



KATHOLIEKE  
UNIVERSITEIT  
LEUVEN



*Lessius*

# De vraag naar loopbaanbegeleiding bij wer- kenden van allochtone origine

Dr. Marijke Verbruggen  
Dr. Sophie De Winne  
Prof. dr. Anneleen Forrier  
Prof. dr. Luc Sels

Een project in opdracht van VDAB en met financiering van het ESF.





---

Dit project kwam tot stand dankzij:







## Inhoudstafel

<b>0.</b>	<b>INLEIDING .....</b>	<b>1</b>
0.1	<b>Situering van het onderzoek .....</b>	<b>1</b>
0.2	<b>Onderzoeksvragen.....</b>	<b>2</b>
0.3	<b>Methodologie .....</b>	<b>2</b>
0.4	<b>Dit rapport.....</b>	<b>3</b>
	<b>HOOFDSTUK 1 ALLOCHTONEN OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT.....</b>	<b>5</b>
1.1	<b>Inleiding.....</b>	<b>5</b>
1.2	<b>Werkzaamheidsgraad .....</b>	<b>5</b>
1.3	<b>Aan het werk .....</b>	<b>8</b>
1.4	<b>Deelname aan loopbaanbegeleiding .....</b>	<b>10</b>
	<b>HOOFDSTUK 2 LOOPBAANBELEVING BIJ ALLOCHTONE WERKENDE : CENTRALE ONDERZOEKSVRAGEN .....</b>	<b>13</b>
2.1	<b>Inleiding.....</b>	<b>13</b>
2.2	<b>Loopbaanbeleving .....</b>	<b>14</b>
2.2.1	<b>Marktstudie.....</b>	<b>14</b>
2.2.2	<b>Kwalitatieve bevraging inzetbaarheid .....</b>	<b>15</b>
2.3	<b>Deelname aan loopbaanbegeleiding: onder welke voorwaarden?.....</b>	<b>15</b>
2.3.1	<b>Andere vormen van loopbaanhulp .....</b>	<b>16</b>

2.3.2	Kosten en waarde verbonden aan deelname .....	17
2.4	<b>Onderzoeksmodel</b> .....	17
<b>HOOFDSTUK 3 METHODOLOGIE</b> .....		<b>19</b>
3.1	<b>Inleiding</b> .....	<b>19</b>
3.2	<b>Marktstudie bij werkenden van allochtone origine</b> .....	<b>19</b>
3.2.1	Populatie .....	19
3.2.2	Bevragingwijzen .....	20
3.2.3	Gestandaardiseerde vragenlijst .....	26
3.2	<b>Onderzoek inzetbaarheid allochtonen in Vlaanderen</b> .....	<b>28</b>
3.3.1	Kwalitatief luik .....	28
3.3.2	Kwantitatief luik .....	30
<b>HOOFDSTUK 4 DE RESPONDENTEN VOORGESTELD</b> .....		<b>32</b>
4.1	<b>Demografische kenmerken</b> .....	<b>32</b>
4.2	<b>Gezinssituatie</b> .....	<b>34</b>
4.3	<b>Migratie en etnische achtergrond</b> .....	<b>34</b>
4.4	<b>Maatschappelijke integratie</b> .....	<b>36</b>
4.5	<b>Arbeidsmarktpositie</b> .....	<b>38</b>
<b>HOOFDSTUK 5 LOOPBAANBEGELEIDING</b> .....		<b>39</b>
5.1	<b>Inleiding</b> .....	<b>39</b>
5.2	<b>De deelnamekans ingeschat</b> .....	<b>39</b>
5.2	<b>Verschillen in deelname-intentie</b> .....	<b>42</b>
5.3	<b>Modaliteiten van loopbaanbegeleiding</b> .....	<b>43</b>
5.3.1	Kostprijs .....	43
5.3.2	Taal .....	44
5.3.3	De loopbaanbegeleider .....	45
5.3.4	Bekendheid met loopbaanbegeleiding .....	46

---

5.4	Drempels bij wie loopbaanbegeleiding kent .....	47
5.5	Conclusie .....	48
<b>HOOFDSTUK 6 WERKBAARHEIDSPROBLEMEN .....</b>		<b>51</b>
6.1	Inleiding .....	51
6.2	Werkbaarheid gemeten .....	52
6.3	Overkwalificatie .....	53
6.4	Discriminatie .....	56
6.5	Psychische vermoeidheid .....	59
6.6	Werk-familieconflict .....	61
6.7	Werkbaarheid en de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding .....	63
6.8	Conclusie .....	65
<b>HOOFDSTUK 7 LOOPBAANPAD .....</b>		<b>67</b>
7.1	Inleiding .....	67
7.2	Afgelegde loopbaanpad .....	68
7.2.1	Loopbaantransities in de afgelopen 5 jaar .....	68
7.2.2	Verschillen in afgelegd loopbaanpad .....	71
7.3	Toekomstige verwachte loopbaanpad .....	72
7.3.1	Verwachte loopbaantransities in de komende 5 jaar .....	72
7.3.2	Verschillen in toekomstig loopbaanpad .....	74
7.4	Loopbaantevredenheid .....	74
7.5	Loopbaanpad en de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding .....	75
7.6	Conclusie .....	77
<b>HOOFDSTUK 8 DISPOSITIONELE DEELNAME-DREMPELS .....</b>		<b>79</b>
8.1	Inleiding .....	79

<b>8.2</b>	<b>  Attitudes ten aanzien van loopbaanbegeleiding.....</b>	<b>79</b>
8.2.1	Attitudes ten aanzien van loopbaanbegeleiding gemeten .....	80
8.2.2	Verschillen in attitudes ten aanzien van loopbaanbegeleiding .....	81
8.2.3	Attitudes ten aanzien van loopbaanbegeleiding en de deelname-intentie .....	81
<b>8.3</b>	<b>  Attitudes ten aanzien van werk .....</b>	<b>82</b>
8.3.1	Werkattitudes gemeten .....	83
8.3.2	Verschillen in werkattitudes.....	85
8.3.3	Werkattitudes en de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding .....	86
<b>HOOFDSTUK 9 SOCIAAL KAPITAAL .....</b>		<b>89</b>
<b>9.1</b>	<b>  Inleiding.....</b>	<b>89</b>
<b>9.2</b>	<b>  Het sociaal kapitaal gemeten.....</b>	<b>89</b>
<b>9.3</b>	<b>  Verschillen in sociaal netwerk.....</b>	<b>91</b>
<b>9.4</b>	<b>  Effectiviteit van het sociaal netwerk.....</b>	<b>93</b>
<b>9.5</b>	<b>  Sociaal netwerk en loopbaanbegeleiding.....</b>	<b>94</b>
<b>HOOFDSTUK 10 BEREIK ALLOCHTONE WERKENDEN IN LOOPBAANBEGELEIDING VERHOGEN .....</b>		<b>97</b>
<b>10.1</b>	<b>  Inleiding.....</b>	<b>97</b>
<b>10.2</b>	<b>  Nood aan goede communicatie .....</b>	<b>98</b>
10.2.1	Boodschap .....	98
10.2.2	Communicatiekanalen.....	99
<b>10.3</b>	<b>  Recht op gratis loopbaanbegeleiding? .....</b>	<b>104</b>
<b>10.4</b>	<b>  Reflecties over taalproblemen.....</b>	<b>105</b>
<b>HOOFDSTUK 11 CONCLUSIES EN BEDENKINGEN .....</b>		<b>107</b>
<b>11.1</b>	<b>  Het bereik van allochtonen in loopbaanbegeleiding .....</b>	<b>107</b>
11.1.1	Ja, er is vraag naar loopbaanbegeleiding .....	107
11.1.2	Maar er zijn drempels.....	109
11.1.3	Het loopbaanbegeleidingstraject .....	110

---

<b>11.2</b>	<b> </b>	<b>Beleid rond loopbaanbegeleiding in Vlaanderen .....</b>	<b>111</b>
11.2.1		De definitie van “allochtoon” .....	111
11.2.2		Bereik per centrum .....	112
<b>11.3</b>	<b> </b>	<b>Methodologische bedenkingen .....</b>	<b>113</b>
<b>REFERENTIES .....</b>			<b>115</b>
<b>BIJLAGE: VRAGENLIJST .....</b>			<b>119</b>



## 0. Inleiding

### 0.1 | Situering van het onderzoek

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 bereiken. Er worden 4 kansengroepen onderscheiden: (1) allochtonen (2) arbeidsgehandicapten (3) oudere werknemers (50+) en (4) kort- en middengeschoolden. Het bereiken van deze kansengroepen blijkt echter niet eenvoudig. De loopbaancentra slagen er maar moeilijk in om de grens van 50% te halen. Daarom werd binnen het Europees Sociaal Fonds het project “Instroom van kansengroepen in loopbaanbegeleiding” opgestart. Dit project moet de instroom van kansengroepen in gesubsidieerde loopbaanbegeleiding proberen te verklaren en te verhogen. Het onderzoek dat in dit rapport wordt beschreven, maakt deel uit van dit ESF-project. Wij focussen in dit deelproject op één specifieke kansengroep, namelijk werkenden van allochtone origine.

De moeizame toestroom van allochtonen in loopbaanbegeleiding is een gekend aandachtspunt. In Vlaanderen behoort slechts 3% van de deelnemers aan loopbaanbegeleiding tot deze kansengroep. Bovendien kampt niet enkel Vlaanderen met dit probleem. Ook in andere landen vinden etnische minderheden maar moeilijk de weg naar loopbaanbegeleiding (Carter et al., 2003; Levin & Kammire, 1986). Tegelijkertijd

lopen allochtonen systematisch meer risico om in de minder gunstige segmenten van de arbeidsmarkt terecht te komen (Verhoeven, 2000) en botsen ze vaker op loopbaandrempels, zoals discriminatie (Luzzo & McWhirter, 2001). Hun potentiële baat bij loopbaanbegeleiding lijkt dus minstens even groot als – zo niet groter dan – die van autochtone werknemers.

Via dit onderzoek willen we factoren in kaart brengen die mogelijk bijdragen tot de ondervertegenwoordiging van allochtonen in loopbaanbegeleiding. Dit moet toelaten om de ernst van het probleem beter in te schatten en om gerichte acties op te zetten om de instroom van allochtonen in loopbaanbegeleiding te vergroten.

## **0.2 | Onderzoeksvragen**

Twee onderzoeksvragen staan centraal in dit onderzoek:

1. Met welke loopbaanproblemen en –vragen kampen allochtone werkenden?
2. Welke andere condities (zowel individuele kenmerken als modaliteiten van de loopbaanbegeleiding) beïnvloeden de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding?

In de eerste plaats willen we zicht krijgen op de loopbaanproblemen en -vragen waarmee werkenden van allochtone origine kampen. Dit moet toelaten om hun behoefte aan loopbaanbegeleiding in kaart te brengen. Verder zullen we stilstaan bij condities die de deelname-intentie mee beïnvloeden. Zorgt de kostprijs bijvoorbeeld voor een extra belemmering bij deze doelgroep? Of leven er bij sommige allochtone werkenden misschien twijfels over het nut van de dienstverlening? Een goed zicht op mogelijke deelnamedrempels en andere factoren van invloed is van essentieel belang om gerichte acties te kunnen ondernemen.

## **0.3 | Methodologie**

Om deze twee onderzoeksvragen te beantwoorden, voerden we in de eerste plaats een marktstudie uit bij allochtone werkenden. Hiervoor bevroegen we 424 werknemers van allochtone origine aan de hand van een gestandaardiseerde vragenlijst. We

combineerden 3 bevragsmethoden: 258 mensen werden telefonisch bevragd, 51 mensen vulden de enquête in via het internet en bij 115 personen werd de vragenlijst face-to-face afgenomen. Een meer uitgebreide beschrijving van de methodologie van de marktstudie is te vinden in hoofdstuk 3.

De resultaten van deze marktstudie vullen we aan met bevindingen uit een recent onderzoek naar de inzetbaarheid van allochtonen. Het betreft een onderzoek dat werd uitgevoerd door masterproefstudenten in de master Handelswetenschappen van Lessius (onder leiding van prof. dr. Anneleen Forrier en dr. Sophie De Winne) en in opdracht van Cocom<sup>1</sup> en de studiedienst van de VDAB. Het onderzoek omvat een kwantitatief en een kwalitatief luik. Beide luiken peilen bij allochtonen naar aspecten gerelateerd aan *willen* werken (e.g. loopbaanaspiraties, werkmotivatie), *kunnen* werken (e.g. menselijk en sociaal kapitaal), en *mogen* werken (e.g. discriminatie, HR-beleid in organisaties). Zicht op deze factoren en hun samenspel kan bijkomend inzicht verschaffen in de loopbaanproblemen en –vragen waar allochtonen mee te maken krijgen.

## 0.4 | Dit rapport

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In een eerste hoofdstuk schetsen we kort wat reeds geweten is over allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt. We bekijken hoe het gesteld is met hun werkzaamheid en staan stil bij hun vertegenwoordiging in loopbaanbegeleiding. Hoofdstuk 2 gaat dieper in op de onderzoeksvragen van dit onderzoek en op de factoren waarop we via dit onderzoek meer zicht willen krijgen. Het derde hoofdstuk beschrijft de gebruikte methodologie. We bekijken zowel de methodologie van de marktstudie bij allochtone werkenden dat speciaal voor deze studie werd uitgevoerd als die van het recente onderzoek naar de inzetbaarheid van allochtonen, dat in opdracht van Cocom en de studiedienst van de VDAB uitgevoerd werd. Vervolgens worden in hoofdstuk 4 de respondenten van de marktstudie beschreven.

---

<sup>1</sup> Meer informatie over Cocom en over dit project is terug te vinden op: [www.cocom.be](http://www.cocom.be) en [www.cocom.be/employability.htm](http://www.cocom.be/employability.htm).

In de hoofdstukken 5 tot en met 10 worden de resultaten van ons marktonderzoek besproken. Waar relevant vullen we deze inzichten aan met bevindingen van het recente onderzoek naar de inzetbaarheid van allochtonen.

Hoofdstuk 5 bekijkt de behoefte aan loopbaanbegeleiding bij allochtone werkenden. We gaan na of werkenden van allochtone origine aan loopbaanbegeleiding willen deelnemen en naar welke modaliteiten hun voorkeur uitgaat. Door in te gaan op de geprefereerde modaliteiten, krijgen we al een eerste zicht op mogelijke deelname-drempels.

Vervolgens gaan we in op de loopbaanvragen – en problemen van werkenden van allochtone origine. Hoofdstuk 6 bestudeert hoe werkbaar de jobs van allochtone werkenden zijn en in hoofdstuk 7 staan we stil bij het afgelegde en verwachte toekomstige loopbaanpad. We gaan ook telkens na in welke mate deze loopbaanissues de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding beïnvloeden.

In hoofdstukken 8 en 9 bekijken we enkele individuele factoren die de stap naar loopbaanbegeleiding mee kunnen beïnvloeden. Hoofdstuk 8 bestudeert dispositionele drempels voor deelname aan loopbaanbegeleiding. Concreet gaan we in op attitudes ten aanzien van loopbaanbegeleiding en attitudes ten aanzien van werk. In hoofdstuk 9 bekijken we het sociaal netwerk van de respondenten. Mensen die met loopbaanvragen terecht kunnen bij hun sociaal netwerk, zullen vermoedelijk minder nood hebben aan loopbaanbegeleiding.

Hoofdstuk 10 leggen we vervolgens de bevindingen uit de voorgaande hoofdstukken samen en gaan we na hoe deze informatie gebruikt kan worden om de toestroom van allochtonen in loopbaanbegeleiding te vergroten. Hiertoe bestuderen we tevens welke media allochtone werkenden het frequentst gebruiken. Meer zicht op de meest gebruikte media kan helpen om gerichte publiciteitscampagnes te voeren.

In hoofdstuk 11 zetten we tot slot de belangrijkste conclusies van deze studie samen, formuleren we aanbevelingen voor het beleid rond loopbaanbegeleiding en gaan we in op de belangrijkste beperkingen van deze studie.

# Hoofdstuk 1

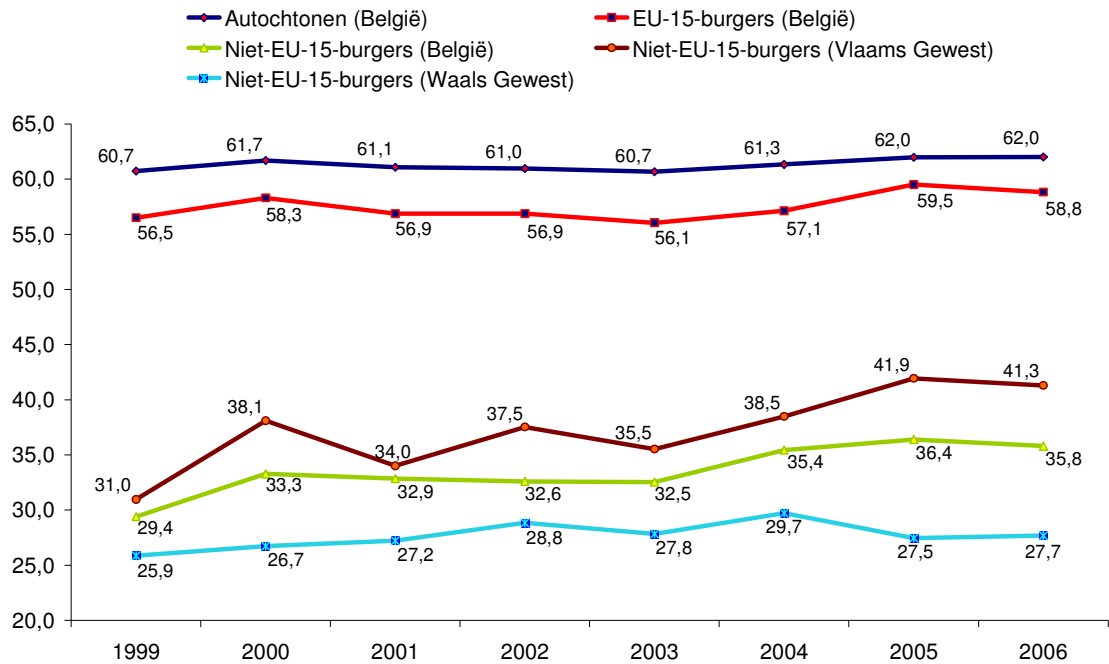
## Allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt

### 1.1 | Inleiding

Voor we dieper ingaan op de onderzoeksvragen die we in deze studie willen behandelen, lijkt het ons opportuun de algemene situatie van allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt kort te schetsen. Daarom bespreken we in dit hoofdstuk enkele cijfergegevens die de arbeidsmarktsituatie van allochtonen in kaart brengen. We maken hierbij gebruik van verschillende bronnen waarbij het onderscheid tussen allochtoon en autochtoon wordt gemaakt op basis van (1) nationaliteit of (2) etniciteit. We zullen zowel ingaan op de werkzaamheid van allochtonen als op het bereik van deze groep in loopbaanbegeleiding.

### 1.2 | Werkzaamheidsgraad

Recente cijfers van het Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE) tonen de preciaire arbeidsmarktsituatie van allochtonen aan op basis van administratieve databanken. Deze databanken bevatten enkel informatie over nationaliteit. Een allochtoon wordt in dit geval gedefinieerd als *‘een persoon die geen nationaliteit heeft uit een van de landen van de Europese economische Ruimte’*. Hoewel veel (terechte) kritiek kan gegeven worden op het gebruik van nationaliteit als enige criterium (Tielens, 2005), geven deze administratieve cijfers toch al een eerste indicatie van de situatie van allochtonen op de arbeidsmarkt.



**Figuur 1** Werkzaamheidsgraad bij autochtonen, EU-15-burgers en niet-EU-15-burgers in België, tussen 1999 en 2006

*Bron:* FOD Economie - Afdeling Statistiek EAK (Bewerking Steunpunt WSE/ Departement WSE)

In 2006 bedroeg de werkzaamheidsgraad<sup>2</sup> van Belgen 62% (Figuur 1). Voor buitenlanders, zowel EU-15-burgers als niet-EU-15-burgers, lagen deze percentages lager, respectievelijk 58,8% en 35,8%. Wanneer we de cijfers opsplitsen naar regio dan zien we dat de situatie voor niet-EU-15-burgers iets gunstiger was in Vlaanderen (41,3%) dan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (34,9%) en Wallonië (27,7%). Hoewel er nog een zeer lange weg te gaan is naar het streefdoel om de nationaliteitskloof volledig weg te werken tegen 2010 (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2007a) zien we een evolutie in positieve zin. Sinds 1999 is de werkzaamheidsgraad bij niet-EU-15-burgers gestegen met 6,4 procentpunten.

Tabel I geeft een opsplitsing van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen naar nationaliteit in 2004. Gemiddeld was toen 68%<sup>3</sup> van de totale bevolking aan de slag. De

<sup>2</sup> De werkzaamheidsgraad geeft het aandeel werkenden in de totale bevolking op beroepsactieve leeftijd weer.

<sup>3</sup> De afwijkingen tussen cijfers uit deze tabel en figuur 1 zijn te wijten aan het verschil in bron.

werkzaamheidsgraad is het hoogst voor Belgen en het laagst voor mensen met de Turkse of Marokkaanse nationaliteit.

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

Nationaliteit	Aantal werkenden	Werkzaamheidsgraad
België	2423350	69%
Noord-EU *	5324	55%
Zuid-EU**	17178	55%
Buurlanden***	33416	54%
Oost-EU****	3242	47%
Noord-Amerika, Australië, Oceanië	985	46%
Overige Azië	5892	42%
Andere Europese landen	3185	39%
Overige Afrika	3097	40%
Zuid- en Midden-Amerika	1138	37%
Congo-Kinshasa, Burundi, Rwanda	736	32%
Turkije	4287	31%
Marokko	5605	30%
Andere of onbepaald	381	23%
<b>Totaal</b>	<b>2507816</b>	<b>68%</b>

\*: Denemarken, Finland, Zweden, Ierland, VK, Oostenrijk

\*\* : Spanje, Portugal, Griekenland, Italië

\*\*\*: Nederland, Frankrijk, Duitsland, Luxemburg

\*\*\*\*: Polen, Hongarije, Slowakije, Slovenië, Tsjechië, Bulgarije, Roemenië, Estland, Letland, Litouwen, Cyprus, Malta

BRON: Datawarehouse AM&SB bij de KSZ - basistoepassing 5 (Bewerking Steunpunt WSE)

Nationaliteit is echter niet het enige, relevante criterium om allochtonen van autochtonen te onderscheiden. Ook etniciteit (herkomst) van de persoon is van belang. Allochtonen worden dan gedefinieerd als '(1) personen die zich legaal in België bevinden, ongeacht of zij de Belgische nationaliteit hebben, en die tegelijkertijd aan 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; of (iii) ze hebben door regularisatie recht op verblijf in België verworven' en '(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*'. Dit is ook de definitie van allochtoon die in het besluit rond loopbaanbegeleiding gehanteerd wordt<sup>4</sup>.

Uit een recent rapport van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2007b, p.5) blijkt dat vooral de tweede en derde generaties migranten meer moeilijkheden ondervinden om zich op de arbeidsmarkt in te schakelen ook al hebben zij de Belgische nationaliteit. Veel administratieve databanken bevatten echter geen informatie over etniciteit. De weinige arbeidsmarktgegevens over etniciteit schetsen wel een scherper beeld van de situatie van allochtonen op de arbeidsmarkt. Zo blijkt uit een analyse van de evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden dat de werkloosheid bij niet-Europeanen minder sterk stijgt dan bij Europeanen wanneer men enkel naar nationaliteit kijkt. Gebruikt men etniciteit als criterium dan stelt men het tegenovergestelde vast (Tielens, 2005).

### 1.3 | Aan het werk

Beperken we ons tot allochtonen die de weg naar werk gevonden hebben, dan zijn twee dingen opvallend. Een eerste opvallend fenomeen is de *ethostratificatie*. Dat betekent dat allochtonen - hier gedefinieerd op basis van etniciteit<sup>5</sup> - in vergelijking met autochtonen oververtegenwoordigd zijn in specifieke beroepen, meer bepaald in banen met een hoge werkonzekerheid, slechte arbeidsomstandigheden en – voorwaarden en op lagere echelons in de organisaties (Verhoeven, 2000). Tratsaert (2004) onderzocht op basis van hetzelfde databestand in welke mate loontrekkende nieuwe Belgen en loontrekkende niet-Belgen verschillen in termen van positionering op de arbeidsmarkt. Ze concludeert dat de genaturaliseerde Belgen in vergelijking met niet-Belgen in andere – en dan vooral minder zwakke – sectoren terecht komen (bv. commerciële jobs in de dienstensector in tegenstelling tot landbouw, horeca en bouw) en meestal ook onder een ander arbeidsregime werken (bv. eerder voltijds,

---

<sup>4</sup> Deze officiële definitie verschilt enigszins van de 'praktische' definitie die in het registratiesysteem van de VDAB gehanteerd wordt, namelijk mensen met een huidige of vorige nationaliteit van buiten de EER.

<sup>5</sup> In het kader van dit onderzoek werd een ad-hoc bestand aangemaakt waarin administratieve gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) werden gekoppeld aan individuele gegevens, meer bepaald de historiek van nationaliteit, uit het Rijksregister.

dan als seizoenarbeider of deeltijds). Samengevat, hoewel de nieuwe Belgen absoluut niet de gunstige arbeidsmarktpositie van autochtonen en EU-burgers kunnen evenaren, doen ze het iets beter dan de niet-Belgen (Tielens, 2005).

Ten tweede toont onderzoek van het Steunpunt Werk en Sociale Economie aan dat allochtonen meer moeite hebben om een baan te behouden (Tabel II). Het lijkt een kwestie van *'een job voor even, niet voor het leven'* (Steunpunt WSE, 2005). Voor de totale bevolking geldt dat 80% een gunstige arbeidsmarktpositie kan behouden gedurende de twaalf beschouwde kwartalen. Dit aandeel ligt iets hoger bij mannen (82%) dan bij vrouwen (77%). Beschouwen we eerst de nieuwe Belgen, dan zien we dat enkel de personen met een Europese herkomst dit gemiddelde kunnen evenaren. De nieuwe Belgen uit Marokko, Turkije of de andere landen doen het minder goed, dit zowel bij mannen als bij vrouwen. Kijken we naar de niet-Belgen, dan valt op dat alle groepen minder goed in staat zijn dan gemiddeld om gedurende de twaalf kwartalen ononderbroken loontrekkend te blijven. Opnieuw zien we dat bij de Marokkanen, Turken en andere landen de kloof met het gemiddelde groot is. Bovendien merken we op dat vooral vrouwen binnen deze groep het minst in staat zijn om loontrekkend te blijven, met als uitschieter de Turkse vrouwen (27%). Bij alle personen met een vreemde herkomst zien we dat de kloof tussen mannen en vrouwen groter is dan in de totale bevolking.

**Tabel II** Aandeel loontrekkenden (19-56 jaar) in percentages dat tussen het tweede kwartaal van 1998 en 2001 ononderbroken loontrekkend was (Arrondissementen Antwerpen, Hasselt, Gent)

Percentage	Mannen		Vrouwen	
Totale bevolking	82		77	
Herkomst	Nieuwe Belgen	Niet-Belgen	Nieuwe Belgen	Niet-Belgen
Noord-West-Europa	80	74	74	64
Italië	79	74	70	63
Zuid-Europa	80	71	74	64
Oost-Europa	79	68	77	59
Andere landen	72	57	65	53
<i>Marokko</i>	<i>67</i>	<i>63</i>	<i>55</i>	<i>49</i>
<i>Turkije</i>	<i>64</i>	<i>62</i>	<i>39</i>	<i>27</i>

*Bron:* Arbeidsmarktflits 16/ 12/ 2005; administratief bestand allochtonen op de arbeidsmarkt (Bewerking Steunpunt WSE)

## 1.4 | Deelname aan loopbaanbegeleiding

Op basis van bovenstaande cijfers kunnen we stellen dat er zowel wat werkzaamheid als tewerkstellingskenmerken betreft, een nationaliteits- en etniciteitskloof bestaan. Allochtonen lijken het moeilijker te hebben dan de gemiddelde Vlaming om een baan te verwerven en te behouden. Hun potentiële baat bij loopbaanbegeleiding lijkt dus groot. De dienstverlening loopbaanbegeleiding kan mensen immers helpen om hun inzetbaarheid te verhogen (Sels et al., 2002). Via loopbaanbegeleiding kunnen individuen hun problemen van inzetbaarheid in kaart brengen en strategieën zoeken om deze problemen aan te pakken. Loopbaanbegeleiding kan mensen bovendien helpen om loopbaancompetenties te ontwikkelen, zoals aanpassingsvermogen en netwerkkingskills. Dergelijke loopbaancompetenties zijn essentieel om aan het werk te blijven en om te gaan met eventueel jobverlies.

Helaas blijken allochtonen de weg naar loopbaanbegeleiding maar moeilijk te vinden. Gemiddeld is slechts 3% van de personen die tot nu toe loopbaanbegeleiding volgden (bij de VDAB of bij een gesubsidieerde loopbaancentrum), van allochtone origine. We merken wel een stijgende evolutie in het aandeel van deze kansengroep

in het totaal aantal deelnemers aan loopbaanbegeleiding (zie Tabel III). In 2005 (i.e. het eerste jaar van het recht op loopbaanbegeleiding in Vlaanderen) was slechts 1.6% van allochtone afkomst. In 2008 was dit percentage opgelopen tot 4.9%.

**Tabel III** Allochtone werkenden in loopbaanbegeleiding (aantal en aandeel)

	2005	2006	2007	2008 <sup>(a)</sup>	Feb 2009 <sup>(a)</sup>
Bereikte allochtonen in lbb					
N	65	106	95	322	26
%	1.6	2.0	1.9	4.9	3.6

<sup>(a)</sup> Vanaf 2008 worden ook korte trajecten (< 6 uur) gesubsidieerd. In de cijfers vanaf 2008 zijn deze korte trajecten inbegrepen. Zonder korte trajecten daalt de vertegenwoordiging van allochtonen licht tot 4,4% in 2008 en 3,5% in 2009 (tem februari).

Om zicht te krijgen op de ernst van het probleem, is het belangrijk om de vertegenwoordiging van allochtonen in loopbaanbegeleiding te vergelijken met hun aandeel op de Vlaamse arbeidsmarkt. Hier knelt echter het schoentje. Er bestaan immers geen accurate werkgelegenheidscijfers die dezelfde definitie van “allochtoon” hanteren als de definitie gebruikt in loopbaanbegeleiding. We proberen toch een inschatting te maken. We vertrekken daarbij van de werkgelegenheidsgegevens op basis van nationaliteit. Volgens het Steunpunt WSE werkten er in 2007 in Vlaanderen ongeveer 37.000 mensen met een nationaliteit van buiten de EU27. Om een ruwe schatting te maken van het aantal werkenden *van allochtone origine* (i.e. mensen die zelf naar België gekomen zijn van buiten de EU27 of minstens 1 van hun ouders of minstens 2 van hun grootouders), passen we hier een vermenigvuldigingscoëfficiënt. Rambaran et al. (2004) berekende zo een vermenigvuldigingscoëfficiënt voor de provincie Limburg. Meer bepaald vonden zij dat het aantal Limburgers met een herkomst van buiten België berekend kon worden door het aantal niet-Belgische inwoners uit deze provincie te vermenigvuldigen met 1,8. Voor mensen van buiten de EU27 vonden ze een vermenigvuldigingscoëfficiënt van ongeveer 4. Een dergelijke vermenigvuldigingscoëfficiënt werd echter nog niet berekend voor de andere provincies. We besloten daarom de vermenigvuldigingscoëfficiënt voor Limburg te extrapoleren naar de rest van Vlaanderen. Dit is uiteraard een “naïeve” strategie. Zo wonen er in Limburg veel mensen van Turkse en Marokkaanse afkomst en zijn Turken en Marokkanen relatief vaker genaturaliseerd dan andere migranten (bv. uit de rest van Azië). Hierdoor zou de vermenigvuldigingscoëfficiënt voor Limburg wel eens hoger kunnen liggen dan in de rest van Vlaanderen. Langs de andere kant is de vermenigvuldigingscoëfficiënt voor Limburg van toepassing op alle inwoners en niet specifiek op werkenden. Aan-

gezien de werkzaamheidsgraad iets hoger ligt bij ‘nieuwe’ Belgen dan bij niet-Belgen (Tielens, 2005; Tratsaert, 2004), zouden we dan weer een hogere vermenigvuldigingscoëfficiënt nodig kunnen hebben.

Hoe dan ook, passen we een vermenigvuldigingscoëfficiënt van 4 toe op het aantal werkenden met een nationaliteit van buiten de EU27, dan komen we op een schatting van ongeveer 148.000 (i.e. 37.000 maal 4) werkenden van allochtone origine in Vlaanderen. Met andere woorden: in 2007 was ongeveer 5,8% van alle werkenden in Vlaanderen van allochtone origine. Vergeleken met een aandeel van 1,9% in het totaal aantal deelnemers aan loopbaanbegeleiding in 2007, kunnen we stellen dat werkenden van allochtone afkomst inderdaad moeilijker bereikt. We merken wel een positieve evolutie. In 2008 lag het aandeel allochtonen in loopbaanbegeleiding (4,9% in totaal; 4,4% wanneer de korte trajecten niet inbegrepen zijn) al dicht bij hun aandeel op de Vlaamse arbeidsmarkt (5,8%). De kloof is echter nog niet helemaal gedicht. Het is daarom opportuun om de oorzaken van deze ondervertegenwoordiging in kaart te brengen. Dat is precies het doel van dit onderzoeksproject.

