

# De vraag naar loopbaanbegeleiding bij allochtone werkenden

Verbruggen, M., De Winne, S., Forrier, A. & Sels, L. 2009. *De vraag naar loopbaanbegeleiding bij werkenden van allochtone origine. WSE Report*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.

***Sinds 1 januari 2005 bestaat er in Vlaanderen een recht op bedrijfsexterne loopbaanbegeleiding voor werkenden. Dit recht houdt in dat iedere werkende Vlaming met minstens een jaar werkervaring één keer om de zes jaar een loopbaanbegeleidingstraject kan volgen los van de werkgever en tegen lage kostprijs. Werkenden van allochtone origine blijken de weg naar loopbaanbegeleiding echter maar moeizaam te vinden. Slechts drie procent van de deelnemers aan loopbaanbegeleiding behoort tot deze kansengroep. Tegelijkertijd lopen allochtonen systematisch meer risico om in de minder gunstige segmenten van de arbeidsmarkt terecht te komen en botsen ze vaker op loopbaandrempels, zoals discriminatie. Hun potentiële baat bij loopbaanbegeleiding lijkt dus minstens even groot als die van autochtone werknemers. Dit maakt het des te belangrijker om op zoek te gaan naar de oorzaken van deze ondervertegenwoordiging. Daartoe werd in opdracht van de VDAB en met financiering van het Europees Sociaal Fonds (ESF) een onderzoek uitgevoerd bij 424 werkenden van allochtone origine. De inzichten van dit onderzoek moesten toelaten om de ernst van het probleem beter in te schatten en gerichte acties op te zetten om de instroom van allochtonen in loopbaanbegeleiding te vergroten.***

### **Allochtone werkenden in loopbaanbegeleiding**

De instroom van werkenden van allochtone origine in loopbaanbegeleiding is een gekend probleem.

Bovendien kampt niet enkel Vlaanderen met dit probleem. Ook in andere regio's vinden etnische minderheden maar moeilijk de weg naar loopbaanbegeleiding. Wil men de toestroom van deze kansengroep in loopbaanbegeleiding verhogen, dan is het belangrijk om zicht te krijgen op de factoren die bijdragen tot hun ondervertegenwoordiging. Verschillende factoren zouden een rol kunnen spelen. In de eerste plaats is het belangrijk zicht te krijgen op de loopbaanproblemen (zoals discriminatie, stress, enzovoort) 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 (zoals een negatieve houding ten aanzien van loopbaanbegelei-

ding) of institutionele factoren (zoals de 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.

## Het onderzoek

Om zicht te krijgen op al deze factoren, voerden we een marktonderzoek uit bij 424 werkenden van allochtone origine. Het lokaliseren van respondenten was, gegeven de doelgroep van het onderzoek, geen sinecure. Het bleek bijvoorbeeld praktisch 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 om drie manieren te combineren.

In de eerste plaats werd een representatieve toevalssteekproef van 1000 allochtone werkenden getrokken uit het databestand van de VDAB. Dit databestand bevat persoons- en contactgegevens van iedereen die zich ooit bij de VDAB heeft aangemeld (bijvoorbeeld als schoolverlater, werkloze werkzoekende of voor het volgen van opleiding). Bovendien is het een van de enige grote databanken in Vlaanderen waarin ook etniciteitsgegevens geregistreerd staan. De 1000 geselecteerde individuen werden opgebeld met de vraag of ze aan het onderzoek wilden deelnemen. In totaal waren 258 mensen hiertoe bereid. Van hen werd de vragenlijst 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. Dit resulteerde in nog eens 115 ingevulde vragenlijsten. Voor de internetbevraging tot slot werden respondenten gezocht via belangenverenigingen van minderheidsgroepen in Vlaanderen (onder andere het minderhedenforum). Zij plaatsten een oproep tot deelname aan het onderzoek op hun website en/of verspreidden de oproep onder hun mailbestand. Via deze internetbevraging konden we nog eens 51 allochtone werkenden bereiken.

