



**VAN LOOPBAAN NAAR LEVENSLOOPBAAN. HOE BEÏNVLOEDT DE  
PRIVATE LEVENSSFEER DE LOOPBAANONTWIKKELING?**

**GREET VERHEST**

Verhandeling aangeboden tot  
het behalen van de graad van  
Handelsingenieur

Promotor : Prof. Dr. L. SELS





Greet Verhest

Van loopbaan naar levensloopbaan. Hoe beïnvloedt de private levenssfeer de loopbaanontwikkeling?

In deze verhandeling wordt de invloed van de private levenssfeer op de loopbaanontwikkeling onderzocht. Hierbij wordt nagegaan in welke mate het gezin en het informele netwerk van een individu een invloed uitoefent op de beslissingen die worden gemaakt in de loopbaan. De theorie die hierbij gebruikt wordt steunt op de levensloopbaantheorie van Super en op enkele inzichten uit de netwerk-literatuur. Het gevoerde onderzoek is een kwalitatief onderzoek dat gebruik maakt van semi-gestructureerde interviews. Het zijn vooral de ouders en het gezin die een invloed hebben op de loopbaan. Vrouwen ondervinden de grootste invloed. De invloed van het privé leven op de loopbaan is het kleinst bij de allochtone mannen.

Promotor : Prof. Dr. L. SELS

# Dankwoord

Eerst en vooral wil ik mijn promotor, Prof. Dr. Luc Sels bedanken omdat hij mij de kans heeft gegeven deze verhandeling te schrijven en dit onderwerp verder te onderzoeken.

Ook mijn werkleider Dave Stynen verdient een woord van dank. Zijn grote input, vele ideeën en zijn antwoorden op al mijn vragen hebben een positieve bijdrage geleverd om dit eindwerk tot een goed einde te brengen. Ook wil ik hem bedanken voor de tijd die hij heeft gestoken in het nalezen ervan.

Het schrijven van deze verhandeling was een unieke en vooral een zeer leerrijke ervaring. De vele interviews met mensen van verschillende nationaliteiten waren zeer interessant omdat iedereen een eigen verhaal heeft en elk verhaal zijn steentje heeft bijgedragen om dit werk tot een goed einde te brengen. Bij deze wil ik dus alle mensen bedanken die ik heb mogen interviewen. Ook degenen die mij in contact hebben gebracht met deze personen wil ik hierbij vernoemen.

Dank aan mijn ouders die mij de kans hebben gegeven om te studeren. Door hun kon ik vijf jaar genieten van het kotleven in Leuven en ze stonden mij ook steeds bij met raad en daad wanneer ik het nodig had.

Speciale dank ook voor mijn vrienden en mijn vijf beste vriendinnen waarmee ik de afgelopen vijf jaar onvergetelijke momenten heb beleefd. Ook het presidium van het 77<sup>ste</sup> werkingsjaar van Ekonomika verdient mijn dank voor het fantastische werkingsjaar dat zij met mij hebben neergezet.

Tot slot wil ik mijn vriend Kevin bedanken, die mij steeds heeft gesteund en voor zijn hulp bij de finale afwerking van dit werk.

## **Inhoudsopgave**

<b>Algemene inleiding .....</b>	<b>1</b>
<b>Deel 1: Literatuuroverzicht.....</b>	<b>3</b>
<b>Hoofdstuk 1 De levensloopbaantheorie van Super .....</b>	<b>3</b>
1.1 Inleiding .....	3
1.2 Enkele alternatieve loopbaantheorieën .....	4
1.2.1 Hollands Theory of Vocational Personalities in Work Environments.....	5
1.2.2 De relatietheorie van Schultheiss .....	5
1.2.3 De Life span theorie van Vondracek.....	6
1.3 De Life span, life space theory of careers van Donald Super .....	6
1.3.1 Inleiding van de theorie.....	6
1.3.2 Segment 1 en 2: de Career Development Theorie .....	7
1.3.3 Segment 3: de Development Self-Concept Theory.....	13
1.3.4 Segment 4: de Life-Span, Life-Space Theory.....	14
1.4 De evolutie van de theorie.....	20
1.4.1 Integratie van de theorie.....	20
1.4.2 Verfijning van de theorie .....	22
<b>Hoofdstuk 2 Invloed van het informeel netwerk op de loopbaanontwikkeling.....</b>	<b>29</b>
2.1 Inleiding .....	29
2.2 Begrippenomschrijving .....	29
2.3 Familie en vriendschappelijke netwerken.....	30
2.3.1 Invloed op het exploratiegedrag bij de start van de loopbaan.....	31
2.3.2 Invloed op het verdere verloop van de loopbaan .....	33
2.4 Besluit .....	37
<b>Deel 2: Empirisch luik .....</b>	<b>39</b>
<b>Hoofdstuk 3 Methodologie .....</b>	<b>39</b>
3.1 Onderzoeksvragen.....	39
3.2 Methode van dataverzameling .....	40
3.3 Kenmerken van de interviews.....	40
3.4 Voorwerp van het onderzoek .....	41
3.5 Analyse van de interviews .....	43
<b>Hoofdstuk 4 Resultaten en discussie.....</b>	<b>44</b>
4.1 De exploratiefase ( 15-24 jaar ).....	44

4.1.1 Hogere studies .....	44
4.1.2 De eerste job.....	46
4.2 De ondernemingsfase ( 24 – 44 jaar) .....	51
4.2.1 De planningsfase .....	52
4.2.2 De exploratiefase.....	58
4.2.3 De beslissingsfase .....	62
4.3 De onderhoudsfase en de afbouwfase (45 - ... ).....	69
4.4 Probleem van het ondergewaardeerde diploma .....	70
<b>Algemeen besluit .....</b>	<b>72</b>

## Algemene inleiding

Als je de arbeidsmarkt van vandaag vergelijkt met twintig jaar geleden, waar je een baan koos voor het leven, kan je moeilijk ontkennen dat deze sterk veranderd is. Toetredende allochtonen, meer tweeverdienergezinnen en een hoge flexibiliteit zorgen voor een grotere diversiteit op de arbeidsmarkt. Nieuwe problemen rijzen op bij zowel werknemers als werkgevers aangezien het plannen van de loopbaan niet meer zo eenvoudig lijkt. Naast iemands persoonlijkheid en competenties wordt het ook belangrijk iemands leefwereld, sociale netwerk en culturele achtergrond in rekening te brengen. Als gevolg van deze veranderingen, kunnen we bij het plannen van onze loopbaan niet meer vertrouwen op de oude loopbaantheorieën. Een loopbaantheorie schetst het verloop van iemands loopbaan, de factoren die invloed hebben op het loopbaanverloop en hoe er beslissingen worden gemaakt binnen deze loopbaan. Bij de oude loopbaantheorieën wordt de focus vooral op autochtone mannen gelegd. Deze theorieën zijn wel correct, maar onvolledig. Ze houden geen rekening met de stijgende toetreding van vrouwen en allochtonen tot de arbeidsmarkt die zich de laatste decennia voordoet. De dag van vandaag combineren veel vrouwen hun gezin met een voltijdse job, die zich vaak situeert op managementniveau. Aangezien privé-leven en werk vandaag de dag elkaar dus meer en meer overlappen, is het nodig aandacht te hebben voor de invloed van dit privé-leven op de beslissingen die gemaakt worden in de loopbaan.

De bedoeling van deze verhandeling is uit te zoeken wat de voornaamste verschillen zijn in de loopbaanontwikkeling tussen mannen en vrouwen en tussen individuen met een verschillende culturele achtergrond en te onderzoeken in welke mate deze verschillen kunnen worden verklaard door de interactie van een individu met zijn of haar context. Met de context worden het gezin, de familie, de vrienden en de kennissen bedoeld.

In het eerste deel wat de literatuurstudie vormt, wordt een overzicht gegeven van de huidige literatuur inzake de loopbaanontwikkeling. Dit gebeurt met behulp van de levensloopbaantheorie van Donald Super aangezien deze pionier is inzake de contextuele benadering van de loopbaanontwikkeling. Hij was de eerste die de

loopbaan als een dynamisch iets begon te beschouwen dat continu in interactie is met de omgeving. Deze theorie wordt uitgebreid toegelicht en ook de verdere verfijning van deze theorie, na Supers dood, wordt besproken. Dit is nodig om verschillen tussen mannen en vrouwen en tussen individuen met een verschillende culturele achtergrond te verklaren. In het tweede hoofdstuk van deze literatuurstudie wordt ook ingegaan op de invloed van relaties op de loopbaanontwikkeling. Hierin worden recent onderzoek weergegeven dat focust op de invloed van het gezin, de familie, vrienden en kennissen op de loopbaanontwikkeling.

Het tweede deel vormt het empirisch gedeelte van deze verhandeling, waarin het gevoerde kwalitatieve onderzoek wordt besproken. Hierin worden de resultaten weergegeven van het eigen empirisch onderzoek naar de invloed van de context van een individu op de loopbaan. Hierin wordt een antwoord gegeven op vragen zoals: Wat zijn de motieven van een vrouw om voor een deeltijdse job te kiezen? Op welke manier beïnvloedt het gezin de keuze om voor enkele jaren in het buitenland te werken? Welke rol speelt het gezin in de loopbaanontwikkeling van een allochtone man? In welke mate beïnvloeden de ouders de studiekeuze? En verschilt deze invloed tussen mannen en vrouwen en tussen autochtonen en allochtonen?

Via inzicht in dergelijke vragen, is het mogelijk een goed gefundeerde conclusie op te bouwen door literatuur aan empirisch onderzoek te koppelen. Op die manier wordt er duidelijk in welke mate privé en loopbaan met elkaar verweven zijn en wie de belangrijkste personen zijn die een invloed uitoefenen op deze loopbaan.



## Deel 1: Literatuuroverzicht

### Hoofdstuk 1 De levensloopbaantheorie van Super

In dit eerste deel van het literatuuroverzicht wordt de *Life span, life space theory of careers* van Super uitgebreid toegelicht. Deze theorie wordt als uitgangspunt genomen omdat Super een pionier is van de contextuele benadering van het loopbaanontwikkelingsproces. Vooreerst worden in de inleiding de historische wortels geschetst van deze loopbaantheorie. Vervolgens wordt kort ingegaan op een aantal andere loopbaantheorieën. Daarna wordt de levensloopbaantheorie van Donald Super uitvoerig besproken.

#### 1.1 Inleiding

De wortels van de levensloopbaantheorie of *life span, life space theory of careers* starten in 1908 te Boston, in Frank Parsons *Vocation Bureau*. Parson geloofde dat, indien een individu echt kiest voor een beroep in plaats van een beroep te beoefenen uit noodzaak, de persoonlijke behoeftebevrediging en de feitelijke kans op succes hoger zou zijn en de arbeidskost en inefficiëntie lager zouden liggen. Deze nieuwe opvattingen vormden een uitgangspunt voor heel wat stromingen en instituten die zich bezig hielden met beroepsbegeleiding (*vocational guidance*), om werknemers op een efficiënte manier in de arbeidsmarkt te plaatsen (Brown & Brooks, 1984).

Tussen 1930 en 1950 verschoof de klemtoon binnen dit domein. Eerst werd vooral aandacht geschonken aan *occupational information*. Namelijk, op basis van informatie over de job, werd gezocht naar het individu dat de job het best zou invullen. Later werd er meer gefocust op *identification of individual traits*. Niet enkel het beroep en de persoon werden in beschouwing genomen, maar ook de capaciteiten, de karaktertrekken en de externe omgeving van het individu. Uit deze verschuiving ontstonden de eerste *trait and factor theories* (Brown & Brooks, 1984). Dit zijn theorieën waarin wordt aangenomen dat de keuze van een loopbaan vooral wordt beïnvloed door persoonlijke factoren zoals intelligentie, karakter en doorzettingsvermogen (Sharf, 1997). Deze theorieën gaan er immers vanuit dat men bepaalde karaktertrekken kan verbinden met bepaalde beroepen (Sharf, 1997). Donald Super was zo een *trait and factor counselor*, maar zag dat deze theorieën andere kenmerken zoals de socio-economische achtergrond van een individu niet in rekening nemen. Daarom wilde hij deze theorie omvormen en

aanvullen tot een *career development theory*, een “nieuwe”theorie die zowel met sociale factoren rekening houdt, met persoonlijke factoren evenals met het dynamische karakter van een loopbaan. Niet alleen bij de intrede op arbeidsmarkt moet er een keuze worden gemaakt, maar beslissingen moeten gedurende de hele loopbaan genomen worden (Savickas, 1997).

Bij de ontwikkeling van zijn theorie vertrekt Super vanuit de inzichten van de pioniers inzake loopbaanontwikkeling (o.a. Strong, 1920, Buehler, 1933, Davidson and Anderson, 1937). Deze komen uit vier grote disciplines. Een eerste discipline is de differentiële psychologie, die zich bezighoudt met het analyseren van verschillen tussen beroepen en dit te verbinden met inter-individuele verschillen. De tweede is de ontwikkelingspsychologie die aandacht heeft voor de levensloop van een individu. De derde discipline is de sociologie die de invloed van de sociale status op de loopbaan onderzoekt. En de vierde discipline tenslotte omvat de persoonlijkheidstheorieën. Deze theorieën onderzoeken de evolutie van het zelfbeeld van een individu, zijn attitudes en waarden. Super wilde de inzichten, afkomstig uit deze vier disciplines, integreren tot één volledige theorie. Volgens hem moeten er daarbij drie tijdsperspectieven in rekening worden genomen: het verleden, het heden en de toekomst. Deze drie perspectieven beïnvloeden elkaar: zo bepaalt het verleden het heden, en het heden de toekomst. Zo ontwikkelt Super de *life span theorie* (of levenslooptheorie). Dit is een theorie die de loopbaan op lange termijn bekijkt en als uitgangspunt heeft dat de loopbaan voortdurend in ontwikkeling is (Brown & Brooks, 1984). Supers *life span theorie* vormt een belangrijk uitgangspunt voor het in kaart brengen van omgevingsfactoren die van invloed zijn op de ‘levenslange’ loopbaan. De context staat hierbij centraal omdat deze de loopbaanontwikkeling sterk beïnvloedt (Herr, 1997).

## **1.2 Enkele alternatieve loopbaantheorieën**

Naast Supers theorie zijn er nog andere theorieën die in verschillende mate oog hebben voor de invloed van omgevingsfactoren op de loopbaan. Achtereenvolgens wordt ingegaan op *Hollands Theory of Vocational Personalities in Work Environments*, de relatietheorie van Schultheiss en de *life span theorie* van Vondracek.

### 1.2.1 Hollands Theory of Vocational Personalities in Work Environments

De theorie van Holland (1997) beschrijft hoe een individu in interactie staat met zijn omgeving en hoe individuele karakteristieken van het individu en omgevingsfactoren samen resulteren in het maken van een bepaalde (nieuwe) beroepskeuzes. Holland stelt dat de persoonlijkheid van een persoon gedurende de late puberteit een combinatie is van zes types beroepspersoonlijkheden of *Vocational Personalities*: namelijk Realistisch, Onderzoekend, Artistiek, Sociaal, Ondernemend of Conventioneel. De persoonlijkheid van een individu is steeds een combinatie van deze zes types, waarin bepaalde types meer of minder dominant zijn. Bij elk type hoort een ‘geschikte’ werkomgeving. Op basis van het type persoon kan aldus worden begrepen waarom een individu een bepaalde beroepskeuze maakt (Brown & Lent, 2005). Maar ook later in de loopbaan maakt een individu een aantal beslissingen. Deze beslissingen zijn afhankelijk van zijn zelfkennis en zijn kennis van zijn omgeving (zijn familie, de financiële middelen waarover het individu beschikt, de economische omgeving, ...). Hoe beter deze omgeving gedefinieerd is, hoe makkelijker deze beslissingen kunnen genomen worden (Osipow, 1973). Het is dus duidelijk dat deze theorie van Holland reeds oog heeft voor de invloed van de omgeving.

### 1.2.2 De relatietheorie van Schultheiss

Deze theorie is vooral door Schultheiss (2001; 2002), Schultheiss, Palma, Pedragovich en Glasscock (2003) ontwikkeld en empirisch onderzocht. Schultheiss was voornamelijk geïnteresseerd in de impact van persoonlijke relaties op de latere loopbaanontwikkeling van studenten en op het nemen van beslissingen binnen de loopbaan. Hij ontdekte dat heel wat factoren daarin een rol spelen, zoals de relaties met ouders, naasten en vrienden. Deze relaties zorgen onder meer voor emotionele en materiele steun en geven het individu zelfvertrouwen en informatie (Schultheiss et al., 2003). Het verband geldt ook in de omgekeerde richting. Sommige deelnemers van het onderzoek vonden immers dat hun loopbaan hun relatie met anderen positief had beïnvloed. Andere deelnemers, met een stresserend beroep, ondervonden daarentegen een negatieve invloed op hun relaties. De relatietheorie stelt dus dat relaties centraal staan in het loopbaanontwikkelingsproces. Een individu heeft contact met anderen nodig om zichzelf te kunnen ontplooiën (Schultheiss, Palma, Predragovich & Glasscock, 2003). In deze theorie van Schultheiss speelt de context dus een grotere rol

dan in de theorie van Holland en wordt ook meer expliciet de rol van relaties besproken.

### 1.2.3 De Life Span Theory van Vondracek

Deze theorie leunt het sterkst aan bij de theorie van Super omdat ook hier de loopbaan als een levenslang proces wordt bekeken. De twee basisassumpties van deze theorie zijn dat enerzijds de mens steeds ‘ingebod’ is in zijn omgeving, en anderzijds dat er steeds een dynamische interactie aanwezig is tussen individu en omgeving (Lerner, 1980, 1984). Met ‘ingebod’ wordt bedoeld dat de mens zich tegelijkertijd ‘bevindt’ op verschillende niveaus: een biologisch, psychologisch, sociaal, cultureel en een historisch niveau. Daarnaast hebben deze niveaus ook een dynamisch karakter: op elk moment in de tijd spelen zich verschillende processen af op deze niveaus, die invloed hebben op het menselijk functioneren en op de loopbaanontwikkeling van het individu. Een oorlog in het Midden-Oosten kan bijvoorbeeld dramatische gevolgen hebben voor het loopbaanpad van een directeur van een oliebedrijf. Maar de loopbaan van deze directeur kan evengoed worden aangetast als er iets gebeurt met zijn gezin en hij zijn bedrijf moet opgeven. Er ontstaat dus een ontwikkelings en contextueel gericht *Life span model* waarin het individu op een dynamische manier reageert met zijn omgeving (Vondracek, 1986).

## **1.3 De Life span, life space theory of careers van Donald Super**

In onderstaande paragrafen zal de *Life span, life space theorie of careers* van Donald Super, die verder in deze thesis de levensloopbaantheorie zal worden genoemd, uitgebreid worden uitgelegd.

### 1.3.1 Inleiding van de theorie

De levensloopbaantheorie van Donald Super is geen geïntegreerde theorie, maar een gesegmenteerde theorie (Brown and Brooks, 1984). De theorie werd door Donald Super en zijn medewerkers gedurende 40 jaar wel steeds aangepast, verfijnd en verbeterd (Super, Savickas, & Super, 1996) maar zonder tot een volledige integratie te komen. De theorie bestaat uit een reeks deelsegmenten die telkens met enige tussentijd zijn uitgewerkt. Telkens wanneer nieuwe behoeften zich aandienen, de bestaande opvattingen niet meer in lijn waren met een nieuw theoretisch perspectief of nieuwe

empirische bevindingen niet konden worden genegeerd, creëerde Super een nieuw deelmodel, een nieuw beeld of een nieuwe omschrijving (Herr, 1997). Donald Super is dan ook een functionalist, zich steeds baserend op nieuwe empirische wendingen. Zo is Donald Super ook te werk gegaan bij het ontwikkelen van zijn theorie (Savickas, 1997).

Deze evolutie blijkt ook uit de naamsveranderingen die de theorie telkens doormaakte. De naam evolueerde van *Career development theory* (Super, 1957) naar *Developmental self-concept theory* (Super, 1981) om vervolgens tot zijn huidige naam *Life span, life space theory* (Super, 1990) te komen. Elke naamsverandering wijst op een aanpassing of verbetering van de theorie door Donald Super en zijn medewerkers, en kunnen we bekijken als een segment van zijn theorie (Savickas, 1997).

De *Career development theory* (Super, 1957) of de loopbaanontwikkelingstheorie bestaat uit twee deelsegmenten. Het eerste segment vertrekt van de veronderstelling dat voor elke job een geschikt persoon kan gevonden worden, afhankelijk van de jobvereisten. Het tweede segment voegt hieraan een ontwikkelingsperspectief toe. Een individu is immers steeds gesitueerd in een levensloop, en ontwikkelingen in die levensloop hebben een invloed op het beoefenen van de job (Savickas, 1997).

De *Developmental self-concept theory* (Super, 1981) voegt een nieuw segment toe aan de theorie waarin de rol van het zelfbeeld (*self-concept*) verder wordt uitgediept. Voordien werd bij de keuze van een bepaalde job reeds aandacht besteed aan het zelfbeeld, maar nu wordt dieper ingegaan op de processen die nodig zijn om dit zelfbeeld te vormen en te hanteren tijdens de loopbaan (Savickas, 1997).

Het vierde en laatste segment van de theorie, de *Life span, life space theory* (Super, 1990) voegt een contextueel perspectief toe aan de theorie waarbij de sociale rollen en levensrollen in rekening worden gebracht. Dit segment heeft oog voor de wijze waarop individuen hun werkrol situeren te midden van al de andere levensrollen en in welke levensstructuur deze verhoudingen dan resulteren (Savickas, 1997).

Het was Supers doel om deze segmenten nadien te integreren in één gehele, complete levenslooptheorie, maar Super overleed vooraleer hij dit kon realiseren.

### 1.3.2 Segment 1 en 2: de Career Development Theorie

In deze paragraaf worden de eerste twee segmenten van de theorie besproken. Eerst worden de twaalf basisstellingen van de theorie besproken en vervolgens gaat de aandacht naar het maturiteitsmodel, het basismodel van het eerste segment.

### ***Twaalf basisstellingen***

Bij de ontwikkeling van de *Career development theory* vertrok Super van twaalf basisveronderstellingen waarin hij de (empirische) kennis die tot dan toe was verworven, nauwkeurig uitdrukte. Deze voldoen aan een functionalistische visie (Marx, 1963) omdat deze “*min of meer informatieve en verklarende veronderstellingen zijn die sterk gerelateerd zijn met empirische data*”. Deze basisveronderstellingen vormen een serie van samenvattende stellingen nauw verwant met de inzichten die verworven werden vanuit de beroepspsychologie en de praktijk van loopbaanbegeleiding (Savickas, 1997). Hieronder volgen dus de twaalf basisveronderstellingen waarop de theorie steunt. Sommige veronderstellingen zijn aangevuld ter verduidelijking.

1. Mensen verschillen in talenten, interesses en persoonlijkheid.
2. Deze talenten, interesses en persoonlijkheidskenmerken laten toe om elk individu te kwalificeren voor een bepaald beroep.
3. Elk van deze beroepen vereist bepaalde capaciteiten en persoonlijkheidskenmerken zodat een individu voor meerdere beroepen geschikt is en voor elk beroep meerdere geschikte individuen kunnen worden gevonden.

Hiermee wordt bedoeld dat elke beroepsomschrijving ruim genoeg is geformuleerd zodat er verscheidene personen geschikt zijn voor één bepaalde job (Harrington, 2002).

4. Beroepsvoorkeuren en competenties, de situaties waarin de mensen leven en werken, en aldus ook hun zelfconcept, veranderen met de tijd en ervaring (hoewel het zelfconcept vanaf de late adolescentie tot de late rijpheidsfase over het algemeen vrij stabiel blijft) zodat keuzes maken een voortdurend proces blijft.

Deze veronderstelling wordt ook even verduidelijkt. Iemands zelfconcept is het beeld dat een individu van zichzelf creëert, dus hoe hij zichzelf, zijn competenties en zijn capaciteiten inschat. De competenties en de beroepsvoorkeur van een individu zijn gekoppeld aan het zelfconcept van het individu (Harrington, 2002).

5. Dit proces van verandering kan in een reeks van levensstadia (genaamd “de maxicyclus”) worden samengevat, zoals die van de groei, exploratie, onderneming, onderhoud, en afbouw. De exploratiefase kan worden

onderverdeeld in een fantasie, voorlopige, en realistische fase. De ondernemingsfase kan verder worden onderverdeeld in een experimenteer- en een stabiele fase.

