
Ongelijke kansen in werk: kansengroepen in loopbaanbegeleiding

Van Laer, K., Verbruggen, M., & Janssens, M. 2011. *Diversiteit in loopbanen. Over (on)gelijke kansen op de arbeidsmarkt*. Leuven: Acco.

Loopbaanbegeleiding is een van de instrumenten die de Vlaamse overheid de laatste jaren heeft opgezet om werkenden te ondersteunen in de uitbouw van hun loopbaan. Om gelijke kansen op de arbeidsmarkt te helpen bevorderen, schenkt het beleid rond loopbaanbegeleiding specifieke aandacht aan kansengroepen door de subsidiëring van loopbaancentra te koppelen aan de mate waarin ze mensen uit dergelijke groepen bereiken. Er worden daarbij vijf kansengroepen onderscheiden: mensen van allochtone afkomst, mensen met een arbeidshandicap, mensen van vijftig jaar en ouder, kortgeschoolden en middengeschoolden. Het bereiken van deze kansengroepen blijkt echter niet vanzelfsprekend te zijn voor vele centra voor loopbaanbegeleiding. In opdracht van de overheid voerden we daarom een studie uit om deze kansengroepenbenadering in het beleid rond loopbaanbegeleiding te evalueren. In de eerste plaats bekeken we daarbij of het beleid zich richt op de 'juiste' groepen, door te onderzoeken of de huidige kansengroepen effectief minder kansen in werk hebben, en of er nog andere mogelijke kansengroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt bestaan. Daarnaast bestudeerden we de loopbaanproblemen, loopbaanvragen en ondersteuningsnoden van mensen uit deze kansengroepen om te kunnen beoordelen of loopbaanbegeleiding een goed instrument is om hier een antwoord op te bieden.

Inleiding

Sinds 1 januari 2005 bestaat er in Vlaanderen een recht op loopbaanbegeleiding voor werkenden. Dit recht houdt in dat iedere werkende Vlaming met minstens één jaar werkervaring één keer om de zes jaar een loopbaanbegeleidings-traject 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. Dit recht geldt zowel voor werknemers als voor zelfstandigen.

Om de participatie van kansengroepen in loopbaanbegeleiding te stimuleren, heeft de overheid de subsidiëring van loopbaancentra verbonden aan de eis om een bepaald aantal mensen uit deze groepen te bereiken. Meer bepaald is er vastgelegd dat het cliënteel van een centrum jaarlijks

voor minstens 50% uit mensen uit kansengroepen moet bestaan. Hierbij worden op dit moment vijf kansengroepen onderscheiden, met name: (1) mensen van allochtone afkomst, (2) mensen met een arbeidshandicap, (3) werknemers ouder dan vijftig jaar, (4) kortgeschoolden (mensen zonder diploma middelbaar onderwijs) en (5) middengeschoolden, (mensen met maximaal een diploma middelbaar onderwijs). Doorheen jaren is echter gebleken dat het halen van dit percentage niet evident is, en dat veel centra hier net niet, of slechts met veel moeite, in slagen. De cijfers in tabel 1, die het bereik van kansengroepen door de verschillende erkende loopbaancentra en de VDAB samen weergeven, illustreren dit probleem. De cijfers geven duidelijk aan dat – ondanks doelgroep-specifieke publiciteitscampagnes en andere initiatieven op dit vlak – de grens van 50% kansengroepen nog steeds niet evident is om te halen.

Geconfronteerd met deze vaststelling, was het doel van dit project om het beleid rond kansengroepen in loopbaanbegeleiding te evalueren. Meer bepaald namen we eerst de keuze voor de huidige vijf kansengroepen onder de loep en gingen we daarna na of loopbaanbegeleiding in staat is om een antwoord te helpen bieden op de loopbaanproblemen, loopbaanvragen en ondersteuningsnoden van deze groepen.

