

# SOCIO-ECONOMISCHE MOBILITEIT OP DE WERKVLOER

EEN KWALITATIEF ONDERZOEK NAAR DE WERKERVARING VAN  
SOCIALE STIJGERS MET EEN LAGE SES-ACHTERGROND

Cynthia Maes, Mikay de Jaeger

Studentennummers: 02106043, 02110770

Promotoren: Prof. dr. Eveline Schollaert & dr. Shana Mertens

Masterproef ingediend tot het behalen van de academische graad van Master of Science in de  
handelswetenschappen – Commercieel Beleid

Academiejaar: 2024 – 2025





## Vertrouwelijkheidsclausule

### PERMISSION

Ondergetekenden verklaren dat de inhoud van deze masterproef mag geraadpleegd en/of gereproduceerd worden, mits bronvermelding.

Ondergetekenden verklaren dat het onderzoek verlopen is volgens de regels die gelden inzake wetenschappelijke en academische integriteit. We verklaren kennis te hebben genomen van, en gehandeld te hebben in overeenstemming met, de ethische code van de faculteit.

Naam studenten + studentenummers:

Cynthia Maes (02106043)

Mikay de Jaeger (02110770)



*“Not everything that is faced can be changed, but nothing can be changed until it is faced.”*

*- James Baldwin (1962)*



## Woord vooraf

Als onderzoekers hebben wij een diepe, persoonlijke connectie met dit onderwerp: we zijn beiden first generation studenten en één van ons groeide bovendien op in een gezin met een lage socio-economische status. Als eerste masterstudenten binnen onze families, weten we hoe het voelt om door systemen te navigeren die niet voor jou gebouwd zijn. Juist daarom wilden we in dit onderzoek niet alleen naar cijfers kijken, maar ook naar de gezichten achter de statistieken — naar de verhalen, twijfels en veerkracht van individuen zoals wij. Zoals James Baldwin treffend zei: *“Not everything that is faced can be changed, but nothing can be changed until it is faced”*. Het is in het erkennen van die persoonlijke ervaringen dat we de sleutel vinden tot echte verandering. Niet alles laat zich vangen in data; soms is het verhaal zelf de meest waardevolle bron.

Het schrijven van deze masterproef vormt niet alleen het afsluitende onderdeel van onze masteropleiding Handelswetenschappen, afstudeerrichting Commercieel Beleid, maar was voor ons ook een waardevolle verrijking van onze kennis, netwerken en inzichten. We zijn dan ook dankbaar voor de kans die we kregen om in gesprek te gaan met verschillende mensen en hun persoonlijke, soms aangrijpende verhalen te mogen meenemen in ons onderzoek. Deze verhalen waren niet enkel relevant voor deze masterproef, maar ook voor onze persoonlijke visie, die kritischer en breder is geworden. Hoewel bij de afstudeerrichting Commercieel Beleid vaak de nadruk wordt gelegd op commerciële aspecten, geloven wij dat de mensen binnen een organisatie van onschatbare waarde zijn.

Wij willen via deze weg graag onze dank uitspreken aan verschillende personen. Op de eerste plaats onze promotor, prof. dr. Eveline Schollaert, die we willen bedanken voor het vertrouwen dat ons gegeven is om aan de slag te gaan met dit onderwerp. Daarnaast willen we ook onze begeleider, dr. Shana Mertens, bedanken voor de steun, motivatie en feedback die ons geboden werd. Haar begeleiding, betrokkenheid en expertise was van grote meerwaarde voor het succesvol tot einde brengen van deze masterproef.

Daarnaast had deze masterproef niet tot stand kunnen komen zonder de waardevolle bijdrage van de vele respondenten die bereid waren om hun vertrouwen, tijd en eerlijkheid met ons te delen gedurende het hele onderzoek. Door hun openheid zijn wij in staat gesteld om een diepgaand en relevant beeld te schetsen van het onderzoeksdomein. Wegens interesse van verschillende respondenten in de onderzoeksresultaten, staan wij open om de resultaten van ons onderzoek met hen te delen. We hopen dat onze bevindingen niet alleen hun nieuwsgierigheid bevredigt, maar ook bijdragen aan verdere inzichten binnen het vakgebied.

Tot slot was de steun van familie, kennissen en vrienden onmisbaar voor het succesvol tot stand brengen van deze masterproef. Hun hulp – van het verwerven van respondenten tot het nalezen van paragrafen – was een grote meerwaarde, juist omdat die steun des te zwaarder doorwoog. Als first-generation studenten

konden we – ironisch genoeg – niet vanzelfsprekend terugvallen op een breed netwerk of kennis uit onze directe omgeving. Zoals verderop in dit onderzoek wordt aangestipt, is juist dat gebrek aan vanzelfsprekende ondersteuning een herkenbaar gegeven.

## Inhoudstafel

|                                                                        |             |
|------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Vertrouwelijkheidsclausule .....                                       | III         |
| Woord vooraf .....                                                     | VII         |
| Lijst van gebruikte afkortingen en symbolen .....                      | XI          |
| Lijst van gebruikte figuren en tabellen .....                          | XII         |
| Inleiding .....                                                        | 1           |
| <b>1 Literatuurstudie .....</b>                                        | <b>3</b>    |
| 1.1 Definities .....                                                   | 3           |
| 1.2 De invloed van socio-economische status .....                      | 4           |
| 1.3 Psychologische mechanismen.....                                    | 6           |
| 1.4 Overeenkomsten en verschillen binnen de bestaande literatuur ..... | 9           |
| <b>2 Empirisch onderzoek .....</b>                                     | <b>11</b>   |
| 2.1 Methodologie.....                                                  | 11          |
| 2.1.1 Data-verzameling.....                                            | 11          |
| 2.1.2 Procedure .....                                                  | 16          |
| 2.1.3 Data-interpretatie .....                                         | 16          |
| 2.1.4 Ethisch aspect.....                                              | 17          |
| 2.2 Onderzoeksresultaten.....                                          | 18          |
| 2.2.1 Onderzoeksdoelstelling 1 .....                                   | 19          |
| 2.2.2 Onderzoeksdoelstelling 2 .....                                   | 31          |
| <b>3 Discussie .....</b>                                               | <b>49</b>   |
| 3.1 Theoretische implicaties .....                                     | 50          |
| 3.2 Praktische implicaties .....                                       | 51          |
| 3.2.1 Organisatiebeleid en -structuur .....                            | 51          |
| 3.2.2 Organisatiecultuur en symboliek.....                             | 52          |
| 3.2.3 Personeelsontwikkeling en ondersteuning .....                    | 53          |
| 3.3 Beperkingen en toekomstig onderzoek .....                          | 54          |
| 3.4 Conclusie .....                                                    | 55          |
| <b>Slotwoord.....</b>                                                  | <b>XIII</b> |
| <b>Referentielijst .....</b>                                           | <b>XVII</b> |
| <b>Bijlagen .....</b>                                                  | <b>XXVI</b> |
| Bijlage 1: Drop-off.....                                               | XXVI        |
| Bijlage 2: Communicatie naar potentiële respondenten .....             | XXVII       |
| Bijlage 3: Interviewgids.....                                          | XXX         |
| Bijlage 4: Informed consent .....                                      | XXXV        |



## Lijst van gebruikte afkortingen en symbolen

Hieronder vindt u de gebruikte afkortingen en symbolen die doorheen deze masterproef worden gebruikt.

| <b>Afkorting</b> | <b>Betekenis</b>                                          |
|------------------|-----------------------------------------------------------|
| SES              | Socio-economische status                                  |
| EU-SILC          | European Union-Statistics on Income and Living Conditions |
| GPT              | Generative Pre-Trained Transformer                        |
| EMA              | Ecological Momentary Assessment                           |
| ABC-model        | Affective, Behavioral, Cognitive - model                  |

## Lijst van gebruikte figuren en tabellen

Hieronder vindt u de gebruikte figuren en tabellen die doorheen deze masterproef worden gebruikt.

| <b>Tabelnummer</b> | <b>Betekenis</b>      |
|--------------------|-----------------------|
| 1                  | Gegevens respondenten |

| <b>Figuurnummer</b> | <b>Betekenis</b>                   |
|---------------------|------------------------------------|
| 1                   | Codeboom Onderzoeksdoelstelling 1  |
| 2                   | Codeboom Onderzoeksdoelstelling 2  |
| 3                   | Overzicht aanbevelingen per niveau |

## Inleiding

Bijna één op de acht inwoners van het Vlaamse Gewest leeft in armoede of sociale uitsluiting. Dit betekent dat maar liefst 860.000 mensen worstelen met financiële onzekerheid en een gebrek aan kansen. Deze verontrustende realiteit werd blootgelegd door de recentste EU-SILC-enquête (Bevolking in Armoede of Sociale Uitsluiting, 2025). Talrijke onderzoeken richtten zich al op het verband tussen gezondheidsproblemen en socio-economische status (SES). Zo ontdekten Cundiff et al. (2017) dat opwaartse sociale mobiliteit bijdraagt aan een betere fysieke gezondheid. Daarnaast toonden Reiss et al. (2019) aan dat kinderen met een lagere socio-economische achtergrond meer gezondheidsproblemen ervaren in vergelijking met leeftijdsgenoten met een hogere SES-achtergrond. Er werd hierbij een significante negatieve relatie gevonden tussen SES, stressvolle levenssituaties en mentale gezondheidsproblemen, waarbij een rol is weggelegd voor factoren zoals de educatie en jobstatus van de ouders (Reiss et al., 2019). Deze bevindingen zijn relevant voor first-generation studenten. Zij zijn namelijk de eersten binnen de familie met een opleiding hoger onderwijs (Spiegler & Bednarek, 2013) en groeien vaak op in gezinnen met een lage SES, waar er beperkte toegang tot middelen en ondersteuning is (Tym et al., 2004). Net als kinderen met lagere SES-achtergronden kunnen first-generation studenten geconfronteerd worden met stressvolle levensomstandigheden die zowel hun mentale als fysieke gezondheid negatief beïnvloeden (Noel et al., 2021). Naast het feit dat gezondheid dus sterk wordt beïnvloed door een lage SES, kan het hebben van een lage SES ook resulteren in een lager inkomen en verminderde opleidingsresultaten. Deze factoren kunnen een constante invloed hebben op elkaar, waardoor een moeilijk te doorbreken vicieuze cirkel ontstaat.

De socio-economische status waarin iemand opgroeit heeft dus een sterke impact op het objectieve succes van iemand zijn carrière. De vraag blijft echter of deze achtergrond een invloed heeft op de subjectieve ervaring van werknemers, aangezien dit een lacune vormt binnen bestaand onderzoek. Het doel van deze studie is te onderzoeken hoe sociale stijgers – personen die van een lage naar hoge SES-context zijn geëvolueerd – hun loopbaanmobiliteit en algemene werkervaring beschrijven. Om dit te onderzoeken, wordt een kwalitatieve onderzoeksmethode gehanteerd, waarbij semigestructureerde interviews worden afgenomen met werknemers – of ondertussen werkgevers, die de stijging van SES meegemaakt hebben. De respondenten bevinden zich dus momenteel niet meer in een lage socio-economische status. Deze benadering biedt de mogelijkheid inzichten te verkrijgen in hun persoonlijke ervaringen, hun percepties en de obstakels die zij ervaren in hun professionele leven. Door de sociale stijgers persoonlijk te interviewen, kan een diepgaand inzicht worden verkregen in de uitdagingen (indien deze aanwezig zijn) die deze groep aangeeft te ervaren.

Op basis hiervan worden de volgende onderzoeksdoelstellingen geformuleerd:

- 1) Inzicht krijgen in de werkervaringen van sociale stijgers, afkomstig uit een lage socio-economische status.**
- 2) Aanbevelingen geven voor organisaties omtrent begeleiding en ondersteuning van sociale stijgers, afkomstig uit een lage socio-economische status.**

Deze studie draagt bij aan de wetenschappelijke kennis door een bestaande leemte op te vullen met betrekking tot de subjectieve werkervaringen van sociale stijgers in België, meer specifiek in Vlaanderen. Waar reeds veel onderzoek gedaan werd naar de objectieve (langdurige) impact op de carrière, bestaat een lacune over de subjectieve ervaring. De bevindingen kunnen dienen als waardevolle input voor bedrijven en beleidsmakers om gerichte interventies en ondersteuningsprogramma's te ontwikkelen die de loopbaanmobiliteit en het welzijn van deze werknemers bevorderen.

De opbouw van deze studie bestaat uit drie hoofdonderdelen: de literatuurstudie, het empirisch onderzoek en de discussie. In de inleiding hierboven werd het onderzoeksprobleem geschetst en de relevantie van het onderwerp besproken. Daaropvolgend biedt de literatuurstudie een overzicht van bestaande theorieën en wetenschappelijk onderzoek met betrekking tot SES, sociale stijgers en arbeidsmarkttuitkomsten. Het empirisch onderzoek presenteert de bevindingen uit de semigestructureerde interviews, waarbij beknopt wordt teruggekoppeld naar relevante literatuur, wat de mogelijkheid biedt om bevindingen direct te onderbouwen of ontkrachten. Zo kunnen de verkregen inzichten duidelijker voorgesteld worden. In de daaropvolgende discussie worden zowel theoretische als praktische implicaties besproken, waarna lacunes en aanbevelingen voor zowel de praktijk als toekomstig onderzoek worden geformuleerd.

# 1 Literatuurstudie

## 1.1 Definities

Er is een groeiende bezorgdheid dat sociale ongelijkheden niet alleen in het onderwijs, maar ook in de loopbaan van individuen blijven bestaan. Om een beter inzicht te verwerven in de impact van socio-economische status op de werkervaring, is een duidelijke definitie essentieel. In het verdere verloop van deze studie wordt SES gedefinieerd als een maatstaf voor iemands gecombineerde economische en sociale status (Baker, 2014). Dit onderzoek gaat meer specifiek over personen die zich momenteel bevinden in een hoge socio-economische status, maar afkomstig zijn uit een lage SES – de sociale stijgers. Iemand met een lage socio-economische status (SES) wordt in de maatschappij vaak gekenmerkt door beperkte toegang tot financiële middelen en/of stabiele werkgelegenheid. Dit gaat veelal gepaard met een verhoogde kwetsbaarheid voor gezondheidsproblemen en sociale uitsluiting (Heijmans, 2006). Het definiëren van dit concept is volgens Colding en Barthel (2019) van belang aangezien dit binnen de bestaande literatuur een tekortkoming is.

Binnen de context van lage SES is het relevant aandacht te besteden aan first-generation studenten. Dit zijn studenten waarvan de ouders geen diploma hoger onderwijs hebben behaald (Spiegler & Bednarek, 2013). Het is relevant deze groep te bekijken aangezien ongeveer de helft van hen afkomstig is uit een lage SES (Saenz et al., 2007). Onderzoek van Noel et al. (2021) toont aan dat first-generation studenten tijdens hun studie verschillende obstakels ervaren, waaronder minder academische betrokkenheid en een verhoogde kans op angstklachten. Een kwantitatief onderzoek van Markle en Stelzriede (2020) toont een gelijkaardig resultaat, wat deze bevindingen dus opnieuw ondersteunt. Daarnaast blijkt dat jongeren met een lage SES minder loopbaanbegeleiding van hun ouders krijgen. Hierdoor zijn ze minder geneigd om zelfstandig loopbaanonderzoek te verrichten of actief toekomstplannen te maken, wat hun professionele kansen verder kan beperken (Raque-Bogdan & Lucas, 2016). Overigens ervaren first-generation studenten ook medisch een nadeel. Zo toont onderzoek van Noe et al. (2021) aan dat deze studenten vaker angstsymptomen rapporteren.

Hoewel de uitdagingen waarmee first-generation studenten geconfronteerd worden uitvoerig onderzocht zijn, is er relatief weinig bekend over hoe deze moeilijkheden zich vertalen naar de professionele context. Dit gebrek aan onderzoek wordt in deze studie opgelost door te onderzoeken in welke mate een lage SES-achtergrond een invloed heeft op de loopbaanmobiliteit en dus de ervaring doorheen de professionele carrière.

Sociale mobiliteit verwijst naar de mate waarin de socio-economische situatie van een persoon verbetert of verslechtert ten opzichte van die van hun ouders (OECD, z.d.). Het is noodzakelijk te benadrukken dat de

focus van dit onderzoek zich richt op de personen die een opwaartse sociale mobiliteit hebben doorgemaakt vanuit een lage SES, beter bekend als de sociale stijgers. Er bestaan twee visies op sociale mobiliteit: de nature- en nurture-benadering. De nature-benadering stelt dat genen bepalen welke sociale positie iemand kan bereiken, omdat aangeboren vaardigheden niet te veranderen zijn. Onderwijs kan deze verfijnen, maar heeft geen invloed op de sociale status (Rossides, 1976). Dit perspectief is relevant, omdat sommige mensen een gevoel kunnen ervaren dat hun sociale positie vanaf de geboorte reeds vastligt. De nurture-benadering daarentegen stelt dat een sociale stijging of daling wordt bepaald door omgevingsfactoren, niet door aangeboren eigenschappen. Hierin wordt een kind als een onbeschreven blad gezien, waarbij de omgeving bepaalt welke sociale positie het uiteindelijk krijgt. Dit perspectief is eveneens relevant, omdat sociale stijgers mogelijk omgevingsfactoren als bepalend ervaren voor sociale mobiliteit. Ook hier is onderwijs van groot belang omdat het sociale posities kan beïnvloeden (Life, 2013).

Volgens de theorie van Carol Dweck (2017) wordt persoonlijkheid gevormd door een dynamisch proces waarbij fundamentele psychologische behoeften de drijvende kracht vormen. Cruciaal in dit proces is dat de persoonlijkheid geen statisch gegeven is, maar eerder een voortschrijdend product van de wisselwerking tussen aangeboren behoeften, doelgerichte acties en geleefde ervaringen binnen specifieke sociale en culturele contexten (Dweck, 2017). In dit onderzoek wordt nagegaan in hoeverre personen bepaalde kenmerken toeschrijven aan hun socio-economische afkomst, en of zij deze kenmerken beschouwen als veranderlijk (of juist niet). Dit maakt het onderscheid tussen de nature- en nurture-benadering duidelijk.

## 1.2 De invloed van socio-economische status

Onderzoek suggereert dat iemands socio-economische status (of achtergrond) en sociale mobiliteit een impact kunnen hebben op de ervaringen van individuen op de werkvloer. In voorgaand onderzoek werden heel wat theoretische kaders gebruikt om die potentiële impact toe te lichten. Deze worden hieronder toegelicht.

Sociale ongelijkheid wordt door Kerbo (2003) gedefinieerd als de ongelijke toegang tot goederen, diensten en maatschappelijke posities. Dit is sterk geassocieerd met sociale stratificatie, waarbij individuen of groepen binnen een samenleving hiërarchisch worden gerangschikt op basis van economische middelen, sociale posities en prestige. Kerbo (2003) bouwt hierbij verder op de klassieke theorieën van Marx, Weber en Durkheim. Hij benadrukt dat sociale stratificatie structurele belemmeringen creëert, waardoor individuen uit lagere socio-economische klassen minder toegang hebben tot professionele netwerken en vaker discriminatie ervaren in hun carrièrekansen. Deze ongelijke verdeling kan mede verklaard worden door de kapitaaltheorie van Bourdieu (1986). Deze stelt dat de sociale positie van een individu wordt beïnvloed door drie vormen van kapitaal: economisch, cultureel en sociaal. Individen met een lage SES-achtergrond

beschikken doorgaans over minder van deze kapitaalvormen, wat hun carrièremogelijkheden significant kan beperken.

In lijn met deze bevindingen stelt onderzoek van Andresen en Stapf (2022) ook vast dat sociale afkomst een significante invloed heeft op diverse dimensies van carrièresucces. Onder deze dimensies kunnen elementen zoals salaris, hiërarchische positie en werktevredenheid worden verstaan. De studie identificeert drie mediërende factoren, bestaande uit de cognitieve vaardigheden, sociale netwerken en mentorrelaties. Deze factoren verklaren in belangrijke mate hoe sociale afkomst het carrièresucces beïnvloedt, doordat ze de kansen van werknemers uit lagere socio-economische klassen in het verder verloop van het leven negatief beïnvloeden. Dit maakt duidelijk dat sociale ongelijkheid niet alleen invloed heeft op de toegang tot de arbeidsmarkt, maar ook op de verdere carrièreontwikkeling van individuen, waarbij de effecten van sociale afkomst doorheen de tijd opstapelen.