6. De aard van het loopbaanpatroon (dit is het bereikte beroepsniveau en de opeenvolging, de frequentie, en de duur van proef en stabiele banen) dat een individu heeft, wordt bepaald door het sociaal-economische niveau van de ouders, het mentale vermogen, de persoonlijkheidskenmerken en door de kansen die individuen worden aangeboden.
7. De ontwikkeling gedurende de verschillende levensstadia kan worden bevorderd, gedeeltelijk door het matuur maken van iemands capaciteiten en interesses en gedeeltelijk door hulp te bieden bij het ontwikkelen en het aftoetsen van het zelfconcept aan de realiteit.
8. Het proces van loopbaanontwikkeling is voornamelijk het ontwikkelingsproces van het zelfconcept. Het is moeilijk voor een individu om zijn persoonlijke voorkeur en zijn karakter te integreren in zijn zelfconcept. Dit is ook een levenslang proces, waarbij het zelfconcept voortdurend dient getest en aangepast te worden.  
 Ter verduidelijking: Gedurende de hele levensloop wordt het zelfconcept ontwikkeld. Het individu leert steeds meer over zichzelf en zal daardoor zijn zelfconcept steeds kunnen aanpassen en verbeteren, zodat het overeenstemt met de realiteit (Harrington, 2002).
9. Dit interactief proces tussen de individuele en sociale factoren, tussen het zelfconcept en de werkelijkheid, is er één van rolspelen: ook al wordt de rol gespeeld in een iemands fantasie, in een sollicitatiegesprek of in het echte leven, bijvoorbeeld tijdens een vakantiejob of in een sportvereniging.
10. De job- en levenstevredenheid hangt af van de mate waarin het individu een balans vindt tussen zijn capaciteiten, belangen, persoonlijkheidstrekken en waarden. Die tevredenheid hangt af van het type werk waarin het individu terecht komt, de werksituatie en zijn manier van leven zodat hij die rol kan spelen die hij in het groei- en exploratiestadia heeft verkend.
11. De mate van jobtevredenheid is evenredig aan de mate waarin het zelfconcept tot zijn uiting komt. Hoe meer het zelfconcept tot uiting kan komen in de realiteit en op het werk, hoe meer tevreden een individu zal zijn.

12. Het werk en het beroep verschaffen een focus voor de persoonlijkheidsvorming van individuen, hoewel deze focus voor sommige individuen minder centraal staat of soms zelf onbestaande is en andere focussen, zoals vrije tijdsactiviteiten en het huishouden, van centraal belang zijn. Sociale tradities, zoals sekse stereotiepen, verschil in ras, vooroordelen en kansen die een individu krijgt, zijn belangrijke determinanten van rollenvoorkeur: voor rollen zoals bijvoorbeeld die van arbeider of huisvrouw.

Deze twaalf basisstellingen vormen dus eigenlijk de rode draad doorheen de theorie aangezien de verdere segmenten van de theorie ook steunen op deze stellingen. Een belangrijk aspect in dit eerste segment is het maturiteitsmodel, waarnaar verwezen wordt in de zevende stelling. Dit maturiteitsmodel is een bouwsteen van dit segment en wordt daarom besproken in de volgende paragraaf.

### ***Het maturiteitsmodel***

Het eerste segment wordt door Savickas (1997) het ***Career Maturity Segment*** genoemd, waarmee wordt bedoeld dat Super bij het ontwikkelen van zijn theorie vertrok vanuit een maturiteitsmodel. Met *vocational maturity* of beroepskeuzerijpheid wordt gerefereerd naar de mate waarin een individu, tijdens een bepaalde loopbaanfase in staat is te oordelen over zijn eigen interesses, vaardigheden competenties. Op die manier is hij of zij in staat beslissingen te nemen in zijn loopbaan. Een achttienjarige bijvoorbeeld kan oordelen of hij een bepaalde studierichting wel of niet aankan (Osipow, 1973). Super legt hier de nadruk op de beroepskeuze die pas afgestudeerde adolescenten maken en onderscheidt daarin vijf aspecten: het plannen van de loopbaan (*planfulness*), het ontdekken van de loopbaanmogelijkheden (*exploration*), het verzamelen van informatie (*information gathering*), het maken van beslissingen in de loopbaan (*decision making*) en de oriëntatie naar de realiteit toe (*reality orientation*) (Super, 1983).

Ondanks het gemaakte onderscheid heeft dit segment een eerder statisch karakter aangezien het maturiteitsmodel van toepassing is op een eenmalige beslissing, namelijk de beslissing van schoolverlaters omtrent een eerste job. Later empirisch materiaal maakte evenwel duidelijk dat er nood is aan een aanpassing van de theorie aangezien een individu evolueert gedurende de loopbaan en veel vaker voor loopbaanbeslissingen



komt te staan. Daarom was een overgang naar een tweede segment noodzakelijk (Savickas, 1997).

### ***De verschillende levensfasen van een individu***

In dit tweede segment van de theorie wordt de nadruk gelegd op de ontwikkeling van het individu gedurende de loopbaan (Savickas, 1997). De beslissingen waar individuen tijdens de puberteit voorstaan, zijn heel verschillend van diegene die tijdens de jonge volwassenheid moeten worden genomen. Volgens Buehler zijn er vijf psychologische levensfasen die een individu doorloopt: de kinderjaren (groei), puberteit (exploratie), jonge volwassenheid (onderneming), rijpheid (stabiliteit) en bejaardheid (afbouw). De leeftijdsgrenzen zijn door Buehler bepaald maar verschillen van persoon tot persoon.

De *groeifase* (geboorte – 14 jaar) speelt zich af in de kinderjaren. Niet enkel qua gestalte, maar ook inzake denkvermogen, emotionele stabiliteit en sociale vaardigheden vinden grote veranderingen plaats. Het kind ontwikkelt ideeën over wat hij of zij kan en graag doet, en wat anderen van hem verwachten. Hij observeert het gedrag van anderen zoals zijn ouders, buren of mensen waarover hij hoort en leest, of die hij ziet op televisie, en leert via deze weg diverse rollen onderscheiden. Het kind gaat zich ook identificeren met papa of mama en verbindt zo bepaalde rollen aan bepaalde mensen.

In de volgende fase, de *exploratiefase* (15 – 24 jaar), gaan individuen via exploratie van zichzelf en de omgeving, alsook via het uitproberen van verschillende vormen van opleiding (bv. school, hogere studies) en werk (bv. vakantiewerk, studentenjob), hun interesses en (iets later) hun capaciteiten ontdekken. Nieuwsgierigheid speelt hier een belangrijk vertrekpunt. Deze leidt namelijk tot verkennende activiteiten, waardoor ontdekt wordt wat men wel en niet graag doet. Ook andere individuen spelen hierbij een rol, zowel via datgene ze communiceren als via de voorbeeldrol die ze vervullen. Het individu onderscheidt namelijk rollen in zijn omgeving, op een zeer realistische manier. De jongere zoekt zichzelf en probeert nieuwe dingen uit, denkt na over wat hij niet en wel graag doet. Deze fase speelt zich vooral af op school, in de vrije tijd en tijdens een eerste studentenjob. Samenvattend kan worden gesteld dat via exploratie voldoende inzicht wordt verworven omtrent de eigen vaardigheden en interesses om de overgang van school naar werk te kunnen maken.

De *ondernemingsfase* (25 – 44 jaar) bestaat uit twee subfasen, namelijk een experimentele (25-30 jaar) en een stabilisatiefase (31-44 jaar). Tijdens de experimentele fase ziet het individu een mogelijke vaste plaats voor hem of haar op de arbeidsmarkt

maar experimenteert nog met bepaalde beroepen. Eens aan het werk is het meestal nog onzeker of het gekozen beroep de volledige loopbaan zal bepalen. Er is vaak nog wat experimenteel gedrag te zien in de beginjaren van deze fase, maar het individu begint wel meer en meer zijn plaats te kennen in de maatschappij, op sociaal, op beroepsmatig als persoonlijk vlak. Ondertussen zijn reeds een aantal verschillende functies en ervaringen meegemaakt en ervaren en zo “beroepsinformatie” (of *occupational information*) vergaard, genoeg om voldoende inzicht te krijgen in een mogelijke stabiele loopbaan. In deze tweede subfase worden ook belangrijke keuzes gemaakt die leiden tot opoffering van bepaalde zaken. Bijvoorbeeld een ongetrouwde vrouw gaat beseffen dat ze mogelijk alleen blijft. Ze wil dus een stabiele loopbaan, een job die haar veiligheid en geborgenheid geeft en aan haar behoeftes voldoet en zal daardoor een heleboel vrije tijd moeten opofferen om er zeker van te zijn dat haar inkomen voldoende groot zal zijn. Tijdens de stabilisatiefase krijgt de loopbaan meer en meer vorm, men streeft nu naar stabiliteit.

De vorige fase vloeit over in de *onderhoudsfase* (45-64 jaar), waarin men streeft naar het behouden van de huidige positie in de maatschappij. Men ondervindt dat men moet leren en bijscholen om up to date te blijven op de arbeidsmarkt. Dit is een fase van frustratie. Enerzijds wil men genieten van zijn kinderen en vrouw, anderzijds wil men blijven werken aan een hoog tempo omdat men elke dag de vruchten hiervan ziet (huis, het onderhoud van de familie...). Het perfecte evenwicht tussen werk en vrije tijd wordt eigenlijk nooit bereikt, het individu beseft dit en dit wekt frustraties op, het werk houdt namelijk nooit op. Sommige veranderingen (bv. technologische veranderingen) kunnen aanleiding geven om naar een andere job te zoeken, één die meer aansluit bij de reeds verworven competenties.

De laatste fase, de afbouwfase (65 jaar en ouder) vormt de laatste fase. Twee subfases worden hier onderscheiden. Vooreerst een aanloopfase ter voorbereiding van het pensioen (65-70 jaar). Hierbij moet de opmerking gemaakt worden dat de pensioenleeftijd sinds 1997 in België 65 jaar is (Federale portaalsite België) en dat de grenzen van deze fase dus kunnen variëren naargelang land en jaartal. In deze fase nemen fysieke en mentale krachten af. Men werkt minder en gaat op zoek naar nieuwe rollen die men kan vervullen. Een dokter bijvoorbeeld, zal minder patiënten aannemen en ze sneller doorverwijzen naar jongere collega's. Dit impliceert een verandering van het zelfbeeld, dat vaak moeilijk is om te aanvaarden. Tenslotte komt men in de pensioenfase terecht. In deze fase werkt men niet meer. Voor sommigen leidt het

aangaan van deze fase niet tot grote aanpassingsproblemen, anderen hebben moeite met het aanvaarden ervan en zijn teleurgesteld.

### 1.3.3 Segment 3: de Development Self-Concept Theory

Super veronderstelt dat een individu, ongeacht de levensfase, er steeds naar streeft om zijn zelfbeeld (*self concept*) te realiseren (dus te voldoen aan zijn eigen wensen, waarden, capaciteiten, competenties) door voor een job te kiezen die het best toelaat zichzelf te ontplooien. Bij het volwassen worden, wordt dit gecreëerde zelfbeeld wel steeds stabiel: het individu leert zichzelf steeds beter kennen en kan zichzelf dus steeds beter inschatten. De mate waarin dit zelfbeeld zich ontwikkelt, hangt ook af van verschillende externe factoren, daarom is het noodzakelijk dit hele proces van zelfontplooiing vanuit een contextueel perspectief te bekijken. In elke levensfase duiken er namelijk nieuwe en verschillende eisen op waar het individu aan wenst te voldoen (Osipow, 1973).

Super gaat vervolgens meer aandacht schenken aan het eerder genoemde *Self Concept*, en de rol dat het zelfbeeld speelt in de loopbaanontwikkeling. Dit segment wordt dan ook het *Self-Concept segment* genoemd (Savickas, 1997). In 1963 geeft Super een concrete betekenis aan iemands zelfbeeld. Vanaf zijn geboorte ontwikkelt het individu een zelfbeeld. In de eerste jaren gaat dit om ruwe gevoelens die het kind ervaart zoals honger, pijn en warmte. Naarmate het kind ouder wordt, wordt een breder spectrum van gevoelens ervaren evenals connecties met de wereld waarin hij of zij leeft. Naarmate de volwassenheid nadert, wordt dit beeld steeds complexer en abstracter, en ontwikkelt men een "echt" zelfbeeld of zelfconcept: welke rol speel ik in de maatschappij (Osipow, 1973). Dit zelfbeeld bevat verschillende attributen die relevant zijn voor het individu tijdens zijn loopbaan. Deze attributen zijn bepaalde karaktertrekken, iemands eigenwaarde, de manier om zichzelf uit te drukken, stabiliteit en realisme. Super beschouwt de loopbaanontwikkeling als het ontwikkelingsproces van het zelfbeeld en de implementatie ervan in de realiteit. Met implementatie wordt het hanteren van het zelfbeeld bedoeld. Het zelfbeeld wordt getest aan de realiteit en steeds aangepast, zodat het zo volledig mogelijk wordt en kan gebruikt worden in de realiteit. In 1990 vond Super dat de *personal construct theory* of persoonlijke ontwikkelingstheorie een betere naam was voor dit segment, om de focus te leggen op de dualiteit tussen het individu zelf en de realiteit (Betz, 1994).

### 1.3.4 Segment 4: de Life-Span, Life-Space Theory

In 1975 begon Donald Super meer de focus te leggen op de culturele veranderingen en kon hij niet langer abstractie maken van het dynamische karakter van de maatschappij waarin individuen zijn ingebed. Hij zag in dat individuen steeds vaker veranderen van functie (*dejobbing*) en dat ook organisaties continu veranderingen ondergaan (*re-engineering*). Het beeld dat een individu een beroep voor het leven kiest, klopte dus niet meer. Werk werd nu gezien als een sociale bezigheid die het individu koppelt aan de samenleving en in contact brengt met andere mensen, vandaar het continue bewegen van de ene naar de andere job (Herr, 1997). Om aan deze dynamische aspecten te beantwoorden creëerde Super het “life-space” model. Dit model beschouwt de werkkrol niet als enige rol in een mensenleven, maar legt de nadruk op het belang van de werkkrol in combinatie met andere rollen (Super, 1984). Namelijk, een individu leeft in een meervoudig rollensysteem waarin werkkrollen, familierollen, opleidingsrollen en de rol die een individu speelt in de gemeenschap verschillen naargelang de persoon zelf en de situatie waarin een persoon zich bevindt (Herr, 1997). Dit segment van de theorie wordt dan ook het *Life-Space segment* genoemd (Savickas, 1997).

In een eerste paragraaf, zal het adaptatiemodel worden uitgelegd, een belangrijk concept binnen dit segment. Daarna zal worden ingegaan op de regenboog der levensrollen, een representatie die Super (1981) in dit segment ontworpen heeft om de interacties tussen de verschillende rollen weer te geven. Deze combinatie van rollen samen met de culturele achtergrond waarin deze rollen worden gespeeld, vormt de levensruimte van een individu (*life space*) (Brown, 2002). De opvolging van deze levensruimtes gedurende de gehele levensloop vormt dan de levenscyclus (*life cycle*) van een individu. De structuur van een loopbaan die zich in die interactie vormt kan worden gedefinieerd als een loopbaanpatroon (*career pattern*) waarop nog heel wat factoren invloed uitoefenen (Herr, 1997). En de invloed van deze determinanten wordt gerepresenteerd door de zuilengang, wat in een laatste paragraaf aan bod komt.

#### *Supers adaptatiemodel*

Belangrijk binnen dit segment is Supers “*adaptability model*” of **adaptatiemodel**. Zoals reeds eerder beschreven, vertrok Super bij het ontwikkelen van zijn theorie vanuit een maturiteitsmodel. Toen identificeerde Super (1955) het begrip beroepskeuzerijpheid als het centrale proces in de ontwikkeling van de loopbaan, bekeken vanuit het perspectief van een adolescent. Deze term bleek later minder goed geschikt om de

dynamiek van loopbanen te beschrijven. Daarom identificeerden Super en Knasel (1981) het begrip “loopbaanadaptatie” als het centraal ontwikkelingsproces voor volwassenen. *Adaption* of adaptatie refereert aan de mate van flexibiliteit van het individu om zich zonder al te veel moeite aan te passen aan een steeds veranderende omgeving. Het duidt dus eigenlijk op de interactie tussen het individu en de omgeving, met het oog op het realiseren van een “fit”. De term “adaptatie” kan dus veel breder gebruikt worden. Een individu past zich steeds aan aan de situatie om zichzelf te ontwikkelen en op die manier de persoon te worden die zij of hij wil worden. Het concept loopbaanadaptatie kan worden beschreven aan de hand van drie dimensies, namelijk plannen, exploreren en beslissen (*planning, exploring en deciding*) (Savickas, 1997).

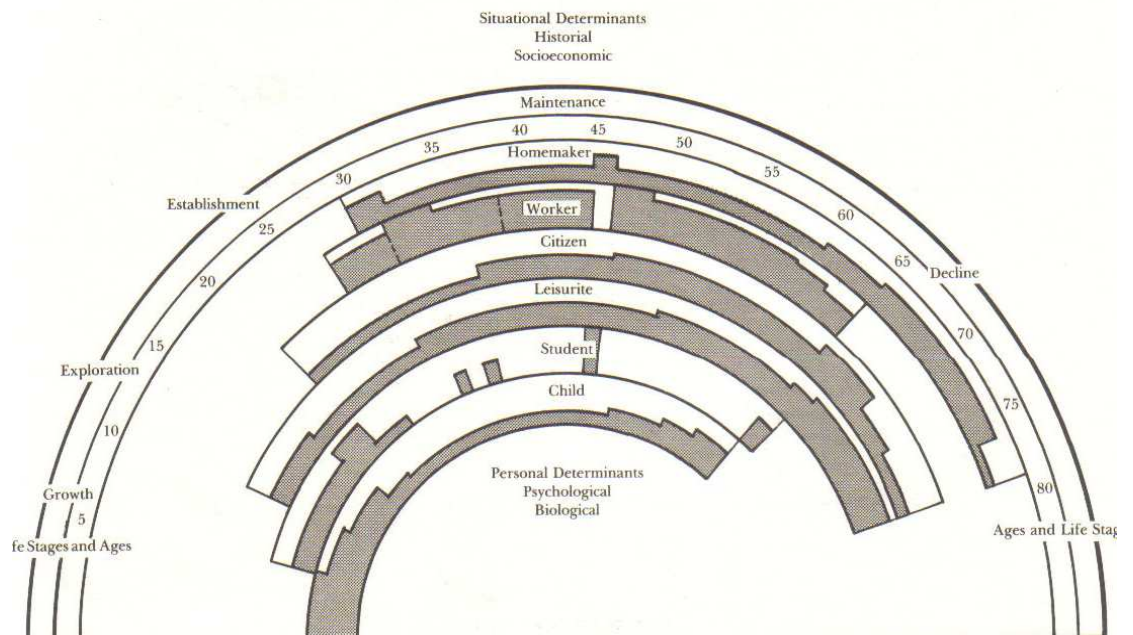
De eerste dimensie, **plannen**, giet Super in de vorm van een concept, namelijk *planfulness*. Super beschouwt dit als een zeer belangrijke component in de literatuur over beroepskeuzes. Een individu moet de verschillende levensrollen in zijn omgeving herkennen en zichzelf zo voorbereiden op het vervullen van deze rollen. *Planfulness* of het plannen van de toekomst, is belangrijk bij het maken van beslissingen. Tijdens het plannen denkt het individu na over de toekomst van zijn loopbaan, over de weg die hij wil inslaan (Savickas, 1997). Beschouw bijvoorbeeld een man die zijn werk niet meer fijn vindt en erover twijfelt om een nieuwe job te zoeken. Hij begint dus na te denken over deze optie. Het overwegen van een mogelijke nieuwe job is dus het plannen. Het is belangrijk dat het individu bij het plannen naar de toekomst kijkt, de vooropgestelde doelen moeten namelijk haalbaar en realistisch zijn. Indien het bij het maken van een moeilijke beslissing enkel kijkt naar het heden, kan het zijn “toekomst verliezen” (Savickas, 1991). De man uit het voorbeeld kan niet zomaar stoppen met werken, hij heeft een inkomen nodig en heeft dus twee keuzes: zijn huidige job blijven doen of een nieuwe zoeken.

Eenmaal een toekomst “gepland” is en het individu enkele doelen voor ogen heeft, in ons voorbeeld dus het zoeken van een nieuwe job, gaat men manieren zoeken om deze doelen te verwezenlijken. Dit verkennend gedrag vormt de tweede dimensie, namelijk de **exploratie**. Hierin vergaart men meer informatie om zijn vooropgestelde plannen te kunnen realiseren. De man wil dus een nieuwe job en gaat op zoek naar vacatures. Het zoeken van deze vacatures, praten met andere mensen over een bepaalde vacature, solliciteren en het afwegen van de voor en nadelen ervan zijn in dit voorbeeld onderdelen van de exploratiefase. Na lang zoeken bijvoorbeeld en na enkele

sollicitaties vindt hij twee mogelijke jobs en moet hij een **beslissing** maken (de derde dimensie). Kiest hij voor de ene job, voor de andere job, of behoudt hij zijn huidige job? De man zal uiteindelijk ingaan op de jobaanbieding die zijn voorkeur geniet en verlaat dus zijn huidige functie, hij heeft dan een beslissing genomen. Verder in dit hoofdstuk zal het begrip loopbaanadaptatie nog uitgebreid aan bod komen.

### *De regenboog der levensrollen*

Super heeft de levensloophases gecombineerd met zijn indeling van de verschillende levensrollen. Deze regenboog is een grafische representatie (figuur 1) van de fasering van de menselijke loopbaan en levensloop waarin de dominantie van bepaalde levensrollen in beeld kan worden gebracht (Herr, 1997). Ze toont het samenspel van de verschillende rollen en drukt de *work-life balance*, of de balans tussen werk en leven, uit (Inkson, 2007). De regenboog bestaat uit twee dimensies of banden die kunnen onderscheiden worden. Een eerste dimensie (de buitenste band) loopt van links naar rechts in de figuur en stelt de levensloop voor. Ze geeft de verschillende levensfasen weer: de groeifase (*growth*), de exploratiefase (*exploration*), de ondernemingsfase (*establishment*), de onderhoudsfase (*maintenance*) en de afbouwfase (*decline*) (Brown & Brooks, 1984). De tweede dimensie loopt in de figuur van onder naar boven en duidt op de rollen die een individu gedurende de levensloop doorloopt: kind, student, vrijetijdsbeoefenaar, burger, werkende, huisvrouw of huisman, echtgenoot, ouder en gepensioneerde. Binnen de banden van de rollen zelf (bv. werkende) is een kleurschakering te zien (donkergrijs). Deze duidt op een grotere betrokkenheid van een rol in een bepaalde levensfase. Daarmee wordt aangegeven welke rollen er worden gespeeld en voor hoelang (Brown & Brooks, 1984). Zo kan dus uit dit model worden afgeleid wat de verschillende rollen zijn die in een menselijk leven voorkomen, hoe deze rollen met elkaar verbonden zijn, hoe deze rollen zich uiten, welke conflicten zich voordoen en welke rollen opzij worden geschoven voor nieuwe (Herr, 1997).



**Figuur 1: de regenboog der levensrollen (Brown & Brooks, 1984)**

Elke overgang van de ene naar de andere rol houdt ook een *recyclage* in van de verschillende levensstadia. Dit betekent dat de verschillende ontwikkelingstaken van de levensstadia terugkeren gedurende de levensloop, maar steeds in een andere vorm. Onderstaande figuur (figuur 2) maakt dit duidelijk. Op de verticale as (links) zijn de verschillende levensstadia te zien (groei, exploratie, onderneming, onderhoud, afbouw), elk met een bepaalde taak die verschilt in functie van de leeftijd (horizontale as bovenaan). Dezelfde ontwikkelingstaken komen dus terug tijdens de gehele levensloop, maar onder een verschillende vorm. De adolescent bijvoorbeeld, zal zowel de ontwikkelingstaken van de groeifase (ontwikkelen van een zelfbeeld) doorlopen als de taken van de afbouwfase (minder tijd aan hobby's spenderen). In onderstaande figuur worden de (terugkerende) taken aangegeven voor elke levensfase.

		Age			
		Adolescence 14–25	Early Adulthood 25–45	Middle Adulthood 45–65	Late Adulthood 65 and over
Life Stage	Decline Developmental tasks at each age	Giving less time to hobbies	Reducing sports participation	Focusing on essentials	Reducing working hours
	Maintenance Tasks at each age	Verifying current occupational choice	Making occupational position secure	Holding one's own against competition	Keeping what one enjoys
	Establishment Tasks at each age	Getting started in a chosen field	Settling down in a suitable position	Developing new skills	Doing things one has wanted to do
	Exploration Tasks at each age	Learning more about more opportunities	Finding desired opportunity	Identifying new tasks to work on	Finding a good retirement place
	Growth Tasks at each age	Developing a realistic self-concept	Learning to relate to others	Accepting one's own limitations	Developing and valuing nonoccupa- tional roles

**Figuur 2: recycleren van ontwikkelingstaken gedurende de levensloop (Super, 1990)**

### *Het loopbaanpatroon*

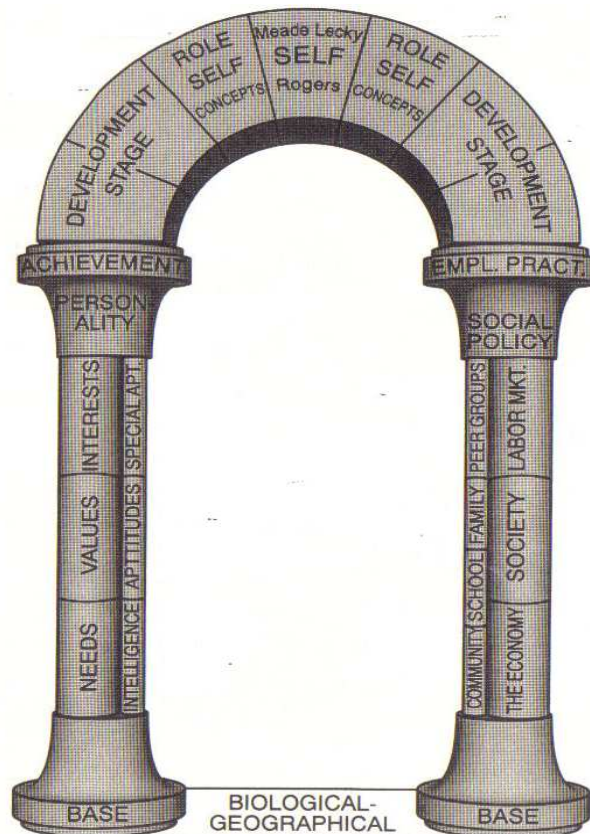
De verschillende levensruimtes in de levensloop kunnen eveneens worden toegepast op de loopbaan, op die manier worden loopbaanpatronen gevormd. Een loopbaanpatroon beschrijft de opeenvolging van de verschillende jobveranderingen die een individu reeds heeft gemaakt (Super, 1957). Het doorlopen van de levensfasen gebeurt namelijk niet bij iedereen op dezelfde manier: sommigen vinden na hun studies onmiddellijk een vaste job, anderen verkennen de arbeidsmarkt door te experimenteren. Ook de levensrollen worden niet bij iedereen op dezelfde manier doorlopen: bijvoorbeeld de huishoudelijke rol wordt meestal veel intenser gespeeld door vrouwen dan door mannen. Levensrollen voor mannen en vrouwen kunnen dus niet zomaar gelijk worden gesteld zonder te onderzoeken wat het effect is van het geslacht op deze rollen (Walsh, Osipow, 1994). Afhankelijk van hoe levensfasen en levensrollen worden gecombineerd creëert ieder individu zijn eigen loopbaanpatroon (Super, 1953). De vier types loopbaanpatronen die Super onderscheidt, zijn: het stabiele loopbaanpatroon, het traditionele loopbaanpatroon, het onstabiele loopbaanpatroon en het veelvoudige loopbaanpatroon.