Criteria voor kansen in werk

Ondanks het belang dat gehecht wordt aan kansengroepen in loopbaanbegeleiding, staat er in geen enkele publicatie rond het recht op loopbaanbegeleiding in Vlaanderen een inhoudelijke argumentatie voor de keuze voor deze vijf kansengroepen. Het lijkt uiteraard geen twijfel dat mensen van allochtone afkomst, mensen met een arbeidshandicap, ouderen, kort- en middengeschoolden kansengroepen zijn op de Vlaamse arbeidsmarkt in het algemeen. Hun werkzaamheidsgraad ligt immers beduidend lager dan die van autochtonen, mensen zonder handicap, mensen jonger dan vijftig en hooggeschoolden (Steunpunt WSE, 2010; OECD, 2008). Maar aangezien loopbaanbegeleiding zich richt op werkenden, lijkt het logisch dat kansengroepen in loopbaanbegeleiding bepaald worden aan de hand van de kansen *in* werk. De vraag is dan of de groepen met minder kansen op werk ook minder kansen ervaren eens ze aan het werk zijn.

Om deze vraag te kunnen beantwoorden, moesten we eerst een inhoudelijke invulling geven aan het concept 'kansen in werk'. Dit was dan ook de eerste stap in ons project. Concreet zijn we een lijst gaan opstellen met mogelijke criteria die gebruikt kunnen worden om 'kansen in werk' aan af te meten. Hiervoor voerden we in de eerste plaats

Tabel 1.

Bereik van kansengroepen in loopbaanbegeleiding (lbb) in Vlaanderen (in de erkende centra voor loopbaanbegeleiding en in de competentiecentra van de VDAB)

	2005	2006	2007	2008 ⁽¹⁾	Aug. 2009
Kansengroepen in lbb (N)	1 917	2 498	2 604	3 330	2 105
Kansengroepen in lbb (%)	48,4	49,5	51,8	48,7	49,7
Allochtonen	1,6	2,0	1,9	4,9	5,1
Arbeidsgehandicapten	6,9	6,1	4,9	5,6	5,0
Ouderen ⁽²⁾	17,0	19,1	22,1	13,1	12,1
Kortgeschoolden	12,0	10,3	10,2	11,0	11,8
Middengeschoolden	25,8	24,6	26,6	28,4	29,0

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

⁽²⁾ Tot en met 31 december 2007 werd een 'oudere' gedefinieerd als iemand van 45 jaar of ouder. Sinds 1 januari 2008 is de leeftijdsgrens opgetrokken tot 50 jaar of ouder.

Bron: Cijfers afkomstig van de studiedienst van de VDAB (2009)

een uitgebreide literatuurstudie uit. De bevindingen die hieruit naar voren kwamen, werden vervolgens voorgesteld aan een groep loopbaanbegeleiders, om zo de lijst met criteria nog te kunnen verfijnen op basis van hun suggesties.

Gebaseerd op de literatuur rond loopbanen en loopbaansucces, vertrokken we bij het opstellen van onze lijst met criteria voor 'kansen in werk' van een duale benadering van werk. Deze benadering gaat ervan uit dat werk en een loopbaan op een objectieve en een subjectieve manier benaderd en geëvalueerd kunnen worden. Vanuit een objectief perspectief kijkt men hierbij naar aspecten die relatief gemakkelijk observeerbaar en

meetbaar zijn door derden, bijvoorbeeld omdat ze zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Vanuit een subjectief perspectief daarentegen focust men op de manier waarop een individu zelf zijn of haar loopbaan ervaart en evalueert (cf. Hall & Chandler, 2005; Heslin, 2005; Hughes, 1958). We gingen in de literatuur dus op zoek naar zowel objectieve als subjectieve criteria die gebruikt kunnen worden om iemands kansen in werk aan af te meten. Hierbij hebben we ons naast de loopbaanliteratuur gebaseerd op de literatuur over kwaliteit van arbeid en werkbaarheid van werk, en de literatuur rond kansengroepen op de arbeidsmarkt. Gezien de sterke verschillen tussen werknemers en zelfstandigen hebben we voor deze twee beroepsgroepen een