Van Dijk et al. (2020) onderzochten sociale ongelijkheid op de werkvloer en toonden aan dat werknemers die vroeg in hun carrière voordelen verwerven, deze cumuleren en verder uitbouwen. Bovendien krijgen werknemers die aan het begin van hun loopbaan achterblijven steeds minder kansen om zich professioneel te ontwikkelen, waardoor hun achterstand nog meer toeneemt. De bevindingen van het onderzoek suggereren dat werkplekken zelden volledig meritocratisch zijn. Een meritocratie wordt gedefinieerd als een sociaal systeem waarbij principes zoals rijkdom, banen en macht worden verdeeld op basis van verdienste, zoals intelligentie en inspanning (Hing et al., 2011). Werkplekken zouden eerder een weerspiegeling vormen van bredere sociale ongelijkheden in de samenleving. Hierdoor spelen sociale afkomst en vroege voordelen of achterstanden een cruciale rol in de verdere loopbaanontwikkeling van werknemers. Dit mechanisme draagt bij aan het versterken van ongelijkheid tussen verschillende socio-economische groepen, doordat initiële verschillen worden versterkt in plaats van gecompenseerd naarmate carrières vorderen. Dit benadrukt de noodzaak tot verder onderzoek naar identificatie en eliminatie van de ongelijkheden die hierdoor ontstaan.

Het is belangrijk te erkennen dat ongelijkheid niet een opzichzelfstaande, ééndimensionale factor is. Dit wordt duidelijk gemaakt door de intersectionaliteitstheorie van Crenshaw (1989). Deze theorie benadrukt dat sociale identiteiten zoals etniciteit, geslacht en socio-economische klasse interageren en elkaar versterken, wat zowel discriminatie als privileges kan veroorzaken. Zo kan een werknemer met een lage SES-achtergrond niet alleen te maken krijgen met klassendiscriminatie, maar kan deze ongelijkheid vergroten als er sprake is van bijvoorbeeld een migratieachtergrond of genderongelijkheid. Dit is problematisch, aangezien ongelijkheid vaak toeneemt wanneer verschillende vormen van achterstand, zoals een laag inkomen en beperkte toegang tot onderwijs, elkaar versterken (Pitesa & Pillutla, 2019). Dit betekent dat werknemers die aan het begin van hun loopbaan reeds voordelen hebben, deze in de loop van de tijd verder kunnen

accumuleren, terwijl degenen die achterblijven steeds minder kansen krijgen (Van Dijk et al., 2020). Hierdoor wordt een moeilijk te doorbreken vicieuze cirkel van ongelijkheid gecreëerd.

### 1.3 Psychologische mechanismen

Hoewel sociale dynamieken een belangrijke rol spelen in de werkervaring van sociale stijgers, vormt dit slechts een deel van het verhaal. Naast structurele en maatschappelijke factoren zijn ook psychologische mechanismen van invloed op hoe sociale stijgers hun loopbaan ervaren. Door de focus te verleggen naar deze interne processen, biedt dit onderzoek een completer beeld van de uitdagingen en kansen die sociale stijgers ervaren in hun professionele ontwikkeling.

Belmi et al. (2023) constateerden dat first-generation werknemers nadelen ondervinden op de werkvloer, voornamelijk als gevolg van *deficit thinking*. Davis en Museus (2019) definiëren dit concept als een manier van denken die studenten uit historisch gemarginaliseerde groepen verantwoordelijk stelt voor de uitdagingen en ongelijkheden waarmee zij worden geconfronteerd. Dit mechanisme beperkt zich niet tot de academische wereld, maar beïnvloedt ook de professionele ervaringen. Concreet houdt *deficit thinking* op de werkvloer in dat werknemers een negatieve ingesteldheid hebben over hun eigen kunnen en potentieel. Belmi et al. (2023) onderzochten mogelijke interventies en stelden voor dat een verandering van *mindset* een positieve bijdrage kan leveren aan het verminderen van dit probleem. Zij pleiten voor een verschuiving van een *deficit mindset* naar een *strength mindset*, waarbij de nadruk ligt op de sterke punten en het potentieel dat werknemers – die de eersten in het gezin zijn met een hoge jobstatus – hebben.

Ook (chronische) stress is een aspect van de psychologische mechanismen. Stress kan gedefinieerd worden als “een toestand waarin u gespannen, onrustig of nerveus bent, of ’s nachts niet kunt slapen omdat u de hele tijd aan problemen denkt” (Baert et al., 2022). Chronische stress verwijst naar zowel voortdurende omgevingsstress door aanhoudende stressoren in de woon- en werkomgeving als naar acute stressoren met langdurige effecten (Baum et al., 1999). Een breder onderzoek naar de impact van SES op chronische stress en gezondheid toont aan dat een lage SES samengaat met aanhoudende stress, dat op zijn beurt samenhangt met een verhoogde kwetsbaarheid voor gezondheidsproblemen (Pharos, 2025).

Damaske et al. (2016) onderzochten de relatie tussen SES en werkervaring met behulp van Ecological Momentary Assessment (EMA). Gedurende drie dagen rapporteerden de deelnemers meerdere keren per dag hun stemming, stressniveau en perceptie van de werkplek via computergestuurde vragenlijsten. De resultaten toonden dat werknemers met een hogere SES meer werkstress rapporteerden dan hun collega’s met een lagere SES, wat een opmerkelijke bevinding is. Daarnaast gaven zij aan meer moeite te hebben met het voldoen aan de werkeisen en ondervonden zij minder ondersteunende werkbronnen. Opvallend genoeg beoordeelden zij hun werkervaring over het algemeen ook negatiever dan werknemers met een lagere SES.

Deze bevindingen suggereren dat een hogere SES niet vanzelfsprekend leidt tot een gunstigere werkervaring. De resultaten wijzen daarentegen op een complex samenspel van factoren die de werkbeleving beïnvloeden. Het is echter belangrijk op te merken dat deze studie geen rekening houdt met de huidige functie van de onderzochte individuen. Er werd dus niet gekeken naar hun SES-achtergrond, noch naar eventuele verschillen tussen hun huidige en vroegere SES (sociale mobiliteit). Dit benadrukt het belang van verder onderzoek naar werkstress en beschikbare hulpbronnen bij sociale stijgers met een lage SES-achtergrond. Deze bevinding toont des te meer de relevantie van deze studie aan, omdat de SES-achtergrond hier wel in rekening wordt genomen.

Hoewel een lage SES in bestaand onderzoek (Noel et al., 2021) geassocieerd wordt met verhoogde stressniveaus, wijst onderzoek van Damaske et al. (2016) erop dat ook een hoge SES gepaard kan gaan met aanzienlijke stress op de werkvloer. Werknemers met een hogere SES rapporteren in hun studie namelijk meer werkgerelateerde stress dan hun collega's met een lagere SES. Daarnaast geven zij aan minder goed in staat te zijn om aan de werkeisen te voldoen, beschikken ze over minder werkbronnen en ontvangen zij minder positieve beoordelingen op het werk. Deze bevindingen benadrukken het belang van nader onderzoek naar sociale stijgers aangezien zij mogelijk geconfronteerd worden met specifieke, aan hun traject gerelateerde stressfactoren. In bovenstaande besproken literatuur wordt dergelijke sociale mobiliteit niet expliciet meegenomen, wat de relevantie van dit onderzoek benadrukt.

Deze stressfactoren hangen nauw samen met de gezondheid van individuen, wat de bredere relatie tussen gezondheid en sociale mobiliteit zichtbaar maakt. Deze twee zijn namelijk nauw met elkaar verweven, wat werd aangetoond door onderzoek van Barakat & Konstantinidis (2023). Zij stellen dat individuen met een constant hoge SES over het algemeen betere gezondheidsresultaten hebben. Echter, ook personen die erin slagen om hun SES van laag naar hoog te veranderen – wat bekend staat als opwaartse sociale mobiliteit – vertonen betere gezondheid in vergelijking met degenen die in een lage socio-economische positie blijven. Nogmaals wordt het belang van deze studie benadrukt waarin sociale mobiliteit wordt gezien als een factor die niet alleen economische, maar ook gezondheidsvoordelen kan opleveren.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat welzijn op de werkplek een essentieel thema is geworden voor organisaties, die steeds meer erkennen dat het welzijn van hun personeel direct bijdraagt aan verhoogd tevredenheidsniveau, productiviteit en duurzame arbeidsrelaties (NMBRS, 2023). Welzijn op het werk is afhankelijk van verschillende factoren. Zo geeft de Federale Overheidsdienst (z.d.) aan dat de veiligheid op de werkplek, de bescherming van de gezondheid van de werknemer, psychosociale aspecten van het werk, ergonomie, arbeidshygiëne en de verfraaiing van de werkplek een bijdrage leveren aan het welzijn van het personeel.

Daarnaast benadrukken theorieën zoals de *identity-based motivation* (Oyserman et al., 2017) en de *mismatch theory* (Stephens & Townsend, 2015) hoe de mate van overeenstemming tussen iemands identiteit en de dominante werkcultuur invloed heeft op motivatie en werkervaring. De *identity-based motivation theory* stelt dat mensen gemotiveerder zijn om doelen na te streven wanneer hun identiteit en zelfbeeld aansluiten bij de context waarin ze zich bevinden. De *mismatch theory* richt zich op de spanning die ontstaat wanneer de normen en waarden van een individu niet overeenkomen met die van de dominante omgeving, zoals de werkplek. Dit zou suggereren dat wanneer de dominante werkcultuur voornamelijk is afgestemd op mensen met een hogere SES, werknemers met een lagere SES-achtergrond zich minder gemotiveerd en psychologisch minder veilig voelen, wat hun werkervaring negatief kan beïnvloeden. Dit zien we ook terug in het hoger onderwijs, waar first-generation studenten moeite kunnen hebben om zich aan te passen aan de universiteitscultuur (Nguyen & Nguyen, 2020).

De sociale identiteitstheorie, ontwikkeld door Tajfel en Turner (1979), suggereert dat mensen hun zelfbeeld en gedrag vormen door de sociale groep waartoe ze behoren. Dit biedt een kader voor onderzoek naar de werkervaring van mensen met een lage SES, waarbij verschillen in kansen binnen de werkomgeving een relevant thema zijn. De interactie tussen sociale klassen en de werkomgeving, evenals de ongelijke kansen die hieruit voortvloeien, kan worden begrepen vanuit deze theoretische invalshoek.

Een gerelateerd psychologisch mechanisme dat deze dynamiek verder kan verklaren, is de *stereotype threat* (Steele & Aronson, 1995). Dit concept laat zien hoe negatieve stereotypen over bepaalde sociale groepen niet alleen invloed hebben op hoe anderen hen zien, maar ook op hoe zij zichzelf waarnemen en presteren in werksituaties. Het principe van *stereotype threat* werd door Steele & Aronson (1995) gedefinieerd als een sociaal gebaseerde psychologische dreiging die ontstaat wanneer een individu zich in een situatie bevindt of iets doet waarvoor een negatief stereotype over de eigen groep geldt. Dit fenomeen komt het meest voor wanneer iemand gelooft dat zijn prestatie een negatief stereotype over zijn eigen groep zal bevestigen. Naarmate een prestatie onder de stereotype threat lijdt, is het belangrijk om constructieve feedback te geven (Brooks, 2023). Purdie-Vaughns et al. (2008) onderzochten hoe signalen in de werkomgeving, zoals weinig minderheden op de werkvloer, gevoelens van bedreiging en wantrouwen bij Afro-Amerikaanse professionals kunnen veroorzaken. Hoewel de focus ligt op raciale identiteit, laat dit onderzoek zien dat negatieve verwachtingen en signalen op de werkvloer de prestaties van gemarginaliseerde werknemers negatief kunnen beïnvloeden.

## 1.4 Overeenkomsten en verschillen binnen de bestaande literatuur

Een belangrijke overeenkomst tussen de besproken studies is dat ze allen aantonen dat SES een cruciale factor is in academische en professionele ongelijkheid. Zo wijzen Markle & Stelzriede (2020) op de negatieve invloed van SES op academische prestaties en psychologische barrières. Ook Noel et al. (2021) bevestigen dat first-generation studenten vaker last hebben van angstsymptomen, wat aansluit bij eerder onderzoek naar mentale gezondheid in lage SES-groepen. Bovendien tonen zowel Reiss et al. (2019) als Baum et al. (1999) aan dat SES nauw samenhangt met gezondheidsproblemen, wat een vicieuze cirkel van armoede en beperkte sociale mobiliteit kan versterken.

Toch zijn er tegenstellingen in de manier waarop deze effecten zich kunnen manifesteren. Damaske et al. (2016) vonden dat werknemers met een lagere SES minder werkgerelateerde stress rapporteren dan hun collega's met een hogere SES. Dit terwijl andere studies, zoals Baum et al. (1999) en Reiss et al. (2019) juist wijzen op langdurige en structurele stress in deze groep. Deze discrepantie kan te maken hebben met verschillen in meetmethoden of met de perceptie van stress binnen verschillende beroepsgroepen. Verder benadrukken Belmi et al. (2023) dat *deficit thinking* een aanzienlijke barrière vormt voor first-generation studenten en werknemers, terwijl Andresen & Stapf (2022) de nadruk leggen op de rol van sociale netwerken en mentorrelaties als mediators voor carrièreontwikkeling. Dit verschil laat zien dat ongelijkheid verschillende oorzaken kent en dat een holistische aanpak nodig is om die goed te begrijpen — een aanpak die in dit onderzoek bewust is gekozen. Waar bijvoorbeeld de eerder aangehaalde stress-studie interpersoonlijke verschillen, opvoedingscontext en individuele ervaringen grotendeels buiten beschouwing laat, wordt in dit onderzoek net wel aandacht besteed aan die elementen. Door gebruik te maken van kwalitatieve methoden wordt dieper ingegaan op de sociale context en beleving van de respondenten. Hierdoor gaat dit onderzoek inhoudelijk verder dan studies die voornamelijk op kwantitatieve data steunen.



## 2 Empirisch onderzoek

### 2.1 Methodologie

#### 2.1.1 Data-verzameling

In dit kwalitatieve onderzoek is gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews als methode voor dataverzameling (Mortelmans, 2018). Dit houdt in dat er tijdens de interviews gebruik werd gemaakt van vooraf opgestelde vragen met mogelijkheid voor aanvullende nuances bij het verzamelen van data. Hierdoor bestond de mogelijkheid om diepgaande informatie te verzamelen over de werkervaring van sociale stijgers met een lage SES-achtergrond. Daarnaast is er ook ruimte voor onverwachte inzichten die kunnen bijdragen aan het onderzoek. De keuze voor semigestructureerde interviews biedt de flexibiliteit om door te vragen op relevante thema's, terwijl een consistente structuur behouden blijft om vergelijkbaarheid tussen interviews te waarborgen.

Bovendien is voor dit onderzoek gekozen voor *purposive sampling* als steekproefmethode, wat inhoudt dat de steekproef wordt bepaald op basis van criteria die reeds natuurlijk aanwezig zijn bij de respondenten (Etikan, 2016). Het laat toe een rijke en relevante dataset te verkrijgen door te focussen op deelnemers die specifieke kennis of inzichten kunnen verschaffen. In dit specifiek geval waren de criteria om deel te nemen:

- 1) De respondent is opgegroeid in een lage socio-economische situatie;
- 2) De respondent bevindt zich momenteel in een 'high job-status';
- 3) De ouders/opvoeders van de respondent bevonden zich in een 'low job-status' tijdens de opvoeding.

In dit onderzoek worden jobs waarvoor doorgaans geen hoger diploma of extra opleiding vereist is tot een 'low job-status' gerekend. Tot de 'high job-status' worden jobs gecategoriseerd waarvoor gewoonlijk wel hogere diploma's vereist zijn. Net zoals bij de werving van respondenten wordt expliciet benadrukt dat de termen 'high job-status' en 'low job-status' louter voor beschrijvende doeleinden worden gehanteerd, zonder enig waardeoordeel.

De *purposive sampling* methode werd aangevuld met de sneeuwbalmethode (Goodman, 1961). Dit is een non-probabilistische sampling methode waarbij bestaande deelnemers uit het onderzoek andere relevante deelnemers aanbevelen. Daarnaast werd rekening gehouden met de intersectionaliteitstheorie van Crenshaw (1989) omdat de literatuurstudie aantoonde dat dit een belangrijke rol kan spelen in onderzoek. Om voldoende diversiteit in de steekproef te garanderen werd daarom voor een heterogene groep respondenten gekozen. Door een diverse set van respondenten op te nemen in de steekproef, kan complexiteit beter worden begrepen en geïntegreerd in de onderzoeksresultaten.

De eerste fase van de dataverzameling bestond uit het benaderen van potentiële respondenten binnen de eigen sociale kring. Familie, vrienden en kennissen werden geïnformeerd over het onderzoek en gevraagd

om actief mee te denken over mogelijke deelnemers. Daarnaast ontvingen geselecteerde respondenten een *drop-off* (Bijlage 1: Drop-off), met toelichting van de inclusiecriteria. Hierbij werd specifiek gezocht naar personen met een lage socio-economische achtergrond die als first-generation student inmiddels een hoger diploma hebben behaald en een hogere functie bekleden – een toepassing van de *purposive sampling* methode (Etikan, 2016). Vervolgens werd in de tweede fase de oproep tot deelname online verspreid via diverse sociale mediaplatformen, waaronder Facebook, LinkedIn en Instagram (Bijlage 2: Communicatie naar potentiële respondenten). Hierbij werd niet alleen gevraagd om te reageren op de oproep, maar ook om deze verder te verspreiden binnen het eigen netwerk.

Daarnaast zijn enkele honderden Vlaamse bedrijven gecontacteerd waarin werknemers tewerkgesteld zijn met een high-job status voor potentiële deelname aan het onderzoek. Concreet ging dit over banken, advocatenkantoren, notarissen etc. (Bijlage 2: Communicatie naar potentiële respondenten). Aangezien het beoogde aantal respondenten na deze actie nog steeds niet was bereikt, werd in een laatste fase ook ingezet op de fysieke verspreiding van flyers met informatie over de masterproef en een oproep tot deelname. Deze flyers bevatten een QR-code waarmee geïnteresseerden eenvoudig contactgegevens konden achterlaten (Bijlage 2: Communicatie naar potentiële respondenten).

In totaal werden 51 individuen geïnterviewd, met een gemiddelde leeftijd van 39,77 jaar. De onderzoeksgroep bestond uit 19 mannen en 32 vrouwen. Gezien de gevoeligheid van dit onderwerp was het vanzelfsprekend om gebruik te maken van diepte-interviews. Boyce et al. (2006) definieerden dit als een kwalitatieve onderzoekstechniek waarbij met een beperkt aantal respondenten individuele gesprekken worden gevoerd, met als doel hun persoonlijke kijk op een bepaald idee, programma of situatie beter te begrijpen. Dit type interview stelt onderzoekers in staat om diepgaande persoonlijke inzichten te verkrijgen. Doordat respondenten individueel worden geïnterviewd, voelen ze zich vaak vrijer en veiliger om hun persoonlijke ervaringen en opvattingen te delen, wat kan leiden tot rijkere en meer gedetailleerde data. Daarnaast kunnen de onderzoekers doorvragen op interessante of onverwachte onderwerpen die tijdens het gesprek opkomen. Dit biedt de mogelijkheid om de interviewrichting aan te passen en dieper in te gaan op specifieke thema's die zich op natuurlijke wijze voordoen. De één-op-één setting biedt een vertrouwelijk en intieme context voor de respondent om hun gedachten en gevoelens te uiten zonder oordeel of groepsdruk, wat met name belangrijk kan zijn bij het bespreken van gevoelige of persoonlijke onderwerpen.

De respondenten vormen een uiterst diverse groep, wat essentieel is aangezien gelijkheid het centrale thema vormt van dit onderzoek. Vanwege hun diverse achtergronden, ervaringen en socio-economische contexten ontstaat een breed inzicht in hoe SES de werkervaring en begeleiding beïnvloedt. Vanuit het principe van intersectionaliteit (Crenshaw, 1989) wordt in dit onderzoek erkend dat identiteiten niet los van elkaar staan, maar elkaar juist kruisen en beïnvloeden. Factoren zoals geslacht, etniciteit, opleidingsniveau en socio-

economische achtergrond werken samen en bepalen hoe individuen ongelijkheid ervaren. Zo is het mogelijk dat iemand met een lage SES niet alleen financiële drempels ondervinden, maar ook geconfronteerd worden met barrières op basis van gender of cultuur in de werkcontext. Een gedetailleerd overzicht van de profielen van de respondenten, waaronder hun functie, leeftijd en geslacht, is te vinden in Tabel 1: Gegevens respondenten.

