

Onderzoeksvoorstel VIONA 2009

## KANSENGROEPEN IN WERK EN ONDERNEMERSCHAP

*Prof. Dr. Marijke Verbruggen*

*Prof. Dr. Maddy Janssens*

## **1. Promotoren**

### **Hoofdpromotor**

Prof. Dr. Marijke Verbruggen

Docent

Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie (Research Center for Organisation Studies)

Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen

Katholieke Universiteit Leuven

Naamsestraat 69

3000 Leuven

Tel 016/32.68.69

e-mail: [marijke.verbruggen@econ.kuleuven.be](mailto:marijke.verbruggen@econ.kuleuven.be)

### **Co-promotor**

Prof. Dr. Maddy Janssens

Gewoon hoogleraar

Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie (Research Center for Organisation Studies)

Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen

Katholieke Universiteit Leuven

Naamsestraat 69

3000 Leuven

Tel 016/32.68.74

e-mail: [maddy.janssens@econ.kuleuven.be](mailto:maddy.janssens@econ.kuleuven.be)

## **2. Titel**

Kansengroepen in werk en ondernemerschap

## **3. Oproep waarbij projectvoorstel aansluit**

Viona-oproep voor onderzoeks- en ontwikkelingsopdracht 5/10/2009

Thema: Bereik van kansengroepen in een loopbaanperspectief, zowel in functie van werk als van zelfstandig ondernemerschap

## 4. Bondige omschrijving van het onderzoeksproject

**1. Probleemschets.** Ondanks een duidelijk engagement van de loopbaancentra, blijkt het bereiken van voldoende personen uit een kansengroep in loopbaanbegeleiding niet vanzelfsprekend. Om de ernst van de situatie in te schatten, is het belangrijk om te begrijpen waarom de groepen allochtonen, arbeidsgehandicapten, ouderen, kort- en middengeschoolden als een kansengroep in loopbaanbegeleiding worden beschouwd. Hier knelt echter het schoentje. In geen enkele publicatie rond het recht op loopbaanbegeleiding, vinden we een inhoudelijke argumentatie voor de keuze voor deze 5 groepen terug. Het lijkt uiteraard geen twijfel dat deze groepen kansengroepen zijn op de Vlaamse arbeidsmarkt in het algemeen. Hun werkzaamheidsgraad ligt beduidend onder het Vlaamse gemiddelde. 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.

**2. Dit project.** In dit project willen in de eerste plaats 'kansen in werk' inhoudelijk invullen en identificeren welke groepen in Vlaanderen volgens deze invulling minder kansen in werk ervaren. We streven daarbij naar een invulling die zowel beleidsmatig als inhoudelijk relevant is in de context van loopbaanbegeleiding. Een dergelijke invulling kan helpen om beleidskeuzes rond het bereik van kansengroepen in loopbaanbegeleiding verder te onderbouwen en om het beleid zelf beter af te stemmen op de noden van de samenleving. In een tweede stap zullen we nagaan wat de loopbaanondersteuningsnoden zijn van de geïdentificeerde kansengroepen en in welke mate loopbaanbegeleiding aansluit bij deze noden.

We starten met een inhoudelijke invulling van 'kansen in werk'. Hiervoor vertrekken we van Hughes' (1958) duale benadering van werk. Hughes, een belangrijke pionier in het loopbaanonderzoek, stelt dat iedere loopbaan zowel een objectief en een subjectief facet heeft. Het objectieve omvat de zichtbare aspecten, zoals de transities die mensen maken (bv. van werkloosheid naar werk) en het loon. Het subjectieve facet gaat om hoe een individu de eigen loopbaan beleeft en er betekenis aan geeft. Willen we de loopbanen van individuen goed begrijpen, is het noodzakelijk om steeds beide facetten samen te bestuderen.

De duale benadering van werk is op zich sterk ingebed in zowel het Vlaamse beleid rond werk als in de werking van loopbaanbegeleiding. In het Pact van Vilvoorde (2001) werden bijvoorbeeld beleidsdoelstellingen rond werk geformuleerd met betrekking tot zowel de werkzaamheid (*objectief*) als de werkbaarheid van jobs (kwaliteit van de arbeid - *subjectief*). En de zelfanalyse die in loopbaanbegeleiding centraal staat, omvat traditioneel een analyse van de verschillende opleidings- en loopbaanstappen die mensen doorgemaakt hebben (*objectief*) en hoe ze die beleefd hebben (*subjectief*).

De feitelijke invulling van kansengroepen gebeurt daarentegen louter op basis van objectieve criteria (bv. de kans op instroom in werk). In dit project stellen we een alternatieve, duale invulling van het begrip voor. We zullen daartoe eerst exploreren hoe we 'kansen in werk' dual kunnen definiëren. Meer bepaald gaan we na welke criteria gebruikt kunnen worden om te bepalen of iemand objectief en/of subjectief 'minder kansen in werk' ervaart (hetzij in loondienst hetzij in ondernemerschap). Een objectief criterium om 'minder kansen'

te bepalen, kan bijvoorbeeld het loon of de kans op succes van de eigen zaak zijn. Subjectief mindere kansen kunnen bepaald worden aan de hand van de mate van stress of de mate waarin de job aansluit bij de eigen interesses. Eens deze criteria in kaart zijn gebracht, zullen we nagaan welke groepen als een ‘kansengroepen in werk’ beschouwd kunnen worden. Kansengroepen in werk definiëren we als *“een groep van personen die omwille van één of meer gemeenschappelijke persoons- of situationele kenmerken een groter risico lopen om minder kansen in werk te ervaren”*. We zullen met andere woorden onderzoeken welke groepen op de arbeidsmarkt een groter risico lopen om op de criteria die in stap één werden geïdentificeerd, lager te scoren. Het gaat dan bijvoorbeeld om groepen die een groter risico lopen op een job met een lage werkbaarheid of meer kans hebben dat hun eigen zaak failliet gaat.