### ***De zuilengang***

Een aanvulling op de regenboog der levensrollen, is de **zuilengang** (*the archway of career determinants*) (Super, 1990). In dit model (figuur 3) wordt de interactie van het individu met de maatschappij in kaart gebracht, wat bij de regenboog slechts impliciet wordt weergegeven door de situationele determinanten. De zuilengang bevat volgende componenten: een basis, twee pilaren, twee verbindingsstukken met de boog en de boog zelf. De basis, de pilaren en de verbindingsstukken met de boog, geven de verschillende determinanten weer die een invloed hebben op de loopbaanbeslissingen. Volgens dit model vormen de biologische (*biological*) determinanten en de geografische (*geographical*) determinanten de basis van elke grote beslissing binnen de loopbaan (Super, 1990). Met de biologische determinanten worden de fysieke karakteristieken van het individu bedoeld zoals lengte, gewicht en de algemene gezondheid. De twee pilaren en hun bijhorende verbindingsstukken met de boog tonen aan dat loopbaanbeslissingen mede worden bepaald door de persoonlijkheid (*personality*) van het individu zelf en door de maatschappij (*social policy*). Met de persoonlijkheid worden de individuele karakteristieken en ervaringen van het individu bedoeld zoals zijn intelligentie, zijn interesses, zijn waarden, zijn hobby's en zijn behoeftes. Met de maatschappij wordt zijn familiale achtergrond en zijn omgeving bedoeld (bijvoorbeeld de economische situatie, zijn vrienden en zijn school) (Super, 1960). In de boog zelf staat het individu (*the self*) centraal, omringd door zijn zelfconcept en de levensfases (*development stages*). Op deze manier wordt geïllustreerd dat het individu zelf zijn beslissingen maakt en daarbij rekening moet houden dat er verschillende determinanten zijn die deze beslissing kunnen sturen (Super, 1990).

In de zuilengang worden dus de mogelijke determinanten van het loopbaanpatroon samengevat. Ze hebben niet enkel een invloed op de loopbaan, maar ook op de persoonlijke situatie van het individu zelf en op het ontvouwen van de verschillende levensrollen (Super, 1990). Welke job een individu beoefent en hoe zijn verdere loopbaan (loopbaanpatroon) eruit ziet, is afhankelijk van deze determinanten. Ze kunnen verklaren waarom bepaalde veranderingen zich voordoen in de loopbaan.



**Figuur 3: de zuilengang van loopbaandeterminanten (Super, 1990)**

### **1.4 De evolutie van de theorie**

Aan het einde van zijn loopbaan realiseert Super zich dat het nodig is de vier segmenten van zijn theorie, namelijk het bestaan van individuele verschillen, het ontwikkelingsperspectief, de rol van het zelfbeeld en het contextueel perspectief, te integreren tot één geheel (Super, 1981). Helaas stierf Super alvorens deze volledige integratie door te voeren. Vele onderzoekers zijn bezig om Supers werk af te maken en de verschillende segmenten met elkaar te linken zodat de theorie kan worden herleid tot een enkelvoudige, begrijpbare theorie die voldoet aan de principes van de huidige moderne theorieontwikkeling (Savickas, 1997). In deze paragraaf bespreken we de meest recente evoluties van de theorie, waarop de onderzoeksvraag van dit eindwerk aansluit.

#### **1.4.1 Integratie van de theorie**

Volgens Savickas (1997) is het ‘middel’ om deze segmenten samen te voegen reeds aanwezig in de theorie, namelijk het concept “**adaption**” of adaptatie. Dit begrip wordt

door Savickas gedefinieerd als de bereidheid en de middelen om loopbaanbeslissingen te nemen en te onderhandelen over transitie in de loopbaan (Savickas, 2004).

Leren en beslissingen nemen zijn componenten van adaptatie. Bovendien vormt adaptatie een goed antwoord op de functionalistische vragen, namelijk “Wat doen mensen?” – Ze passen zich steeds aan - en “Waarom doen ze dat?” - ze passen zich steeds aan een bepaalde situatie om op die manier hun zelfbeeld te kunnen aanpassen in verschillende situaties. Samenvattend kan worden gesteld dat een individu steeds manieren zoekt om de link tussen zichzelf en een bepaalde betrekking steeds te optimaliseren zodat hij of zij tegelijkertijd kan ontwikkelen naar de persoon die hij of zij wil zijn. In vorige zin zitten impliciet de vier perspectieven (of segmenten) van de theorie (individuele verschillen, ontwikkeling, zelfbeeld en context) vervat. Het perspectief van de individuele verschillen focust op de objectieve capaciteit van het aanpassingsvermogen van een individu om zich steeds aan te passen aan een bepaalde situatie. Het perspectief van het zelfbeeld richt zich op de subjectieve doelen van deze aanpassing, een individu past zichzelf steeds aan om zich volledig te kunnen ontwikkelen en zich volledig te integreren in de wereld. Het ontwikkelingsperspectief werpt een licht op de aanpassingsprocessen gedurende de levensloop en het contextuele perspectief tenslotte, concentreert zich op de historische en culturele situatie van de steeds veranderende maatschappij waaraan een individu zich steeds dient aan te passen (Savickas, 1997).

Een eerste concrete stap om de theorie te integreren is dan ook het vervangen van het concept beroepskeuzerijpheid (*career maturity*, zie voorgaand) door het concept loopbaanadaptatie (*career adaptability*). Adaptatie is het cement dat de vier segmenten van de theorie met elkaar verbindt. Volgens Savickas (1997) impliceert deze omwisseling ook een vereenvoudiging van de theorie, omdat dan de ontwikkeling van kinderen, adolescenten en volwassenen kan verklaard worden aan de hand van het begrip adaptatie. Toegepast op loopbanen: er wordt dan gefocust op de individuele aanpassing van een individu aan de omgeving of context waarin het individu zich op dat moment van de loopbaan bevindt (Savickas, 1997).

### 1.4.2 Verfijning van de theorie

Zoals reeds uitvoerig is besproken, is de levensloopbaantheorie van Super sinds de jaren '50 steeds aangepast en verbeterd. Volgens Blustein (1997) is het belangrijk om de huidige kennis van de loopbaanontwikkeling, die grotendeels aan Super te danken is, aan te passen aan de steeds veranderende realiteit. Er zijn veel variabelen die een invloed uitoefenen op de beslissingsprocessen binnen de loopbaan en die evolueren door de jaren heen. Enkele voorbeelden zijn de economische status, invloed van familie of vrienden en gebeurtenissen (bv. discriminatie) (Brown, 2002). Naast meer integratie behoeft de theorie op een aantal domeinen verder verfijnd te worden. In volgende paragrafen zullen de belangrijkste domeinen (voor dit eindwerk) aangebracht worden waarin een verdere verfijning van de theorie nodig is. Meer specifiek: aandacht hebben voor verschillen in loopbaanpatroon (1) tussen mannen en vrouwen en (2) tussen individuen met een verschillende culturele achtergrond en (3) de wijze waarop deze verschillen kunnen worden verklaard door de interactie van een individu met zijn of haar context (i.c. het informeel netwerk). Het is op deze domeinen dat we via empirisch onderzoek een bijdrage willen leveren. We gaan eerst wat dieper in op de bestaande theoretische leemtes.

#### *Loopbaanpatronen afhankelijk van geslacht*

Super beweerde dat zijn theorie op dezelfde manier van toepassing is op vrouwen als ze is op mannen, maar dit kan worden tegengesproken (Brown & Brooks, 1984). Uit nader onderzoek naar de loopbaanontwikkeling van vrouwen blijkt dat vrouwen, in tegenstelling tot mannen, vaker worden geconfronteerd met complexe problemen op de arbeidsmarkt (Moen, 1985). Lee (1994) geeft drie belangrijke opmerkingen die gemaakt kunnen worden voor vrouwen. Ten eerste wordt de loopbaan bij vrouwen sterk beïnvloed door de opvoeding van de kinderen. Ten tweede verandert de loopbaan van een vrouw wanneer ze bevalt. Aangezien niet elke vrouw op dezelfde leeftijd aan kinderen begint, heeft dit een invloed op de timing van verschillende loopbaanactiviteiten. Deze variabiliteit van loopbaanactiviteiten is niet terug te vinden in de loopbaan van een man zodat de bestaande theorieën niet meer kloppen. Als laatste merkt Lee op dat de theoretische modellen moeten worden aangepast omdat de tijd die vrouwen en mannen in hun gezin en familie steken, sterk verschilt (Lee, 1994). Volgens Cook, Heppner en O'Brien (2002) gaan de oude theorieën er van uit dat werk en familie

van elkaar gescheiden zijn, wat niet klopt voor de meeste vrouwen. Een herziening van de theorie was dus nodig om de complexiteit van de loopbaanontwikkeling van vrouwen in rekening te brengen (Lee, 1994).

Wat loopbaanpatronen betreft, dient er rekening te worden gehouden met deze verschillen tussen mannen en vrouwen (Jepsen & Choudhuri, 2001). Zij onderscheiden drie loopbaanpatronen die zowel van toepassing zijn op mannen en vrouwen en worden nu kort toegelicht. Het stabiele loopbaanpatroon betreft individuen die nog steeds werken in hetzelfde type beroep als waarin ze begonnen zijn. Velen hebben verschillende jobs gehad bij diverse werkgevers, maar zijn allemaal in dezelfde sector (bijvoorbeeld in de financiële sector) blijven werken. Ten tweede kan het variabele loopbaanpatroon worden onderscheiden dat kenmerkend is voor individuen die tijdens hun loopbaan van richting zijn veranderd. Ze zijn bijvoorbeeld begonnen in de financiële sector om later over te schakelen naar een meer commerciële functie. Binnen dit loopbaanpatroon kan verder een onderscheid gemaakt worden tussen het verkennende variabele loopbaanpatroon (*the exploratory changers*) en het vorderende variabele loopbaanpatroon (*the advancing changers*). De eerste groep betreft individuen die de overstap hebben gemaakt in de eerste zeven jaar van hun carrière en vervolgens zijn blijven werken binnen diezelfde sector. Het vorderende variabele loopbaanpatroon betreft individuen die de overgang meer stapsgewijs gemaakt hebben, gespreid over twintig jaar (Jepsen & Choudhuri, 2001). Uit onderzoek blijkt dat de meeste vrouwen eenvariabel loopbaanpatroon kennen, terwijl dit voor mannen niet het geval is. Deze vaststelling wijst reeds op verschillen tussen mannen en vrouwen qua loopbaanpatronen.

Onderzoek van Huang en Sverke (2006) op een sample van 549 vrouwen, gaat dieper in op specifieke loopbaanpatronen van vrouwen. Zij onderscheiden drie grote groepen: vrouwen die gedurende hun loopbaan voornamelijk voltijds hebben gewerkt, vrouwen die gedurende de meeste tijd van hun loopbaan deeltijds hebben gewerkt en vrouwen die het grootste deel van hun loopbaan zijn thuisgebleven. De eerste twee groepen worden dan verder opgesplitst op basis van het hebben van kinderen, het hebben voltooid van (bijkomende) studies en de mate van carrièregerichtheid zodat de volgende negen loopbaanpatronen onderscheiden kunnen worden. We geven hieronder het overzicht.

## (1) Vooral voltijds werkende vrouwen

### *Voltijds werkende vrouwen*

Het leven van deze vrouwen wordt gekenmerkt door voltijds werk met een beperkte periode van zwangerschapsverlof. Veel vrouwen in deze groep hebben geen kinderen.

### *Carrièregerichte vrouwen*

Dit zijn vrouwen die een opleiding combineren met voltijds werk in het begin van hun loopbaan of die heel lang gestudeerd hebben. Kenmerkend voor deze groep van vrouwen is een late toetreding tot de arbeidsmarkt en een laat ingewilligde kinderwens. Het aantal promoties kent een opwaartse trend bij deze vrouwen. Ze stijgen dan ook snel in functieniveau.

### *Vroege moeders*

Dit zijn vrouwen die op een vroege leeftijd (van 22 tot 24 jaar) aan kinderen zijn begonnen. Kenmerkend voor deze groep is een lange periode van loopbaanonderbreking na de zwangerschap. Deeltijds werk is enkel van toepassing gedurende een korte periode na de zwangerschap. De carrière van deze vrouwen blijft na de geboorte op een stabiel niveau.

### *Werkende moeders*

Dit zijn vrouwen die op een latere leeftijd zwanger werden en zeer snel begonnen zijn met werken. Na de geboorte van hun eerste kind werken ze vaak deeltijds of zijn ze gestopt met werken. Net zoals bij de vroege moeders, blijft de carrière van deze vrouwen op een stabiel niveau na de geboorte.

## (2) Vooral deeltijds werkende vrouwen

Kenmerkend voor deze groep vrouwen is dat ze eerst een bepaalde periode gestudeerd hebben, dan voltijds hebben gewerkt tot de geboorte van hun eerste kind en dan zijn overgeschakeld naar deeltijds werk. Afhankelijk van de timing van deze activiteiten kunnen vier subtypes worden onderscheiden, namelijk (1) de late familie bouwers (krijgen pas op latere leeftijd kinderen), (2) de vroege moeders (beginnen rond hun 21-22 jaar reeds aan kinderen en schakelen dus snel over op deeltijds werk) en (3) de vroege familiebouwers (beginnen snel aan kinderen en aan een deeltijdse job, maar later dan de vroege moeders. Ze werken dus eerst nog een vrij lange periode voltijds). Een laatste subgroep in deze groep zijn (4) de Scandinavische familie bouwers. Deze groep is genoemd naar het

Scandinavische welvaartsysteem waarbij vrouwen eerst voltijds werken, bij de geboorte van hun kind een tijdje deeltijds werken om daarna terug te keren naar hun voltijdse job.

### **(3) Niet werkende vrouwen**

De laatste groep die tevens het negende loopbaanpatroon vormt, zijn de vrouwen die niet actief zijn op de arbeidsmarkt. Dit zijn vrouwen die wel gewerkt hebben, maar slechts voor korte periodes. Kenmerkend voor deze groep is dat ze een lange zwangerschapsonderbreking hebben genoten en meestal niet meer beginnen werken na deze onderbreking.

Uit dit onderzoek valt dus besluiten dat er heel wat loopbaanpatronen van vrouwen zijn die afwijken van de traditionele loopbaanpatronen. Meer en meer vrouwen stoppen met werken of nemen een deeltijdse job bij de geboorte van hun eerste kind. Er moet dus rekening gehouden worden met deze verschuiving in loopbaanpatronen.

Uit ander onderzoek (Inkson, 2007) blijkt dat slechts weinig vrouwen erin slagen om een succesvolle voltijdse loopbaan te combineren met het huishouden. In dergelijke situaties kan soms van *time starvation* worden gesproken, namelijk een situatie waarbij vrouwen niet voldoende tijd hebben om de eigen gekozen rol en de door de maatschappij opgelegde rol te spelen (Crosby & Jakar, 1993). Door de combinatie van een job en de rol in het huishouden ontstaat er tevens een conflict, dat groter is bij vrouwen die een job met minder sociale status uitoefenen dan vrouwen met een hoge status job. Een job met een lage status zal financiële steun geven aan het gezin, maar zal onvoldoende de persoonlijke behoeftes kunnen bevredigen (Nevill, 1997). De rol van huisvrouw en moeder zijn wel belangrijk, maar zijn niet voldoende om de behoeftes (het ontwikkelen van talenten en vaardigheden) van de vrouw te bevredigen (Walsh & Osipow, 1994). Daarmee is echter niet gezegd dat er altijd een rolconflict optreedt bij uitoefening van meerdere rollen. Individuen hebben enerzijds ook ruimte om te kiezen uit verschillende rollen en anderzijds een zekere vrijheid om zichzelf te verplaatsen tussen verschillende rollen. Hiernaar wordt verwezen met de term *vocational adjustment* (Nevill, 1997).

### ***Verschillen in culturele achtergrond***

De culturele context waarin een individu beslissingen neemt, is heel belangrijk. Bijvoorbeeld in sommige gevallen zullen individuen bepaalde promoties niet aanvaarden of functies niet beoefenen omdat dit niet strookt met hun cultuur (Savickas & Lent, 1994). Traditioneel komen in loopbaantheorieën de loopbanen van ethische en culturele minderheidsgroepen niet aan bod. Daarom zijn deze theorieën zijn onvoldoende om loopbaanpatronen bij deze groepen te verklaren. In wat volgt geven we aan hoe Supers theorie ook op dit domein geactualiseerd kan worden.

Brown (2002) stelt een theorie voor die zowel toepasbaar is op minderheidsgroepen, hiermee worden allochtone werknemers bedoeld, als op meerderheidsgroepen (of autochtone werknemers). De bouwblokken van de theorie zijn de waarden die een individu bezit, omdat dit kritieke variabelen zijn in het loopbaanontwikkelingsproces (Super & Sverko, 1995). Waarden vormen een leidraad vormen voor en door het leven. Ze bepalen dus hoe een individu op een acceptabele manier functioneert in de maatschappij. Culturele waarden (*Cultural values*) en waarden omtrent sociale relaties (*Social relationship values*) spelen een belangrijke rol in de loopbaanontwikkeling. Deze waarden bepalen namelijk de levensdoelen van een individu en kunnen dus verklaren waarom een individu een bepaalde beslissing maakt in de loopbaan. Er kan bijvoorbeeld verklaard worden waarom het individu voor juist dat beroep kiest en waarom hij al dan niet tevreden is met die beslissing (Brown, 2002).

Waarden worden zo ontwikkeld zodat het individu, als hij handelt volgens deze waarden, op een sociaal aanvaardbare manier kan voldoen aan zijn behoeftes. Elk individu heeft bepaalde waarden die hij of zij belangrijk vindt. Op die manier ontstaan culturele groepen. Dit zijn groepen van mensen die dezelfde waarden respecteren. Op die manier creëert elke culturele groep zijn eigen unieke waarden. Culturele en werkgerelateerde waarden zijn de belangrijkste factoren die beslissingen in de loopbaan beïnvloeden. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat andere waarden, zoals familiale waarden (op welke plaats komt mijn familie?) en waarden omtrent de levensrollen (wat zijn voor mij de belangrijkste levensrollen?), ook een belangrijke rol spelen tijdens de loopbaan en aldus niet vergeten mogen worden. Empirisch onderzoek over deze materie is te beperkt om hier nog verder te bespreken.



### ***Contextuele invloeden op de loopbaan***

Hiervoor werd ingegaan op mogelijke verschillen in loopbaanpatronen tussen mannen en vrouwen en tussen individuen met een verschillende culturele achtergrond. We beargumenteren in wat volgt de wijze hoe deze verschillen (deels) kunnen worden verklaard door de interactie van een individu met zijn of haar context (i.c. het informeel netwerk).

Supers regenboog der levensrollen en het adaptatiemodel vormen een goede theoretische basis voor een dergelijk contextueel model. Adaptatie is een sleutelement in iemands loopbaanontwikkeling, zowel om zijn persoonlijke behoeftes te bevredigen als om te reageren op veranderingen in de maatschappij (Nevill, 1997). Gedurende zijn levensloop wordt een individu immers blootgesteld aan verschillende onvermijdelijke invloeden van buitenaf, die gevolgen hebben voor de loopbaan. Dit vergt een proces van loopbaanadaptatie. Zoals eerder gesteld, kunnen drie aspecten worden onderscheiden, namelijk plannen, exploreren en beslissen (Savickas, 2004). In elk van deze subfases speelt de context een rol. Bevindingen uit vroeger onderzoek (Blustein, 2001; Schultheiss, 2001) wijzen er immers op dat familie en naaste vrienden een essentiële steun zijn en functioneren als rolmodellen tijdens de exploratiefase en de beslissingsfase. In de literatuur wordt echter niet dieper ingegaan op de planningsfase, daarom worden vooral de exploratiefase en de beslissingsfase hieronder besproken.

**Exploratie** omvat al die activiteiten, leidend tot verbreden van de zelfkennis en kennis van de externe omgeving, die een individu onderneemt om zo vooruitgang in de loopbaan te bevorderen. Het individu verzamelt informatie zodat de beslissing die het moet nemen eenvoudiger wordt (Blustein, 1992). De *identity formation* literatuur (de literatuur die de vorming van de identiteit in onder andere de exploratiefase onderzoekt), heeft het belang aangetoond van de familie en andere significante anderen bij het bevorderen van exploratie, en dus bij het bevorderen van de loopbaanontwikkeling (Blustein, 1992). Een voorbeeld hiervan is dat broers, zussen en ouders een rolmodel spelen voor het individu. Een individu ziet bijvoorbeeld hoe een broer of zus omgaat met problemen in zijn loopbaan en hoe deze problemen kunnen worden opgelost. Dit is een motiverende factor waardoor het individu zelf hard zal werken om zijn doelen in zijn loopbaan te halen (Blustein, 2001).

Daarnaast beweren Blustein, Prezioso en Schultheiss (1995) dat de exploratie bevorderd wordt indien een individu zich bevindt in veilig en geborgen relaties zoals bijvoorbeeld goede familiebanden. Bovendien zou dit ook de opleidingsomgeving en de

beroepsomgeving beïnvloeden. Het belang van emotionele steun van familie tijdens de loopbaanexploratie is ook reeds aangetoond in verschillende kwalitatieve studies, bijvoorbeeld onderzoek van Young (1994) en Young, Friesen en Borycki (1994).

Wat betreft de uiteindelijke **beslissing**, blijkt dat de invloed van familie en andere belangrijke personen verschilt naargelang de waarden die een individu hanteert (Brown, 2002). Een individu met een collectieve visie op de maatschappij die uit een gezin komt waarin collectieve waarden belangrijk zijn, zal meer geneigd zijn zich te laten beïnvloeden door zijn familie bij het kiezen van een beroep dan een individu met een individualistische visie. Hier treedt ook een verschil tussen mannen en vrouwen op in die zin dat, ten gevolge van deze invloed, een vrouw met een collectieve visie zal kiezen uit een beperkter aantal mogelijke beroepen dan een man met een collectieve visie. Allochtone individuen met een collectieve visie zullen zich in het beslissingsproces dus ook meer laten leiden door de tradities en gebruiken van zijn familie (Brown, 2002).

De context is dus belangrijk. In een volgend deel gaan we meer uitgebreid in op onderzoek naar de invloed van de context van individuen (met name het informeel netwerk) voor hun loopbaanontwikkeling.

## **Hoofdstuk 2 Invloed van het informeel netwerk op de loopbaanontwikkeling**

### **2.1 Inleiding**

Dit onderdeel start met een begrippenomschrijving van netwerken en een beschrijving van de belangrijkste karakteristieken. Daarna wordt specifiek ingegaan op de invloed van de familiale en vriendschappelijke netwerken op loopbaanontwikkeling en welke verschillen hierbij opduiken tussen mannen en vrouwen en tussen autochtonen en allochtonen.

### **2.2 Begrippenomschrijving**

Een loopbaanrelevant netwerk kan beschouwd worden als een specifieke groep van mensen (*career community*) die de loopbaan van het individu ondersteunen (Parker en Arthur, 2000). Deze groep kan bestaan uit mensen van op het werk, uit mensen van een bepaalde regio, uit mensen met hetzelfde geloof, uit een groep vrienden, uit de familie van het individu of uit enkele leden van een vereniging. Sportverenigingen en hobby clubs kunnen allemaal beschouwd worden als een loopbaanrelevant netwerk, ook al is dit niet het hoofddoel van het netwerk.

Een voorbeeld van een dergelijke groep is de familie van het individu. De invloed zal het grootst zijn aan het begin van de loopbaan, maar voor sommigen zal deze invloed voelbaar zijn gedurende de volledige loopbaan (Inkson, 2007). Deze groepen of netwerken variëren in macht (hoe groot is de invloed die het netwerk heeft op de loopbaan), dichtheid (in hoeverre kennen de mensen van het netwerk elkaar) en relevantie. Sommige netwerken zijn sterk en hebben een grote invloed op het individu, andere netwerken zijn eerder zwak. Beschouw bijvoorbeeld een jongeman aan de start van zijn loopbaan, met zijn familie als belangrijkste netwerk. Indien de meeste leden van deze familie werkloos zijn of een beroep hebben met een lage status, zal het voor deze man eerder moeilijk zijn om via de contacten van deze familie aan een eerste job te geraken. De invloed van dit netwerk zal dus gering zijn (Inkson, 2007).