De interviews vonden plaats in de periode van november 2024 tot en met januari 2025. Bij alle interviews waren beide onderzoekers aanwezig, wat meerdere voordelen had. Door een combinatie van verschillende perspectieven konden aanvullende vragen uit diverse invalshoeken gesteld worden, wat de diepgang van de gegevensverzameling bevorderde. Hierbij konden onduidelijkheden in de antwoorden efficiënter uitgeklaard worden door vragen op alternatieve wijze te formuleren. De gemiddelde duur van de interviews bedroeg 45 minuten.

Na een veertigtal interviews werd vastgesteld dat er sprake was van datasaturatie, wat inhoudt dat er geen substantiële nieuwe informatie werd teruggevonden (Fusch & Ness, 2015). Er werden nog elf interviews afgenomen ter controle en uitbreiding van het onderzoek. Om de deelnamegraad te verhogen en de bereidheid van respondenten te maximaliseren, werd er een flexibele aanpak gehanteerd. Dit hield in dat er zoveel mogelijk rekening werd gehouden met de voorkeuren van de respondenten met betrekking tot locatie, tijd en datum.

Tabel 1: Gegevens respondenten

| Nr. | Functie                                                                                 | Sector                   | Geslacht | Leeftijd | Anciënniteit |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------|----------|--------------|
| 1   | Ergotherapeut                                                                           | Zorg                     | V        | 23       | 2 jaar       |
| 2   | Radioloog                                                                               | Zorg                     | V        | 27       | 4 jaar       |
| 3   | Beheerder erkenningscommissies/<br>beleidsmedewerker                                    | Overheid                 | V        | 23       | 1 jaar       |
| 4   | Doctoraatsbursaal                                                                       | Onderwijs/<br>Wetenschap | V        | 23       | 1 jaar       |
| 5   | Zelfstandig ondernemer in aandelen &<br>teambuilding                                    | Ondernemer-<br>schap     | M        | 33       | 2 jaar       |
| 6   | Celhoofd Analyse en Werkzaamheid                                                        | Overheid                 | V        | 35       | 10 jaar      |
| 7   | Maatschappelijk werker                                                                  | Zorg                     | V        | 26       | 4 jaar       |
| 8   | Purchase and Logistics Manager                                                          | Metaalhandel             | V        | 41       | 19 jaar      |
| 9   | Senior Legal Consultant                                                                 | Juridisch                | V        | 47       | 5 jaar       |
| 10  | Administratief bediende                                                                 | Bouw                     | V        | 46       | 24 jaar      |
| 11  | Vennoot & CEO (accountancy)                                                             | Financieel               | V        | 43       | 14 jaar      |
| 12  | Voorzitter                                                                              | Politiek                 | X        | 33       | 4 jaar       |
| 13  | Partijlid                                                                               | Politiek                 | M        | 29       | 6 jaar       |
| 14  | Academisch assiterend personeel<br>(& doctoraat)                                        | Onderwijs/<br>Wetenschap | M        | 23       | 2 maanden    |
| 15  | Bestuurder + Verzekeringsmakelaar                                                       | Financieel               | V        | 44       | 23 jaar      |
| 16  | Senator & Professor                                                                     | Politiek/<br>Onderwijs   | V        | 57       | 11 jaar      |
| 17  | Politie-inspecteur (interventie)                                                        | Veiligheid               | V        | 30       | 6 jaar       |
| 18  | HR Manager (freelance) &<br>loopbaancoach                                               | HR                       | V        | 35       | 2,5 jaar     |
| 19  | Bedrijfsrevisor & accountant                                                            | Financieel               | M        | 62       | 38 jaar      |
| 20  | Onderwijzeres                                                                           | Onderwijs                | V        | 52       | 31 jaar      |
| 21  | HR-business partner                                                                     | HR                       | V        | 32       | 9 jaar       |
| 22  | Compliance Officer                                                                      | Financieel               | M        | 61       | 37 jaar      |
| 23  | Adjunct Operations & Maintenance<br>Manager                                             | Industrie                | M        | 44       | 4 jaar       |
| 24  | Schepen Gelijke Kansen + Vlaams<br>Parlements lid                                       | Politiek                 | M        | 49       | 18 jaar      |
| 25  | Audioloog                                                                               | Zorg                     | V        | 24       | 1 jaar       |
| 26  | HR-tak van IT                                                                           | IT/HR                    | V        | 30       | 8 jaar       |
| 27  | Onderzoekscoördinator: syndicaal<br>afgevaardigde, lid raad van bestuur<br>Universiteit | Onderwijs/<br>Wetenschap | M        | 41       | 15 jaar      |
| 28  | Administratief medewerker                                                               | Onderwijs                | V        | 31       | 3 jaar       |
| 29  | Informatiebemiddelaar, medewerker<br>Kenniscentrum Universiteit                         | Onderwijs                | V        | 47       | 20 jaar      |

|    |                                                                                     |                          |   |    |           |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---|----|-----------|
| 30 | Senior People & Culture Business Partner                                            | HR                       | V | 57 | 6 jaar    |
| 31 | Hoofdredacteur                                                                      | Media                    | M |    | 1 jaar    |
| 32 | Leerkracht lager onderwijs en pedagogisch begeleider                                | Onderwijs                | V | 49 | 26 jaar   |
| 33 | Risico-analist                                                                      | Overheid                 | M | 29 | 5 jaar    |
| 34 | Kleuterleerkracht                                                                   | Onderwijs                | V | 27 | 2,5 jaar  |
| 35 | Meestergast Mechanisch Onderhoud                                                    | Industrie                | M | 53 | 9 jaar    |
| 36 | Doctoraatsonderzoeker                                                               | Onderwijs/<br>Wetenschap | V | 28 | 4 jaar    |
| 37 | Sr. Project Manager - expert elektriciteit                                          | Techniek                 | M | 61 | 37 jaar   |
| 38 | Permanente Vertegenwoordiger van België in de Europese Unie                         | Overheid                 | M | 30 | 6 jaar    |
| 39 | Mediapersoonlijkheid                                                                | Media                    | M | 41 | 12 jaar   |
| 40 | Provinciaal omgevingsambtenaar - Beleidsmedewerker                                  | Overheid                 | M | 58 | 33 jaar   |
| 41 | Teamleader Planning en Werkvoorbereiding                                            | Logistiek                | M | 57 | 35 jaar   |
| 42 | Kinesitherapeut                                                                     | Zorg                     | V | 34 | 11 jaar   |
| 43 | Raw Material Planner                                                                | Logistiek                | V | 30 | 6 maanden |
| 44 | Griffier                                                                            | Juridisch                | V | 39 | 15 jaar   |
| 45 | Werfleider Facilities en Warmtenet                                                  | Techniek                 | M | 59 | 40 jaar   |
| 46 | Q&A Engineer                                                                        | IT                       | M | 54 | 29 jaar   |
| 47 | Administratief medewerker<br>Onderwijsondersteuning/<br>wetenschappelijk medewerker | Onderwijs                | V | 37 | 1,5 jaar  |
| 48 | Kleuterleerkracht                                                                   | Onderwijs                | V | 32 | 12 jaar   |
| 49 | Consulent verkeerstechniek +<br>hoofdtrainer + zelfstandig consultant               | Overheid/<br>Sport       | M | 37 | 8 jaar    |
| 50 | Ergotherapeut                                                                       | Zorg                     | V | 31 | 7 jaar    |
| 51 | HR-manager                                                                          | HR                       | V | 49 | 6 maanden |

### 2.1.2 Procedure

De verwerking van 51 interviews valt niet te volbrengen zonder een goed georganiseerde aanpak. Een nauwkeurig uitgewerkte procedure was cruciaal om ervoor te zorgen dat er geen belangrijke informatie verloren ging en ieder interview ethisch correct behandeld werd. Voor het verloop van de interviews werd gebruik gemaakt van een interviewgids (Bijlage 3: Interviewgids), die diende als leidraad doorheen de gesprekken met de respondent. Allereerst werd de *informed consent* (Bijlage 4: Informed consent) benadrukt, zoals beschreven bij het onderdeel 2.1.4 Ethisch aspect (Stap 1). Hierna werd gecontroleerd of de respondenten voldeden aan de criteria voor deelname aan het onderzoek (Stap 2). De bevraging startte vervolgens met vragen over hun opvoeding en achtergrond (Stap 3), gevolgd door een beschrijving van hun subjectieve werkervaring (Stap 4). Daarna werd dieper ingegaan op de geboden ondersteuning van de organisatie waar de respondent tewerkgesteld is en wat de respondent zelf nog zou aanbevelen (Stap 5).

De interviewgids (Bijlage 3: Interviewgids) werd constant aangepast op basis van inzichten die voortkwamen uit eerder afgenomen interviews en relevante literatuur. Nieuwe thema's die tijdens het onderzoeksproces naar voren kwamen, werden geïntegreerd in de daaropvolgende interviews om een diepgaander begrip van de onderzoeksdoelstellingen te verkrijgen – wat in kwalitatief onderzoek ook bekend staat als *sequential recycling* (L. Hoogsteyns, *persoonlijke communicatie*, 3 april 2025).

### 2.1.3 Data-interpretatie

De interpretatie van de data werd uitgevoerd via een thematische analyse, gebaseerd op het stappenplan van Braun en Clarke (2008). Dit plan bestaat uit zes fasen: verkennen (1), coderen (2), thematiseren (3), reviseren en verfijnen (4), vaststellen en structureren (5) en presenteren (6). Alle 51 interviews werden met toestemming van de respondenten opgenomen om een zo volledig mogelijke weergave van de gesprekken te garanderen. Dit stelde de onderzoekers in staat om de gesprekken nauwkeurig te transcriberen en zo een optimale verwerking van de gegevens te waarborgen. De gesprekken werden getranscribeerd en vervolgens geanalyseerd om kerninzichten te verkrijgen. Om de kwaliteit van de data te bewaken, werden alle opnames opnieuw beluisterd door één of beide onderzoekers. Daarbij werd persoonsgevoelige informatie geanonimiseerd. Daarnaast werden relevante citaten geselecteerd die de onderzoeksresultaten kunnen staven en die de ervaringen en percepties van de respondenten helder verwoorden. Op basis van de geanalyseerde interviews werden kerninzichten geformuleerd. Deze inzichten vormden de basis voor het verdere empirische onderzoek en de uiteindelijke formulering van de conclusies.

Na het transcriberen van de 51 interviews werd de kwalitatieve analysetool Nvivo gebruikt om de data systematisch te coderen. Nvivo is een software die specifiek ontworpen is voor kwalitatieve gegevensanalyse en biedt onderzoekers de mogelijkheid om grote hoeveelheden tekstgegevens effectief te organiseren, structureren en analyseren (Dollah et al., 2017).

Op basis van de gecodeerde data werden codebomen opgesteld (Figuur 1: Codeboom Onderzoeksdoelstelling 1 en Figuur 2: Codeboom Onderzoeksdoelstelling 2) waarmee de onderzoeksresultaten overzichtelijk werden gestructureerd. Een codeboom biedt de mogelijkheid om verschillende thema's te visualiseren, waardoor de belangrijkste patronen en inzichten uit het onderzoek helder worden gepresenteerd. Dit biedt niet alleen een systematisch overzicht van de verzamelde data, maar vergemakkelijkt ook de interpretatie van de onderzoeksbevindingen.

#### 2.1.4 Ethisch aspect

Bij het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek is ethische verantwoordelijkheid van groot belang. In dit onderzoek wordt veel aandacht besteed aan de verschillende ethische principes om de rechten en het welzijn van de respondenten te waarborgen. Een cruciaal ethisch aspect van dit onderzoek is de geïnformeerde toestemming (Bijlage 4: Informed consent) van de deelnemers. Ze kregen de kans om vragen te stellen en werden erop gewezen dat hun deelname volledig vrijwillig is. Dit betekende dat zij op elk moment, zonder opgave van reden, hun medewerking konden stopzetten, wat geen (negatieve) consequenties zou hebben voor de respondent. Dit formulier werd voorafgaand aan het onderzoek voorgelegd aan de respondenten en werd door iedere deelnemer ondertekend voordat het interview plaatsvond. Hiermee werd duidelijk gemaakt dat:

1. De deelnemers op de hoogte zijn gebracht dat het interview zal worden opgenomen en confidentieel behandeld zal worden.
2. De deelnemers volledig uit vrije wil bereid zijn om deel te nemen aan het onderzoek.
3. De deelnemers op elk moment hun medewerking aan het onderzoek kunnen stopzetten zonder verdere verplichtingen.
4. De deelnemers voldoende informatie hebben ontvangen over het onderzoek en de mogelijkheid hebben gekregen om bijkomende vragen te stellen.
5. De deelnemers toestemming geven aan de onderzoekers van de Universiteit Gent om hun antwoorden op anonieme wijze te bewaren, te verwerken en te rapporteren voor wetenschappelijke en educatieve doeleinden.
6. De deelnemers op de hoogte zijn gebracht van de mogelijkheid om achteraf een algemene samenvatting van de onderzoeksbevindingen op te vragen.

Om de privacy van de deelnemers te beschermen, werden alle verzamelde gegevens volledig anoniem verwerkt. Namen of andere identificeerbare gegevens werden losgekoppeld van de interviews. De verzamelde informatie wordt uitsluitend gebruikt voor wetenschappelijke en educatieve doeleinden en wordt veilig opgeslagen volgens de richtlijnen van de Universiteit Gent (Bestuurscollege, 2023).

Bij het schrijven van dit onderzoek werd artificiële intelligentie, zoals ChatGPT, gebruikt om suggesties te geven met betrekking tot de academische schrijfstijl. Dankzij de mogelijkheid om grote hoeveelheden tekst te analyseren werd hierdoor het onderzoeksproces bevorderd. Er werd echter uiterst voorzichtig omgegaan met deze toepassing: zo werd er via ChatGPT geen informatie gegenereerd, maar enkel suggesties voor een academische schrijfstijl gegeven. Hiermee werd kritisch omgegaan om de betrouwbaarheid en wetenschappelijke onderbouwing te garanderen. Daarnaast werden enkel vooraf geanonimiseerde gegevens verwerkt in deze AI-tool, om de privacy en integriteit van de deelnemers te beschermen.

Door de ethische principes strikt na te leven, wordt de integriteit van het onderzoek gewaarborgd en wordt ervoor gezorgd dat deelnemers met vertrouwen en zonder risico's kunnen bijdragen aan de wetenschappelijke kennis over socio-economische mobiliteit en werkervaring.

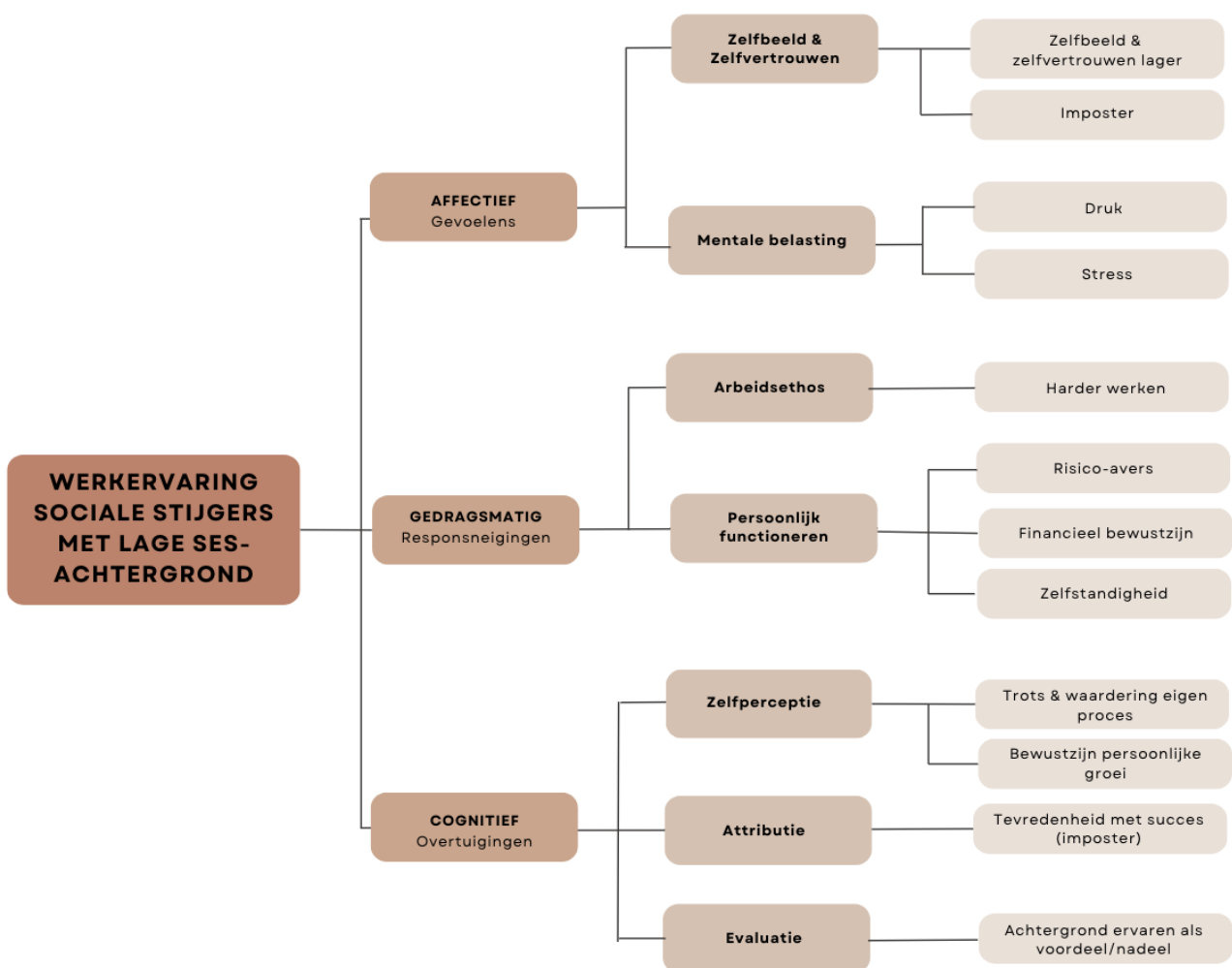
## 2.2 Onderzoekresultaten

Deze sectie behandelt alle onderzoekresultaten die voortgekomen zijn uit de verkregen data van de 51 afgenomen interviews. Uit de interpretatie van de onderzoekresultaten kwam een duidelijk onderscheid naar voor tussen affectieve, gedragsmatige en cognitieve elementen die de werkervaring beïnvloeden. Specifiek gaat het in dit onderzoek dus over de gevolgen van opwaartse sociale mobiliteit op vlak van gevoelens (affectief), gedragingen (gedragsmatig) en overtuigingen voortkomend uit ervaringen (cognitief). Daarom volgt de opbouw van de onderzoekresultaten voor onderzoeksdoelstelling 1 (*Inzicht krijgen in de werkervaringen van sociale stijgers, afkomstig uit een lage socio-economische status*) het ABC-model van Ellis (1991). In de wetenschappelijke literatuur over gedragingen en ervaringen is het ABC-model een vertrouwd en veelgebruikt model. Het maakt niet enkel een onderscheid tussen affectief, gedragsmatig en cognitief, maar benadrukt ook dat deze facetten elkaar kunnen beïnvloeden (Ellis, 1991). Onderzoeksdoelstelling 2 (*Aanbevelingen geven voor organisaties omtrent begeleiding en ondersteuning van sociale stijgers, afkomstig uit een lage socio-economische status*) richt zich op het onderzoeken van het taboe rondom het bespreken van een lage SES-achtergrond en de geboden ondersteuning aan werknemers. Daarnaast werden de respondenten gevraagd aanbevelingen te geven omtrent de gevolgen van opwaartse sociale mobiliteit, die opgesplitst konden worden in drie niveaus: maatschappelijke, organisatorische en individuele aanbevelingen.

### 2.2.1 Onderzoeksdoelstelling 1

De eerste onderzoeksdoelstelling luidt *‘Inzicht krijgen in de werkervaringen van sociale stijgers, afkomstig uit een lage socio-economische status’*. Belangrijk om te benadrukken is het feit dat dit onderzoek tot doel heeft een holistisch en overkoepelend perspectief te vormen, waarbij de subjectieve ervaringen van de loopbaanmobiliteit in kaart worden gebracht. De resultaten zullen onderbouwd worden met verschillende citaten van de respondenten. In de bespreking komen eerst de affectieve gevolgen van opwaartse sociale mobiliteit aan bod, gevolgd door de gedragsmatige en tot slot ook de cognitieve gevolgen. Figuur 1 geeft een overzicht van deze onderzoeksresultaten, waarbij het onderscheid volgens het ABC-model duidelijk wordt.