Voor de geïdentificeerde kansengroepen zullen we vervolgens bestuderen welke mechanismen (bv. feitelijke beperkingen, openlijke of indirecte discriminatie) maken dat zij minder kansen in werk ervaren. Inzicht in deze mechanismen kan helpen om de (vaak impliciete) ondersteuningsnoden van de verschillende kansengroepen in kaart te brengen. Bovendien kan meer zicht op deze mechanismen kan ook helpen verklaren waarom bepaalde kansengroepen de weg naar loopbaanbegeleiding niet lijken te vinden.

Daarnaast willen we ook zicht krijgen op de ondersteuningsnoden die kansengroepen in werk *zelf ervaren* en op de mate waarin ze loopbaanbegeleiding zien als een mogelijk antwoord op deze noden. De noden die uit de vorige fase blijken, zullen immers niet steeds noden zijn waar individuen zich zelf van bewust zijn. Kansengroepen de weg naar loopbaanbegeleiding helpen vinden zal vermoedelijk makkelijker gaan als men hen aanspreekt op de ondersteuningsnoden waar ze zich wel bewust van zijn.

Tot slot zullen we de inzichten uit de vorige fasen relateren aan de huidige invulling van loopbaanbegeleiding. We zullen er daarbij rekening mee houden dat loopbaanbegeleiding in verschillende vormen wordt aangeboden (o.a. lange en korte trajecten, de experimenten met loopbaanbegeleidingloketten in de werkwinkels in de provincie Antwerpen). Op basis hiervan zullen we aanbevelingen formuleren om de praktijk van loopbaanbegeleiding (beter) te laten aansluiten bij de noden van de verschillende kansengroepen.

**3. Methodologie.** We plannen in de eerste plaats een uitgebreide literatuurstudie van het empirisch onderzoek rond loopbaanverloop en -beleving. Deze literatuurstudie moet toelaten om (1) criteria af te leiden die gebruikt kunnen worden om ‘kansen in werk’ aan af te meten (2) groepen te identificeren die minder kansen in werk ervaren en (3) mechanismen in kaart te brengen die maken dat bepaalde groepen minder kansen in werk ervaren.

Daarnaast zullen we analyses uitvoeren op bestaande kwantitatieve datasets (zie uitgebreid voorstel - Tabel V). Op die manier kunnen we nagaan of de kansengroepen zoals geïdentificeerd op basis van buitenlands onderzoek, ook in Vlaanderen minder kansen in werk ervaren. Bovendien kunnen we zo enkele bijkomende thema’s bestuderen die specifieke relevantie hebben gegeven het Vlaams beleid rond werk (bv. de werkbaarheid van jobs).

Ten derde zullen we een analyse uitvoeren van bestaande diepte-interviews. Het gaat om interviews met verscheidene specifieke groepen op de arbeidsmarkt (o.a. allochtonen, vrouwen). Deze interviews werden ofwel in het kader van vorige projecten uitgevoerd, of staan gepland voor de nabije toekomst. Deze interviews kunnen bijkomende informatie opleveren over mechanismen die iemands kansen in werk beïnvloeden.

Tot slot zullen we 4 focusgroepen organiseren (zowel met werknemers als met zelfstandigen) om zicht te krijgen op de ondersteuningsnoden die kansengroepen zelf ervaren en op de mate waarin ze loopbaanbegeleiding zien als een mogelijk antwoord op deze noden.

## 5. Tijdschema

In het onderstaande schema schetsen we de tijdsplanning voor de vier methodologische stappen die in het kader van dit project zullen worden uitgevoerd. De totaal geplande doorlooptijd is 11,67 maanden (geplande start: 20 december 2009; geplande afronding onderzoeksrapport: 10 december 2010). Eén onderzoeker zal gedurende 9 maanden ingeschakeld worden in stappen 1, 3 en 4, die qua doorlooptijd deels overlappen. De kwantitatieve analyses op bestaande datasets zullen uitgevoerd worden door de hoofdpromotor van het project.

Maand	Stap 1 Literatuurstudie	Stap 2 Analyses op bestaande datasets	Stap 3 Analyse bestaande inter- viewdata	Stap 4 Focusgroepen
Maand 1	Opstart			
Maand 2	Literatuurstudie			
Maand 3	Literatuurstudie			
Maand 4	Literatuurstudie			
Maand 5	Literatuurstudie	Analyse bestaande datasets	Analyse interviewdata	
Maand 6	Literatuurstudie	Analyse bestaande datasets	Analyse interviewdata	
Maand 7	Rapportering	Analyse bestaande datasets	Analyse interviewdata	
Maand 8		Analyse bestaande datasets	Analyse interviewdata	Focusgroepen
Maand 9		Rapportering	Rapportering	Focusgroepen
Maand 10				Focusgroepen
Maand 11				Rapportering
Maand 12 (2/3 <sup>de</sup> )	Finale rapportering	Finale rapportering	Finale rapportering	Finale rapportering

## 6. Valorisatie van de onderzoeksresultaten

De onderzoeksresultaten zullen worden bekend gemaakt via een klassiek onderzoeksrapport. Daarnaast zullen de onderzoekers zich inspannen om de bevindingen te valoriseren in artikels die ingediend worden bij wetenschappelijke tijdschriften en in papers die ingediend worden bij nationale en internationale congressen. De diverse artikels en papers zullen telkens aan de opdrachtgever opgeleverd worden in de vorm van research reports (Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, KU Leuven). Verder zal de equipe trachten om de belangrijkste resultaten breder bekend te maken via tijdschriften met een algemene maatschappelijke toegang, zoals Over.Werk, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, HR Magazine e.d.