## Hoofdstuk 2

# Loopbaanbeleving bij allochtone werkenden: centrale onderzoeksvragen

### 2.1 | Inleiding

Met dit onderzoek hopen we zicht te krijgen op factoren die bijdragen tot de ondervertegenwoordiging van allochtonen in loopbaanbegeleiding. Die factoren kunnen op verschillende vlakken spelen. Zo is het in de eerste plaats belangrijk om zicht te krijgen op de loopbaanproblemen waar allochtone werkenden mee geconfronteerd worden. De aard en ernst van deze problemen bepalen immers mee of men behoefte ervaart aan hulp in de loopbaan. Ten tweede zullen niet alle werkenden met een behoefte aan loopbaanhulp de stap naar loopbaanbegeleiding zetten. Bepaalde individuele kenmerken (bv. negatieve houding tav loopbaanbegeleiding) of institutionele factoren (bv. kostprijs van deelname) kunnen een drempel voor deelname betekenen. Bovendien kan men zich met een loopbaanvraag ook wenden tot andere partijen dan loopbaanbegeleiding, bijvoorbeeld tot familieleden. Het is daarom belangrijk om ook het sociaal netwerk van allochtone werkenden in kaart te brengen.

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de specifieke variabelen waar we met dit onderzoek zicht op hopen te krijgen. We maken een onderscheid tussen variabelen gerelateerd aan (1) loopbaanbeleving en (2) individuele en institutionele factoren die de stap naar loopbaanbegeleiding kunnen bemoeilijken. We geven tegelijk ook aan via welk onderzoek (i.e. de marktstudie bij allochtone werkenden dan wel het recente onderzoek naar de inzetbaarheid van allochtonen) we deze factoren willen bestuderen.

## 2.2 | Loopbaanbeleving

Dit onderzoek wil in de eerste plaats nagaan met welke loopbaanvragen en – problemen allochtone werknemers geconfronteerd worden en hoe ze die beleven. Deze informatie moet toelaten om de behoefte aan loopbaanhulp bij allochtone werknenden beter in te schatten. Om hier meer zicht op te krijgen, zullen we via de marktstudie peilen naar een aantal loopbaanproblemen waar allochtone werknenden mogelijk mee kampen. Dit zullen we waar mogelijk aanvullen met inzichten uit een recent onderzoek naar de inzetbaarheid van allochtonen.

### 2.2.1 | Marktstudie

Via de marktstudie willen we in de eerste plaats peilen naar loopbaanproblemen waarvan uit eerder onderzoek is gebleken dat ze de kans op deelname aan loopbaanbegeleiding in Vlaanderen sterk beïnvloeden. Concreet baseerden we ons op de VIONA-studie “Loopbaanbegeleiding doorgelicht” die in 2004 de vraag naar loopbaanbegeleiding in Vlaanderen in kaart heeft gebracht (Verbruggen et al., 2005). Voor de marktstudie uit 2004 werden data verzameld bij een representatieve steekproef van 957 Vlaamse werknemers. De studie onderzoekt hoe iemands loopbaanbeleving en loopbaanverloop de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding beïnvloeden. De resultaten toonden aan dat volgende loopbaanproblemen een nood doen ontstaan aan loopbaanbegeleiding: (1) lage werkbaarheid (o.a. stress, werk-familie conflict), (2) een turbulent afgelegd loopbaanpad, (3) verwachte toekomstige loopbaantransities en (4) een lage loopbaantevredenheid. Het beperkte onderzoek naar loopbaanbeleving bij allochtonen (e.g. Miller & Travers, 2005) suggereert dat deze problemen ook bij allochtonen van belang zijn. Er bestaat echter geen onderzoek op dit vlak bij allochtonen in Vlaanderen.

Door in deze marktstudie te peilen naar dezelfde loopbaanproblemen als deze uit de marktstudie van 2004, kunnen we de loopbaanbeleving en -vragen bij allochtone werknenden vergelijken met die van de gemiddelde Vlaamse werknemer. Dit laat toe om de ernst van de ondervertegenwoordiging van allochtonen beter in te schatten. Wanneer bijvoorbeeld blijkt dat allochtone werknenden met gelijkaardige loopbaan-

problemen geconfronteerd worden als autochtone Belgen, wordt het des te belangrijker hun toeleiding naar loopbaanbegeleiding te verbeteren.

Naast loopbaanproblemen waarvan de relevantie voor loopbaanbegeleiding uit eerder onderzoek is gebleken, zullen we enkele loopbaanproblemen bevragen die in de literatuur specifiek gerelateerd worden aan allochtonen. In het bijzonder zullen we peilen naar overkwalificatie (Byrne, Clarke & Van der Meer, 2005) en loopbaandiscriminatie (Cassidy et al., 2005; Vandevenne & Lenaerts, 2007). Overkwalificatie houdt in dat iemand meer opleiding gevolgd heeft of over meer competenties beschikt dan nodig in de huidige job (Maynard, Joseph & Maynard, 2006). Loopbaandiscriminatie refereert aan het gevoel dat men op basis van etnische afkomst minder loopbaankansen heeft of zich meer moet bewijzen in de job (Vandevenne & Lenaerts, 2007).

### **2.2.2 | Kwalitatieve bevraging inzetbaarheid**

In de tweede plaats willen we via het recent onderzoek naar de inzetbaarheid van allochtonen (cf. supra) meer zicht krijgen op de loopbaanbeleving van allochtonen. In het bijzonder het kwalitatieve luik van deze studie is hier relevant. Voor dat deel werden interviews afgenomen bij werkende en werkzoekende allochtonen. Tijdens deze interviews werd uitgebreid stilgestaan bij het loopbaanverloop van de respondent. Deze interviews kunnen helpen om het loopbaanverloop en de loopbaanproblemen van allochtone werkenden beter te begrijpen.

## **2.3 | Deelname aan loopbaanbegeleiding: onder welke voorwaarden?**

We willen met dit onderzoek niet enkel zicht krijgen op de loopbaanbeleving van allochtonen, maar tevens op condities die de relatie tussen loopbaanbeleving en deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding kunnen beïnvloeden. We baseren ons hiervoor op het model dat Cauce en collega's (2002) opstelden als leidraad voor onderzoek naar de ondervertegenwoordiging van etnische minderheden in formele hulpverlening (e.g. psychologische hulpverlening, loopbaanbegeleiding). Cauce en collega's (2002) stellen dat het ervaren van een probleem onvoldoende is om de stap naar formele begeleiding te zetten. Individuen zullen hier pas toe overgaan als ze (a) geen

andere hulpbronnen hebben of die als onvoldoende ervaren en (b) meer voordelen dan kosten aan deelname verbinden. Voor deze twee factoren zouden er bij etnische minderheden specifieke mechanismen kunnen spelen (Cauce et al., 2002). Om goed te begrijpen waarom allochtonen moeilijk bereikt worden in loopbaanbegeleiding, is het daarom belangrijk te bestuderen over welke andere vormen van hulp ze beschikken en welke kosten ze associëren met deelname.

### **2.3.1 | Andere vormen van loopbaanhulp**

Individueen kunnen zich met een loopbaanvraag of -probleem niet enkel richten tot formele begeleiding, maar ook tot andere instanties (bv. OCMW) en personen. Het sociaal netwerk zou bij sommige etnische minderheidsgroepen een specifieke rol kunnen spelen (Vogel, Wester & Larson, 2007). Verschillende niet-westerse culturen kennen immers sterke familiale netwerken die de eerste behoefte aan hulp helpen opvangen (Offer et al., 1991). Indien deze netwerken doeltreffend functioneren, kunnen ze de behoefte aan formele hulp verminderen. Om de ernst van de ondervetegenwoordiging van allochtonen in loopbaanbegeleiding goed in te schatten, is het daarom belangrijk te weten in welke mate etnische minderheden loopbaanhulp krijgen van andere partijen en hoe effectief deze hulp is.

In dit project zullen we hier op twee manieren zicht op proberen te krijgen. In de eerste plaats namen we in de marktstudie een vraag naar sociaal kapitaal op. We opteerden voor een gelijkaardige vraag als die die ook in de marktstudie uit 2004 (cf. supra) werd gebruikt. Respondenten dienden aan te duiden hoe vaak ze van verschillende partijen praktische hulp krijgen bij hun loopbaan. Door een gelijkaardige vraag te gebruiken als in de marktstudie van 2004, kunnen we nagaan of sociaal kapitaal van groter belang is bij (bepaalde) etnische minderheidsgroepen dan bij autochtone werknemers.

Daarnaast zullen we ook gebruik maken van het kwantitatieve luik van het recente onderzoek naar de inzetbaarheid van allochtonen. Dit luik laat toe om de effectiviteit van het sociaal kapitaal te onderzoeken voor één specifieke loopbaanstap, namelijk het vinden van werk.

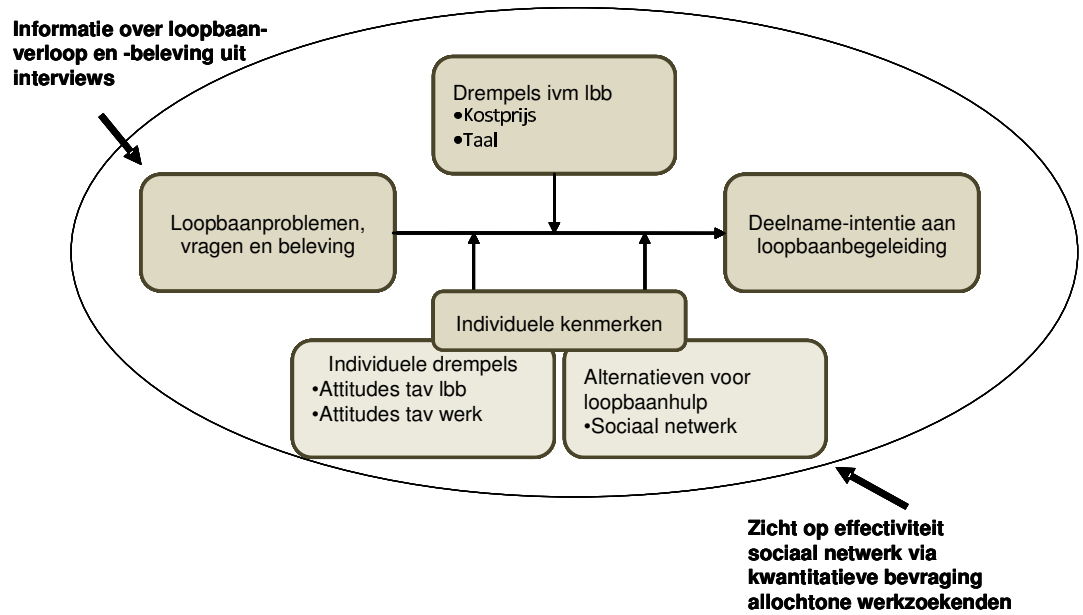
### 2.3.2 | Kosten en waarde verbonden aan deelname

Ook de (werkelijke en gepercipieerde) kosten verbonden aan deelname aan loopbaanbegeleiding beïnvloeden of iemand in loopbaanbegeleiding stapt of niet. Werkelijke kosten omvatten tijd- en geldinvesteringen. Bij gepercipieerde kosten spelen vooral attitudes ten aanzien van de loopbaanbegeleiding een rol (Rochlen et al., 1999). Attitudes ten aanzien van loopbaanbegeleiding omvatten onder andere het verwachte stigma dat gepaard gaat met deelname en de ingeschatte baat bij deelname. Attitudes worden geacht een belangrijke rol te spelen bij allochtonen (Vogel, Wester & Larson, 2007), vooral wanneer de betrokkenheid bij de cultuur van origine groot is (Price & McNeil, 1992) en wanneer de eigen werkwaarden botsen met de waarden die in loopbaanbegeleiding centraal staan (Vogel, Wester & Larson, 2007).

We zullen in de marktstudie daarom peilen naar de invloed van modaliteiten van loopbaanbegeleiding (bv. kostprijs, taal van de begeleider, etc.), naar attitudes ten aanzien van de dienstverlening en attitudes ten aanzien van werk.

## 2.4 | Onderzoeksmodel

We vatten de centrale onderzoeksvragen samen in onderstaande figuur. Deze figuur toont welke factoren we willen bevragen in de marktstudie en hoe deze factoren aan elkaar gerelateerd zijn. Bovendien wordt verduidelijkt over welke blokken we extra informatie kunnen verwerven via het recente onderzoek naar de inzetbaarheid van allochtonen.



**Figuur 2** Onderzoeksmodel voor de marktstudie naar de ondervertegenwoordiging van allochtonen in loopbaanbegeleiding

---

## Hoofdstuk 3

### Methodologie

#### 3.1 | Inleiding

Om onze onderzoeksvragen te beantwoorden, doen we – zoals hierboven vermeld – beroep op twee studies. In de eerste plaats voerden we specifiek voor dit onderzoek een marktstudie uit bij allochtone werkenden. Hiervoor namen we een gestandaardiseerde vragenlijst af bij 424 allochtone werkenden. Deze marktstudie vormt de kern van dit onderzoek. We zullen de bevindingen van de marktstudie evenwel verrijken met bevindingen uit een recent onderzoek naar de inzetbaarheid van allochtonen. In dit hoofdstuk bespreken we de methodologie van beide studies.

#### 3.2 | Marktstudie bij werkenden van allochtone origine

##### 3.2.1 | Populatie

De populatie voor de marktstudie zijn *werkenden van allochtone origine*. We focussen op werkende Vlamingen, aangezien zij de doelgroep vormen van loopbaanbegeleiding. Wat de definitie van allochtoon betreft, volgen we de omschrijving gebaseerd op etniciteit die in het wijzigingsbesluit rond loopbaandienstverlening (06/ 07/ 2007) gebruikt wordt, i.e.

- (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 één 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 verkre-

gen; (iii) ze hebben door regularisatie recht op verblijf in België verworven; en

- (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.<sup>6</sup>

De populatie omvat dus zowel Belgen als niet-Belgen en zowel 1<sup>ste</sup> generatie migranten als migranten van de 2<sup>de</sup> en de 3<sup>de</sup> generatie.

### 3.2.2 | Bevragingwijzen

Het lokaliseren van respondenten was, gegeven de doelgroep van dit onderzoek, geen sinecure. Het bleek bijvoorbeeld praktische onmogelijk om een toevalssteekproef uit de populatie te trekken. In administratieve databanken wordt immers zelden informatie over etniciteit geregistreerd. We dienden daarom op zoek te gaan naar andere methoden om respondenten te vinden. We besloten 3 manieren te combineren. In de eerste plaats werd een representatieve toevalssteekproef getrokken uit het databestand van de VDAB. Deze mensen werden opgebeld met de vraag of ze aan het onderzoek wouden deelnemen. Van wie hiertoe bereid was, werd de vragenlijst vervolgens telefonisch afgenomen. Deze basisbevraging werd aangevuld met een face-to-face bevraging en een internetbevraging. De face-to-face bevraging werd verzorgd door medewerkers van de VDAB, ABVV, Stebo, De Kempische Brug en Atel. Zij gingen de straat op om allochtone werkenden uit hun sociale omgeving face-to-face te bevragen. Voor de internetbevraging tot slot werden respondenten gezocht via belangenverenigingen van minderheidsgroepen in Vlaanderen (o.a. het minderhedenforum). Zij plaatsten een oproep tot deelname aan het onderzoek op hun website en/ of verspreidden de oproep onder hun mailbestand.

Elke bevragingwijze heeft haar specifieke kenmerken en beperkingen. Door de drie methoden te combineren, kunnen selectie-issues gerelateerd aan de ene methode

---

<sup>6</sup> Deze officiële definitie verschilt enigszins van de 'praktische' definitie die in het registratiesysteem van de VDAB gehanteerd wordt, namelijk mensen met een huidige of vorige nationaliteit van buiten de EER.

evenwel deels gecompenseerd worden door de andere methodes. In wat volgt, bespreken we elk van de drie bevragingwijzen in meer detail.

### 3.2.2.1 | Telefonische bevraging

Eén van de enige grote databanken in Vlaanderen waarin etniciteitsgegevens geregistreerd staan, is het databestand van de VDAB. Van iedereen die zich ooit bij de VDAB heeft aangemeld (bijvoorbeeld als schoolverlater, werkloze werkzoekende of voor het volgen van opleiding), wordt een record bijgehouden dat gegevens bevat over, onder andere, het land van herkomst, de nationaliteit en de moedertaal. Op het moment van registratie in het VDAB-bestand hebben de meeste mensen geen job. De VDAB vult het gegevensbestand echter aan met latere tewerkstellingsgegevens. Op die manier is het mogelijk om via het VDAB-bestand werkenden van allochtone origine te identificeren.

Het grote voordeel van het VDAB-databestand is de grootte en de aanwezigheid van etniciteitsgegevens. Nadeel is wel dat enkel mensen die minstens 1 keer in hun loopbaan bij de VDAB zijn langsgeweest, geregistreerd zijn. Deze groep mensen staat mogelijk meer dan gemiddeld open voor loopbaanhulp. Bovendien biedt VDAB vooral diensten aan aan werklozen, waardoor er wellicht een oververtegenwoordiging is aan mensen die ooit werkloos geweest zijn. Het is belangrijk dit in het achterhoofd te houden bij de interpretatie van de analyses.

Uit het VDAB-databestand werd eerst een deelbestand geselecteerd van werkenden van allochtone origine. Van dit deelbestand werd vervolgens een toevalssteekproef van 1000 mensen getrokken. Deze 1000 potentiële respondenten werden per brief op de hoogte gesteld van het onderzoek. Omwille van de privacywetgeving, werd deze brief verstuurd door de VDAB zelf. Dit gebeurde in de derde week van maart 2009. De brief informeerde de aangeschrevenen over het doel en het opzet van het onderzoek en gaf hen de kans om medewerking te weigeren. Een kleine minderheid van de aangeschrevenen, namelijk 17 personen (i.e. 2%), maakte van deze mogelijkheid gebruik.

De overige 985 personen werden tussen 7 en 25 april opgebeld door telefonisten van het onderzoeksbureau HIVA. Van de mensen die bereid waren mee te werken, werd

de enquête vervolgens telefonisch afgenomen. We opteerden voor een *telefonische afname* van de vragenlijst om voldoende respons te verzekeren en om hulp te kunnen bieden bij eventuele taal- en interpretatieproblemen.

In totaal werden 258 mensen telefonisch bevestigd. De non-respons is voornamelijk te wijten aan het niet kunnen bereiken van de individuen. Maar liefst 82% werd niet bereikt of kon niet opgebeld worden wegens foutief telefoonnummer (zie Tabel IV). Van de mensen die wel bereikt werden maar niet meewerkten, behoorde 30% niet langer tot de doelgroep. Zij hadden namelijk niet langer een betaalde job. Verder kwamen geen interesse (20%) en geen tijd (18%) het vaakst voor als reden voor non-respons.

**Tabel IV** Redenen van non-respons (n=742)

	n	%
Niet bereikt	442	59.6%
Fout nummer	93	12.5%
Niet werkend	63	8.5%
Geen interesse	41	5.6%
Geen tijd	37	5.0%
Taalproblemen	26	3.5%
Andere of geen reden opgegeven	37	5.4%

Als we enkel rekening houden met de mensen die effectief bereikt werden, zien we een bijzonder hoge respons. Maar liefst 59% van de mensen die bereikt werden, werkte mee aan het onderzoek. Een telefonische bevestiging lijkt dus een goede manier om allochtone werkenden te bevestigd.

Het risico bestaat dat mensen die aan het onderzoek deelnamen, verschillen van wie niet deelnam. Indien dit het geval is, moet men extra voorzichtig zijn bij het generaliseren van de bevindingen naar de populatie. We vergelijken daarom onze 258 respondenten met de mensen die niet aan het onderzoek meewerkten (zie Tabel V). Tabel V toont dat er inderdaad een zeker selectie-effect speelt. In de eerste plaats blijkt het land van herkomst te verschillen. Zo namen migranten uit Afrika (zonder Marokko) significant vaker deel aan het onderzoek, terwijl mensen uit Turkije minder vaak deelnamen. Ook de scholingsgraad en de kennis van het Nederlands beïnvloedden de respons. Laaggeschoolden en mensen die het Nederlands niet zo goed beheersen, namen significant minder vaak deel. Wat geslacht, nationaliteit, woonplaats en moedertaal betreft, vonden we geen significante verschillen.

**Tabel V** Respons (n=258) versus non-respons (n=730)

	Respons	Non-respons	P(X <sup>2</sup> )
Vrouw (n=361)	40,3%	35,2%	P=.143
Belg (n=606)	66,7%	59,5%	P=.041*
Afkomst			P=.032*
Marokko (n=241)	23,1%	25,4%	
Turkije (n=237)	19,9%	25,9%	
Rest van Azië (n=222)	23,9%	22,5%	
Rest van Afrika (n=160)	22,3%	14,4%	
Andere (n=112)	10,8%	11,8%	
Opleiding			P=.001**
Laaggeschoold (n=433)	35,8%	47,2%	
Middengeschoold (n=414)	44,9%	41,4%	
Hooggeschoold (n=132)	19,3%	11,4%	
Provincie			P=.473
Vlaams-Brabant (n=117)	14,7%	10,8%	
Antwerpen (n=427)	41,9%	43,7%	
Limburg (n=162)	15,9%	16,6%	
West-Vlaanderen (n=83)	7,0%	8,9%	
Oost-Vlaanderen (n=199)	20,5%	20,0%	
Moedertaal Nederlands (n=300)	32,2%	29,7%	P=.463
Kennis Nederlands			P=.473
Geen kennis (n=107)	5,8%	12,6%	P=.002**
Weinig kennis (n=324)	28,7%	34,2%	
Goede kennis (n=300)	36,4%	28,2%	
Zeer goede kennis (n=257)	29,1%	24,9%	

\* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

### 3.2.2.2 | Face-to-face bevraging

Naast de telefonische bevraging gebeurde er ook een face-to-face bevraging. In totaal werden 115 werkenden van allochtone origine op deze manier bereikt. De face-to-face bevraging gebeurde in de maand april en werd uitgevoerd door medewerkers van de VDAB, het ABVV, Stebo, De Kempische Brug en Atel. Het bereik per organisatie staat weergegeven in Tabel VI<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Enquêtes die ons bereikten na 12 mei en enquêtes die afgenomen werden bij mensen die niet tot de doelgroep behoren (bv. omdat de respondent werkloos was of woonachtig was te Brussel of te Wallonië), werden niet opgenomen in tabel VI of in latere analyses. Dit is ook de reden waarom enquêtes van Atel niet opgenomen zijn in de analyses. Door omstandigheden ontvingen we deze enquêtes helaas te laat.

**Tabel VI** Bereik van de face-to-face bevraging per partner

	<b>n</b>	<b>%</b>
VDAB	48	42%
ABVV	23	20%
Stebo	29	25%
De Kempische Brug	15	13%

De meeste respondenten waren persoonlijke contacten van de interviewer (bijvoorbeeld een buurman of een kleinhandelaar uit de buurt). Verder vond men respondenten via het netwerk van de eigen organisatie of via organisaties die allochtonen tewerk stellen.

Een face-to-face bevraging heeft – meer nog dan een telefonische bevraging – het voordeel dat men makkelijk bijkomende uitleg kan geven. Bovendien waren de interviewers goed vertrouwd met het concept van loopbaanbegeleiding, waardoor ze ook een correcter beeld van de dienstverlening konden scheppen. Een risico van face-to-face bevraging is evenwel dat respondenten misschien sneller sociaal wenselijke antwoorden geven.

### 3.2.2.3 | Internetbevraging

Tot slot kon de enquête ook via het internet ingevuld worden. Om de link naar de internetenquête te verspreiden, namen we contact op met een heel aantal organisaties werkzaam in de socio-culturele sector. Meer bepaald contacteerden we:

- het minderhedenforum
- 13 landelijke federaties (i.e. ACLI-Vlaanderen, AIF vzw, Federatie van Turkse vooruitstrevende verenigingen, Federatie Wereldvrouwen, Federatie van zelforganisaties in Vlaanderen, Federatie van Marokkaanse Verenigingen, Ghanaba, Internationaal Comité, Latijns-Amerikaanse Federatie, Turkse Unie van België, Platform van de Afrikaanse gemeenschappen, Platform van Russisch Sprekenden “Solidariteit”, Unie van Turkse Verenigingen)
- 7 van de 8 integratiecentra (i.e. Antwerps Minderhedencentrum De Acht, Intercultureel Netwerk Gent, Oost-Vlaams Diversiteitscentrum, Prisma, Provinciaal Integratiecentrum Limburg, Provinciaal Integratiecentrum (PRIC) Vlaams-Brabant, deSom vzw)
- agora (Gent)
- rimo (Limburg)

- het steunpunt allochtone meisjes en vrouwen

Deze organisaties zetten een link naar de internetenquête op hun website en/ of verspreiden de link onder hun allochtone medewerkers en andere mailinglijsten van de organisatie. Verder werden ook enkele oproepen verspreid via facebookgroepen, zoals De Turkse Unie. In totaal slaagden we erin 51 allochtone werkenden op deze manier te bereiken. Deze bevragingwijze laat vermoedelijk toe om meer “geïntegreerde” allochtonen (o.a. meer tweede en derde generatie migranten, personen die beter Nederlands spreken) te bereiken.

### 3.2.2.3 | Vergelijking tussen de drie bevragingwijzen

Met ieder van de drie bevragingmethoden werd een specifieke groep allochtone werkenden bereikt. Met de telefonische bevraging werden vooral mannen, lagergeschoolden en mensen die het Nederlands minder machtig zijn bereikt. Ook waren deze respondenten afkomstig van een groter aantal verschillende herkomstlanden. In de face-to-face bevraging is het aandeel hogergeschoolden, vrouwen en mensen die goed Nederlands spreken iets hoger. Respondenten van de face-to-face bevraging waren bovendien vooral afkomstig uit Limburg, Antwerpen en West-Vlaanderen. Dit hoeft niet te verbazen. De organisaties die meewerkten aan deze bevraging, zijn immers in deze provincies gevestigd. De internetenquête tot slot werd vooral ingevuld door jonge hooggeschoolde vrouwen. Een groot aandeel van hen was ook opgevoed in het Nederlands.

**Tabel VII** Profiel van de respondenten volgens de 3 bevestigingswijzen

	TOTAAL	Telefonisch (n=258)	Face-to- Face (n=115)	Internet (n=51)	P(X <sup>2</sup> )
Vrouw	47.3	40.3	57.4	60.0	P=.002**
Belg	66.4	66.7	68.4	60.8	P=.626
Afkomst					P=.000***
Marokko	26.4	23.1	34.8	23.5	
Turkije	27.8	19.9	37.4	45.1	
Zwart Afrika	14.9	18.7	7.8	11.8	
Andere	30.9	38.3	20.0	19.6	
Opleiding					P=.000***
Laaggeschoold	28.9	35.8	22.8	8.0	
Middengeschoold	38.3	44.9	34.2	14.0	
Hooggeschoold	32.8	19.3	43.0	78.0	
Leeftijd					P=.420
19-34	56.1	55.8	53.0	64.7	
35-44	31.1	32.9	31.3	21.6	
45 of ouder	12.7	11.2	15.7	13.7	
Provincie					P=.000***
Vlaams-Brabant	12.3	14.7	1.7	23.5	
Antwerpen	35.1	41.9	23.5	27.5	
Limburg	25.2	15.9	50.4	15.7	
West-Vlaanderen	10.4	7.0	21.7	2.0	
Oost-Vlaanderen	17.0	20.5	2.6	31.4	
Kennis Nederlands					P=.473
Geen kennis	2.6	4.3	0.0	0.0	P=.000***
Beetje kennis	21.3	27.6	14.0	5.9	
Goede kennis	51.9	47.1	59.6	58.8	
Moedertaal	24.2	21.0	26.3	35.3	

\* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

### 3.2.3 | Gestandaardiseerde vragenlijst

In de drie bevestigingsmethoden werkten we met dezelfde gestandaardiseerde vragenlijst. We vertaalden de Nederlandse vragenlijst in twee andere talen, namelijk het Engels en het Frans. Beide vertalingen werden gecontroleerd door taaldocenten. De meerderheid van de respondenten vulde de vragenlijst in het Nederlands in (n=341; 80%). Verder kozen 51 respondenten (12%) voor de Franse versie en 32 respondenten (8%) voor de Engelse.

De inhoud van de vragenlijst was grotendeels gebaseerd op de vragenlijst die gebruikt werd in de marktstudie naar de vraag naar loopbaanbegeleiding van 2004. Deze studie peilde bij een representatieve groep van 957 Vlaamse werknemers naar de behoefte aan en voorkeuren voor loopbaanbegeleiding, naar de loopbaanbeleving en naar het sociaal netwerk. Door ons op deze studie te baseren, kunnen we een aantal specifieke voordelen realiseren:

- 
- Op basis van de bevindingen van de marktstudie uit 2004 konden we heel gericht vragen rond loopbaanbeleving en –problemen selecteren die een grote invloed hebben op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding.
  - De vragenlijst die gebruikt werd in de marktstudie van 2004 is geschikt gebleken voor individuen met een lagere scholingsgraad. De vragenlijst werd vooraf getest bij en uitgebreid besproken met verscheidene kortgeschoolde werknemers. Op basis van deze interviews werden enkele vragen geherformuleerd en sommige geschrapt. Met deze vragenlijst werd bovendien een steekproef gerealiseerd waarin kort- en middengeschoolden representatief vertegenwoordigd waren. Statistische analyses wezen tot slot uit dat de kwaliteit van de antwoorden van de kort- en middengeschoolde respondenten minstens even goed was als die van de hoger geschoolden. Dit alles toont aan dat de vragenlijst goed in te vullen was door mensen met een lager scholingsniveau. Dit is voor dit onderzoek uitermate belangrijk is. De gemiddelde scholingsgraad onder allochtonen ligt immers systematisch lager dan bij autochtone Vlamingen (Tielens, 2005).
  - Door deze marktstudie te baseren op de marktstudie uit 2004 kunnen we de situatie van allochtone werkenden vergelijken met die van de gemiddelde Vlaamse werknemer. Op die manier kunnen we de ernst van de ondervetegenwoordiging van allochtonen in loopbaanbegeleiding beter inschatten.

We merken wel op dat we de formulering van sommige vragen licht hebben aangepast voor deze marktstudie. We streefden daarbij een meer eenvoudige formulering na. Aan de inhoud van de vragen probeerden we niets te veranderen.

De vragenlijst van de marktstudie uit 2004 bevat geen vragen over (1) overkwalificatie, (2) gepercipieerde discriminatie, (3) attitudes ten aanzien van loopbaanbegeleiding, (4) attitudes ten aanzien van werk in het algemeen of (5) betrokkenheid bij de cultuur van herkomst. Voor deze aspecten voegden we telkens één schaal toe waarvan de kwaliteit en validiteit uit eerder onderzoek is gebleken. Overkwalificatie werd gemeten met 4 stellingen van Johnson en Johnson (1996). Voor gepercipieerde discriminatie combineerden we 2 vragen van Bhui et al. (2005) met 1 vraag van Vandenne en Lenaerts (2007). Attitudes ten aanzien van loopbaanbegeleiding werden

gemeten worden met 9 items van Rochlen et al. (1999). Deze items peilen naar het gepercipieerd stigma en de verwachte waarde van loopbaanbegeleiding. De schaal werd meermaals gevalideerd bij etnisch diverse steekproeven. Werkattitudes werden gemeten met de werkattitudeschaal gebruikt in de werkbaarheidsmonitor van 2007 (Bourdieu d’hui et al., 2008). Tot slot gebruikten we 2 vragen van Lenaerts (2006) en een schaal van Vollebergh en Huiberts (1997) om etnische identiteit te meten.

## **3.2 | Onderzoek inzetbaarheid allochtonen in Vlaanderen**

Zoals reeds vermeld, zullen we de resultaten uit de marktstudie aanvullen met bevindingen uit een recent onderzoek naar de inzetbaarheid van allochtonen. Wanneer we resultaten uit deze studie bespreken, zullen we ze steeds in een grijs kadertje zetten.

Het centrale doel van dit onderzoek was om factoren in kaart te brengen die de inzetbaarheid van allochtonen op de arbeidsmarkt kunnen vergroten. Het onderzoek omvat een kwalitatief en een kwantitatief luik, die we hieronder kort zullen bespreken.

### **3.3.1 | Kwalitatief luik**

#### *Opzet*

Voor het kwalitatieve luik, werden interviews afgenomen bij werkenden en werkzoekenden van allochtone afkomst. Om respondenten te vinden, werd beroep gedaan op het databestand van de VDAB. Uit dit databestand werden in totaal 209 potentiële respondenten geselecteerd. Dit gebeurde op basis van 3 variabelen:

- (1) land van herkomst: klassieke migratielanden (i.e. Marokko en Turkije) versus nieuwe migratielanden (i.e. Iran, Irak, Republiek Congo, Rusland en India);
- (2) nationaliteit: mensen met de Belgische nationaliteit versus niet-Belgen;
- (3) duurzame tewerkstelling (i.e. minstens 3 maand werkend) versus werkloosheid.

---

De potentiële respondenten werden eerst per brief op de hoogte gesteld van het onderzoek. Nadien werden ze telefonisch gecontacteerd met de vraag of ze wouden meewerken. Wanneer de persoon wou meewerken, werd vervolgens een tijdstip en plaats voor het interview vastgelegd.

De interviews zelf werden verzorgd door 9 masterproefstudenten van de master Handelswetenschappen (afstudeerrichting HRM) van Lessius. Er werd gewerkt met semi-gestructureerde interviews waarbij 4 thema's centraal stonden: (1) gezin, (2) migratie (3) opleiding en (4) werk. De interviewmethode was gebaseerd op de levensloopbenadering van Clausen (1972). Dit hield concreet in dat de respondenten op een tijdslijn (van geboorte tot nu) de belangrijkste gebeurtenissen per thema dienden uit te tekenen. Op die manier komen verscheidene significante gebeurtenissen in het leven van de migrant aan bod. Deze 'kritieke incidenten' kunnen aanleiding geven tot een ommekeer in het leven van het individu (Clausen, 1972).