Figuur 1: Codeboom Onderzoeksdoelstelling 1



### 2.2.1.1 *Affectieve impact op opwaartse sociale mobiliteit*

Tot de affectieve gevolgen van de opwaartse sociale mobiliteit behoren zelfbeeld, zelfvertrouwen, competentie, stress en druk. Deze concepten worden tot affectief gecategoriseerd wegens de gevoelsmatige benadering ervan.

Reeds bestaande literatuur toonde al aan dat mensen met een lager zelfvertrouwen vatbaarder zijn voor de invloed van anderen. Dit lage zelfvertrouwen kan iemand in een ondergeschikte positie plaatsen ten opzichte van anderen (Mich et al., 2014). Tijdens de interviews werd herhaaldelijk opgemerkt dat respondenten minder zelfvertrouwen hadden in vergelijking met hun collega's. Deze eerste affectieve component werd door verschillende respondenten expliciet verwoord, terwijl anderen dit op subtiële wijze of indirect tot uiting brachten. Op basis van deze bevindingen kan er voor deze steekproef geconcludeerd worden dat de sociale stijgers over het algemeen een lager zelfvertrouwen ervaren doorheen hun carrière in vergelijking met niet-sociale stijgers.

*“Je merkt dat die [jonge consultants] veel zelfzekerder in zichzelf geloven.” (Respondent 9, juridisch)*

*“Je moet met het zelfvertrouwen van een oude witte man binnenwandelen.” (Respondent 12, politiek)*

Verschiedende respondenten gaven aan het gevoel te hebben dat ze zelfvertrouwen moesten uitstralen, ongeacht of ze dit daadwerkelijk ervaarden of niet. Daarnaast koppelden verschillende respondenten hun lager zelfvertrouwen aan hun SES-achtergrond, terwijl anderen het grotendeels toeschrijven aan hun persoonlijkheid. Wanneer rekening wordt gehouden met de theorie van Dweck (2017), moet opgemerkt worden dat persoonlijkheid niet losstaat van iemands ontwikkelingscontext, maar daar mede door wordt gevormd. Volgens het model van Dweck ontstaan persoonlijkheidskenmerken door herhaalde ervaringen in het nastreven van doelen binnen specifieke sociale omgevingen. Mentale representaties die voortkomen uit deze ervaringen —zoals overtuigingen over eigen competentie of waardigheid— vormen de bouwstenen van de persoonlijkheid. Zelfvertrouwen is op deze manier geen vaste eigenschap, maar een dynamisch resultaat van hoe fundamentele psychologische behoeften, zoals acceptatie en competentie, al dan niet zijn vervuld tijdens de ontwikkeling (Dweck, 2017). Met andere woorden, wanneer in een interview een respondent aangeeft dat iets afkomstig is vanuit de persoonlijkheid, staat dit alsnog niet los van de achtergrondsituatie.

Vanuit een intersectioneel perspectief (Crenshaw, 1989) is het belangrijk om te erkennen dat deze factoren vaak in samenhang aanwezig zijn en elkaar kunnen versterken. Hoewel een lage socio-economische status (SES) hier een rol in kan spelen, is dit geen noodzakelijke voorwaarde. Individuen met verschillende achtergronden en omstandigheden kunnen onzekerheid ervaren, ongeacht hun financiële situatie.

Wat in lijn ligt met de bevindingen over een lager zelfvertrouwen, is de impliciete vertoning van een lager competentiegevoel. Competentiegevoel wordt gedefinieerd als een unieke combinatie van kennis, vaardigheden en houding die zichtbaar wordt in gedrag en bijdraagt aan succes binnen een functie of loopbaan (VSNU-NOA, 2016). Ondanks het feit dat sommige respondenten expliciet zeiden zeker competent te zijn, bleek later uit de interviews dat dit impliciet toch niet het geval was. Voor deze steekproef blijkt specifiek dat er onzekerheid is omtrent de uitvoering van werkgerelateerde taken. Het zoeken naar bevestiging en de twijfel of een taak correct werd uitgevoerd, kwam verschillende keren terug tijdens het veldwerk. Dit sluit aan bij het imposterfenomeen, waarbij mensen twijfelen aan hun eigen capaciteiten en het gevoel hebben dat hun succes niet volledig hun eigen verdienste is – ook bekend als de angst om door de mand te vallen (Feigofsky, 2022).

*“Je zit wel met een impostersyndroom, dus je ziet jezelf niet als de kunstenaar. Dus overal voel je je niet op je plek.” (Respondent 28, onderwijs)*

Een derde en laatste component van de affectieve onderzoeksresultaten bestaat uit mentale belasting, onderverdeeld in stress en druk. Hoewel deze twee begrippen verwant zijn, bestaat er een kleine nuance in hun definities. Stress kan gedefinieerd worden als een toestand waarbij iemand gespannen, onrustig of nerveus is (Baert et al., 2022). Prestatiedruk verwijst naar de intensiteit waarmee werknemers de noodzaak voelen om hun prestaties te verbeteren, gedreven door de angst voor mogelijke negatieve consequenties bij onvoldoende vooruitgang (Trivedi & Pattusamy, 2022). In hedendaags taalgebruik worden de begrippen vaak door elkaar gebruikt, wat ook in de interviews bevestigd werd. Alle respondenten die het gevoel hebben meer stress te ervaren, hebben ook het gevoel meer druk te ervaren (en vice versa). Op basis hiervan kunnen de resultaten gezamenlijk worden geïnterpreteerd.

Uit de gesprekken met de respondenten blijkt duidelijk dat de meerderheid het gevoel heeft meer druk te ervaren in vergelijking met hun collega's. Deze druk uit zich op verschillende manieren en heeft uiteenlopende oorzaken, variërend van familiale verwachtingen tot werkomstandigheden en persoonlijke ambities. Verschillende respondenten benoemden expliciet dat zij in hun jeugd onder aanzienlijke prestatiedruk stonden. Respondent 3 illustreert hoe ouderlijke verwachtingen een grote rol speelden:

*“Ik heb in mijn middelbaar wel nog een lastige periode gehad. Want mijn vader was heel erg aan het hameren op dat ik niet dezelfde toekomst als hem mocht hebben.” (Respondent 3, overheid)*

De respondenten gaven aan dat de prestatiedruk die zij ervaren voornamelijk voortkomt uit hun opvoeding en dat deze druk zich vervolgens heeft doorgezet in hun professionele loopbaan. Ouders moedigden hen aan om zich maximaal in te zetten, vaak met de intentie hen te behoeden voor een vergelijkbare levenssituatie. Dit bleek echter een tweesnijdend zwaard: enerzijds werkte het als een stimulans om succes na te streven, maar anderzijds bracht het een aanzienlijke mate van belasting met zich mee.

*“Je hebt meer die verantwoordelijkheid, hè. Het [de opleiding] is betaald door een ander, dan ga je je voeten er niet aan vegen.” (Respondent 20, onderwijs)*

Prestatiedruk hoeft dus niet per definitie een negatieve invloed te hebben op het verdere verloop van de loopbaan. Zoals reeds aangegeven, werd stress en prestatiedruk door de respondenten als gelijkwaardig geëvalueerd. De meerderheid gaf aan tijdens hun studieperiode meer stress te ervaren dan hun collega's of studiegenoten, wat de relevantie van dit onderzoek nogmaals onderstreept. Stress bleek voor velen een hindernis met negatieve gevolgen voor zowel het mentale als fysieke welzijn (respondent 8). Echter waren ook hier respondenten die stress juist als een motivator beschouwden, die hen aanspoorde om beter te presteren (Respondent 48).

*“Absoluut. Chronische stress, chronische pijn. Ik heb ook wel echt... ja, gezondheidsklachten ten gevolge van die historiek.” (Respondent 8, bedrijfsleven)*

*“Ergens motiveerde dat ook wel. Ik wist dat dat belangrijk was, dat was niet iets wat ik vanzelfsprekend vond.” (Respondent 48, onderwijs)*

Deze dualiteit benadrukt de complexiteit van stress, waarbij de impact afhangt van individuele copingmechanismen – manieren om stressvolle situaties te behandelen (Folkman & Moskowitz, 2004) en de context waarin stress optreedt. De oorzaken van verhoogde stress blijken bovendien divers, waarbij eerdere ervaringen, hoge taakeisen en beperkte controle over het werk een rol spelen.

### 2.2.1.2 Gedragmatig impact op opwaartse sociale mobiliteit

*“Ik heb al die jaren in de modder liggen wroeten om te komen waar ik nu sta, om op het droge te staan. Ik kan me moeilijk voorstellen dat mensen die dat niet hebben moeten doen zich hiervan een inschatting zouden kunnen maken.” (Respondent 33, overheid)*

De gedragmatige gevolgen van opwaartse sociale mobiliteit omvatten vier kernconcepten: arbeidsethos, risicomijdend gedrag, financieel bewustzijn en zelfstandigheid. Arbeidsethos vertaalt zich in een verhoogde of verminderde werkdensiteit en doorzettingsvermogen. Risicomijdend gedrag weerspiegelt de bewuste neiging om onzekerheden te minimaliseren, wat een directe invloed heeft op besluitvormingsprocessen en strategische keuzes. In dit onderzoek wordt met financieel bewustzijn verwezen naar een zorgvuldige omgang met financiële middelen en een weloverwogen besluitvorming op economisch vlak.

Een duidelijke eerste conclusie over het arbeidsethos van de respondenten is dat de overgrote meerderheid aangeeft harder te (moeten) werken. Deze ervaringen werden door respondent 4 duidelijk samengevat in één zin, zoals hieronder te lezen. Dit fenomeen begon vaak al tijdens de studieperiode en is sindsdien onveranderd gebleven. Er wordt een constante druk ervaren om zichzelf te bewijzen en extra inspanningen te leveren om dezelfde kansen te krijgen als anderen. Deze voortdurende druk kan leiden tot *overcommitment*, waarbij sociale stijgers moeite hebben om zich los te maken van werkgerelateerde verplichtingen. Ze leveren buitensporige inspanningen uit een sterke drang naar goedkeuring en waardering (Preckel et al., 2005). Daarnaast wordt deze verhoogde arbeidsethos, met andere woorden het harder werken, bij enkelen versterkt door de wens om hun eigen kinderen een betere toekomst te bieden, zodat zij niet dezelfde financiële of sociale obstakels hoeven te overwinnen. Respondent 11 toont aan dat een verhoogd arbeidsethos gepaard gaat met harder werken.

*“Je hebt soms het gevoel dat je meer moeite moet doen om ergens te geraken dan iemand die in een goede familie is opgegroeid.” (Respondent 4, onderwijs & wetenschap)*

*“Ik werk de longen uit mijn lijf om ervoor te zorgen dat mijn kinderen niet in dezelfde situatie komen.”  
(Respondent 11, financieel)*

Later tijdens het veldwerk werd het risicomijdend aspect toegevoegd aangezien er na enkele interviews werd opgemerkt dat respondenten impliciet of expliciet ervoor kozen om minder risico's te nemen. Daarom werd de vraagstelling aangepast en dit aspect mee in rekening genomen. Mogelijks draagt deze terughoudendheid ten opzichte van risico's bij mensen met een lage SES-achtergrond bij aan de belemmeringen in de opwaartse sociale mobiliteit.

*“Ik ben opgegroeid met mijn papa die zegt van: Hé, zorg gewoon dat je afstudeert, een job hebt, een vast werk, voor iemand werkt en een vast inkomen hebt enzovoort. En that's it.” (Respondent 50, zorg)*

Verschillende respondenten gaven tijdens de interviews aan minder risico's te nemen doorheen hun carrière. De oorzaak hiervan blijkt niet bij iedereen dezelfde te zijn. Sommigen gaven aan dat dit voortkwam uit de invloed van de achtergrond, terwijl anderen aangaven dat er simpelweg geen buffer was om zich risico's te permitteren. Interessant is dat respondenten die zichzelf als risico-avers beschouwen, ook aangaven tevreden te zijn met hun huidige succes. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat mensen die geen risico's nemen, minder snel nieuwe doelen stellen en daardoor tevreden blijven met wat ze al hebben bereikt. De reden voor deze risicomijdende houding werd door respondenten expliciet toegeschreven aan hun opvoeding en jeugd. Sommigen beschreven een thuissituatie waarin terughoudendheid en angst overheersten, bijvoorbeeld bij het overwegen om zelfstandig ondernemer te worden.

*“Bij ons in de familie is dat een moeilijke situatie. (...) Ze hebben direct schrik want zelfstandig zijn is gelijk aan een grote kans op failliet gaan.” (Respondent 49, overheid & sport)*

Financieel gedrag vormt het derde aspect van de gedragsmatige component. Alle 51 respondenten werden specifiek bevraagd of ze zich meer bewust waren van hun financiële situatie. Iedereen gaf aan een hoger financieel bewustzijn te hebben, vaak gevormd door persoonlijke ervaringen uit hun jeugd (respondent 17) en de manier waarop zij geleerd hebben om met geld om te gaan. Voor veel respondenten vormt financiële voorzichtigheid een belangrijke leidraad in hun dagelijkse beslissingen. Financiële voorzichtigheid vertoont mogelijk een verband met risico-avers gedrag, zoals eerder besproken, in die zin dat financiële beslissingen al dan niet genomen worden met het oog op het vermijden van risico's. Een sterke spaarmentaliteit en een rationele kijk op uitgaven benadrukt het diepgeworteld besef van de waarde van geld en de zorgvuldige afwegingen die hiermee gepaard gaan.

*“Als mijn kleren tot op een draad versleten waren, ging mama wel kijken voor iets te kopen. Maar als ik iets mooi vond of ik had zin in een nieuwe jas maar mijn andere was nog niet tot op de draad versleten, dan moest ik dat wel zelf kopen.” (Respondent 17, veiligheid)*

*“Als ik dat vergelijk met andere vrienden of collega's ben ik veel spaarzamer. Dus als ik zo dingen zie die ik niet nodig heb, dan koop ik dat niet. Of als ik het te veel geld vind voor wat het maar is, dan koop ik dat ook niet. Ookal kan ik het nu zelf wel betalen.” (Respondent 18, HR)*

Het laatste aspect bij de gedragsmatige impact op opwaartse sociale mobiliteit, is zelfstandigheid. Net als bij arbeidsethos en financieel bewustzijn zijn de respondenten ervan overtuigd dat zij een hogere mate van zelfstandigheid bezitten. Opmerkelijk is dat verschillende respondenten aangeven dat deze eigenschap niet voortkomt uit hun socio-economische achtergrond, maar eerder wordt toegeschreven aan persoonlijkheidskenmerken. Ook hier is het relevant te verwijzen naar de theorie van Dweck (2017), die stelt dat persoonlijkheid niet los staat van de opvoedingssituatie.

### *2.2.1.3 Cognitieve impact op opwaartse sociale mobiliteit*

De afsluiting van het ABC-model (Ellis, 1991), zoals toegepast op de eerste onderzoeksdoelstelling, zal bestaan uit de cognitieve gevolgen van opwaartse sociale mobiliteit. De term cognitief verwijst hierbij naar processen die verband houden met bewust denken en de manier van informatieverwerking (Chiew & Wang, 2003). In dit onderzoek worden percepties met betrekking tot de eigen loopbaan en de wijze waarop de achtergrond wordt geïnterpreteerd, gerekend tot de cognitieve onderzoeksresultaten. Dit is gebaseerd op het feit dat dergelijke percepties voortvloeien uit fundamentele cognitieve processen, waaronder zelfperceptie, attributie en cognitieve biases.

Om inzicht te verkrijgen in de opvattingen van respondenten over hun loopbaan en succes, werd hen gevraagd in welke mate zij tevreden waren met hun behaalde succes. Al na een tiental interviews bleek dat de overgrote meerderheid van de respondenten tevreden is met hun succes, een trend die in de daaropvolgende interviews werd bevestigd. Indien een respondent aangaf tevreden te zijn, werd een vervolgvraag gesteld waarin werd onderzocht aan wie zij hun succes toeschrijven. Net als bij de affectieve gevolgen van opwaartse sociale mobiliteit, is ook bij de gedragsmatige gevolgen het imposterfenomeen (Feigofsky, 2022) op te merken bij de meerderheid van de respondenten. Veel respondenten schrijven hun succes toe aan externe factoren, zoals ouders, leerkrachten of vrienden en benadrukken de cruciale rol die deze personen in hun loopbaan hebben gespeeld. Deze nadruk op externe factoren komt overeen met de attributietheorie van Weiner (1985), die beschrijft hoe mensen verklaren waarom ze succes of tegenslagen ervaren. Wanneer respondenten hun succes vooral toeschrijven aan anderen, zoals ouders of leerkrachten en minder aan hun eigen capaciteiten of inzet, kan dat invloed hebben op hoe zij zichzelf zien. Het kan verklaren waarom het imposterfenomeen zo vaak voorkomt: wie succes niet aan zichzelf toeschrijft, ervaart het minder snel als verdiend.

*“Ik heb op een professioneel vlak veel kunnen bereiken, meer dan dat er misschien voorzien was of gepland was voor mij om te behalen.” (Respondent 12, politiek)*

*“Ik denk dat ik ook een heel ruime familie heb die mij daar heel veel in steunt, die mij heel veel geholpen heeft om dingen te maken en te kunnen bereiken, die geholpen hebben met mijn klas klaar te zetten en dingen daarvoor te doen dus ja, ik denk heel goed omringd te zijn ja.” (Respondent 48, onderwijs)*

Hoewel de respondenten grote dankbaarheid uiten voor de steun van hun omgeving, geven velen ook aan trots te zijn op zichzelf. Dit kan mogelijk verklaard worden door hun ervaring waarbij zij een verhoogde inspanning moeten leveren om succes te behalen, zoals beschreven door respondent 18. Dit wordt ondersteund door de data-interpretatie, waaruit blijkt dat alle respondenten die aangaven harder te moeten werken (zie 2.2.1.2 Gedragmatig impact op opwaartse sociale mobiliteit), tegelijkertijd tevreden zijn met de successen die zij hebben behaald.

*“Ik heb er heel verdomme hard voor gewerkt. Ik bent trots op mezelf.” (Respondent 18, HR)*

Daarnaast werd ook onderzoek gedaan naar de objectiviteit van de aanwerving. De beoordeling of een aanwerving al dan niet objectief is verlopen op basis van rationele selectiecriteria, wordt beschouwd als onderdeel van het cognitieve aspect van deze onderzoeksdoelstelling. Er kan zonder twijfel gesteld worden dat dit ook te categoriseren is onder het affectieve aspect, wat het belang van de onderlinge samenhang tussen de verschillende aspecten van het ABC-model nogmaals benadrukt (Ellis, 1991). Wanneer respondenten naar hun aanwerving werd bevraagd, liepen de antwoorden sterk uiteen. Sommige respondenten gaven aan dat hun aanwerving totaal niet objectief was en stelden dat objectiviteit in hun specifieke sector per definitie onmogelijk is (Respondent 33). Daarentegen verklaarde een meerderheid van de deelnemers dat hun aanwervingsproces wél objectief verliep (Respondent 12). Ook bleek uit het onderzoek dat verscheidene respondenten er bewust voor kozen om hun achtergrondsituatie niet te bespreken of zelfs onjuiste informatie te verstrekken tijdens de selectieprocedures. Hierdoor ontstond de indruk van objectiviteit, terwijl deze in feite gebaseerd was op het verzwijgen of manipuleren van informatie, door de vrees voor negatieve gevolgen bij volledige openheid (Respondent 32).