Naast deze publicaties zal een workshop georganiseerd worden. Deze workshop richt zich op beleidsactoren (overheid, sociale partners) en loopbaanbegeleiders. Het doel van deze workshop kan als volgt omschreven worden: (1) presentatie van de resultaten uit de diverse projectfasen; (2) implicaties voor het beleid en de praktijk van loopbaanbegeleiding; (3) discussie over de verdere aanpak.

## Bijlage: uitgebreid projectvoorstel

In dit project willen we (1) criteria bepalen die gebruikt kunnen worden om ‘kansen in werk’ aan af te meten (2) op basis van deze criteria identificeren welke groepen in de maatschappij minder kansen in werk ervaren en dus tot een kansengroep in werk gerekend kunnen worden; (3) mechanismen blootleggen die de mindere kansen in werk van deze groepen verklaren; (4) de loopbaanondersteuningsnaden van de kansengroepen in werk in kaart brengen en (5) evalueren in welke mate het recht op loopbaanbegeleiding aansluit bij de noden van de verschillende kansengroepen.

In wat volgt schetsen we eerst de ruimere problematiek die aanleiding gaf tot dit onderzoek. Vervolgens schuiven we een specifieke visie op ‘kansen in werk’ naar voren die we als leidraad in dit project zullen hanteren. Tot slot werken we de specifieke onderzoeksvragen verder uit en bespreken we de geplande methodologie.

### 1. Probleemschets

Het bereik van kansengroepen in loopbaanbegeleiding is een gekend en steeds weerkerend aandachtspunt (Verbruggen & Sels, 2009). Voldoende personen uit een kansengroep bereiken, bleek al een pijnpunt in de eerste pilootprojecten met gesubsidieerde loopbaanbegeleiding die van start gingen vanaf 2001 (Albertijn & Michielsens, 2004). 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).

**Tabel I** Bereik van kansengroepen in loopbaanbegeleiding in Vlaanderen (in de erkende centra voor loopbaanbegeleiding en in de competentiecentra van de VDAB)<sup>(1)</sup>

	2005	2006	2007	2008 <sup>(2)</sup>	Aug. 2009
Kansengroepen in lbb <sup>(3)</sup> (N)	1917	2498	2604	3330	2105
Kansengroepen in lbb (%)	48,4%	49,5%	51,8%	48,7%	49,7%
Ouderen <sup>(1)</sup>	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%
Arbeidsgehandicapten	6,9%	6,1%	4,9%	5,6%	5,0%
Allochtonen	1,6%	2,0%	1,9%	4,9%	5,1%

<sup>(1)</sup> BRON: cijfers afkomstig van de studiedienst van de VDAB (2009)

<sup>(2)</sup> 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.

<sup>(3)</sup> Lbb = loopbaanbegeleiding

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., 2002), 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. Maar ook voor het geheel van de feitelijk gebruikte criteria bestaan er geen representatieve arbeidsmarktgegevens. Eén van de criteria is namelijk *"bij de VDAB ingeschreven staan als beperkt of zeer beperkt arbeidsgeschikt"*, en die gegevens zijn enkel beschikbaar voor de mensen die geregistreerd zijn bij de VDAB en niet voor de gehele beroepsbevolking.

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 middengespoolden 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%
Middengespoolden	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 middengespoolden 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.

## 2. *Kansengroepen in werk*

Voor we 'kansengroepen in werk' kunnen identificeren, is het cruciaal om eerst het begrip 'kansen in werk' inhoudelijk in te vullen. In dit project stellen we een invulling voor gebaseerd op het werk van Everett Hughes (Hughes, 1958). Hughes, één van de pioniers van het loopbaanonderzoek, verwierf vooral bekendheid door zijn duale benadering van werk. Hughes stelt dat een loopbaan enerzijds een aantal objectief zichtbare facetten heeft, zoals de transities die mensen maken (bv. van werkloosheid naar werk, promoties in een organisatie), het loon en de hiërarchische positie die ze bekleden. Dit objectieve aspect van werk is zichtbaar voor derden en relatief gemakkelijk meetbaar. Daarnaast heeft een loopbaan volgens Hughes ook een belangrijk subjectief element. Het gaat om hoe een individu de eigen loopbaan beleeft en er betekenis aan geeft. Iedere loopbaan bestaat steeds uit beide facetten, het objectieve en het subjectieve. Willen we het werk en de loopbanen van individuen goed begrijpen, is het daarom noodzakelijk om de facetten samen te bestuderen.

Hughes' duale benadering van werk is niet nieuw 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 (kwaliteit van de arbeid - *subjectief*). Ook in loopbaanbegeleiding wordt werk sterk dual benaderd. De zelfanalyse die in loopbaanbegeleiding centraal staat, omvat traditioneel een analyse van de verschillende opleidings- en loopbaanstappen 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 transities 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 gebeurt daarentegen louter op basis van objectieve criteria (bv. de kans op instroom in werk). In dit project stellen we een alternatieve, duale invulling van het begrip voor. We zullen daartoe eerst exploreren hoe we 'kansen in werk' dual kunnen definiëren. Meer bepaald zullen we nagaan welke criteria gebruikt kunnen worden om te bepalen of een werkpositie objectief en/of subjectief als 'minder' of 'minderwaardig' beschouwd kan worden. Een positie in loondienst zou bijvoorbeeld als objectief minderwaardig beschouwd kunnen worden wanneer die positie gepaard gaat met een lager loon of met minder promotiekansen. Een subjec-

tief mindere positie zou dan bijvoorbeeld een job met veel stress kunnen zijn, een positie waarvoor men zich overgekwalificeerd voelt of werk dat niet aansluit bij de eigen interesses.