In deze paragraaf moet tevens aandacht besteed worden aan het belang van de banden binnen een netwerk. Dit gebeurt via de zwakke bandentheorie van Granovetter (1973). Met de sterkte van de band tussen twee of meer individuen wordt de hoeveelheid tijd,

de emotionele intensiteit en de wederzijdse diensten bedoeld. Hierin zijn ook multiplexe banden mogelijk, bijvoorbeeld kan een individu met een collega eveneens een vriendschapsband hebben. Meer algemeen: hoe meer relaties er tussen twee individu's zijn, hoe sterker de band (Granovetter, 1973). Er kunnen zwakke en sterke banden onderscheiden worden. Zwakke banden zijn kanalen waardoor op afstand ideeën, invloeden en informatie doorstromen. Ze vormen eigenlijk een brug tussen verschillende delen in een sociaal systeem die anders niet verbonden zouden zijn. Om zwakke banden te bereiken moet een individu verder reiken dan zijn dagelijkse omgeving. Sterke banden bevinden zich tussen personen die elkaar goed kennen. Ze zijn moeilijker te vormen maar zijn vaak voor lange termijn (Granovetter, 1973).

### ***2.3 Familie en vriendschappelijke netwerken***

Er zijn vele factoren die het loopbaanpatroon (of loopbaanontwikkeling) van een individu kunnen beïnvloeden. Eén van de belangrijkste contextuele factoren is het gezin van het individu. Belangrijke loopbaanbeslissingen zoals een nieuwe job of een promotie, hebben niet alleen gevolgen voor het gezin maar ook voor de naaste vrienden en familie, zoals bijvoorbeeld de ouders. Veelal worden deze groepen dus ook geraadpleegd bij het maken van dergelijke beslissingen (Feldman & Ng, 2007). Verder kunnen het gezin, de familie of vrienden bepaalde verwachtingen koesteren. Stel bijvoorbeeld dat persoon A een job vindt via een vriend van zijn vader. De vader en de vriend van de vader kunnen dan de verwachting hebben dat persoon A enkele jaren in het bedrijf zal werken. Stel dat persoon A van bedrijf wil veranderen, kan dit hem in een conflictpositie brengen, aangezien hij zijn vader en diens vriend niet wil teleurstellen. Er kunnen zich ook tegenstrijdige verwachtingen voordoen die de werknemer ook in een conflictsituatie brengen. De moeder van persoon B kan bijvoorbeeld verwachten dat haar dochter na haar zwangerschap zal stoppen met werken, maar de dochter wil juist carrière maken. Het is dus duidelijk dat werk en gezin, familie en vrienden elkaar wederzijds beïnvloeden (Maertz & Griffeth, 2004).

In volgende paragrafen wordt de invloed onderzocht van het informeel netwerk van een individu en van de familie op de loopbaan. Eerst wordt de invloed besproken aan de start van de loopbaan en vervolgens wordt dieper ingegaan op de invloed van deze groepen gedurende het verdere verloop van de loopbaan.

### 2.3.1 Invloed op het exploratiegedrag bij de start van de loopbaan

De keuze van een verdere studie en eerste job worden vaak beïnvloed door familie, kennissen en vrienden. De familiale factoren kunnen opgedeeld worden in twee soorten: de structurele familiale variabelen (vb het beroep van de ouders) en de familiale procesvariabelen (vb de relatie met de ouders) (Whiston & Keller, 2004).

Wat de structurele variabelen betreft, blijkt uit onderzoek van Whiston en Keller (2004) dat er een sterke invloed is van deze variabelen op de beroepskeuze en de studiekeuze van het individu. Kinderen kiezen vaak voor een beroep met een gelijkaardige socio-economische status als het beroep van hun ouders. Indien het beroep van de ouders een hoge status bezit, zullen jongens ook meer geneigd zijn hun ouders hier in te volgen dan meisjes. Dus bij hun jobkeuze of keuze van een hogere studie, zullen jongens zich vaker laten leiden door de status van het beroep van de ouders dan meisjes (Schulenberg, 1984). Meisjes waarvan de moeder steeds buitenhuis is gaan werken, zullen wel vaker voor een job buitenhuis kiezen dan meisjes wiens moeder steeds huisvrouw is geweest (Schulenberg, 1984).

Wat de procesvariabelen betreft kan gesteld worden dat de relatie tussen ouders en hun kinderen een belangrijke invloed heeft op de maturiteit van het individu, op de vocationele identiteit en op de beroepskeuze (Huang & Sverke, 2006). Adolescenten die een te nauwe band hebben met hun gezin ervaren vaak moeilijkheden om hun eigen identiteit te ontwikkelen. De beroepskeuze of studiekeuze zal daarom vaak emotioneel geladen zijn aangezien de adolescenten willen voldoen aan de verwachtingen van hun ouders (Pearson & Bieschke, 1992). Uit een onderzoek van Paa en McWhirter (2000) blijkt dat de invloed van de vader een meer belangrijke rol speelt voor jongens en de invloed van de moeder een meer belangrijke rol speelt voor meisjes. Deze jongens en meisjes uit het onderzoek vonden de invloed van hun ouders op hun studiekeuze belangrijker dan de invloed van hun vrienden en klasgenoten. Ook is het zo dat pas afgestudeerden vaak de drang voelen om voor een job te kiezen die in lijn ligt met hun studies, omdat hun ouders dit verwachten. Daardoor zullen adolescenten jongens meer intrafamiliaal exploratiegedrag vertonen omdat ze bang zijn hun ouders teleur te stellen. Dit verband is er bij jongens en niet bij meisjes omdat de familieverwachtingen en de druk om te presteren hoger liggen bij jongens dan bij meisjes. Jongens worden ook vaker aangemoedigd om voor een job met een hoge status te kiezen dan meisjes (Kracke & Noack, 1997). Verwachtingen en de angst om hun ouders teleur te stellen zetten de adolescent er toe aan om niet alleen binnen de familie te exploreren, maar ook andere

bronnen te raadplegen bij het zoeken van een job (Vignoli, Croity-Belz, Chapeland, de Fillipis & Martine, 2005).

Het vinden van een eerste job gebeurt vaak via netwerken. De zwakke banden theorie van Granovetter toont het belang aan van een goed sociaal netwerk bij het zoeken naar een job (Seibert, Kraimer & Liden, 2001). De meeste vacatures worden namelijk niet gepubliceerd, maar worden ingevuld via contacten van huidige werknemers. Daarom vinden veel pas afgestudeerden een job via kennissen van de ouders. Verder blijkt dat mensen die een job vonden door het raadplegen van een persoonlijk contact, meer tevreden zijn met deze job dan anderen die via de normale weg hebben gesolliciteerd (Granovetter, 1973).

Op verschillen tussen jongens en meisjes is reeds ingegaan. Slechts enkele studies handelen over de loopbaanontwikkeling van adolescenten van een allochtone afkomst. Wat betreft de invloed op de studiekeuze kunnen we eerst en vooral volgend onderzoek van Fisher en Griggs (1995) aanhalen. Hierin werd aan een aantal Afrikaans - Amerikaanse en Latino studenten de vraag gesteld wie het meeste invloed had op hun loopbaanontwikkeling. Deze jongeren antwoordden unaniem dat de steun van de ouders de belangrijkste factor was. Deze steun houdt de wil om iets te leren, de gegeven kansen om hun beroepsinteresses te ontwikkelen, hun motivatie en hun verwachtingen in. De jongeren ondervonden ook een invloed van andere familieleden zoals broers, zussen, ooms en tantes, maar deze invloed bleek niet zo sterk te zijn.

Later ontdekte Fisher in een ander onderzoek (Fisher & Padmawidjaja, 1999) dat deze ouderlijke invloed veel sterker is bij allochtone meisjes dan bij allochtone jongens. Ten tweede is er een verschil tussen allochtone en autochtone jongeren als we kijken naar de invloed van de status van het beroep van de ouders. Het verband tussen de status van het beroep van de ouders en de beroepskeuze van het individu zelf, blijkt niet op te gaan voor individuen met een verschillende etnische achtergrond. (Schulenberg, 1984).

Ten derde blijkt uit onderzoek van Hernandez (1973) dat Mexicaans-Amerikaanse studenten minder gemotiveerd zijn om te studeren dan hun Amerikaanse medestudenten omdat ze vanuit hun cultuur en opvoeding hebben meegekregen dat hun toekomst volledig wordt bepaald door het lot en door hun persoon zelf, en niet door een verdere studie. Uit dit onderzoek bleek ook dat de toekomstige loopbaan verwachtingen van de Mexicaans-Amerikaanse jongens hoger waren dan die van de Mexicaans-Amerikaanse meisjes.

Wat betreft de keuze van de eerste job, kan gesteld worden dat rolmodellering bij allochtone jongvolwassenen centraal staat (Thomas & Neal, 1978). Vrouwen kiezen vaak voor typisch vrouwelijke beroepen omwille van het beroep van de moeder, mannen kiezen voor mannelijke beroepen en worden daarbij beïnvloed door de vader (Whiston & Keller, 2004). Vrouwen zullen dus ook vaker de rol van huismoeder op zich nemen omdat dit de gewoonte is in de familie (Thomas & Neal, 1978). Vrouwen die kiezen voor een niet traditioneel vrouwenberoep worden vooral gestimuleerd door hun vader of door andere mannelijke familieleden. Vrouwen die traditioneel kiezen voor een vrouwenberoep, worden vooral beïnvloed door hun moeder of zussen (Whiston & Keller, 2004).

### 2.3.2 Invloed op het verdere verloop van de loopbaan

Netwerken verschaffen niet alleen toegang tot een job in de exploratiefase, ze zorgen ook voor steun, motivatie en overdracht van kennis tijdens de loopbaan (Seibert, Kraimer & Liden, 2001). Verder zijn ze een belangrijke bron tot advies en zorgen ze voor een betere beslissingneming (Podolny & Baron, 1997). Wat betreft familie en vrienden, bevindt verwevenheid met de loopbaan zich op drie grote niveaus: steun in tijdsconflicten en privé - eisen, steun in werk-gezin conflicten en invloed op de arbeidsmobiliteit (Feldman & Thomas, 2007).

#### *Steun in tijdsconflicten en privé - eisen*

In elke organisatie wordt een individu blootgesteld aan bepaalde eisen en verplichtingen. Als er op de werkvloer te veel wordt verwacht van een individu kan dit leiden tot stress en een te grote werkdruk, en zelfs tot *burnout* (Fernet, Guay & Senecal, 2004). Met *burnout* wordt een emotionele uitputting bedoeld als gevolg van een te grote werkdruk (Maslach, 1982). Het individu zal dan geneigd zijn de betrekking te verlaten en op zoek te gaan naar een nieuwe baan met een grotere flexibiliteit, minder uren en dus een lagere werkdruk (O'Driscoll, Ilgen & Hildreth, 1992).

Ook buiten de werkvloer wordt de werknemer blootgesteld aan verschillende eisen en verwachtingen. Als de verwachtingen in het privé leven te hoog zijn, kan er een rolconflict optreden. De rol als werknemer kan dan niet meer optimaal worden uitgevoerd naast de rol die het individu speelt binnen zijn gezin en vriendenkring. In een eerste geval kan dit rolconflict optreden bij tegenstrijdige verwachtingen op de

werkvloer en binnen het gezin. Neem bijvoorbeeld het voorbeeld van de vertegenwoordiger. Hij wordt verwacht agressief, hard en competitief te zijn op het werk, maar eenmaal terug thuis moet hij de lieve vader spelen die veel affectie geeft aan zijn vrouw en kinderen. In een tweede geval kan dit rolconflict optreden bij te strenge tijdseisen, dit wordt ook wel het tijdsconflict genoemd. De tijd van een individu is beperkt en verplichtingen op het werk en in het privé leven (bij familie en vrienden) eisen een groot deel van deze tijd op (O'Driscoll, Ilgen & Hildreth, 1992). Volgens Gutek (1991) stijgt het tijdsconflict evenredig met het aantal uren die besteed worden aan werk en privé.

Deze conflicten kunnen leiden tot ontevredenheid in de job en kan dan weer aanleiding geven tot een ontslag bij de huidige werkgever (Fernet, Guay & Senecal, 2004). Daarom is het belangrijk dat het gezin en de vriendenkring goed op de hoogte zijn van deze conflicten en steun bieden. Uit onderzoek van Doering en Rhodes (1989) blijkt dat een individu veel sneller van job zal veranderen bij dergelijke conflicten indien de steun van het gezin beperkt is.

### ***Steun bij het werk –gezinsconflict***

Bij veeleisende banen hebben personen vaak moeite om hun werk en hun gezin op een optimale manier te combineren. In zo een geval spreken we van een werk – gezin conflict (*work-family conflict*) (Kossek & Ozeki, 1998). Het werk – gezinsconflict werkt in twee richtingen. Enerzijds is er de invloed van het werk op het gezin, en anderzijds de invloed van het gezin op het werk. Deze eerste invloed is meestal het grootst (Kossek & Ozeki, 1998). Het werk - gezin conflict is meestal groter bij vrouwen dan bij mannen. Ook is er een negatieve relatie aangetoond tussen de grootte van het conflict en de jobtevredenheid. Een individu dat problemen heeft om zijn gezin en werk te combineren, zal sneller een lagere levenskwaliteit ondervinden. Deze ontevredenheid is meestal groter bij vrouwen dan bij mannen (Kossek & Ozeki, 1998).

De invloed dat het gezin uitoefent op de loopbaan van een vrouw is vooral groot vlak na de geboorte van een kind en in de kinderjaren van dit kind. Op dat moment kan de energie die het gezin van de moeder eist zo groot zijn dat zelfs bij een deeltijdse job de druk nog te hoog ligt. Op dat moment zal ze kiezen voor een loopbaanonderbreking. Dit is de reden waarom de loopbaan van vrouwen veel meer onderbroken wordt en minder succesvol (in de zin van het loon en het aantal promoties) verloopt dan de loopbaan van mannen (Inkson, 2007).



Om dit conflict uit de weg te gaan, overwegen veel individuen een andere baan waarbij ze meer flexibiliteit hebben in hun werkuren. Soms kiezen ze zelfs voor een deeltijdse baan of verlaten ze de arbeidsmarkt (Casper & Buffardi, 2004). Ook kan er vraag zijn van de partner van de werknemer om te stoppen met werken of over te schakelen op een deeltijdse job (Lee & Maurer, 1999). Maar er komen ook heel wat initiatieven van de werkgever zelf om dit werk – gezin conflict te beperken, zoals een georganiseerde kinderopvang en flexibele uren, zodat de werknemer zijn huidige positie niet hoeft te verlaten (Casper & Buffardi, 2004). Het verband tussen het werk – gezin conflict en de werkgeversinitiatieven, werd door Judges (1994) onderzocht. Werkgeversinitiatieven om de werk – gezin combinatie eenvoudiger te maken, zorgen voor een grotere levenskwaliteit en voor een nog grotere jobtevredenheid. Wel moet opgemerkt worden dat dit onderzoek enkel werd gedaan bij mannen (Casper & Buffardi, 2004).

### ***Invloed op de arbeidsmobiliteit***

Familie en vriendschappelijke netwerken spelen een belangrijke rol in de arbeidsmobiliteit. Met arbeidsmobiliteit wordt hier de verandering van de ene geografische locatie naar een andere bedoeld, al dan niet binnen dezelfde organisatie. Weinig werknemers blijven namelijk heel hun leven in dezelfde organisatie of op dezelfde locatie werken. Aangezien verhuizen een belangrijke beslissing is die ook familie en vrienden beïnvloedt, wordt deze beslissing meestal niet individueel genomen maar in samenspraak met het gezin. Het gaat hen namelijk ook aan, daarom kunnen ook zij de werknemer zelf beïnvloeden. Mensen kunnen verhuizen omwille van een betere werkaanbieding, of omwille van familie of partner. Het kan bijvoorbeeld zijn dat de partner een eigen zaak begint en het gezin daarom verbonden wordt met een nieuwe locatie, zodat de werknemer moet verhuizen (Dette & Dalbert, 2005).

Bij de start van de loopbaan zal de familiale invloed er vooral in bestaan de werknemer in zijn huidige werkdomein te behouden. Stel dat een pas afgestudeerde is begonnen in de onderneming van zijn vader, maar na enkele maanden stelt dat de job hem niet echt ligt. Hij zal zich dan onder andere de vraag stellen welke verwachtingen zijn familie, vrienden en collega's hebben. Wat zal zijn vader er van denken als hij van job verandert? Zijn vader verwacht namelijk dat zijn zoon het maakt in de onderneming. Dit worden normatieve verwachtingen genoemd (Maertz & Griffeth, 2004). Soms kunnen deze verwachtingen tot conflicten leiden. Bijvoorbeeld de partner wil dat de werknemer

in de huidige organisatie blijft, terwijl de moeder wenst dat haar zoon dichter bij het thuisfront komt werken (Maertz & Griffeth, 2004).

Als het individu ouder wordt en zijn eigen gezin start, worden deze mobiliteitsbeslissingen vooral beïnvloed door de partner. Deze heeft meestal zelf een job en een loon, en het is mogelijk dat deze job dan opgegeven moet worden (Van Ommeren, Rietveld & Nijkamp, 2002). Uit onderzoek blijkt (Van Ommeren, Rietveld & Nijkamp, 2002) dat de hoogte van het loon van de partner hier niet zo een grote rol in speelt. De bereidheid om te verhuizen hangt meer af van de flexibiliteit van heel het gezin en die flexibiliteit blijkt hoger te zijn in een gezin waar er maar één verdiener is. Veel werknemers willen liever niet verhuizen uit angst om de werk – gezin balans uit evenwicht te brengen (Lee & Maurer, 1999). Kirchmeyer (2006) observeerde een zekere angst bij getrouwde werknemers voor grote veranderingen. Ze vrezen dat deze grote gevolgen zouden hebben voor het gezin en vrienden, en gaan daarom deze veranderingen liever uit de weg. Bij het verhuizen naar een ander land is het dus belangrijk dat de werknemer al een bestaand netwerk van vrienden en familie heeft. Dit helpt hem ook aan te passen aan de culturele verschillen en gewoontes (Neto & Mullet, 1998).

Indien een individu dan toch beslist om van job te veranderen, vindt hij vaak een nieuwe betrekking via vrienden, oude collega's of familie. Hier kan de reeds vroeger besproken zwakke bandentheorie (Granovetter, 1973) weer worden aangehaald. De zwakke banden theorie toont het belang aan van een goed sociaal netwerk bij het zoeken naar een job (Seibert, Kraimer & Liden, 2001). Uit onderzoek (Granovetter, 1973) blijkt dat de meeste informatie omtrent een nieuwe functie binnen een bedrijf vernomen wordt via persoonlijke contacten. Deze contacten blijken eerder zwakke banden dan sterke banden te zijn. Het zijn vaak geen echte vrienden, maar meestal contacten die men niet vaak ziet: oude studievrienden, een collega of een werkgever waarmee sporadisch contact wordt gehouden (Granovetter, 1973).

De familie, en dan ouders in het bijzonder, speelt een belangrijke rol in de verdere loopbaanontwikkeling van werknemers van een vreemde afkomst. Uit verschillende onderzoeken gedaan bij Afrikanen, Latino's en Amerikanen kan volgende conclusie getrokken worden.

Tijdens de loopbaan worden deze individuen vooral beïnvloed door rolmodellering, emotionele steun en de verwachtingen die ouders hebben. Dit is vooral gebleken uit een kwalitatief onderzoek van Pearson en Bieschke (1992) naar de invloed van familie op de loopbaanontwikkeling van Afrikaanse vrouwen. De vrouwen beschouwden hun ouders als een voorbeeld hoe een carrière op te starten en te onderhouden. Verder kregen ze toegang tot verschillende jobs via het sociale netwerk van hun ouders. Een ander belangrijk resultaat uit dit onderzoek is dat de vrouwen geen beperking ondervonden op hun loopbaankansen omwille van hun geslacht (Pearson & Bieschke, 1992).

Eenmaal een individu getrouwd is, kan het probleem aangekaart worden van het duale loopbaan gezin en het tweeverdieners gezin. In het tweeverdieners gezin hebben beide partners een loopbaan, maar slechts één persoon is echt een carrière aan het maken, de andere werkt als aanvulling van het inkomen (Evans & Rotter, 2000). In het duale loopbaan gezin hebben beide partners een volwaardige carrière, en willen ze beide hogerop geraken. Bij allochtone individuen is het vaak zo dat beide partners werken omdat dit noodzakelijk is om een voldoende groot inkomen te hebben (Evans & Rotter, 2000). Het huishouden wordt dan verdeeld. Voor anderen kan een tweeverdieners gezin beledigend overkomen omdat dit een teken is dat de man zijn gezin niet kan onderhouden. In deze groep zal de vrouw dus geneigd zijn thuis te blijven om voor de kinderen te zorgen (Evans & Rotter, 2000). In een artikel van Brown (2004) wordt echter onderstreept dat nog veel onderzoek nodig is in de materie van de invloed van familie en andere informele netwerken op de loopbaanontwikkeling van personen met een verschillende culturele achtergrond.

## **2.4 Besluit**

Uit dit beperkte literatuuroverzicht van verschillen tussen allochtone en autochtone werknemers valt af te leiden dat er nog veel onderzoek nodig is in deze materie. Wel kan geconcludeerd worden dat de start van de loopbaan het meest beïnvloed wordt door de ouders van het individu. Adolescente jongens worden door hun ouders gestimuleerd om te kiezen voor een beroep met een hoge sociale status. Bij de allochtone jongens is dit verband er niet. Allochtone jongeren, zowel jongens en meisjes laten zich wel meer beïnvloeden door andere leden van de familie zoals broers, zussen en tante's. De allochtone meisjes zullen sneller voor een typisch vrouwenberoep kiezen dan

autochtone meisjes, en dit omwille van de rolmodellering van de ouders. Tijdens de loopbaan bevindt de verwevenheid van familie en vrienden zich op drie niveau's. Deze relaties bieden steun in tijdsconflicten en privé eisen, ze bieden steun in werk en gezinsconflicten en beïnvloeden de arbeidsmobiliteit. Deze invloed is vooral afkomstig van het gezin, vooral bij de vrouwen. Bij hun is het werk-gezinsconflict het grootst. De allochtone individuen ondervinden ook nog een grote invloed van ouders, broers en zussen tijdens het verdere verloop van de loopbaan. Ze vormen een voorbeeld van hoe een carrière kan worden opgestart en onderhouden.

In het volgende deel, het empirische deel, wordt het onderzoek gevoerd naar de invloed van familiale en vriendschappelijke netwerken op loopbaanbeslissingen. Er wordt onderzocht of er verschillen zijn in de loopbaanontwikkeling van mannen en vrouwen, allochtone en autochtone werknemers, en of deze verschillen kunnen worden verklaard door de sociale context van deze personen. Deze context bestaat uit het gezin van het individu, de familie en het informele netwerk zoals vrienden en kennissen.

## **Deel 2: Empirisch luik**

### **Hoofdstuk 3 Methodologie**

In dit deel wordt het opzet van het gevoerde onderzoek beschreven. Wat is met andere woorden het doel van het onderzoek en wat wordt er juist onderzocht? Ten tweede wordt ingegaan op de methode van de dataverzameling. Op welke manier is het onderzoek gevoerd en welke methode wordt gehanteerd? Vervolgens gaan we in op de respondentengroep: hoeveel respondenten, wat is hun achtergrond en hoe zijn ze in de sample terechtgekomen?

#### ***3.1 Onderzoeksvragen***

Zoals reeds besproken werd in de inleiding, bestaat de doelstelling van dit eindwerk erin om de verwevenheid tussen privé en loopbaan bloot te leggen en na te gaan of dit verschilt tussen mannen en vrouwen, allochtonen en autochtonen. Elk individu ondergaat verschillende belangrijke stappen in zijn loopbaan. In dit onderzoek is het de bedoeling te onderzoeken op welke manier de sociale context van het individu deze stappen hebben beïnvloed. Met de sociale context wordt het informele netwerk bedoeld waarin een individu zich bevindt. Dit zijn het gezin, de familie, vrienden en kennissen. Relevante vragen in dit verband zijn: op welke manier speelt dit netwerk een belangrijke rol bij het verkennen van zijn of haar mogelijkheden op de arbeidsmarkten in het maken van beslissingen tijdens de loopbaan? Wie neemt men in vertrouwen bij eventuele problemen op het werk? Hoe gaat het individu om met de combinatie van zijn werk en zijn gezin? De antwoorden op dergelijke vragen creëren een beeld van het sociale netwerk van de ondervraagde persoon en welke de invloed is op de loopbaan van een individu. Bijzondere aandacht gaat daarbij uit naar verschillen tussen mannen en vrouwen en tussen autochtonen en allochtonen. Om deze vragen te beantwoorden werd geopteerd voor kwalitatief onderzoek. Meer specifiek werden daartoe 24 individuen geïnterviewd.