## De deelnamekans ingeschat

Voor we de verschillende factoren in kaart brachten die kunnen bijdragen tot de ondervertegenwoordiging van allochtonen in loopbaanbegeleiding, wilden we eerst een algemeen beeld krijgen van de openheid van allochtone werkenden voor de dienstverlening. Daartoe vroegen we de respondenten om in te schatten hoe groot de kans was dat ze binnen dit en vijf jaar aan de dienstverlening zouden deelnemen. Voor we hen de vraag voorlegden, gaven we hen eerst een uitgebreide uitleg over wat de dienstverlening precies inhoudt (zie kader). Zo konden de respondenten de vraag

### Wat is loopbaanbegeleiding?

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.

geïnfomeerd beantwoorden. Bovendien verkleinden we op die manier de kans dat men loopbaanbegeleiding zou verwarren met andere diensten, zoals trajectbegeleiding.

De antwoorden op deze vraag suggereren dat allochtone werkenden wel degelijk open staan voor bedrijfsexterne loopbaanbegeleiding. Bijna twintig procent van de respondenten schatte de kans op deelname aan loopbaanbegeleiding binnen dit en vijf jaar als zeer groot in. Dit is een behoorlijk hoog aandeel. Het is bovendien van gelijke grootteorde als het aandeel Vlaamse werknemers dat de kans op deelname als zeer groot inschatte in een marktstudie van 2004 (Verbruggen et al., 2005). Allochtone werkenden lijken dus evenveel nood te ervaren aan loopbaanbegeleiding als de gemiddelde Vlaamse werknemer. Er lijkt met andere woorden nog heel wat marge om de instroom van deze kansengroep in loopbaanbegeleiding te verhogen. We moeten wel opmerken dat de antwoorden uit onze marktstudie en de marktstudie uit 2004 niet honderd procent vergelijkbaar zijn. Onder andere het gewijzigde economische klimaat zou het antwoordpatroon beïnvloed kunnen hebben.

### **Hulp bij werkbaarheidsproblemen, niet bij werkzaamheidsproblemen**

We gingen vervolgens na welke loopbaanissues een behoefte aan loopbaanbegeleiding doen ontstaan. We bestudeerden daarbij de invloed van twee types loopbaanproblemen: werkzaamheidsmoeilijkheden en werkbaarheidsproblemen. Werkzaamheid verwijst naar iemands inzetbaarheid. Met andere woorden: of iemand er in slaagt aan het werk te blijven. Een job hebben is echter maar een 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, enzovoort. De kwaliteit van de job wordt ook wel aangeduid met de term 'werkbaarheid'. Eerder onderzoek wees uit dat zowel een lage werkzaamheid als een lage werkbaarheid de kans op deelname aan loopbaanbegeleiding sterk vergroten.

We bekeken eerst hoe het gesteld is met de werkzaamheid en de werkbaarheid van de respondenten. Wat de werkzaamheid betreft, bleken de allochtone

respondenten opvallend meer turbulentie te kennen in hun loopbaan dan de gemiddelde Vlaamse werknemer. Ze waren in de afgelopen vijf jaar vaak en veelal meermaals van werkgever veranderd en kenden ook relatief frequent perioden van werkloosheid. Hun loopbaanverloop bleek bovendien niet af te hangen van nationaliteit, de graad van migratie (eerste, tweede of derde generatie) of de kennis van het Nederlands. De kans op een turbulent loopbaanpad lijkt dus even groot voor alle allochtone werkenden, ongeacht hun mate van maatschappelijke integratie. Dit lijkt de bevinding "eens allochtoon, altijd allochtoon" uit eerder onderzoek naar tewerkstellingskenmerken van allochtonen in Vlaanderen (Verhoeven, 2000) te bevestigen.

Ook op het vlak van werkbaarheid bleek de situatie niet rooskleurig. Bijna drie kwart van de allochtone respondenten ervoer één of meerdere werkbaarheidsproblemen. Men voelde zich overgekwalificeerd voor de huidige job, had te maken met discriminatie, was psychisch vermoeid door het werk en/of had moeite om werk en privé met elkaar te combineren. Vooral overkwalificatie kwam frequent voor onder de allochtone respondenten (51%). Bovendien kwamen de verschillende werkbaarheidsproblemen vaak samen voor. Zo kampte maar liefst 38 procent van de respondenten gelijktijdig met twee of meer problemen. In tegenstelling tot werkzaamheidsissues, bleken werkbaarheidsproblemen wel gerelateerd aan de mate van maatschappelijke integratie. Zo vonden we dat de eerste generatie migranten vaker een job onder hun niveau hadden. 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 waren, meer 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.