Ter illustratie sommen we in Tabel III een aantal criteria op die gebruikt kunnen worden om kansen in werk objectief dan wel subjectief te bepalen. De tabel bevat zowel criteria voor kansen in loondienst als voor kansen in ondernemerschap – de twee belangrijkste vormen van ‘werk’. Eén van de doelstellingen van dit project zal erin bestaan om deze tabel verder aan te vullen en te verfijnen.

**Tabel III** Objectieve en subjectieve criteria om ‘kansen in werk’ te bepalen

	<b>Loondienst</b>	<b>Ondernemerschap</b>
<b>Objectief</b>	Loon; Promoties Contracttype Hiërarchische positie Loopbaanondersteuning; leerkan- sen	Stap naar ondernemerschap Kapitaal Succes in ondernemerschap (niet fa- len, groei)
<b>Subjectief</b>	Werkbaarheid (plezier in het werk, stress, combinatie werk-privé) Fit tussen job/sector en competen- ties/interesses/... Gevoel van jobzekerheid Confrontatie met discriminatie (bv. door collega's, baas)	Werkbaarheid (plezier in het werk, stress, combinatie werk-privé) Fit tussen job/sector en competen- ties/interesses/... Vertrouwen in overlevingskansen ei- gen zaak Confrontatie met discriminatie (bv. door klanten, leveranciers, controleurs)

### 3. Onderzoeksvragen

Centraal in dit project staat een evaluatie van de bestaande invulling van het begrip ‘kansengroep’ zoals gehanteerd in het besluit rond externe loopbaandienstverlening. Waar men bij het uitwerken van het recht op loopbaanbegeleiding uitgegaan is van de kansengroepen zoals geïdentificeerd met betrekking tot de transitie van werkloosheid naar werk, zullen wij in dit project een nieuwe invulling aan het begrip trachten te geven. Daarbij streven we zowel inhoudelijke als beleidsmatige relevantie in de context van loopbaanbegeleiding na. Concreet zullen we vertrekken van de duale benadering van werk, zoals hierboven is uiteengezet. Het meenemen van zowel objectieve als subjectieve aspecten van kansen in werk, is niet enkel theoretisch onderbouwd (o.a. Hughes, 1958; Heslin, 2005), het sluit ook nauw aan bij het Vlaamse beleid rond werk en bij de praktijk in loopbaanbegeleiding.

Eens we ‘kansengroep in werk’ een nieuwe, inhoudelijke invulling hebben gegeven, kunnen we nagaan welke groepen op de arbeidsmarkt als een kansengroep in werk beschouwd kunnen worden en welke ondersteuningsnoden deze groepen ervaren.

#### 3.1 Hoe kan men ‘minder kansen in werk’ bepalen?

In dit project zullen we in de eerste plaats op zoek gaan naar goede criteria om iemands kansen in werk aan af te meten. Dit doen we zowel voor kansen in loondienst als voor kansen in ondernemerschap. In de praktijk zal dit neerkomen op een in- en aanvulling van Tabel III. Naast een “long list” van potentieel relevante criteria, zullen we er ook een praktisch bruikbare “short list” bepalen.

Om deze criteria te bepalen, zullen we ons voornamelijk baseren op een analyse van de bestaande literatuur rond loopbaanverloop en -beleving en op discussies met experts in het domein. De inzichten uit de literatuurstudie en de discussie met experts zullen we verder aanvullen met inzichten uit diepte-interviews met specifieke groepen. Het gaat om diepte-interviews die ofwel in het kader van vorige projecten werden uitgevoerd, ofwel gepland staan voor de nabije toekomst (zie ook Tabel IV). We zouden daarbij zowel over interviewdata bij werknemers als bij zelfstandigen kunnen beschikken en hebben niet enkel interviews met personen uit de kansengroepen zoals momenteel gedefinieerd in het besluit rond loopbaanbegeleiding, maar ook met personen uit enkele andere groepen die mogelijk minder kansen in werk ervaren (bv. vrouwen, holebi's). De analyse van deze interviews moet toelaten om de criteria die uit de literatuurstudie en de discussies met experts naar voren komen, concreter in te vullen en hun relevantie in de Vlaamse werkcontext beter te begrijpen.

**Tabel IV** Een overzicht van de verschillende interviewdata waarover we zouden kunnen beschikken

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 Gehandicapten
Viona-project 'Interacties tussen autochtonen en allochtonen op de werkvloer' - 2004	7 gevalstudies, in totaal 77 interviews	Discriminatie, inclusie	Allochtonen (mannen en vrouwen)
Doctoraal Project binnen Onderzoeksgroep P&O - 2008	25 interviews	Werk- en loopbaanervaring Discriminatie op werk Identiteit	Allochtone professionals (mannen en vrouwen)
Meesterproef Onderzoeksgroep P&O 2009	15 interviews	Werk- en loopbaanervaring Discriminatie op werk Identiteit	Allochtone arbeiders
Masterproef master HRM Lesius -2007 (op voorwaarde van toestemming opdrachtgevers)	42 interviews bij ondernemers	Loopbaanverloop en -beleving; ondersteuning bij opstart; kapitaal; groei	Zelfstandige vrouwen, 45-plussers & kortgeschoolden
Meesterproef Onderzoeksgroep P&O - 2010	± 20 interviews (gepland begin 2010)	Discriminatie op werk Werk-en loopbaanervaring	Holebi's

### 3.2 Welke groepen op de arbeidsmarkt ervaren minder kansen in werk?

In een tweede stap zullen we op zoek gaan naar groepen die als een 'kansengroepen in werk' beschouwd kunnen worden. Kansengroepen in werk definiëren we daarbij als "een groep van personen die omwille van één of meer gemeenschappelijke persoons- of situationele kenmerken een groter risico lopen om minder kansen in werk te ervaren". In deze tweede stap zullen we met andere woorden onderzoeken welke groepen op de arbeidsmarkt een groter risico lopen om op de criteria die in stap één werden geïdentificeerd, lager te scoren. Het kan bijvoorbeeld gaan om groepen die een groter risico lopen op een job met een lage werkbaarheid of meer kans hebben dat hun eigen zaak failliet gaat.