### *Respons*

In totaal werden 47 interviews afgenomen. 24 interviews waren met werkloze allochtonen en 23 met werkenden. Voor dit onderzoek gebruiken we enkel de interviews met de 23 werkende allochtonen. Van deze 23 waren er 5 vrouwen (22%) en 18 mannen (78%). De respondenten waren tussen de 23 en de 47 jaar oud, met een gemiddelde leeftijd van 35 jaar. Twaalf respondenten zijn kort- of middengesechoold (maximum diploma middelbaar onderwijs). Verder volgden 7 respondenten een professionele bacheloropleiding en 4 voltooiden universitaire studies. Alle respondenten wonen momenteel in de provincie Antwerpen.

De meeste geïnterviewden komen uit Marokko (n=12; 52%). De anderen zijn afkomstig uit Congo, Iran, Irak, Rusland en Turkije. In totaal hadden 14 respondenten (i.e. 61%) de Belgische nationaliteit. De meeste respondenten (n=20; 87%) zijn migranten van de eerste generatie. Ze migreerden 5 tot 35 jaar geleden naar België. Gemiddeld verblijft men al 12,5 jaar in ons land.

### *Toegevoegde waarde in dit onderzoek*

We zullen de inzichten uit de interviews gebruiken in hoofdstuk 6 en 7 om meer zicht te krijgen op de loopbaanissues waar allochtone werkenden mee kampen.

### 3.3.2 | Kwantitatief luik

#### *Opzet*

Voor het kwantitatief luik werden data verzameld bij allochtone *werkzoekenden*. Dit gebeurde aan de hand van een gestandaardiseerde vragenlijst. Er werden dus zowel Belgen als niet-Belgen en zowel nieuwkomers als 2<sup>de</sup> en 3<sup>de</sup> generatie migranten bij het onderzoek betrokken. De data verzameld via de gestandaardiseerde vragenlijst werden aangevuld met tewerkstellingsgegevens (wel werk of geen werk) 3 maanden na de bevraging.

Om de doelgroep te bereiken, werd samengewerkt met 4 werkwinkels in de provincie Antwerpen (Merksem, Ekeren, Hoboken en Antwerpen Noord) en met Inwerking Roosevelt. De vragenlijsten werden face-to-face afgenomen in de werkwinkels door 5 studenten binnen de master Handelswetenschappen (afstudeerrichting HRM) van Lessius. Er werd geopteerd voor een face-to-face afname om de respons te verhogen en te kunnen ingrijpen bij taalproblemen. Deze werkwijze houdt echter wel het risico in dat mogelijk vooral de meest werkwillige werkzoekenden bereikt werden.

#### *Respons*

In totaal vulden 181 werklozen afkomstig uit een land van buiten de EU27 de vragenlijst in. De respondenten wonen allemaal in de provincie Antwerpen.

Van de 181 respondenten is 42% vrouw en 58% man. De leeftijd schommelt tussen 19 en 60 jaar, met een gemiddelde van 32 jaar. Meer dan een kwart van de respondenten is 25 jaar of jonger (26%). De meeste respondenten, i.e. 57%, zijn kortgeschoold. Zij hebben geen diploma middelbaar onderwijs. Verder heeft 35% een diploma middelbaar onderwijs en 8% een diploma hoger onderwijs of universiteit.

De respondenten komen in totaal uit 44 verschillende landen. De groep mensen met Marokkaanse roots is het sterkst vertegenwoordigd (33%), gevolgd door mensen van Turkse afkomst (8%).

Tot slot heeft 24% van de respondenten 3 maanden na de initiële bevraging een nieuwe job gevonden. Dit aandeel ligt vrij laag. Mogelijk heeft dit deels te maken

heeft met de huidige economische crisis. Momenteel is het extra moeilijk om werk te vinden.

Het profiel van de respondenten van deze studie verschilt op verschillende vlakken van het profiel van de respondenten uit de marktstudie die we specifiek voor dit project hebben uitgevoerd. Niet enkel zijn de respondenten van deze studie allemaal afkomstig uit Antwerpen en waren ze werkloos op het moment van de bevraging, ze zijn ook vaker man, laaggeschoold en van Marokkaanse afkomst.

#### *Vragenlijst*

De vragenlijst werd in nauwe samenwerking met de studiedienst van de VDAB ontwikkeld. Ze omvat vragen rond het menselijk kapitaal (o.a. scholingsgraad, taal, scholingsgraad ouders), het belang van werk en het sociaal netwerk (o.a. partijen waarvan men praktische hulp krijgt in de loopbaan).

#### *Toegevoegde waarde in dit onderzoek*

We zullen deze data gebruiken in hoofdstuk 9 om de effectiviteit van het sociaal netwerk van allochtonen te onderzoeken voor 1 specifieke loopbaanstap, namelijk het vinden van werk.

## Hoofdstuk 4

### De respondenten voorgesteld

#### 4.1 | Demografische kenmerken

Onder de respondenten van onze marktstudie zitten 223 mannen (53%) en 200 vrouwen (47%). Hiermee zijn vrouwen vermoedelijk oververtegenwoordigd in deze steekproef. Op de Vlaamse arbeidsmarkt is immers slechts 38% van de allochtone werkenden een vrouw (Steunpunt WSE – 2007). We benadrukken dat deze uitspraak slechts “vermoedelijk” is. Een helemaal zuivere vergelijking met allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt is helaas niet mogelijk. Dit heeft te maken met verschillen in de gehanteerde definities van “allochtoon”. In de meeste databanken wordt een definitie van “allochtoon” op basis van nationaliteit gebruikt, nl. “mensen met een nationaliteit van de buiten de EU27”, terwijl wij een definitie op basis van etnische *afkomst* hanteren. Onder onze respondenten zitten dus ook mensen met de Belgische nationaliteit.

Wat de leeftijd betreft, zien we een grote variatie onder onze respondenten. De jongste respondent is 19 jaar en de oudste 64. De gemiddelde leeftijd is 34 jaar. Eén derde van de respondenten is jonger dan 30 jaar, 41% is tussen de 30 en de 39 jaar oud en 26% is 40 jaar of ouder. Daarmee lijkt de groep jonger dan 30 iets ondervertegenwoordigd in ons databestand, terwijl de groep tussen 30 en 39 iets oververtegenwoordigd is. Van de allochtone werkenden op de Vlaamse arbeidsmarkt is immers 37% jonger dan 30, 36% tussen de 30 en de 39 jaar en 27% 40 jaar of ouder (6,4% - Steunpunt WSE 2007). We merken hier opnieuw op dat deze cijfers – door het verschil in gebruikte definitie van allochtoon – niet 100% vergelijkbaar zijn.

**Tabel VIII** Demografische kenmerken

	<b>n</b>	<b>%</b>
Geslacht		
Vrouw	200	47.3
Man	223	52.7
Leeftijd		
≤29j	141	33.3
30j-39j	172	40.6
40j-49j	88	20.8
≥50j	23	5.4
Opleidingsniveau		
Max. lager onderwijs	75	17.8
Lager secundair onderwijs	46	11.0
Hoger secundair onderwijs	160	38.1
Professioneel hoger onderwijs (HOKT)	71	16.9
Academisch hoger onderwijs (Univ. + HOLT)	66	15.8
Provincie		
Vlaams-Brabant	52	12.3
Antwerpen	149	35.1
Limburg	107	25.2
West-Vlaanderen	44	10.4
Oost-Vlaanderen	72	17.0

We bekijken vervolgens het opleidingsniveau van de respondenten. Tabel VIII toont dat 28% van de respondenten geen diploma middelbaar onderwijs heeft. Verder behaalde 38% maximaal een diploma middelbaar onderwijs en heeft 34% een opleiding hoger onderwijs of universiteit met succes afgerond. Hiermee zijn hooggeschoolde allochtone werkenden vermoedelijk oververtegenwoordigd. Van de werkende allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt is immers slechts 27% hooggeschoold, terwijl 42% laaggeschoold is.

Tot slot geeft tabel VIII ook de geografische spreiding van de respondenten weer. De meeste respondenten blijken in Antwerpen (36%) of in Limburg (24%) te wonen. De provinciale verdeling onder onze respondenten loopt niet volledig gelijk met de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt. De meeste werkende allochtonen blijken immers in Antwerpen (43%) en Oost-Vlaanderen (23.6%) te wonen. We wijzen hier opnieuw op mogelijke verschillen door het gebruik van een verschillende definitie van allochtoon.

## 4.2 | Gezinsituatie

De meeste respondenten (70%) wonen samen met een partner. Meestal heeft die partner een betaalde job (70%) en is hij of zij eveneens van allochtone afkomst (69%). De meerderheid van de respondenten heeft ook kinderen. Het aantal kinderen varieert tussen de 1 en de 6, met een gemiddelde van 2.

**Tabel IX** Gezinsituatie (n=385)

	n	%
Samenwonend met partner	295	69.7
Partner werkt	207	70.2
Partner is allochtoon	203	68.8
Kinderen	264	68.6

## 4.3 | Migratie en etnische achtergrond

De etnische variatie in onze steekproef is bijzonder groot. De respondenten zijn afkomstig uit maar liefst 83 verschillende landen (zie Tabel X). Marokkanen (26%) en Turken (28%) zijn het sterkst vertegenwoordigd, gevolgd door mensen afkomstig uit zwart Afrika (15%). Dit zijn ook net de grootste etnische minderheidsgroepen in ons land (Ipsos, 2009).

**Tabel X** Land van herkomst (n=417)

	n	%
1. Marokko	110	26.4
2. Andere Maghreb-landen (Algerije, Tunesië, Mauritanië, Libië)	13	3.1
3. Turkije	116	27.8
4. Andere landen van het Midden-Oosten (Afghanistan, Egypte, Irak, Iran, Israel, Jemen, Jordanië, Koeweit, Libanon, Pakistan, Soedan, Syrië)	24	5.8
5. Rusland, Armenië, Georgië, Oekraïne	29	7.0
6. Rest van Azië (Bangladesh, Bhutan, Cambodja, Filipijnen, India, Indonesië, Laos, Maleisië, Nepal, Sri Lanka, Thailand, Vietnam, Zuid-Korea, China en Mongolië)	27	6.5
7. Rest van Afrika (Congo, Angola, Burkina Faso, Burundi, Centraal Afrikaanse Republiek; Ethiopië, Ghana, Guinee, Ivoorkust, Kaapverdië, Kameroen, Kenia, Liberia, Mauritius, Niger, Nigeria, Oeganda, Rwanda, Senegal, Sierra Leone, Somalië, Togo, Zuid-Afrika)	62	14.9
8. Zuid- en Midden Amerika (Argentinië, Brazilië, Colombia, Chili, Cuba, Dominicaanse republiek, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Mexico, Peru, Suriname, Venezuela, Bolivia)	14	3.1
9. Europa (Albanië, Bosnië en Herzegovina, Joegoeslavië, Macedonië, Servië)	18	4.3
10. VS, Canada, Australië	4	1.0

Bijna de helft van de respondenten (47%) is zelf naar België gemigreerd. Verder is 41% migrant van de 2<sup>de</sup> generatie (moeder en/ of vader zijn naar België gemigreerd) en 10% migrant van de 3<sup>de</sup> generatie (grootouders zijn naar België gekomen). Tot slot zijn 11 respondenten (3%) geadopteerd.

**Tabel XI** Aard van migratie (n=422)

	n	%
1. Zelf naar België gekomen	197	46.7
2. Moeder en/of vader naar België gekomen	173	41.0
3. Grootouders naar België gekomen	41	9.7
4. Geadopteerd	11	2.6

257 respondenten (61%) zijn *niet* in België geboren. Het gaat om mensen die zelf naar België gemigreerd zijn, die als kind met hun ouders mee migreerden en respondenten die geadopteerd zijn. Wie niet in België is geboren, verblijft gemiddeld al 15 jaar in ons land.

**Tabel XII** Hoe lang verblijft u al in België (n=422)?

	n	%
1-5 jaar	40	9.5
6-10 jaar	95	22.5
11 jaar of langer	122	28.9
Ik ben in België geboren	165	39.1

We legden de respondenten ook een aantal stellingen voor die peilen naar hun houding ten aanzien van de eigen etnische groep. Tabel XIII toont aan dat die houding overwegend positief is. Maar liefst 77% is trots op de eigen etnische groep. Verder vindt 69% het fijn tot zijn of haar etnische groep te behoren en voor 66% is de etnische achtergrond een belangrijk deel van de eigen identiteit. De houding ten aanzien van de eigen etnische groep blijkt niet af te hangen van de leeftijd, het opleidingsniveau, of van hoe lang men al in België woont. Wel zijn vrouwen en respondenten uit zwart Afrika gemiddeld genomen iets positiever over hun etnische groep.

**Tabel XIII** Houding t.a.v. eigen etnische groep (n=421)

	<b>Niet akkoord</b>	<b>Tussenin</b>	<b>Akkoord</b>
Ik ben trots op mijn etnische groep	6%	15%	77%
Ik vind het fijn dat ik lid ben van mijn etnische groep	13%	18%	69%
Mijn etnische groep is een belangrijk deel van hoe ik mezelf zie	18%	16%	66%

In het vervolg van dit rapport gebruiken we de gemiddelde score op deze drie items als een indicatie voor de betrokkenheid bij de cultuur van herkomst.

#### 4.4 | Maatschappelijke integratie

We bekijken vervolgens een aantal indicatoren rond maatschappelijke integratie. Een eerste indicator is het hebben van de Belgische nationaliteit. De meerderheid van de respondenten (66%) blijkt Belg te zijn. Respondenten die in België geboren zijn of als kind (<18j) naar België migreerden, hebben – weinig verrassend – vaker de Belgische nationaliteit dan de andere respondenten. Ook vrouwen en mensen afkomstig uit Turkije en Marokko blijken vaker Belg te zijn.

Een tweede indicator van maatschappelijke integratie is de kennis van het Nederlands. De grote meerderheid van de respondenten zegt het Nederlands goed te beheersen (76%) (zie Tabel XIV). Hooggeschoolden en allochtonen die in België geboren zijn of als kind (<18jaar) naar België migreerden, beheersen het Nederlands over het algemeen iets beter. Het al dan niet hebben van de Belgische nationaliteit blijkt geen invloed te hebben.

**Tabel XIV** Beheersing van het Nederlands (n=422)

	n	%
Ik spreek geen Nederlands	11	2.6
Ik spreek een beetje Nederlands	90	21.3
Ik spreek goed Nederlands	219	51.9
Nederlands is mijn moedertaal	102	24.2

Tabel XV toont vervolgens dat de meerderheid van de respondenten zich zowel Belg als niet-Belg voelt (56%). Zij lijken dus zowel België als hun land van herkomst een plaats te geven in hun identiteit. Verder voelt 26% van de respondenten zich eerder Belg en 18% zich eerder niet-Belg. Respondenten die pas recent naar België migreerden, voelen zich vaker niet-Belg. We vinden ook een verschil tussen Turkse en Marokkaanse migranten. Terwijl Turken zich minder vaak Belg voelen, voelen Marokkanen zich minder vaak niet-Belg. Voor Turken lijkt het land van herkomst dus een belangrijk deel van de eigen identiteit, terwijl voor Marokkanen net het verblijf land (België) belangrijk is. Ook eerder onderzoek (o.a. Schmeets, 2005) stelde verschillen vast tussen Turken en Marokkanen. Hieruit bleek dat Turken iets traditioneler zijn en meer vasthouden aan hun land van herkomst dan Marokkanen.

**Tabel XV** Belg voelen (n=413)

	n	%
Ik voel me...		
Zowel Belg als niet-Belg	236	56.2
Belg (autochtoon)	107	25.5
Niet-Belg (allochtoon)	77	18.3

We krijgen een gelijkaardig beeld als we de samenstelling van de vriendenkring bekijken (zie Tabel XVI). De meeste respondenten hebben ongeveer evenveel Belgische als allochtone vrienden (62%). Verder heeft 21% vooral Belgische vrienden en 17% vooral allochtone vrienden. Opnieuw zien we een verschil tussen Turkse en Marokkaanse migranten. Turkse migranten hebben zelden vooral Belgische vrienden, terwijl Marokkanen zelden enkel allochtone vrienden hebben.

**Tabel XVI** Samenstelling vriendenkring (n=415)

	n	%
Ik heb vooral ...		
ongeveer evenveel Belgische als allochtone vrienden	262	62.1
autochtone Belgische vrienden	87	20.6
allochtone vrienden	73	17.3

## 4.5 | Arbeidsmarktpositie

Op dit moment hebben alle respondenten een betaalde job. De grote meerderheid (95%) heeft 1 job, terwijl 5% meerdere jobs combineert (zie Tabel XVII). De meesten van onze respondenten werken als arbeider (47,8%). Dit hoge aandeel arbeiders reflecteert de realiteit: in Vlaanderen komen allochtonen immers vaak in arbeidersjobs terecht (OESO, 2008; Verhoeven, 2000). We merken hierbij op dat het statuut van “arbeider” een grote waaier aan soorten jobs omvat, gaande van routineus bandwerk tot gespecialiseerde ambachten, zoals goudsmid.

De meeste respondenten werken voltijds (72,5%) en met een vast contract (78,4%). Ongeveer 60% werkt in een grote organisatie (met 50 werknemers of meer). De respondenten zijn nagenoeg gelijk verdeeld over de sectoren industrie, diensten en de quataire sector.

**Tabel XVII** Arbeidsmarktpositie

	n	%
Meer dan 1 job (n=412)	20	4,9
Statuut (n=423)		
Arbeider	202	47,8
Bediende	159	37,6
Ambtenaar	39	9,2
Zelfstandige	23	5,4
Contracttype (n=402)		
Vast	315	78,4
Tijdelijk	56	13,9
Interim	31	7,7
Voltijds of deeltijds (n=397)		
Voltijds	288	72,5
Grote deeltijdse job	75	18,9
Kleine deeltijdse job	34	8,9
KMO (n=415)	171	41,2
Sector (n=418)		
Industrie of landbouw	129	30,9
Dienstensector	138	33,0
Quataire sector	151	36,1

---

## Hoofdstuk 5

### Loopbaanbegeleiding

#### 5.1 | Inleiding

In dit hoofdstuk proberen we een inschatting te maken van de vraag naar loopbaanbegeleiding bij allochtone werkenden. Hiervoor bekijken we de zelf ingeschatte kans op deelname aan loopbaanbegeleiding. We staan tevens stil bij enkele specifieke modaliteiten van loopbaanbegeleiding. Zo gaan we bijvoorbeeld na of men bereid is te betalen voor deelname aan loopbaanbegeleiding; en of men het liefst begeleid zou worden door een man of vrouw. Op die manier hopen we zicht te krijgen op de preferenties van allochtone werkenden ten aanzien van loopbaanbegeleiding en kunnen we tegelijkertijd nagaan of bepaalde modaliteiten een drempel vormen voor een ruime vraag naar loopbaanbegeleiding bij deze groep.

#### 5.2 | De deelnamekans ingeschat

Om meer zicht te krijgen op de vraag naar loopbaanbegeleiding bij allochtone werkenden, vroegen we de respondenten het volgende: “Als u niets zou moeten betalen om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen, zou u er dan binnen dit en 5 jaar aan deelnemen?”. Respondenten konden antwoorden met (1) die kans is zeer groot (2) die kans is reëel, (3) die kans is klein en (4) nee, zeker niet. Vóór we deze vraag stelden, gaven we de respondenten ook een uitgebreide uitleg over wat de dienstverlening precies inhoudt (zie vragenlijst in appendix). Zo konden de respondenten de vraag geïnformeerd beantwoorden. Bovendien verkleinden we op die manier de kans dat men loopbaanbegeleiding zou verwarren met andere diensten, zoals trajectbegeleiding.

Tabel XVIII toont de antwoorden van onze allochtone respondenten op deze vraag (kolom 2). De tabel bevat tevens de antwoorden van Vlaamse werkenden in het algemeen (kolom 3). Deze laatste zijn afkomstig uit de marktstudie naar de vraag naar loopbaanbegeleiding in Vlaanderen uit 2004 (Verbruggen et al., 2005). Dit laat toe de antwoorden van onze allochtone respondenten te vergelijken met de Vlaamse werknemers in het algemeen. We merken hierbij wel op dat er in de studie van 2004 een extra antwoordoptie was, namelijk “Dit kan ik momenteel niet inschatten”. We gaan er in wat volgt vanuit dat wanneer mensen die de kans op deelname niet goed kunnen inschatten, verplicht worden toch een andere antwoordoptie te kiezen, ze slechts erg zelden voor het antwoord “zeer groot” zouden kiezen.

**Tabel XVIII** Zou u binnen dit en 5 jaar deelnemen aan loopbaanbegeleiding indien het gratis was?

	<b>Allochtone werkenden (n=420)</b>	<b>Vlaams gemiddelde 2004 (n=833)<sup>(a)</sup></b>
Die kans is zeer groot	<b>19,8%</b>	19,0%
Die kans is reëel	<b>38,6%</b>	28,8%
Die kans is klein	<b>29,5%</b>	30,0%
Nee, zeker niet	<b>12,1%</b>	9,2%
Dit kan ik momenteel niet inschatten	<b>/ (geen antwoordoptie)</b>	13,0%

<sup>(a)</sup> BRON: Marktstudie naar de vraag naar loopbaanbegeleiding in Vlaanderen uit 2004 (Verbruggen et al., 2005)

Wanneer we de antwoorden van onze allochtone respondenten bekijken, blijkt dat ongeveer 20% de kans op deelname aan loopbaanbegeleiding in de komende 5 jaar als zeer hoog inschat. Een behoorlijk aandeel allochtone werkenden lijkt dus open te staan voor én behoefte te hebben aan externe loopbaanbegeleiding. Stel dat deze groep in de komende 5 jaar effectief aan loopbaanbegeleiding zou deelnemen, dan zou dit neerkomen op een gemiddelde jaarlijkse deelname aan loopbaanbegeleiding van 4,0%, oftewel ongeveer 5900<sup>8</sup> allochtone werkenden per jaar. Dit is een erg hoog en weinig realistisch aantal. Dat de vraagstelling uitging van een gratis aanbod, werkt een zekere inflatie van de vraag vanzelfsprekend in de hand. Bovendien is het uiten van een intentie iets heel anders dan de stap naar feitelijk gedrag (in dit geval: deelname aan loopbaanbegeleiding). Voor zover uit de bovenstaande aandelen een

<sup>8</sup> We gaan hier uit van de schatting van het aantal allochtone werkenden in Vlaanderen uit hoofdstuk 1, namelijk 148.000.

‘vraag naar loopbaanbegeleiding kan worden afgeleid, gaat het met andere woorden eerder om een erg hoge bovengrens. Al moet er tevens rekening mee gehouden worden dat ook allochtone werkenden die hun kans op deelname lager inschatten, de stap naar loopbaanbegeleiding kunnen zetten. Hoe dan ook, de houding ten aanzien van loopbaanbegeleiding van onze allochtone respondenten lijkt globaal positief.

Tabel XVIII toont verder dat toch ook 12% van onze respondenten zegt *zeker niet* te zullen deelnemen aan loopbaanbegeleiding in de komende 5 jaar. Deze besliste “nee” kan wijzen op de aanwezigheid van dispositionele deelnamedrempels, zoals negatieve attitudes ten aanzien van loopbaanbegeleiding. Op deze dispositionele deelnamedrempels zullen we later in dit rapport (zie hoofdstuk 8) verder ingaan.

Wanneer we de antwoorden van onze allochtone respondenten vergelijken met de antwoorden uit de studie van 2004 (en de mensen die “de kans op deelname niet konden inschatten” verdelen over de antwoordopties “die kans is reëel”, “die kans is klein” en “nee, zeker niet”), zien we een eerder gelijkaardig antwoordpatroon. De deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding lijkt dus niet sterk af te hangen van de etnische afkomst. We dienen wel op te merken dat de antwoorden uit beide studies niet 100% vergelijkbaar zijn. In de eerste plaats was de marktstudie uit 2004 beperkt tot werknemers, terwijl in onze marktstudie bij allochtonen zowel werknemers als zelfstandigen bevraagd zijn. Verder hebben we voor de huidige studie de vraagformulering licht aangepast. Naast het weglaten van één antwoordoptie, werd ook de oorspronkelijke formulering uit 2004 (i.e. “Veronderstel dat de Vlaamse overheid de kost voor deelname volledig op zich zou nemen, zou u dan binnen dit en 5 jaar aan loopbaanbegeleiding deelnemen?”) iets vereenvoudigd. Aan de inhoud van de vraag is evenwel niets veranderd. Bovendien is de bevraging uit 2004 intussen al 5 jaar geleden. Het economische klimaat is intussen aanzienlijk veranderd. De huidige economische crisis zou de openheid van mensen naar een dienstverlening als loopbaanbegeleiding wel eens kunnen vergroten. Tot slot bestond het recht op loopbaanbegeleiding in 2004 nog niet; en dienden de respondenten dus te oordelen over een hypothetische situatie. Voor onze allochtone respondenten was de mogelijkheid om loopbaanbegeleiding te volgen heel wat reëler.

Tot slot merken we op dat respondenten bij het inschatten van de deelname-intentie mogelijk sociaal wenselijke antwoorden gegeven hebben. Sociale wenselijkheid verwijst naar de neiging van mensen om een “mooier” antwoord te geven. Respondenten geven bijvoorbeeld soms een antwoord dat een positief beeld van henzelf schept of een antwoord waarvan ze denken dat de onderzoeker het hoopt te horen. In ons geval zouden de respondenten bijvoorbeeld gedacht kunnen hebben dat we hoopten dat ze aan loopbaanbegeleiding willen deelnemen. Sociale wenselijkheid kan uiteraard zowel bij allochtone als bij autochtone werkenden spelen en er is geen reden om te veronderstellen dat het sterker speelt bij de ene groep dan bij de andere.

## 5.2 | Verschillen in deelname-intentie

We bekijken vervolgens of de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding verschilt naargelang iemands demografie, etnische achtergrond en arbeidsmarktpositie. We onderzochten dit aan de hand van independent sample t-testen (voor variabelen met 2 categorieën, zoals geslacht), ANOVA's (voor variabelen met meer dan 2 categorieën, zoals opleidingsniveau) en correlatie-analyses (voor continue variabelen, zoals betrokkenheid bij de cultuur van herkomst). Hieronder bespreken we de factoren die een significante invloed blijken te hebben op de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding (vanaf een p-waarde kleiner dan 0.05).

**Demografie.** In tegenstelling tot op de Vlaamse arbeidsmarkt in het algemeen, wordt de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding bij allochtone werkenden niet beïnvloed door scholingsgraad, leeftijd of geslacht. Met andere woorden: allochtone mannen, vrouwen, laaggeschoolden, hooggeschoolden, jongeren en ouderen schatten de kans om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding ongeveer even hoog in.

**Etnische achtergrond.** Het land van herkomst, de nationaliteit, de aard van de migratie en de duur van het verblijf in België blijken evenmin een invloed te hebben op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding.

**Arbeidsmarktpositie.** De arbeidsmarktpositie blijkt wel van tel. Zo vinden we dat arbeiders en mensen die in de industrie werken een hogere intentie uiten om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Dit heeft vermoedelijk te maken met de huidige eco-

nomische crisis. Onder de arbeiders in onze steekproef werken er heel wat in de auto-industrie, waar de jobonzekerheid momenteel groot is. Deze mensen zien loopbaanbegeleiding mogelijk als een manier om – indien nodig – hulp te krijgen bij het zoeken naar een nieuwe job.

## 5.3 | Modaliteiten van loopbaanbegeleiding

### 5.3.1 | Kostprijs

De vraag die peilde naar de deelname-intentie ging ervan uit dat deelname aan loopbaanbegeleiding gratis is. In sommige loopbaancentra is dit inderdaad het geval. Daar kunnen werkenden van allochtone afkomst gratis een begeleidingstraject volgen. Dit geldt echter niet voor alle centra. We willen daarom nagaan in welke mate de kostprijs een drempel voor deelname kan vormen.

Om hier zicht op te krijgen, legde we de respondenten de volgende stelling voor: “Ik zou niet betalen om loopbaanbegeleiding te volgen”. Tabel XIX geeft de antwoorden weer op deze vraag.

**Tabel XIX** Invloed van kostprijs (n=415)

	<b>Niet akkoord</b>	<b>Tussenin</b>	<b>Akkoord</b>
Ik zou niet betalen om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding	40,2%	18,1%	44,7%

Moeten betalen voor loopbaanbegeleiding lijkt een belangrijke drempel. Maar liefst 45% van de respondenten zou niet deelnemen als ze voor deelname zouden moeten betalen. We merken wel op dat de vraag geen specifieke kostprijs specificeert. Het is mogelijk dat wanneer de kostprijs laag blijft, dit in realiteit voor minder mensen een deelnamedrempel vormt.

Voor de mensen die de kans op deelname aan loopbaanbegeleiding in de komende 5 jaar zeer hoog inschatten, is ‘moeten betalen’ een iets minder belangrijke drempel. Toch zegt ook 33% van hen enkel te zullen deelnemen als de begeleiding gratis is. Brengen we deze betalingsbereidheid in rekening bij onze berekening van de vraag naar loopbaanbegeleiding bij allochtone werkenden, dan komen we tot een ingeschatte jaarlijkse deelname tussen de 2,6% (deelname nergens gratis) en 4% (deelna-

me overall gratis). Dit komt neer op 3800 tot 5900 allochtone deelnemers aan loopbaanbegeleiding per jaar.

We bekeken ook of ‘moeten betalen’ voor sommige allochtonen een belangrijkere deelnamedrempel is dan voor anderen. We vonden echter geen invloed van demografie (geslacht, opleiding, leeftijd), etnische afkomst (nationaliteit, land van herkomst, graad van migratie, betrokkenheid bij cultuur van herkomst, kennis van het Nederlands) of arbeidsmarktpositie (contract, statuut, grootte organisatie en sector). Kostprijs lijkt dus een heel generieke drempel.

### 5.3.2 | Taal

Een tweede modaliteit die we onder de loep nemen, is de taal. Wettelijk gezien dient loopbaanbegeleiding immers in het Nederlands te verlopen. Voor migranten die het Nederlands minder goed beheersen, zou dit wel eens een belangrijke drempel kunnen vormen. We lieten de respondenten daarom ook een stelling beoordelen die hiernaar peilde, namelijk “Als de loopbaanbegeleider enkel Nederlands spreekt, zou ik niet deelnemen”. De antwoorden op deze stellingen staan weergegeven in onderstaande tabel.

**Tabel XX** Invloed van taal (n=415)

	<b>Niet akkoord</b>	<b>Tussenin</b>	<b>Akkoord</b>
Als de loopbaanbegeleider enkel Nederlands spreekt, zou ik niet deelnemen	81,5%	5,5%	13,0%

Taal lijkt op het eerste zicht een minder belangrijke drempel. Ongeveer 13% zegt niet deel te zullen nemen aan loopbaanbegeleiding als de loopbaanbegeleider enkel Nederlands spreekt. Wanneer we kijken naar de respondenten die hun deelnamekans als zeer hoog inschatten, dan blijkt dit aandeel hoger te liggen, namelijk 17%. Een belangrijk aandeel potentiële deelnemers – mensen met een behoefte om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding – riskeert dus niet bereikt te worden wanneer de begeleiding in het Nederlands moet gebeuren. Brengen we deze invloed van taal in rekening

bij onze vraagprognose, dan komen we op een geschatte jaarlijkse deelname van 2,2% (i.e. 3200) tot 3,3% (i.e. 4800) allochtone werkenden in loopbaanbegeleiding<sup>9</sup>.

Taal blijkt vooral een drempel voor laaggeschoolden, ouderen, personen die zelf naar België migreerden en allochtonen die het Nederlands niet zo machtig zijn. Deze groep mensen vormen vermoedelijk de grootste “kansen”groep onder de allochtone werkenden op de Vlaamse arbeidsmarkt; met andere woorden: zij ervaren vermoedelijk de meeste drempels voor duurzaam werk. Ook het land van herkomst speelt een rol. Voor migranten uit Turkije en Marokko blijkt taal een minder sterke drempel. Zij beheersen het Nederlands dan ook gemiddeld beter dan migranten uit andere landen.

### 5.3.3 | De loopbaanbegeleider

We vroegen de respondenten vervolgens of ze een voorkeur hebben voor het geslacht of de etnische achtergrond van de loopbaanbegeleider. De grote meerderheid blijkt geen voorkeur te hebben, noch voor het geslacht (87%), noch voor de etnische achtergrond (89%). Verder zou 11% het liefst begeleid worden door een vrouw en 2% door een man. 9% geeft de voorkeur aan een Vlaamse loopbaanbegeleider en 3% aan een loopbaanbegeleider met dezelfde etnische origine.

Vrouwen en mannen geven even zelden een voorkeur op voor het geslacht van de loopbaanbegeleider. Wanneer vrouwen een voorkeur opgeven, prefereren zij wel vaker een vrouwelijke begeleider.

De etnische afkomst van de loopbaanbegeleider is vooral voor middengeschoolden onbelangrijk. Vreemd genoeg oefenen nationaliteit, land van herkomst of kenmerken van de migratie geen invloed uit op het feit of men op dit vlak een voorkeur heeft of niet.

---

<sup>9</sup> De ondergrens gaat uit van de situatie dat loopbaanbegeleiding overal betalend is, en de bovengrens van een generiek gratis aanbod.