### **3.2 Methode van dataverzameling**

Gegeven de vraagstelling werd gekozen voor een kwalitatief onderzoek, en deze keuze heeft verschillende redenen. Eerst en vooral geeft een kwalitatieve manier van informatieverzameling ruimte aan onvoorziene en ongeplande verschijnselen en gebeurtenissen. Deze openheid biedt als voordeel dat er tijdens het onderzoek flexibel kan gereageerd worden op wat zich ter plekke voordoet, om de betekenis te achterhalen van bepaalde gebeurtenissen, ervaringen en uitspraken. De interviews kunnen op elk moment worden bijgestuurd en eventueel worden uitgebreid (Maso & Smaling, 1998). Ten tweede geeft kwalitatief onderzoek een beeld van de realiteit en hoe het leven er werkelijk uitziet. De uitspraken van de respondenten zijn echt en kunnen geplaatst worden in een context, ze passen in een concrete situatie, horen thuis in een ruimer verhaal. Ten derde polst een kwalitatief onderzoek naar de motieven van mensen. Op welke manier nemen mensen beslissingen en wat is de impact van deze beslissingen op de sociale wereld rond hen? Verder werkt kwalitatief onderzoek aanvullend en verklarend. Data die reeds verkregen zijn in kwantitatief onderzoek kunnen verder onderzocht worden en beter begrepen worden (Miles & Huberman, 1994). Voor dit onderzoek is de kwalitatieve methode meer geschikt omdat we de betekenis willen onderzoeken die zit achter de sociale processen, interacties, sociale relaties, gedragingen en ervaringen van mensen (Maso & Smaling, 1998).

In dit onderzoek wordt de invloed onderzocht van de private levenssfeer op de loopbaanontwikkeling. Hierbij is het dus belangrijk dat elke respondent zijn eigen verhaal kan doen. Op die manier ontdekt het individu misschien zelf invloeden waaraan hij bij een gestandaardiseerde vragenlijst nooit had gedacht. Bovendien zijn al deze verhalen zo uniek dat elk interview op zich een bijkomende waarde biedt aan het onderzoek.

### **3.3 Kenmerken van de interviews**

Er werd voor semi-gestructureerde interviews gekozen omdat deze persoonlijker zijn en er op deze manier een beter beeld wordt gevormd van het individu en zijn leefwereld. Er is een rechtstreeks contact met de mensen en zo kan er verder worden doorgevraagd bij bepaalde antwoorden. Bij enquêtes blijven de vragen beperkt en liggen de hypotheses reeds vast, terwijl er bij interviews dieper kan worden ingegaan op specifieke personen

en gebeurtenissen (Maso & Smaling, 1998). Een interview checklist werd als uitgangspunt genomen.

De checklist die hierbij gebruikt werd (zie bijlage 1) polst eerst naar de loopbaan van het individu. Vragen die aan bod komen zijn ondermeer: heeft men gestudeerd, wat was de eerste job? Is er van job veranderd? Is er promotie gemaakt? Eenmaal deze verschillende stappen duidelijk zijn, wordt ingezoomd op de motivatie van deze stappen en de link met het privé leven. Speciale aandacht gaat naar het werk-gezin conflict. Hoe combineert een individu werk en gezin? Blijft één van de partners thuis om voor de kinderen te zorgen? Heeft de afkomst van een allochtone werknemer invloed op zijn of haar loopbaan? En op welke manier beïnvloedt de loopbaan het privé leven? In het laatste deel van het interview wordt gepolst naar de toekomst. Waar ziet het individu zichzelf over enkele jaren en zou men ooit een stap terug zetten voor zijn gezin of familie?

De interviews werden afgenomen op een plaats en tijdstip dat zelf werd gekozen door de geïnterviewde. Op die manier voelt de ondervraagde persoon zich op zijn gemak en bevindt hij zich in zijn vertrouwde situatie. De interviews werden opgenomen op tape, zodat geen informatie verloren kon gaan, niemand had hier bezwaar tegen. De lengte van de interviews varieerde tussen de 30 minuten en de 75 minuten wat goed is aangezien de respondenten waren voorbereid op een gesprek van 60 minuten. De respondenten hebben alle vragen beantwoord en lieten achteraf blijken dat ze het een aangenaam gesprek vonden.

### **3.4 Voorwerp van het onderzoek**

#### ***Beschrijving van de respondentengroep***

De steekproef betreft een niet-toevallige steekproef. De steekproef is ook niet representatief voor de populatie. Dit is echter niet noodzakelijk aangezien we niet geïnteresseerd zijn in generalisatie van bevindingen maar eerder in het verwerven van inzicht in de motieven van individuen voor het nemen bepaalde loopbaanstappen en de verwevenheid van loopbanen met het privé leven.

De steekproef van dit onderzoek bestaat uit 24 respondenten, waaronder 6 allochtone mannen, 6 allochtone vrouwen, 6 autochtone mannen en 6 autochtone vrouwen. Volgens de definitie van het centraal bureau voor statistiek (1999) wordt een persoon als allochtoon beschouwd als ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Er

wordt ook een onderscheid gemaakt tussen westerse en niet-westerse allochtonen. Tot de westerse herkomstlanden worden gerekend alle landen in Europa (maar zonder Turkije), Noord-Amerika, Oceanië, Japan en Indonesië (met inbegrip van het voormalig Nederlands-Indië). De niet-westerse herkomstlanden zijn Turkije en alle landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (met uitzondering van Japan en Indonesië) (Centraal bureau voor statistiek, 1999). De allochtone werknemers in dit onderzoek, waarvan 8 niet-westerse allochtonen en 4 westerse allochtonen, hebben ouders die afkomstig zijn uit negen verschillende landen waaronder Rusland, Indonesië, Chili, Bosnië, Marokko, Turkije, Thailand en Zweden en India. De leeftijden schommelen tussen de 29 en de 57 jaar. Allen zijn momenteel actief zijn op de arbeidsmarkt. Zij die momenteel niet aan het werk zijn door bijvoorbeeld een loopbaanonderbreking, maken geen deel uit van de steekproef.

De personen zijn afkomstig uit twaalf verschillende bedrijven gesitueerd in ondermeer de banksector, de industriële sector, de telecommunicatie, de distributiesector, de medische sector en de consultancy sector. De proefpersonen hebben minstens tien jaar werkervaring en de beroepen zijn zeer uitlopend. Onder de proefpersonen bevinden zich directeuren, managers, een bedrijfsrevisor, bediendes, een consultant, een productie leider, een ploegbaas en een partner van een consultancy bedrijf.

### ***Vorming van de steekproef***

In de eerste plaats zijn er mails verstuurd naar enkele bedrijven met een multicultureel personeelsbestand. Omdat de respons hierop negatief was is er overgeschakeld naar een persoonlijke aanschrijfbrief die gericht is aan de persoon zelf en niet aan de personeelsverantwoordelijke. Via familie en vrienden zijn deze brieven verstuurd naar potentiële kandidaten of kennissen van potentiële kandidaten. Deze methode had meer succes omdat de persoon op die manier rechtstreeks en persoonlijk wordt aangesproken. Drie van de vierentwintig proefpersonen zijn gecontacteerd door hun personeelschef en twee personen zijn gecontacteerd door een andere geïnterviewde persoon. De deelnemers bevinden zich wel allemaal binnen verschillende departementen en bedrijven zodat ze elkaar niet beïnvloed hebben. De interviews zijn afgenomen in een tijdspanne van vier weken, tijdens de laatste week van februari 2008 en de drie eerste weken van maart 2008.



### **3.5 Analyse van de interviews**

De analyse van de interviews gebeurde aan de hand van een inhoudsanalyse. De interviews werden volledig uitgetypt na het afnemen ervan en werden vervolgens gecodeerd aan de hand van themacodes. Dit betekent dat de tekstfragmenten uit de interviews werden opgesplitst in coherente analytische eenheden volgens thema. De themacode geeft dan het thema weer dat ter sprake komt. Op die manier konden de interviews goed met elkaar vergeleken worden en konden er verbanden worden gelegd tussen de algemene kennis uit de literatuurstudie en de kennis van de respondenten. De verbanden die werden waargenomen tussen de verschillende respondenten worden in het volgende hoofdstuk weergegeven en uitgebreid besproken.

## Hoofdstuk 4 Resultaten en discussie

Dit deel geeft de onderzoeksresultaten weer en bevat eveneens een grondige analyse en interpretatie van deze resultaten. De verschillende fases die Super onderscheidt, namelijk de exploratiefase, de ondernemingsfase, de onderhoudsfase en de afbouwfase worden daarbij als structuur gebruikt. De eerste fase, namelijk de groei, is weggelaten omdat deze fase niet relevant is voor dit onderzoek. De onderhoudsfase en afbouwfase zijn samengenomen omdat slechts enkele proefpersonen zich in deze fase bevinden.

### 4.1 De exploratiefase ( 15-24 jaar )

De exploratiefase is na de groei de volgende levensfase die een individu doorloopt. Dit is de fase waarin men de school verlaat en een keuze maakt naar de toekomst toe. In deze fase moeten er dus beslissingen worden genomen, enerzijds over een eventuele studie en anderzijds, na het studeren, over een eerste job. Bij deze stappen kunnen vaak de drie aspecten uit het adaptatiemodel van Super worden onderscheiden: eerst maakt het individu plannen, dan wordt informatie vergaard om deze plannen uit te voeren (exploratie) en daarna wordt een uiteindelijke beslissing gemaakt.

In de eerstvolgende paragraaf wordt de invloed onderzocht van het informele netwerk van het individu op de beslissingen die worden genomen in de exploratiefase van de levensloop.

#### 4.1.1 Hogere studies

Als een individu de middelbare school verlaat, staat hij voor een belangrijke keuze. Verder studeren of onmiddellijk de arbeidsmarkt betreden? Uit het gevoerde onderzoek en uit onderstaande citaten blijkt dat vooral de ouders een belangrijke rol spelen in het gehele beslissingsproces. Wat betreft **de planningsfase**, kunnen volgende citaten worden beschouwd.

*“Ik denk dat mijn ouders me in eerste instantie altijd gestimuleerd hebben om universitaire studies te doen en om een goede opleiding te krijgen en een goede job te nemen. “*

*“The influence I think it was more, ... I started as an engineer, in engineering, because my father is an engineer. But I did not do that well in those studies, it was two years and I left the university. So then I started computing. But initially, I started engineering because of my father. But then I went to computing, what I found was much more entertaining for me.”*

Uit deze citaten van een autochtone vrouw en een allochtone man, blijkt dat de ouders in vele gevallen een stimulator zijn om te beginnen aan een hogere studie. Over alle interviews bekeken, komt deze invloed het meest naar voor bij de autochtone werknemers, en dan vooral bij vrouwen van autochtone afkomst. Slechts één allochtone vrouw ondervond een stimulerende invloed van haar ouders. Alle andere allochtone vrouwen initieerden zelf de beslissing om verder te studeren of onmiddellijk te gaan werken. Onderstaand citaat van een Marokkaanse vrouw geeft hiervan een voorbeeld.

*“Met niemand. Ik bespreek niets met iemand. Ik ben iemand die me niet vasthouden met iets. Bij mij zitten bepaalde zaken heel duidelijk in mijn hoofd, bepaalde principes. (...) En ja, op mijn zestien, ik was vertrokken. Ik was verliefd, en met onze cultuur wij mochten niks doen, je mag niet naar buiten gaan, je mocht niet naar mijn moeder gaan. ”*

Deze Marokkaanse vrouw is weggegaan uit Marokko omdat de Marokkaanse cultuur haar niet toeliet te studeren of om te gaan werken (ze mocht niets doen). In het citaat zegt ze ook dat ze niet eens naar haar moeder kon gaan. Haar moeder kon haar dus ook onmogelijk beïnvloeden om iets te gaan studeren of om te gaan werken.

Eenmaal men overweegt om in een bepaalde richting verder te studeren, vergaart het individu informatie of zoekt hij uit waar hij juist naar toe moet. Het bevindt zich op dat moment in de **exploratiefase** van het beslissingsproces. Ook in deze fase spelen ouders een rol, maar ook andere personen zoals familie, vrienden en kennissen.

*“Dus een van de dochters van...de stiefmoeder zal ik maar zeggen, die zei op een bepaald moment van: (...) voor wat jij leuk vindt bestaat er gewoon een studie, en dat noemen ze facilitair management.(...) En toen heeft dus die stiefzus geregeld dat ik naar een opendag kon, van die studie.” (een autochtone vrouw)*

*“En dan heb ik ook wel overlegd met overburen bijvoorbeeld. Mensen die een belangrijke functie hebben in het bedrijfsleven, en ook hun input gevraagd en zij hebben ook zeker een belangrijke rol gespeeld daarin, mij naar een bepaalde richting gestuurd. Dus in het geval van mijn keuze handelsingenieur euh...zou ik zeggen een samenhang van...eigen interesse met een input van de ouders, en de burens toch, die ook een impact hadden.” (een autochtone man)*

Wat betreft het verzamelen van informatie over een bepaalde studiekeuze, kan er niet echt een verschil worden waargenomen tussen vrouwen en mannen, allochtonen of autochtonen, buiten het feit dat de allochtone vrouwen relatief weinig exploratiegedrag rapporteren.

Uiteindelijk wordt **de beslissing** dan gemaakt en studeert men al dan niet verder. Deze wordt meestal zelfstandig gemaakt. Volgend citaat geeft hiervan een mooi voorbeeld. In de planning- en exploratiefase liet deze autochtone vrouw zich leiden door haar ouders en schreef zich in voor een farmaceutische richting. Ze bedacht zich echter en besloot toch een meer financiële richting te doen.

*“Mijn ouders wilden me liever in de farmaceutische kant. En ik was daar ingeschreven, en ik was zelfs aangenomen op die opleiding, maar op het laatste moment heb ik me bedacht en gezegd, neen dat doe ik niet, ik ga de financiële kant op.”*

Ook het omgekeerde werd in het onderzoek vastgesteld, wat blijkt uit het volgende citaat van een autochtone man. De planning gebeurde hier eerder zelfstandig, maar in de beslissingsfase besloot de man toch de keuze van zijn ouders te volgen.

*“Eigenlijk moet ik eerlijk toegeven dat mijn ouders er wel een grote rol in hebben gespeeld.(...) Toen ik volgens mij zelfs nog in het hoog-middelbaar zat, had ik zoiets van ja, ik wil eigenlijk graag iets meer technisch gaan doen want euh...al die leerstof, is dat eigenlijk wel nuttig later? Maar dan hebben ze me toch een beetje gedwongen om TEW te gaan doen.”*

Aangezien het een kwalitatief onderzoek is, is het niet de bedoeling om te veralgemenen maar uit de interviews blijkt dat een overgrote meerderheid (18 van de 24 personen) gewag maakt van een invloed van ouders of familie op de studiekeuze. Zowel de allochtonen als autochtonen ondervonden deze invloed, alhoewel de invloed bij de allochtone vrouwen iets kleiner was.

#### 4.1.2 De eerste job

De studierichting geeft meestal reeds een richting aan die het individu uitwil, maar toch is het kiezen van een eerste job een belangrijke beslissing waarop vele personen een invloed kunnen hebben.

De planningsfase is hier moeilijk te onderscheiden van de andere fases aangezien het meestal vanzelfsprekend is dat een individu gaat werken aan het begin van zijn of haar loopbaan. Deze fase wordt hier dus niet besproken.

Wat betreft de exploratiefase komen de resultaten van het onderzoek sterk overeen met de zwakke bandentheorie van Granovetter (1973). Deze theorie stelt dat een sociaal netwerk belangrijk is bij het vinden van een job en dat veel pas afgestudeerden een job vinden via kennissen. Uit de resultaten blijkt dat ruim de helft van de respondenten via contacten uit hun informeel netwerk een job hebben gevonden. Deze contacten zijn in de eerste plaats de ouders. Zij bezitten reeds een uitgebreid netwerk van vrienden en kennissen, zodat dochter of zoon makkelijker informatie krijgen over een mogelijke eerste werkgever. Daarnaast komen de vrienden, en vervolgens komen personen die het individu heeft leren kennen via stage, een vakantiejob of via personeel van hun vroegere school. Enkele voorbeelden worden weergegeven in volgende citaten:

Via de ouders:

*“Het is zo dat mijn ouders dan vooral nog wat actief waren in het sociaal leven in de gemeente waar dat we woonden, de parochie waar we woonden. Mijn moeder zat in het zangkoor, in de politieke afdeling daarvan: in de kerkfabriek, in de gemeenteraad, ... ze was in alles actief en die kende dus heel veel mensen. En het is eigenlijk zo dat ik in de bank ben terecht geraakt.” (een autochtone man)*

*“Onze overbuurman bij mijn ouders destijds nog, die had een redelijke goede functie binnen X, en...zonder te zeggen dat dat op papier staat, ben ik er toch van overtuigd dat die zeker wel wat meegeduwd heeft aan euh...aan het omhoogschuiven van mijn cv'tje in de hoop van cv's, daar twijfel ik niet aan.” (een autochtone man)*

Via vrienden:

*“Daarna ben ik via de vriendin van mijn vrouw, die had een bedrijf in groenten en fruit, beginnen te werken...als arbeider eigenlijk in begin, en daarna heb ik gewoon als bediende wat geholpen met de productie en de boekhouding.” (een allochtone man)*

Via een vakantiejob, stage of schoolpersoneel:

*“Maar ik ben eigenlijk bij X begonnen dankzij de relaties van dat marketing bureau Y, want X was een klant van Y, en het is dankzij die contacten eigenlijk dat ik euh...direct kon doorrollen eigenlijk van de opleiding naar een baan binnen X.” (een autochtone man)*

*“En ik had daarvoor al de gewoonte van het secretariaat binnen te springen en eigenlijk daar eens goedendag te gaan zeggen, want eigenlijk omdat die secretariaatoverste, dat was een hele speciale man (.....) en toen zei die van...de decaan zoekt een medewerkster. Ik zal u naam doorgeven. En de week nadien was het van ok, begin maar. Dus misschien onbewust leg je toch die contacten waar door dat jeaan een job geraakt.” (een autochtone vrouw)*

Een informeel netwerk, ook al is het via de ouders, is dus een hulpmiddel bij het vinden van een eerste job. Dit is goed, aangezien de theorie van Granovetter (1973) stelt dat iemand die een job vindt via een netwerk vaak meer tevreden is over de job dan iemand die gewoon solliciteerde voor de functie. Slechts negen respondenten vonden hun eerste job door gewoon te solliciteren bij een bedrijf.

Er zijn echter wel enkele verschillen tussen mannen en vrouwen. De vrouwen uit het onderzoek, en dan vooral de allochtone vrouwen, vertoonden minder exploratiegedrag dan de mannen bij het zoeken van hun eerste job. Volgende citaten zijn van een allochtone vrouw en een autochtone vrouw.

*“En dan met die ploegbaas was er een heel plezante sfeer, ik kwam met iedereen heel goed overeen en die ploegbaas zei dan ook van...ja, moest je er nu niet door geraken, dan kan je hier direct beginnen. Ja, en dan was ik er niet door dus dan ben ik hier begonnen.”*

*“Je hebt dan die campus recruitments waarbij verschillende bedrijven zich kwamen voorstellen, en ik vond toen dat X diegene was die mij het beste lag. Dan daarvoor gesolliciteerd en dan vrij snel een contract en heb ik dus niet verder meer gekeken.”*

Het eerste citaat is van een Turkse vrouw die eerst vakantiewerk deed in het bedrijf, toen ze nog studeerde. Toen ze niet geslaagd was is ze onmiddellijk in dat bedrijf begonnen zonder verder te zoeken of er andere gepaste bedrijven waren. De tweede vrouw vond haar job via campus rekrutering. Ze heeft vervolgens gesolliciteerd, kreeg een jobaanbieding en heeft niet verder meer gezocht.

Uit de gesprekken komt bovendien naar voor dat allochtonen moeilijker een vinden job omwille van hun afkomst. In volgende citaten getuigen respectievelijk een Marokkaanse en een Turkse man over deze problemen.

*“Je voelt wel eens, ik mag het eigenlijk niet zeggen, maar toch wel wat racisme. Ik heb vooraf wel bij een andere functie gesolliciteerd, en dan hoor je dat je er niet bij bent. Maar wat kan je er aan doen? Je moet gewoon je best blijven doen, en blijven proberen tot eens iemand zegt van kom, we gaat het is proberen met die*

*jongen. Ja, dat komt wel eens voor ja. En mijn broertjes en zusjes, daar hoor je die verhalen ook eens bij, dat mensen niet worden aangenomen omdat ze een andere achternaam hebben.”*

*“Allochtonen vinden heel moeilijk werk. Dat is echt...ik krijg zo dagelijks telefoontje van iemand die ik ken van ja heb jij werk? Vrienden van mij, familie van mij...ik zit werkeloos thuis, kun jij mij helpen? Euh...ik heb bijna veertig man hier werk gegeven, dus ja...mijn broer belt, kun jij?”*

De ondervraagde allochtone vrouwen hebben niet zozeer last gehad van discriminatie net zoals de westerse allochtone mannen. Het waren dus voornamelijk de niet-westerse allochtone mannen zoals de Turkse en Marokkaanse mannen die hier problemen mee hadden.

In de beslissingsfase kiest het individu dan voor een bepaalde betrekking. Reeds aan het begin van de loopbaan is het mogelijk dat een individu verhuist naar een andere stad omwille van de partner, wat blijkt uit volgende citaten van twee autochtone vrouwen.

*“Nou, ik heb altijd gezegd eerst ga ik een baan zoeken, dan pas een woning, maar ja, ik heb hem dan tegengekomen tijdens het afstuderen, ben dan deze baan tegen gekomen...eigenlijk in een uur reizen, dus toen...toen ben ik in Armen komen wonen. Maar Armen zou voor mij zelf nooit een bewuste keuze zijn geweest. Dus ik denk moest ik hem niet zijn tegengekomen, dat ik daar niet had gewoond. Ik heb zelf een hele grote passie voor Engeland. Ik vind de Engelse cultuur, de tijd die ik daar gewerkt heb vond ik erg leuk, dus ik denk persoonlijk dat ik terug was gegaan naar Engeland.”*

*“En uiteindelijk dan een master na master gedaan in de fiscaliteit en uiteindelijk ben ik dan hem gevolgd naar Tongeren in die zin dat hij euh LO gedaan had, en daaropvolgend kine en de mogelijkheid kreeg om in zijn thuishaven, Tongeren, daar in het ziekenhuis te beginnen.”*

De vrouw uit het tweede citaat is haar partner gevolgd naar Tongeren omdat hij daar een goede jobaanbieding kreeg. Uit de interviews blijkt dat de invloed van de partner het grootst is bij de vrouwen, zowel bij de allochtone als autochtone vrouwen. Ze zullen sneller verhuizen naar een andere stad omwille van hun man ook al beperken ze op die manier hun loopbaanmogelijkheden. Slechts twee mannen zijn in het begin van hun loopbaan verhuisd omwille van hun toenmalige partner. Volgend citaat is van Turkse man die omwille van zijn vrouw naar België is meegegaan, dit ten koste van een interessante job in Marokko.

*“Ik had echt geen zin om terug naar België te gaan. En toen...het is een keuze. Want ja, ik had mijn werk in Turkije, dat was een moeilijke beslissing. (...) Ik kwam van Turkije, had daar een goede job, dat was bureau werk, dat was computer werk...een heel goede job...en dan opeens, sta je met een spons in je handen. Ik zeg tegen mijn vrouw...ik heb geen enkele spijt van beslissing, ik ben hier voor u...het was een zware beslissing, maar je moet je boterham verdienen.”*

Een andere allochtone man zegt:

*“I wanted to move abroad, that was something I wanted, I wanted to live outside my country, and the position of project manager was available here in Belgium, but also...I wanted to conquer my now wife. So I knew this person from long time ago, and she was living...she was back in England. So Belgium was close to England, and going there, it was a perfect timing...so she was...she was the reason why I came to Belgium and why I followed this career.”*

Deze man was reeds van plan naar het buitenland te gaan maar koos omwille van de woonplaats van zijn partner voor België. Zijn vrouw heeft hem dus beïnvloed bij de beslissing zelf.

We stellen overigens een verschil vast tussen allochtonen en autochtonen wat betreft de invloed van de partner. Uit de interviews blijkt dat de invloed van de partner aan het begin van de loopbaan verschillend is voor allochtone en autochtone mannen. Volgende citaten zijn afkomstig van twee allochtone mannen die omwille van hun vrouw zijn verhuisd naar een ander land.

*“Ik had aanbiedingen, daar in Marokko, want ik ken veel mensen euh...mijn pa was ook, die werkte in ministerie van telecommunicatie, ik kende veel mensen. Ik had eigenlijk...in Marokko, als jij kent iemand dan vind je gemakkelijk een job en euh...ik kon gemakkelijk naar daar gaan en job vinden. Maar ik ben gewoon niet teruggegaan voor mijn vrouw en mijn kinderen.”*

*“I think...If I had a Chilean wife, it would have been difficult to move out. So I would not do what I do now. Chilean people are more...they love their country, they do not move out so much, not like the Europeans, so yes there would be a bigger change that I would be stuck in Chile.”*

De man uit het eerste citaat ontliet een goede job door de verhuizing. Zijn carrière wordt op die manier een bepaalde richting ingeduwd. De Chileense man uit het tweede citaat zou zonder zijn vriendin in Chili gebleven zijn.



De invloed van de partner op de loopbaan van de onderzochte autochtone mannen is anders. Om dit aan te tonen worden volgende citaten beschouwd:

*“Als ik alleen was, dan had ik misschien totaal iets anders gedaan hebben. Dan zie ik mij in staat om dan in een ontwikkelingsland beland te zijn, om daar te gaan helpen Maar als je een gezin hebt, en je moet dat onderhouden, ja goed, dan denk je daar verder niet aan, dat is vanzelfsprekend dat je gaat werken. Ja, ik heb een familie en ik moet er voor zorgen dat die gelukkig zijn en alles hebben dat ze nodig hebben.”*

*“Globaal gezien kan ik me zo voorstellen, dat ik op het moment dat ik begon te werken, geen vriendin zou hebben, dat mijn loopbaan er totaal anders uit zou zien. Want toen op dat moment, toen ik begonnen ben, heb ik bewust gekozen om geen langlopende projecten in het buitenland te doen, terwijl er toen wel geforceerd werd of veel gevraagd werd om die keuzes wel te maken. En ik denk wel dat dat mijn loopbaan veranderd had. Ik had waarschijnlijk al veel sneller op een managementpositie gezeten dan nu.”*

Door een partner te hebben aan het begin van hun loopbaan, voelen ze een grote verantwoordelijkheid en willen ze een zekere toekomst opbouwen. Ze kozen dus voor een zekere baan in plaats van een buitenlandse opdracht.