Om deze groepen te identificeren, zullen we opnieuw twee stappen ondernemen. In de eerste plaats zullen we onze literatuurstudie verder zetten. Meer bepaald zullen we een grondige review uitvoeren van het empirisch onderzoek rond loopbaanverloop en -beleving van zowel werknemers als zelfstandigen. Ons onderzoekscentrum bezit hieromtrent een uit-

gebrede expertise. De bevindingen van deze literatuurstudie zullen aangevuld worden met eigen analyses op bestaande Vlaamse datasets. Bedoeling is om af te toetsen in welke mate onderzoeksresultaten die gelden in het buitenland ook opgaan in Vlaanderen. De eigen analyses laten tevens toe om bijkomend enkele thema's te bestuderen die specifieke relevantie hebben gegeven het Vlaams beleid rond werk (gedacht kan worden aan thema's zoals de werkbaarheid van jobs). In onderstaande tabel geven we een overzicht van de datasets waarover we zouden kunnen beschikken, met vermelding van de thema's die met elk van deze datasets bestudeerd kunnen worden.

**Tabel V** Een overzicht van de verschillende datasets waarover we zouden kunnen beschikken

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"> <li>▪ Vrouwen</li> <li>▪ Ouderen</li> <li>▪ Kort- en middengeschoolden</li> <li>▪ Ev. obv sector</li> <li>▪ Ev. obv gezin (alleenstaande ouder)</li> </ul>
Marktstudie loopbaanbegeleiding 2004	Werknemers (n=957)	Belevingsaspecten van werk Loopbaankansen Loopbaanondersteuning Loopbaancompetenties	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vrouwen</li> <li>▪ Ouderen</li> <li>▪ Kort- en middengeschoolden</li> <li>▪ Ev. obv sector</li> <li>▪ Ev. obv gezin</li> </ul>
Talentmanagement survey 2009	Werknemers (n=5749)	Belevingsaspecten werk Loopbaanondersteuning Loopbaancompetenties	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vrouwen</li> <li>▪ Ouderen</li> <li>▪ Kortgeschoolden</li> </ul>
START-onderzoek bij personen die recent een eigen zaak hebben opgestart (2009) (mits toestemming)	Zelfstandigen (dataverzameling loopt momenteel bij ongeveer 600 ondernemers)	Belevingsaspecten in ondernemerschap Inkomen Kapitaal Groei onderneming	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vrouw</li> <li>▪ Ouderen</li> <li>▪ Kort- en middengeschoolden</li> <li>▪ Ev. obv gezin</li> </ul>
Pilootstudie loopbaanpanel 2010	Zelfstandigen en werknemers van 45 jaar of ouder (steekproefgrootte nog te bepalen –bevraging gepland begin 2010)	Belevingsaspecten van het werk Loopbaankansen Loopbaanondersteuning Loopbaancompetenties Loon	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vrouwen</li> <li>▪ Kort- en middengeschoolden</li> <li>▪ Personen van allochtone herkomst</li> <li>▪ Ev. gezin</li> </ul>
Steekproef uit het datawarehouse (mits toestemming)	Panel-loopbaandata (van 1998 tot 2006) van 22.236 zelfstandigen en 23.749 werknemers	Loopbaankansen Loon en inkomen Kans op succes in ondernemerschap	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vrouwen</li> <li>▪ Ouderen</li> <li>▪ Niet-Belgen</li> </ul>
Panel Survey Belgische Huishoudens (mits toestemming)	Zelfstandigen en werknemers (paneldata van 1992 tot 2000)	Belevingsaspecten van het werk Loopbaankansen Loon	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vrouwen</li> <li>▪ Ouderen</li> <li>▪ Kortgeschoolden</li> <li>▪ Niet-Belgen</li> <li>▪ Arbeidsgehandicapten</li> </ul>

Bij het identificeren van mogelijke kansengroepen zullen we in de eerste plaats aandacht hebben voor de vijf groepen die momenteel in het besluit rond loopbaanbegeleiding als kansengroep worden beschouwd (i.e. alloctonen, arbeidsgehandicapten, ouderen, kort- en middengeschoolden). Daarnaast zullen we een open vizier aanhouden en een inventaris opmaken van al de verscheidene persoonskenmerken (bv. geslacht, leeftijd, etnische afkomst) en situationele kenmerken (bv. eenoudergezin, armoede, sociaal economische status) waarvan uit onderzoek blijkt dat ze iemands kansen in werk beïnvloeden. Dit zal ons toelaten om de huidige invulling van 'kansengroep' grondig te evalueren en om, indien nodig, de lijst van kansengroepen in werk aan te vullen of te wijzigen.

We merken tot slot nog op dat we ook specifieke aandacht zullen hebben voor de kansen in werk van 'gecumuleerde kansengroepen'. Hiermee bedoelen we personen die gelijktijdig tot twee of meerdere kansengroepen behoren. Gedacht kan worden aan laaggeschoolde vrouwen of alloctone 45-plussers. Het lijkt niet onlogisch dat de situatie van mensen die tot zo een gecumuleerde kansengroep behoren, extra problematisch kan zijn.