#### 5.3.4 | Bekendheid met loopbaanbegeleiding

Tot slot bekijken we de invloed van de bekendheid met loopbaanbegeleiding. De inschatting van de vraag naar loopbaanbegeleiding die we hierboven gemaakt hebben, gaat immers uit van 'geïnformeerde' respondenten. Iedere respondent kreeg eerst een uitgebreide uitleg over wat loopbaanbegeleiding wel en niet inhoudt. We mogen er echter niet van uit gaan dat de allochtone werkenden op de arbeidsmarkt in dezelfde mate vertrouwd zijn met het concept loopbaanbegeleiding of zelfs op de hoogte zijn dat de dienstverlening bestaat. Daarom staan we hier ook stil bij de bekendheid met loopbaanbegeleiding.

Vlak na de uitleg over loopbaanbegeleiding, vroegen we de respondenten of ze al van deze dienstverlening gehoord hadden. In totaal beantwoordde 34% van de respondenten deze vraag positief. Dit is een hoog percentage. Dat kan deels verklaard worden door de bevragingwijzen. Loopbaanbegeleiding blijkt immers vooral gekend bij respondenten die face-to-face bevraagd werden (48%) en bij mensen die de enquête via het internet invulden (49%). Van hen werken er heel wat in de quartaire sector, o.a. bij de VDAB en bij de Vlaamse overheid. Wie in deze sectoren werkzaam is, is vaak beter op de hoogte van de Vlaamse wetgeving inzake werk. Maar ook als we enkel kijken naar de respondenten van de telefonische bevraging blijft het aandeel dat zegt loopbaanbegeleiding te kennen, behoorlijk hoog, namelijk 29%. We vermoeden dat ook dit een overschatting blijft van de feitelijke bekendheid van loopbaanbegeleiding, mede omwille van de erg open aard van de vraagstelling. Het is een vraag naar vertrouwdheid met het concept 'loopbaanbegeleiding' en niet naar specifieke kennis van initiatieven op het vlak van externe loopbaanbegeleiding (bv. waar kan je het volgen, hoeveel kost het, wat gebeurt er inhoudelijk). Bovendien werd de 'kennis' op geen enkele wijze gecontroleerd. Verder blijft het - ondanks de uitleg die de respondenten over loopbaanbegeleiding kregen - mogelijk dat een aantal van hen de dienstverlening verwart met verwante praktijken, zoals trajectbegeleiding of loopbaanadvies.

Hoe dan ook, als we uitgaan van een bekendheid van loopbaanbegeleiding bij 34% van de allochtone werkenden en we brengen deze bekendheid in rekening in onze vraagprognose, dan daalt de waarschijnlijke deelname van allochtone werkenden in

loopbaanbegeleiding tot 0,7 á 1,1% per jaar. Dit komt neer op 1100 tot 1600 deelnemers van allochtone origine in loopbaanbegeleiding. Vergelijken we deze aantallen met onze vorige schatting, dan blijkt dat de onbekendheid van loopbaanbegeleiding de vraag aanzienlijk inperkt. Willen we de deelname van allochtone werkenden in loopbaanbegeleiding vergroten, lijkt het dus essentieel om de bekendheid van de dienstverlening bij deze doelgroep te vergroten.

**Demografie.** Net als in de marktstudie uit 2004 bij Vlaamse werkenden in het algemeen, vinden we ook hier dat laaggeschoolden relatief minder vertrouwd zijn met het concept ‘loopbaanbegeleiding’. Leeftijd en geslacht blijken geen invloed te hebben.

**Etnische achtergrond.** Migranten van de tweede en derde generatie, allochtonen met de Belgische nationaliteit en individuen die goed Nederlands spreken, geven significant vaker aan dat ze loopbaanbegeleiding kennen. Het is niet onlogisch dat zij – mede door de betere talenkennis en de meer gevorderde integratie – meer op de hoogte zijn van hun rechten in Vlaanderen.

**Arbeidsmarktpositie.** Tot slot blijken arbeiders minder vaak op de hoogte te zijn van het bestaan van loopbaanbegeleiding, terwijl wie werkt in de quartaire sector dit vaker is.

## 5.4 | Drempels bij wie loopbaanbegeleiding kent

Aan de mensen die zeiden loopbaanbegeleiding te kennen, vroegen we of ze al hadden deelgenomen en indien niet, waarom niet. Met deze laatste vraag wouden we meer zicht krijgen op deelnamedrempels.

Van de 154 respondenten die loopbaanbegeleiding zeiden te kennen, hadden er 34 al loopbaanbegeleiding gevolgd. Met andere woorden: al 8% van onze allochtone respondenten heeft deelgenomen aan loopbaanbegeleiding. Dit aandeel ligt een stuk hoger dan op de Vlaamse arbeidsmarkt, waar ongeveer 0,4% van de werkende al-

lochtonen al loopbaanbegeleiding volgde<sup>10</sup>. Dit hoge aandeel is opnieuw gelinkt aan de bevragingwijze. Zo werden een (beperkt) aantal face-to-face bevragingen gedaan bij ex-deelnemers aan loopbaanbegeleiding.

Van de respondenten die loopbaanbegeleiding kenden maar er nog niet aan hadden deelgenomen, zei 59% dat dat dit kwam omdat ze nog geen loopbaanvragen hadden gehad. De voornaamste reden om niet deel te nemen aan loopbaanbegeleiding lijkt dus eenvoudigweg: er geen nood aan hebben. Toch spelen ook situationele (bv. gebrek aan tijd), informationele (bv. gebrek aan informatie) en dispositionele drempels (bv. negatieve houding ten aanzien van loopbaanbegeleiding) een rol. Zo zei 11% dat ze nog niet deelnamen omdat de tijd ervoor hen ontbrak. Eveneens 11% geloofde niet dat loopbaanbegeleiding nuttig kon zijn voor hen. Dit getuigt van een negatieve houding ten aanzien van loopbaanbegeleiding. Verder gaf 4% aan dat ze niet deelnamen omdat ze niet wisten waar je loopbaanbegeleiding kan volgen. Al bij al lijken onze allochtone respondenten dus vooral te verwijzen naar factoren op individueel vlak (e.g. geen behoefte, negatieve houding) als verklaring waarom ze (nog) niet aan loopbaanbegeleiding deelnamen. Factoren gerelateerd aan de loopbaanbegeleiding spelen ook, maar in minder sterke mate.

## 5.5 | Conclusie

De bevindingen van dit hoofdstuk suggereren dat allochtone werkenden openstaan voor bedrijfsexterne loopbaanbegeleiding. Bijna 20% van onze respondenten schatte de kans op deelname aan loopbaanbegeleiding binnen dit en 5 jaar als zeer groot in. Dit is behoorlijk hoog aandeel. Het is bovendien van gelijke grootte-orde als het aandeel Vlaamse werknemers dat de kans op deelname als zeer groot inschatte in de marktstudie van 2004 (Verbruggen et al., 2005). Allochtone werkenden lijken dus niet minder open te staan voor loopbaanbegeleiding dan de gemiddelde Vlaamse werknemer. Er is dus nog heel wat marge om de instroom van deze kansengroep in loopbaanbegeleiding te verhogen. We moeten wel opmerken dat de antwoorden uit onze

---

<sup>10</sup> We gaan hier uit van een totaal van 148.000 werkende allochtonen; en van het aantal allochtone werkenden dat tussen januari 2005 en februari 2009 aan loopbaanbegeleiding deel-

marktstudie en de marktstudie uit 2004 niet 100% vergelijkbaar zijn. Onder andere het gewijzigde economische klimaat zou het antwoordpatroon beïnvloed kunnen hebben.

Specifieke kenmerken van de loopbaanbegeleiding zouden voor allochtone werknemers een belangrijke drempel voor deelname kunnen betekenen. Wanneer deelname aan loopbaanbegeleiding niet gratis is, wordt de waarschijnlijke deelname ingeperkt met één derde en als de begeleiding in het Nederlands moet verlopen, zullen nog eens één op vijf niet deelnemen.

Verder speelt de onbekendheid van loopbaanbegeleiding een belangrijke rol. Ongeveer 66% van onze respondenten zei loopbaanbegeleiding *niet* te kennen. Wie niet op de hoogte is van het bestaan van loopbaanbegeleiding, zal er uiteraard ook niet gauw aan deelnemen. Door de bekendheid van loopbaanbegeleiding te vergroten, zou de feitelijke deelname van allochtone werknemers aan loopbaanbegeleiding wel eens sterk kunnen stijgen.

Niet enkel factoren gerelateerd aan loopbaanbegeleiding, kunnen de deelname en deelname-intentie beïnvloeden. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk, zagen we dat ook individuele factoren een rol spelen. In de volgende hoofdstukken gaan we hier dieper op in. In hoofdstukken 6 en 7 bekijken we welke *loopbaanproblemen* onze respondenten ervaren. Dit kan meer inzicht geven in hun behoefte aan loopbaanhulp. Hoofdstuk 8 gaat in op mogelijke dispositionele deelnamedrempels. Het gaat om specifieke attitudes die maken dat mensen minder snel de stap naar loopbaanbegeleiding gaan zetten. In hoofdstuk 9 bekijken we tot slot andere vormen van loopbaanhulp waarover allochtone werknemers beschikken. Dit zou hun behoefte aan externe loopbaanbegeleiding kunnen verminderen.



## Hoofdstuk 6

### Werkbaarheidsproblemen

#### 6.1 | Inleiding

Een eerste individuele factor die we onder de loep nemen, is de werkbaarheid van de job. Een job hebben is immers slechts één ding. Het is ook belangrijk dat je van werken niet overspannen of ziek wordt, dat je in je job je capaciteiten kan gebruiken, dat er naast werken ook ruimte is voor je gezin, vrienden, etc. Wanneer werken het welzijn en het welbevinden van de werknemer bedreigen, spreken we van een werkbaarheidsprobleem. Knelpunten op het vlak van ‘werkbaar werk’ blijven bovendien niet zonder gevolgen. Werkbaarheidsproblemen vormen een ernstig risico voor de gezondheid van de betrokken werknemers en voor hun functioneren in de onderneming (meer werkverzuim en verloop) en op de arbeidsmarkt (verlaagde haalbaarheid pensioenleeftijd) (Bourdeaud’hui et al., 2004). Het is dus in het belang van de werknemer, de werkgever én de maatschappij dat werkbaarheidsproblemen worden (h)erkend en aangepakt.

Dat er zich op het vlak van werkbaarheid problemen voordoen in Vlaanderen, werd recent aangetoond door de SERV-STV (Bourdeaud’hui et al., 2004; 2008). Zij kwamen in hun onderzoek naar de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen tot de vaststelling dat bijna de helft van de Vlaamse werknemers kampt met één of meerdere werkbaarheidsproblemen. Het onderzoek van de SERV-STV maakt echter geen onderscheid tussen allochtone en autochtone Vlamingen. We weten bijgevolg niet of allochtone werkenden een groter risico lopen om in een job met lage werkbaarheid terecht te komen.

In dit hoofdstuk zullen we nagaan hoe het gesteld is met de werkbaarheid van de jobs van onze allochtone respondenten. We bekijken bovendien of werkbaarheidsproble-

men bij allochtone werkenden – net als bij de Vlaamse werknemers in het algemeen – een behoefte aan loopbaanbegeleiding creëren.

## 6.2 | Werkbaarheid gemeten

Werkbaarheid is een concept dat vele ladingen dekt en vele labels krijgt opgeplakt. In wezen slaat het begrip op niets meer of niets anders dan ‘kwaliteit van de arbeid’ of ‘welzijn in het werk’. Conceptueel moet de term beschouwd worden als een koepelbegrip: werkbaarheid kan zowel slaan op verschillende belastende aspecten van de arbeidssituatie (zoals weinig taakvariatie), als op de vele mogelijke gevolgen daarvan voor de werknemer (bijvoorbeeld stress en conflicten tussen werk en privé) (Van Ruysseveldt et al., 2002). De oorzaken worden ook wel de ‘werkbaarheidsrisico’s’ genoemd. Het geheel van gevolgen duidt men aan met de term ‘werkbaarheidsgevolgen’ (Van Ruysseveldt et al., 2002).

In dit onderzoek bekijken we 2 werkbaarheidsrisico’s (overkwalificatie en loopbaan-discriminatie) en 2 werkbaarheidsgevolgen (psychische vermoeidheid en conflict tussen werk en privé-leven). Deze 4 indicatoren werden als volgt gedefinieerd en gemeten:

- i. Overkwalificatie houdt in dat iemand niet al zijn of haar capaciteiten kan gebruiken in de job. Dit werkbaarheidsrisico werd gemeten a.h.v. 4 stellingen van Johnson en Johnson (1996).
- ii. Discriminatie in loopbaankansen slaat op het feit dat iemand omwille van nationaliteit of etnische afkomst minder kansen krijgt in de job of loopbaan. Om discriminatie in loopbaankansen te meten, gebruikten we 2 vragen van Bhui et al. (2005) en 1 vraag van Vandevenne en Lenaerts (2007).
- iii. Psychische vermoeidheid sluit nauw aan bij stress en houdt in dat iemand behoorlijk wat tijd nodig heeft om te recupereren van het werk. We hebben psychische vermoeidheid gemeten a.h.v. 5 stellingen uit de werkbaarheidsmonitor (Bourdeaud’hui et al., 2004).

- iv. Werk-familie conflict verwijst naar een negatieve invloed van werken op het privé-leven. Om dit te meten, gebruikten we 4 stellingen van Gutek, Searle en Klepa (1991).

Bij de vragen rond discriminatie (ii) en psychische vermoeidheid (iii) dienden de respondenten telkens te antwoorden met ja of nee. Bij de twee andere indicatoren konden ze antwoorden op een schaal van 1 (helemaal niet akkoord) tot 5 (helemaal akkoord). Voor elk van de vier werkbaarheidsindicatoren werden de antwoorden op de stellingen omgezet naar één cijfer tussen 0 en 10 dat een algemene indicatie geeft van het betreffende werkbaarheidsprobleem. Hogere cijfers wijzen daarbij op een groter werkbaarheidsprobleem, respectievelijk: méér overgekwalificeerd, vaker gediscrimineerd, meer psychische vermoeid en een grotere werk-familie conflict.

De laatste twee indicatoren (i.e. de werkbaarheidsgevolgen) werden ook gemeten in de marktstudie naar de vraag naar loopbaanbegeleiding in 2004. Voor deze indicatoren kunnen we dus de vergelijking maken met het Vlaamse gemiddelde. We merken opnieuw op dat beide bevestigingen niet 100% vergelijkbaar zijn. In de eerste plaats was de bevestiging uit 2004 bij werknemers en niet bij zelfstandigen. Wanneer we de vergelijking maken, zullen we daarom steeds de zelfstandige allochtonen uitsluiten. Op die manier wordt de vergelijking zuiverder. Ten tweede hebben we voor onze marktstudie bij allochtone werkenden ook de formulering van deze vragen licht aangepast. Omwille van potentiële taalproblemen leek het ons immers belangrijk de items zo eenvoudig mogelijk te formuleren. We hebben evenwel steeds geprobeerd de inhoud gelijk te houden.

### 6.3 | Overkwalificatie

Een eerste werkbaarheidsrisico dat we onder de loep nemen, is overkwalificatie. Het gaat om tewerkstelling in een job onder het “niveau” van het individu. Daarbij kan “niveau” slaan op het opleidingsniveau, de werkervaring of op het geheel van capaciteiten waarover iemand beschikt. Uit onderzoek in Vlaanderen blijkt dat overkwalificatie een reëel probleem vormt voor heel wat allochtonen. Zo werkt amper 3% van alle hooggeschoolde nieuwkomers in Vlaanderen (i.e. personen die recent naar

Vlaanderen migreerden) in een job die overeenkomt met hun diplomaniveau (Pang & Sarens, 2002).

Ook onder onze respondenten blijkt overkwalificatie frequent voor te komen (zie Tabel XXI). Het gemiddelde over de verschillende stellingen is 5,5/ 10. De gemiddelde respondent voelt zich met andere woorden overgekwalificeerd voor de huidige functie. Men vindt vooral dat men heel wat capaciteiten niet kan gebruiken in de huidige functie (58%) en dan men meer ervaring heeft dan nodig is om de huidige job goed uit te oefenen (52%). Bijna 40% zegt ook hoger opgeleid te zijn dan nodig voor de job.

**Tabel XXI** Overkwalificatie

	<b>Allochtone werkenden (n=±423)</b>
<b>Mate van overkwalificatie</b>	<b>5,45/10</b>
1. Ik ken en kan veel dingen die ik <b>niet</b> kan gebruiken in mijn job	<b>57.6%</b>
2. Ik heb <b>meer</b> ervaring <b>dan nodig</b> is voor mijn job	<b>52.2%</b>
3. Iemand met minder opleiding dan ik zou deze job goed kunnen uitoefenen	<b>38.1%</b>
4. Ik ben overgekwalificeerd voor mijn job	<b>43.8%</b>

Oudere werknemers (45 jaar of ouder) voelen zich vaker overgekwalificeerd. Zij hebben gemiddeld dan ook méér werkervaring, waardoor de kans op overkwalificatie vergroot. Ook eerste generatie migranten zitten vaak in jobs onder hun niveau. Mogelijk heeft dit te maken met het feit dat diploma's behaald buiten België vaak niet als gelijkwaardig beschouwd worden aan Belgische diploma's. Tot slot voelen arbeiders zich vaker overgekwalificeerd voor hun job, terwijl zelfstandigen dit minder vaak vinden. Mogelijk zetten sommige allochtone werkenden de stap naar een zelfstandige zaak precies om hun capaciteiten beter te kunnen benutten.

#### **Studie inzetbaarheid allochtonen – kwalitatief luik**

Ook uit de 23 interviews die uitgevoerd werden voor de studie naar de inzetbaarheid van allochtonen, blijkt dat overkwalificatie frequent voorkomt. Heel wat geïnterviewden werken in jobs waarvoor geen specifieke kennis vereist is (bv. schoonmaker, klusjesman, inpakker, tuinier), zelfs al hebben ze een diploma hoger onderwijs of volgden ze een opleiding in een specifiek domein. We merken wel op dat heel wat geïnterviewden eerste generatie migranten zijn met nog niet zoveel werk-

ervaring in België. Tijdens de eerste werkjaren in een vreemd land is de kans op overkwalificatie vermoedelijk groter.

Eén van de oorzaken van de overkwalificatie blijkt inderdaad te liggen in het feit dat sommige diploma's behaald in het buitenland niet erkend worden in België of hier gewoonweg minder waard zijn. Dit laatste is bijvoorbeeld het geval met diploma's zoals rechten of boekhouden. Ook de combinatie met gebrekkig Nederlands kan sommige diploma's devalueren. Dit kan geïllustreerd worden met het verhaal van de 44-jarige Aleksey. Aleksey studeerde in zijn geboorteland Rusland voor pedagogie en werkte er ook jaren als pedagoog. Sinds zijn migratie naar België in 2000 heeft hij gewerkt als klusjesman bij het OCMW en als tuinier voor de groendienst van de gemeente. Aleksey vertelt:

*Ik zal nooit leraar pedagogie kunnen worden omdat ik de Nederlandse taal nooit heel goed zal kunnen. Om leraar te zijn, moet je goed Nederlands kunnen. Maar op mijn leeftijd is het ongelooflijk moeilijk.*

Tot slot zijn sommige diploma's in waarde verminderd door de verplichte periode van inactiviteit die vele migranten doormaken. Wanneer men in België aankomt, dient men vaak meerdere jaren te wachten op een verblijfs- en/ of werkvergunning. Zolang die papieren niet in orde zijn, kan men niet (legaal) aan de slag. Dit brengt echter een automatische devaluatie van heel wat kennis met zich mee. Dit was bijvoorbeeld het geval bij Hassane, een Marokkaan van 40 jaar die in 1993 naar België migreerde. Het duurde tot 2000 voor zijn papieren in orde waren. Toen hij in 2000 eindelijk op een legale manier werk kon zoeken, waren zijn studies informatica uit de jaren '90 (o.a. MS DOS in Basic) niets meer waard. Hassane vond achtereenvolgens werk als arbeider bij het OCMW, als vuilnisman bij de stad, als chauffeur van kleine bestelwagens en als vrachtwagenchauffeur.

Bij het lezen van de interviews valt op dat de meeste respondenten die overgekwalificeerd zijn voor hun job, dit niet als problematisch ervaren. Werk hebben lijkt voor velen belangrijker dan de kwaliteit van de job. Dit geldt vooral voor mensen die nog niet zo lang in België aan de slag zijn. Vermoedelijk speelt de lange periode van verplichte inactiviteit hier een rol. Wanneer men na jaren eindelijk de mogelijkheid heeft om te gaan werken, wil men vooral snel terug " bezig zijn", geld verdienen en

werkervaring opdoen. De kwaliteit van de job is dan minder belangrijk of iets “voor later”. Dit is onder andere het geval bij de 47-jarige Asylbek uit Kazachstan. Hij studeerde elektromechanica in zijn thuisland (niveau hogeschool korte type). In 2000 migreerde hij naar België en het duurde tot 2007 voor al zijn vergunningen in orde waren. Na bijna 8 jaar inactiviteit wou hij vooral werken – zonder meer. Hij ging aan de slag als magazijnier (opvolgende interimjobs). In zijn huidige job kan hij zijn studie elektromechanica niet gebruiken. Hoewel hij uiteindelijk graag een job in zijn domein zou vinden, is dit momenteel geen prioriteit:

*Misschien ik krijgen 5 jaar en dan ik zoek een job naar mijn diploma. Momenteel geen tijd want ik moet werken. Daarom ik beginnen magazijnier. Normaal graag elektronica.*

## 6.4 | Discriminatie

Een tweede werkbaarheidsrisico waar we naar peilden in de marktstudie, is discriminatie in loopbaankansen. We vroegen de respondenten of ze zich in hun job soms extra moeten bewijzen omwille van hun achtergrond en of ze ooit het gevoel hadden gehad dat ze bij aanwervings- of promotiebeslissingen werden gediscrimineerd omwille van hun afkomst. De antwoorden op deze vragen zijn te vinden in Tabel XXII.

De discriminatie in loopbaankansen lijkt op het eerste zicht mee te vallen bij onze respondenten. De gemiddelde score is slechts 3,2/ 10. Wanneer we kijken naar de antwoorden op de afzonderlijke vragen, dan klinkt het verhaal enigszins anders. Maar liefst 42% van de respondenten geeft aan af en toe het gevoel te hebben zich in de huidige job extra te moeten bewijzen omwille van hun etnische afkomst. Verder meent 33% van de respondenten dat hen ooit een job werd geweigerd omwille van hun achtergrond en 20% denkt ook ooit gediscrimineerd te zijn bij promotiebeslissingen. Deze percentages liggen behoorlijk hoog. Allochtone werkenden lijken dus wel degelijk geconfronteerd te worden met discriminatie in hun loopbaan. Vooral mannen, hooggeschoolden, eerste generatie migranten en allochtonen voor wie de etnische afkomst erg belangrijk is, voelen zich vaak gediscrimineerd.

Tabel XXII Discriminatie in loopbaankansen

	Allochtone werkenden (n=1423)
<b><i>Gepercipieerde discriminatie</i></b>	<b>3,15/10</b>
1. Hebt u soms in uw job het gevoel dat u zich extra moet bewijzen omwille van uw nationaliteit of afkomst?	<b>42,0%</b>
2. Werd u ooit een job geweigerd omwille van uw nationaliteit of afkomst?	<b>32,5%</b>
3. Bent u bij promotiebeslissingen ooit oneerlijk behandeld geweest omwille van uw nationaliteit of afkomst?	<b>20,1%</b>

### Studie inzetbaarheid allochtonen – kwalitatief luik

Het aantal gevallen van loopbaandiscriminatie in de 23 interviews die werden uitgevoerd voor de inzetbaarheidsstudie, bleek vrij beperkt.

Promotiediscriminatie kwam niet voor in de interviews. Dit heeft mogelijk te maken met het feit dat de meeste geïnterviewden nog niet zoveel loopbaanervaring hadden in België. Bovendien werken velen in jobs waarvoor geen specifieke kwalificaties vereist zijn. In zulke jobs zijn er vaak minder promotiekansen, waardoor promotiediscriminatie ook minder kan voorkomen.

Enkele respondenten gaven aan dat ze ooit aanwervingsdiscriminatie hadden ervaren. Dit was bijvoorbeeld het geval bij Fatima, een 24-jarige Marokkaanse die in België geboren en opgegroeid is, en bij Nadeja, een Russische HRM-consultant. Beide vrouwen gaven aan dat ze al meermaals bij sollicitaties weerstand hadden gevoeld omwille van hun etnische achtergrond. Fatima ervaarde in sollicitatiegesprekken bovendien soms stereotypering. Zo liet een potentiële werkgever in het sollicitatiegesprek doorschijnen dat hij vond dat het haar eigen schuld was dat ze al enkele maanden werkloos was omdat ze – als allochtone vrouw – geen interimjobs had aangenomen. Dit wijst op een overtuiging bij deze werkgever dat allochtonen zich tevreden zouden moeten stellen met een bepaald type jobs. Dit kwam op Fatima erg denigrerend over. Fatima's verhaal toont ook aan dat kennis van de Vlaamse taal en gewoonten meespeelt in de perceptie van discriminatie. Bepaalde woorden en taalnuances die wijzen op vooroordelen zullen bij een mindere kennis van de Vlaamse cultuur en taal vermoedelijk niet als discriminatie worden ervaren. Dit is in overeenstemming

met de visie van Essed (1991) op racisme. Volgens Essed (1991) zullen migranten die nog niet zo lang in België verblijven, het racistisch karakter van sommige situaties minder snel herkennen en daardoor ook minder snel spreken van discriminatie of racisme.

Verder doet ook het verhaal van de 23-jarige Rus Selmourzaev aanwervingsdiscriminatie vermoeden. Selmourzaev vertelde dat hij bij een bepaalde organisatie ging solliciteren, maar de job niet kreeg. Hij besloot nog eens te proberen samen met een Belgische assistent (vermoedelijk een VDAB-consulent). Die tweede keer kreeg hij de job wel. Het is in dit geval niet duidelijk of de initiële weigering gebeurde op basis van de etnische achtergrond van Selmourzaev. Wel suggereert het feit dat Selmourzaev de tweede keer wel werd aangenomen, dat de initiële weigering niet volledig op basis van objectieve criteria gebeurde. Verder toont het verhaal van Selmourzaev aan dat aanhouding en Belgische contacten belangrijk kunnen zijn om een initieel negatieve houding om te buigen.

Een ander voorbeeld van mogelijke discriminatie in loopbaankansen vinden we bij Ngunda, een 37-jarige Congolees. Ngunda vertelt:

*Ik ga daar werken. Ik heb ploegchef gezegd ik wil overuur, 2 uur meer werken voor woensdag, ik moet papieren in gemeente binnendoen. En zeggen: geen probleem. Dan heb ik 2 uur overgewerkt. En dan woensdag moet ik normaal een beetje vroeger stoppen, 12 uur, omdat ik heb afspraak in gemeente om 2 uur. 11 uur ik ga naar patron. Ik ga tegen chef zeggen: ik moet vandaag vroeger vertrekken omdat ik heb afspraken. Hij zegt: dat is mijn probleem, moet before zeggen. Ik zeg, nee, vandaag moet ik vroeger vertrekken. Om 12 uur en ik weg en dan baas heeft mij brief gestuurd, he. Jij stoppen met werken.*

Ngunda werd ontslagen omdat hij op een bepaalde dag vroeger moest stoppen om naar het gemeentehuis te gaan. Hij had dit op voorhand laten weten en de uren al ingehaald. Er lijkt dus geen gegronde reden voor zijn ontslag. Het is uiteraard mogelijk dat de ploegbaas Ngunda verkeerd begrepen had (zijn Nederlands is immers niet zo vloeiend); of dat er zich in het verleden gelijkaardige incidenten hadden voorgedaan die maakten dat dit voor de ploegbaas de druppel was die de emmer deed overlopen. Indien Ngunda echter inderdaad zonder gegronde reden ontslagen werd, wijst dit op misbruik door de ploegbaas. Ngunda bevond zich door zijn allochtone afkomst in een zwakkere positie. Hij kende de Vlaamse wetten en gebruiken niet (kan dit zomaar?)

en wist evenmin of hij dit ergens kon aankaarten. Mogelijk rekende de ploegbaas op Ngunda's gebrekkige kennis om met dit ontslag weg te komen. De kans is eveneens reëel dat de ploegbaas een Vlaamse arbeider niet op dezelfde manier ontslagen zou hebben. We vermoeden daarom dat het hier inderdaad om een geval van loopbaan-discriminatie gaat. Het werd ook zo aanvoeld door Ngunda.

We vonden verder ook 1 geval van positieve discriminatie. Zo had de 25 jarige Ira-neese Fatemah (sinds haar 5<sup>de</sup> in België) het gevoel dat haar allochtone afkomst haar kans op aanwerving meermaals had vergroot:

*Langs de ene kant was dat ook wel een troef, dat moet ik nu wel zeggen, want ja, ge hebt positieve discriminatie, he. Dat speelde wel een rol, zeker in grote bedrijven. [...] Die moeten altijd een bepaald percent aan allochtonen binnen halen, dus die zagen daar, he, zowieso [naam vroegere werkgever] zagen daar een enorme kans euh. En in kleine organisaties, [naam huidig bedrijf], wij zijn nu ook bezig om zo wat internationaal uit te breiden, om toch iemand te hebben die een ander gezicht heeft.*

We merken nog op dat we ons in deze analyse gefocust hebben op discriminatie in loopbaankansen (aanwerving, jobbehoud en promotie). Allochtone werkenden kunnen ook met heel wat andere vormen van discriminatie op de werkvloer geconfronteerd worden. Denk bijvoorbeeld aan pesterijen, racistische opmerkingen, oneerlijke behandeling door collega's, etc.

## 6.5 | Psychische vermoeidheid

Vervolgens bekijken we het werkbaarheidsgevolg 'psychische vermoeidheid'. Het gaat om de behoefte aan recuperatietijd na het werk. Zoals we eerder zeiden, hebben we dit gemeten aan de hand van 5 stellingen die de respondenten moesten beantwoorden met ja of nee. Van deze 5 stellingen berekenden we een gemiddelde score op 10, om een algemeen beeld te krijgen van de psychische vermoeidheid van de respondenten. Tabel XXIII geeft deze gemiddelde score (score tussen 0 en 10) en de antwoorden op de afzonderlijke stellingen weer. In de derde kolom staan tevens de antwoorden uit de marktstudie van 2004 weergegeven. Op die manier kunnen we de psychische vermoeidheid van allochtone werkenden vergelijken met de situatie van de gemiddelde Vlaamse werknemer.

We zien een gemiddeld lage score op psychische vermoeidheid (3,2/ 10). Dit toont aan dat het op zich niet zo slecht gesteld is met het stressniveau bij allochtone werkers. Wel ligt het gemiddelde bij onze allochtone respondenten iets hoger dan het Vlaamse gemiddelde. Allochtone werkers lijken dus iets meer stress te ervaren dan autochtone Vlamingen. Kijken we naar de afzonderlijke items dan blijken de allochtone respondenten vooral behoefte te hebben aan recuperatietijd onmiddellijk na het werk. Zo duurt het voor bijna 40% van onze allochtone respondenten gemiddeld meer dan een uur voor ze zich terug goed voelen na het werk en 35%voelt zich na het werk vaak te moe om nog iets anders te doen.

**Tabel XXIII** Psychische vermoeidheid

	<b>Allochtone werkers (n=±400)</b>	<b>Vlaamse werknemers (n=±957)<sup>(a)</sup></b>
<b><i>Psychische vermoeidheid</i></b>	<b>3,21/10</b>	<b>&gt; 2,57/10**</b>
1. Na het werk ben ik vaak te moe om nog iets anders te doen	<b>35,2%</b>	<b>&gt; 26,2%**</b>
2. Ik voel me uitgeput na het werk	<b>31,6%</b>	33,3%
3. Het duurt meestal meer dan een uur voor ik me terug goed voel na mijn werk	<b>39,3%</b>	<b>&gt; 27,8%***</b>
4. Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust	<b>27,8%</b>	<b>&gt; 21,3%*</b>
5. Als ik na mijn werk thuis kom, vind ik het moeilijk om belangstelling te tonen voor andere mensen	<b>24,5%</b>	20,3%

\* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

<sup>(a)</sup> BRON: Marktstudie naar de vraag naar loopbaanbegeleiding in Vlaanderen (Verbruggen et al., 2005)

Onder onze allochtone respondenten blijken vrouwen, laaggeschoolden en arbeiders significant meer psychisch vermoeid te zijn. Dit is niet het geval op de Vlaamse arbeidsmarkt in het algemeen; daar hebben geslacht, opleidingsniveau en statuut geen invloed op de psychische vermoeidheid. Ook mensen werkzaam in een kmo ervaren meer psychische vermoeidheid. Wie werkt in een kmo dient vaak meerdere taken en verantwoordelijkheden te combineren, wat het stressniveau kan verhogen.

Verder speelt ook de kennis van het Nederlands een rol. Voor mensen die het Nederlands niet zo goed beheersen, blijkt werken meer psychisch vermoeiend te zijn. Het omgaan met een “vreemde” taal verhoogt vermoedelijk het stressniveau. We vonden tot slot dat ook migranten van Turkse afkomst méér psychische vermoeidheid ervaren. Dit blijkt niet te maken te hebben met verschillen in geslacht, opleidingsniveau, kennis van het Nederlands of de arbeidsmarktpositie.

**Studie inzetbaarheid allochtonen – kwalitatief luik**

In de interviews met de 23 allochtone werkenden werd minder ingegaan op werkbaarheidsgevolgen. Dit kwam mede door de taalproblemen. De meeste respondenten konden zich niet zo gemakkelijk uitdrukken in het Nederlands en dit kwam extra tot uiting wanneer het ging over belevingsaspecten. Toch blijkt ook uit de interviews dat psychische vermoeidheid speelt bij allochtone werkenden. Een aantal respondenten lieten tijdens het interview vallen dat ze zich soms moe voelen door het werk. Moeheid door het werk was voor enkelen ook de reden om momenteel geen verdere opleiding te volgen. Er werd in de interviews evenwel niet dieper ingegaan op de oorzaken of gevolgen van die vermoeidheid.