#### **4.2 De ondernemingsfase ( 24 – 44 jaar)**

De volgende fase die besproken wordt is de ondernemingsfase. In deze fase wordt, volgens Super, na een periode van experimenteren (24 – 31 jaar) door bijvoorbeeld een aantal keer van job te veranderen naar een vaste job gezocht die stabiliteit brengt in het leven (31 – 44). Uit de interviews blijkt wel dat er in vele gevallen tot een leeftijd van 35 jaar wordt geëxperimenteerd en van werkgever wordt veranderd. De stabiliteitsfase begint dus eerder op 35 jaar dan op 31 jaar. Deze verschuiving heeft wellicht te maken met de gemakkelijke toegang tot informatie deze dagen.

In deze fase kan, net zoals in de vorige fase, het adaptatiemodel worden teruggevonden. Adaptatie is in deze fase belangrijk omdat een individu hier geconfronteerd wordt met de eerste hindernissen en kansen in zijn of haar loopbaan. Eenmaal de loopbaan echt gestart is, doen er zich immers steeds verschillende kansen en mogelijkheden voor. In wat volgt worden de resultaten weergegeven voor de planningsfase, de exploratiefase en de beslissingsfase. Hierbij dient echter te worden opgemerkt dat de plannings- en exploratiefase vaak moeilijk te onderscheiden zijn.

#### 4.2.1 De planningsfase

Nieuwe stappen in de loopbaan, bijvoorbeeld een nieuwe job, de overschakeling naar deeltijdse of een job in het buitenland, worden eerst zorgvuldig gepland. Waarom zou ik deeltijds gaan werken? Of waarom zou ik volledig willen stoppen? Wil ik een nieuwe job? Wil ik wel enkele jaren in het buitenland gaan werken? Dit zijn de vragen waar de respondenten uit dit onderzoek voornamelijk mee bezig zijn.

##### *Deeltijds werk*

Uit de resultaten blijkt dat bijna alle vrouwen uit onze respondentengroep op een bepaald moment in hun loopbaan een deeltijdse job hebben overwogen. Drie van de twaalf vrouwen in de steekproef werken reeds deeltijds (een 1/2<sup>de</sup> of 4/5<sup>de</sup> betrekking) of hebben reeds een loopbaanonderbreking gehad. Dit zijn overigens alle drie allochtone vrouwen. Drie ondervraagde vrouwen hebben geen kinderen. Eén vrouw hiervan wil bewust geen kinderen omwille haar carrière, de overige twee geven aan voor 4/5<sup>de</sup>-betrekking te opteren indien ze een kind zouden hebben. Er is geen enkele mannelijke respondent die deeltijds werkt of reeds een loopbaanonderbreking heeft gehad. Het is dus duidelijk dat deze loopbaan stap in de meeste gevallen door vrouwen wordt genomen. De oorzaak hiervoor is dat vrouwen zich meer verantwoordelijk voelen om de opvang van de kinderen in handen te nemen. Daarover zegt een 37 jarige autochtone vrouw het volgende:

*“Die vraag stelt zichzelf niet, mannen zijn zo niet, die denken regel maar een babysit en...neeneen. Daar moet je echt niet op rekenen en realistisch in zijn, een man gaat dat echt niet doen. Die geven daar wel altijd een reden aan. Daarom, als vrouw moet ge echt wel...goed over je evenwicht waken.”*

Vaak voelt het als een “automatische keuze” aan en niet als een eigen keuze. Een autochtone en een allochtone vrouw zeggen daarover het volgende.

*“het is een keuze die je denk ik wel met twee moet maken, want als één van de twee daar niet voor is...Maar heel dikwijls is het nog de automatische keuze, we zien dat hier veel vrouwen gaan weg, dan is het zo de automatische keuze van ja de vrouw moet dan maar thuisblijven om...voor de kinderen te zorgen, en dat is toch wel een beetje spijtig eigenlijk, enfin tenzij het echt een...keuze van de vrouw is.”*

*“Hij zegt dat wel soms ja, van zou je niet wat minder werken? (...) Maar dan weet je ook dat je niet gaat...hoger op geraken, dus dat is wel de afweging. Dus moest ik kiezen voor een tweede, dan zou ik dat wel doen, want twee kindjes...een huishouden, dan zo een dag in de week wel welkom. Maar met één kindje gaat dat nog. Maar ik zou niet voor mijn man enkel vier vijfde gaan werken, ik moet dat voor mijzelf doen.”*

Bovendien geven de ondervraagde mannen (werken allemaal voltijds) aan dat hun echtgenotes bijna allemaal niet werken, deeltijds werken of een loopbaanonderbreking hebben genomen.

Een mogelijke reden om een deeltijdse job te overwegen is het tijdsconflict en het werk-gezinsconflict. Enerzijds is er het tijdsconflict, dit is meer een conflict binnen het individu zelf, waarbij het last krijgt van stress en ontevredenheid op het werk. Men heeft onvoldoende tijd en het kost te veel moeite om aan ieders verwachting te voldoen. Anderzijds is er het werk – gezinsconflict. Dit duidt meer op het conflict tussen het individu en zijn gezin. Volgende citaten zijn van twee vrouwen. De eerste vrouw is een allochtone vrouw en werkt deeltijds zodat ze gezin en werk kan combineren. De tweede vrouw wil bewust geen kinderen omwille van het tijdsconflict.

*"Eerst werkte ik één tweede, maar dat vond ik toch wel een beetje te weinig. ik heb dat vijf maand gedaan, maar ben dan naar vier vijfde gegaan. Zo kan ik het huishouden en mijn werk goed combineren."*

*“Ik was nooit geraakt waar dat ik nu ben als ik familie en kinderen had gehad. Daar ben ik echt van overtuigd. Maar misschien dat het wel mogelijk is want we hebben één vrouwelijke partner hier en die heeft kinderen, en die heeft een man, maar die...die is heel heel flexibel, in die zin van...als ze voor haar kinderen er moet zijn, dan zal ze bij haar kinderen zijn, en anders...ja dan, dan werkt ze 's nachts bij wijze van spreke. Dus die moet eigenlijk veel harder werken dan...dan de gemiddelde persoon om beide te combineren....”*

Uit volgende citaten van een allochtone en een autochtone man blijkt dat de ondervraagde mannen niet echt problemen ondervinden om de zaken te combineren.

*“Not really, of course we have to balance. If I know, and I balance, then it goes well. If I know I have to do this, this, this,...and I plan it, and if that is plan well, I don't see an issue than”*

*“Nee ik heb nog niet echt problemen gehad om beide te combineren. Ja mijn vrouw is wel vier vijfde gaan werken, en dat is wel voor de kinderen, dus ja zo gaat dat wel. En ze wou dat, dat was een bewuste keuze. En ik stond daar ook achter.”*

Ze beseffen dat ze moeten plannen, maar zijn hier veel rustiger in. Ze beseffen ook wel dat er problemen kunnen komen eenmaal er kinderen zijn, maar zijn er minder mee bezig omdat ze verwachten dat ze niet echt een opoffering moeten maken in hun loopbaan. Vrouwen ervaren dit wel zo. Dit komt enerzijds omdat de meeste mannen uit het onderzoek een deeltijds werkende vrouw hebben, de man uit het tweede citaat is hier een voorbeeld van. Hij hoeft dus minder tijd te reserveren voor de opvang en het naar school brengen van de kinderen.

Een andere verklaring waarom het tijdsconflict meer leeft bij de vrouwen dan bij de mannen is omdat vrouwen hun werk meer mee naar huis nemen dan mannen. Mannen draaien in de auto op weg naar huis de knop om. Als een vrouw thuiskomt daarentegen, heeft ze behoefte om over haar dag te vertellen en eventuele problemen waarmee ze zit met haar man te bespreken. Ze is dus eigenlijk thuis nog steeds met haar werk bezig. Onderstaande citaten van respectievelijk een autochtone vrouw en man geven dit duidelijk aan.

*“Ik praat daar wel is over ze. Zo van potverdorie , en vandaag weer...ja ik praat er wel over. Maar dat is toch een belangrijk deel van uw leven want je zit hier toch wel zeker acht uur op een dag dus je moet er wel over praten. Ik moet er wel over praten want ik heb niks anders gedaan op een dag, dan gewerkt.”*

*“Ik zeg heel weinig thuis. Bij mij stopt het als ik in de wagen zit, dan is het werk gedaan. Ik praat daar wel soms is over en dan leg je uit wat er gebeurt. Dan zoek je lichtelijk advies maar ja, het is moeilijk voor haar om daarover advies te geven. Soms praat ik is daarover met een collega, want die weten waarover heet gaat.”*

Het tijdsconflict is ook groter bij vrouwen met een veeleisende job op een hoge positie. Zelfs als een vrouw dan voor een deeltijdse job kiest, kampt ze nog met dit conflict aangezien ze haar werk moet afkrijgen. Eén van de autochtone vrouwen, neemt woensdagnamiddag vrij om zo meer tijd te hebben voor haar kinderen, maar werkt dan de andere dagen eens zo lang. Dit verklaart ook waarom de allochtone vrouwen uit het onderzoek minder met dit tijdsconflict te kampen hebben dan de autochtone vrouwen, aangezien de zes allochtone vrouwen een minder veeleisende job hebben (meestal met goed afgebakende werkuren) dan de autochtone vrouwen in dit onderzoek.

### ***Een nieuwe job***

Bij het merendeel van de respondenten blijkt dat het plannen van een nieuwe job meestal individueel gebeurt indien men niet meer tevreden is met de huidige functie. Vrienden en kennissen spelen wel een belangrijke rol in deze fase aangezien ze vaak kenbaar maken dat een bepaalde functie vrij is. Volgend citaat van een autochtone man geeft hier een voorbeeld van:

*“Dan blijkt dat die persoon, die dan eigenlijk daar vertrokken is...die kende mij. Ik denk van het presidium, en ik denk van thuis vroeger, in het dorp. En ik wist ook niet dat hij daar werkte, maar hij had mij dus eigenlijk gezien als mogelijke kandidaat opvolger en eigenlijk ben ik daar zo terecht gekomen”.*

Dit citaat geeft het voorbeeld van een man die door een vroegere kennis werd gecontacteerd. Vaak hoort men dus via derden dat er een vacature is voor een bepaalde functie of wordt men gecontacteerd door een headhunter en begint men dan pas over de opportuniteit na te denken. Ook collega's zijn vaak een belangrijke bron van informatie voor een bepaalde vacature. Ook al maakt deze groep deel uit van het formele netwerk (Ibarra, 1993), toch worden bepaalde collega's voor veel personen tot het informele netwerk van vrienden gerekend, wat uit volgende citaten blijkt.

*“Ik heb wel altijd iemand die ik hier heel graag heb, en nu is dat ook weer zo, dan gaan wij samen eens weg, iets drinken of iets eten of naar de cinema. En dan praten we ook heel veel over het werk. Maar we weten wel van elkaar dat als we tegen elkaar iets zeggen, dat dat niet moet rondgaan, dus we vertrouwen elkaar, en dat is wel plezant.”*

*“X en ik hebben een heel goede relatie. Ik noem hem vader en hij mij zoon, ik bespreek echt heel veel met hem. Ik zeg dag vader, dag zoon. Ik zie hem ongelofelijk graag. We hebben een heel erg goede band.”*

Deze citaten zijn van een allochtone vrouw en een allochtone man. Uit de resultaten blijkt dat vooral allochtonen goede collega's als vrienden beschouwen. Goede collega's bieden vaak steun, omdat ze met gelijkaardige dingen te maken hebben. Volgende citaten van een allochtone man en een autochtone vrouw de invloed van collega's aan tijdens deze planningsfase.

*“With colleagues, you can normally discuss whether this direction is right or wrong or...what is going to happen, or what is the future, and things like that.(...) And I can really use that advise Should I get more challenging things, and learn more, that is really something that I discuss.”*

*“Het zijn vaak de leuke collega’s, die heel veel energie geven. Die bevestigen mij dat ik het best leuk doe(...) Ik wil niet zeggen dat ik voor hun hier blijf, maar het is stiekem misschien wel een beetje zo. Als die tien mensen er niet zouden zijn, dan was ik al gegaan. En dat is wat mijn man ook zegt, en andere ex-collega’s van: ja, maar...een collega is een collega en over een jaar ben je die vergeten. En moet je daarvoor blijven als je je zelf niet gelukkig voelt?”*

Uit het laatste citaat blijkt duidelijk dat goede collega’s een belangrijke motivatie zijn om te blijven in de onderneming. Vooral vrouwen beschouwen goede collega’s als een belangrijke factor binnen hun job. Deze personen kunnen hen dus beïnvloeden om binnen het bedrijf te blijven en niet over te schakelen naar een andere functie. Eigenlijk kan dus gesteld worden dat ze ook de beslissing om van functie te veranderen beïnvloeden, en niet enkel de planningsfase. Uit dit voorbeeld blijkt dat de planningsfase, exploratiefase en beslissingsfase vaak moeilijk van elkaar te onderscheiden zijn.

Ook de partner is een belangrijke invloed tijdens de planningsfase en dit vooral voor de allochtone en autochtone vrouwen, wat blijkt uit volgend citaat van een allochtone vrouw.

*“Ja, hij probeerde me wel te beïnvloeden, ja. Hij heeft altijd gezegd, van waarom ga je niet werken in de richting die je afgestudeerd bent, dan kan je heel veel meer verdienen. Inderdaad, hij heeft wel gelijk, maar omdat ik het bij X zo leuk vind ben ik ook bij X gebleven. En dat vind ik ook niet fijn, dat hij dat doet. Daarom dat ik niet naar hem luister. Je hoeft niet altijd te gaan werken in de richting die je bent afgestudeerd. Ik heb er bewust voor gekozen.”*

Bij de mannen is deze invloed kleiner, vooral bij de allochtone mannen. Slechts één allochtone man vindt dat zijn vrouw een belangrijke invloed uitoefent op zijn loopbaan zelf, qua steun en aanmoediging. De andere allochtone mannen bespreken de zaken wel met hun partner en vragen wel advies, maar ze ondervinden niet echt een invloed.

### ***Naar het buitenland***

Tijdens de loopbaan wordt soms de kans aangeboden om voor enkele jaren in het buitenland te gaan werken. Uit de interviews blijkt duidelijk dat dit een grote stap is die met het gehele gezin wordt besproken.

Wat betreft de vrouwen, is er slechts één van de ondervraagde vrouwen die het nu nog ziet zitten om enkele jaren naar het buitenland te gaan. De overige elf zouden wel willen

gaan maar het hoogstwaarschijnlijk niet doen omwille van hun partner, hun familie en vrienden of hun kinderen .

*“De uitdaging is er om naar Engeland te gaan want hier is de markt gewoon erg beperkt voor de dingen die ik zou willen, in Engeland is dat helemaal anders. (...)In het begin verdiende wij evenveel, maar nu verdient hij zoveel meer dan ik, dat het niet verstandig zou zijn. Maar het is wel iets dat in men achterhoofd knaagt, omdat ik het zelf heel leuk vind, maar misschien moet je ook af en toe verstandige keuzes maken.”*

*“Nu moet ik wel zeggen dat ik af en toe een telefoontje krijg van een headhunter die dan een fantastisch voorstel heeft om iets in het Verenigd Koninkrijk te gaan doen. Maar ik kan niet verhuizen, dat is het enige dat ik niet wil doen omwille van de kinderen.”*

Uit deze citaten van twee autochtone vrouwen kan afgeleid worden dat kinderen, partner en familie de beslissing om naar het buitenland te gaan, beïnvloeden. Beslissing en planningsfase liggen bij deze vrouwen dus zeer dicht bij elkaar en vallen hier eigenlijk samen. Omwille van hun partner, kinderen of familie overwegen zij de optie buitenland niet echt, al zouden ze het zelf wel willen.

Bij de mannen kan de planningsfase beter onderscheiden worden van de beslissingsfase omdat mannen eerst voor zichzelf uitmaken of ze het willen doen, en dit dan pas aan hun partner voorleggen. Aangezien de meeste partners van de ondervraagde mannen niet werken of slechts deeltijds, kan deze optie makkelijker besproken worden.. Vijf van de twaalf ondervraagde mannen hebben in de loop van hun loopbaan enkele jaren in het buitenland gezeten. Van de overige zeven mannen, zouden drie mannen niet naar het buitenland willen gaan omwille hun partner of familie en de andere vier zouden het doen als hun gezin meekan. Eén man is naar het buitenland gegaan, ook al wou zijn vrouw dit niet. Volgende citaten bevestigen deze passage:

*“Zoals Azië en Amerika. Persoonlijk had ik dat nu wel gedaan als ik alleen was geweest, maar als je familie hebt dan moet je daar mee rekening houden en afvragen of het voor iedereen wel interessant is.”*

*“Als ze mij werk bieden op een andere plaats, dan ga ik dat wel doen, maar mijn vrouw moet ook meegaan en mijn kind. Mijn dochtertje, want mijn zoontje is groter en woont bij zijn moeder. Maar dan doe ik het wel.”*

*“Maar ik zoek geen internationale job. En dat is wel bewust, omdat je toch ergens een familiaal leven hebt. En het ene weegt niet op tegen het andere. Ik heb niets tegen korte trips en zoiets, maar...als dat maar geen weken aan een stuk is en maanden.”*

Soms spelen ook oncontroleerbare invloeden een rol zoals een zieke vader of een gehandicapte zus.

*“Daarna verhuisde ik terug naar Moskou, mijn vader werd ziek, dus ik wou dichterbij wonen. Want het is vanzelfsprekend dat je je ouders niet zomaar kunt verlaten. Financieel was het moeilijk natuurlijk want een lange tijd was ik de enige die geld verdiende.”*

*“Maar ook het feit dat ik een heel zwaar gehandicapte zus heb. Dat is raar, het is niet zo zeer mijn familie maar het is eigenlijk het voorgeval. Waarom, daardoor, hebben eigenlijk zowel mijn man als ik, want toen hij afgestudeerd was, kon hij ook naar het buitenland gaan, hebben wij altijd gezegd van we gaan in België blijven want we zitten daar met een zus die gehandicapt is. Dat is eigenlijk hetgeen wat de ganse carrière beïnvloed heeft.”*

Als conclusie van de planningsfase kunnen we stellen dat de planningsfase soms moeilijk te onderscheiden is van de overige twee fases en dan vooral bij de vrouwen. Ze zijn bijvoorbeeld minder bereid naar het buitenland te gaan omwille van hun gezin en familie. De mannen uit de steekproef konden wel naar het buitenland gaan omdat hun vrouw niet werkt of omdat hun vrouw bereid was haar loopbaan op te geven voor de loopbaan van de man. In deze gevallen komt dit omdat de man meer verdient dan de vrouw en de vrouw deeltijds werk overweegt omwille van de kinderen: de vrouw zal dus meer geneigd zijn om de man de carrière te “gunnen”. Omgekeerd kon dit in deze steekproef niet worden vastgesteld. Twee vrouwen met een bloeiende carrière en internationale mogelijkheden, gaan niet naar het buitenland omdat hun mannen ook een carrière hebben die enkel in België of in bepaalde landen mogelijk is.

#### 4.2.2 De exploratiefase

In de planningsfase werd gesproken over de drie belangrijkste opties voor de respondentgroep, namelijk de keuze om naar deeltijds werk over te schakelen, een nieuwe job of een job als expatriate. In deze paragraaf gaan we dieper in op de exploratiefase omtrent deze opties.

##### ***Deeltijds werk***

In een vorige paragraaf werd reeds vermeld dat enkele goede collega's vaak als vrienden worden beschouwd. Dit wordt hier nogmaals bevestigd in die zin dat veel vrouwen met hun collega's praten over de keuze om over te schakelen naar een



deeltijdse job. Volgende citaten van twee autochtone vrouwen worden hiervoor besproken:

*“Hier ook, wat meiden hier op kantoor die ook rond de dertig zijn, hebben vergelijkbare problemen naar mijn gevoel. Zo van ok, ik ben aan het twijfelen om kinderen te krijgen, zou ik dat wel doen, of zou ik het nooit doen, en heb ik dan dezelfde functie nog, en hoe gaat mijn baas reageren? Ga ik dan drie dagen werken, vijf dagen werken...en dat zijn dan problemen en zaken die je bespreekt met je collega's. En ik wil ook kinderen, dus nu kijk ik ook van ja, hoe ga ik dat dan doen...en op welke manier valt dat te combineren?”*

*“We hebben sinds twee jaar nu een “women in the workplace” programma (...), een paar hechte groepen van vrouwen en dus...het is toch wel soms nodig dat vrouwen spreken over iets, over een bepaald topic. Daar heb ik soms nood aan. Dus de laatste twee jaar zijn er wel een paar vrouwen waar ik een heel goed contact mee heb. Maandelijks gaan we eten met elkaar, en dan praat je heel open over bepaalde zaken.”*

Uit deze citaten blijkt duidelijk dat vrouwen behoefte hebben om deze zaken te bespreken met andere vrouwen in een gelijkaardige situatie. De stap naar een deeltijdse functie is een grote stap en dus is alle advies welkom. Het laatste citaat gaat over een initiatief van een bedrijf om vrouwen de kans te geven op een informele manier over het werk-gezin conflict te spreken. De theorie (Kossek & Ozeki, 1998) zegt dat vrouwen hier meer mee te maken hebben dan mannen, en enerzijds klopt dit wel. De reden hiervoor is dat vrouwen een grotere verantwoordelijkheid voelen voor de kinderen wat blijkt uit volgend citaat.

*“Dan heb je twee keuzes denk ik als vrouw, oftewel zeg je van ik zoek een andere job...of ik zoek een deeltijdse job. Maar dan is het nog zwaar want dan valt het toch wel op de vrouw om alles gecombineerd te krijgen, om te maken dat de brooddoos 's morgens in de boekentas geraakt, dat de kleren klaarliggen en dat ze ook gewassen en gestreken zijn. Ofwel doe je zoals ik nu doe en dat is extern hulp invoeren, babysit elke dag opnieuw, iemand die strijkt, iemand die kookt, iemand die kuist. Op die manier lukt dat wel, maar dat is een hele dure aangelegenheid.”*

Het werk-gezinsconflict komt hierbij weer aan bod. Daardoor hebben vrouwen het vaak moeilijk om een veeleisende voltijdse job met hun gezin te combineren. Vaak valt een voltijdse job wel te combineren met de opvang van de kinderen en moet een deeltijdse job dus niet te snel overwogen worden. Hier volgen een citaat van een autochtone vrouw over het werk - gezinsconflict.

*“Bij het begin van mijn carrière dacht ik, naïef als ik was, dat elk koppel met twee een carrière kan hebben. Maar dat kan in veel gevallen niet kan omdat er gewoon in vele gevallen niet zo een support is van de ene aan de andere En met support bedoel ik praktische support. Mijn man, die doet evenveel in het huishouden, eigenlijk meer, en ook voor kinderen zorgen en al, die doet eigenlijk meer dan ik.”*

Om dus als vrouw de zaken gecombineerd te krijgen is het belangrijk dat er hulp is. Uit het vorige citaat blijkt dat ook de partner een grote hulp kan zijn. Indien de vrouw een veeleisende functie heeft, is het noodzakelijk dat er ondersteuning is van de man. De vrouw uit volgend citaat getuigt hier ook over. Ze is ongetrouwd, en daardoor kan ze haar job op dat niveau blijven uitoefenen. Haar loopbaan heeft eerder een invloed op haar privé leven dan omgekeerd.

*“Mijn loopbaan heeft een invloed gehad op mijn privé leven, en minder omgekeerd. Want ik ben vrij koppig en dus ik doe waar dat ik zin in heb, dus dat heeft als gevolg dat ik geen gezin, geen kinderen heb. En dat was een heel bewuste keuze, want ik ben ervan overtuigd dat iemand in mijn positie, dat die bijna onmogelijk een huishouden kan hebben. Tenzij die een man heeft die voor alles opdraait.”*

Bij zes van de vierentwintig ondervraagden doen beide partners ongeveer evenveel in het huishouden en de kindercare. Op die manier kunnen beide partners een loopbaan uitbouwen. Zo een gelijke verdeling is mogelijk als beide partners flexibele uren hebben of veel thuis werken. Een andere oplossing is een soort rollensysteem, wat blijkt uit de volgende citaten.

*“Mijn man heeft het huishouden overgenomen bij wijze van spreke, in die periode, en dat heb ik ook voor mijn opleiding gedaan toen hij nog bezig was met de herscholingen, en dan hebben we gewoon de rollen omgedraaid en hij was meer bezig met huishoudelijke taken: boodschappen, als er met kinderen iets gedaan moet worden en ik was meer gericht op het werk en op de bijscholing.”*

*“Hij is nu bezig met de voorbereiding van zijn doctoraat. Eigenlijk hebben we gezegd van ok, ik sta stil dus nu kan hij terug beginnen. Vandaar dat het nu even druk is, want vanavond is hij ook niet thuis, Ik heb 15 jaar gehad dat ik kon doen wat ik wilde, en nu is het tijd voor hem. Voor mij is het zo een beetje duidelijk nu, nu is het aan hem, nu kan hij zijn ding doen.”*

De partner, externe hulp zoals een huishoudelijk hulp, en familie worden als de belangrijkste hulpmiddelen genoemd om werk en gezin te combineren in een tweeverdienergezin.