### 3.3 Welke mechanismen verklaren de mindere kansen in werk van kansengroepen?

In een derde fase van dit project zullen we voor de kansengroepen die in de vorige fase werden geïdentificeerd, nagaan welke mechanismen maken dat zij minder kansen in werk ervaren. De mindere kansen in werk die kansengroepen ervaren, kunnen door een heel aantal uiteenlopende factoren beperkt worden. In de eerste plaats kunnen mensen uit een bepaalde kansengroep *feitelijke* beperkingen ervaren die het behoren tot die kansengroep met zich mee brengt. Zo ervaren mensen met een visuele handicap de feitelijke beperking van een gebrek aan zicht, waardoor hun toegang tot jobs waarvoor een goed zicht noodzakelijk is (bv. piloot, buschauffeur) beperkt zal zijn. Feitelijke beperkingen kunnen ook tijdelijk zijn. Kortgeschoolden kunnen bijvoorbeeld via bijkomende opleiding hun scholingsgraad verhogen en op die manier toegang verwerven tot jobs waarvoor een hoger diploma vereist is. Dit betekent niet dat al hun beperkingen in werk op die manier zullen wegvallen. Zo toont onderzoek aan dat een diploma meer opbrengt (bv. leidt tot een hoger loon) wanneer men het behaalde als jongere dan wanneer men zich op latere leeftijd bijschoolde (Egerton, 2001).

Naast feitelijke beperkingen kunnen ook discriminerende processen leiden tot ongelijke kansen in werk. Deze processen kunnen gaan van openlijke discriminatie en vooroordelen tot meer subtiele processen van uitsluiting op de werkplek (Deitch et al., 2003), indirecte institutionele discriminatie en 'netwerken van gelijken'. Indirecte institutionele discriminatie (Feagin, 1977; Glebbeek, 1993) verwijst naar situaties waarbij beslissingen gebeuren op basis van transparante en objectieve criteria, die desondanks bepaalde groepen systematisch benadelen. Vaak wordt bijvoorbeeld het criterium 'anciënniteit in de vorige functie' gebruikt bij promotiebeslissingen. Vrouwen kennen echter gemiddeld een lagere anciënniteit door, o.a., zwangerschapsverlof en maken op die manier dus systematisch minder kans op promotie – ondanks het gebruik van objectieve criteria. Een ander proces dat ongelijke kansen in werk kan verklaren is 'netwerken van gelijken'. Mensen geven er vaak de voorkeur aan om om te gaan met anderen die op henzelf gelijken (Riordan et al., 2005). Dit heeft belangrijke implicaties voor de vorming van sociale netwerken, i.e. het geheel van kennissen en vrienden die iemand heeft. Sociale netwerken kunnen een heel aantal voordelen opleveren voor iemands loopbaanontwikkeling. Via hun sociaal netwerk krijgen mensen belangrijke loopbaangerelateerde informatie (o.a. over het bestaan van vacatures), komen ze in contact met mensen die

een invloed kunnen uitoefenen op hun loopbaan en krijgen ze vriendschap en emotionele steun (Ibarra, 1993; 1995; Seibert et al., 2001). De meest invloedrijke netwerken (i.e. met personen in hogere functies) bestaan echter meestal uit blanke mannen. Door de neiging om relaties op te bouwen met 'gelijken', hebben personen met andere persoonskenmerken (bv. vrouwen, allochtonen) systematisch minder toegang tot deze netwerken (Ibarra, 1993; Greenhaus et al., 1990; Gregory, 2009). Het spreekt voor zich dat deze 'andere' groepen door dit mechanisme belangrijke resources mislopen. Het lijkt voor deze groepen dan ook cruciaal om bewuste netwerkstrategieën te ontwikkelen om zo hun kansen in werk te verhogen (Ibarra, 1995).

Een derde groep mechanismen die de mindere kansen in werk van kansengroepen kan verklaren, zijn psychologische processen. Een voorbeeld is de vorming van loopbaanaspiraties. De verwachtingen die mensen voor zichzelf stellen op het vlak van werk zijn erg bepalend voor wat ze uiteindelijk zullen realiseren (Lent et al., 1994). Loopbaanaspiraties worden echter niet enkel gevormd op basis van competenties of intrinsieke interesses. Ook de jobs die personen uit iemands naaste omgeving (bv. de ouders) uitoefenen of ervaringen met minder kansen, bepalen mee wat die persoon voor zichzelf mogelijk of haalbaar acht. Dit verklaart onder andere waarom personen van allochtone origine – ondanks gelijkaardige intrinsieke capaciteiten als autochtonen – toch relatief vaker kiezen voor fysiek zware arbeidersjobs. Het ervaren van minder kansen in werk, de confrontatie met vooroordelen en de bijhorende stress kunnen verder ook leiden tot lagere betrokkenheid bij het werk, tot aanpassing van loopbaandoelen en tot gedrag dat vooroordelen kan bevestigen (Crocker & Major, 1989; Fiske, 1998; Goldman et al., 2006; Kanter, 1977; Ragins & Cornwell, 2001). Op die manier kunnen minder kansen in werk een soort vicieuze cirkel worden waarin mensen vast komen te zitten.

Zicht krijgen op de mechanismen die maken dat kansengroepen minder kansen in werk ervaren, is om meerdere redenen belangrijk. In de eerste plaats helpt inzicht in deze mechanismen om de (vaak impliciete) ondersteuningsnaden van de verschillende kansengroepen in kaart te brengen. Minder kansen omwille van discriminatie vraagt vermoedelijk om een andere vorm van ondersteuning dan minder kansen omwille van andere loopbaanaspiraties.

Meer zicht op deze mechanismen kan ook helpen verklaren waarom bepaalde groepen die minder kansen in werk ervaren, de weg naar loopbaanbegeleiding niet lijken te vinden. Bepaalde psychologische processen zouden bijvoorbeeld een verklaring kunnen opleveren voor het feit dat sommige groepen op de arbeidsmarkt (bv. kortgeschoolden) zich minder aangesproken voelen door de term 'loopbaan'. Op die manier kan meer zicht in de mechanismen die leiden tot ongelijke kansen in werk, ook helpen om het lage bereik van kansengroepen in loopbaanbegeleiding te verklaren.