Tabel 2.
Overzicht van criteria voor kansen in werk

		Objectief	Subjectief
Werknemers	Mbt de huidige job	<i>Arbeidsvoorwaarden</i> Loon Duurtijd van contract Statuut Werktijden Deeltijds werk Opleidingsmogelijkheden <i>Inhoudsgerelateerde kenmerken</i> Beroep of functie Sector Hiërarchisch niveau Overkwalificatie Jobkenmerken (onder andere taakstructuur)	<i>Beleving van de huidige job</i> Jobtevredenheid Plezier in het werk Psychische vermoeidheid Werk-privébalans Leermogelijkheden Beleving van jobkenmerken Ervaren overeenstemming met de job <i>Beleving van de werkrelaties</i> Kwaliteit van de relatie met baas/collega's Ervaren discriminatie of pestgedrag
	Mbt de loopbaan	<i>Verleden</i> Loonevolutie Promoties Loopbaaninstabiliteit <i>Toekomst</i> Promotiekansen Kansen op werk	<i>Verleden</i> Tevredenheid met afgelegde loopbaan (bijvoorbeeld promoties) <i>Toekomst</i> Tevredenheid met loopbaanvooruitzichten Ervaren job(on)zekerheid
Zelfstandigen		Overlevingskans Inkomen/Waardig inkomen Sector Personeel	Jobtevredenheid Werkbaarheid

aparte lijst gemaakt. Tabel 2 geeft de uiteindelijke lijst voor kansen in werk weer.

Zoals blijkt uit tabel 2, werd voor werknemers een opdeling gemaakt tussen criteria met betrekking tot de huidige job en criteria met betrekking tot de loopbaan als geheel. Deze opdeling is belangrijk aangezien loopbaanbegeleiding zich niet enkel richt op de momentopname van de huidige job, maar deze steeds bekijkt in de context van de ruimere loopbaan. Bij de lijst van objectieve criteria voor de huidige job werd verder een opdeling gemaakt tussen arbeidsvoorwaarden, of alles wat te maken heeft met de afspraken tussen werknemer en werkgever, en inhoudsgerelateerde criteria, die eerder te maken hebben met de inhoud en uitoefening van de job. Aan de subjectieve kant werd voor criteria met betrekking tot de huidige job dan weer een onderscheid gemaakt tussen de beleving van de job en een beleving van de werkrelaties. Daarnaast werd, eveneens op basis van deze duale benadering, een reeks criteria opgesteld voor kansen in ondernemerschap. Concreet onderscheidden we hier vier objectieve criteria (overlevingskans van de eigen zaak, het inkomen, de sector en het al dan niet hebben van personeel) en twee subjectieve criteria (jobtevredenheid en werkbaarheid).

Nadat we een duidelijke lijst met criteria hadden opgesteld om kansen in werk aan af te meten, konden we deze gebruiken om te evalueren of een bepaalde groep al dan niet een kansengroep is. Dit was dan ook de volgende stap in ons project.

Kansen in werk van kansengroepen

Op basis van de inhoudelijke invulling voor kansen in werk (in loondienst en in ondernemerschap) hebben we vervolgens geëvalueerd of de huidige kansengroepen minder kansen in werk ervaren, en dus als kansengroepen in loopbaanbegeleiding beschouwd kunnen worden. We gingen daarnaast tevens na of er misschien ook nog andere groepen op de arbeidsmarkt zijn die minder kansen in werk ervaren en dus mogelijk als extra kansengroep in het kader van loopbaanbegeleiding beschouwd kunnen worden. Hiervoor voerden we opnieuw een literatuurstudie uit van internationale en Vlaamse literatuur over de arbeidsmarktpositie

van verschillende kansengroepen. Deze bevindingen werden aangevuld met kwantitatieve analyses uitgevoerd op een aantal Vlaamse datasets en met kwalitatieve analyses op bestaande interviewdata met mensen uit verschillende kansengroepen. Daarnaast organiseerden we focusgroepen met loopbaanbegeleiders en focusgroepen met mensen uit verschillende kansengroepen.

Kansen in werk van de huidige kansengroepen

Als we kijken naar werknemers, dan blijkt dat voor drie van de vijf bestaande kansengroepen kan gesteld worden dat de literatuur en het beschikbare cijfermateriaal aantonen dat ze niet alleen minder kansen op werk, maar ook minder kansen in werk hebben. Zo blijkt dat mensen van allochtone afkomst en mensen met een arbeidshandicap vaak lager scoren op een heel aantal objectieve en subjectieve indicatoren voor kansen in werk dan mensen van autochtone afkomst of mensen zonder arbeidshandicap. Mensen uit deze groepen blijken bijvoorbeeld gemiddeld minder te verdienen, op een hiërarchisch minder hoog niveau te werken en vaker problemen te ervaren met de werkbaarheid van hun werk. Kortgeschoolden scoren dan weer vooral slecht op een aantal objectieve criteria, zoals loon of loopbaaninstabiliteit, en ook op sommige, maar zeker niet alle, subjectieve criteria. Over het algemeen lijken deze groepen op basis van deze criteria dan ook terecht beschouwd te worden als kansengroepen in werk.

