra 50% kansengroepen te bereiken. 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. De grens van 50% wordt door veel centra net niet of slechts met veel moeite gehaald. Een mogelijke verklaring voor dit moeizame bereik ligt in de afbakening van de kansengroepen. Het lijkt uiteraard geen twijfel dat allochtonen, arbeidsgehandicapten, ouderen, kort- en middengeschoolden kansengroepen zijn op de Vlaamse arbeidsmarkt in het algemeen. Ze hebben het duidelijk moeilijker dan gemiddeld om aan werk te geraken; i.e. ze hebben *minder kansen op werk*. Maar aangezien loopbaanbegeleiding zich richt op mensen met een job, lijkt het logisch dat kansengroepen in loopbaanbegeleiding bepaald worden aan de hand van hun *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.

## 2 | Doel project

De hoofddoelstelling van dit project ligt er dan ook in om de huidige afbakening van kansengroepen in loopbaanbegeleiding te evalueren. Hiertoe hebben we volgende onderzoeksvragen proberen te beantwoorden:

1. Aan de hand van welke criteria kan men iemands kansen in werk bepalen?
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?

### 3 | Methodologie

Om de verschillende onderzoeksvragen van dit onderzoeksproject te beantwoorden, maakten 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.

### 4 | Bevindingen en aanbevelingen

#### 4.1 | Criteria voor kansen in werk

Op basis van de uitgebreide literatuurstudie kwamen we tot een lijst van criteria die gebruikt kunnen worden om de kansen in werk van mensen aan af te meten. We bekeken aparte criteria voor werknemers en voor zelfstandigen. Bij beide groepen maakten we een onderscheid tussen objectieve criteria, i.e. criteria die makkelijk door derden vast te stellen zijn, en subjectieve criteria, die gaan over hoe iemand zijn job of loopbaan beleeft. Een overzicht van deze criteria vindt u in onderstaande tabel.

		<b>Objectief</b>	<b>Subjectief</b>
<b>Werknemers</b>	<b>Mbt de huidige job</b>	<u>Arbeidsvoorwaarden</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Loon</li> <li>▪ Duurtijd van contract</li> <li>▪ Statuut</li> <li>▪ Werktijden</li> <li>▪ Deeltijds werk</li> <li>▪ Opleidingsmogelijkheden</li> </ul> <u>Inhoudsgerelateerde kenmerken</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beroep of functie</li> <li>▪ Sector</li> <li>▪ Hiërarchisch niveau</li> <li>▪ Overkwalificatie</li> <li>▪ Jobkenmerken (o.a. taakstructuur )</li> </ul>	<u>Beleving van de huidige job</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jobtevredenheid</li> <li>▪ Plezier in het werk</li> <li>▪ Psychische vermoeidheid</li> <li>▪ Werk-privébalans</li> <li>▪ Leermogelijkheden</li> <li>▪ Beleving van jobkenmerken</li> <li>▪ Ervaren overeenstemming met de job</li> </ul> <u>Beleving van de werkrelaties</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kwaliteit van de relatie met baas/collega's</li> <li>▪ Ervaren discriminatie of pestgedrag</li> </ul>
	<b>Mbt de loopbaan</b>	<u>Verleden</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Loonevolutie</li> <li>▪ Promoties</li> <li>▪ Loopbaaninstabiliteit</li> </ul> <u>Toekomst</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promotiekansen</li> <li>▪ Kansen op werk</li> </ul>	<u>Verleden</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tevredenheid met afgelegde loopbaan (bv. promoties)</li> </ul> <u>Toekomst</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tevredenheid met loopbaanvoorzichten</li> <li>▪ Job(on)zekerheid</li> </ul>
<b>Zelfstandigen</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Overlevingskans</li> <li>▪ Inkomen/ Waardig inkomen</li> <li>▪ Sector</li> <li>▪ Personeel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jobtevredenheid</li> <li>▪ Werkbaarheid</li> </ul>

## 4.2 | Welke groepen zijn kansengroepen?

### ***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. Toch zijn er ook bij de laatste twee groepen goede redenen om hen toch als kansengroep te blijven beschouwen. Wat de middengeschoolden betreft, speelt het stijgend opleidingsniveau een rol. Wanneer meer en meer mensen verder studeren, wordt de afwezigheid van een diploma een alsmaar groter nadeel. Wat ouderen betreft, speelt de thematiek van de vergrijzing een rol. Het is belangrijk dat loopbaanbegeleiding de groep ouderen bereikt als het een rol wil spelen bij het langer aan het werk houden van werknemers. De vraag hierbij is wel of 50 jaar al niet te laat is. We zagen in deze studie 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 het probleem aangepakt kunnen worden vóór mensen effectief beslissen om uit te treden. Mogelijk is 45 jaar – of misschien zelfs 40 jaar – daarom een betere cut-off leeftijd.

***Ook andere mogelijke kansengroepen.*** De vijf huidige kansengroepen zijn echter niet de enige groepen met minder kansen in werk. Deze studie toont aan dat ook jongeren (i.e. schoolverlaters; zij die net uitstromen), vrouwen, alleenstaande ouders, personen in armoede, introverte en neurotische personen, holebi's en onaantrekkelijke personen het op heel wat punten slechter hebben in werk dan gemiddeld. 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.

***Is het nodig om met kansengroepen te blijven werken?*** Aangezien zoveel groepen als kansengroep in werk beschouwd kunnen worden, rijst de vraag of het wel zinvol is om nog met kansengroepen te blijven werken. De belangrijkste reden om dit wel nog te blijven doen, 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 bestaat de kans 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.

***Onderbouwde selectie van kansengroepen.*** Wanneer men met kansengroepen blijft werken, is het belangrijk om een goede, onderbouwde keuze te maken bij de selectie van de kansengroepen waarop het beleid zich zal focussen. Bij deze selectie kan men verschillende factoren laten meespelen, o.a. de ernst van de problematiek van die groep, het huidige bereik in loopbaanbegeleiding en belangrijke beleidsthema's (bv. werkbaarheid, vergrijzing).

### 4.3 | **Loopbaanondersteuning van kansengroepen**

***Ondersteuningsnoden van de vijf huidige kansengroepen.*** Deze studie wees uit dat de loopbaanondersteuningsnoden van de kansengroepen 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.

***Is loopbaanbegeleiding een goed instrument voor deze groepen?*** We zagen in deze studie dat iemands kansen in werk beperkt kunnen worden door een samenspel van feitelijke beperkingen, externe barrières en bepaalde overtuigingen die bij mensen zelf spelen ('interne drempels'). Zelfanalyse, wat de focus is in loopbaanbegeleiding, 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 – wat toch ook erg vaak speelt bij kansengroepen. 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.

*Naar een algemeen recht op loopbaanondersteuning.* Loopbaanbegeleiding in haar huidige vorm lijkt een geschikt instrument om op sommige noden in te spelen, maar niet op 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. Deze diensten zijn echter vaak niet toegankelijk voor mensen met een job (ook niet als zij uit een kansengroep). 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 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. Dat 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.

*Aanbodsvormen diversifiëren.* Tot slot kan het nodig zijn om het aanbod te diversifiëren. En dan hebben we het niet over de inhoud van de dienstverlening, maar over de vorm. 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.

## **5 | Valorisatie**

De bevindingen van deze studie werden voorgesteld en bediscussieerd in een studiedag met loopbaanbegeleiders en met vertegenwoordigers van de de VDAB en van de administratie WSE. Verder plannen we het rapport uit te geven in boekvorm en als WSE-rapport en voorzien we een publicatie in Over.Werk.