Tot slot kan inzicht in deze mechanismen ook verschillen en gelijkenissen tussen de verschillende kansengroepen helpen blootleggen. Want ook al ervaren alle kansengroepen 'minder kansen in werk', de mechanismen die hiertoe leiden kunnen per groep sterk verschillen. Zo blijken zowel mensen met een BUSO opleiding als individuen van allochtone afkomst minder kans te hebben op een hiërarchische hoge positie. Bij de eerste groep is dit vermoedelijk te verklaren door de minder sterk ontwikkelde mentale vermogens, terwijl bij de tweede groep wellicht eerder discriminerende mechanismen of aangepaste loopbaanaspiraties een rol spelen. Een goed zicht op de verschillen in deze achterliggende mechanismen

kan helpen om het doelgroepenbeleid in loopbaanbegeleiding meer af te stemmen op de noden van iedere specifieke kansengroep.

Om zicht te krijgen op deze mechanismen, zullen we ons in de eerste plaats baseren op de uitgebreide literatuurstudie die we voor dit project plannen uit te voeren. We zullen daarbij zowel aandacht hebben voor de verklaringen die in empirisch onderzoek gevonden werden voor de ongelijke kansen in werk van bepaalde groepen, als voor theoretische raamwerken die deze bevindingen onderbouwen. Daarnaast zullen we ook hier gebruik maken van de diepte-interviews waarover we beschikken (zie Tabel IV). In al deze interviews werd (of zal worden) ingegaan op werkbeleving en problemen ondervonden in de loopbaan. Deze interviews kunnen bijkomende informatie opleveren over mechanismen die iemands kansen in werk beïnvloeden. We zullen tot slot ook reflecteren over de mogelijke relevantie van de gevonden mechanismen voor de kansengroepen waarvoor we niet over interviewdata beschikken.

### *3.4 Welke ondersteuningsnoden ervaren kansengroepen in werk?*

In een vierde fase willen we zicht krijgen op de ondersteuningsnoden die kansengroepen in werk zelf ervaren en op de mate waarin ze loopbaanbegeleiding zien als een mogelijk antwoord op deze noden.

De derde fase van dit project zal uiteraard al enig zicht geven op de ondersteuningsnoden van de verschillende kansengroepen. De noden die uit die fase blijken, zullen echter niet steeds noden zijn waar individuen zich zelf van bewust zijn. Zo zullen mensen vaak niet beseffen dat ze baat hebben bij hulp bij het herdenken van de eigen loopbaanaspiraties. Kansengroepen de weg naar loopbaanbegeleiding helpen vinden, zal vermoedelijk makkelijker gaan als men hen aanspreekt op de ondersteuningsnoden waar ze zich wel bewust van zijn.

We zullen hiertoe vier focusgroepen organiseren. Het gaat om groepsgesprekken ( $\pm 8$  personen) waarbij de begeleider of moderator de deelnemers stimuleert om diepgaand met elkaar van gedachten te wisselen over een bepaald onderwerp (Swanborn, 2004). De specifieke vragen die we de deelnemers voorleggen, zullen gebaseerd worden op de inzichten uit de vorige fasen van dit project. Iedere focusgroep zal in twee grote delen verlopen. Een eerste deel zal gaan over de loopbaanproblemen die de deelnemers in iedere groep ervaren hebben, de ondersteuning die ze daarbij kregen en de ondersteuning die ze extra hadden kunnen gebruiken. In een tweede deel zullen we de deelnemers vervolgens informeren over loopbaanbegeleiding en hen laten reflecteren over de zinvolheid van dit instrument gegeven de noden die ze tot nu toe in hun loopbaan hebben ervaren.

Van de vier geplande focusgroepen zullen we er drie houden met werknemers uit een specifieke kansengroep (telkens één focusgroep per gekozen kansengroep) en één met ondernemers. Bij de keuze voor de specifieke kansengroepen zullen we ernaar streven om de verschillen tussen de gekozen groepen te maximaliseren. Verder plannen we ook om bij iedere focusgroep 2 ex-deelnemers aan loopbaanbegeleiding te betrekken. Zij kunnen helpen om de andere deelnemers aan de focusgroep te informeren over loopbaanbegeleiding.

### *3.5 In welke mate sluit de praktijk van loopbaanbegeleiding aan bij de noden van kansengroepen?*

In een laatste fase van dit project zullen we de inzichten uit de vorige fasen relateren aan de huidige invulling van loopbaanbegeleiding. We zullen er daarbij rekening mee houden dat



loopbaanbegeleiding in verschillende vormen wordt aangeboden (o.a. lange en korte trajecten, de experimenten met loopbaanbegeleidingloketten in de werkwinkels in de provincie Antwerpen). Op basis hiervan zullen we tevens aanbevelingen formuleren om de praktijk van loopbaanbegeleiding (beter) te laten aansluiten bij de noden van de verschillende kansengroepen.

#### 4. Methodologie

In onderstaande tabel vatten we nog eens samen welke methoden we in dit project plannen te gebruiken en welke informatie we via iedere methode hopen te verkrijgen.