Voor de andere twee huidige kansengroepen, met name werknemers van vijftig jaar en ouder en middengeschoolden ligt de zaak iets complexer. Oudere werknemers scoren wel lager op kansen op werk, maar op het gebied van kansen in werk doen ze het behoorlijk goed, en scoren ze zelfs relatief hoog op een aantal objectieve en subjectieve criteria, zoals loon, hiërarchisch niveau of jobtevredenheid. In het geval van middengeschoolden dient eerst opgemerkt te worden dat zij het op het gebied van kansen op werk redelijk goed doen, aangezien hun werkzaamheidsgraad boven het Vlaamse gemiddelde ligt. Voor de rest scoren ze vooral slechter dan hogeschoolden op een aantal objectieve criteria, zoals loon en opleidingsmogelijkheden, en soms op een aantal subjectieve criteria. Van deze twee groepen werknemers kan dus minder eenduidig

gezegd worden dat ze effectief kansengroepen in werk zijn.

Als we daarnaast kijken naar kansen in ondernemerschap, dan blijken ondernemers uit kansengroepen globaal genomen inderdaad minder kansen te hebben dan ondernemers uit niet-kansengroepen. Dit geldt vooral voor de objectieve criteria voor kansen in ondernemerschap. Bij de subjectieve criteria, aan de andere kant, blijken mensen uit kansengroepen relatief goed te scoren. Uiteraard moeten we hierbij wel in het achterhoofd houden dat deze tevredenheid te maken kan hebben met de kansen die ze voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt en dus voortkomen uit het feit dat ze aan slechtere kansen in loondienst ontsnapt zijn. Daarnaast merken we op dat het behoren tot een kansengroep in bepaalde gevallen ook als een voordeel kan gezien worden. We denken hierbij vooral aan ondernemers van ouder dan vijftig jaar, die vaak reeds lange tijd ondernemer zijn en doorheen de jaren vaak zowel ervaring met het leiden van een eigen zaak als een klantenbestand hebben kunnen opbouwen.

Kansen in werk van andere mogelijke kansengroepen

Gezien de omvangrijke literatuur over hun achterstelling op de arbeidsmarkt, zijn vrouwen de belangrijkste andere mogelijke kansengroep die we onderzochten. Vrouwen blijken niet alleen een lagere werkzaamheidsgraad te hebben dan mannen, ze scoren ook duidelijk slechter op het gebied van kansen in werk. Dit geldt het duidelijkst voor objectieve criteria, waar ze lager scoren op een aantal criteria zoals loon (evolutie), het functieniveau waarop ze werken of loopbaanstabiliteit. Op het gebied van subjectieve criteria is het beeld iets genuanceerder. Zo blijken vrouwen vaak meer tevreden met hun job, maar ervaren ze toch meer problemen met bijvoorbeeld psychische vermoeidheid, leermogelijkheden, de beleving van bepaalde jobkenmerken en op het gebied van sociale relaties. Op het gebied van kansen in ondernemerschap scoren ze dan weer duidelijk slechter op een aantal objectieve criteria, zoals de overlevingskansen en inkomen. Ook vrouwen lijken dus een mogelijke kansengroep in werk te zijn.

Daarnaast is er nog een hele reeks andere groepen die minder kansen in werk lijken te hebben. Zo blijkt dat ook holebi's, schoolverlaters, alleenstaande ouders, personen in armoede, personen met een introverte of neurotische persoonlijkheid, en onaantrekkelijke personen op een aantal punten slechter scoren.