*“Ik betwijfel ten sterkste of dat er één aanwerving bij de overheid is... die objectief verloopt.” (Respondent 33, overheid)*

*“Ik moet eerlijk zijn, dat is eigenlijk heel correct verlopen.” (Respondent 12, politiek)*

*“Dat [vragen naar de job van de ouders] is een van de vreselijkste vragen die je kunt krijgen op een sollicitatiegesprek. Ik fietste daar soms helemaal rond. Of ik ontweek de vraag. Dus ik ging er zeker niet mee te koop lopen.” (Respondent 31, hoofdredacteur)*

Om de invloed van *social desirability bias* te minimaliseren, benadrukten de onderzoekers dat de antwoorden anoniem verwerkt zouden worden, zodat respondenten vrijuit konden spreken over hun organisatie en hun bijhorende werkervaring. Hierbij werden ze gevraagd hun standpunten te onderbouwen met concrete argumenten. Daarnaast werd hen gevraagd of tijdens de aanwervingsprocedure werd geïnformeerd naar het beroep van hun ouders. Volgens Patrick Humblet (2017), professor sociaal recht aan de Universiteit Gent, kunnen dergelijke vragen aanleiding geven tot discriminatie en worden ze daarom in het algemeen best vermeden. Ongeveer de helft van de bevroegde respondenten rapporteerde dat zij met deze vraag geconfronteerd werden. Opmerkelijk is dat dit fenomeen niet beperkt bleef tot één specifieke sector; het kwam voor binnen uiteenlopende domeinen zoals human resources, onderwijs en de zorgsector. Van deze groep respondenten gaf de meerderheid aan deze vraag als negatief te hebben ervaren. Zij beschouwden deze doorgaans als ongepast of zelfs discriminerend, aangezien de informatie geen aantoonbaar verband vertoont met hun professionele kwalificaties of geschiktheid voor de functie.

*"Je wordt een stuk getaxeerd en naar waarde geschat." (Respondent 30, HR)*

Hoewel de objectiviteit tijdens het aanwervingsproces een cruciale rol speelt in het vormgeven van een individu zijn carrière, beperkt de impact van (vermeende) discriminatie zich niet uitsluitend tot dit initiële moment. Ook in het verdere verloop van de professionele loopbaan kunnen individuen geconfronteerd worden met situaties waarin gelijke behandeling in het gedrang komt. Ervaringen tijdens de carrière, zoals promotiekansen, taakverdeling of informele omgangsvormen op de werkvloer, dragen eveneens bij aan het al dan niet ervaren van inclusie of uitsluiting. Uit de verzamelde data blijkt dat een aanzienlijk aantal respondenten aangaf een zekere onwetendheid te hebben ervaren bij de overgang van hun opleiding naar het werkveld. Deze ervaringen suggereren dat sociale stijgers niet over dezelfde mate van 'cultureel kapitaal' beschikken bij het betreden van de arbeidsmarkt, wat op zijn beurt kansenongelijkheid en integratie in de professionele context in de hand kan werken.

Tot slot werd, om inzicht te verkrijgen in hoe respondenten zelf hun achtergrond evalueren, hen gevraagd of zij deze beschouwden als een voordeel, een nadeel of een combinatie van beide. Deze vraag bood hun de mogelijkheid om op een holistische wijze te reflecteren op het verloop van hun carrière, zonder zich te richten op een specifiek positief of negatief aspect uit het verleden. Een groot deel van de respondenten gaf aan hun achtergrond zowel als een voordeel als een nadeel te beschouwen. Zij benoemden daarbij dat hun ervaringen mogelijk hebben bijgedragen aan een verhoogd bewustzijn, een grotere tevredenheid met hun behaalde successen en een diepere waardering voor de kleinere aspecten van het leven. De bevroegde sociale stijgers hebben de indruk dat zij in vergelijking met personen met een andere sociale achtergrond, minder geneigd zijn om bepaalde kansen of privileges als vanzelfsprekend te beschouwen. De respondenten gaven

verschillende keren aan dat er niets anders op zat dan door te gaan, waardoor ze minder stilstonden bij hoe moeilijk het eigenlijk was of hoeveel contrast er was met andere sociale achtergronden. De nadelen die de respondenten zelf aanhaalden, komen overeen met de bevindingen die hierboven reeds in kaart zijn gebracht.

Respondent 17 verwoordde in haar interview op duidelijke wijze een gevoel dat door de overgrote meerderheid van de respondenten werd gedeeld: enerzijds een verhoogd bewustzijn, anderzijds het gemis van een zorgeloze jeugd. Hierbij volgt een selectie van zowel positieve als negatieve citaten om dit gevoel helder te illustreren.

*“Ik ben ervan overtuigd dat ik nooit zou staan waar ik nu sta, moest ik de jeugd niet hebben gehad, die ik heb gehad. Dus daarvoor ben ik wel dankbaar dat ik de jeugd heb gehad, omdat ik zeer blij ben met het leven dat ik nu heb. Wat dat niet wegneemt, dat ik heel graag ook een jeugd zou hebben gehad, zonder zorgen en met een mama en een papa. Maar dat zou er misschien wel voor zorgen dat ik nu niet heb wat ik nu heb en dat ik zo dankbaar ben voor wat ik heb, omdat ik weet dat ik ook wel heb moeten werken en dat niet alles zelf komt in het leven.” (Respondent 17, veiligheid)*

*“Het is een gigantisch voordeel geweest, omdat ik weet wat ik niet wil. En er zijn veel mensen die zomaar wat fladderen, die komen uit een rijk gezin. Kan ik dit, kan ik dat? Dat is allemaal heel fijn, maar de realiteit werkt gewoon zo niet. Dus in die zin ben ik wel vrij down to earth. Langs de andere kant zou het wel fijn geweest zijn om gewoon een keer een normale jeugd te hebben. En ik denk dat een normale jeugd ook wel veel zou kunnen vooruithelpen in het leven. Dus dat is wel iets wat ik toch mis, of heel hard gemist heb. Dat is iets wat mijn ouders altijd zeiden, van je hebt nooit een kind kunnen zijn. Dat is mij ook bijgebleven, dat klopt eigenlijk wel ook. Dus dat zorgeloze, dat zou ik wel graag een keer meemaken.” (Respondent 33, overheid)*

*“Voor de keuzes die ik voor mijzelf heb gemaakt, een voordeel. Maar ik besef dat de achtergrond ervoor zorgt dat ik een aantal keuzes niet heb kunnen maken.” (Respondent 27, onderwijs & wetenschap)*

*“Euh, goh ja. Het is een beetje dubbel. Ik denk... moesten mijn ouders... blanke mensen geweest zijn met betere jobs, dan had ik niet zo lang moeten streven voor waar ik nu sta. Dan had ik het al mooi voorgeschoteld gekregen, dan stond ik nu al misschien een beetje verder. Maar het heeft me wel geleerd om te streven eigenlijk, om niet op te geven.” (Respondent 50, zorg)*

*“Allemaal leuk hé, carrière, maar ik heb drie keer in mijn leven gereisd. Echt waar, nee, nee. Echt waar. Ik wil dit niet romantiseren. Ik ben de uitzondering van de uitzondering van de uitzondering. Op alle vlakken.*

*Op alle vlakken! 99, 98, 95 procent van de mensen die je aanspreekt met mijn achtergrond hebben geen aangenaam leven op dit moment. En ik ook, ik heb nog steeds struggles, problemen, trauma's en zaken die ik zelf nog niet volledig heb kunnen verwerken. Echt waar. Ik ben liever lui en rijk dan hardwerkend en arm.*

*Elke dag van de week.” (Respondent 13, politiek)*

#### 2.2.1.4 Conclusie onderzoeksdoel 1

De affectieve onderzoeksresultaten tonen aan dat sociale stijgers uit deze steekproef op de werkvloer regelmatig geconfronteerd worden met een lager zelfvertrouwen, beïnvloed door hun socio-economische achtergrond en dat zij het gevoel hebben zelfvertrouwen te moeten uitstralen zonder dit daadwerkelijk te ervaren. Het imposterfenomeen bleek voor de meerderheid van de respondenten impliciet aanwezig. De mentale belasting – bestaande uit stress en prestatiedruk – is door velen voelbaar en wordt als sterker ervaren dan bij collega's, met wortels in hun jeugd en opvoeding. Hoewel deze druk en stress doorgaans als belastend worden ervaren, geven sommigen ook aan dat ze als motivatie kunnen fungeren. Deze bevindingen benadrukken de complexiteit van affectieve factoren in de loopbaanontwikkeling van werknemers met een lagere socio-economische achtergrond, waarbij zowel persoonlijke als structurele elementen een rol spelen.

De gedragsmatige componenten arbeidsethos, risicomijdend gedrag, financieel bewustzijn en zelfstandigheid zijn sterk met elkaar verweven en worden door respondenten vaak toegeschreven aan hun socio-economische achtergrond. Respondenten gaven aan harder te (moeten) werken dan anderen, vaak al sinds hun studietijd, gedreven door een diepgeworteld gevoel van verantwoordelijkheid en de wens om hun eigen kinderen een betere toekomst te bieden. Risicomijdend gedrag komt voort uit opvoeding en het ontbreken van financiële buffers, wat leidt tot veilige keuzes op professioneel vlak. Tegelijk tonen respondenten een verhoogd financieel bewustzijn, gevormd door ervaringen uit hun jeugd, wat zich vertaalt in spaarzaamheid en rationele uitgaven.

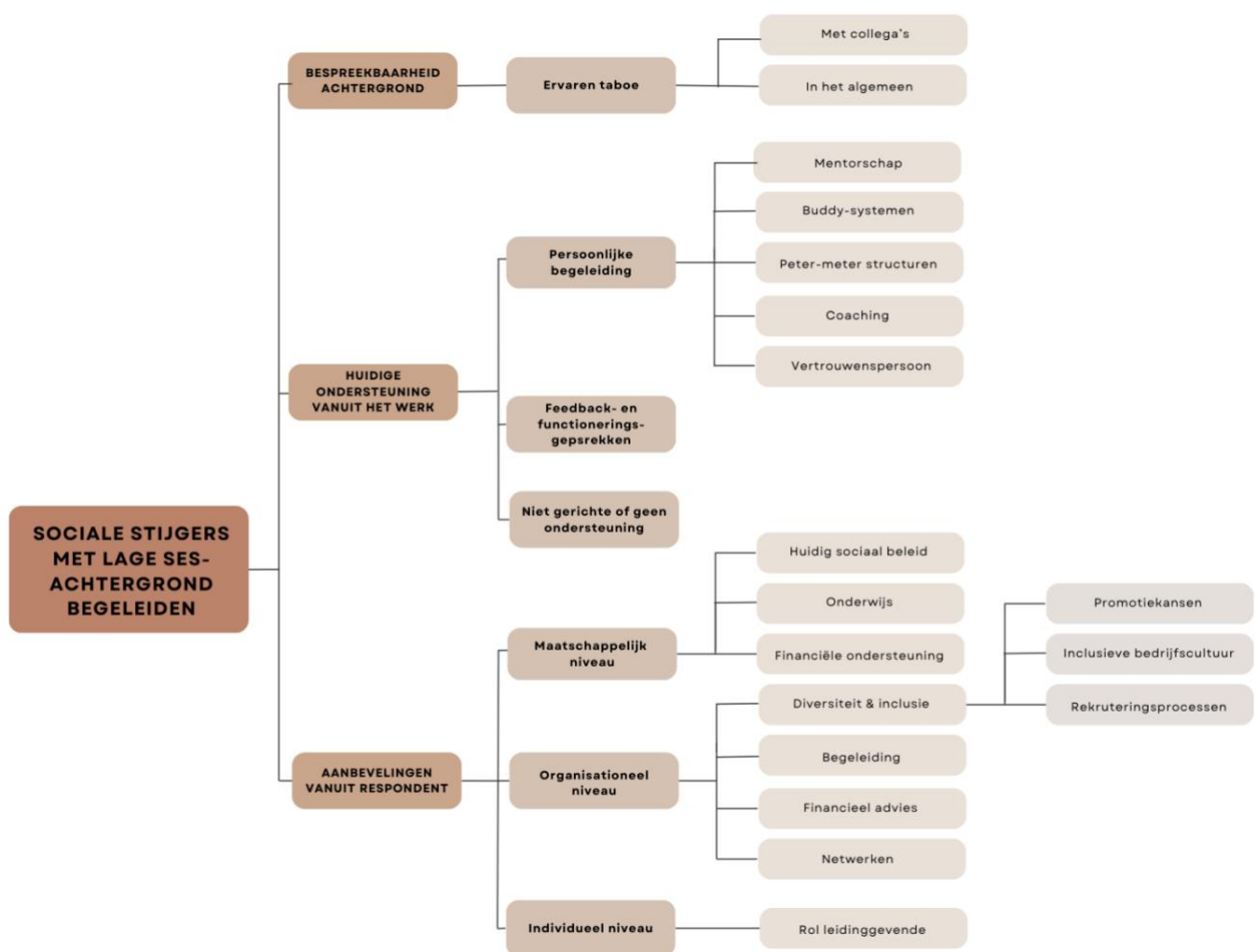
De cognitieve onderzoeksresultaten, die betrekking hebben op denkprocessen en bewuste mentale activiteiten zoals zelfperceptie, attributie en evaluatie, tonen aan dat de meeste respondenten tevreden zijn met hun behaalde succes, maar dit succes vaak toeschrijven aan externe factoren. Dit impliceert een sterke aanwezigheid van het imposterfenomeen (Feigofsky, 2022). Tegelijkertijd leeft bij velen ook trots en waardering voor hun eigen inspanningen, voortvloeiend uit de indruk dat zij harder hebben moeten werken dan anderen. Daarnaast blijkt dat respondenten hun achtergrond doorgaans beschouwen als zowel een voordeel als een nadeel. Cognitief vertaalt zich dit in een verhoogd bewustzijn over hun persoonlijke groei, het relativeren van succes en een hogere waardering voor kleine verwezenlijkingen. De spanning tussen

dankbaarheid en gemis, tussen veerkracht en gemiste kansen, benadrukt hoe hun interpretatie van het eigen traject gevormd is door cognitieve processen die hun loopbaanperceptie en zelfbeeld blijvend beïnvloeden.

### 2.2.2 Onderzoeksdoelstelling 2

Onderzoeksdoelstelling 2 luidt *‘Aanbevelingen geven voor organisaties omtrent begeleiding en ondersteuning van sociale stijgers, afkomstig uit een lage socio-economische status’*. Het tweede deel van deze studie richt zich dus op het formuleren van beleidsinterventies ter ondersteuning van sociale stijgers, afkomstig uit een lage socio-economische achtergrond. Als eerst werd onderzocht in hoeverre dit onderwerp bespreekbaar is. Daarnaast werd, om inzicht te krijgen in mogelijke beleidsinterventies, aan de respondenten gevraagd welke vormen van ondersteuning binnen hun organisatie beschikbaar zijn. Er werd ook bevraagd of er verbeteringen nodig zijn binnen de bredere organisatiecontext, waaronder het aanwervingsproces, de dagelijkse werkcultuur, doorgroeimogelijkheden en loopbaanontwikkeling. Deze perspectieven bieden waardevolle aanknopingspunten voor het ontwikkelen van gerichte maatregelen die sociale stijgers beter kunnen ondersteunen in hun professionele groei. Hierover worden aanbevelingen geformuleerd die gebaseerd zijn op het kwalitatief onderzoek en de bestaande literatuur. Figuur 2 geeft de codeboom voor dit onderzoeksdoel weer.

Figuur 2: Codeboom Onderzoeksdoelstelling 2



### 2.2.2.1 *Ervaren taboe om lage SES-achtergrond te bespreken*

*“Het feit dat we nog zo weinig daarover weten, zo weinig daarover zien, is voor mij ook een signaal dat dit veel te weinig naar de oppervlakte komt. Dus dat er misschien ook wel een bepaalde schaamte over aanwezig is.” (Respondent 51, HR)*

Uit de gesprekken met de respondenten blijkt dat de bespreekbaarheid van een lage socio-economische status (SES) sterk varieert, zowel binnen professionele contexten als in de samenleving in het algemeen. Dit taboe werd al zichtbaar tijdens het verzamelen van de respondenten. Het bleek bijzonder moeilijk om geschikte deelnemers te vinden die bereid waren hun ervaringen te delen. Het vergde intensief zoeken, netwerken en overtuigen om tot een voldoende aantal respondenten te komen. De terughoudendheid die werd gemerkt, onderstreept hoe gevoelig en beladen dit onderwerp nog steeds is. Daarnaast werd het ook zichtbaar door de verhalen van de respondenten zelf. Hoewel sommige respondenten open zijn over hun achtergrond, ervaart de meerderheid — zowel impliciet als expliciet — een taboe over het delen van hun lage SES-geschiedenis. Dit taboe manifesteert zich op verschillende manieren: sommigen vermijden het onderwerp uit angst voor stigmatisering, terwijl anderen druk voelen om hun achtergrond te verzwijgen om professioneel serieus genomen te worden. De drempel om open te zijn, blijkt sterk beïnvloed door persoonlijke ervaringen, sociale context en de inschatting van de gevolgen die respondenten verwachten als ze hierover open communiceren. Voor veel respondenten is het dus geen vanzelfsprekendheid om hun socio-economische afkomst te benoemen, zelfs niet in omgevingen waar inclusie en gelijkheid centraal zouden moeten staan – zoals een werkomgeving.

De mate van comfort waarmee respondenten over hun achtergrond spreken, verschilt dan ook aanzienlijk. Sommige respondenten vinden het belangrijk dat hun verleden met een lage SES bespreekbaar is, als middel om bewustwording te creëren en sociale mobiliteit bespreekbaar te maken (Respondent 37). Voor anderen voelt openheid echter als een risico, ingegeven door vrees voor stigmatisering of ongelijke behandeling.

*“Dat mag ook geweten zijn. Ik ben er eigenlijk wel terecht een beetje fier op. (...) Dat is zeker geen taboe.”*  
*(Respondent 37, techniek)*

Deze beperkte bespreekbaarheid kwam niet alleen naar voren in werkomgevingen, maar weerspiegelde zich ook in bredere maatschappelijke en politieke contexten. Zo uitte één van de vier deelnemende politici expliciet zijn ongenoegen over het gebrek aan aandacht voor deze thema's in het politieke debat. Volgens hem blijft armoede in beleidsmatige discussies vaak onderbelicht, zelfs wanneer dit centraal zou moeten staan. Hoewel dit slechts één individuele stem is, wijst het mogelijk op een breder maatschappelijk probleem, namelijk het structurele onvermogen om armoede bespreekbaar te maken in de publieke en politieke ruimte.

*“Ik heb nu net een lokale campagne meegemaakt waar het woord armoede één keer is gevallen op een debat. (...) Het woord ‘klasse’ zit diep verankerd in linkse politiek en we praten daar niet over. We durven er echt niet over praten, over armen.” (Respondent 13, politiek).*

Daarnaast blijkt uit de interviews dat niet alle sociale stijgers uit de steekproef, beleidsmaatregelen of extra ondersteuning als positief ervaren. Sommigen beschouwen zulke initiatieven als neerbuigend of ongepast (respondent 4). Deze verdeeldheid toont aan dat niet alle sociale stijgers beleidsmaatregelen of extra ondersteuning nodig achten. Daarom raden de onderzoekers aan om beleidsmaatregelen en initiatieven op flexibele en vrijwillige wijze aan te bieden, zodat sociale stijgers zelf kunnen kiezen of en hoe ze er gebruik van maken.

*“Het eerste jaar, in het eerste semester, had ik een mail gekregen (...) met de boodschap dat ik een first generation student was en of dat ik ondersteuning nodig had bij het verwerken van de leerstof. (...) Maar voor mij voelde dat wat denigrerend aan.” (Respondent 4, onderwijs & wetenschap)*

#### *2.2.2.2 Welke ondersteuning wordt er momenteel geboden aan werknemers?*

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat organisaties verschillende vormen van ondersteuning bieden aan hun werknemers. Een eerste vorm van ondersteuning die in enkele organisaties wordt aangeboden, zijn buddy-systemen en vergelijkbare begeleidingsvormen zoals mentorschap- of peter-meterstructuren. In deze systemen wordt een nieuwe werknemer gekoppeld aan een meer ervaren collega (meter/peter). Zij begeleiden hen tijdens hun eerste weken in de organisatie, wat de snelheid van de integratie- en het leerproces kan verhogen (Gielen & Moreels, 2005). Deze vormen van ondersteuning worden door de respondenten waarbij de organisatie dit aanbiedt, overwegend als effectief ervaren, vooral voor werkgerelateerde zaken. Echter geven sommige sociale stijgers aan dat deze systemen vaak onvoldoende zijn om de bredere noden van sociale stijgers op te vangen, met name op persoonlijk en psychosociaal vlak. Respondent 46 maakte hierbij de opmerking dat buddy-systemen vaak geen ruimte bieden voor gesprekken die buiten de professionele context vallen. Dit benadrukt het belang van laagdrempelige, vertrouwelijke aanspreekpunten voor werknemers, iets wat voor velen als essentieel wordt beschouwd.