**6.6 | Werk-familieconflict**

Tot slot bekijken we of onze respondenten moeilijkheden ervaren om werk en privé-leven met elkaar te combineren. Uit Tabel XXIV blijkt dat het gemiddelde werk-familie conflict meevalt bij onze respondenten. Het is bovendien niet significant verschillend van dat van de gemiddelde Vlaamse werknemer. Op twee items scoren allochtone werkenden wel iets hoger dan het Vlaamse gemiddelde, namelijk op de stellingen: “Na het werk ben ik te moe om de dingen te doen die ik zou willen doen” en “Mijn vrienden en familie vinden dat ik thuis te veel met mijn werk bezig ben”.

Tabel XXIV Werk-familieconflict

	Allochtone wer- kenden (n=±423)	Vlaamse werkne- mers (n=±957) <sup>(a)</sup>
<b>Werk-familie conflict</b>	<b>3,52/10</b>	3,26/10
1. Na het werk ben ik te moe om de dingen te doen die ik zou willen doen	<b>3,81/10</b>	> 3,27/10**
2. Ik heb op mijn werk zoveel te doen dat ik minder tijd heb voor mijn persoonlijke interesses	<b>2,55/10</b>	3,58/10
3. Mijn familie en vrienden vinden dat ik thuis te veel met mijn werk bezig ben	<b>3,31/10</b>	> 2,52/10***
4. Ik heb op mijn werk zoveel te doen dat ik minder tijd heb voor mijn familie en vrienden	<b>3,37/10</b>	3,67/10

\* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

<sup>(a)</sup> BRON: Marktstudie naar de vraag naar loopbaanbegeleiding in Vlaanderen (Verbruggen et al., 2005)

Mannen en vrouwen scoren erg gelijkaardig op werk-familieconflict. Wel blijken leeftijd en het hebben van kinderen een rol te spelen. Wie tussen de 35 en de 44 jaar oud is en wie inwonende kinderen heeft, ervaart vaker een conflict tussen werk en familie. Dit geldt bovendien zowel voor allochtone werkenden als op de Vlaamse arbeidsmarkt in het algemeen.

Wat scholingsgraad betreft, zien we een verschillende invloed bij onze respondenten vergeleken met de Vlaamse arbeidsmarkt. Bij allochtone werkenden blijken vooral laaggeschoolden een conflict te ervaren tussen werk en privé, terwijl werk-privéconflicten op de Vlaamse arbeidsmarkt net een probleem van hooggeschoolden is. Mogelijk is de aard van het conflict verschillend. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat laaggeschoolde allochtonen meer in jobs met wisselende werkuren terecht komen (bv. nachtshifts), en daardoor moeilijkheden ervaren om werk en privé te combineren; terwijl hooggeschoolde autochonen vooral een conflict ervaren omdat ze werk mee naar huis nemen.

Ook het arbeidsstatuut blijkt bepalend. Zo vonden we dat zelfstandigen gemiddeld meer werk-privé conflicten ervaren. Zelfstandigen lijken dus minder makkelijk werk en privé te kunnen scheiden. Tot slot blijkt opnieuw de kennis van het Nederlands van invloed te hebben. Hoe minder goed men Nederlands spreekt, des te groter het werk-privé conflict. Wie het Nederlands niet zo goed beheerst, moet zich vermoedelijk meer concentreren op het werk, waardoor men mogelijk minder energie overhoudt voor de eigen familie.

### Studie inzetbaarheid allochtonen – kwalitatief luik

Zoals we hierboven aangaven, werd in de 23 interviews minder ingegaan op werkbaarheidsgevolgen. Dit kan mogelijk mee verklaren waarom conflicten tussen werk en privé amper blijken uit de interviews. Slechts twee respondenten verwijzen naar een dergelijk conflict. Zo geeft Jamal, een 35-jarige vader van 3 kinderen, aan dat hij zijn vroegere job als zelfstandige heeft stopgezet omwille van een werk-privé conflict. Hij bracht zoveel tijd door in zijn eigen zaak dat hij amper tijd overhield om met zijn kinderen bezig te zijn. Verder kloeg ook de 47-jarige Rus Asylbek over een conflict tussen werk en privé. Asylbek is gescheiden en zou graag een nieuwe vrouw vinden. Hij geeft aan dat dit erg moeilijk is omdat *“ik altijd moet werken en als ik thuiskom ben ik moe”*.

## 6.7 | Werkbaarheid en de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding

De bevindingen hierboven tonen aan dat werkenden van allochtone afkomst – net als de gemiddelde Vlaamse werkende – regelmatig geconfronteerd worden met werkbaarheidsproblemen. We bekijken vervolgens of het ervaren van werkbaarheidsproblemen ook een invloed heeft op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding. In de marktstudie van 2004 vonden we immers dat dit bij de gemiddelde Vlaamse werknemer inderdaad het geval is. Loopbaanbegeleiding kan mensen helpen de oorzaken van het werkbaarheidsproblemen in kaart te brengen en mogelijke oplossingen ervoor te bestuderen.

Om zicht op te krijgen op de invloed van werkbaarheidsproblemen op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding, voerden we 4 logistische regressies uit, 1 voor ieder werkbaarheidsprobleem. De afhankelijke variabele is telkens een dummy die 1 is wanneer de respondent de kans op deelname aan loopbaanbegeleiding als zeer groot inschat en 0 indien dit niet het geval is. We controleren voor demografie (geslacht, opleidingsniveau en leeftijd), etniciteit (nationaliteit, land van herkomst en betrokkenheid bij etnische groep) en de arbeidsmarktpositie (contracttype, statuut, grootte en industrie van de organisatie).

Tabel XXV geeft de odds ratios van deze logistische regressies. Een odds ratio groter dan 1 wijst op een positieve invloed van de variabele. Is de odds ratio kleiner dan 1, dan is het verband negatief. Niet significante verbanden werden niet weergegeven.

**Tabel XXV** Invloed van werkbaarheid op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding

	Intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding			
	ns	ns	ns	ns
Geslacht	ns	ns	ns	ns
Opleiding				
Laag	ns	ns	.40*	.46*
Midden	ns	ns	ns	Ns
Leeftijd	ns	ns	ns	ns
Belg	ns	ns	ns	ns
Land van herkomst				
Marokko	ns	ns	ns	ns
Turkije	ns	ns	ns	ns
Betrokkenheid bij etnische groep	ns	ns	ns	ns
Tijdelijk contract	ns	ns	ns	ns
Arbeider	2.15*	2.16*	ns	2.00*
Kmo	ns	ns	ns	Ns
Dienstensector	ns	ns	ns	Ns
Psychisch vermoeid	ns	-	-	-
WFC	-	1.13**	-	-
Overkwalificatie	-	-	1.16***	-
Discriminatie	-	-	-	1.15**
Nagelkerke R <sup>2</sup>	5%	8%	10%	8%

\* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

We zien dat werkbaarheid de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding inderdaad beïnvloedt. Allochtone werkenden die vaak geconfronteerd werden met discriminatie in hun loopbaan, meer psychisch vermoeid zijn door het werk en een groter conflict ervaren tussen werk en privé, schatten de kans op deelname aan loopbaanbegeleiding vaker als zeer groot in. Allochtone werkenden lijken – net als Vlaamse werkenden in het algemeen – loopbaanbegeleiding dus te percipiëren als een instrument om hun werkbaarheid te verbeteren. We moeten wel opmerken dat de verklarende kracht van deze modellen vrij beperkt is (Nagelkerke R<sup>2</sup> tussen 8% en 10%).

Wie een job heeft waarvoor men zich overgekwalificeerd voelt, zegt niet vaker te willen deelnemen aan loopbaanbegeleiding. Mogelijk ziet men loopbaanbegeleiding niet als een geschikt instrument om het probleem van overkwalificatie te veranderen. Of wordt overkwalificatie als minder problematisch ervaren, bijvoorbeeld omdat het meer wijdverspreid is of omdat men andere prioriteiten heeft. Dit laatste bleek ook

---

uit de 23 interviews die voor de inzetbaarheidsstudie van allochtonen werden uitgevoerd (zie paragraaf 6.3).

## 6.8 | Conclusie

De resultaten van dit hoofdstuk tonen aan dat het niet zo bijzonder goed gesteld is met de werkbaarheid van de jobs van allochtone werkenden. Bijna drie kwart van onze respondenten ervaart één of meerdere werkbaarheidsproblemen. Men voelt zich overgekwalificeerd voor de huidige job, ervaart discriminatie in loopbaankansen, is psychisch vermoeid door het werk en/ of ervaart conflicten tussen werk en privé. Vooral overkwalificatie komt frequent voor onder allochtone werkenden (51%). Bovendien komen de verschillende werkbaarheidsproblemen vaak samen voor. Zo kampt maar liefst 38% van onze respondenten gelijktijdig met 2 of meer problemen.

Sommige werkbaarheidsproblemen blijken rechtstreeks verbonden aan de allochtone afkomst van de respondenten. Zo vonden we dat eerste generatie migranten vaker een job onder hun niveau hebben. Dit heeft vermoedelijk te maken met het feit dat diploma's behaald in het buitenland vaak niet erkend worden of gewoon minder waard zijn op de Vlaamse arbeidsmarkt. Verder bleken respondenten die het Nederlands niet zo goed machtig zijn, méér stress te ervaren. Het omgaan met een "vreemde" taal is niet alleen op zich vermoeiend; het kan ook leiden tot misverstanden en fouten, wat het stressniveau nog meer kan verhogen.

We vonden verder dat werkbaarheidsproblemen gerelateerd zijn aan de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding. Wie psychisch vermoeid is, moeilijkheden ervaart om werk en privé te combineren en wie zich soms gediscrimineerd voelt in zijn loopbaankansen, wil vaker aan loopbaanbegeleiding deelnemen. Allochtone werkenden met een werkbaarheidsprobleem lijken dus zowel de behoefte als de bereidheid te hebben om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen.



---

## Hoofdstuk 7

### Loopbaanpad

#### 7.1 | Inleiding

Zowel het Vlaamse als het Europese arbeidsmarktbeleid gaat uit van een overwegend positieve visie op loopbaantransities (bv. veranderen van werkgever). Deze visie is gestoeld op het model van de transitionele arbeidsmarkt van Schmid (2000). Dit model gaat ervan uit dat een arbeidsmarkt beter werkt wanneer transitie van, naar en op de arbeidsmarkt vlot gemaakt kunnen worden. Iedere transitie biedt immers de mogelijkheid aan mensen buiten de arbeidsmarkt om terug toe te treden, waardoor de werkloosheidsgraad gedrukt kan worden. Bovendien zou het voor individuen op een transitionele arbeidsmarkt gemakkelijker zijn om werk, zorg en opleiding met elkaar te combineren.

Nochtans worden transities op individueel niveau niet steeds als positief ervaren. Transitie zijn om te beginnen niet steeds vrijwillig (denk bijvoorbeeld aan gedwongen ontslagen) en gaan vaak gepaard met periodes van werkloosheid. In dat laatste geval zou men ze zelfs als een signaal van een lage werkzaamheid kunnen beschouwen. Bovendien zijn transitie – zelfs indien vrijwillig – vaak niet eenvoudig. Ze vereisen het nodige aanpassingsvermogen en de nodige competenties van het individu. Het hoeft dan ook niet te verbazen dat heel wat individuen die voor een (gedwongen of vrijwillige) transitie staan, behoefte ervaren aan professionele steun bij die transitie, bijvoorbeeld van een loopbaanbegeleider (Verbruggen et al., 2005).

In dit hoofdstuk bestuderen we of dit ook het geval is bij allochtone werkenden. We bekijken eerst hoe het loopbaanpad van onze allochtone respondenten eruit ziet. Daarbij gaan we zowel in op het afgelegde loopbaanpad, het verwachte toekomstige loopbaanpad en de tevredenheid met de loopbaan tot nu toe. Nadien bekijken we

hoe deze factoren de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding beïnvloeden.

## 7.2 | Afgelegde loopbaanpad

### 7.2.1 | Loopbaantransities in de afgelopen 5 jaar

We stelden de respondenten eerst enkele vragen over hun loopbaanpad van de afgelopen 5 jaar. Meer bepaald vroegen we hen (1) hoe vaak ze de afgelopen 5 jaar van werkgever veranderd zijn, (2) of ze werkloos geweest waren en (3) hoe lang hun totale werkloosheidsduur was. Tabel XXVI geeft de antwoorden op deze vragen (kolom 2). De tabel bevat tevens de antwoorden uit de marktstudie naar de vraag naar loopbaanbegeleiding uit 2004 (zie kolom 3). Op die manier kunnen we het afgelegde loopbaanpad van onze allochtone respondenten vergelijken met het Vlaamse gemiddelde. We dienen opnieuw op te merken dat eventuele verschillen niet noodzakelijk verklaard worden door het verschil in profiel van de respondenten (namelijk allochtoon versus grotendeels autochtoon). Ook andere aspecten, zoals bijvoorbeeld het moment van bevraging (in 2004 ten tijde van economische voorspoed versus 2008 in volle economische recessie), kunnen tot verschillen bijdragen.

**Tabel XXVI** Afgelegde loopbaanpad

	<b>Allochtone wer- kenden (n=±423)</b>	<b>Vlaamse werkne- mers (n=±957) <sup>(a)</sup></b>
Veranderd van werkgever	<b>61.8%</b>	> 32.9%***
Eén keer	<b>24.8%</b>	21.3%
Twee keer	<b>16.3%</b>	> 5.6%***
Drie keer of meer	<b>20.8%</b>	> 6.0%***
Werkloos geweest	<b>42.4%</b>	> 14.0%***
Totaal aantal maand werkloos geweest	<b>13.2</b>	> 8.8 **

\* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

<sup>(a)</sup> BRON: Marktstudie naar de vraag naar loopbaanbegeleiding in Vlaanderen (Verbruggen et al., 2005)

We zien dat maar liefst 62% van onze allochtone respondenten in de afgelopen 5 jaar van werkgever veranderd is. Hiermee zijn onze respondenten duidelijk mobieler dan de gemiddelde Vlaamse werknemers. Van de Vlaamse werknemers in het algemeen veranderden er slechts 33% van werkgever tijdens een periode van 5 jaar. Bovendien kennen onze allochtone respondenten gemiddeld ook méér werkgevers op 5 jaar tijd.

Maar liefst 16% van onze respondenten veranderde in de afgelopen 5 jaar twee keer van werkgever en 21% veranderde drie keer of meer. Op de Vlaamse arbeidsmarkt in haar geheel bedragen deze aandelen amper 6%.

Onze allochtone respondenten zijn niet alleen mobieler; als ze van werkgever veranderen gaat dit ook vaker gepaard met periodes van werkloosheid. Zo kende 42% van onze respondenten in de afgelopen 5 jaar een periode van werkloosheid, terwijl op de Vlaamse arbeidsmarkt slechts 14% werkloos was in de 5 jaar vóór de bevraging. Bovendien duurt de werkloosheid gemiddeld ook significant langer bij allochtone dan bij autochtone individuen (namelijk 13 versus 9 maanden). Deze bevindingen wijzen erop dat allochtone werkenden meer moeite hebben om hun werk te behouden én om nieuw werk te vinden. Dit bevestigt het beeld over de werkzaamheid van allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt, dat we in hoofdstuk 1 geschetst hebben.

#### **Studie inzetbaarheid allochtonen in Vlaanderen - Kwalitatief luik**

Dat allochtonen in Vlaanderen vaak een turbulente loopbaan hebben, blijkt ook uit de 23 interviews die voor de studie naar de inzetbaarheid van allochtonen werden uitgevoerd. Niemand van de 23 geïnterviewden was tijdens de afgelopen 5 jaar ononderbroken aan het werk bij dezelfde werkgever. We moeten wel opmerken 8 respondenten (i.e. 35%) 25 jaar of jonger waren. Het begin van iemands loopbaan verloopt traditioneel wat meer turbulent.

Voor meerdere eerste generatie migranten, vooral voor politieke vluchtelingen, komt de turbulentie in hun loopbaan mede door het gebrek aan verblijfs- en/ of werkvergunning in hun eerste jaren in België. Omdat zij niet over de juiste papieren beschikten, konden ze geen (legaal) werk vinden. Deze periode van verplichte inactiviteit duurde vaak meerdere jaren. Het is niet verwonderlijk dat zij het na die lange inactieve periode moeilijk hadden om terug (stabiel) werk te vinden. Niet alleen hadden ze geen werkervaring kunnen opdoen, de competenties die ze bij aankomst in België hadden, waren intussentijd ook sterk in waarde verminderd (cfr. de studies informatica van Hassane – zie paragraaf 6.3). Wanneer men dan eindelijk de nodige verblijfs- en/ of werkvergunningen kreeg, ging men veelal aan de slag via artikel 60. Het gaat om tewerkstelling via het OCMW totdat men recht heeft op so-

ciale zekerheid. Deze tewerkstelling is zowieso tijdelijk. Bovendien gaat het meestal om ongeschoolde jobs (bv. schoonmaker, klusjesman), waardoor men tijdens deze jobs niet zoveel inhoudelijke vaardigheden op kan bouwen. Het geeft de persoon wel de mogelijkheid om opnieuw werkritme en –ervaring op te doen.

Heel wat loopbaantransities blijken verder gestuurd vanuit een streven naar een “meer geschoolde” job. Dit geldt vooral voor geïnterviewden die zelf naar België migreerden (eerste generatie migranten). Bij hen is de eerste job in België (al dan niet een artikel 60-job) bijna steeds een ongeschoolde arbeidersjob. Dit streven naar een meer geschoolde job vinden we bij meerdere respondenten. Eén voorbeeld is Anne-Marie, een 44 jarige vrouw uit Congo. Zij verruilde haar eerste job als schoonmaakster voor een job als telefoniste, waar ze al iets meer skills kon gebruiken. Toen ze een certificaat van verzorgster behaalde, gaf ze ook die job op voor een nieuwe job als thuisverzorgster. Een tweede voorbeeld is Jamal, een 25 jarige Marokkaan. Ook bij hem is er een duidelijke evolutie in geschooldheid van de jobs te merken. Jamal werkte eerst als fruitplukker (2003), nadien als magazijnier (2003-2004) en vervolgens als heftruckchauffeur (2004-2009; bij 3 verschillende werkgevers).

Gezien dit streven naar meer geschoolde jobs, hoeft het niet te verbazen dat heel wat transitiees gepaard gaan met opleidingsinvesteringen. Bijna alle geïnterviewden hebben de afgelopen jaren intens geïnvesteerd in opleiding met het oog op hun loopbaan. Men volgde opleidingen voor heftruckchauffeur, vrachtwagenchauffeur, verzorgster, mechaniker, draaiier, metselaar, etc. Opvallend is dat zowel jonge als al wat oudere geïnterviewden opleiding blijven volgen. Bovendien wil men ook nog in de toekomst blijven studeren. Zo wil Anne-Marie (cfr hierboven) nog verder studeren voor verpleegster en Aleksey, een Russische pedagoog van 44 die momenteel werkt als tuinier (cfr. paragraaf 6.3), hoopt nog voor vrachtwagenchauffeur te kunnen bijleren.

Niet alle transitiees zijn uiteraard gestuurd vanuit het individu. Ook het contracttype is erg bepalend. Zeker in de eerste jaren in België is men vaak tewerkgesteld in interimjobs of als seizoensarbeider (bv. in de tuinbouw). Deze contracttypes zijn tijdelijk

en wanneer het werk afgelopen is, is men vaak verplicht een nieuwe job te zoeken. Tot slot gaf een beperkt aantal geïnterviewden aan dat ze ook al eens ontslagen waren door hun werkgever (cfr. het verhaal van Ngunda – paragraaf 6.4).

## 7.2.2 | Verschillen in afgelegd loopbaanpad

We bekijken vervolgens of het loopbaanpad van onze allochtone respondenten beïnvloed wordt door demografische kenmerken, etnische achtergrond en arbeidsmarktpositie.

**Demografie.** Het afgelegde loopbaanpad blijkt beïnvloed door verscheidene demografische variabelen. Zo blijken mannen, jongeren en laag- en middengeschoolden significant vaker van werkgever veranderd te zijn. Ze zijn wel niet vaker werkloos.

**Etniciteit.** We vinden geen invloed van nationaliteit, land van herkomst, graad van migratie (eerste, tweede of derde generatie migrant) of van de betrokkenheid bij de cultuur van herkomst. De kans op een turbulent loopbaanpad lijkt dus even groot voor alle allochtone werkenden. Dit lijkt de bevinding “eens allochtoon, altijd allochtoon” uit eerder onderzoek naar tewerkstellingskenmerken in Vlaanderen (Verhoeven, 2000) te bevestigen. We merken hierbij wel op dat deze turbulentie mogelijk zelfgestuurd is, vanuit een streven naar meer geschoolde jobs (cfr. bevindingen interviews).

**Arbeidsmarktpositie.** Mensen met een tijdelijk contract zijn in de afgelopen 5 jaar vaker van werkgever veranderd en waren eveneens vaker en langer werkloos. Wanneer werkgevers mensen met een turbulent loopbaanpad aannemen, willen ze hen vermoedelijk graag eerst een tijdje uittesten via een tijdelijk contract. Verder vonden we dat ook arbeiders in de afgelopen 5 jaar vaker van werkgever veranderd zijn.

## 7.3 | Toekomstige verwachte loopbaanpad

### 7.3.1 | Verwachte loopbaantransities in de komende 5 jaar

We stelden de respondenten vervolgens enkele vragen over hun verwachtingen rond hun toekomstige loopbaan. In de eerste plaats vroegen we hen of ze verwachten om in de komende 5 jaar van werkgever te veranderen of om werkloos te worden. Deze vragen werden ook gesteld in de marktstudie van 2004. Hier zijn dus vergelijkingen met de gemiddelde Vlaamse werknemer mogelijk. Ten tweede lieten we onze allochtone respondenten ook inschatten hoe groot de kans is dat ze in het komende jaar hun werkgever zullen moeten verlaten en hoe moeilijk ze denken dat het zou zijn om een nieuwe job te vinden met ongeveer hetzelfde loon. Voor deze laatste twee variabelen beschikken we helaas niet over vergelijkingsmogelijkheden met de gemiddelde Vlaamse werknemer.

**Tabel XXVII** Toekomstige verwachte loopbaanpad

	<b>Allochtone wer- kenden (n=±423)</b>	<b>Vlaamse werkne- mers (n=±957) <sup>(a)</sup></b>
Veranderen van werkgever	<b>46.6%</b>	> 17.9%***
Werkloos worden	<b>24.1%</b>	> 5.8%***
Kans om job te verliezen	<b>3.2/10</b>	/
Moeilijkheid om nieuwe job te vinden	<b>5.6/10</b>	/

\* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

<sup>(a)</sup> BRON: Marktstudie naar de vraag naar loopbaanbegeleiding in Vlaanderen (Verbruggen et al., 2005)

Tabel XXVII toont dat bijna de helft van onze allochtone respondenten vermoedt van werkgever te zullen veranderen in de komende 5 jaar en 24% voorziet een periode van werkloosheid. Hiermee voorzien onze allochtone respondenten significant meer turbulentie in hun toekomstig loopbaanpad dan de gemiddelde Vlaamse werknemer. Dit is vermoedelijk deels te wijten aan het verschillend economisch klimaat. De marktstudie bij Vlaamse werkenden in het algemeen werd gevoerd in 2004, toen de economische situatie gunstig was, terwijl de bevraging bij allochtone werkenden in 2009 gebeurde, temidden van een economische crisis.

Wat jobonzekerheid betreft, geven onze respondenten een gemiddelde score van minder dan de helft op 10 (3.2/ 10). Dit suggereert dat ze zich in het algemeen vrij zeker voelen over het behoud van hun job. Toch schat ook 18% de kans groot tot zeer

groot in dat ze in het komende jaar hun huidige werkgever zullen moeten verlaten. Tot slot vermoedt de gemiddelde respondent dat het eerder moeilijk zou zijn om een nieuwe job te vinden met ongeveer hetzelfde loon wanneer men de huidige job zou verliezen (gemiddelde: 5.6/ 10).

### **Studie inzetbaarheid allochtonen in Vlaanderen - Kwalitatief luik**

Ook heel wat van de allochtone werkenden die voor de inzetbaarheidstudie werden geïnterviewd, zien de huidige job niet als hun “definitieve” job. Slechts twee respondenten (de 47-jarige Aasmi en de 40-jarige Hassane) zeggen expliciet dat ze denken hun huidige job tot hun pensioen te doen. De meeste anderen verwachten nog transitie in hun toekomstige loopbaan – of ze houden rekening met die mogelijkheid.

Voorziene transitie worden meestal gelinkt aan bepaalde loopbaanaspiraties. Dit is heel duidelijk het geval bij 12 van de 23 geïnterviewden. Twee van hen streven een carrière na in de huidige onderneming; de 10 anderen willen graag een (iets) ander beroep gaan uitoefenen. We illustreren dit met enkele voorbeelden. De 37-jarige Mohammed hoopt om binnen enkele jaren in zijn huidige organisatie promotie te maken van sociaal werker tot coördinator. De 44-jarige Anne-Marie, momenteel thuisverzorgster, aspireert een job als verpleegster. Samir, een Marokkaan van 27 die werkt als operator, plant een eigen winkeltje te beginnen. De 44-jarige Rus Aleksey denkt om over enkel jaren zijn job als tuinier om te ruilen voor een job als vrachtwagenchauffeur. De 32-jarige Brahim, momenteel stellingbouwer, is van plan een job als electricien te zoeken; etc. Wie een carrièrewending plant, voorziet daar ook meestal een extra opleiding voor. Sommigen zijn daar zelfs al mee begonnen. De geïnterviewden lijken dus werk te maken van hun loopbaanaspiraties.

De huidige economische crisis speelt een veel kleinere rol in de loopbaanverwachtingen dan de eigen loopbaanaspiraties. Hoewel de crisis door bijna alle geïnterviewden wordt vermeld, zijn slechts enkelen bezorgd over het behoud van hun job door de crisis. De crisis lijkt bovendien de planning van de gewenste transitie te verlaten. Wie graag van werk wil veranderen of bepaalde aspiraties wil waarmaken, geeft aan dit nog niet onmiddellijk te zullen doen – dat lijkt hen met de economische

crisis immers niet zo een goed idee.

### 7.3.2 | Verschillen in toekomstig loopbaanpad

**Demografie.** Mannen en laaggeschoolden vrezen meer voor het behoud van hun huidige job dan vrouwen en hoger geschoolden. Laaggeschoolden verwachten zich bovendien ook vaker aan een periode van werkloosheid. Verder denken vooral jongeren dat ze over 5 jaar bij een andere werkgever aan de slag zullen zijn.

**Etniciteit.** Allochtonen die het Nederlands niet zo goed beheersen (vaak eerste generatie migranten), vrezen vaker voor het behoud van hun huidige job. Bovendien schatten ze het vinden van nieuw werk ook significant moeilijker in. Verder blijken migranten die zich méér betrokken voelen bij hun cultuur van herkomst zich vaker te verwachten aan een periode van werkloosheid. De nationaliteit en het land van herkomst blijken evenwel geen invloed uit te oefenen.

**Arbeidsmarktpositie.** Mensen met een tijdelijk contract verwachten – weinig verrassend – vaker dat ze hun huidige job zullen verliezen, dat ze werkloos zullen worden en dat ze over vijf jaar bij een andere werkgever aan de slag zullen zijn. Ook arbeiders en – daarmee samenhangend – mensen die werken in de industrie, vrezen vaker voor het behoud van hun huidige job. Dit heeft vermoedelijk te maken met de economische crisis die vooral arbeidersjobs in de industrie lijkt te treffen.

## 7.4 | Loopbaantevredenheid

Ondanks de turbulentie in de voorbij én in de verwachte toekomstige loopbaan, zijn onze allochtone respondenten relatief tevreden met hun loopbaan. Met een gemiddelde tevredenheidsscore van 7,3/ 10 verschillen ze bovendien niet significant van de gemiddelde Vlaamse werknemer (gemiddelde Vlaamse arbeidsmarkt: 7,5/ 10). Slechts één transitievariabele bleek bovendien (negatief) gecorreleerd met loopbaantevredenheid, namelijk de verwachting om van werkgever te veranderen. Vermoedelijk nemen mensen die zich ontevreden voelen over hun loopbaan zich vaker voor om hun huidige werkgever te verlaten.

### **Studie inzetbaarheid allochtonen in Vlaanderen - Kwalitatief luik**

Zo goed als alle geïnterviewden van de inzetbaarheidstudie antwoordden positief op de vraag of ze tevreden waren met hun loopbaan. Dit antwoord lijkt zo goed als onafhankelijk van hun afgelegde loopbaanpad of van kenmerken van de huidige job. De toevoegingen die sommigen maken, doen evenwel twijfelen aan de validiteit van deze algemene tevredenheidsvraag. 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. Verder zijn sommigen inderdaad tevreden ‘gegeven de omstandigheden’, ook al beseffen ze dat hun loopbaan op zich niet ideaal is. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de 44-jarige Rus Aleksey. 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.”

## **7.5 | Loopbaanpad en de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding**

Tot slot bekijken we of het loopbaanpad de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding beïnvloedt. Op de Vlaamse arbeidsmarkt in haar geheel vonden we immers dat mensen die turbulentie kenden in hun voorbije loopbaan en zij die veranderingen verwachten in hun toekomstige loopbaan, gemiddeld genomen een grotere intentie hebben om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen (Verbruggen et al., 2005). Loopbaanbegeleiding zou mensen met een turbulent afgelegd loopbaanpad kunnen helpen de oorzaken van die turbulentie in kaart te brengen en – indien gewenst – te zoeken naar strategieën om meer stabiliteit te verkrijgen. Wie een loopbaantransitie verwacht, kan via loopbaanbegeleiding meer zicht proberen te krijgen op de verschillende jobalternatieven en een stappenplan uitwerken om de gewenste keuze te realiseren.

Om zicht te krijgen op de invloed van het loopbaanpad op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding, voeren we 7 logistische regressies uit (2 regressies om de invloed van het afgelegde loopbaanpad na te gaan; 4 voor verwachtingen over de toekomst en 1 voor de invloed van loopbaantevredenheid). De afhankelijke variabele is telkens een dummy die 1 is wanneer de respondent de kans op deelname aan loopbaanbegeleiding als zeer groot inschat en 0 indien dit niet het geval is. We controleren voor demografie (geslacht, opleidingsniveau en leeftijd), etniciteit (nationaliteit, land van herkomst en betrokkenheid bij etnische groep) en de arbeidsmarktpositie (contracttype, statuut, grootte en industrie van de organisatie). De resultaten van de regressies staan weergegeven in Tabel XXVIII.

**Tabel XXVIII** Invloed loopbaanpad en -tevredeheid op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding

Geslacht	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Opleiding							
Laag	ns	ns	.44*	ns *	ns	ns	ns
Midden	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Leeftijd	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Belg	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Land van herkomst							
Marokko	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Turkije	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Betrokkenheid bij etnische groep	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Tijdelijk contract	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Arbeider	2.11*	2.11*	2.18*	ns	ns	2.11*	2.10*
Kmo	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Dienstensector	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Is $\Delta$ van werkgever	ns	-	-	-	-	-	-
Is werkloos geweest	-	ns	-	-	-	-	-
Denkt te $\Delta$ van werkgever	-	-	ns	-	-	-	-
Denkt werkloos te worden	-	-	-	1.93*	-	-	-
Jobonzekerheid	-	-	-	-	1.10*	-	-
Werkalternatieven	-	-	-	-	-	ns	-
Loopbaantevredenheid	-	-	-	-	-	-	ns
Nagelkerke R <sup>2</sup>	5%	5%	7%	6%	6%	4%	5%

\* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

Van het afgelegde loopbaanpad blijkt geen invloed uit te gaan op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding. Noch mensen die in de afgelopen 5 jaar van werkgever veranderd zijn, noch zij die werkloos waren, uiten een grotere intentie om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Mogelijk ervaart men de transities uit het verleden niet (meer) als problematisch; of ziet men loopbaanbegeleiding niet als een geschikt instrument om het loopbaanpatroon te doorbreken.

Wat de toekomstige verwachte loopbaan betreft, zien we een invloed van twee variabelen. Wie denkt werkloos te worden en wie vermoedt de huidige job binnen het jaar te verliezen, uit vaker de intentie om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Men lijkt loopbaanbegeleiding dus enigszins te zien als een instrument om indien nodig werkloosheid te vermijden en minder als een instrument om over het loopbaanpad te reflecteren en hulp te krijgen bij het maken van loopbaankeuzes.

Tot slot vinden we geen invloed van loopbaantevredenheid. Dit is opmerkelijk. Loopbaanontevredenheid blijkt immers een erg belangrijke aanleiding voor deelname aan loopbaanbegeleiding op de Vlaamse arbeidsmarkt in haar geheel. Een mogelijke verklaring is dat een algemene loopbaantevredenheidsvraag bij allochtone werkenden minder valide is dan bij autochtone Vlamingen. Dit deden de interviews voor de inzetbaarheidsstudie enigszins vermoeden.