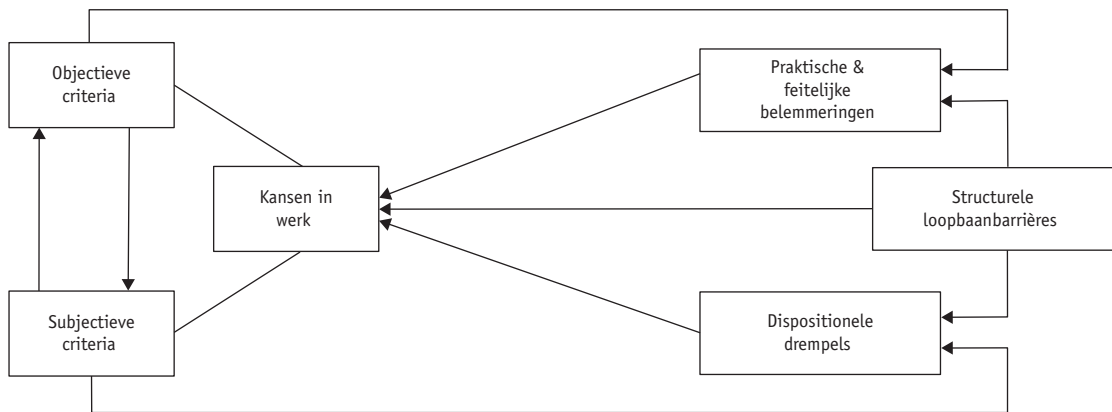
Mechanismen die minder kansen in werk verklaren

Naast het evalueren van de kansen in werk van verschillende groepen was een bijkomend doel van dit project te onderzoeken of loopbaanbegeleiding een geschikt instrument is om de kansen in werk van kansengroepen te verbeteren. Om een duidelijk beeld te krijgen van de elementen die bijdragen tot de situatie van kansengroepen, hebben we daarom eerst de mechanismen bestudeerd die maken dat bepaalde groepen minder kansen in werk ervaren. Hiervoor hebben we ons opnieuw in de eerste plaats gebaseerd op een literatuurstudie, die aangevuld werd met bevindingen uit interviews met mensen uit kansengroepen, en focusgroepen met loopbaanbegeleiders en met mensen uit kansengroepen.

Geïnspireerd door andere modellen (bijvoorbeeld Lent et al., 1994; Melamed, 1995), hebben we de verschillende verklarende mechanismen opgedeeld in drie groepen: praktische en feitelijke belemmeringen, structurele loopbaanbarrières en dispositionele drempels. Onder praktische en feitelijke belemmeringen verstaan we elementen uit de feitelijke huidige situatie die – rechtstreeks of onrechtstreeks – gerelateerd zijn aan het behoren tot een specifieke kansengroep. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om iemands fysieke mogelijkheden of opgebouwd menselijk kapitaal. Onder structurele loopbaanbarrières verstaan we alle externe barrières waarmee kansengroepen geconfronteerd worden, zoals (directe en indirecte) discriminatie en de onderliggende processen van categorisering en stereotypering. Met dispositionele drempels verwijzen we naar zelfbeperkend gedrag waarmee mensen uit kansengroepen zelf hun kansen in werk kunnen beperken en naar de processen die hiervan aan de basis kunnen liggen, zoals een gebrek aan geloof in het eigen kunnen of lage loopbaanverwachtingen. Een voorbeeld van dit soort gedrag is

Figuur 1.

Algemeen model voor kansen in werk



vermijdingsgedrag, dat bijvoorbeeld kan voortkomen uit voorgaande negatieve ervaringen. Figuur 1 geeft een overzicht van de samenhang tussen kansen in werk en deze mechanismen.

Links in de figuur vinden we de kansen in werk, die dus bepaald worden op basis van objectieve en subjectieve criteria. De pijl tussen beide types criteria duidt aan dat objectieve en subjectieve criteria elkaar wederzijds kunnen beïnvloeden (Arthur et al., 2005; Hall & Chandler, 2005). Aan de rechterkant vinden we de mechanismen die de kansen in werk van kansengroepen kunnen beïnvloeden. Ook deze mechanismen hangen onderling samen. Zo kunnen ervaringen met structurele loopbaanbarrières leiden tot dispositionele drempels en kunnen ze (onder andere via invloed op de gevolgde opleiding of vroeger gemaakte loopbaankeuzes) mee iemands huidige feitelijke belemmeringen verklaren. De pijlen tussen de criteria en de mechanismen verwijzen naar het feit dat iemands kansen in werk een invloed hebben op zijn of haar latere kansen. Zo zullen de kenmerken van vroegere jobs mee de feitelijke huidige situatie van iemand bepalen. Bepaalde subjectieve elementen, zoals de tevredenheid met de huidige situatie en vroegere loopbaanervaringen, hebben dan weer een belangrijke invloed op mogelijk dispositionele drempels.