*“Ik heb ook zo’n buddy toegewezen gekregen. Maar ja, daar ga je voornamelijk naartoe voor werkgerelateerde zaken.” (Respondent 46, IT).*

Coaching wordt in dit opzicht als een waardevolle aanvulling gezien, omdat dit wel aandacht heeft voor persoonlijke ontwikkeling en psychosociale ondersteuning. Het kan gerichte ondersteuning bieden voor specifieke uitdagingen, zoals het aanleren van vaardigheden die verder gaan dan de technische aspecten van het werk. Hier is een terugkoppeling naar de literatuurstudie relevant, want in het licht van de sociale

identiteitstheorie (Tajfel en Turner, 1979) kan dergelijke ondersteuning bijdragen aan een positiever zelfbeeld en een sterkere identificatie met de organisatie. Met andere woorden kunnen werknemers met een lage SES-achtergrond zich meer gewaardeerd en erkend voelen door inclusieve begeleiding, wat hun betrokkenheid en welzijn op de werkvloer versterkt.

Een belangrijk onderwerp dat verder naar voren kwam, is de rol van vertrouwenspersonen binnen organisaties. Verschillende respondenten gaven aan dat iemand met die functie essentieel kan zijn om werknemers te ondersteunen, vooral als het gaat om kwesties die buiten de werkgerelateerde zaken vallen. De aanwezigheid van een vertrouwenspersoon biedt werknemers een veilige ruimte waar ze hun zorgen kunnen delen zonder vrees voor negatieve gevolgen voor hun carrière. Dit kan het welzijn van medewerkers bevorderen en hen in staat stellen om effectiever met uitdagingen om te gaan (Respondent 43).

De effectiviteit van deze geboden ondersteuningsmethoden hangt niet enkel af van het bestaan ervan, maar ook van de praktische omstandigheden. Zo wordt in sommige organisaties de werkdruk als zodanig hoog ervaren, dat het voor medewerkers moeilijk is om daadwerkelijk gebruik te maken van het bestaande ondersteuningsaanbod (Respondent 9). Daarom wordt in dit onderzoek besloten dat het van belang is om niet enkel te investeren in de aanwezigheid van vertrouwenspersonen, coaching, buddy-systemen en begeleidingsvormen zoals mentorschap of peter-meterstructuren, maar ook in de werkomstandigheden die hen in staat stellen om hun rol ten volle te vervullen.

*“Je hebt ook een vertrouwenspersoon waarbij je terecht kunt, heel veel een-op-een gesprekken. Dus dat is ook heel goed.” (Respondent 43, logistiek)*

Feedback- en functioneringsgesprekken spelen een cruciale rol in het behouden van eerlijkheid, het opbouwen van vertrouwen en het bevorderen van professionele ontwikkeling binnen organisaties. Een feedbackgesprek wordt gedefinieerd als een dynamisch communicatieproces waarbij twee personen informatie overbrengen over de prestaties van de ontvanger (Baker et al., 2013). Tijdens de interviews werd vooral het belang van transparantie en concrete voorbeelden onderstreept, zoals geïllustreerd door respondent 6, waarbij systematische 360-graden-feedback wordt toegepast binnen haar organisatie.

*“Dit jaar zijn ze van de [naam organisatie] uit begonnen met een 360-graden-feedback te doen van alle leidinggevendenden. Iedereen vult een feedbackvragenlijst in, inclusief leidinggevendenden, collega's, medewerkers en jezelf. Scores variëren van 1 tot 5, waarbij 1 staat voor 'niet aanwezig' en 5 voor 'uitmuntend'. Bij scores onder de 3 wordt gevraagd om toelichting met specifieke voorbeelden.” (Respondent 6, overheid)*

Deze aanpak bevordert wederzijds begrip en ondersteunt de professionele groei van medewerkers door hen de ruimte te geven om zowel hun sterke punten als verbeterpunten te bespreken. Functioneringsgesprekken kunnen, wanneer goed uitgevoerd, bijdragen aan een cultuur van open communicatie en betrokkenheid. Respondent 28 beschrijft de jaarlijkse functioneringsgesprekken als een moment van reflectie en verbetering.

*“Elk jaar hebben we een functioneringsgesprek waarin gevraagd wordt hoe ik mijn werk ervaar, of ik het nog graag doe en wat er verbeterd kan worden.” (Respondent 28, onderwijs)*

Echter werd opgemerkt dat niet iedereen zich comfortabel voelt bij het geven of ontvangen van feedback, wat de effectiviteit van deze gesprekken kan verminderen. Om dit te kaderen, wordt er teruggekoppeld naar de literatuur. Deze bevinding over de tegenstrijdigheid in het geven en ontvangen van feedback wordt bevestigd in het onderzoek van Jug et al. (2019) waarbij zij vermelden dat het proces gemakkelijker wordt met oefening. Bovendien wijst Mertens en Schollaert (2023) erop dat een ondersteunende feedbackcultuur essentieel is om de emotionele betrokkenheid van medewerkers te vergroten. Zij benadrukken dat feedbackgesprekken als een kans gezien moeten worden om verbinding te maken tussen leidinggevenden en medewerkers, zodat medewerkers zich gehoord en erkend voelen. Dit heeft niet alleen een positieve invloed op hun werkplezier, maar verhoogt ook hun productiviteit en tevredenheid.

*“Veel mensen, inclusief managers, hebben moeite om feedback te geven. Vaak wordt feedback op een indirecte manier gecommuniceerd, wat de effectiviteit ervan kan verminderen.” (Respondent 32, onderwijs)*

Tot slot is het belangrijk op te merken dat, hoewel sommige organisaties initiatieven bieden op het gebied van welzijn en psychosociale ondersteuning, deze vaak niet specifiek gericht zijn op sociale stijgers of mensen met een lage SES-achtergrond. Dit wordt aangegeven als een gemis door enkele respondenten. Dit suggereert dat de aangeboden steun niet inspeelt op de specifieke uitdagingen waarmee sociale stijgers geconfronteerd worden.

*“Er worden veel initiatieven genomen. Er is psychosociale ondersteuning. (...) Maar niks bijzonders voor mensen met een zwakke socio-economische status.” (Respondent 33, overheid).*

Bovendien blijkt uit de bevindingen dat er ook bedrijven zijn waar er vrijwel geen ondersteuning wordt geboden, zelfs niet op het gebied van gelijkheid of algemene welzijnsmaatregelen. Dit toont aan dat er binnen sommige organisaties nog een aanzienlijke ruimte is voor verbetering als het gaat om het bieden van gerichte ondersteuning voor sociale stijgers met een lage SES-achtergrond, wat cruciaal is voor hun betrokkenheid en motivatie binnen de organisatie. In deze context deelde ook respondent 39 zijn ervaringen over het feit dat hij in zijn carrière nauwelijks ondersteuning kreeg. Hij bekritiseerde de manier waarop jonge

mensen in de sector worden behandeld, waarbij ze vaak zonder voldoende voorbereiding worden geconfronteerd met de harde realiteit van het werkveld. Voor hem ligt de verantwoordelijkheid bij organisaties om niet alleen werknemers aan te nemen, maar ook hen actief te begeleiden in hun professionele ontwikkeling.

*"Mijn ervaring is net dat er nooit enige aandacht voor [gelijkheid] geweest is. En ik zou dat wel fijn gevonden hebben eigenlijk." (Respondent 29, onderwijs)*

*"Een televisiezender neemt zijn verantwoordelijkheid daar niet in. Jonge mensen worden voor de leeuwen gesmeten en worden opgebrand en voilà, de volgende. Maar je moet jonge mensen sensibiliseren en hen waarschuwen voor wat er op hen zou kunnen afkomen." (Respondent 39, media)*

### 2.2.2.3 Aanbevelingen volgens respondenten

Aan het einde van elk interview werd aan de respondenten gevraagd om aanbevelingen te formuleren voor organisaties om sociale stijgers met een lage SES-achtergrond beter te begeleiden. Deze aanbevelingen hebben betrekking op zowel bredere maatschappelijke aspecten als op organisatorische en individuele kwesties. In wat volgt, worden de voornaamste inzichten en suggesties van de respondenten besproken. Om deze aanbevelingen helder te structureren, werd gebruikgemaakt van het Sociaal-Ecologisch Model van Bronfenbrenner (1977). Dit model maakt onderscheid tussen verschillende niveaus die invloed hebben op menselijk gedrag. Voor deze studie worden de aanbevelingen gepresenteerd aan de hand van drie geselecteerde niveaus: het macro- en exosysteem (*maatschappelijk*), wat verwijst naar bredere sociale structuren, culturele normen en beleidscontexten die sociale stijging beïnvloeden; het meso- en microsysteem (*organisationeel*), waarin aanbevelingen worden gedaan omtrent beleid, cultuur en praktijken binnen organisaties; en het individueel niveau, dat betrekking heeft op persoonlijke factoren zoals attitudes, vaardigheden en kennis (Bronfenbrenner, 1977). Deze indeling maakt het mogelijk om de aanbevelingen van respondenten systematisch en contextueel te presenteren.

#### 2.2.2.3.1 Aanbevelingen op maatschappelijk niveau

In de gesprekken die werden gevoerd, viel op dat veel van de aanbevelingen niet alleen betrekking hebben op specifieke opleidings- of beroepsvraagstukken, maar vaak ook een bredere reflectie omvatten over maatschappelijke kwesties en de rol die de overheid hierin kan spelen.

Onderwijs werd door veel respondenten aangehaald als een belangrijke hefboom om jongeren kansen te bieden, zeker voor wie opgroeit in een context met een lagere socio-economische status. Scholen spelen hierin een essentiële rol, niet alleen door kennisoverdracht, maar ook door begeleiding te bieden bij het

ontdekken van interesses, talenten en mogelijkheden. Echter gaven verschillende respondenten aan dat die begeleiding vaak ontbreekt, wat leidt tot onzekerheid over de toekomst en twijfels over hun eigen capaciteiten. Hierdoor kregen ze als student geen goed zicht op geschikte studierichtingen, carrièremogelijkheden en informatie over vacatures en pleitten ze voor een actievere rol van universiteiten in het verstrekken van deze begeleiding.

*“Dat het onderwijs al een behoorlijke drempel is, ja. En het is eigenlijk drempel na drempel. En je moet iedere keer maar de juiste keuze maken en dat is niet evident.” (Respondent 8, bedrijfsleven)*

*“Dus ik vind de begeleiding van het lager, middelbaar en naar je hogere opleiding toe, dat ze meer begeleiding moeten geven: wie ben jij, wat wil je doen?” (Respondent 25, zorg)*

Het gebrek aan begeleiding bleek tijdens dit onderzoek problematisch voor jongeren met ouders die zelf weinig onderwijservaring hebben, kortom first-generation studenten. Ouders kunnen hen vaak niet ondersteunen in het maken van belangrijke keuzes, waardoor het risico op gemiste kansen verhoogt. Bovendien tonen de interviews aan dat jongeren uit kwetsbare gezinnen vaker twijfelen aan hun capaciteiten, wat ook werd aangetoond in onderzoeksdoel 1 (2.2.1). Die onzekerheid lijkt gevoed te worden door negatieve ervaringen op school, zoals het gebrek aan aanmoediging of zelfs ontmoedigende uitspraken van leerkrachten. Daarnaast heerst er soms een terughoudendheid om ambitieus te zijn, uit angst om als arrogant gezien te worden. Dit is te linken aan de cognitieve onderzoeksresultaten uit onderzoeksdoelstelling 1 en benadrukt het belang van positieve ondersteuning en rolmodellen.

*“Ik heb ook een leerkracht gehad die tegen mij zei: ‘Je gaat dat nooit kunnen, universiteit.’”  
(Respondent 3, overheid).*

*“Dus eventueel, ja, wel duidelijk meegeven dat ambitie, dat dat niet iets slechts is, want ik vind dat dat vaak nog wordt gezien als, ehh, [trekt afkeurende blik], iemand die heel ambitieus is, is vaak arrogant.”  
(Respondent 4, onderwijs & wetenschap)*

Naast educatieve en sociale ondersteuning geven respondenten ook aanbevelingen mee gericht aan de overheid. Als eerste het belang van financiële ondersteuning voor studenten uit gezinnen met een lage socio-economische status. Veel respondenten beschouwden studietoelagen en andere subsidies als essentieel om hun studie mogelijk te maken. Echter gaven veel respondenten aan dat zij niet altijd weten waar ze terecht kunnen voor financiële hulp, of dat de aanvraagprocedures te complex zijn. Het gebrek aan toegankelijkheid zorgt ervoor dat studietoelagen en andere subsidies vaak onderbenut blijven.

*“Zonder een studietoelage zou het heel, heel moeilijk zijn geweest voor mij om te studeren.”*

*(Respondent 26, IT & HR)*

*“Neem alle barrières weg om dat talent niet te laten verspillen.”*

*(Respondent 16, politiek & onderwijs)*

Het financiële aspect heeft bovendien niet alleen een impact op de studiekeuze, maar ook op de beleving van het studeren zelf, omdat de respondenten zich bewust zijn van de financiële druk op hun gezin. De onzekerheid over de financiële haalbaarheid van studeren weegt volgens de respondenten zwaar en kan zelfs bepalen of iemand al dan niet aan een opleiding begint (Respondent 1 & 43). Het ontbreken van duidelijke informatie en begeleiding leidt ertoe dat veel jongeren met een lage SES onder de radar blijven. Respondent 16 pleitte daarom voor een systeem waarin sociale rechten zoals studietoelagen automatisch worden toegekend, zodat studenten niet zelf door een complex proces hoeven te gaan om te krijgen waar ze recht op hebben.

*“Dat je een goede studierichting moest kiezen, dat je niet moest hoppen van het een naar het ander omdat dat dat financieel ook niet mogelijk is enzovoort.” (Respondent 1, zorg)*

*“Ik ben dan ook gestopt toen ik 21 was. Omdat ik dacht... Het is gelijk wel goed geweest, mijn ouders gaan ook het vervolg niet kunnen bijschieten. En ik weet niet of ik het zelf ga kunnen betalen.”*

*(Respondent 43, logistiek)*

*“Automatische rechtenverdeling, bijvoorbeeld voor beurzen dat zou automatisch moeten kunnen.”*

*(Respondent 16, politiek & onderwijs)*

In de gesprekken kwam ook impliciete kritiek naar voren over het huidige sociale beleid. Sommige respondenten gaven aan dat de bestaande maatregelen niet altijd effectief zijn in het ondersteunen van mensen met een lage socio-economische status. Zo uitte respondent 3 het gevoel dat het systeem, in plaats van mensen vooruit te helpen, hen vaak in hun situatie houdt, wat structurele ongelijkheid in stand lijkt te houden.

*“Ons sociaal beleid is erop gebouwd om arme mensen arm te houden. Dat kan niet.”*

*(Respondent 13, politiek)*

Die frustratie werd verder versterkt door de vaststelling dat het leefloon in België structureel onder de armoedegrens ligt en dus onvoldoende is om mensen perspectief of stabiliteit te bieden. Het systeem dat bedoeld is om mensen op te vangen, lijkt volgens sommige respondenten in de praktijk niet in staat om hen ook werkelijk vooruit te helpen.

*“Een leefloon wordt gezien als een win for life. Een leefloon zit €300 onder de armoedegrens van één persoon. (...) Als je met twee bent, dan daalt je leefloon, dan zit je €800 onder de armoedegrens. (...) De armoedegrens is € 1400 in Vlaanderen. Dus ‘onder’ betekent dat je letterlijk gewoon niet kan rondkomen.”*

*(Respondent 13, politiek)<sup>1</sup>*

Gebaseerd op deze uitspraken kan worden geconcludeerd dat er een dringende nood is aan fundamentele hervormingen binnen het sociaal beleid. Alleen al door financiële steun toegankelijker en effectiever te maken, kan dit de sociale mobiliteit van sociale stijgers vereenvoudigen.

Hoewel dit thema veel waardevolle inzichten biedt en door veel respondenten spontaan werd aangebracht, valt ze buiten de scope van dit onderzoek, dat zich toespitst op werkervaring. Toch is vermelding op zijn plaats, net omdat het zo vaak en nadrukkelijk naar voren kwam en duidelijk een belangrijk knelpunt vormt in het traject naar werk en succes.

#### 2.2.2.3.2 Aanbevelingen op organisatieniveau

Ten tweede gaven de respondenten aanbevelingen op organisatieniveau. Op de werkvloer erkennen steeds meer organisaties het belang van diversiteit en inclusie, maar in de praktijk blijkt dit vaak niet verder te gaan dan symbolische initiatieven. Verschillende respondenten benadrukken dat inclusie al te vaak een theoretisch begrip blijft, zonder dat er sprake is van concrete actie. Dit gebrek werd ook bevestigd door respondent 11, die aangaf dat bedrijven die onvoldoende werk maken van een inclusieve benadering, waardevol talent mislopen. Respondent 18 benadrukte dat diversiteitsbeleid binnen zijn organisatie vaak wordt ingezet als een marketingstrategie, wat doet denken aan *diversity washing* — de discrepantie tussen de werkelijkheid en de externe standpunten van bedrijven over diversiteit, gelijkheid en inclusie (Baker et al., 2024).

*“Omarm de diversiteit (...) Besef dat die diversiteit net een bepaalde rijkheid... Een verruiming met zich meebrengt voor je organisatie.” (Respondent 11, financieel)*

---

<sup>1</sup> De onderzoekers van deze studie zijn zich bewust van het feit dat de bedragen die genoemd werden (€300, €800 en €1400), niet overeenkomen met de werkelijkheid. Voor een alleenstaande persoon geldt een leefloon van €1314,20 en voor een samenwonende persoon €876,13. (Stijging Leefloon | Vreemdelingenrecht.be, 2025). De armoedegrens bedraagt €1366 netto per maand (Armoedebestrijding in België, 2025).

*“Die dat daar nu al op inzetten, is vooral een beetje al een marketing truc: “Kijk eens wat wij hier allemaal doen.” Om mensen al binnen te halen. (...) Maar voor de rest wordt daar niets mee gedaan.”*

*(Respondent 18, HR)*

Naast deze theorie over diversiteit in organisaties, gaven respondenten ook voorbeelden van structurele discriminatie die ze zelf hadden ervaren. Deze ervaringen tonen aan dat discriminatie binnen rekruteringsprocessen niet louter individueel is, maar vaak structureel ingebed zit. Zo getuigde respondent 12 over een taak in een eerdere job waarbij expliciet werd gevraagd om sollicitaties van mensen met een migratieachtergrond te verwijderen. Daarbij is het belangrijk te vermelden dat deze respondent zelf een persoon met migratieachtergrond is. Dat net deze respondent werd gevraagd om actief deel te nemen aan deze vorm van uitsluiting, maakt de situatie des te opvallender. Zulke handelingen maken duidelijk dat er nood is aan structurele hervormingen zoals anonieme sollicitaties (Blommaert & Coenders, 2023).

*“Er is mij wel eens gevraagd toen ik bij [supermarktketen] werkte om mensen met een migratieachtergrond eruit te halen.” (Respondent 12, politiek)*

*“Wij zorgen er zelf voor dat daar diversiteit in zit, maar diversiteit op alle vlakken: socio-economisch, socio-cultureel, geografisch, et cetera. Dat is wel iets waar wij zelf actief op letten om dat te doen. Dus in die zin wordt daar wel rekening mee gehouden. Maar je wordt er zeker niet op afgestraft.”*

*(Respondent 12, politiek)*

Gelijke promotiekansen vormen ook een essentieel onderdeel van inclusie op de werkvloer. Toch merkten verschillende respondenten op dat promotiekansen vaak oneerlijk verdeeld worden, omdat diploma's te zwaar doorwegen in de beoordeling. Uit literatuur blijkt dat vooral voor mensen met een lagere socio-economische status dit een moeilijkheid is, aangezien zij minder vaak verwacht worden een masterdiploma te behalen (Trusty, 1998). Er heerst de indruk dat steeds meer functies onterecht een masterdiploma als vereiste stellen, ook wanneer de jobinhoud dat niet noodzakelijk vraagt. Hierdoor worden werknemers met jarenlange ervaring en relevante competenties mogelijks uitgesloten van doorgroeimogelijkheden.

*“Ik denk algemeen dat de diplomacultuur nog altijd iets te veel doorweegt.” (Respondent 43, logistiek)*

Impliciet werd opgemerkt dat het mislopen van promoties aanvankelijk als normaal werd beschouwd bij de respondenten, maar dat ze zich achteraf wel afvroegen waarom bepaalde promoties aan anderen werden toegekend en niet aan zichzelf. Respondenten pleitten dan ook voor een eerlijkere beoordeling, waarin competenties, ervaring en inzet zwaarder doorwegen dan formele kwalificaties. Door promotieprocedures transparanter en minder afhankelijk van het traditionele carrièreverloop te maken, kunnen organisaties

sociale mobiliteit bevorderen. Zoals respondent 33 stelde, hoeft er voor hem geen aparte begeleiding te zijn, maar wél meer objectiviteit in beslissingen.