Vervolgens bekeken we of problemen op het vlak van werkzaamheid en werkbaarheid bij allochtone werkenden de behoefte aan loopbaanbegeleiding vergroten. Het afgelegde loopbaanpad bleek geen invloed te hebben op de intentie om loopbaanbegeleiding te volgen, werkbaarheidsproblemen daarentegen wel. Allochtone werkenden die psychisch vermoeid waren, moeilijkheden hadden om werk

en privé te combineren en die zich soms gediscrimineerd voelden in hun loopbaankansen, zeiden vaker dat ze in de nabije toekomst aan loopbaanbegeleiding wilden deelnemen. Allochtone werknemers met een werkbaarheidsprobleem lijken dus zowel de behoefte als de bereidheid te hebben om loopbaanbegeleiding te volgen.

## **Drempels gerelateerd aan loopbaanbegeleiding**

---

Niet iedereen die behoefte ervaart aan loopbaanbegeleiding zal uiteindelijk de stap zetten. Zo kunnen bepaalde kenmerken van de loopbaanbegeleiding verhinderen dat mensen uiteindelijk effectief aan de dienstverlening zullen deelnemen.

Moeten betalen voor loopbaanbegeleiding blijkt een eerste belangrijke deelnamedrempel bij allochtone werknemers. Maar liefst 45 procent van de respondenten zou niet deelnemen aan loopbaanbegeleiding als ze voor een deelname zouden moeten betalen. Voor de mensen die de kans op deelname aan loopbaanbegeleiding in de komende vijf jaar als zeer hoog inschatten, is 'moeten betalen' een iets minder belangrijke drempel. Toch zegt ook 33 procent van hen enkel te zullen deelnemen als de begeleiding gratis is.

Taal lijkt op het eerste zicht een minder belangrijke drempel. Ongeveer 13 procent van de respondenten zei 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 procent. 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.

Tot slot verhindert ook de onbekendheid van loopbaanbegeleiding de instroom van allochtone werknemers in loopbaanbegeleiding. In totaal bleek amper 34 procent van de respondenten loopbaanbegeleiding te kennen. We vermoeden daarenboven dat dit een overschatting is van de werkelijke bekendheid. We peilden immers naar vertrouwdheid met het concept loopbaanbegeleiding en niet naar

specifieke kennis van initiatieven op het vlak van externe loopbaanbegeleiding (bijvoorbeeld waar kan je het volgen, hoeveel kost het, wat gebeurt er inhoudelijk). Bovendien werd de 'kennis' op geen enkele wijze gecontroleerd. Hoe dan ook, als amper een op de drie allochtone werknemers 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.

## **Dispositionele deelnamedrempels**

---

Ook dispositionele drempels kunnen maken dat mensen met een behoefte aan loopbaanhulp uiteindelijk toch niet aan loopbaanbegeleiding deelnemen. De term dispositionele deelnamedrempels verwijst naar negatieve attitudes die mensen hebben ten aanzien van zichzelf of van loopbaanbegeleiding. In dit onderzoek focusten we ons op de invloed van negatieve attitudes ten aanzien van loopbaanbegeleiding.

De respondenten bleken over het algemeen vrij positief te staan ten aanzien van loopbaanbegeleiding. Ze zagen loopbaanbegeleiding bijvoorbeeld als een goede manier om een job te vinden die past bij hun interesses en ze vreesden zelden voor het negatieve imago dat zou kunnen vastkleven aan deelname aan de dienstverlening. Toch had ook een niet onaanzienlijk deel van de respondenten, namelijk 15 procent, een globaal negatief beeld van loopbaanbegeleiding.

Attitudes ten aanzien van loopbaanbegeleiding bleken bovendien de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding significant te beïnvloeden. Respondenten die weinig voordelen en veel nadelen verbonden aan deelname aan loopbaanbegeleiding, uitten zelden de intentie om in de komende vijf jaar aan de dienstverlening deel te nemen. Wil men de deelname van allochtone werknemers in loopbaanbegeleiding verhogen, lijkt het dus belangrijk hen te overtuigen van het nut van deze dienstverlening.