Toegepast op de verschillende kansengroepen, vonden we dat de kansen in werk van de

verschillende groepen inderdaad beïnvloed worden door een samenspel van individuele factoren (praktische en feitelijke belemmeringen en dispositionele drempels) en structurele factoren. De concrete invulling van deze mechanismen verschilt per groep. Bij de feitelijke situatie vinden we bijvoorbeeld bij mensen van allochtone afkomst (en dan vooral bij recente migranten) een invloed van taalkennis, bij mensen met een handicap het feit dat sommige activiteiten voor hen meer inspanning vergen, en bij oudere werknemers een zekere fysieke achteruitgang en een loonnadeel ten opzichte van goedkopere jongere werknemers. Alle kansengroepen worden ook geconfronteerd met bepaalde structurele barrières, al verschilt de vorm die deze aannemen en de stereotypen die ermee samenhangen opnieuw van groep tot groep. Bij allochtonen gaat het bijvoorbeeld over stereotypen over competenties of taalvaardigheid of over negatieve reacties op hun religieuze overtuiging; bij mensen met een arbeidshandicap gaat het onder andere om het feit dat werkgevers de werkomgeving niet genoeg aanpassen; bij kort- en middengediplomeerden bijvoorbeeld om te hoge diploma-eisen voor jobs die ze eigenlijk aankunnen. Tot slot kunnen dispositionele drempels een invloed hebben op de kansen in werk. Dit kan bijvoorbeeld gaan om het zich minder bezig houden met profilering en strategisch gedrag bij oudere werknemers, of om een gebrek aan zelfvertrouwen om te solliciteren voor bepaalde functies bij kort- en middengediplomeerden.

Ondersteuningsnoden van kansengroepen

Tot slot hebben we ook onderzocht welke specifieke ondersteuningsnoden mensen uit kansengroepen ervaren. Hierover was de voornaamste bron van informatie de focusgroepen met mensen uit kansengroepen. De ondersteuningsnoden die zij identificeerden, bleken bijzonder divers te zijn, gaande van hulp bij zelfreflectie en het bepalen van loopbaan-doelen, over hulp bij het verkennen van de arbeidsmarkt, hulp bij het aanpakken van pest- en discriminatieproblemen, toeleiding naar een andere job, sollicitatietraining en het aanleren van strategieën om om te gaan met aanwervingsdiscriminatie, tot heel praktische hulp, bijvoorbeeld hulp bij het doen van administratie bij mensen met een arbeidshandicap. Bij ondernemers domineerde de nood aan praktische hulp, zoals hulp bij het aangaan van leningen en hulp bij de boekhouding. Daarnaast kunnen ondernemers ook gebaat zijn bij het aanleren van meer efficiënte manieren van zakendoen.

Als we deze noden vergelijken met die van niet-kansengroepen (cf. Verbruggen et al., 2005; Verbruggen & Sels, 2009), dan blijken ze – zowel voor werknemers als voor ondernemers – inhoudelijk voor een groot deel gelijk te lopen. Wel kan er een verschil per groep bestaan in de mate waarin een bepaalde nood voorkomt en de prioriteit die deze nood inneemt in hun leven. Zo lijkt de nood aan hulp bij het vinden van een job wat vaker dan gemiddeld voor te komen bij kortgeschoolden en bij mensen van allochtone afkomst. Het zijn vaak deze prioritairere noden die mensen aanzetten tot het zoeken naar hulp. Dit betekent evenwel niet dat ze geen andere noden ervaren waarvoor ze ondersteuning nodig hebben.

Conclusies

Is het nodig om met kansengroepen te blijven werken?