*“Voor mij zou het geen rol mogen spelen wie van waar komt, zolang je job goed is. En zodra je daarop gaat focussen, moeten we die persoon extra gaan ondersteunen omdat die uit een zwakke economische situatie komt. Dan leg je er juist een nadruk op. En dat is niet nodig. Binnen de organisatie hoeft dat niet.”*

*(Respondent 33, overheid)*

Uit deze bevindingen blijkt dus dat echte inclusie verder gaat dan het aantrekken van diverse profielen. Het vraagt ook om reflectie over de manier waarop binnen organisaties met diversiteit wordt omgegaan. Het louter ‘binnenhalen’ van mensen volstaat niet als er geen ruimte is voor hun stem, hun perspectief en hun groei binnen de organisatie. Een inclusieve bedrijfscultuur moet zich daarom richten op de aanwezigheid van verschillende identiteiten en de structurele mechanismen die deze beïnvloeden. Met andere woorden zou een organisatie ervoor moeten zorgen dat verschillen worden erkend en niemand wordt buitengesloten.

*“Ik heb daar een internship gedaan. (...) En eigenlijk van daaruit ben ik doorgestroomd. Maar ik ben zeker, had ik gewoon moeten solliciteren dan was ik waarschijnlijk zelfs niet aangenomen”*

*(Respondent 11, financieel)*

*“Daar ben ik wel al veel geconfronteerd geweest met dingen die ik niet oké vind. Ik ben eens vertrokken bij een werkgever na 6 maanden, omdat ik de werkplek echt niet inclusief vond, en mijn eisen liggen niet super hoog denk ik. Maar de manier waarop er gesproken werd over minderheden, vond ik niet oké.”*

*(Respondent 12, politiek)*

Naast de noodzaak van een divers en inclusief aanwervingsbeleid, werd ook het belang van begeleiding binnen organisaties en bedrijven benadrukt. Zoals reeds aangegeven, is het louter aannemen van medewerkers niet voldoende, er moet ook een ondersteunend kader bestaan dat werknemers helpt om te navigeren door de uitdagingen die ze in hun carrière kunnen tegenkomen. Respondent 51 benadrukt dat het heel belangrijk is om regelmatig in te checken bij de werknemers om te kijken hoe het met hen gaat. Daarnaast werd het belang van deze bevindingen in ‘2.2.2.2 Welke ondersteuning wordt er momenteel geboden aan werknemers?’ wederom bevestigd, zoals te zien in het citaat van respondent 39.

*“We moeten er wel voor zorgen dat dat geen vogel voor de kat wordt. En we gaan regelmatig een keer inchecken: Alles oké?” (Respondent 51, HR)*

*“Met de jongeren in gesprek gaan en de jongeren, de nieuwe mensen, of ze nu jong of oud zijn, een platform geven. Een gesprekspartner aanbieden van als er iets is, ga bij die en met raad en daad gaat hij of zij je bijstaan. Ik vind dat zeer belangrijk.” (Respondent 39, media)*

Het belang van netwerken binnen organisaties komt duidelijk naar voren in de gesprekken met respondenten. Ze benadrukten herhaaldelijk dat netwerken vaak een vanzelfsprekendheid is voor collega's met een meer bevoorrechte achtergrond, terwijl het voor henzelf iets is dat gaandeweg aangeleerd moest worden. Respondent 49 gaf hierover aan hoe collega's die van thuis uit zakelijke omgangsvormen en sociale codes meekrijgen, hierdoor een duidelijke voorsprong hebben. Onderstaande uitspraken tonen het belang aan van het actief ondersteunen van werknemers die niet met dergelijke sociale en professionele vaardigheden zijn opgegroeid. Het ontbreken van een informeel netwerk en kennis over de ongeschreven regels binnen de organisatie kan een rem zetten op zowel zelfvertrouwen als carrièreontwikkeling.

*“Een voorsprong hebben van, zien hoe die met elkaar praten. Hoe onderhandelen zij met elkaar? Hoe reageert hij daarop? Welke zinnen heeft hij gebruikt? Dat zijn wel dingen wat ik nu ondertussen heb moeten leren, ook in mijn job”. (Respondent 49, overheid & sport)*

*“Dat je bijvoorbeeld wel kan gaan werken met coaches voor startende jongeren, maar dat is eigenlijk breder, dat is eigenlijk voor elke jongere die ergens start. We zijn 2024, en er zijn heel veel codes die je niet kent. Op die manier zou dat wel denk ik al kunnen helpen van hoe geef je jezelf een houding in een vergadering, mag je wat meer tussenkomen, zo van die dingen.” (Respondent 12, politiek)*

Een manier om deze ongelijkheid tegen te gaan, is het opzetten van begeleiding, deze kan bestaan uit bijvoorbeeld mentorprogramma's en vertrouwenspersonen. Zoals reeds vermeld (2.2.2.2 *Welke ondersteuning wordt er momenteel geboden aan werknemers?*) kan dit heel effectief zijn. Uit onderzoek blijkt dat mentorschap aanzienlijke voordelen oplevert voor zowel de mentee als de mentor (Grima et al., 2014), evenals voor de organisatie als geheel. Naast de bevindingen uit deze steekproef bevestigt ook bestaande literatuur het belang van ondersteuning. Het ondersteunt de loopbaanontwikkeling van werknemers (Kram, 1988) en leidt tot zowel objectieve uitkomsten, zoals promoties en salarisverhogingen (Dreher & Ash, 1990), als subjectieve voordelen, waaronder meer carrièretevredenheid, betrokkenheid en minder verloopintentie (Koberg et al., 1998). Onderstaand citaat wijst op de behoefte aan duidelijkheid, begeleiding en een aanspreekpunt — iets wat een goed georganiseerd mentorprogramma kan bieden.

*“Zou ik ook ergens één vaste persoon willen, waar je met alle vragen terecht kunt. Dan is die drempel ook wat kleiner, op den duur ken je die personen al, en dan kan die u begeleiden.” (Respondent 40, overheid).*

Een ander belangrijk aspect waarmee sociale stijgers vaak worden geconfronteerd, is hun financiële situatie. Mensen met een lage SES-achtergrond hebben doorgaans een financieel moeilijke voorgeschiedenis, wat hen kan belemmeren in hun vermogen om effectief om te gaan met financiële verantwoordelijkheden. Financiële problemen kunnen een aanzienlijke invloed hebben op het functioneren van werknemers en hun welzijn op de werkvloer. Werkgevers staan hier wellicht niet altijd bij stil, maar uit de bestaande literatuur

blijkt dat een gebrek aan financiële stabiliteit negatieve effecten heeft op de werkprestaties (VUB, 2024). Daarom is het essentieel dat bedrijven niet alleen oog hebben voor de loonvoorwaarden van hun werknemers, maar ook voor de bredere context waarin zij zich bevinden. De respondenten gaven dan ook als volgend cruciaal punt aan dat organisaties financieel advies en ondersteuning kunnen bieden om werknemers te helpen met de uitdagingen die zij mogelijk buiten de werkvloer ervaren.

*“Veel mensen die een voorschot vragen op hun loon aan hun werkgever (...) Waarom vraagt iemand dat? Dat die daar kunnen op inspelen en tijdig naar een oplossing zoeken. (...) daarover met een werknemer in gesprek kunnen gaan en de oorzaak zoeken waarom er een voorschot wordt gevraagd.”*

*(Respondent 7, zorg)*

Zo stelde ook respondent 39 voor dat werkgevers betere begeleiding zouden moeten bieden aan sociale stijgers uit lagere SES-achtergronden op financieel gebied, vooral gezien de uitdagingen die gepaard gaan met het beheren van een goed betaald salaris na een periode van financiële onzekerheid. Hij benadrukte dat deze begeleiding essentieel zou zijn om de overgang naar een hoger salaris vlotter te maken. Deze opmerking suggereert dat de financiële ondersteuning die hij zelf heeft ervaren niet voldoende was. Dit kan wijzen op het feit dat de nodige begeleiding wellicht niet vanzelfsprekend was, wat zijn aanbeveling tot verbetering voor werkgevers kan verklaren.

*“Het is ook een probleem als je een financieel slechte achtergrond hebt en je verdient ineens centjes. Dan begint het al met het managen van al die centjes. (...) Op zo'n mensen moet er iemand zitten die gaat coachen, begeleiden.” (Respondent 39, media)*

Het is opvallend dat, hoewel uit de bevindingen in onderzoeksdoel 1 blijkt dat alle respondenten aangeven een verhoogd financieel bewustzijn te hebben, velen toch aanbevelen om meer hulp te bieden over financieel advies. Deze tegenstrijdigheid wijst op een mogelijke discrepantie tussen de zelfperceptie van de respondenten en hun daadwerkelijke behoefte aan ondersteuning. Het is mogelijk dat de respondenten hun financieel bewustzijn overschatten, of dat zij zichzelf als uitzondering binnen hun sociale achtergrond beschouwen, waardoor zij het financieel bewustzijn van anderen met een vergelijkbare sociale stijging wellicht onderschatten. Met andere woorden roept dit de vraag op of sociale stijgers eigenlijk meer begeleiding nodig hebben dan ze zelf inschatten, ondanks hun bewering van verhoogd financieel bewustzijn. Ook kan het zijn dat zij de mate van financieel bewustzijn van anderen in een vergelijkbare situatie te laag inschatten, waardoor ze onvoldoende zicht hebben op de behoefte aan financiële steun bij anderen.

Meer sensibilisatie van de werkgevers wordt uit de bevindingen als essentieel gezien, waardoor eventuele signalen van financiële stress beter herkend kunnen worden. Daarnaast kunnen werkgevers ook in gesprek

gaan met werknemers, waarbij men in acht moet nemen dat dit om een werkcultuur vraagt waarin financiële zorgen bespreekbaar zijn.

Als laatste wordt verondersteld dat respondenten die op dit moment zelf verantwoordelijk zijn voor personeel (leidinggevers, HR-managers) waardevolle inzichten zouden kunnen bieden in hun leiderschapsstijl en personeelsbeleid, die relevant zijn voor dit onderzoek. Zij begrijpen namelijk uit eigen ervaring welke uitdagingen deze sociale stijgers met een lage SES-achtergrond kunnen tegenkomen. Om deze veronderstelling verder te verkennen, vroegen de onderzoekers ook aan hen om aanbevelingen te geven omtrent het personeelsbeleid voor sociale stijgers.

Een belangrijk aspect dat naar voren kwam, is de rol van begeleiding op de werkvloer. Werkgevers met een lage SES-achtergrond begrijpen hoe belangrijk het is om sociale stijgers te ondersteunen. Ze benadrukken het belang van continue opvolging en het creëren van een open communicatiecultuur waarin medewerkers zich gesteund voelen. Het is niet altijd noodzakelijk om formele structuren te hebben, zolang er een cultuur van actieve ondersteuning en toegang tot hulp is.

*"Maar ik denk dat begeleiding wel een belangrijke factor is inderdaad. Begeleiding dat je de goede kant uit gaat. " (Respondent 15, financieel)*

Leiders met een vergelijkbare achtergrond ervaren vaak een grotere motivatie om een inclusieve werkplek te creëren. Ze zien het als hun verantwoordelijkheid om een cultuur te bevorderen waarin respect en steun voor alle medewerkers centraal staan. Een aantal respondenten die verantwoordelijk zijn voor personeel, benadrukken het belang van menselijke waarden in hun benadering en willen actief bijdragen aan de ontwikkeling van hun medewerkers.

*"Als je met een leidinggevende zit die het potentieel ziet in jou en jou de kansen geeft, dan krijg je vleugels. Dat is een cliché, maar het is wel waar." (Respondent 32, onderwijs)*

*"Ik doe het vooral omdat ik het goed wil doen voor die gasten die hier allemaal zitten." (Respondent 11, financieel)*

Deze respondenten gaven aan dat hun eigen ervaringen hen meer empathisch en bewust maken van de obstakels die deze werknemers tegenkomen. De onderzoekers stellen daarom dat deze personen als rolmodellen kunnen fungeren, of als actieve steunpilaren voor medewerkers die met vergelijkbare moeilijkheden kampen. Deze ervaringen kunnen hen alerter maken op de specifieke behoeften van hun werknemers en helpen om een inclusieve werkplek te creëren. En net zoals mentorschap, maakt respondent 18 duidelijk dat anderen begeleiden ook een positieve impact kan hebben op jezelf.

*"Ik (personeelsverantwoordelijke) heb dat zelf ook gezien. De lijn is heel dun als je geen begeleiding van thuis hebt." (Respondent 51, HR)*

*"Dubbel zo hard werken. Cliché, maar realiteit." (Respondent 49, overheid & sport)*

*"Ik probeer een werkgever te zijn zoals ik zelf een zou willen. Ik behandel mensen zoals ik zelf behandeld zou willen worden. (...) dat vind ik belangrijk en dan probeer ik te luisteren naar wat de minpunten zijn of de goede punten zijn. En dan probeer ik daar iets mee te doen. Dingen waar ik iets kan aan veranderen, dat verander ik." (Respondent 39, media)*

#### 2.2.2.3.3 Aanbevelingen op individueel niveau

In het kader van sociale stijging en persoonlijke ontwikkeling is het van belang om niet alleen te kijken naar externe factoren die invloed hebben op het succes van een individu, maar ook naar de rol die de sociale stijger zelf speelt in dit proces. Deze aanbevelingen kunnen andere sociale stijgers helpen om effectiever met hun lagere SES-achtergrond het werkveld in te gaan. In dit verband worden er verschillende belangrijke inzichten gepresenteerd die individuen kunnen ondersteunen in hun persoonlijke en professionele groei. Deze werden door de individuen expliciet en (vooral) impliciet aangehaald als aanbeveling om sociale stijgers te ondersteunen in hun persoonlijke en professionele groei.

Eén van de belangrijkste aanbevelingen voor sociale stijgers is het ontwikkelen en behouden van zelfvertrouwen. Omdat het soms lang kan duren voordat anderen de kwaliteiten van een individu erkennen, is het belangrijk te blijven geloven in de eigen capaciteiten, ook wanneer erkenning of resultaat (nog) uitblijft. Deze aanbeveling is des te relevanter omdat uit de onderzoeksresultaten (2.2.1) blijkt dat veel van de sociale stijgers uit de steekproef kampen met een laag zelfvertrouwen. Dit nog meer versterken is dus noodzakelijk. In dit kader wijzen de respondenten ook op het belang van het erkennen en benutten van de eigen unieke kwaliteiten. Niet alleen formele vaardigheden of diploma's maken iemand geschikt voor een bepaalde rol, maar ook persoonlijke eigenschappen en levenservaringen dragen hieraan bij. Door deze te erkennen als meerwaarde, kunnen sociale stijgers hun positie versterken en doelgericht handelen.

*"Je gaat altijd wel iemand vinden die op een gegeven moment ziet wie jij bent, en wat je kwaliteiten en zo zijn. (...) Vertrek van jezelf en vind in jezelf waarom jij die unieke, juiste persoon bent voor die job. "*  
*(Respondent 30, HR)*

Naast zelfvertrouwen is het belangrijk dat sociale stijgers hun persoonlijke ervaringen en obstakels niet enkel als last zien, maar als waardevolle bronnen voor groei en ontwikkeling. Zowel positieve als negatieve ervaringen – de zogenaamde 'rugzak' – kunnen bijdragen aan de opbouw van vaardigheden en inzichten, mits ze correct worden ingezet. Dit wordt ook bevestigd door het feit dat respondenten hun achtergrond vaak tegelijk als een nadeel én als een voordeel benoemen. Hoewel hun afkomst of levensloop soms voor extra drempels zorgt, geven ze aan dat deze ervaringen hen ook levenslessen hebben opgeleverd die hen sterker maken. Door deze achtergrond mee te nemen in hun handelen en er actief betekenis aan te geven, staan zij naar eigen zeggen steviger in het leven en zijn ze beter voorbereid op nieuwe uitdagingen.

*"Gebruik het ook een stukje, die ervaring dat je ook... Ik denk dat ik dat ook een stuk nu in mijn job ook wel gebruik. (...). Zorg gewoon dat je die rugzak niet te veel over je schouder tilt, dat het niet te hard doorweegt, maar dat het steuntje soms kan zijn dat je nodig hebt. " (Respondent 30, HR)*

#### 2.2.2.4 Conclusie onderzoeksdoel 2

Onderzoeksdoel 2 toont de complexe uitdagingen waarmee sociale stijgers uit een lage socio-economische status (SES) geconfronteerd worden in hun professionele traject. Het onderzoek toont aan dat de bespreekbaarheid van een lage SES-achtergrond binnen de werkcontext sterk varieert. De meerderheid van de sociale stijgers uit deze steekproef ervaart terughoudendheid om hun achtergrond te delen uit vrees voor stigmatisering of negatieve percepties. Hoewel sommige organisaties initiatieven hebben opgezet zoals buddy-systemen of interne netwerken, blijkt dat deze vaak onvoldoende zijn om tegemoet te komen aan de psychosociale noden van werknemers met een kwetsbare achtergrond. De nood aan laagdrempelige, vertrouwensvolle ondersteuning blijft aanzienlijk, wat het belang van toegankelijke vertrouwenspersonen en structurele psychosociale begeleiding benadrukt.

Een effectief diversiteits- en inclusiebeleid vereist dan ook meer dan symbolische of oppervlakkige acties. Cruciaal is het creëren van een werkcultuur waarin inclusiviteit en open communicatie actief worden gestimuleerd. Dit houdt onder meer in dat selectie- en promotieprocedures gebaseerd zijn op transparante en objectieve criteria en dat er binnen de organisatie een breed gedragen bewustzijn is van bestaande structurele ongelijkheden. Daarnaast kan de implementatie van mentorprogramma's en het systematisch betrekken van HR-afdelingen bij inclusiestrategieën bijdragen aan een ondersteunende werkomgeving, waarin werknemers met diverse achtergronden zich erkend en versterkt voelen. In het bijzonder kunnen leidinggevendenden met een lage SES-achtergrond een sleutelrol vervullen in het bevorderen van inclusie Uterlynde et al. (2009). Hun persoonlijke ervaringen maken hen vaak empathische rolmodellen, die niet alleen inzicht hebben in de drempels die nieuwe werknemers ervaren, maar ook kunnen bijdragen aan het

doorbreken van sociale barrières binnen organisaties. Tot slot is het belangrijk dat sociale stijgers actief investeren in hun zelfvertrouwen en leren hun unieke kwaliteiten te erkennen en in te zetten. Daarbij wordt aanbevolen om persoonlijke ervaringen, zowel positieve als negatieve, te zien als waardevolle bronnen voor groei en niet enkel als obstakels. Om de aanbevelingen op de verschillende niveaus helder te structureren, worden deze in Figuur 3: Overzicht aanbevelingen per niveau samengevat.

*Figuur 3: Overzicht aanbevelingen per niveau*





### 3 Discussie

Als sluitstuk van deze masterproef is een reflectie op het onderzoek essentieel. Op die manier kunnen de belangrijkste bevindingen in kaart worden gebracht en wordt een overkoepelend beeld geschetst van het gevoerde onderzoek. Centraal stond het verwerven van inzicht in de werkervaringen van sociale stijgers met een lage SES-achtergrond. De nadruk op het subjectieve perspectief was fundamenteel, aangezien dit aspect tot op heden slechts in beperkte mate onderzocht is.

Uit het eerste onderzoeksdoel kwam duidelijk naar voren dat sociale stijgers uit de steekproef ervaringen delen die zij niet herkennen bij collega's zonder gelijkaardige achtergrond. Deze gevolgen van opwaartse sociale mobiliteit zijn op te delen volgens het ABC-model van Ellis (1991). Op affectief, gedragsmatig én cognitief vlak speelt hun socio-economische afkomst nog steeds een belangrijke rol in hoe zij zich voelen, zichzelf zien en functioneren op de werkvloer. Zo ervaren zij onder andere een lager zelfvertrouwen, een verhoogd stressniveau en meer druk. Echter is de invloed van opwaartse sociale mobiliteit niet enkel negatief: hoewel sommige ervaringen als belastend worden omschreven, blijken ze voor anderen net een bron van motivatie en veerkracht. De resultaten maken duidelijk dat sociale mobiliteit een complex samenspel van gevolgen is op vlak van gevoelens, gedrag en overtuigingen. Deze worden beïnvloed door zowel persoonlijke als maatschappelijke factoren.