## 7.6 | Conclusie

Allochtone werkenden kennen opvallend meer turbulentie in hun loopbaan dan de gemiddelde Vlaamse werknemer. Men verandert vaak en veel van werkgever en is ook relatief frequent werkloos. Bovendien blijkt het verloop van de voorbije loopbaan niet af te hangen van nationaliteit, de graad van migratie (eerste, tweede of derde generatie) of de kennis van het Nederlands. Met andere woorden: vooral iemands allochtone *afkomst* lijkt bepalend voor iemands loopbaanverloop, en minder de mate van maatschappelijke integratie. Uit de interviews voor de inzetbaarheidsstudie bleek verder dat een deel van de loopbaanturbulentie zelfgestuurd is, vanuit een streven om een meer geschoolde job te realiseren. Loopbaantransities van de geïnterviewden bleken dan ook vaak gepaard te gaan met scholingsinspanningen.

De ervaren turbulentie in het verleden bepaalt vermoedelijk mee de verwachtingen voor de toekomst. Een aanzienlijk deel van de respondenten denkt immers ook in de komende 5 jaar van werkgever te veranderen en velen houden rekening met een periode van werkloosheid. Bovendien denkt ongeveer de helft van de respondenten dat het moeilijk tot heel moeilijk zou zijn om een nieuwe job te vinden. Dit laatste heeft vermoedelijk deels te maken met de huidige economische recessie.

Opvallend is dat het loopbaanpad de loopbaantevredenheid amper beïnvloedt. Zowel respondenten die veel turbulentie kennen als zij die een vrij stabiele loopbaan achter de rug hebben, zijn relatief tevreden over hun loopbaan. Onze allochtone respondenten zijn bovendien even tevreden met hun loopbaan als de gemiddelde Vlaamse werknemer.

Ook de intentie om loopbaanbegeleiding te volgen blijkt amper beïnvloed door het loopbaanpad. Enkel wie denkt werkloos te worden in de komende vijf jaar en wie vermoedt de huidige job binnen het jaar te verliezen, uit vaker de intentie om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Loopbaanbegeleiding wordt dus vooral gelinkt met 'aan het werk blijven'. Men lijkt de dienstverlening meer te zien als trajectbegeleiding, dan als een reflectie-instrument en een hulpmiddel bij loopbaankeuzes.

---

## Hoofdstuk 8

### Dispositionele deelname-drempels

#### 8.1 | Inleiding

Tot nu toe bekeken we de behoefte aan loopbaanbegeleiding bij allochtone werknemers. En die behoefte bleek reëel. Bijna 20% van de allochtone werknemers schat de kans op deelname aan loopbaanbegeleiding in de komende 5 jaar als zeer groot in. Bovendien ervaren heel wat allochtone werknemers werkbaarheidsproblemen en velen verwachten een turbulente toekomstige loopbaan. Loopbaanbegeleiding kan mensen met deze loopbaanissues helpen omgaan.

De vraag rijst waarom allochtone werknemers dan toch zo moeilijk de weg naar loopbaanbegeleiding vinden. Eén mogelijke verklaring is dat er dispositionele deelname-drempels spelen. Het gaat om individuele attitudes en verwachtingen die maken dat men – zelfs al ervaart men een behoefte aan loopbaanbegeleiding – toch de stap niet zet.

In dit hoofdstuk staan we stil bij twee mogelijke dispositionele deelname-drempels. Meer bepaald bekijken we (1) attitudes ten aanzien van loopbaanbegeleiding en (2) attitudes ten aanzien van werk in het algemeen.

#### 8.2 | Attitudes ten aanzien van loopbaanbegeleiding

Onderzoek toont aan dat attitudes ten aanzien van loopbaanbegeleiding een belangrijke invloed kunnen uitoefenen op iemands beslissing om al dan niet aan loopbaanbegeleiding deel te nemen (Rochlen et al., 1999). We bekijken daarom in de eerste plaats de houding van onze respondenten tegenover de dienstverlening.

### 8.2.1 | Attitudes ten aanzien van loopbaanbegeleiding gemeten

We legden de respondenten negen stellingen voor rond hun houding tegenover loopbaanbegeleiding. Zes stellingen peilen naar de gepercipieerde *voordelen* van loopbaanbegeleiding. De andere drie stellingen gingen over mogelijke negatieve associaties met loopbaanbegeleiding, bijvoorbeeld of men deelnemen aan loopbaanbegeleiding een teken van zwakte vindt. De respondenten dienden elke stelling te beoordelen op een vijfpuntenschaal (1=helemaal niet akkoord – 5=helemaal akkoord). Om een globaal beeld te krijgen van de houding tegenover loopbaanbegeleiding, berekenden we ook het gemiddelde op de verschillende items, en dit zowel voor voordelen verbonden aan de begeleiding als voor de items rond het gepercipieerde stigma. Deze gemiddelden, evenals de gemiddelde scores op de afzonderlijke stellingen, staan weergegeven in onderstaande tabel.

**Tabel XXIX** Houding ten aanzien van loopbaanbegeleiding

	<b>Gemiddelde</b>
Gepercipieerde voordelen	3,87
1. Ik kan me gemakkelijk inbeelden dat loopbaanbegeleiding zinvol voor mij kan zijn	3,59
2. Als ik van job zou willen veranderen, zou ik graag loopbaanbegeleiding kunnen volgen	3,67
3. Loopbaanbegeleiding is een goede manier om te leren welke jobs het best passen bij mijn interesses	3,87
4. Als ik een loopbaanprobleem had, zou ik blij zijn te weten dat loopbaanbegeleiding bestaat	4,18
5. Loopbaanbegeleiding kan mensen helpen om zich zekerder te voelen over hun loopbaankeuzes	3,98
6. Loopbaanbegeleiding is zinvol als je een loopbaankeuze moet maken	3,96
Negatieve houding tav loopbaanbegeleiding	1,86
7. Als ik zou deelnemen aan loopbaanbegeleiding, zou ik niet willen dat iemand het wist	2,83
8. Ik vrees het negatieve imago dat aan loopbaanbegeleiding kan vastkleven	1,83
9. Deelnemen aan loopbaanbegeleiding is een teken van zwakte	1,67

Onze respondenten blijken in het algemeen een positieve houding te hebben ten aanzien van loopbaanbegeleiding. We zien hoge scores op de gepercipieerde voordelen van loopbaanbegeleiding en lage scores op de items die peilen naar negatieve opvattingen over de dienstverlening (zie Tabel XXIX). Dit is een geruststellende bevinding. Negatieve attitudes kunnen immers een belangrijke – en vaak moeilijk te veranderen – drempel voor deelname aan loopbaanbegeleiding betekenen.

---

Toch heeft ook een niet onaanzienlijk deel van de respondenten, namelijk 15%, een globaal negatief beeld van loopbaanbegeleiding. Deze groep allochtone werkenden zou wel eens erg moeilijk bereikt kunnen worden. We bekijken daarom hieronder welke factoren de houding ten aanzien van loopbaanbegeleiding mee beïnvloeden.

### 8.2.2 | Verschillen in attitudes ten aanzien van loopbaanbegeleiding

**Demografie.** In tegenstelling tot de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding, wordt de houding ten aanzien van de dienstverlening wel beïnvloed door demografische kenmerken. Meer bepaald blijken mannen en laaggeschoolden vaker een globaal negatieve houding te hebben ten aanzien van loopbaanbegeleiding. Dit kan mogelijk verklaren waarom deze groepen allochtonen amper bereikt worden in loopbaanbegeleiding. Leeftijd heeft dan weer geen invloed op de houding ten aanzien van loopbaanbegeleiding. Nochtans vinden ook oudere allochtonen (en oudere werkenden in het algemeen) maar moeilijk de weg naar loopbaanbegeleiding. Hier moeten dus andere oorzaken voor zijn dan een negatieve houding ten aanzien van loopbaanbegeleiding.

**Etnische achtergrond.** Migranten van de eerste generatie associëren meer nadelen met loopbaanbegeleiding dan wie in België opgroeide. Zij zijn vermoedelijk minder vertrouwd met gelijkaardige overheidsinitiatieven, wat de kans op een gepercipieerd stigma vergroot.

**Arbeidsmarktpositie.** Net als bij de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding, blijkt ook de houding ten aanzien van loopbaanbegeleiding beïnvloed te worden door het statuut en de sector. Alleen blijken arbeiders en mensen die in de industrie werken significant *negatiever* te staan ten aanzien van loopbaanbegeleiding, terwijl ze toch een hogere intentie uitten om in de nabije toekomst aan de dienstverlening deel te nemen. Mogelijk maakt hun groter gevoel van jobonzekerheid dat ze – ondanks hun iets negatievere houding – toch de stap willen wagen.

### 8.2.3 | Attitudes ten aanzien van loopbaanbegeleiding en de deelname-intentie

We bekijken vervolgens hoe de attitudes ten aanzien van loopbaanbegeleiding de intentie om deel te nemen aan de dienstverlening beïnvloeden. We voerden daartoe 2

logistische regressies uit. De afhankelijke variabele is opnieuw een dummy die 1 is wanneer de respondent de kans op deelname aan loopbaanbegeleiding als zeer groot inschat en 0 indien dit niet het geval is. We controleren voor demografie (geslacht, opleidingsniveau en leeftijd), etniciteit (nationaliteit, land van herkomst en betrokkenheid bij etnische groep) en de arbeidsmarktpositie (contracttype, statuut, grootte en industrie van de organisatie). De resultaten staan weergegeven in Tabel XXX.

**Tabel XXX** Invloed attitudes tav loopbaanbegeleiding op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding

	Deelname-intentie lbb	
Geslacht	ns	ns
Opleiding		
Laag	ns	ns
Midden	ns	ns
Leeftijd	ns	ns
Belg	ns	ns
Land van herkomst		
Marokko	ns	ns
Turkije	ns	ns
Betrokkenheid bij etnische groep	ns	ns
Tijdelijk contract	ns	ns
Arbeider	ns	2.38*
Kmo	ns	ns
Dienstensector	ns	ns
Gepercipieerde voordelen van loopbaanbegeleiding	3.18***	-
Geassocieerde nadelen (stigma)	-	0.65*
Nagelkerke R <sup>2</sup>	15%	7%

\* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

Attitudes ten aanzien van loopbaanbegeleiding blijken de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding significant te beïnvloeden. Vooral van gepercipieerde voordelen gaat een sterk effect uit. Wie loopbaanbegeleiding positiever ziet, uit vaker de intentie om aan de dienstverlening deel te nemen. Ook van het geassocieerde stigma gaat een significant (negatief) effect uit, maar deze invloed is minder sterk dan de impact van gepercipieerde voordelen. Wil men de deelname van allochtone werknemers in loopbaanbegeleiding verhogen, lijkt dus vooral belangrijk hen te overtuigen van het nut van deze dienstverlening.

### 8.3 | Attitudes ten aanzien van werk

Ook attitudes ten aanzien van werk zouden de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding kunnen beïnvloeden. Meer bepaald verwachten we dat vooral men-

sen die een intrinsieke werkmotivatie hebben zich aangesproken zullen voelen tot loopbaanbegeleiding. Mensen met een intrinsieke werkmotivatie voelen zich gemotiveerd door het werk zelf, bijvoorbeeld door de jobinhoud of doordat men zijn competenties kan gebruiken. Wanneer een persoon met werken een doel wil bereiken dat buiten het werk zelf ligt, zoals een hoog loon, spreekt men van extrinsieke werkmotivatie. In loopbaanbegeleiding focust men vooral op intrinsieke werkmotivaties. Men helpt mensen bijvoorbeeld te achterhalen welk soort werk ze graag doen en uit welke taken ze voldoening halen. We vermoeden daarom dat de dienstverlening aantrekkelijker zal zijn voor mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn om te werken.

### **8.3.1 | Werkattitudes gemeten**

Om werkattitudes te meten, legden we de respondenten 14 mogelijke werkmotivatoren voor (7 intrinsieke en 7 extrinsieke). We kozen de 13 indicatoren die de SERV gebruikte in haar werkbaarheidsbevraging van 2007. Op die manier kunnen we de werkmotivatie bij allochtonen vergelijken met de werkmotivatie bij de Vlaamse werkenden. Deze 13 indicatoren vulden we aan met 1 additionele motivator die bij mensen van allochtone afkomst wel eens erg relevant zou kunnen zijn, namelijk: respect van de eigen etnische groep. Voor iedere motivator vroegen we de respondenten hoe belangrijk het voor hen was dat hun job dit kenmerk had. De respondenten konden antwoorden op een 5-puntenschaal, gaande van 1: helemaal niet belangrijk tot 5: heel belangrijk. Tabel XXXI geeft de gemiddelde scores op de verschillende items weer, en dit zowel van onze respondenten (kolom 2) als van de respondenten uit de SERV bevraging van 2007 (kolom 3).

Tabel XXXI Werkmotivatie

	Allochtone wer- kenden (n=±430)	Vlaamse werken- den (n=±11900) <sup>(a)</sup>
<b><i>Intrinsieke motivatie</i></b>	<b>4,32</b>	
1. Fijne mensen om mee samen te werken	4,57	4,60
2. Uw capaciteiten kunnen gebruiken	4,38	> 4,29**
3. Werk met toekomstmogelijkheden	4,36	> 4,09***
4. Interessant werk	4,31	4,34
5. Initiatief kunnen nemen	4,25	4,21
6. Werk met verantwoordelijkheid	4,21	< 3,94***
7. Werk dat nuttig is voor de maatschappij	4,14	> 3,76***
<b><i>Extrinsieke motivatie</i></b>	<b>4,30</b>	
8. Werkzekerheid	4,55	> 4,44***
9. Respect van uw etnische groep	4,45	/
10. Goed loon, goed inkomen	4,38	4,38
11. Goede vakantieregeling	4,32	4,26
12. Goede werkuren	4,25	4,20
13. Goede fysieke arbeidsomstandigheden	4,24	4,20
14. Niet te veel stress	3,92	< 4,08***

\* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

<sup>(a)</sup> BRON: De werkbaarheidsbevraging van de SERV, 2007

We zien dat onze allochtone respondenten evenveel belang hechten aan intrinsieke als aan extrinsieke werkaspecten. Men vindt het vooral belangrijk om fijne collega's te hebben, om de huidige job te kunnen behouden en om gerespecteerd te worden door de eigen etnische groep. Een aanvaardbaar niveau van stress en werk dat nuttig is voor de maatschappij wordt iets minder belangrijk geacht, hoewel ook de gemiddelden op deze werkaspecten hoog liggen.

We zien enkele significante verschillen tussen onze allochtone respondenten en de gemiddelde Vlaamse werkende. Zo hechten onze respondenten significant meer belang aan werkzekerheid en aan werk met toekomstmogelijkheden. Dit heeft mogelijk te maken met het huidige economische klimaat. Door de economische crisis is het risico op ontslag momenteel groter, terwijl de kans om snel nieuw werk te vinden kleiner is. In een dergelijk klimaat is het niet onlogisch dat mensen meer belang gaan hechten aan werkzekerheid. Ook het hoge aandeel arbeiders onder onze respondenten zou het verschil kunnen verklaren. Arbeiders hechten immers traditioneel meer belang aan werkzekerheid (Bourdieu et al., 2008).

Verder zien we dat onze respondenten het belangrijker vinden dat ze in hun werk hun capaciteiten kunnen gebruiken en dat het werk dat ze doen nuttig is voor de maatschappij. Het eerste komt mogelijk doordat allochtonen een groter risico hebben om in jobs terecht te komen waarvoor ze overgekwalificeerd zijn. Het feit dat onze respondenten meer belang hechten aan maatschappelijk zinvol werk, heeft vermoedelijk te maken met het hoge aandeel respondenten dat werkt in de quartaire (non-profit) sector.

Onze allochtone respondenten vinden het dan weer minder belangrijk dan de gemiddelde Vlaamse werkende om werk met verantwoordelijkheid te hebben of om niet te veel stress te ervaren door het werk. Ook dit zou gerelateerd kunnen zijn aan het hoge aandeel arbeiders in onze steekproef. Arbeiders hechten aan deze werkaspecten in het algemeen iets minder belang.

We wijzen tot slot nog graag op een ander verschil dat slechts marginaal significant bleek ( $p=0,07$ ), namelijk de goede vakantieregeling. Allochtone respondenten lijken net iets meer belang te hechten aan een goede vakantieregeling dan de gemiddelde Vlaamse werkende. Dit ligt in de lijn van de verwachtingen. Voor veel werkenden van allochtone origine is het belangrijk om geregeld het thuisland en de familie daar te kunnen gaan bezoeken.

### 8.3.2 | Verschillen in werkhoudingen

**Demografie.** Vrouwen scoren significant hoger op zowel intrinsieke als extrinsieke werkmotivatie dan mannen. Allochtone vrouwen lijken werken in het algemeen dus iets belangrijker te vinden dan allochtone mannen. Verder blijkt de scholingsgraad een invloed te hebben. Hogergeschoolden hechten significant méér belang aan intrinsieke werkfactoren en minder aan extrinsieke kenmerken.

**Etnische achtergrond.** Ook de etnische achtergrond speelt een rol. Tweede en derde generatie migranten hechten significant meer belang aan intrinsieke werkfactoren dan wie zelf naar België migreerde, terwijl extrinsieke werkfactoren belangrijker zijn voor mensen die zich sterk betrokken voelen bij hun cultuur van herkomst. Ook het land van herkomst oefent een invloed uit. Migranten uit Turkije hechten meer dan

gemiddeld belang aan extrinsieke werkfactoren en wie van Marokkaanse afkomst is, scoort zowel op intrinsieke als op extrinsieke werkmotivatie hoger.

*Arbeidsmarktpositie.* In vergelijking met bedienden en ambtenaren, hechten arbeiders minder belang aan intrinsieke werkfactoren. Wie een tijdelijk contract heeft, vindt extrinsieke jobkenmerken – en dan vooral werkzekerheid – dan weer belangrijker.

### 8.3.3 | Werkattitudes en de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding

We bekijken tot slot in welke mate de werkmotivatie de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding beïnvloedt. We voerden opnieuw 2 logistische regressies uit, één voor de invloed van intrinsieke werkmotivatie en één voor de invloed van extrinsieke. De afhankelijke variabele is een dummy die 1 is wanneer de respondent de kans op deelname aan loopbaanbegeleiding als zeer groot inschat en 0 indien dit niet het geval is. We controleren voor demografie (geslacht, opleidingsniveau en leeftijd), etniciteit (nationaliteit, land van herkomst en betrokkenheid bij etnische groep) en de arbeidsmarktpositie (contracttype, statuut, grootte en industrie van de organisatie). De resultaten staan weergegeven in Tabel XXXII.

**Tabel XXXII** Invloed werkattitudes op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding

	Deelname-intentie lbb	
Geslacht	ns	ns
Opleiding		
Laag	ns	ns
Midden	ns	ns
Leeftijd	ns	ns
Belg	ns	ns
Land van herkomst		
Marokko	ns	ns
Turkije	ns	ns
Betrokkenheid bij etnische groep	ns	ns
Tijdelijk contract	ns	ns
Arbeider	2.18*	2.08*
Kmo	ns	ns
Dienstensector	ns	ns
Intrinsieke werkmotivatie	ns	-
Extrinsieke werkmotivatie	-	ns
Nagelkerke R <sup>2</sup>	5%	5%

\* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

Zoals blijkt uit tabel XXXII heeft de werkmotivatie geen invloed op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding. Wie sterk intrinsiek gemotiveerd is om te werken uit een even grote intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding dan wie beperkt intrinsiek gemotiveerd is. Hetzelfde geldt voor extrinsieke motivatie. De aard of de sterkte van de werkmotivatie blijken dus geen drempel voor deelname aan loopbaanbegeleiding.



---

## Hoofdstuk 9

### Sociaal kapitaal

#### 9.1 | Inleiding

Een laatste individuele variabele die we bestuderen is het sociaal kapitaal. Het sociaal kapitaal slaat op het netwerk van relaties die een individu onderhoudt. In dit onderzoek focussen we op de relaties met anderen die praktische hulp bieden bij de loopbaan. Voorbeelden van praktische hulp zijn: advies geven over verbeteringen in het werk, in contact brengen met belangrijke mensen in de huidige of in andere organisatie, etc. In die zin bevat het sociaal netwerk dus niet iedereen waar het individu mee in contact komt, maar enkel diegenen waar men daadwerkelijk hulp van krijgt.

Het sociaal netwerk zou voor allochtone werkenden wel eens een belangrijke bron van loopbaanhulp kunnen betekenen (Vogel, Wester & Larson, 2007). Verschillende niet-westerse culturen kennen immers sterke familiale netwerken die de eerste behoefte aan loopbaanhulp helpen opvangen (Offer et al., 1991). Dit zou ertoe kunnen leiden dat allochtone werkenden minder behoefte ervaren aan formele loopbaanhulp. Dit zullen we in dit hoofdstuk bestuderen.

#### 9.2 | Het sociaal kapitaal gemeten

Om zicht te krijgen op het sociaal kapitaal van onze respondenten, vroegen we hen om voor 7 partijen aan te duiden hoe vaak ze van deze partijen praktische steun krijgen in hun loopbaan. De partijen zijn terug te vinden in Tabel XXXIII. Men kon antwoorden met (1) nooit, (2) af en toe, (3) geregeld (4) erg vaak en (5) niet van toepassing. Respondenten die antwoord 5 ('niet van toepassing') aanduidden, voegden we

samen met de eerste categorie. Een partij die voor iemand niet van toepassing is, kan die persoon immers ook geen steun geven.

In de marktstudie naar de vraag naar loopbaanbegeleiding in Vlaanderen uit 2004 hadden we een gelijkaardig meetinstrument gebruikt om zicht te krijgen op het sociaal kapitaal. Hierdoor wordt het mogelijk om het sociaal kapitaal van allochtone werkenden te vergelijken met het sociaal kapitaal van de gemiddelde Vlaamse werknemer. We moeten hierbij wel opmerken dat de vraagstelling op bepaalde vlakken iets verschilde. Zo was de categorie “priester, imam of rabbijn” niet aanwezig in de marktstudie van 2004, maar wel in de studie bij allochtone werkenden. Verder waren sommige partijen anders opgesplitst. Zo was in de bevraging van 2004 de categorie ‘professionele hulpverleners’ opgesplitst in ‘vakbond’ en ‘andere professionele hulpverleners’. In onze marktstudie bij allochtone werkenden namen we deze partijen evenwel samen. Om vergelijking mogelijk te maken, berekenden we daarom voor de bevraging uit 2004 waar nodig nieuwe variabelen die de antwoorden op 2 items combineren.

Tabel XXXIII geeft een overzicht van de partijen waarvan men minstens af en toe praktische steun krijgt in de loopbaan. Kolom 2 bevat de antwoorden van onze allochtone respondenten en in kolom 3 staan de antwoorden uit de marktstudie van 2004.

**Tabel XXXIII** Partijen waarvan men minstens af en toe praktische hulp bij de loopbaan krijgt

	<b>Allochtone wer- kenden (n=±430)</b>	<b>Vlaamse werken- den (n=±957) <sup>(a)</sup></b>
Uw partner	55.1	54.2
Uw gezin en familie	56.5	> 50.2*
Uw vrienden en kennissen	64.3	60.0
Uw collega's	70.9	> 57.8***
Uw baas/werkgever	53.0	50.0
Uw priester, imam, rabbijn	14.7	/
Professionele hulpverleners	37.5	> 31.7*
Van niemand hulp	7.8%	< 13.4%**

\* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

<sup>(a)</sup> BRON: Marktstudie naar de vraag naar loopbaanbegeleiding in Vlaanderen (Verbruggen et al., 2005)

Allochtone werkenden lijken inderdaad iets meer loopbaanhulp te krijgen van hun sociaal netwerk dan de gemiddelde Vlaamse werknemer. Allochtone werkenden krijgen significant vaker praktische loopbaanhulp van hun familie, collega's en van professionele hulpverleners. Collega's blijken de belangrijkste partij in het sociaal netwerk van allochtone werkenden. Maar liefst 71% van onze respondenten krijgt minstens af en toe van een collega praktische hulp bij de loopbaan.

Dat professionele hulpverleners belangrijker zijn voor allochtone werkenden dan voor de gemiddelde Vlaamse werknemer zou te maken kunnen hebben met de wijze waarop we respondenten voor dit onderzoek gezocht hebben. Zo is de telefonische bevraging gebaseerd op een databestand van de VDAB. De meesten van die respondenten waren dus al ooit langsgeweest bij de VDAB, een belangrijke professionele hulpverlener op het vlak van werk.

We vroegen de respondenten ook te specificeren van welke professionele hulpverleners ze hulp krijgen. De VDAB blijkt het vaakst vermeld te worden. Bij 78% van de respondenten die minstens af en toe professionele loopbaanhulp krijgt, komt die hulp van de VDAB. Het OCMW wordt genoemd door 10%. Verder krijgt men ook loopbaanhulp van interimkantoren, Stebo, De Kempische Brug, de vakbond en UNIZO.

We bekijken tot slot nog of men soms loopbaanhulp krijgt van een priester, imam of rabbijn. In totaal zegt 15% van onze respondenten dat ze soms praktische hulp krijgen bij hun loopbaan van een godsdienstig functionaris. Hiermee is deze partij de minst belangrijke, maar toch nog aanzienlijke bron van loopbaanhulp voor allochtone werkenden.

### 9.3 | Verschillen in sociaal netwerk

*Demografie.* Mannen zeggen vaker praktische hulp te krijgen dan vrouwen. Ze krijgen vooral meer hulp van hun partner en van hun godsdienstig functionaris (priester, imam of rabbijn). Ook laaggeschoolden stappen voor loopbaanhulp vaker naar

hun priester, imam of rabbijn. Verder krijgen hooggeschoolden en ouderen significant vaker hulp bij hun loopbaan van hun baas.

**Etnische achtergrond.** De etnische achtergrond blijkt een grote invloed te hebben op de aard van de loopbaanhulp die men krijgt. Eerste generatie migranten en migranten afkomstig uit Marokko krijgen vaker loopbaanhulp van hun partner. Dit geldt eveneens voor mensen met een Belgische partner. Een Belgische partner is veelal meer vertrouwd zijn met de Belgische gewoonten en arbeidsmarkt, waardoor het makkelijker wordt om praktische hulp te verschaffen. Mensen met een autochtone partner krijgen ook vaker loopbaansteun van hun collega's. Mogelijk moedigt een autochtone partner dit sterker aan; of is contact met autochtonen collega's makkelijker wanneer men een Vlaamse partner heeft.

Steun van de baas komt vaker voor bij mensen die niet in België geboren zijn en minder vaak bij allochtonen die zich sterk betrokken voelen bij de cultuur van herkomst. Werkgevers lijken dus bereid zijn om loopbaanhulp te verschaffen aan wie de Belgische loopbaangewoonten het minste kent (i.e. zij die niet in België geboren zijn), op voorwaarde dat men zich niet te sterkt identificeert met de cultuur van herkomst. Het kan natuurlijk ook zijn dat wie zich sterkt identificeert met de cultuur van herkomst, minder snel naar de baas zal stappen om hulp te vragen. Tot slot doen mensen die zich sterk betrokken voelen bij hun cultuur van herkomst vaker beroep op professionele hulpverleners, zoals VDAB. Wat steun van godsdienstige functionarissen, familie of vrienden betreft, vonden we geen invloed van de etnische achtergrond.

**Arbeidsmarktpositie.** Tot slot blijkt het statuut een rol te spelen. Zelfstandigen krijgen meer praktische loopbaanhulp van hun partner en (logischerwijze) minder van hun collega's. Arbeiders doen dan weer vaker beroep op hun priester, imam of rabbijn.

## 9.4 | Effectiviteit van het sociaal netwerk

### Kwantitatief luik uit de inzetbaarheidsstudie bij allochtonen

Het kwantitatieve luik van de inzetbaarheidsstudie bij allochtonen (dataverzameling bij 181 werklozen van allochtone afkomst) laat toe om de effectiviteit van het sociaal kapitaal verder te bestuderen. Meer bepaald kunnen we op basis van deze studie nagaan of praktische hulp bij de loopbaan werkloze allochtonen helpt om een nieuwe job te vinden.

Ook in deze studie moesten de respondenten aanduiden van welke verschillende partijen ze soms praktische steun krijgen bij hun loopbaan. De partijen waren: gezin en familie, vrienden en kennissen, ex-collega's, ex-werkgevers en professionele hulpverleners. De antwoorden op deze vragen staan weergegeven in Tabel XXXIV.

**Tabel XXXIV** Praktische loopbaanhulp werkloze allochtonen – studie inzetbaarheid allochtonen, kwantitatief luik

	Allochtone werklozen (n=±202)
Gezin en familie	36.3%
Vrienden en kennissen	29.9%
Ex-collega's	7.8%
Ex-werkgever	2.9%
Professionele hulpverleners	74.5%
Van niemand hulp	8.3%

We merken een heel ander antwoordpatroon in deze studie dan we vonden voor onze werkende respondenten. Allochtone werkzoekenden blijken vooral praktische hulp te krijgen van professionele hulpverleners (75%). Familie (36%) en vrienden en kennissen (30%) komen op de tweede en derde plaats. Deze partijen zijn echter beïnvloedend minder belangrijk voor werkzoekende allochtonen dan voor onze werkende respondenten. Tot slot blijken ex-collega's en ex-werkgevers de minst belangrijke steunverschaffers voor werkloze allochtonen. Dit hoeft, gezien hun arbeidsmarktsituatie (i.e. werkloos), niet te verbazen.

Een vergelijking van deze cijfers met de cijfers uit Tabel XXXIII suggereert dat het sociaal netwerk méér bepaald wordt door de arbeidsmarktpositie (werkend dan wel

werkloos) dan door de allochtone afkomst. We kunnen hier echter niet met zekerheid een uitspraak over doen, aangezien al deze cijfers afkomstig zijn uit verschillende studies.

We bekijken vervolgens of praktische hulp bij de loopbaan de kans vergroot om op korte termijn (i.e. binnen de 3 maand) werk te vinden. Hiertoe voerden we een logistische regressie uit met het hebben van werk 3 maand na de bevraging (0: geen werk; 1: wel werk) als afhankelijke variabele. We zijn geïnteresseerd in de invloed van praktische loopbaanhulp van verschillende partijen (familie; vrienden; ex-collega's; ex-werkgevers en professionele hulpverleners) en we controleren voor geslacht, leeftijd, scholingsgraad, nationaliteit.

We vinden een licht significante invloed van loopbaanhulp van familie ( $p=.059$ ) en van ex-collega's ( $p=.070$ ). Allochtone werkzoekenden die praktische hulp kregen bij hun loopbaan van familie, zijn 3 maand later minder vaak aan het werk, terwijl zij die hulp kregen van ex-collega's vaker werk gevonden hebben. Ex-collega's lijken dus een goede partij om loopbaanhulp van te krijgen wanneer men werkloos is. Wat de invloed van loopbaanhulp van de familie betreft, is het mogelijk dat de causaliteit omgekeerd verloopt; namelijk dat vooral mensen die vrezen dat ze het moeilijk zullen hebben om een nieuwe job te vinden, hun familie inschakelen.

Hoe dan ook, loopbaanhulp van het sociaal netwerk blijkt niet zonder meer effectief. De partij waarvan men hulp krijgt, blijkt relevant. En vermoedelijk zal de effectiviteit van de hulp ook variëren naargelang het soort uitkomst die men nastreeft (bv. nieuw werk versus promotie versus kans om opleiding te volgen).

## 9.5 | Sociaal netwerk en loopbaanbegeleiding

We vermoeden dat praktische loopbaansteun van het sociaal netwerk de behoefte aan externe loopbaanbegeleiding zou kunnen verminderen. Om dit te bestuderen, voerden we 7 logistische regressies uit, één voor iedere partij waarvan met loopbaansteun kan krijgen. De afhankelijke variabele is een dummy die 1 is wanneer de respondent de kans op deelname aan loopbaanbegeleiding als zeer groot inschat en 0 indien dit niet het geval is. We controleren voor demografie (geslacht, opleidingsni-

veau en leeftijd), etniciteit (nationaliteit, land van herkomst en betrokkenheid bij etnische groep) en de arbeidsmarktpositie (contracttype, statuut, grootte en industrie van de organisatie). De resultaten staan weergegeven in Tabel XXXV.

**Tabel XXXV** Invloed sociaal netwerk op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding

	Deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding						
Geslacht	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Opleiding							
Laag	ns	ns	ns	ns	ns	0.45*	ns
Midden	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Leeftijd	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Belg	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Land van herkomst							
Marokko	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Turkije	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Betrokkenheid bij etnische groep	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Tijdelijk contract	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Arbeider	2.10*	2.05*	2.14*	2.17*	2.02*	ns	2.09*
Kmo	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Dienstensector	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Steun partner	ns	-	-	-	-	-	-
Steun familie	-	ns	-	-	-	-	-
Steun vrienden	-	-	ns	-	-	-	-
Steun collega's	-	-	-	ns	-	-	-
Steun baas	-	-	-	-	ns	-	-
Steun godsdienstig funct.	-	-	-	-	-	1.63*	-
Professionele steun	-	-	-	-	-	-	1.31*
Nagelkerke R <sup>2</sup>	5%	5%	5%	6%	6%	7%	6%

\* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001

Zoals blijkt uit tabel XXXV wordt de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding enkel significant beïnvloed door steun van een godsdienstige functionaris en steun van een professionele hulpverlener. Hoe meer praktische loopbaan steun iemand van deze partijen krijgt, des te groter de kans dat men binnen dit en vijf jaar aan loopbaanbegeleiding wil deelnemen. Ervaring met loopbaansteun van een priester, imam of rabbijn of van een arbeidsmarktprofessional lijkt mensen dus meer open te stellen voor externe loopbaanbegeleiding. Het sociaal netwerk zorgt dus niet zozeer voor het opvangen van de behoefte aan loopbaanhulp, maar creëert eerder een openheid naar andere vormen van loopbaanhulp toe. We kwamen tot een gelijkaardige conclusie in de marktstudie naar de vraag naar loopbaanbegeleiding in Vlaanderen van 2004.