Aangezien zoveel groepen als kansengroep in werk beschouwd kunnen worden, kan de vraag gesteld worden of het wel zinvol is om nog met kansengroepen te blijven werken. Deze vraag is des te relevanter aangezien eerder onderzoek (Verbruggen & Sels, 2009) heeft uitgewezen dat mensen die een

beroep doen op loopbaanbegeleiding, dit bijna altijd doen vanuit een bijzonder problematische situatie – en daardoor misschien allemaal als kansengroep beschouwd kunnen worden. Daarbij komt dat de verplichting om voldoende mensen uit kansengroepen te bereiken, met zich meebrengt dat niet-kansengroepen vaak op wachtlijsten komen te staan en niet geholpen kunnen worden op het meest kritieke moment. Op die manier dreigt hun ‘recht op loopbaanbegeleiding’ in gevaar te komen.

Tegelijkertijd zijn er ook belangrijke redenen om wel met kansengroepen te blijven werken. De belangrijkste reden is het gevaar dat er anders een sterk Matteüeffect kan optreden. Wanneer er geen extra inspanningen gedaan worden om kansengroepen te bereiken, is de kans immers reëel dat deze groepen volledig uit de boot vallen. Een belangrijke indicatie hiervan is het feit dat kansengroepen momenteel al erg moeilijk bereikt worden, zelfs met extra inspanningen. Dit zou bijzonder problematisch zijn, aangezien zonder de hulp van loopbaanbegeleiding de kans bestaat dat de achterstand van kansengroepen nog vergroot. Bovendien hebben niet-kansengroepen gemiddeld meer alternatieven voor loopbaanhulp. Zo is hun netwerk veelal ruimer en hebben ze gemiddeld hogere lonen en daardoor vaak meer financiële speelruimte om zich tot privécentra te wenden voor loopbaanhulp. Om deze redenen lijkt het belangrijk om toch extra inspanningen gericht op kansengroepen te blijven doen. Anders bestaat het risico dat loopbaanbegeleiding bijdraagt tot meer ongelijkheid op de arbeidsmarkt, eerder dan tot meer gelijkheid.

Indien men in het beleid rond loopbaanbegeleiding met kansengroepen blijft werken, is het belangrijk dat er nagedacht wordt over de manier waarop het bereik van kansengroepen het best gestimuleerd wordt. Op dit moment werkt men met een uniforme verplichting voor loopbaancentra om minstens 50% mensen uit kansengroepen te bereiken. Dit houdt echter geen rekening met bijvoorbeeld de diversiteit op de arbeidsmarkt in een bepaalde regio en schept het risico dat centra onder elkaar gaan concurreren om zoveel mogelijk mensen uit kansengroepen aan te trekken. Een alternatieve aanpak zou erin kunnen bestaan centra extra te belonen afhankelijk van het aantal mensen uit kansengroepen dat ze aantrekken. Deze methode houdt er rekening mee dat aan het aantrekken en

begeleiden van kansengroepen bepaalde kosten verbonden zijn en het biedt centra een stimulans om te zoeken naar de beste en meest efficiënte methoden om kansengroepen te bereiken.

Onderbouwde selectie van kansengroepen

Wanneer men met kansengroepen blijft werken, is het belangrijk om een goede, onderbouwde keuze te maken bij de selectie van de kansengroepen waarop het beleid zich zal focussen. Naast de globale kansen in werk van groepen kan men hierbij ook andere factoren laten meespelen, zoals het huidige bereik in loopbaanbegeleiding of bepaalde belangrijke beleidsthema's. Zo zijn er bijvoorbeeld goede argumenten om ook oudere werknemers en middengeschoolden te blijven beschouwen als kansengroepen, ondanks het feit dat ze het globaal minder slecht leken te doen dan sommige andere groepen. Wat middengeschoolden betreft, kunnen we bijvoorbeeld stellen dat ze blijvende aandacht verdienen door het stijgend opleidingsniveau in de maatschappij als geheel, waardoor het niet hebben van een diploma hoger onderwijs een alsmar groter nadeel dreigt te worden in de toekomst. Wat ouderen betreft, speelt de thematiek van de vergrijzing een rol, en het feit dat oudere werknemers misschien vaak goed scoren op kansen in werk net omwille van het feit dat diegenen die in slechte jobs zaten misschien al vroeger uitgestroomd zijn. Zo kan loopbaanbegeleiding toch op oudere werknemers blijven focussen (en eventueel op de leeftijd net voor de vijftig) om een rol te spelen in het langer aan het werk houden van werknemers (Verbruggen et al., 2005).