### ***Een nieuwe job***

In de ondernemingsfase vinden heel wat personen een nieuwe job via kennissen. Zelden gaan ze in op een vacature en via deze weg voor een nieuwe job solliciteren. De belangrijkste kanalen zijn ex-collega's en vrienden. Vooral de mannen, en dan vooral de autochtone mannen, zijn op die manier van job zijn veranderd. Een man die zijn netwerk van ex-collega's heeft aangesproken zegt het volgende:

*“Ik kende al een paar mensen die de overstap al gemaakt hadden, naar audit...en heb daar dan contact mee opgenomen, en die mensen hadden me dan gezegd: probeer eens, bel eens naar die persoon, bel eens naar die persoon...En zo is dat eigenlijk gekomen.”*

De man uit volgend citaat heeft zijn beroep gedaan op zijn vriendenkring:

*“Dat is voornamelijk contacten via het werk en de vriendenkring van mij bij het presidium. (...) Wij hebben ook een voetbalploeg die daar uit ontstaan is, zodat ik eigenlijk al die mensen terug zie. In dat opzicht is dat één groot netwerk, want dat zijn dan allemaal mensen die...bijna dezelfde studies gedaan hebben, en die verzeild geraakt zijn in andere functies, maar die eigenlijk wel allemaal interessante posities innemen in bedrijven.”*

Mannen gebruiken meer bewust hun netwerken om zulke informatie te vergaren. De mannen vertonen meer exploratiegedrag bij het zoeken naar een nieuwe job. De vrouwen waren hier veel minder mee bezig en zijn ook minder van job veranderd dan de mannen. Ook hier zijn er niet echt verschillen waargenomen tussen de allochtone en de autochtone werknemers.

Hier kan ook vermeld worden dat de ondervraagde niet-westerse vrouwelijke allochtonen minder van hun vrienden en collega's willen afhangen dan de autochtonen en westerse allochtonen. De reden hiervoor is dat ze vooroordelen willen vermijden. Ze vinden dat ze zichzelf harder moeten bewijzen omdat ze Turks zijn of Marokkaans. Ze vinden dat als je zelf, zonder de hulp van anderen op een bepaalde positie geraakt, dan kan niemand je iets verwijten. Volgend citaat van een allochtone vrouw maakt dit duidelijk.

*“Bij mij is werk werk, en familie is familie. Ik wil niet de gelegenheid geven aan iemand om te zeggen van ja maar zie je, ja dat is normaal dat die daar is, dat is haar zus hè. En wij als allochtonen, buitenlandse mensen, als ze iets negatief kunnen steken op u, dan zullen ze dat doen. (...) Als ik vrienden wil maken, dan*

*doe ik dat buiten het werk. Want vandaag gaat het goed maar morgen kunnen ze je een mes in de rug steken en wat dan?"*

### ***Naar het buitenland***

Om informatie te vergaren over buitenlandse jobopportunities, worden ook meestal vrienden, collega's en oude collega's aangesproken die de reeds de stap hebben gezet.

*"I knew a person there, I knew John, I knew him because I was working with him before, on some projects. And he knew my desire to go abroad. And he told me, there is a position, apply for it. I also knew some other people in Belgium, but especially John."*

*"Ik heb een aantal vrienden die collega's zijn, die uit het buitenland komen en die daar ook zaten. Ik ken ook mensen die naar het buitenland zijn gegaan...dus eigenlijk hadden we toch een aantal referentiepunten. (...) En op een bepaald moment dan ben ik met mijn vrouw bij hem thuis geweest om een aantal vragen te stellen, om te zien van ja, hoe moeten we daar aan denken, hoe doen we dat en dat en dat..."*

Zowel de autochtone als de allochtone mannen gebruiken deze informatiekanalen. Over de vrouwen kan geen uitspraak gedaan worden omdat er hiervoor te weinig informatie beschikbaar was van uit de interviews.

Als conclusie voor de exploratiefase kunnen we ten eerste opmerken dat de mannen in de steekproef, en dan vooral de autochtone mannen, meer bezig zijn met het aanspreken van hun netwerken dan de vrouwen. Wat betreft de kanalen, wordt meestal informatie vergaard via vrienden en collega's. De partner en ouders komen minder in aanmerking omdat ze vaak niet op de hoogte zijn van de jobinhoud en de verschillende mogelijkheden.

#### **4.2.3 De beslissingsfase**

Na de planningsfase, waarin een nieuwe stap wordt overwogen, en de exploratiefase, waarin informatie over die stap wordt vergaard, volgt de beslissingsfase. Dit is de fase waarin de uiteindelijke beslissing wordt gemaakt.

Bij de **mannen** gebeuren loopbaanbeslissingen meestal zelfstandig, volgende citaten tonen dit aan.

*“Ik denk dat ik die beslissingen tamelijk zelfstendig neem. Ik informeer mij wel wat voor een bedrijf het is, maar ik beslis dat gewoon allemaal alleen.”*

*“Nee niet echt, de beslissing heb ik zelf gedaan. Dat is een beslissing waarbij je gewoon de nodige informatie haalt en waarbij je daarmee je eigen overtuigt. En als je dan zegt van ok, ik denk dat het gaat, dan moet je dat doen.”*

Deze citaten zijn van twee autochtone mannen. De meeste mannen bespreken de zaken natuurlijk wel met hun partner of familie. Maar het feit dat de mannen in deze steekproef meestal een vrouw hebben die deeltijds werkt, heeft zo een beslissing niet echt een invloed op haar loopbaan van de partner en worden er minder gauw beslissingen afgeblazen omwille van de partner. Wat betreft het verschil tussen allochtone en autochtone mannen, blijkt uit de interviews dat slechts één allochtone man vindt dat zijn vrouw een belangrijke invloed uitoefent op zijn loopbaan zelf, qua steun en aanmoediging. De andere allochtone mannen bespreken de zaken wel met hun partner en vragen wel advies, maar ze ondervinden niet echt een invloed op de beslissing. Ook de invloed van andere personen is vaak niet terug te vinden bij de allochtone mannen wat blijkt uit volgend citaat:

*“I don’t think that there was any influence, I am quite ambitious, with myself. I mean...I expect quite a lot out of myself. I have...for me, professional satisfaction is...is important, it is an important thing for me to move. And I don’t get professional satisfaction by maintaining in something, I want a new challenge, euh...I would not say that there are people which has influenced my career, no. I can’t say that, it is much more myself.”*

Deze Zweedse man zegt duidelijk dat er geen personen zijn die bepaalde beslissingen in zijn loopbaan hebben beïnvloed. Hij vindt dat hij zelf ambitieus genoeg is om zijn loopbaan te bepalen.

Een Marokkaanse en een Turkse, menen “te leven voor hun werk”, en zouden alles doen voor hun job. De Marokkaanse man zegt hierover:

*“Ik kan beslissen vandaag op morgen zonder dat iemand...mijn familie, mijn broers, mijn zussen, mijn moeder...die hebben geen invloed. Die zeggen tegen mij doe wat jij wilt he. Want ik ben afgestudeerd, ik ben naar mijn moeder gegaan, ik zeg ik ga trouwen met Elke, mijn ex vrouw,...want die is al paar keer naar Marokko geweest...als je problemen hebt, doe wat je wilt he, maar invloed op mij, dat doet niemand, ik beslis. Zelfs mijn huidige vriendin...ik beslis, als ik wil veranderen van job, als ik naar ander land wil gaan, dan doe ik het gewoon. Als jij mij volgen, dat weet ik niet, maar...het is een euh...mijn beslissingen eigenlijk, daar heeft niemand invloed op.”*

Ze hebben wel beide een veeleisende job met veel verantwoordelijkheden, dus dit verklaart misschien deels hun houding. Verder geven deze citaten een andere mogelijke verklaring. Het eerste citaat is van de Marokkaanse man uit het vorige voorbeeld. Het tweede citaat is van een Marokkaanse vrouw.

*“De Belgische vrouw die wilt meer tijd hebben voor haar en de kinderen, de man moet meer tijd hebben voor de vrouw. De Marokkaanse vrouw is sneller tevreden dan de Belgische vrouw. En de Belgische vrouw wilt veel geld, en de man moet niet lang blijven werken. De Marokkaanse vrouw is met minder tevreden, genoeg geld is goed, en de man moet niet altijd thuis zijn...”*

*“Als ik niet gescheiden was, euhm...ik denk dat dan...dan was ik geweest was als iedereen...gewoon getrouwd...sociale uitkering en op kinderen gelet...ik weet het niet.”*

De Marokkaanse man heeft zowel een Belgische vrouw als een Marokkaanse vrouw gehad. Hij praat hier over het verschil tussen beide. Het lijkt er dus op dat het in Marokko de gewoonte is dat Marokkaanse mannen veel werken, het is niet erg dat de man niet altijd thuis is. Het tweede citaat is van een Marokkaanse vrouw. Ze vindt het vanzelfsprekend dat je als getrouwde vrouw op de kinderen let. Volgend citaat is van de Turkse man. Hij vertrok naar het buitenland voor zijn werk en verbrak daardoor de relatie met zijn huidige vrouw.

*“Mijn baas vroeg me: kun je morgen naar Polen? Ik zeg: Dat kan problemen geven, want mijn vriendin is heel jaloers. Dat is ongelooflijk. Ik mocht nooit alleen gaan winkelen want aan de kassa zit meestal een vrouw. Heel veel problemen, heel jaloers. Dus ik zei tegen haar dat ik naar Polen moest. Neen zei ze, je mag niet naar Polen...maar ik moest gaan, het was belangrijk voor mijn toekomst. Dus ze zei me als jij naar Polen gaat, dan is het gedaan. Ik zeg wablief? Ik bel naar X, ik zeg ok, je mag ticketje bestellen, ik vertrek morgen naar Polen.”*

Uit dit citaat blijkt dat ook de Turkse man veel waarde hecht aan zijn werk. Hij verbrak zijn relatie om naar Polen te gaan. De reis was een belangrijk voor zijn job en dus een belangrijke stap in zijn loopbaan. Bij de allochtone mannen, en dan vooral bij de niet-westerse, is het dus eerder het werk dat een invloed uitoefent op het privé leven en niet zozeer omgekeerd.

Allochtone **vrouwen** ondervinden, net zoals de autochtone vrouwen, wel vaak een grote invloed vanuit hun privé leven. Volgende citaten zijn voorbeelden van mobiliteitsbeslissingen waarin de grote invloed van de partner blijkt.

*“Het laatste jaar dat ik in Luxemburg was had ik een Belgische vriend en eigenlijk doordat hij burgerlijk ingenieur is kon hij weinig in Luxemburg doen. En op een gegeven moment heb ik moeten kiezen om naar België terug te gaan en met mijn vriend verder te doen of om in Luxemburg te blijven. Dat is dus de reden dat ik terug ben gekeerd naar België, eigenlijk puur privé, absoluut niet professioneel want was hij een economist geweest ofzo, dan denk ik wel dat ik daar nog was geweest.”*

*“Ik heb toen voor mijn ex gekozen. Hij had toen een goede baan, dus ik heb mijn eigen carrière een beetje opgezegd. Maar in Brussel had ik in een goed bedrijf kunnen gaan werken. (...) Dus ja, daar heb ik eigenlijk voor mijn ex-vriend gekozen...Als ik hem niet had ontmoet was ik wel in Brussel gebleven en was ik niet terug hierheen teruggekomen.”*

Deze twee vrouwen (respectievelijk een autochtone en een allochtone vrouw) hebben hun loopbaan in een bepaalde richting gestuurd. De eerste heeft beslist om haar loopbaan in België verder te zetten, de tweede had een betere job kunnen hebben in een andere stad, maar omwille van hun partner besloten ze toch te verhuizen.

Samenvattend kunnen we stellen dat vrouwen de verschillende mogelijkheden ook meer met vrienden, collega's, de partner of familie bespreken en zich in hun beslissing veel meer laten leiden door dit advies dan mannen. Mannen vergaren wel voldoende informatie in de exploratiefase over de stap, maar bespreken niet echt met anderen of ze het nu zullen doen of niet, ze maken de beslissing zelfstandiger. Volgende citaten tonen dit aan, zijn typerend voor de wijze waarop dit proces verloopt.

*“Toen men mij dat voorstelde, van wil je dan de leiding geven van die ploeg, heb ik dan inderdaad eerst dus dat met mijn vrouw doorgenomen. Maar mijn vrouw heeft al die jaren, en wat zeg ik, 33 jaar, gezegd van al wat dat je doet, dat vind ik goed. Dus doe alles maar voor jouw carrière. Dus met andere woorden, die beslissing heb ik eigenlijk altijd alleen moeten nemen.”*

*“Certainly, on every big step I have to take, she has an influence on that, I do discuss it with her...for example when I want to move from one country to another. We discuss also...what are the career opportunities, not only for me but also for her, and then we see for my son, where he could go to an English school.”*

Deze citaten kunnen worden vergeleken met volgend citaat van een autochtone vrouw:

*“Mijn echtgenoot vandaag heeft een ongelooflijke invloed gehad want zonder hem, denk ik niet dat ik ooit de stap van de consultancy naar de bedrijfswereld had gezet. Hij kende niets anders dan de bedrijfswereld en ik zat altijd met die*

*banken en die diensten bezig, en hij altijd tegen mij van ja ge kent de echte wereld niet. Dus die heeft zeker een invloed gehad.”*^

De vrouw uit dit citaat heeft haar loopbaan een andere wending gegeven op advies van haar man. Een ander voorbeeld is volgend citaat:

*“Als mijn vriendin daar soms over nadent, ben ik de eerste om te zeggen dat ze dat niet mag doen. Dat is zo een beetje de ervaring van wat ik hoor van ouders en andere vrienden, als je daar toch voor kiest, dan krijg je er spijt van. Je hebt daar vijf of zes jaar voor gestudeerd, voor iets wat je graag doet, mag je dat niet te snel opgeven.”*

Deze vrouw overweegt een deeltijdse job maar haar man beïnvloedt haar om dit niet te doen. Ook de familie is een belangrijke bron van advies bij het maken van een beslissing. Deze invloed blijkt wel enkel bij de autochtone vrouwen. Volgend citaat geeft een voorbeeld.

*“Absoluut! Ze kunnen dat natuurlijk minder goed begrijpen, want ja ze zitten in een ander gebied, ze zitten in de medische wereld Maar ja, als ik raad nodig heb ga ik wel naar mijn zussen en mijn broer. En mijn moeder eigenlijk ook, mijn vader is overleden dus daar heb ik spijtig genoeg niet teveel aan kunnen vragen.”*

De autochtone vrouwen vinden dat hun familie (ouders, broers en zussen) ook een invloed uitoefenen. Dit is hoofdzakelijk onder de vorm van advies en steun. De allochtone vrouwen uit het onderzoek ondervinden niet echt een invloed van hun familie, dit komt voornamelijk omdat hun familie niet mee naar België is gekomen. Ze bespreken dus meer zaken met hun partner bij gebrek aan familie in België. Onderstaande citaat geeft het voorbeeld weer van een Bosnische vrouw.

*“Ja, ik bespreek dat met mijn man, thuis zeker. Ik heb verder geen familie, wij zijn enige familie, dus wij bespreken zeker thuis volgende stappen wat gaan we doen.”*

Wat betreft de vrouwen uit de steekproef, kan dus gesteld worden dat ze zich meer laten leiden door advies van hun partner, familie en vrienden, maar dat ze de beslissing uiteindelijk wel zelf nemen. Vrouwen laten zich ook sterk beïnvloeden door hun kinderen. Om dit aan te tonen worden volgende citaten besproken.

*“En ja, dat is wel, moet ik eerlijk zeggen een heel bewuste keuze van mijzelf geweest. Want Senior Manager, dat is voorlopig het eindniveau. Had ik die kinderen niet gehad zou ik verder zijn gegaan. Senior Manager leek mij een niveau dat nog haalbaar was in combinatie met kinderen.”*



*“Er is mij een voorstel gedaan om een ruimere functie op te nemen en ik heb dat geweigerd omdat ik denk dat dat de doodsteek zou zijn in de huidige omstandigheden. Ik denk dat dan de risico’s groot zijn dat het op het thuisfront gaat mislopen op termijn. Want nog meer tandjes bijzetten dan dat ik nu al doe, dat zou wel eens kunnen ontsporen, dus dat kan ik echt niet maken.”*

Dit brengt ons terug naar het reeds eerder besproken tijdsconflict en het werk-gezin conflict. De vrouwen uit bovenstaande citaten hebben een verdere promotie geweigerd omwille van hun gezin. Ze willen niet meer promoveren naar een hogere functie, zodat ze meer tijd hebben voor de kinderen en het huishouden. Bij deze vrouwen is er dus duidelijk een invloed van het gezin op het loopbaanontwikkeling. Er wordt ook ondersteuning geboden van familie, en dan vooral van grootouders die helpen in het huishouden, wat blijkt uit volgende citaten:

*“Mijn ex schoonmoeder komt twee keer per week poetsen, mijn moeder komt af en toe eten brengen...ja, een luxe leventje.”*

*“Mijn schoonouders die wonen niet zo ver van ons en die hebben gezegd als je een kindje hebt willen wij wel alles doen om dat allemaal mooi in elkaar te doen passen, als ik nu...nu wat langer moet blijven dan bel ik en...dan komt het allemaal in orde, omdat ze er ook zijn. Want anders denk ik wel dat ik wat moeilijkheden zou hebben met dat te combineren.”*

Bij zes personen nemen de ouders en de grootouders een groot deel van het huishouden voor hun rekening. Ze helpen met de strijk, met het koken en met de kinderopvang. Dit zijn zes vrouwen, waaronder vier allochtone vrouwen. Vijf personen uit het onderzoek krijgen huishoudelijke hulp of doen beroep op een babysit. Dit zijn vier autochtone vrouwen en één autochtone man. Bij het bekijken van deze resultaten lijkt het er op dat allochtone vrouwen de opvang van hun kinderen minder snel overlaten aan een externe babysit. Volgende citaten van twee allochtone vrouwen geven hier een voorbeeld van.

*“Want een kind en werk...Nu werk ik vier dagen per week. Want om alles te combineren, is meer werken echt niet te doen.”*

*“Dus als je een kind hebt kun je die moeilijk om half vijf al wakker maken, dus die sliep dan bij mijn schoonouders. Na het werk brachten ze haar of kwam ik haar halen, ’s avonds deden we haar weer weg dus...dat was echt wel ondoenbaar. Dat was dan ook de reden dat ik vier vijfde heb aangevraagd, dus na de geboorte heb ik vier vijfde aangevraagd.”*

*“Dus vonden wij dat het wel...goed dat ze, zeg maar als moeder de kinderen opvoedde. Dat vinden we wel belangrijk dat je als moeder daar een grote rol in speelt. Dat vinden wij ook. De kinderen naar zo een peuterschool of een crèche doen, dat vonden wij geen goed idee.”*

De meeste allochtone vrouwen uit het onderzoek namen de beslissing om deeltijds te werken omwille van hun kinderen of zouden dit doen indien ze een kindje zouden hebben. Het laatste citaat is van een Marokkaanse man. Zijn vrouw heeft loopbaanonderbreking omdat het koppel niet wil dat hun kindje naar een crèche moet. De autochtone vrouwen uit de steekproef met een carrière, pogen het zodanig te organiseren dat huishouden en de kinderopvang verdeeld worden tussen zichzelf, hun partner een huishoudelijke hulp, strijkvrouw, of babysit.

Wat betreft de ondervraagde mannen, blijkt uit volgende citaten dat vooral de niet-westerse allochtone mannen te kampen hebben met het tijdsconflict. Twee allochtone mannen geven aan:

*“Altijd veel werken en weinig tijd hebben voor de familie, dat is de versie van mijn ex-vrouw. Het grootste nadeel was dat mijn vrouw gewoon met haar auto naar mijn werk reed en zei dat ik naar huis moest komen. Ik had daarover dus veel problemen met haar. En mijn bazin, dat was een vriendin van haar, die zei dat het haar fout niet was dat ik bleef, maar dat ik wilde blijven. Daar was altijd discussie over. Waarom moet je laat werken, vroeg ze. Ik zei dat ik mijn werk graag doe, tot het einde. Maar dat was een probleem voor haar, want ik moest op tijd thuis zijn en dat was de reden waarom we gescheiden zijn.”*

*“Ik leef voor mijn werk. Ik weet niet dat goed of slecht is, voor sommigen slecht voor mijn baas is dat goed, maar ik leef voor mijn werk, dat is ongelofelijk, ik doe mijn werk graag.”*

Ze leven als het ware voor hun werk en hebben daardoor lange werkdagen. Ze vinden sneller dan een autochtone man dat hun werk op de eerste plaats staat.

Volgende citaten zijn van enkele allochtone vrouwen, waaruit blijkt dat ook zij veel tijd steken in hun werk.

*“Ik ben niet veel thuis, ’s morgens vroeg ben ik al weg. En vroeger was ik pas om acht of negen uur thuis, zeker. Daardoor is mijn huwelijk misschien op de klippen gelopen”*

*“Ja...ik had geen privé leven...al die jaren. Ik werkte overdag, ’s avonds moest ik studeren...Zo had ik geen tijd meer over voor mijn privé leven. En dat was wel moeilijk want in farmacie werken we vanaf negen uur ’s morgens tot acht uur ’s avonds. Iedereen blijft dus jij blijft. Niemand betaalt je extra geld. Je moest*

*zoveel werken anders verlies je je job. Het is gemakkelijk. We vinden makkelijk andere werk...maar je moet werken anders heb je geen werk meer.”*

Ze steken veel tijd in hun werk zodat dat hun werk een grote invloed uitoefent op hun privé leven, en in mindere mate omgekeerd.

#### **4.3 De onderhoudsfase en de afbouwfase (45 - ...)**

De laatste fase die besproken wordt is de onderhoudsfase en de afbouwfase. Zes respondenten bevinden zich in deze fase. Uit de resultaten blijkt wel dat er op vijfenveertigjarige leeftijd nog wel steeds nieuwe kansen en uitdagingen worden opgezocht op het werk, en dan vooral door de allochtone mannen. Zij veronderstellen dat ze tot hun 65<sup>ste</sup> blijven werken en denken nog lang niet aan afbouwen, wat blijkt uit volgende citaten van twee allochtone mannen.

*“So twenty years I have been in IT, but I still have twenty years of working to do. So I am in the period to decide, should I stay in IT or maybe I have to shift and to go to another area? Which will be for me...an opportunity to learn new things than, to deliver the job with the knowledge and competences of this area. So it is very important right now to gather some information, what do I see, what are the options?”*

*“There could be different options, but I will not stay in this position till I retire, because I want to have new challenges. I don't want to go to something that is more relaxed, I like more to progress, to have new challenge.”*

De autochtone mannen daarentegen die zich in deze leeftijdscategorie bevinden, willen toch wel wat afbouwen naarmate ze de vijftig naderen. Zo zeggen twee autochtone mannen...

*“Want lange uren, wat in het weekend werken...als je dat dan uitrekent, is het langer dat je hebt gewerkt dan dat misschien andere mensen hebben gewerkt. En dan zeg je ja goed, ik wil dan toch wel is wat meer tijd voor mijn privé-leven, voor wat andere dingen te doen... Leren golven, dat zou ik ook graag is willen doen...ik heb zoiets van een boek schrijven zou ik ook ooit eens willen doen...maar die dingen die heb ik nu eigenlijk naar de achtergrond verschoven en daar zou ik dan toch aan moeten beginnen als ik in de vijftig nog zit denk ik.”*

*“Ja dat kan...op termijn, voor de kinderen...Als dat past bij de functie natuurlijk. Als je mensen moet aansturen en je bent er maar vier vijfde van de tijd, dan gaat het niet. Maar dat hangt af van de functie. Maar goed ja, voor mij denk ik dat ik stilletjes aan ga afbouwen, en niet op het ritme ga blijven dat ik nu bezig ben. Om zo wat meer bij mijn familie te zijn en wat te gaan profiteren van het leven.”*

Ze willen meer tijd voor hun privé leven of meer tijd in andere dingen steken. Ze willen daarom geen stap terug zetten, maar ook geen nieuwe veeleisende functie aannemen, wat blijkt uit de voorgaande citaten.

Bij de vrouwen zijn de verschillen kleiner, zowel allochtone vrouwen en autochtone vrouwen willen graag afbouwen als ze achteraan de veertig zijn of zelfs vroeger, en dit omwille van hun kinderen. Volgende citaten geven de opinie weer van enkele vrouwen. Ze hebben een job op management niveau en beseffen dat ze daardoor vaak weinig tijd hebben voor hun kinderen. Ze werken tot ze een bepaalde positie bereikt hebben en willen dan op dat niveau blijven.