**Tabel VI** Een overzicht van de geplande methodologie

Methodie	Welke informatie levert dit op?
1. Grondige literatuurstudie	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Invulling van 'kansen in werk' (i.e. criteria die gebruikt kunnen worden om kansen in werk objectief dan wel subjectief aan af te meten)</li> <li>▪ Identificatie van kansengroepen in werk</li> <li>▪ Zicht op mechanismen die maken dat bepaalde groepen minder kansen in werk ervaren</li> </ul>
2. Kwalitatieve analyse van bestaande interviewdata	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Invulling van 'kansen in werk' vanuit het perspectief van minderheden zelf</li> <li>▪ Zicht op mechanismen die kansen in werk beïnvloeden bij specifieke groepen in Vlaanderen</li> </ul>
3. Kwantitatieve analyse op bestaande datasets	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificatie van groepen die in Vlaanderen minder kansen in werk ervaren</li> </ul>
4. Focusgroepen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ondersteuningsnoden die kansengroepen ervaren</li> <li>▪ Mate waarin kansengroepen loopbaanbegeleiding zien als een mogelijk antwoord op hun ondersteuningsnoden</li> </ul>
5. Kritische reflectie van de gevonden resultaten	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mate waarin de huidige invulling van loopbaanbegeleiding aansluit bij de noden van verschillende kansengroepen</li> <li>▪ Aanbevelingen om het bereik van kansengroepen in loopbaanbegeleiding te verbeteren</li> </ul>

#### 5. Meerwaarde

Een belangrijke meerwaarde van dit onderzoek ligt in de inhoudelijke invulling van de term 'kansengroepen'. We stellen daarbij een invulling voor die zowel beleidsmatig als inhoudelijk relevant is in de context van loopbaanbegeleiding. Deze invulling kan helpen om beleidskeuzes rond het bereik van kansengroepen in loopbaanbegeleiding verder te onderbouwen en om het beleid zelf beter af te stemmen aan de noden van de samenleving.

Verder zal deze studie toelaten om een aantal concrete aanbevelingen te formuleren omtrent het bereiken en het begeleiden van kansengroepen in loopbaanbegeleiding. Op die manier kan het Vlaamse recht op loopbaanbegeleiding verder uitgewerkt worden als een arbeidsmarktinstrument dat sociale gelijkheid bevordert (OECD, 2004; Watts, 2005).

Tot slot ligt de meerwaarde van deze studie ook in het samenbrengen van bestaand wetenschappelijk onderzoek. Door gebruik te maken van bestaande Vlaamse dataverzamelingen (zowel kwantitatieve datasets als kwalitatieve interviews), worden eerdere onderzoeksinspanningen verder geoptimaliseerd en geïntegreerd.

## Referenties

- Albertijn, M., Michielsen, K. (2004). *Aanbiedersbevraging en projectevaluatie van loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. Het aanbod aan loopbaanbegeleiding doorgelicht*. Tempera.
- Crocker, J. & Major, B. (1989) Social Stigma and self-esteem: the self-protective properties of stigma. *Psychological Review*, 96, 4, 608-603.
- Deitch, E.A., Barsky, A., Butz, R.M., Chan, S., Brief, A.P. & Bradley, J.C. (2003). Subtle Yet Significant: The Existence and Impact of Everyday Racial Discrimination in the Workplace. *Human Relations*, 56, 1299-1324.
- Egerton, M. (2001). Mature Graduates I: occupational attainment and the effects of labour market duration. *Oxford Review of Education*, 27, 1, 135-150.
- Fiske, S. (1998). Stereotyping, Prejudice, and Discrimination. In Gilbert, D., Fiske, S. & Gardner, L. (Eds.), *The Handbook of Social Psychology*, 4th ed. (pp. 357-411). New York: McGraw-Hill.
- Feagin, J. R. (1977). Indirect institutional discrimination. *American Politics Quarterly*, 5, 177-200.
- Glebbeek, A. (1993). *Perspectieven op loopbanen*. Assen: Van Gorcum.
- Goldman, B.M., Gutek, B.A., Stein, J.H. & Lewis, K. (2006). Employment Discrimination in Organizations: Antecedents and Consequences. *Journal of Management*, 32, 786-830.
- Gregory, M. (2009). Inside the Locker Room: Male Homosociability in the Advertising Industry. *Gender, Work and Organization*, 16, 3, 323-347.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. & Wormley, W.M. (1990) Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 1, 64-86.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Hughes, E. C. (1958) *Men and Their Work*. Free Press: Glencoe, IL.
- Ibarra, H. (1993). Personal networks of women and minorities in management: a conceptual framework. *Academy of Management Review*, 18, 56 - 87.
- Ibarra, H. (1995). Race, opportunity and diversity of social circles in managerial networks. *Academy of Management Journal*, 38, 673-703.

- 
- Kanter, R. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- 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.
- OECD (2004). *Career guidance and public policy. Bridging the gap*. Paris: OECD.
- Ragins, B.R. & Cornwell, J. (2001) Pink Triangles: Antecedents and Consequences of Perceived Workplace Discrimination Against Gay and Lesbian Employees. *Journal of applied psychology*, 86, 1244 - 1261.
- 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 psychological and organizational bases* (pp 37 -61). Mahwah, N.J.: Erlbaum
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44, 219-237.
- Sels, L., Albertijn, M. & De Visch, J. (2002). *Naar een recht op loopbaanbegeleiding*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.
- Swanborn, P.G. (2004). *Evalueren*. Uitgeverij Boom, Amsterdam.
- Tielens, M. (2005). Eens allochtoon, altijd allochtoon? In: Steunpunt WAV en VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek, editie 2005* (pp 129 - 151). Garant.
- Timmerman, C., Vanderwaeren, E., Crul, M. (2003). The Second Generation in Belgium. *International Migration Review*, 37, 4, 1065-1090.
- Vandenbroucke, F. (2004). *Werk. Beleidsnota 2004-2009*. Brussel: Vlaamse Regering.
- 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. Leuven.
- Watts, A.G. (2005). Career guidance policy: an international review. *Career Development Quarterly*, 54, 66-76.