Naar een algemeen recht op loopbaanondersteuning

Iemands kansen in werk kunnen beperkt worden door een samenspel van praktische en feitelijke belemmeringen, structurele barrières en dispositionele drempels. Zelfanalyse, wat de focus is in loopbaanbegeleiding, is een ideaal instrument om de dispositionele barrières aan te pakken. Via een systematische en begeleide zelfreflectie kan loopbaanbegeleiding mensen helpen om hun interne drempels zichtbaar te maken, in vraag te stellen en aan te pakken. Zelfanalyse zal echter niet altijd een

onmiddellijke oplossing bieden voor structurele barrières en feitelijke beperkingen – wat toch ook erg vaak speelt bij kansengroepen. Dit betekent uiteraard niet dat loopbaanbegeleiding mensen helemaal niet kan helpen met deze problemen. Loopbaanbegeleiding kan ook hierop inspelen, bijvoorbeeld door de deelnemers strategieën aan te leren om met zulke barrières om te gaan. Deze vorm van hulpverlening behoort tot de taken en mogelijkheden van loopbaanbegeleiding, maar wijkt wel af van de kerncompetentie van loopbaanbegeleiding als dienstverlening en vereist een andere vorm van expertise.

Hoewel loopbaanbegeleiding in haar huidige vorm een geschikt instrument lijkt te zijn om in te spelen op sommige noden, is dit zeker niet het geval voor alle ondersteuningsnoden. Tegelijkertijd bestaan er een aantal andere vormen van dienstverlening die ondersteuning aanbieden die geschikt zijn voor bepaalde van die 'andere' behoeften, zoals toeleiding naar ander werk, waar loopbaanbegeleiding minder goed op inspeelt. Daarbij kan gedacht worden aan trajectbegeleiding, outplacement en gespecialiseerde trajectbegeleiding voor mensen met een arbeidshandicap. Deze diensten zijn echter vaak niet toegankelijk voor mensen met een job (ook niet als zij uit een kansengroep komen). Wil men een loopbaanondersteuningsaanbod dat echt inspeelt op alle ondersteuningsnoden van werkenden uit een kansengroep (en mogelijk ook uit niet-kansengroepen), kan men verschillende kanten uit. Men kan de diensten die loopbaanbegeleiding aanbieden uitbreiden, zodat ze een beter antwoord bieden op de diversiteit aan vragen; men kan nieuwe diensten oprichten voor werkenden of men kan de vormen van dienstverlening die momenteel enkel toegankelijk zijn voor niet-werkenden openstellen voor werkenden. Dat laatste lijkt misschien wel de meest rationele oplossing: op die manier kan men schaalvoordelen realiseren en kan iedere dienstverlening blijven bouwen op de eigen expertise.

Koen Van Laer
SEIN, Universiteit Hasselt

Marijke Verbruggen
Maddy Janssens
KU Leuven

Bibliografie

- Arthur, M.B., Khapova, S.N. & Wilderom, C.P.M. 2005. Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (2), 177-202.
- Hall, D.T. & Chandler, D.E. 2005. Psychological success: When career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (2), 155-176.
- Heslin, P.A. 2005. Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (2), 113-136.
- Hughes, E.C. 1958. *Men and Their Work*. Glencoe: Free Press.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. 1994. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45 (1), 79-122.
- Melamed, T. 1995. Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior*, 47 (1), 35-60.
- OECD 2008. *Jobs for immigrants. Volume 2, Labour market integration in Belgium, France, The Netherlands and Portugal*. Paris: OECD Publishing
- Verbruggen, M., Forrier, A., Sels, L. & Vandenbrande, T. 2005. *Draagvlak voor een recht op loopbaanbegeleiding. Een marktonderzoek*. VIONA Rapport.
- Verbruggen, M. & Sels, L. 2009. *Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. De instroom en effecten van loopbaanbegeleiding onder de loep genomen*. WSE Report. Leuven: Steunpunt WSE.