## **Loopbaansteun van anderen**

---

Tot slot bekeken we ook de invloed van het sociaal netwerk. Individuen kunnen zich met een

loopbaanvraag of -probleem immers niet enkel richten tot formele loopbaanbegeleiding, maar ook tot andere instanties (bijvoorbeeld OCMW) en personen. Het sociaal netwerk zou bij sommige etnische minderheidsgroepen een specifieke rol kunnen spelen. Verschillende niet-westerse culturen kennen immers sterke familiale netwerken die de eerste behoefte aan hulp helpen opvangen. Als deze netwerken doeltreffend functioneren, kunnen ze de behoefte aan formele hulp verminderen.

We focusten ons in dit onderzoek op de partijen waarvan men soms praktische hulp krijgt in 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 een andere organisatie, enzovoort. In die zin bevat het sociaal netwerk in dit onderzoek dus niet iedereen waar het individu mee in contact komt, maar enkel diegenen waar men daadwerkelijk hulp van krijgt.

De allochtone werkenden uit onze steekproef bleken regelmatig praktische loopbaanhulp te krijgen van hun sociaal netwerk. Vooral familie, collega's en professionele hulpverleners (onder andere de VDAB) bleken die hulp te verschaffen. Collega's waren de belangrijkste partij in het sociaal netwerk. Maar liefst 71 procent van de respondenten zei minstens af en toe praktische hulp bij de loopbaan te krijgen van een collega.

De loopbaanhulp die allochtone werkenden krijgen van hun sociaal netwerk zou hun behoefte aan loopbaanbegeleiding wel eens kunnen verminderen. De analyses wezen echter uit dat net het omgekeerde het geval is, althans voor wat de loopbaanhulp van een godsdienstige functionaris of van een professionele hulpverlener betreft. Hoe meer praktische loopbaansteun een respondent van deze partijen kreeg, des te groter de kans dat hij of zij binnen dit en vijf jaar aan loopbaanbegeleiding wou deelnemen. Ervaring met loopbaansteun van een priester, imam, rabbijn of 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.

## **De instroom vergroten**

---

Wil men de instroom van allochtone werkenden in loopbaanbegeleiding verhogen, lijkt het 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. Op die manier kunnen mogelijke negatieve attitudes ten aanzien van de dienstverlening worden omgebogen.

In de tweede plaats kunnen centra overwegen 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 de betrokkenheid van de deelnemer verlagen en de kans op vroegtijdige uitval verhogen.

De taaldrempel is minder evident om aan te pakken. Mogelijk kunnen meertalige loopbaanbegeleiders een oplossing bieden. Wanneer een deelnemer het moeilijk heeft om zich goed uit te drukken in het Nederlands, wordt het op die manier mogelijk om kort naar de eigen taal om te schakelen. Verder zijn vermoedelijk ook specifieke communicatieacties 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 minderheidengroepen kan helpen.

## **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 moeten worden.

Tot slot is het ook belangrijk om in het achterhoofd te houden dat onze resultaten mogelijk beïnvloed zijn door de bevragswijze. 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 bevragingsmethoden meer sociaal wenselijke antwoorden gegeven werden.

## **Conclusie**

---

Alles bij elkaar genomen tonen de resultaten van dit onderzoek aan dat allochtone werkenden, net als de gemiddelde Vlaamse werknemer, behoefte

ervaren aan externe loopbaanbegeleiding. Er lijkt met andere woorden nog heel wat potentieel om de instroom van allochtone werkenden in loopbaanbegeleiding te verhogen.

*Marijke Verbruggen*  
*Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen*  
*K.U.Leuven*

## **Bibliografie**

- Verbruggen, M., Forrier, A., Sels, L. & Vandenbrande, T. 2005. *Draagvlak voor een recht op loopbaanbegeleiding. Een marktstudie*. K.U.Leuven.
- Verhoeven, H. 2000. *De vreemde eend in de bijt, arbeidsmarkt en diversiteit. WAV-dossier*. Leuven: Steunpunt WAV.