*“Ik denk heel bewust dat ik nog altijd op een middel management niveau ga blijven en ik heb ook al heel bewust de boot afgehouden tot dat mijn kinderen groter zijn. Dan ga ik het opnieuw bekijken. Nu heb ik als vrouw wel spijt van bepaalde momenten in de zin dat ik bijvoorbeeld nooit zelf mijn kinderen ben gaan ophalen in de crèche. Ik heb al bepaalde dingen gemist en ik ga het niet helemaal aan mij laten voorbij gaan. Dus ik wil zeker niet hoger gaan dan dat ik nu zit, verder wil ik absoluut niet gaan.”*

*“Ik denk dat je toch tot je veertigste wel aan je loopbaan kunt werken, aan loopbaanontwikkeling doen, grotere stappen zetten. Kleinere stappen kun je altijd nog tot je vijftigste, vijfenvijftigste doen. Maar als je toch wat grotere stappen wil nemen, dat moet je dat toch voor je veertigste doen”.*

Uit de resultaten blijkt dat de allochtone mannen bereid zijn het langst te werken, en dit is waarschijnlijk te wijten aan hun culturele achtergrond. Hierover is geen empirisch bewijs, maar voorgaande citaten wezen er reeds op dat de allochtone mannen hun werk erg belangrijk vinden en dat ze het graag doen. Samenvattend kan gezegd worden dat de meeste mannelijke respondenten meer geneigd zijn langer te werken dan de vrouwelijke respondenten.

#### **4.4 Probleem van het ondergewaardeerde diploma**

Zoals reeds eerder vermeld ondervinden veel allochtonen, en dan vooral de allochtone mannen, problemen bij het zoeken naar een job omwille van hun afkomst. Ze hebben te kampen met discriminatie zodat ze moeilijker aan een job geraken. Een gelijkaardig probleem waar allochtone personen mee te kampen hebben in de exploratiefase is het probleem van het ondergewaardeerde diploma. Aangezien deze materie niet echt in de vraagstelling van dit eindwerk past, namelijk de invloed van het gezin en het informele

netwerk op de loopbaan van het individu, wordt dit probleem aangekaart in een aparte paragraaf. Graag zou ik dit probleem toch willen vermelden aangezien dit een grote impact heeft op de loopbaanontwikkeling.

Bij het afleggen van de interviews getuigt een Bosnische vrouw dat haar Bosnische diploma als waardeloos wordt bestempeld wat blijkt uit volgend citaat.

*“Ik wist ook dat mijn diploma nooit op hetzelfde niveau gewaardeerd zou worden in Nederland. Dus als ik was gaan werken, had ik in de productie moeten beginnen. We merken wel dat de meeste mensen die afkomstig zijn van mijn thuisland een hoger diploma hebben en toch gewoon als productiemedewerker beginnen. De reden hiervoor is dat ze bij hun aankomst hier een huis hebben gekocht en wat leningen hebben afgesloten en dat was iedere keer één of andere beperking om te stoppen met te werken en te investeren in een omscholing”.*

Zij koos er dus voor om niet onmiddellijk aan het werk te gaan, maar zich eerst te laten omscholen zodat haar diploma hier gewaardeerd zou worden. Hierdoor mist ze natuurlijk bepaalde loopbaankansen. Als ze deze omscholing niet diende te maken, was ze op een hoger niveau geraakt. Uit het citaat blijkt ook dat veel allochtone vrouwen die in Nederland of België komen werken, onmiddellijk kiezen voor een laaggeschoolde job in de productie. Ze hebben geld nodig en kunnen dus niet investeren in een omscholing of hogere opleiding in het land van migratie.

Een gelijkaardige vaststelling doen we bij een Marokkaanse man die voor industrieel ingenieur heeft gestudeerd.

*“En ik zat 1 jaar zonder werk, dus ik was overal aan het zoeken, en toch vond ik maar geen werk. Ik heb wel enkele kleine jobs gedaan na mijn studies. Na 1 jaar was ik het beu. Dan ben ik terug gaan studeren, in Luik, aan dezelfde universiteit. Een universitair college. En ik heb daar een licentiaat in veiligheid en hygiëne gedaan. (...) Daarna ben ik via de vriendin van mijn vrouw, die had een bedrijf in groenten en fruit, begonnen te werken... als arbeider eigenlijk in begin, en daarna heb ik gewoon als bediende wat geholpen met de productie en de boekhouding.”*

Uit dit citaat kan worden vastgesteld dat hij een jaar actief werk heeft gezocht en daarna nog een extra opleiding heeft afgerond aan de universiteit en toch is hij begonnen als productiemedewerker. Niet tegenstaande de vele maatregelen die er getroffen worden, hebben allochtone mannen en vrouwen vaak te kampen met vooroordelen bij het betreden van de arbeidsmarkt of moeten er bijkomende drempels overwonnen worden. Dit is dus een interessante materie die verder niet aan bod kwam in dit eindwerk.

## Algemeen besluit

De dag van vandaag kan niet worden ontkend dat de loopbaan en het privé leven met elkaar verweven zijn. Het geciteerde onderzoek in de literatuurstudie geeft reeds aan dat de loopbaan moet worden beschouwd in relatie tot haar dynamische context, steeds in interactie met haar omgeving. In deze eindverhandeling wordt dieper ingegaan op deze omgeving en wordt onderzocht wat nu juist de invloed is van de context van het individu op de loopbaanontwikkeling. Met de context van het individu worden de relaties van het individu bedoeld uit het privé leven: het gezin, de familie en het informele netwerk, namelijk vrienden en kennissen. De invloed van het formele netwerk van het individu, het netwerk dat gevormd wordt op het werk, wordt hier niet onderzocht. Uit de gevoerde interviews blijkt dat deze invloed sterk aanwezig is, daarom vormt dit wel een interessante materie om verder te onderzoeken.

Een eerste vaststelling bij het schrijven van deze eindverhandeling is dat iedereen uniek is en dat iedereen de input van zijn of haar gezin, ouders, familie en vrienden op een andere manier ervaart. Er zijn verschillen maar ook gelijkenissen tussen mannen en vrouwen, allochtonen en autochtonen, die interessant zijn om nader te bekijken.

Bijna alle respondenten ondervinden een grote invloed van hun ouders bij de start van hun loopbaan. Deze invloed treedt de eerste keer op bij het zetten van de stap naar hogere studies. Ouders stimuleren hun kinderen voornamelijk om een goede toekomst op te bouwen en om eventueel voor een hogere studie te kiezen. Bij de allochtone vrouwen blijkt deze invloed kleiner te zijn. De allochtone vrouwen vertonen ook minder exploratiegedrag bij de keuze van een opleiding en eerste job. Dit zou kunnen verklaard worden door verschillen in cultuur, namelijk dat niet-westerse vrouwen sneller thuisblijven om voor de kinderen te zorgen, omdat dit in hun cultuur de gewoonte is. Hierdoor worden ze dus ook minder gestimuleerd van thuis uit om verder te studeren of om te gaan werken. Daarnaast is er de vaststelling dat allochtone mannen, en dan vooral de niet-westerse allochtone mannen nauwelijks een invloed van hun privé-leven op hun loopbaan ervaren, maar eerder een omgekeerde invloed. Ze leven voor hun werk en hebben hierdoor sneller te maken met het tijdsconflict dan de autochtone mannen. Ook dit is volgens mij interessante materie om verder te onderzoeken.

Het vinden van een job gebeurt meestal via kennissen, familie of ex-collega's. Goede collega's werden in dit onderzoek als deel van het informeel netwerk beschouwd omdat velen dit zo ervoeren. Vooral allochtone werknemers ervaren collega's vaak ook als vrienden. Uit het onderzoek blijkt dat vooral mannen bezig zijn met netwerken en dus sneller hun relaties aanspreken bij het vinden van een nieuwe job.

Het grootste verschil tussen mannen en vrouwen is dat vrouwen sneller te kampen hebben met het werk-gezinsconflict dan mannen, dit is het conflict dat optreedt als men problemen krijgt om het werk op een optimale manier te combineren met het huishouden en het gezin. Dit komt omdat vrouwen het huishouden meestal op zich nemen en ze hun werkrol tegelijkertijd moeten uitvoeren met hun rol als voltijdse moeder. Ze zijn daarom vaak geneigd deeltijds te gaan werken, ook al beseffen ze dat ze daardoor hun loopbaan hypothekeren. Het is namelijk zeer moeilijk om na een deeltijdse functie weer over te schakelen naar een voltijdse job die zich situeert op het zelfde niveau als voordien. Spijtig genoeg is de keuze om deeltijds te gaan werken of om helemaal te stoppen met werken te vaak een automatische keuze. Vooral de allochtone vrouwen kiezen snel voor een deeltijdse job terwijl moeder zijn wel valt te combineren met een voltijdse job. Hier is wel een voorwaarde aan verbonden, er is een grote flexibiliteit op het werk nodig en ook de partner moet een tandje bijsteken. Enkele vrouwen met een managementfunctie hebben hierover getuigd. Ook dit is interessante materie om dieper op in te gaan, namelijk hoe een voltijdse job op managementniveau kan gecombineerd worden met voltijds moederschap.

Een ander groot verschil tussen mannen en vrouwen is dat vrouwen zich meer laten leiden door advies van derden dan mannen. Ze hebben ook meer nood aan dit advies, net zoals ze ook meer nood hebben aan het advies van vrouwen die geconfronteerd worden met gelijkaardige problemen, zoals het werk-gezinsconflict. Ze passen ook vaker de eigen loopbaan aan de loopbaan van hun partner aan, wat blijkt uit de interviews. Een voorbeeld hiervan is dat vrouwen vaak stoppen met werken om met hun man mee te gaan naar het buitenland omdat deze daar een jobaanbieding gekregen heeft. Maar opmerkelijk ook is dat ze zelf sneller dan de mannen een buitenlandse opdracht zouden weigeren omwille van hun gezin. Hiermee wordt niet geïnsinueerd dat mannen geen rekening houden met hun gezin. Ze ervaren, net zoals de vrouwen het gezin als een grote steun en motivatie, maar laten hun er minder door beïnvloeden bij het maken van beslissingen.

Zoals elk onderzoek is ook dit onderzoek niet perfect en zijn er enkele beperkingen. Eerst en vooral werd gebruik gemaakt van een niet-toevallige steekproef, waardoor de gehele populatie dus niet vertegenwoordigd wordt. De meeste allochtone respondenten bijvoorbeeld hebben allemaal een goede job en een hoge sociale status, zodat een grote groep van laaggeschoolde allochtonen niet wordt bereikt. Dit heeft wel als voordeel dat de autochtone en allochtone respondenten makkelijker met elkaar vergeleken kunnen worden omdat ze een gelijkaardige sociale status bezitten. Een ander nadeel van een niet-toevallige steekproef is dat bepaalde interessante groepen hierdoor onderbelicht blijven, bijvoorbeeld vrouwen die thuisblijven om voor de kinderen te zorgen.

Ten tweede verschillen de geïnterviewde personen erg van elkaar, zodat het moeilijk is om conclusies te trekken uit bepaalde vergelijkingen. Bijvoorbeeld de ervaringen van een momenteel 30 jarige man omtrent zijn eerste job kunnen erg verschillen van de manier waarop een 52 jarige man dit toen heeft ervaren omdat de maatschappij op die twintig jaar sterk veranderd is. Met deze 'generatiekloof' werd in het onderzoek geen rekening gehouden. Ten derde zijn enkele van de vragen die gesteld werden erg persoonlijk zodat misschien niet alles naar waarheid verteld werd en bepaalde zaken niet aan de oppervlakte komen. En ten vierde tenslotte is kwantitatief onderzoek nodig ter aanvulling van de resultaten. Op die manier kunnen bepaalde resultaten van het onderzoek worden veralgemeend naar de gehele populatie.

Niet tegenstaande deze beperkingen vormt het onderzoek wel een aanvulling van de huidige stand van zaken van een contextueel perspectief op loopbaanontwikkeling. Enerzijds wordt aandacht geschonken aan de verschillen in loopbaanpatronen van mannen en vrouwen. Vele van deze verschillen kunnen namelijk verklaard worden door de invloed van het gezin en de familie van het individu. Ten tweede houdt dit onderzoek rekening met de diversiteit op de arbeidsmarkt. Er worden verbanden gelegd tussen de allochtone werknemer en zijn gezin, familie en vrienden. Vroeger onderzoek naar deze verbanden is eerder beperkt en een uitbreiding ervan is dus zinvol.

Tenslotte hoop ik dat de lezer genoten heeft van dit werk en dat het ook voor hem een boeiende en leerrijke ervaring was.



## **Bijlage 1 : Checklist**

- Inleiden van interview
- Uitleggen algemene doelstelling onderzoek
- Toelichten anonimiteit informatie
- Toestemming vragen om gesprek op band op te nemen

### **1. Inleidend**

In dit inleidend deel is het de bedoeling dat de situatie van de persoon wordt geschetst. Volgende vragen moeten een beeld geven van de huidige privé situatie van de persoon. Is hij getrouwd, heeft hij kinderen, hoe oud is hij/zij,...

**Voor ik u een aantal vragen over uw loopbaan voorleg, zou ik eerst graag wat achtergrondinformatie over u hebben, zodat ik me een beeld van u kan vormen. Deze informatie staat niet centraal binnen dit interview, maar ik heb ze nodig om mijn onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden. Ik garandeer u dat ze anoniem zullen worden verwerkt in mijn onderzoek, dit geldt voor alle informatie die u mij tijdens dit interview geeft.**

- **Hoe oud bent u?**
- **Heeft u gestudeerd? Wat heeft u gestudeerd?**
- **Kunt u kort uw privé situatie even schetsen? (getrouwd, kinderen, ...)**
- **Van waar is uw familie afkomstig? (voor allochtone werknemers)**  
→ Nadien eventueel verder vragen of de persoon zelf in België geboren is, of hij of zij de Belgische nationaliteit heeft.

### **2. Overzicht van de loopbaan**

In dit deel is het de bedoeling de loopbaan van de werknemer te schetsen. Wanneer is hij of zij beginnen werken, een eventuele job verandering, wanneer heeft de werknemer promotie gemaakt, is er een eventuele overschakeling naar een parttime job geweest,...

**Nu zou ik graag wat meer willen weten over uw loopbaan. Ik ben geïnteresseerd in de verschillende stappen die u heeft gezet, waarom u deze heeft gezet en wie daarin een rol heeft gespeeld, meer specifiek wat de invloed van u privé leven was/is op deze stappen. Daarom zou ik willen starten met de vraag:**

- **Kunt u de belangrijkste stappen in uw loopbaan schetsen?**

De geïnterviewde doet zijn verhaal en af en toe vragen ter verduidelijking. Op die manier moet duidelijk worden waarom die stappen genomen werden, wie er een invloed had op deze stappen en wat de link met het privé leven was tijdens deze stappen. Ook moet duidelijk worden welke personen een rol speelden in de exploratiefase, in de planningfase en in de beslissingsfase van elke stap.

- **Waarom heeft u die stap gezet?**
- **Wie heeft daarin een rol gespeeld?**
- **Welke rol heeft X daarin gespeeld?**
- **Wat is de invloed van uw privé-leven (personen, situaties) geweest?**

Als persoon niet spontaan hierover begint te vertellen, enkele uitnodigende vragen stellen om dieper in te gaan op de verschillende stappen. Begin bij eerste job.

- Is dit uw eerste job?
- Kunt u wat meer informatie geven over uw eerste job?
- Hoe heeft u uw eerste job gevonden? Kreeg u hierbij hulp van iemand?
- Werd u bij deze keuze beïnvloed door familie, vrienden of andere personen?
- Hoe zag uw thuissituatie er toe uit?
- Hoe hebben deze persoon u beïnvloed? Hebben ze u bijvoorbeeld informatie over de job gegeven, of heeft u er met deze personen over gepraat, hebben die u meehelpen beslissen....?
- Kunt u wat meer informatie geven waarom u toen van job bent veranderd?
- Wie heeft u in deze keuze beïnvloed? Op welke manier? ...
- Bent u ooit via een derde (een vriend, kennis, via via) aan een job geraakt?
- Wat is de job van uw echtgenoot? Heeft dit een invloed op uw eigen loopbaan gehad?

### 3. Evaluatie van de loopbaan

- **Als u uw loopbaan in het geheel bekijkt, in welke mate vind u zelf dat uw privé leven een invloed heeft gehad op uw loopbaan?**
- **En omgekeerd, denkt u dat uw loopbaan een invloed heeft gehad op uw privé leven? In welke zin?**

Hier is het de bedoeling dat een globaal overzicht wordt verkregen van de totale loopbaan en welke invloed het privé leven hierop heeft gehad. Ook omgekeerd wordt het verband in kaart gebracht.

#### Bijvragen:

- Bent u tevreden met uw huidige job?
- Heeft u reeds problemen gehad om uw werk en uw gezin te combineren? Kunt u hiervan een voorbeeld geven?
- Denkt u dat uw loopbaan er anders zou uitzien als u wel/geen kinderen had gehad? (getrouwd zou zijn/niet getrouwd zou zijn)
- Heeft u reeds dingen moeten laten (werken in het buitenland, promotie) omwille van uw partner of kinderen?
- **In welke mate heeft uw afkomst een invloed gehad op bepaalde stappen in uw loopbaan? (bij allochtone werknemers zeker stellen)**

#### 4. Toekomst van de loopbaan

- **Waar ziet u zichzelf over enkele jaren in uw loopbaan?**  
(Blijft u in het bedrijf, wilt u van functie veranderen, ...)
- **En op vlak van uw privé leven, hoe ziet u zichzelf daar over enkele jaren?**

**Lijst van Figuren**

Figuur 1: de regenboog der levensrollen (Brown & Brooks, 1984) .....	17
Figuur 2: recycleren van ontwikkelingstaken gedurende de levensloop (Super, 1990) .	18
Figuur 3: de zuilengang van loopbaandeterminanten (Super, 1990) .....	20

## **Bibliografie**

### *Boeken*

Brown, D. , Brooks L. (1984). *Career Choice and Development*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco.

Brown D. (1996). *Introduction to theories of career development and choice*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco.

Brown, D. (2002). *Career Choice and Development*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco.

Burt R. S. (1992). *Structural holes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Granovetter M. (1982). *Getting a job: A study of contacts and careers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Inkson K. (2007). *Understanding Careers: The Metaphors of working life*. SAGE Publications.

Maslach C. & Jackson, S.E., (1986). *Manual Maslach Burnout Inventory*. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.

Maso I. & Smaling A. (1998). *Kwalitatief onderzoek: praktijk en theorie*. Boom, Amsterdam.

Miles M. B. & Huberman A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. SAGE Publications, London.

Osipow S.H. (1973). *Theories of career development*. The Ohio State University.

Savickas, M.L., Lent, R.W. (1994). *Convergence in Career Development Theories*. CPP Books, Palo Alto, California.

Sharf, R.S. (1997). *Applying career development theory to counselling*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Super, D. (1960). *Vocational development: A Framework for research*. New York Teachers College Press.

Vondracek F. W., Lerner R. M. & Schulenberg J. E. (1983). *Career Development: A Life-Span Developmental approach*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

### Geraadpleegde tijdschriften

Betz, N.E. (1994). Self-concept theory in career development and counseling, *Career Development Quarterly*, 43(1)

Blustein, D.L. (1992). Applying current theory and research in career exploration to practise. *The career development quarterly*, 41, 174-184.

Blustein D.L., Prezioso, M.S., & Schultheiss, D.P. (1995). Attachment theory and career development: current status and future directions. *The counseling Psychologist*, 23, 416-432.

Blustein, D. L. (1997). A context rich perspective of career exploration across the life roles. *The Career Development Quarterly*. 45 (3), p260-274

Blustein, D., Fama, L., White, S., Ketterson, T., Schaefer, B., & Schwam, M., (2001). A qualitative analysis of counseling case material: Listening to our clients. *The Counseling Psychologist*, 29, pp 240–258.

Casper W.J. & Buffard, L.C. (2004). Work-life benefits and job pursuit intentions: The role of anticipated organizational support. *Journal of vocational behavior*, 64(3), pp 391-410.

Dette D. & Dalbert, C. (2005). Moving for Their First Job or Staying Put? Predictors of High School Students' Attitudes Toward Geographic Mobility. *Journal of applied social psychology*, 35 (8), pp 1719 – 1737.

Evans K. M. & Rotter C.J. (2000) Multicultural Family Approaches to Career Counseling. *The family Journal*, 8, pp 67.

Feldman D.C. & Ng T. W. H. (2007). Careers: Mobility, Embeddedness and Success. *Journal of Management*, 33, pp 350.

Fernet C., Guay F. & Senécal C. (2004). Adjusting to job demands: The role of work self-determination and job control in predicting burnout. *Journal of vocational behavior*, 65(1), pp 39-56.

Fisher, T. A., & Griggs, M. B. (1995). Factors that influence the career development of African- American and Latino youth. *The Journal of Vocational Education Research*, 20(1), pp 57-74.

Fisher, T.A. & Padmawidjaja I. (1999). Parental influences on career development perceived by African American and Mexican American college students. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 27, pp 136-152.

Granovetter M. (1973). The Strength of weak ties. *American journal of sociology*, 78, pp 1360-1380.

Harrington, T. (2002). The ability explorer: Translating super's ability related theory propositions into practise. *The Career Development Quarterly*.

Herr, Edwin L. SUPER'S (1997). Life Span, Life Space approach and its outlook for refinement. *Career Development Quarterly*, 45 Issue 3, p238-246

Huang Q. & Sverke M. (2007). Women's occupational career patterns over 27 years: Relations to family of origin, life careers, and wellness. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), pp369-397.

Ibarra H. (1993). Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework. *Academy of Management Review*, 18(1), pp 56-87.

Jespen A.D. & Choudhuri E. (2001). Stability and Change in 25-Year Occupational Career Patterns. *Career Development Quarterly*, 50, pp1 – 19.

Judge T. A., Boudreau, J. W. & Bretz R. D. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*, 79, pp 767–782.

Keij I. (1999), Hoe doet het CBS dat nou: standaarddefinitie allochtonen. *Index*, 10, pp 24-25.

Kossek E.E. & Ozeki C. (1998) Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal of applied Psychology*, 83(2), pp 139-149.

Maertz C. P. & Griffeth, R. W. (2004). Eight motivational forces and voluntary turnover: A theoretical synthesis with implications for research. *Journal of Management*, 30, pp 667-683.

Neto, F., Mullet, E. (1 998). Decision-making as regards migration: Wage differential, job opportunity, and the network effect. *Acta Psychologica*, 98, pp 57-66.

Nevill, D. D. (1997) The development of career development theory. *The career development quarterly*, 45.

Nijkamp, P., van Ommeren, J. & Rietveld, P. (2002). A bivariate duration model for job mobility of two-earning households. *European Journal of Operational Research*, 137(3), pp574-587.

O'Driscoll M.P., Ilgen D.R. & Hildreth K. (1992). Time devoted to job and job-off activities, interrole conflict and affective experiences. *Journal of applied psychology*, 77(3), pp 272-279.



Paa, H. K. & McWhirter E. H. (2000). Perceived influences on high school students' current career expectations. *The Career Development Quarterly*, 49, pp 29-44.

Pearson S.M. & Bieschke K. J. (2001). Succeeding against the odds: an examination of familial influences on the career development of professional African American women. *Journal of counseling psychology*, 48(3), pp 304-309.

Savickas, M.L. (1991). Improving career time perspective. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Techniques of career counseling* (pp. 236-249). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45.

Schulenberg J. E., Vondracek F. W. & Crouter A.C. (1984). The influence of the family on vocational development. *Journal of marriage and the family*. 46 (1), pp 129-143.

Schultheiss, D., Kress, H., Manzi, A., & Glasscock, J. (2001). Relational influences in career development: A qualitative inquiry. *The Counseling Psychologist*, 29, 214–239

Schultheiss, D. E. P. (2003). A relational approach to career counselling: Theoretical integration and practical application. *Journal of counseling & development*, 81.

Super, D. E. (1980). A life span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 13, 282-298.

Super, D.E. (1983). Assessment in career guidance. Toward truly developmental counseling. *The personnel and Guidance Journal*, pp 555 – 562.

Vignoli E., Croity-Belz S., Chapeland V., de Phillipis A. & Martine, G. (2005). Career exploration in adolescents: The role of anxiety, attachment, and parenting style. *Journal of Vocational Behavior*, 67, pp 153-168.

Artikel in boek

Hernandez N.G. Family dynamics and the successful woman executive. In: R.B. Kundison (1973), *Woman and succes: The anatomy of Achievement*. New York, Morrow.

Lee M. D. Variations in career and family involvement over time: Truth and consequences. In M. J. Davidson & R. J. Burke (1997), *Women in management: Current research issues*. (pp. 242–258). London: Paul Chapman

Parker P. & Arthur M.B. Careers, organizing and community. In M.A. Peiperl, M.B. Arthur, R.Goffee & T.Morris (2000). *Career frontiers: New conceptions of working lives*, pp 99-121. Oxford University press UK.

Savickas, M.L. Vocational psychology: Overview. In: C. Spielberger (2004), *Encyclopedia of Applied Psychology* (pp. 655-667). Amsterdam: Elsevier.

Super, D.E. A developmental theory: Implementing a Self-Concept. In D.H. Montross & C.J. Shinkman (1981). *Career development in the 1980s: Theory and practise* (pp. 28-42). Springfield, IL: Thomas.

Super, D.E. Career and life development. In D.Brown, L.Brooks & Associates (1984). *Career Choice and development: Applying Contemporary theories to practice* (pp. 192-234). San Fransisco: Jossey-Bass

Super, D.E. A life-span, life-space approach to career development. In D.Brown, L.Brooks, & Associates (1990). *Career Choice and development: Applying contemporary theories to practise* (2<sup>nd</sup> ed.). San Fransisco: Jossey-Bass

Super D.E., Savickas M.L. & Super, C.M. The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (1996). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey-Bass. pp 197-261

Internet

Andrew D. Carson & Ph.D. (2006). *An Introduction to vocational psychology*. Boek op internet op [www.vocationalpsychology.com](http://www.vocationalpsychology.com).