## Hoofdstuk 10

# Bereik allochtone werkenden in loopbaanbegeleiding verhogen

### 10.1 | Inleiding

Uit de voorgaande hoofdstukken is gebleken dat allochtone werkenden, net als de gemiddelde Vlaamse werknemer, behoefte ervaren aan externe loopbaanbegeleiding. Die behoefte ontstaat voornamelijk uit werkbaarheidsproblemen. Wie gestresseerd is, moeilijkheden heeft om werk en privé te combineren en/ of discriminatie ervaart in de loopbaan, zegt vaker aan loopbaanbegeleiding te willen deelnemen. *Werkzaamheidsissues*, zoals een turbulent loopbaanpad, hebben minder invloed op de deelname-intentie.

Tegelijkertijd blijken er ook specifieke deelnamedrempels te spelen. Het gaat om factoren die maken dat mensen met behoefte aan loopbaanbegeleiding toch de stap niet zetten. Dispositionele drempels, in het bijzonder attitudes ten aanzien van loopbaanbegeleiding, blijken erg belangrijk. Zo ligt de deelname-intentie lager wanneer men minder voordelen en meer nadelen associeert met loopbaanbegeleiding. Daarnaast verhindert ook de onbekendheid van loopbaanbegeleiding de instroom van allochtone werkenden in loopbaanbegeleiding. We zagen in hoofdstuk 5 dat 34% van onze respondenten loopbaanbegeleiding kent; hoewel we vermoeden dat dit een overschatting is van de werkelijke bekendheid. Hoe dan ook; als amper 1 op 3 allochtone werkenden op de hoogte is van het bestaan van loopbaanbegeleiding, hoeft het niet te verbazen dat velen de stap naar loopbaanbegeleiding niet zetten – ze kennen de dienstverlening gewoonweg niet. Tot slot spelen ook de kostprijs en de taal een rol. Wanneer men voor deelname aan loopbaanbegeleiding moet betalen en wanneer de

begeleiding enkel in het Nederlands kan verlopen, zullen minder allochtone werknemers de stap naar deelname zetten.

In dit hoofdstuk zullen we op basis van de bevindingen uit dit onderzoek aanbevelingen en bedenkingen formuleren met betrekking tot het aanpakken van deze drempels. Deze reflecties kunnen mogelijk inspiratie opleveren voor acties om de instroom van allochtone werknemers in loopbaanbegeleiding te vergroten.

## **10.2 | Nood aan goede communicatie**

In de eerste plaats dient de bekendheid van allochtone werknemers met loopbaanbegeleiding verhoogd te worden. Hiervoor is een goede communicatie over de dienstverlening naar de doelgroep van essentieel belang. Bovendien kunnen communicatiecampagnes de meerwaarde van loopbaanbegeleiding in de verf helpen zetten. Op die manier kunnen eventuele lage verwachtingen over het nut van de dienstverlening worden omgebogen.

Bij het plannen van informatiecampagnes moet over twee zaken gereflecteerd worden: (1) de boodschap die uitgezonden wordt en (2) de gebruikte communicatiekanalen. In wat volgt, gaan we op beide aspecten iets dieper in.

### **10.2.1 | Boodschap**

Allochtone werknemers moeten in de eerste plaats geïnformeerd worden over het bestaan van (het recht op) bedrijfsexterne loopbaanbegeleiding. Dit is een eerste en essentiële stap in het verhogen van de instroom van allochtone werknemers in loopbaanbegeleiding. Wie niet op de hoogte is van het bestaan van loopbaanbegeleiding, zal immers niet snel deelnemen. Daarbij moeten allochtone werknemers ook geïnformeerd worden over wat de dienstverlening precies inhoudt. Deze kennis is nodig om te kunnen inschatten of men bij een deelname gebaat zal zijn.

Wanneer een beeld geschetst wordt van loopbaanbegeleiding, kan het verder helpen om een diversiteit aan loopbaanbegeleiders te laten zien – op voorwaarde dat deze diversiteit realistisch is. In hoofdstuk 5 zagen we wel dat de meeste allochtone werknemers geen voorkeur hebben voor het geslacht of de etnische achtergrond van de

loopbaanbegeleider. Toch zou het zonde zijn om die mensen met een voorkeur af te schrikken met een beeld dat niet aansluit bij hun wensen. Tegelijk is het belangrijk om geen verkeerde verwachtingen te schetsen. Indien er bijvoorbeeld amper allochtone loopbaanbegeleiders actief zijn, zou een beeldvorming die suggereert dat de helft van de loopbaanbegeleiders van allochtone afkomst zijn, teleurstelling en mogelijk afhaken kunnen veroorzaken.

Daarnaast lijkt het ook belangrijk om in de beeldvorming rond loopbaanbegeleiding duidelijk te maken dat loopbaanbegeleiding ook zeker zinvol is voor individuen van allochtone afkomst. Dit kan door allochtone deelnemers aan het woord te laten (bv. in een advertentie) of op te nemen in het gebruikte beeld (bv. foto).

Om allochtone werkenden te overtuigen van het nut van loopbaanbegeleiding, kan het zinvol zijn om in de communicatie te vertrekken van loopbaanproblemen die bij hen een behoefte aan loopbaanhulp doen ontstaan. We zagen in dit rapport dat dit het geval is bij discriminatie in loopbaankansen, psychische vermoeidheid en werk-familie conflicten. Ook jobonzekerheid en de vrees om werkloos te worden, verhogen bij allochtone werkenden de behoefte aan loopbaanbegeleiding. Wanneer men van deze laatste loopbaanissues vertrekt, kan het wel nodig zijn te benadrukken dat loopbaanbegeleiding meer (of anders) is dan een hulpmiddel voor het zoeken van “een job”. Wanneer een deelnemer loopbaanbegeleiding met trajectbegeleiding verwacht, bestaat immers het risico dat hij of zij wegens niet ingeloste verwachtingen tijdens het traject afhaakt of (na het intakegesprek) beslist om niet te starten. Loopbaanbegeleiding kan mensen echter wel degelijk helpen om sterker te staan op de arbeidsmarkt, onder andere door op hun zelfkennis en mate van zelfsturing in te spelen (Verbruggen & Sels, 2008). Wie zich onzeker voelt over het behoud van de job of wie vreest voor werkloosheid, kan dus wel degelijk gebaat zijn bij deelname aan loopbaanbegeleiding – alleen moeten de resultaatsverwachtingen realistisch zijn.

### 10.2.2 | Communicatiekanalen

Vervolgens rijst de vraag *hoe* allochtone werkenden bereikt kunnen worden; met andere woorden: via welke kanalen kunnen zij het best geïnformeerd worden over loopbaanbegeleiding?

### 10.2.3.1 | Bereik via doorverwijskanalen

De resultaten uit hoofdstuk 9 (“Sociaal netwerk”) suggereren in de eerste plaats dat het kan helpen om informatie rond loopbaanbegeleiding te verspreiden onder professionele hulpverleners (bv. VDAB, OCMW, vakbond,...) en mensen met een godsdienstige functie (bv. priester, imam, rabbijn). Wie af en toe loopbaanhulp krijgt van deze partijen, staat immers meer open voor loopbaanbegeleiding. Bovendien wendt ook een behoorlijk aandeel allochtone werkenden, zeker kortgeschoolden en arbeiders, zich tot deze partijen voor loopbaanhulp. Deze partijen lijken daarom erg geschikt om als doorverwijskanaal te fungeren. Voorwaarde is wel dat deze partijen zelf op de hoogte zijn van het bestaan van loopbaanbegeleiding en overtuigd zijn van het belang ervan. Er is met andere woorden nood aan een goede communicatie naar deze partijen toe.

Wat professionele hulpverleners betreft, kan het interessant zijn om naast de traditionele hulpverleners (VDAB, OCMW en vakbonden) ook minderhedenorganisaties te contacteren. Aangezien zij zich richten tot (specifieke) allochtone minderheidsgroepen, zijn zij een ideaal kanaal om informatie over loopbaanbegeleiding bij allochtone werkenden te krijgen. Enkele mogelijke aanspreekpunten zijn het minderhedenforum, de landelijke organisaties en de stedelijke integratiecentra. Daarnaast kan ook samenwerking met UNIZO zinvol zijn om loopbaanbegeleiding bekender te maken bij zelfstandigen van allochtone afkomst.

Wat godsdienstige functionarissen betreft, moet in de eerste plaats gedacht worden aan de imam. De populairste godsdienst onder de grootste minderhedengroepen (i.e. Turken en Marokkanen) is immers de islam. Daarnaast moeten ook priesters niet vergeten worden. Mensen afkomstig uit zwart Afrika zijn vaak aanhangers van het christelijke (katholieke of protestantse) geloof.

### 10.2.3.2 | Allochtone werkenden rechtstreeks bereiken

Daarnaast is het belangrijk om allochtone werkenden ook rechtstreeks te bereiken. Hiervoor kan men werken met “klassieke media”, zoals infobrochures of advertenties in dag- of weekbladen. Op deze klassieke media gaan we zo dadelijk (zie 10.2.3.3 en 10.2.3.4) dieper in.

Daarnaast kunnen ook het internet en netwerksites interessant zijn. Op netwerksites, zoals Facebook en LinkedIn, hebben mensen van buitenlandse origine die in België wonen, vaak specifieke “groepen” opgericht (bv. De Turkse Unie, Belcika Turkleri, Americans in Belgium,...). Wanneer deze kanalen gebruikt worden, moet men er wel rekening mee houden dat ze vooral geraadpleegd worden door wat jongere personen. Men zal op die manier dus vermoedelijk een specifiek publiek bereiken.

### 10.2.3.3 | Gebruik van klassieke media bij allochtone werkenden

Voor gerichte informatiecampagnes, kan het interessant zijn om een beter zicht te hebben op de mediakanalen die allochtone werkenden het frequentst gebruiken. Daarom vroegen we aan onze respondenten hoe vaak ze Vlaamse en niet-Vlaamse media gebruikten; en welke kanalen ze het vaakst raadplegen. De antwoorden zijn te vinden in Tabel XXXVI.

**Tabel XXXVI** Hoe vaak gebruikt men welke media?

	Elke dag	Minstens 1 keer per week	Af en toe, niet wekelijks	(Bijna) nooit
Vlaamse media				
TV	73.8%	10.4%	8.0%	7.8%
Radio	60.3%	13.2%	9.9%	16.5%
Kranten	40.3%	20.8%	23.1%	15.8%
Niet-Vlaamse media				
TV	38.8%	15.8%	22.9%	22.9%
Radio	7.4%	8.3%	12.8%	71.5%
Kranten	9.7%	9.5%	19.5%	61.5%

Televisie blijkt het belangrijkste medium onder onze allochtone respondenten. In totaal kijkt 84% van onze respondenten dagelijks TV. Dit cijfer is vergelijkbaar met bevindingen uit eerder onderzoek naar het mediagebruik bij allochtonen in Vlaanderen (de Aguirre et al., 1996). Verder luistert 64% van onze respondenten dagelijks naar de radio en 45% leest iedere dag een krant. De traditionele media lijken dus een belangrijke plaats in te nemen in de vrijetijdsbesteding van onze respondenten.

Vlaamse media zijn significant populairder dan niet-Vlaamse media. Bijna drie kwart van onze respondenten kijkt dagelijks naar de Vlaamse TV, 60% luistert dagelijks naar Vlaamse radio en 40% leest iedere dag een Vlaamse krant. Het aandeel respon-

denten dat dagelijks niet-Vlaamse media gebruikt ligt duidelijk lager, namelijk 40% voor niet-Vlaamse TV, 7% voor niet-Vlaamse radio en 10% voor niet-Vlaamse kranten. Niet-Vlaamse media lijken daarom minder geschikt om informatie over loopbaanbegeleiding tot bij allochtone werkenden in Vlaanderen te krijgen.

Eén (40%) en VTM (36%) blijken de populairste Vlaamse televisiezenders onder onze respondenten, gevolgd door VT4 en 2BE (zie Tabel XXXVII). Onder de radiozenders zijn Qmusic (28%) en MNM (het vroegere Donna) (25%) het populairst en wat het krantengebruik betreft, worden Het Belang van Limburg en Het Laatste Nieuws het frequentst gelezen. We zien een vrij gelijkaardig mediagebruik onder de mensen die een grote intentie hebben om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Deze laatsten kijken nog iets vaker naar Eén en luisteren iets vaker naar MNM. Verder lezen zij ook frequent De Gazet van Antwerpen.

We merken op dat de (Vlaamse) mediakanalen die allochtone werkenden het frequentst gebruiken ook erg populair zijn in Vlaanderen in het algemeen. Wanneer de communicatie over loopbaanbegeleiding via deze kanalen verloopt, zullen bijgevolg ook autochtone Vlamingen bereikt worden. Mogelijk zal op die manier vooral de absolute - en dus minder de procentuele - instroom van allochtone werkenden in loopbaanbegeleiding verhogen.

Bovendien dient ook de kostprijs van communicatie via deze kanalen vermeld te worden. Aan een spotje op de nationale televisie of radio en aan een advertentie in populaire kranten hangt immers een behoorlijk kostenplaatje. Een alternatief voor betaalde reclame is om te proberen in de “berichtgeving” terecht te komen. Dit is echter uiteraard ook niet zo vanzelfsprekend.

We vermelden tot slot nog dat we enkel informatie hebben over de zenders die allochtone werkenden het frequentst gebruiken, en niet over, bijvoorbeeld, de meest populaire programma's. Om de timing te weten voor een spotje op radio of TV of om over de plaatsing van een advertentie te beslissen, is deze informatie uiteraard ook belangrijk.

**Tabel XXXVII** Welke Vlaamse televisiezenders, radiozenders en kranten gebruikt men?

	Algemeen (±400)	Grote kans op deelname aan lbb (±75)
<b>TELEVISIE</b>		
1. <b>Eén</b>	<b>40.3%</b>	<b>48.8%</b>
2. <b>VTM</b>	<b>36.1%</b>	<b>30.0%</b>
3. VT4	23.8%	18.8%
4. 2BE	19.3%	17.5%
5. Canvas	16.8%	11.3%
6. Vijf TV	7.0%	5.0%
7. Vitaya	5.7%	6.3%
<b>RADIO</b>		
1. <b>Qmusic</b>	<b>28.0%</b>	<b>23.0%</b>
2. <b>MNM (Donna)</b>	<b>24.5%</b>	<b>29.7%</b>
3. Radio 1	13.7%	13.5%
4. StuBru	12.3%	10.8%
5. Radio 2	9.2%	4.1%
6. 4FM	7.6%	10.8%
7. Klara	1.0%	0%
<b>KRANTEN</b>		
1. <b>Belang van Limburg</b>	<b>20.6%</b>	<b>19.3%</b>
2. <b>Het Laatste Nieuws</b>	<b>18.5%</b>	14.7%
3. Metro	15.0%	13.3%
4. <b>Gazet van Antwerpen</b>	13.7%	<b>17.3%</b>
5. De Morgen	12.7%	10.7%
6. De Standaard	8.9%	12.0%
7. Het Nieuwsblad	5.6%	4.0%

#### 10.2.3.4 | Infobrochures

We vroegen respondenten ook of ze af en toe informatiebrochures (bv. in de bib, bij de dokter) lezen. Deze informatie is belangrijk aangezien infobrochures een vaak gebruikte manier zijn om informatie rond loopbaanbegeleiding te verspreiden. In totaal zei 26% van de respondenten regelmatig infobrochures te lezen; 41% doet dit slechts af en toe en 33% zo goed als nooit. Onder de mensen met een grote intentie om in de komende 5 jaar aan loopbaanbegeleiding deel te nemen, zijn er méér die regelmatig infobrochures lezen, namelijk 32%.

#### 10.2.3.5 | Verschillen in mediagebruik

We bekijken tot slot nog of er verschillen zijn in het mediagebruik volgens demografie, etnische afkomst en arbeidsmarktpositie. Dit kan belangrijk zijn om het bereik van bepaalde kanalen beter in te schatten.

**Demografie.** Laaggeschoolden blijken minder frequent kranten te lezen. Vooral Vlaamse kranten zijn minder populair. Ook met infobrochures zal men niet zo snel

laaggeschoolden bereiken. Infobrochures blijken verder vooral populair bij vrouwen. Jongeren (<35 jaar) kijken dan weer minder vaak naar niet-Vlaamse televisie.

**Etnische achtergrond.** Kennis van het Nederlands blijkt erg bepalend voor het mediagebruik. Wie goed Nederlands spreekt, gebruikt frequenter Vlaamse media (zowel tv, radio als krant) en infobrochures. Migranten die het Nederlands niet zo goed beheersen, wenden zich vaker tot de niet-Vlaamse media. Aangezien vooral eerste generatie migranten het Nederlands nog niet zo goed beheersen, hoeft het niet te verbazen dat zij vaker beroep doen op niet-Vlaamse media en minder vaak op Vlaamse.

Ook betrokkenheid bij de cultuur van herkomst speelt een rol. Hoe groter die betrokkenheid, hoe belangrijker het gebruik van niet-Vlaamse media (vooral tv en kranten). Tot slot heeft ook het land van herkomst een invloed. Werkenden van Marokkaanse origine blijken minder vaak gebruik te maken van niet-Vlaamse TV en kranten. Dit sluit aan bij het beeld van Marokkanen dat we kregen in hoofdstuk 4. Voor werkenden van Marokkaanse origine lijkt het land van herkomst een minder dominante invloed in het dagelijkse leven te hebben dan voor, bijvoorbeeld, Turken.

**Arbeidsmarktpositie.** Tot slot vonden we ook enkele relaties met de arbeidsmarktpositie. Arbeiders en zelfstandigen blijken minder vaak kranten te lezen, en dan vooral minder Vlaamse kranten. Ook infobrochures vinden minder vaak hun weg tot bij deze groepen werkenden. Deze bevindingen liggen in lijn met de bevindingen rond scholingsgraad. Verder blijken werknemers met een tijdelijk contract minder vaak Vlaamse tv te kijken, minder vaak Vlaamse kranten te lezen en minder vaak infobrochures te raadplegen.

### 10.3 | **Recht op gratis loopbaanbegeleiding?**

De resultaten van deze studie wezen uit dat ook de kostprijs van loopbaanbegeleiding een drempel voor deelname kan vormen. Ongeveer 33% van de mensen met een hoge deelname-intentie zei niet te zullen deelnemen als ze er zelf voor zouden moeten betalen. We merken hierbij wel op dat de vraag die hiernaar peilde, geen kostprijs specificeerde. Mogelijk vormt een lage kostprijs in realiteit voor minder mensen een

drempel. Bovendien is het ook mogelijk dat de bereidheid om te betalen voor deelname hoger zal liggen wanneer men werkelijk voor een loopbaanprobleem staat.

Hoe dan ook, deze bevinding doet de vraag rijzen of loopbaanbegeleiding voor allochtone werkenden misschien gratis gemaakt moet worden. Dit zou hun instroom in loopbaanbegeleiding immers kunnen verhogen. Tegelijkertijd bestaat echter de kans dat een gratis aanbod van loopbaanbegeleiding de betrokkenheid van de deelnemer vermindert. Een tussenkomst van het individu werkt immers motiverend om het traject af te maken en voorkomt voortijdig afhaken. Om zicht te krijgen op het effect van een gratis aanbod, kan het helpen om de instroom van allochtonen in centra waar loopbaanbegeleiding gratis is voor deze doelgroep te vergelijken met die bij centra waar dit niet het geval is. Wij beschikken helaas niet over deze gegevens.

## 10.4 | Reflecties over taalproblemen

Een laatste drempel voor deelname aan loopbaanbegeleiding bij allochtonen is de taal. Loopbaanbegeleiding dient immers in het Nederlands te verlopen, terwijl heel wat (vooral eerste generatie) allochtonen de Nederlandse taal niet 100% beheersen. In totaal zeiden 13% van onze respondenten dat ze niet zouden deelnemen als het begeleidingstraject in het Nederlands moet verlopen. Bij de respondenten met een grote deelname-bereidheid lag dit percentage op 17%. Dit is vermoedelijk een onderschatting van het werkelijke aandeel. Mensen die slecht Nederlands spreken, namen immers minder vaak deel aan ons onderzoek (zie hoofdstuk 3). Zo spreken 24% van onze respondenten niet of slechts een beetje Nederlands, terwijl dit aandeel in het databestand van de VDAB maar liefst 44% bedraagt.

Kennis van het Nederlands beïnvloedt bovendien niet enkel de instroom in loopbaanbegeleiding. Het zal ook de effectiviteit van communicatiecampagnes over loopbaanbegeleiding en het begeleidingstraject zelf beïnvloeden. Nederlandstalige communicatiecampagnes zullen immers minder effectief zijn bij mensen die het Nederlands niet zo goed beheersen. Bovendien raadplegen deze mensen ook minder vaker Vlaamse media of infobrochures, waardoor ze via de traditionele kanalen minder goed bereikt zullen worden. Wat het begeleidingstraject betreft, lijkt het waarschijnlijk dat een gebrekkige kennis van het Nederlands de gesprekken zal bemoeilijken.

Uit de interviews met de 23 allochtonen voor de inzetbaarheidsstudie bleek bijvoorbeeld dat de respondenten die niet zo goed Nederlands spraken, het moeilijk hadden om te praten over belevingsaspecten van hun werk en om reflectievragen te beantwoorden. Deze aspecten vormen echter een belangrijk onderdeel in loopbaanbegeleiding.

Het taalprobleem is een probleem dat specifiek speelt bij allochtone werkenden. Het is bovendien moeilijk rechtstreeks aan te pakken. Het lijkt daarom in de eerste plaats belangrijk om deze inzichten mee te nemen in de verwachtingen rond de instroom van allochtonen in loopbaanbegeleiding. Vermoedelijk kunnen we niet verwachten om met loopbaanbegeleiding een representatief aandeel allochtone werkenden te bereiken. Allochtonen die amper Nederlands praten, zullen de weg naar loopbaanbegeleiding niet zo makkelijk vinden.

Verder lijkt het ook aangewezen om specifieke communicatie-acties te voeren naar allochtonen die minder goed Nederlands spreken. Hierbij kan gedacht worden aan het verschaffen van informatie over loopbaanbegeleiding via opleidingscentra die Nederlands voor anderstaligen aanbieden. Ook het aanspreken van organisaties die zich specifiek richten op bepaalde minderhedengroepen kan helpen. Vaak stellen deze organisaties ook mensen te werk die de taal van een bepaalde minderheidsgroep spreken. Zij kunnen dan in hun eigen taal allochtonen met dezelfde herkomst over loopbaanbegeleiding informeren.

Tot slot kan overwogen worden om met meertalige loopbaanbegeleiders te werken of om eventueel tolken in te schakelen. De begeleiding dient dan nog wel steeds in het Nederlands verlopen; maar wanneer de deelnemer het moeilijk heeft om zich in het Nederlands uit te drukken, heeft hij of zij wel de mogelijkheden om even kort naar de eigen taal over te schakelen. Mogelijk kunnen loopbaanbegeleiders van allochtone origine (die de taal van hun land van herkomst beheersen) een oplossing bieden. Bij de aanwezigheid van tolken dient men ook zeker de privacy van de begeleiding te garanderen.

---

## Hoofdstuk 11

### Conclusies en bedenkingen

#### 11.1 | Het bereik van allochtonen in loopbaanbegeleiding

##### 11.1.1 | Ja, er is vraag naar loopbaanbegeleiding

De resultaten van deze studie tonen in de eerste plaats aan dat allochtone werkenden open staan voor loopbaanbegeleiding. Het merendeel van onze allochtone respondenten stond immers – net als de gemiddelde Vlaamse werknemer – positief ten aanzien van de dienstverlening. Het recht op loopbaanbegeleiding lijkt bovendien ook bij hen tegemoet te komen aan een reële behoefte. Bijna 20% van onze allochtone respondenten stelt dat de kans op deelname aan loopbaanbegeleiding binnen dit en 5 jaar zeer groot is. Dit zou neerkomen op een gemiddelde jaarlijkse deelname van 4% of bijna 6.000 allochtone werkenden per jaar.

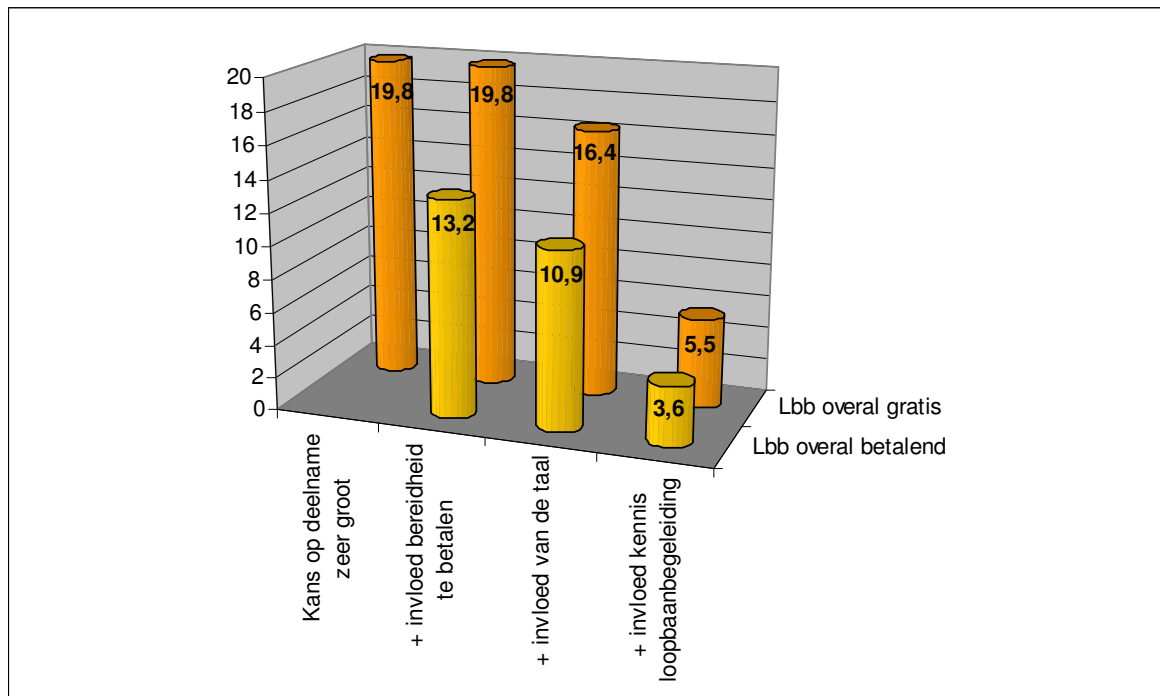
Wel zou een derde van deze groep niet deelnemen als ze voor loopbaanbegeleiding moeten betalen en 17% denkt de stap niet te zetten wanneer de loopbaanbegeleiding in het Nederlands moet verlopen. Als we aannemen dat loopbaanbegeleiding niet overal gratis is en in het Nederlands moet verlopen, wordt de ‘potentiële vraag’ voor de komende 5 jaar bij allochtone werkenden verder ingeperkt tot 10,9% (loopbaanbegeleiding overal betalend) à 16,4% (loopbaanbegeleiding overal gratis). Dit komt overeen met een gemiddelde jaarlijkse deelname van 3.200 à 4.800 allochtone werkenden.

Ook dat cijfer is overschat, in die zin dat het uitgaat van een situatie van perfecte informatie. Wie in de realiteit niet op de hoogte is van het bestaan van (een recht op) loopbaanbegeleiding, kan niet deelnemen aan deze trajecten. Brengen we de ‘kennis van loopbaanbegeleiding’ mee in rekening, dan wordt de vraag voor de komende 5 jaar verder gereduceerd tot 3,6% à 5,5% van de Vlaamse werknemers. Dit komt over-

een met ongeveer 1.100 tot 1.600 allochtone werkenden per jaar. Dit is nog steeds een aanzienlijk aantal.

Onderstaande figuur geeft grafisch weer hoe de potentiële vraag evolueert naarmate de modaliteiten van een recht op loopbaanbegeleiding strenger worden.

**Figuur 3** Afbakening van de vraag naar loopbaanbegeleiding over 5 jaar bij allochtone werkenden (in % van het aandeel werkende allochtonen)



Het is weinig waarschijnlijk dat dit aantal van 1.100 à 1600 allochtone deelnemers snel gehaald zal worden. Het moet dan ook eerder beschouwd worden als een bovengrens dan als een inschatting van de werkelijke vraag. Hiervoor zijn twee belangrijke redenen. Ten eerste is in onze laatste reductiestap de 'kennis van loopbaanbegeleiding' vermoedelijk nog een overschatting. Respondenten kregen de vraag 'had u al van loopbaanbegeleiding gehoord?'. Dit is een vraag naar vertrouwdheid met het 'concept' loopbaanbegeleiding en niet naar specifieke kennis van initiatieven op het vlak van externe loopbaanbegeleiding. Bovendien werd deze kennis niet echt gecontroleerd. Ondanks de uitleg die de respondenten kregen over de dienstverlening, is het nog steeds mogelijk dat een aantal respondenten de dienstverlening verwart met verwante praktijken zoals loopbaanmanagement, loopbaanadvies of arbeidsbemiddeling. Ten tweede mogen we niet uit het oog verliezen dat hier enkel de uiting van een deelname-intentie wordt opgemeten. Uiteraard vertaalt niet elke intentie zich in

gedrag (hier: in een feitelijke deelname aan loopbaanbegeleiding). Over de relatie tussen ‘intentie’ en ‘gedrag’ bestaat behoorlijk wat onderzoek, meestal geïnspireerd door de ‘theory of planned behavior’ (die op haar beurt verder bouwt op de ‘theory of reasoned action’). Het overgrote deel van dit onderzoek concentreert zich echter in de medische sfeer. Dat onderzoek wijst vooral uit dat de mate waarin intenties zich ook vertalen in gedrag, sterk afhangt van het specifieke gedrag dat men probeert te voorspellen. Zo wijst onderzoek van Godin (1996) uit dat de correlaties tussen intentie en gedrag variëren van 0.15 (op gezondheidscontrole gaan) tot 0.72 (gaan joggen).

Dat een groot aandeel allochtone werkenden een intentie uit om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding, betekent dus niet dat ze op korte termijn storm zullen lopen voor de dienstverlening. Het hoge aandeel potentiële vragers wijst veeleer op een uitgesproken positieve houding ten aanzien het nut van dit type dienstverlening voor deze doelgroep en indiceert dat er bij heel wat allochtone werkenden een (mogelijk latente) behoefte leeft aan meer loopbaanondersteuning en aan een persoonlijke GPS op de arbeidsmarkt.

### 11.1.2 | Maar er zijn drempels

Uit onze “vraagafbakening” hierboven blijkt duidelijk dat verschillende drempels de instroom van allochtone werkenden in loopbaanbegeleiding beïnvloeden. De onbekendheid van loopbaanbegeleiding is de belangrijkste drempel. Daarnaast vonden we dat ook de taal (loopbaanbegeleiding moet in het Nederlands verlopen), de kostprijs van deelname en mogelijk beperkt geloof in het nut van loopbaanbegeleiding de vraag naar loopbaanbegeleiding van allochtone werkenden beperken.

Om de instroom van allochtone werkenden in loopbaanbegeleiding te verhogen, lijkt het daarom in de eerste plaats belangrijk om de bekendheid van de dienstverlening te vergroten. Hiertoe lijken communicatiecampagnes naar deze kansengroep van essentieel belang. Deze campagnes kunnen bovendien ook bijdragen tot een positieve beeldvorming rond loopbaanbegeleiding. In de tweede plaats kunnen centra overwogen om loopbaanbegeleiding gratis aan te bieden aan allochtone werkenden. Deze beslissing dient wel met de nodige voorzichtigheid genomen te worden. Een gratis deelname kan immers het commitment van de deelnemer verlagen en de kans op vroegtijdige uitval verhogen.

De taaldrempel is minder evident om aan te pakken. Mogelijk kunnen meertalige loopbaanbegeleiders of de aanwezigheid van een tolk een oplossing bieden. Wanneer een deelnemer het moeilijk heeft om zich goed uit te drukken, wordt het dan mogelijk om kort naar de eigen taal om te schakelen. Verder zijn vermoedelijk ook specifieke communicatie-acties nodig naar allochtonen die minder goed Nederlands spreken. Hierbij kan gedacht worden aan het verschaffen van informatie over loopbaanbegeleiding via opleidingscentra die Nederlands voor anderstaligen aanbieden. Ook het aanspreken van organisaties die zich specifiek richten op bepaalde minderhedengroepen kan helpen.

### **11.1.3 | Het loopbaanbegeleidingstraject**

De resultaten van dit onderzoek geven ook enkele aandachtspunten voor het begeleidingstraject voor allochtonen. Zo zagen we in de eerste plaats dat werkbaarheidsissues de behoefte aan loopbaanbegeleiding bij allochtonen verhoogt. Concreet vonden we dat personen die zich soms gediscrimineerd voelen in hun loopbaankansen, die zich psychisch vermoeid voelen door hun werk en die moeilijkheden ervaren om werk en privé te combineren, vaker de intentie vertonen om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Uit eerder onderzoek (Verbruggen & Sels, 2008) is gebleken dat loopbaanbegeleiding mensen inderdaad kan helpen om met werkbaarheidsissues om te gaan. De dienstverlening kan mensen helpen om de oorzaken van de werkbaarheidsproblemen te achterhalen, om op zoek te gaan naar die factoren waar men een invloed op kan uitoefenen en om strategieën te ontwikkelen om de werkbaarheidsissues aan te pakken. Sommige werkbaarheidsissues zijn vermoedelijk erg specifiek voor de groep van allochtone werkenden. Denk bijvoorbeeld aan loopbaandiscriminatie op basis van etnische achtergrond. Het is wellicht zinvol om loopbaanbegeleiders goed te informeren over zulke specifieke problematieken. Dit kan hen helpen bij de begeleiding van personen die ermee geconfronteerd worden. Mogelijk beschikken minderhedenorganisaties over zinvolle informatie op dit vlak.

Verder zagen we dat ook jobonzekerheid en de vrees voor werkloosheid een behoefte aan loopbaanbegeleiding doen ontstaan. Dit doet het vermoeden rijzen dat sommige allochtone werkenden loopbaanbegeleiding zien als een hulpmiddel voor het zoeken van “een job”-gelijkaardig dus aan trajectbegeleiding. Het lijkt daarom belangrijk om in het intakegesprek de verschillen tussen loopbaan- en trajectbegeleiding goed te schetsen. Wanneer men beide dienstverleningen verwacht, bestaat het risico immers

dat deelnemers wegens niet ingeloste verwachtingen tijdens het traject afhaken. Loopbaanbegeleiding kan mensen echter wel degelijk helpen om sterker te staan op de arbeidsmarkt, onder andere door op hun zelfkennis en mate van zelfsturing in te spelen (Verbruggen & Sels, 2008). Wie zich onzeker voelt over het behoud van de job of wie vreest voor werkloosheid, kan dus inderdaad gebaat zijn bij deelname aan loopbaanbegeleiding – alleen moeten de resultaatsverwachtingen wel realistisch zijn.

Tot slot vermelden we nog dat taalproblemen uiteraard ook een invloed zullen hebben op het verloop van de loopbaanbegeleiding. Een aanzienlijk deel van de allochtone werkenden in Vlaanderen spreekt niet of slechts een beetje Nederlands. Bovendien bleek uit de interviews die voor de inzetbaarheidsstudie bij allochtonen gevoerd werden, dat wie het Nederlands niet goed beheerst, het vaak erg moeilijk heeft om op reflectievragen te antwoorden of om uit te drukken hoe men de loopbaan en het werk beleeft. Aangezien deze issues centraal staan in loopbaanbegeleiding, lijkt het waarschijnlijk dat een slechte kennis van het Nederlands de begeleiding zal bemoeilijken.

## **11.2 | Beleid rond loopbaanbegeleiding in Vlaanderen**

### **11.2.1 | De definitie van “allochtoon”**

Wat het beleid rond allochtonen en loopbaanbegeleiding betreft, willen we in de eerste plaats een aantal bedenkingen plaatsen bij de gebruikte definitie van allochtoon. Zoals we eerder aangaven in dit rapport, wordt in het besluit rond loopbaanbegeleiding de volgende definitie gehanteerd:

- (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 één 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; en
- (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.

Deze definitie heeft een aantal nadelen. In de eerste plaats is ze behoorlijk ingewikkeld, waardoor de praktische bruikbaarheid ervan laag is. Dat blijkt onder andere uit het feit dat het opvolgsysteem rond loopbaanbegeleiding van de VDAB (en bijgevolg ook de loopbaancentra) uitgaan van een iets andere, meer werkbare definitie, namelijk: personen met een huidige of vorige nationaliteit van buiten de EER. Deze definitie is meer werkbaar omdat nationaliteitsgegevens – in tegenstelling tot etniciteitsgegevens – vaker bijgehouden worden. Dit maakt tevens vergelijkingen met de populatie makkelijker.

Dit brengt ons bij een tweede nadeel van de gebruikte definitie. Er bestaan geen goede populatiegegevens die dezelfde definitie van allochtoon hanteren. Het is met andere woorden niet mogelijk te achterhalen hoe groot het aandeel allochtone werkenden is dat met loopbaanbegeleiding bereikt wordt. Het is evenmin mogelijk na te gaan hoe representatief het aandeel allochtonen in loopbaanbegeleiding is. Er is met andere woorden geen enkele mogelijkheid om het bereik van allochtonen in loopbaanbegeleiding op een correcte wijze te evalueren.

Tot slot beschouwt de definitie gehanteerd in loopbaanbegeleiding mensen afkomstig uit een EU27-land niet als allochtoon. Hierdoor behoren migranten uit bepaalde Oost- en Zuid-Europese landen (bv. Polen, Portugal) niet tot de kansengroep “allochtoon”. Nochtans zijn hun arbeidsmarktkansen vaak erg gelijkaardig met die van de “echte” allochtonen. Op het vlak van werkzaamheid liggen hun kansen alleszins duidelijk lager dan die van de autochtone Vlamingen (zie hoofdstuk 1). Al bij al lijken er weinig objectieve redenen om iedereen uit de EU27 uit te sluiten uit de kansengroep “allochtoon”. Het lijkt daarom aangewezen om een verruiming van de gebruikte definitie van “allochtoon” te overwegen.

### **11.2.2 | Bereik per centrum**

We wijzen ook nog graag op de (vermoedelijke) ongelijke geografische spreiding van allochtone werkenden in Vlaanderen. “Vermoedelijk”, want door het gebrek aan accurate data op basis van dezelfde definitie van allochtoon als in het besluit rond loopbaanbegeleiding, kunnen we hier niet met zekerheid een uitspraak over doen. Hoe dan ook, de cijfers op basis van nationaliteit wijzen uit dat de meeste allochtonen wonen in de provincies Antwerpen en Oost-Vlaanderen. Hoogstwaarschijnlijk zijn er ook nog binnen iedere provincie sterke spreidingen. Het is belangrijk om met deze spreiding rekening te houden wanneer het bereik van allochtonen per centrum

---

geëvalueerd wordt. Centra gelegen in een regio waar weinig allochtonen wonen, zullen het vermoedelijk moeilijker hebben om allochtonen te bereiken dan centra in regio's waar de populatie allochtonen groter is.

### 11.3 | Methodologische bedenkingen

Tot slot is het nog belangrijk om enkele methodologische beperkingen van deze studie te vermelden. In de eerste plaats waren we niet in staat om een representatieve steekproef van allochtone werkenden te trekken. Dit wegens het gebrek aan administratieve data die een definitie van allochtoon op basis van etniciteit gebruiken. Het gevolg is evenwel dat we onze resultaten niet met zekerheid kunnen generaliseren naar de allochtone werkenden in Vlaanderen. Ook maakt het dat onze schattingen van de vraag naar loopbaanbegeleiding bij allochtone werkenden met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd moet worden.

Een tweede methodologische bedenking is dat onze resultaten mogelijk beïnvloed zijn door de bevragingwijze. Zo is het mogelijk dat mensen bij de face-to-face bevraging en – in mindere mate – bij de telefonische bevraging beïnvloed werden door de aanwezigheid van de interviewer. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat bij die bevragingmethoden meer sociaal wenselijke antwoorden gegeven werden.

Tot slot raden we aan de vergelijkingen die we in dit rapport maakten tussen onze allochtone respondenten en de gemiddelde Vlaamse werknemer, met de nodige voorzichtigheid te interpreteren. De cijfers over de Vlaamse werknemers waren (met uitzondering van die in hoofdstuk 8) afkomstig uit de marktstudie naar de vraag naar loopbaanbegeleiding in Vlaanderen uit 2004. De verschillen die we vonden tussen onze respondenten en de respondenten uit de marktstudie kunnen vermoedelijk deels verklaard worden door verschillen in etnische afkomst. Maar het is belangrijk om op te merken dat ook andere factoren kunnen meegespeeld hebben. Zo werd de marktstudie uit 2004 gevoerd bij werknemers, terwijl voor deze marktstudie bij allochtonen ook enkele zelfstandigen werden bevraged. Ook waren sommige vragen voor de huidige marktstudie bij allochtonen licht geherformuleerd. En tot slot is er natuurlijk nog het verschil in timing van beide bevragingen. De huidige economische crisis zal bij onze allochtone respondenten de antwoorden op sommige vragen zeker beïnvloed hebben.





## Referenties

- Bhui, K., Stansfeld, S., McKenzie, K., Karlsen, S., Nazroo, J., Weich, S. (2005). Racial/ Ethnic discrimination and common mental disorders among workers: findings from the EMPIRIC Study of Ethnic Minority Groups in the United Kingdom. *American Journal of Public Health*, 95, 3, 496-501.
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., Vanderhaeghe, S. (2004). *Informatiedossier. nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004*. Brussel, SERV-STV Innovatie en Arbeid, pp. 230.
- Bourdeaud'hui, R.; Vanderhaeghe, S. (2008). *Informatiedossier. Arbeidsethos en arbeidsoriëntatie op de Vlaamse arbeidsmarkt: loontrekkenden en zelfstandige ondernemers*. Brussel, SERV-STV Innovatie en Arbeid, pp. 81.
- Byrne, J.; Clarke, L.; Van Der Meer, M. (2005). Gender and ethnic minority exclusion from skilled occupations in construction: a Western European comparison. *Construction Management & Economics*, 23, 10, 1025-1034.
- Carter, R., Scales, J., Juby, H., Collins, N., Wan, C. (2003). Seeking Career Services on Campus: Racial Differences in Referral, Process, and Outcome. *Journal of Career Assessment*, 393 – 404.
- Cassidy, C.; O'Connor, R.; Howe, C.; Warden, D. (2005). Perceived Discrimination Among Ethnic Minority Young People: The Role of Psychological Variables. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 6, 1246-1265.
- Cauce, A.; Paradise, M.; Domenech-Rodriguez, M.; Cochran, B.; Shea, J.; Srebnik, D.; Baydar, N. (2002). Cultural and Contextual Influences in Mental Health Help Seeking: A Focus on Ethnic Minority Youth. *Journal of Consulting & Clinical Psychology*, 70, 1, 44-55.

Clausen, J., (1972). The Life Course of Individuals. In Riley, M., Johnson, M. and Foner A. (Eds.), *Aging and Society: A Sociology of Age Stratification* (pp. 457-574), New York: Russell Sage Foundation.

de Aguirre, P.; Riebbels, G.; Saeys, F. & Staes, L. (1996). Anders gekeken? Een exploratief onderzoek naar het mediagedrag van Turkse en Marokkaanse jongeren en volwassenen. In d'Haenens, L. & Saeys, F. (Eds.). *Media en multiculturalisme in Vlaanderen* (40-58). Gent: Academia Press.

Essed, P. (1991). *Inzicht in alledaags racisme*. Utrecht: Spectrum, pp. 376.

Godin, G., Kok, G. (1996). The theory of planned behavior: a review of its applications to health-related behaviors. *American journal of health promotion*, 11, 2, pp. 87-98.

Gutek, B., Searle, S., Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76, 4, pp. 560-568.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2007a). Verslag 2007. Pp. 227.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2007b). Verslag 2007. Inleiding door J. Smets, ondervoorzitter, n.a.v. de presentatie van 29 juni 2007. Pp. 7.

Ipsos (2009). *Hoe tolerant zijn Belgen ten opzichte van etnische minderheden?* Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. Waterloo, pp. 143.

Johnson, G.J., & Johnson, W.R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *Journal of Social Psychology*, 136, 435-445.

Lenaers, S. (2006). *Beleving van gelijke kansen in de levensloop*. Proefschrift voorgelegd tot het behalen van de graad van doctor in de Politieke en Sociale Wetenschappen aan de Universiteit Antwerpen, Antwerpen, UA, 2006, pp 237.

Levin, E. L., & Kammire, L. L. (1986). A career development center in transition. *Journal of Career Development*, 12, 202-209.

Luzzo, D. A., & McWhirter, E. H. (2001). Sex and ethnic differences in the perception of educational and career-related barriers and levels of coping efficacy. *Journal of Counseling and Development*, 79, 61-67.

- 
- Maynard, D.; Joseph, T. & Maynard, A. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 4, 509-536.
- Miller, G. V. F.; Travers, C. J. (2005). Ethnicity and the experience of work: Job stress and satisfaction of minority ethnic teachers in the UK. *International Review of Psychiatry*, 17, 5, 317-327.
- OESO (2008). *Jobs for Immigrants (Vol. 2): Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal*. OESO, pp. 334.
- Offer, D., Howard, K., Schonert, K. & Ostrive, E. (1991). To whom do adolescents turn for help? Differences between disturbed and non-disturbed adolescents. *Journal of American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 30, 623-630.
- Pang, C.L. & Sarens, E. (2002). *K@ns. Actieonderzoek: (hoog)geschoolde allochtonen op de arbeidsmarkt*. Departement Sociale en Culturele Antropologie, KULeuven.
- Price, B., McNeil, B. (1992). Cultural commitment and attitudes toward seeking counseling services in American Indian college students. *Professional Psychology: research and practice*, 23, 376-381.
- Rambaran, S., Daemon, B., Janssen, D., & Kuijpers, A. (2006). *Jaarboek integratie en migratie in Limburg*, Provinciaal integratiecentrum Limburg. Hasselt, pp. 75.
- Rochlen, A., Mohr, J., Hargrove, B. (1999). Development of the Attitudes Toward Career Counseling Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 46, 2, 196-206.
- Schmeets, H. (2005). De respons en non-respons van allochtone bevolkingsgroepen. In: Schmeets, H. en R. Van de Bie (red.), *Enquêteonderzoek onder allochtonen: problemen en oplossingen*. CBS, Voorburg/ Heerlen.
- Sels, L., De Visch, J., Albertijn, M. (2002). *Naar een recht op loopbaanbegeleiding*. Koning Boudewijnstichting, pp. 114.
- Tielens, M. (2005). Eens allochtoon, altijd allochtoon? De socio-economische etnostratificatie in Vlaanderen. In *Allochtonen in onderwijs en werk. Jaarboek editie 2005*. Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming. Leuven, pp. 129-152.

Tratsaert, K. (2004). Nieuwe Belgen in loondienst in Vlaanderen: gewogen en minder vreemd bevonden? In *Jaarboek editie 2004*. Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming. Leuven, pp. 255-266.

Vandevenne, G., Lenaers, S. (2007). Allochtoon talent aan het werk. Kansen van hooggeschoolde allochtonen bij arbeidsmarktintrede. Diepenbeek: Universiteit Hasselt, pp 100.

Van Ruysseveldt, J., De Witte, H., Janssens, F. (2002). *Welzijn in het werk op de weegschaal. Onderzoek naar mogelijke invullingen van het concept 'werkbaarheidsgraad' en de haalbaarheid van een monitoringsysteem voor Vlaanderen*. Brussel: VIONA/ Administratie werkgelegenheid, pp. 77.

Verbruggen, M., Forrier, A., Sels, L., Vandenbrande, T. (2005). *Draagvlak voor een recht op loopbaanbegeleiding. Een marktstudie*. K.U.Leuven.

Verbruggen, M.; Sels, L. (2008). *Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen - eindrapport*. Faculteit Bedrijfswetenschappen en Economie, K.U.Leuven. Leuven, pp. 121.

Verhoeven, H. (2000). De vreemde eend in de bijt, arbeidsmarkt en diversiteit. WAV-dossier. Leuven.

Vogel, D., Wester, S., Larson, L. (2007). Avoidance of counseling: psychological factors that inhibit seeking help. *Journal of Counseling and Development*, 85, 410-422.

Vollebergh, W.A.M. & Huiberts, A.M. (1997). Stress and ethnic identity in ethnic minority youth in the Netherlands. *Social Behavior and Personality*, 25, 249-258.

## Bijlage: vragenlijst

### Vooraf

Deze enquête is bedoeld voor werkenden van allochtone origine.

1. Hebt u momenteel een betaalde job?
  - 1. Ja, ik heb ...
    - a) ... één betaalde job
    - b) ... meerdere betaalde jobs
  - 2. Nee ☞ STOP
  
2. Welke situatie is op u van toepassing?
  - 1. Ik ben **zelf** naar België gekomen
  - 2. Mijn **moeder en/of vader** zijn naar België gekomen
  - 3. Mijn **grootouders** zijn naar België gekomen
  - 4. Ik ben geadopteerd
  - 5. Andere: .....
  
3. Van welk land of welke landen zijn u en uw familie oorspronkelijk afkomstig?  
*Meerdere antwoorden mogelijk.*
  - 1. Eén van de 14 'oude' EU-lidstaten (*Frankrijk, Italië, Luxemburg, Nederland, Duitsland, Denemarken, Ierland, Verenigd Koninkrijk, Griekenland, Portugal, Spanje, Finland, Oostenrijk en Zweden*)
  - 2. Eén van de 12 'nieuwe' EU lidstaten (*Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije, Tsjechië, Bulgarije en Roemenië*)
  - 3. Zwitserland, Liechtenstein, Noorwegen of IJsland
  - 4. Marokko
  - 5. Turkije
  - 6. Andere, namelijk: .....

## Uw arbeidsmarktpositie

4. Wat is uw statuut?
- 1. Arbeider
  - 2. Bediende
  - 3. Statutair personeelslid in overheidsdienst
  - 4. Contractueel personeelslid in overheidsdienst
  - 5. Zelfstandige *☞ Ga naar vraag 7*
5. Werkt u voltijds of deeltijds?
- 1. Voltijds (100%)
  - 2. Deeltijds, 60% of meer
  - 3. Deeltijds, minder dan 60%
6. Welk contract hebt u?
- 1. Contract van onbepaalde duur
  - 2. Contract van bepaalde duur
  - 3. Uitzendcontract (via uitzendkantoor)
  - 4. Andere, nl.: .....

## Uw huidige job

7. Hoe lang werkt u al in uw huidige functie?  
..... jaar en ..... maand
8. Bent u vaak moe door uw werk? *Geef bij iedere uitspraak aan of ze op u van toepassing is of niet.*

	Ja	Nee
Na het werk ben ik vaak te moe om nog iets anders te doen	1	0
Ik voel me uitgeput na het werk	1	0
Het duurt meestal meer dan een uur voor ik me terug goed voel na mijn werk	1	0
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust	1	0
Als ik na mijn werk thuis kom, vind ik het moeilijk om belangstelling te tonen voor andere mensen	1	0

9. Hebt u in uw job soms het gevoel dat u zich extra moet bewijzen omwille van uw nationaliteit of ethnische achtergrond?
- 1. Nee
  - 2. Ja, soms
  - 3. Ja, vaak

10. Past uw huidige job bij wat u kent en kunt? *Geef bij iedere uitspraak aan in welke mate u ermee akkoord gaat.*

	Helemaal niet ak- koord	Eerder niet ak- koord	Tussenin	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
5. Ik kan mijn job goed uitoefenen	1	2	3	4	5
6. Ik ken en kan alles wat nodig is om deze job goed te doen	1	2	3	4	5
7. Ik heb te weinig ervaring om mijn job goed te doen	1	2	3	4	5
8. Wat ik ken en kan, komt goed overeen met wat nodig is in mijn job	1	2	3	4	5
9. Ik ken en kan veel dingen die ik <b>niet</b> kan gebruiken in mijn job	1	2	3	4	5
10. Ik heb <b>meer</b> ervaring <b>dan nodig</b> is voor mijn job	1	2	3	4	5
11. Iemand met minder opleiding dan ik zou deze job goed kunnen uitoefenen	1	2	3	4	5
12. Ik ben overgekwalificeerd voor mijn job	1	2	3	4	5

11. Kan u uw werk en uw privé-leven goed combineren? *Geef bij iedere uitspraak aan in welke mate u ermee akkoord gaat.*

	Helemaal niet ak- koord	Eerder niet ak- koord	Tussenin	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
5. Na het werk ben ik te moe om de dingen te doen die ik zou willen doen	1	2	3	4	5
6. Ik heb op mijn werk zoveel te doen dat ik minder tijd heb voor mijn persoonlijke interesses	1	2	3	4	5
7. Mijn familie en vrienden vinden dat ik thuis te veel met mijn werk bezig ben	1	2	3	4	5
8. Ik heb op mijn werk zoveel te doen dat ik minder tijd heb voor mijn familie en vrienden	1	2	3	4	5

## Uw organisatie

12. Hoeveel personen werken er in uw organisatie? *Het gaat om de volledige organisatie.*
- 1. 1
  - 2. 2 tot 9
  - 3. 10 tot 49
  - 4. 50 tot 99
  - 5. 100 tot 499
  - 6. 500 of meer

13. In welke sector is uw organisatie actief?

*Primaire sector*

1. Land- of tuinbouw, visserij

*Industrie*

2. Metaalindustrie  
 3. Bouw  
 4. Voeding, drank en rookwaren  
 5. Textiel/confectie  
 6. Hout en papier  
 7. Gas, water, electriciteit

*Diensten*

8. Horeca  
 9. Kleinhandel, groothandel  
 10. Garages  
 11. Transport  
 12. Banken en verzekeringen  
 13. Post en telecommunicatie  
 14. Consultancy  
 15. Andere diensten aan ondernemingen (bv. schoonmaak, beveiliging)

*Quartaire sector*

16. Onderwijs en wetenschappelijk onderzoek  
 17. Gezondheidszorg  
 18. Welzijnszorg, belangenverenigingen  
 19. Socio-culturele sector  
 20. Gemeente, stad of provincie  
 21. Gemeenschappen of gewesten  
 22. Federale overheid  
 23. Internationale overheden en instellingen

*Andere sectoren*

24. Andere, nl.: .....

14. Hoe groot is de kans dat u in het komende jaar uw huidige job zal verliezen (bv. door ontslag)?

1. Heel groot  
 2. Eerder groot  
 3. Tussenin  
 4. Eerder klein  
 5. Heel klein

## Uw loopbaan

15. Hoeveel jaar werkervaring hebt u in totaal (in België of elders)?  
 ..... jaar en ..... maand

16. Hoe vaak bent u de afgelopen 5 jaar van werkgever veranderd?
1. Geen enkele keer
2. Eén keer
3. Twee keer
4. Drie keer of meer
17. Bent u de afgelopen 5 jaar werkloos geweest?
1. Ja
2. Nee ☞ *Ga naar vraag 19*
18. Hoeveel maanden was u – alles bij elkaar genomen – werkloos tijdens de afgelopen 5 jaar?  
..... maanden
19. Werd u ooit een job geweigerd omwille van uw nationaliteit of etnische achtergrond?
1. Ja
2. Nee
20. Bent u bij promotie-beslissingen ooit oneerlijk behandeld geweest omwille van uw nationaliteit of etnische achtergrond?
1. Ja
2. Nee
21. Hoe tevreden bent u met uw job en uw loopbaan? Met loopbaan bedoelen we al uw werkervaring tot nu toe. *Geef aan in welke mate u met volgende uitspraken akkoord gaat.*

	Helemaal niet akkoord				Helemaal akkoord		
	1	2	3	4	5	6	7
1. Over het algemeen ben ik tevreden met mijn huidige <b>job</b>							
2. Over het algemeen ben ik tevreden met mijn <b>loopbaan</b> tot nu toe							

22. **NIET VOOR ZELFSTANDIGEN:** Denkt u dat u in de komende 5 jaar van werkgever zal veranderen?
1. Ja
2. Nee
23. **ENKEL VOOR ZELFSTANDIGEN:** Denkt u dat u in de komende 5 jaar uw zelfstandige zaak zal stopzetten en in loondienst zal gaan werken?
1. Ja
2. Nee
24. Denkt u dat u in de komende 5 jaar werkloos zal worden?
1. Ja
2. Nee

25. Als u uw huidige job zou verliezen, hoe moeilijk denkt u dat het voor u zou zijn om een nieuwe job te vinden met ongeveer hetzelfde loon?

1. Heel moeilijk  
 2. Eerder moeilijk  
 3. Tussenin  
 4. Eerder makkelijk  
 5. Heel makkelijk

### Uw werkwaarden

26. Hoe belangrijk is het voor u dat uw job de volgende kenmerken heeft?

	Helemaal niet belang- rijk	Niet belangrijk	Tussenin	Belangrijk	Zeer belangrijk
Goed loon, goed inkomen	1	2	3	4	5
Werkzekerheid	1	2	3	4	5
Goede balans werk/ privé	1	2	3	4	5
Goede werkuren	1	2	3	4	5
Goede vakantieregeling	1	2	3	4	5
Goede fysieke arbeidsom- standigheden	1	2	3	4	5
Respect van uw etnische groep	1	2	3	4	5
Niet te veel stress	1	2	3	4	5
Interessant werk	1	2	3	4	5
Uw capaciteiten kunnen gebruiken	1	2	3	4	5
Initiatief kunnen nemen	1	2	3	4	5
Werk met verantwoorde- lijkheid	1	2	3	4	5
Werk met toekomstmoge- lijkheden	1	2	3	4	5
Werk dat nuttig is voor de maatschappij	1	2	3	4	5
Fijne mensen om mee sa- men te werken	1	2	3	4	5

## Hulp bij uw loopbaan

27. Krijgt u soms *praktische* hulp bij uw loopbaan van volgende mensen? *Voorbeelden zijn: u wijzen op een vacature, u in contact brengen met belangrijke mensen van uw huidige of van een andere organisatie, etc.*

	Nooit	Af en toe	Geregeld	Erg vaak	NVT
1. uw partner	1	2	3	4	9
2. uw gezin en familie	1	2	3	4	9
3. uw vrienden en kennissen	1	2	3	4	9
4. uw collega's	1	2	3	4	9
5. uw baas/ werkgever	1	2	3	4	9
6. uw priester, imam of rabbijn	1	2	3	4	9
7. professionele hulpverleners, vb. VDAB, OCMW, UNIZO, etc.	1 ⇒ Nr. vr 29	2	3	4	9

28. Van welke *professionele hulpverleners* kreeg u praktische hulp?
- .....

## Loopbaanbegeleiding

**Hierna volgen een aantal vragen over loopbaanbegeleiding. We leggen eerst kort uit wat loopbaanbegeleiding is:**

Loopbaanbegeleiding is een dienst die mensen helpt met **vragen** bij hun **werk** of **loopbaan**.

U kan er bijvoorbeeld terecht als u...

- wil ontdekken wat voor werk u écht graag doet en waar u dat kan vinden
- een eigen zaak wil opstarten en niet goed weet hoe u dit kan aanpakken
- meer evenwicht wil tussen uw werk en uw leven

In enkele **persoonlijke gesprekken** met een loopbaanbegeleider, zoekt u uit waar u naartoe wil met uw werk en loopbaan. U maakt samen met uw begeleider een persoonlijk actieplan. Dat plan geeft aan wat u kan doen om uw doelen te realiseren.

U kan loopbaanbegeleiding volgen in **externe loopbaancentra**. Die vindt u overal in Vlaanderen. Zowel werknemers als zelfstandigen kunnen hier terecht. Uw werkgever hoeft niet te weten dat u deelneemt. Bovendien is loopbaanbegeleiding in veel centra **gratis**.

29. Had u al van loopbaanbegeleiding gehoord? *Pas op: het gaat **niet** om trajectbegeleiding voor werkzoekenden. Loopbaanbegeleiding is voor mensen met een job.*
1. Ja
2. Nee ☞ Ga naar vraag 32
30. Hebt u al loopbaanbegeleiding gevolgd in een extern loopbaancentrum?
1. Ja ☞ Ga naar vraag 32
2. Nee
31. Waarom niet?
1. Ik had geen vragen bij mijn werk of loopbaan
2. Ik wist niet waar ik loopbaanbegeleiding kon volgen

- 3. Ik had er geen tijd voor
- 4. Ik geloof niet dat het nuttig kan zijn voor mij
- 5. Ik vraag niet graag hulp van anderen
- 6. Andere: .....

32. Hierna volgen een aantal uitspraken over loopbaanbegeleiding. Kan u aangeven in welke mate u met elke uitspraak akkoord gaat?

	Helemaal niet ak- koord	Eerder niet ak- koord	Neutraal	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
1. Ik kan me gemakkelijk inbeelden dat loopbaanbegeleiding zinvol voor mij kan zijn	1	2	3	4	5
2. Als ik van job zou willen veranderen, zou ik graag loopbaanbegeleiding kunnen volgen	1	2	3	4	5
3. Loopbaanbegeleiding is een goede manier om te leren welke jobs het best passen bij mijn interesses	1	2	3	4	5
4. Als ik een loopbaanprobleem had, zou ik blij zijn te weten dat loopbaanbegeleiding bestaat	1	2	3	4	5
5. Loopbaanbegeleiding kan mensen helpen om zich zekerder te voelen over hun loopbaankeuzes	1	2	3	4	5
6. Loopbaanbegeleiding is zinvol als je een loopbaankeuze moet maken	1	2	3	4	5

33. Als u *niets* zou moeten betalen om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding, zou u er dan binnen dit en 5 jaar aan deelnemen?

- 1. Nee, zeker niet
- 2. Die kans is klein
- 3. Die kans is reëel
- 4. Die kans is zeer groot

34. Als u loopbaanbegeleiding zou volgen, zou u dan het liefst begeleid worden door een man, een vrouw of hebt u geen voorkeur?

- 1. Liefst door een man
- 2. Liefst door een vrouw
- 3. Geen voorkeur ☞ Ga naar vraag 36

35. Hoe sterk is deze voorkeur? Geef dit aan met een punt tussen 1 en 5, waarbij 1 staat voor "heel lichte voorkeur" en 5 voor "heel sterke voorkeur".

1    2    3    4    5

36. Als u loopbaanbegeleiding zou volgen, zou u dan het liefst begeleid worden door iemand met dezelfde afkomst als u, door een Vlaming of hebt u geen voorkeur?

- 1. Liefst door iemand van dezelfde origine
- 2. Liefst door een autochtone Vlaming
- 3. Geen voorkeur ☞ Ga naar vraag 38

37. Hoe sterk is deze voorkeur? *Geef dit aan met een punt tussen 1 en 5, waarbij 1 staat voor "heel lichte voorkeur" en 5 voor "heel sterke voorkeur".*

1    2    3    4    5

38. Hieronder vindt u nog een aantal uitspraken over loopbaanbegeleiding. *Kan u aangeven in welke mate u met elke uitspraak akkoord gaat?*

	Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Tussenin	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
1. Ik zou <b>niet</b> betalen om loopbaanbegeleiding te volgen	1	2	3	4	5
2. Als de loopbaanbegeleider enkel Nederlands zou spreken, zou ik <b>niet</b> deelnemen	1	2	3	4	5
3. Als ik zou deelnemen aan loopbaanbegeleiding, zou ik niet willen dat iemand het wist	1	2	3	4	5
4. Ik vrees het negatieve imago dat aan loopbaanbegeleiding kan vastkleven	1	2	3	4	5
5. Deelnemen aan loopbaanbegeleiding is een teken van zwakte	1	2	3	4	5

### Etnische achtergrond

39. Wat is uw nationaliteit? *Meerdere antwoorden mogelijk.*

- 1. Belg
- 2. Marokkaan
- 3. Turk
- 4. Rus
- 5. Andere: .....

40. Hoe lang verblijft u al in België?

- 1. Ik ben hier geboren
- 2. .... jaar

41. Voelt u zich...?

- 1. Belg (autochtoon)
- 2. Niet-Belg (allochtoon)
- 3. Zowel Belg als niet-Belg

42. Hebt u...?

- 1. Vooral autochtone Belgische vrienden?
- 2. Vooral allochtone vrienden?
- 3. Ongeveer evenveel autochtoon Belgische als allochtone vrienden?

43. Hoe betrokken voelt u zich bij mensen met dezelfde etnische achtergrond als u?  
*Kan u aangeven in welke mate u met volgende uitspraken akkoord gaat?*

	Helemaal niet ak- koord	Eerder niet ak- koord	Tussenin	Eerder akkoord	Helemaal akkoord
1. Ik ben trots op mijn etnische groep	1	2	3	4	5
2. Mijn etnische groep is een belangrijk deel van hoe ik mezelf zie	1	2	3	4	5
3. Ik vind het fijn dat ik lid ben van mijn etnische groep	1	2	3	4	5

### Informatiekanalen

44. Hoe vaak ...?

	Elke dag	Minstens 1 keer per week	Af en toe, maar niet wekelijks	(Bijna) nooit
1. kijkt u naar de Vlaamse TV?	1	2	3	4
2. kijkt u naar niet-Vlaamse TV ?	1	2	3	4
3. luistert u naar de Vlaamse radio?	1	2	3	4
4. luistert u naar een niet-Vlaamse radio?	1	2	3	4
5. leest u Vlaamse kranten?	1	2	3	4
6. leest u niet-Vlaamse kranten?	1	2	3	4

45. Naar welke Vlaamse televisiezender kijkt u het vaakst? (bv. VTM, Een)

.....

46. Naar welke Vlaamse radiozender luistert u het vaakst? (bv. Radio 1, 2)

.....

47. Welke Vlaamse krant leest u het vaakst? (bv. Het Laatste Nieuws, De Standaard)

.....

48. Leest u soms info brochures (bv. in de bibliotheek)?

1. Ja, regelmatig  
 2. Ja, maar slechts af en toe  
 3. Nee

### Achtergrondvragen

49. Bent u een man of een vrouw?

1. Man  
 2. Vrouw

50. Wat is uw leeftijd?

..... jaar

- 
51. Wat is uw hoogst behaalde onderwijsdiploma?
- 1. Geen diploma ☞ *Ga naar vraag 53*
  - 2. Lager onderwijs
  - 3. Lager secundair onderwijs
  - 4. Hoger secundair onderwijs
  - 5. Hoger niet-universitair onderwijs, korte type
  - 6. Hoger niet-universitair onderwijs, lange type
  - 7. Universiteit
  - 8. Andere: .....
52. Behaalde u dit diploma in België?
- 1. Ja
  - 2. Nee
53. Hoe goed spreekt u Nederlands?
- 1. Ik spreek geen Nederlands
  - 2. Ik spreek een beetje Nederlands
  - 3. Ik spreek goed Nederlands
  - 4. Nederlands is mijn moedertaal
54. Bent u gehuwd of woont u samen met een partner?
- 1. Ja
  - 2. Nee ☞ *Ga naar vraag 57*
55. Heeft uw partner een betaalde job?
- 1. Ja, mijn partner werkt voltijds
  - 2. Ja, mijn partner werkt deeltijds
  - 3. Nee
56. Is uw partner van allochtone origine?
- 1. Ja
  - 2. Nee
57. Hoeveel inwonende kinderen heeft u?
- .....
58. Wat is uw postcode?
- .....