Het tweede onderzoeksdoel wijst op de complexe realiteit waarmee sociale stijgers uit de steekproef geconfronteerd worden. De bespreekbaarheid van de achtergrond blijkt niet voor alle respondenten evident, ondanks dat de mogelijkheid om het te bespreken er soms wel is. Ook ondersteuning vanuit het werk blijkt nog niet aangepast aan hun wensen. Het is nogmaals belangrijk hierbij op te merken dat niet alle sociale stijgers uit de steekproef deze wens hadden. Sommigen vonden specifieke begeleiding niet nodig omdat het te veel nadruk zou leggen op hun achtergrond en de (mogelijke) negatieve invloed hiervan. De aanbevelingen die voortvloeien uit dit onderzoek – op maatschappelijk, organisatorisch en individueel niveau – zijn daarom van groot belang bij het vormgeven van een inclusief diversiteitsbeleid. Deze zijn te vinden in Figuur 3: Overzicht aanbevelingen per niveau. Iedereen gelijke kansen geven lijkt op het eerste gezicht eenvoudig, maar in de praktijk vraagt dit om structurele inspanningen die verder gaan dan goede bedoelingen alleen.

### 3.1 Theoretische implicaties

Uit eerder onderzoek blijkt dat de socio-economische status een bepalende factor is in professionele kansen en beperkingen. Zo stelde Kerbo (2003) dat een lage SES de toegang tot professionele mogelijkheden en netwerken aanzienlijk beperkt. Deze theorie wordt in dit onderzoek bevestigd: respondenten met een lagere SES-achtergrond ervaren niet alleen extra barrières in hun professionele groei, maar geven ook aan dat zij minder toegang hebben tot netwerkondersteuning dan hun collega's met een hogere SES-achtergrond.

Noel et al. (2021) toonden aan dat stress en angstgevoelens significant hoger zijn bij mensen met een lagere SES. Damaske et al. (2016) stelden echter in hun onderzoek dat een hoge SES samengaat met meer stress. Dit onderzoek ondersteunt de bevindingen van Noel et al. (2021). Respondenten rapporteren verhoogde stressniveaus, die een negatieve invloed hebben op hun carrièreontwikkeling. De relatie tussen SES en psychologische belasting wordt verder onderbouwd door Heijmans (2006), die economische onzekerheid koppelt aan verhoogde emotionele stress en gezondheidsproblemen. In lijn hiermee geven sommige respondenten aan dat financiële onzekerheid vanuit hun jeugd nog steeds aanwezig is in hun dagelijks leven, wat een aanleiding van hun verhoogde stress zou kunnen zijn.

Raque-Bogdan en Lucas (2016) benadrukten het belang van ouderlijke ondersteuning bij loopbaankeuzes. Ook dit werd in deze studie bevestigd, doordat respondenten met lage SES-achtergronden aangeven dat een gebrek aan ouderlijke loopbaanbegeleiding hun arbeidsethos heeft beïnvloed. Het heeft ook geleid tot meer risicomijdend gedrag, wat hun professionele ontwikkeling remt. Daarnaast wijzen Van Dijk et al. (2020) op de frequentere ervaring van discriminatie onder lage SES-groepen op de werkvloer. In dit onderzoek voelden verschillende respondenten zich benadeeld of buitengesloten vanwege hun socio-economische achtergrond. Opnieuw wordt bestaande literatuur dus bevestigd – en aangevuld – door daadwerkelijke ervaringen.

Uit het werk van Crenshaw (1989) blijkt dat inclusieve werkculturen essentieel zijn voor diversiteit en gelijke kansen. Ook deze bevindingen komen terug uit de interviews met de 51 respondenten van dit onderzoek. Onder hen heerst een duidelijke behoefte aan een inclusieve en ondersteunende werkomgeving. Tot slot stellen Raque-Bogdan en Lucas (2016) dat mentorschap kan bijdragen aan sociale mobiliteit. Dit onderzoek bevestigt dat respondenten met een lage SES gestructureerde mentorprogramma's waardevol beschouwen gedurende hun carrière.

Hoewel bestaande literatuur belangrijke inzichten biedt in de impact van een lage socio-economische status, wijkt dit onderzoek op enkele punten af van deze theoretische aannames. Zo stellen Andresen en Stapf (2022) dat erkenning voor succes vaak wordt ondermijnd door sociale belemmeringen. In tegenstelling tot deze bevindingen geven de respondenten uit dit onderzoek juist aan trots te zijn op hun prestaties, ondanks dat deze successen soms extern worden toegeschreven. De sociale obstakels lijken hun eigen waardering

voor hun succes niet te ondermijnen. Daarnaast beschrijven Baum et al. (1999) dat mensen met een lage SES moeite hebben om met stress om te gaan. Een deel van de respondenten uit deze studie laten echter een ander beeld zien, ze wisten spanning om te zetten in motivatie om hun doelen te bereiken, wat wijst op een meer proactieve omgang met tegenslagen dan de literatuur suggereert.

Daarnaast stellen Pitesa en Pillutla (2019) dat een lage SES persoonlijke groei en zelfontplooiing belemmert. De bevindingen van dit onderzoek sluiten niet volledig aan bij deze resultaten. Veel respondenten geven aan dat juist hun moeilijke achtergrond hen heeft gevormd en hen uitgedaagd tot persoonlijke ontwikkeling. Dit bleek ook uit de voordelen die de respondenten aanhaalden als gevolg van hun achtergrond. In plaats van een rem bleek het voor verschillenden een bron van kracht en zelfinzicht.

Dit onderzoek levert een waardevolle bijdrage aan de bestaande wetenschappelijke literatuur, doordat het zich als een van de eerste studies specifiek richt op de subjectieve ervaringen van sociale stijgers. Waar eerdere onderzoeken vooral kwantitatieve of objectieve benaderingen hanteerden, legt deze studie de nadruk op de beleving, interpretatie en betekenisgeving vanuit het perspectief van de deelnemers zelf. Deze focus op subjectiviteit vormt een belangrijk en onderscheidend uitgangspunt. De meerwaarde van deze benadering is dat er inzicht gegeven wordt in de psychologische en culturele dimensies van sociale mobiliteit die in kwantitatieve studies vaak onderbelicht blijven.

## 3.2 Praktische implicaties

Op basis van de onderzoeksbevindingen kunnen verschillende aanbevelingen geformuleerd worden die organisaties ondersteunen bij het creëren van een inclusieve, rechtvaardige en stimulerende werkomgeving voor sociale stijgers met een lagere socio-economische achtergrond. De aanbevelingen van dit onderzoek situeren zich op drie niveaus: beleid en structuur (1), cultuur en praktijk (2) en tot slot personeelsontwikkeling en ondersteuning (3).

### 3.2.1 Organisatiebeleid en -structuur

Een eerste belangrijke stap is het structureel verankeren van diversiteit en inclusie binnen het bredere organisatiebeleid. Dit vraagt om meer dan abstracte ambities of symbolische acties: er moeten concrete maatregelen genomen worden op het vlak van werving, selectie en loopbaanontwikkeling. Zo kan het toepassen van anonieme rekrutering bijdragen aan een eerlijker selectieproces (Blommaert & Coenders, 2023). Echter mag objectiviteit zich niet beperken tot het aanwervingsmoment. Ook bij promoties en doorgroeikansen is transparantie essentieel. Respondenten gaven aan dat ze promoties soms als willekeurig of onduidelijk ervoeren. Organisaties zullen er goed aan doen om beslissingen over doorgroeikansen expliciet te onderbouwen en criteria zichtbaar te maken, zodat medewerkers begrijpen waarop beslissingen gebaseerd zijn.

Verder is het belangrijk om aandacht te hebben voor financiële begeleiding van medewerkers uit kwetsbare achtergronden. Het voorzien van loonvoorschotten kan tijdelijke verlichting bieden, maar zonder begeleiding leidt dit vaak tot extra problemen. Organisaties kunnen inzetten op structurele ondersteuning, bijvoorbeeld via financiële workshops (wat reeds succesvol werd bevonden door Pokrikyan (2016)) of één-op-één adviestrajecten, met aandacht voor versterking in plaats van stigmatisering. Er moet echter rekening gehouden worden met het contrast, zoals aangegeven in '2.2.2 Onderzoeksdoelstelling 2', dat er is tussen het aangegeven hoger financieel bewustzijn en de vraag naar meer financiële ondersteuning. Er kan een gevoel heersen van controle door simpelweg geen geld uit te geven, wat niet noodzakelijk betekent dat men effectief weet hoe om te gaan met financiële middelen. Dat zou betekenen dat het eigen financieel bewustzijn wordt overschat. Het zou ook kunnen dat ze net het financieel bewustzijn van andere sociale stijgers onderschatten.

Daarnaast is het zinvol om sociale stijgers te ondersteunen bij het omgaan met risico's. Risicomijdend gedrag is begrijpelijk bij mensen die veel te verliezen hebben, maar kan ook een belemmering vormen voor groei. Organisaties kunnen hierop inspelen door ruimte te creëren voor het nemen van gecalculerde risico's, bijvoorbeeld bij nieuwe verantwoordelijkheden of het uitproberen van een andere functie. Zulke ondersteuning helpt om sterker over te komen, zowel binnen als buiten de werkcontext. Het benadrukken dat succes een gevolg is van eigen verdienste – en niet van toevallige hulp of geluk – draagt hier verder aan bij. Zoals ook aangetoond door Baert et al. (2022), leidt verhoogde stress tot een daling in welzijn – iets wat vermeden moet worden in een inclusieve werkomgeving.

### 3.2.2 Organisatiecultuur en symboliek

Naast formele beleidslijnen is de bedrijfscultuur een cruciale factor in begeleiding van sociale stijgers. Kritische reflectie van de beleidslijnen is belangrijk, omdat sociale stijgers vaak impliciete uitsluitingsmechanismen ervaren. Hierdoor kan een meer toegankelijke en diverse cultuur ontstaan waarin iedereen zich thuis voelt.

Ook de manier waarop successen gevierd en besproken worden, speelt een rol. Veel respondenten gaven aan dat ze hun succes moeilijk kunnen toe-eigenen en eerder toeschrijven aan externe factoren. Een cultuur waarin positieve feedback wordt gegeven en waarin het succes van medewerkers expliciet wordt gekoppeld aan hun eigen inzet, kan bijdragen aan een sterker zelfbeeld en vermindert het impostersyndroom. Bovendien kan het expliciet benoemen van verdiensten bijdragen aan een verschuiving van een *deficit mindset* - waarbij men focust op tekorten of gemis – naar een *strength mindset*, die vertrekt vanuit talenten en groeipotentieel (Belmi et al., 2023). Daarbij is het belangrijk om een werkklimaat te creëren waarin fouten maken mag. Door ruimte te geven aan kwetsbaarheid en leerprocessen, daalt de mentale druk en ontstaat

er psychologische veiligheid. Dit is niet enkel bevorderlijk voor het welzijn, maar ook voor creativiteit en innovatie binnen teams.

Daarnaast verdienen ook werkdruk en mentale belasting de nodige aandacht. Organisaties doen er goed aan om werkgrenzen bespreekbaar te maken, stresssignalen te herkennen en laagdrempelige ondersteuning te voorzien. Het integreren van deze elementen vraagt voortdurende alertheid voor ogenschijnlijk kleine, maar diepgewortelde culturele patronen. Inclusie moet niet alleen in beleid verankerd zijn, maar ook in het dagelijkse gedrag en de interacties op de werkvloer.

### 3.2.3 Personeelsontwikkeling en ondersteuning

Sociale stijgers geven bovendien vaak aan dat ze meer druk voelen om zichzelf te bewijzen. Organisaties kunnen deze druk helpen opvangen via gerichte begeleiding en ontwikkelingstrajecten, waarbij zowel professionele als persoonlijke groei centraal staan. Mentorschap is hierbij een krachtige tool. Een mentor die zich niet alleen richt op het vlak van professionele groei, maar ook ruimte laat voor persoonlijke groei, kan veel betekenen. Dit zou bovendien kunnen bijdragen aan het versterken van het zelfvertrouwen, wat ook een belangrijk aspect voor sociale stijgers is. Idealiter beschikken mentor en mentee over een vergelijkbare achtergrond. Zoals de studie van Uterlynde et al. (2009) aantoonde, wordt er best gestreefd naar een relatie waarin de afstand tussen de mentor en de mentee als zo klein mogelijk wordt ervaren. Raakvlakken en complementariteit tussen de mentor en mentee zouden een noodzaak zijn voor een succesvolle mentorrelatie. Het kan de mentee helpen om een gevoel van verbondenheid te creëren met de omgeving, wat volgens de *identity-based motivation theory* (Oyserman et al., 2017) cruciaal is voor de motivatie op de werkvloer. Leidinggevendens spelen hierin een sleutelrol. Wanneer zij hun eigen verhaal delen – inclusief obstakels die ze zelf overwonnen – kunnen zij fungeren als geloofwaardige rolmodellen. Dit verlaagt de drempel voor anderen om zich te tonen en te groeien binnen de organisatie.

Tot slot moeten opleidings- en ontwikkelingskansen gelijk verdeeld worden. Door trainingen breed toegankelijk te maken en kosten niet bij de medewerker te leggen, stimuleert de organisatie gelijke ontwikkelingskansen voor alle werknemers, ongeacht hun achtergrond.

Deze aanbevelingen tonen het belang van een geïntegreerde aanpak: structurele rechtvaardigheid, individuele begeleiding en culturele sensibilisering versterken elkaar. Alleen via die combinatie kan duurzame inclusie en sociale mobiliteit tot stand komen.

### 3.3 Beperkingen en toekomstig onderzoek

Ondanks de waardevolle inzichten die dit onderzoek biedt, kent de studie enkele methodologische beperkingen. Deze kunnen de interpretatie en generaliseerbaarheid van de bevindingen beïnvloeden. Een eerste beperking van dit onderzoek betreft de gehanteerde methode van dataverzameling. Hoewel er waardevolle inzichten zijn verkregen via interviews, brengt deze keuze ook enkele methodologische beperkingen met zich mee. Er is mogelijk een beperkte diepgang door het gebruik van eenmalige interviews. Aangezien elke respondent slechts éénmaal is geïnterviewd, ontbreekt de mogelijkheid om veranderingen in perspectief of ervaringen over tijd te analyseren. Longitudinale of herhaalde interviews zouden diepgaandere inzichten kunnen opleveren over hoe de percepties en werkervaringen van respondenten zich ontwikkelen.

In deze semigestructureerde diepte-interviews werden de gegevens verkregen op basis van zelfrapportage door de respondenten. Hierdoor was het risico op vertekening hoger, aangezien de respondenten hun ervaringen mogelijk anders herinneren of presenteren dan hoe deze daadwerkelijk waren. Een objectief onderzoek naar het verloop van de aanwervingen kan nagaan of de ervaring van de respondenten gegrond zijn. Daarbij zou ook een vergelijkbare studie op basis van kwantitatieve gegevens deze bevindingen kunnen versterken. Deze combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve data wordt methode-triangulatie (Lincoln & Guba, 1985) genoemd en leidt tot meer diepgang en een vollediger beeld in de verslaggeving.

Ook richt het onderzoek zich uitsluitend op personen met een lage SES-achtergrond die een hoge jobstatus hebben bereikt. Hierdoor ontbreekt een vergelijking met individuen uit een hoge SES-achtergrond. Dit beperkt de mogelijkheid om te begrijpen welke factoren cruciaal zijn in het carrièresucces en welke uitdagingen specifiek zijn voor deze groep. Om een inzicht te krijgen in hoeverre de ervaringen van de sociale stijgers sterk verschillen – of overeenkomen – met sociale blijvers die een hoge startpositie hebben (en dus geen sociale stijging hebben doorgemaakt), zou een vergelijkende studie uitgevoerd kunnen worden waarbij ook deze individuen worden opgenomen. Op deze manier kan worden bepaald in welke mate ervaringen uit de hoge posities wel – of juist niet – afkomstig zijn uit de opwaartse sociale mobiliteit.

Verder kan het gebruik van de sneeuwbalmethode (Goodman, 1961) een beperking vormen. Ondanks dat slechts een vijftal respondenten via de sneeuwbalmethode werden verkregen, kan dit leiden tot een beperkte mate van homogeniteit binnen de steekproef. Dit kan de variatie in de verzamelde data beperken en bepaalde groepen binnen de doelgroep ondervertegenwoordigen. Hierdoor kunnen specifieke obstakels of succesfactoren die buiten deze netwerken vallen, minder goed in kaart zijn gebracht.

Tot slot zou het waardevol zijn om dit onderzoek in een internationale context te herhalen. Deze studie heeft immers enkel betrekking op Vlaanderen, België. Door gelijkaardige studies in andere landen uit te voeren, kan onderzocht worden hoe de situatie in Vlaanderen zich verhoudt tot bredere internationale trends en

praktijken rond opwaartse sociale mobiliteit en inclusie op de werkvloer. Dit kan zorgen voor een verhoogde generaliseerbaarheid.

Concreet is het noodzakelijk aan te bevelen om de in deze studie geformuleerde aanbevelingen empirisch te toetsen, bijvoorbeeld via longitudinale of interventiestudies. Zo zou men in een longitudinale studie kunnen nagaan hoe de loopbaanontwikkeling van individuen evolueert wanneer zij wel of geen mentor als begeleiding hebben in hun loopbaan. Op dezelfde manier kan financiële begeleiding en professionele opvolging van het carrièreverloop ook gecontroleerd worden. Door deelnemers over een langere periode te volgen, kan onderzocht worden of en hoe de aanwezigheid van een mentor of andere begeleidingsprogramma's invloed heeft op factoren zoals werktevredenheid, professionele groei en het gevoel van verbondenheid binnen de organisatie. Dergelijke studies zouden waardevolle inzichten kunnen leveren over de effectiviteit van de voorgestelde aanbevelingen en hun duurzame impact in de praktijk.

### 3.4 Conclusie

In deze kwalitatieve studie op basis van semigestructureerde één-op-één interviews is inzicht verkregen in de subjectieve werkervaringen van sociale stijgers met een lage SES-achtergrond. Uit dit onderzoek blijkt dat hun achtergrond nog steeds een invloed uitoefent op hoe zij zich voelen, gedragen en zichzelf zien op de werkvloer. Deze invloed is zowel positief als negatief. Ondanks dat er gevolgen van opwaartse sociale mobiliteit zijn op zowel affectieve, gedragsmatige als cognitieve vlakken, blijkt dat verschillende respondenten hun ervaringen gebruiken als motivatie doorheen hun carrière. Daarnaast blijkt het bespreken van de achtergrond, in het algemeen én specifiek met collega's, voor velen nog steeds een taboe. Respondenten formuleerden zelf aanbevelingen, die zich situeren op drie verschillende niveaus: maatschappelijk, organisationeel en individueel. Tot slot formuleert dit onderzoek een aantal ondersteuningsmogelijkheden, bijvoorbeeld in de vorm van mentorschap, die cruciaal zijn om de (toekomstige) werkervaringen positief te maken. Ook het bespreekbaar maken van een lage socio-economische achtergrond, en daarmee het doorbreken van het bestaande taboe, is een belangrijke stap waartoe dit onderzoek een eerste aanzet kan bieden.



## Slotwoord

Dit onderzoek vertrok vanuit een diepgaande betrokkenheid bij het onderwerp en in het afsluiten ervan kunnen wij alleen maar benadrukken hoe waardevol het is geweest om te luisteren naar de verhalen achter de data. De quote van James Baldwin waarmee het onderzoek aanving — *“Not everything that is faced can be changed, but nothing can be changed until it is faced.”* — werd geen loze belofte, maar een realiteit. Door echt te luisteren, werd zichtbaar wat anders ongezien bleef.

Aan het einde van elk interview werd naar levenslessen gevraagd die de respondenten met hun meedragen. Die antwoorden gaven een blik op hoe veerkracht zich opbouwt, hoe trots en pijn hand in hand kunnen gaan en hoe mensen ondanks — of net dankzij — een kwetsbare start, een sterk bewustzijn ontwikkelen.

*“Ik ga nooit heel rijk zijn. Maar ik ga wel voor anderen iets kunnen betekenen, oprecht. Ik ben van mening, als je goed bent, ga ik heel goed terug zijn.” (Respondent 39, media)*

Tegelijkertijd werd er ook hoop en ambitie uitgesproken. De wens om jongeren niet klein te houden, maar hen het gevoel te geven dat alles mogelijk is, klonk helder door:

*“Ze zeiden mij toen van ‘de voetjes op de grond te houden’, en ik wil echt wel dat elke jongere het gevoel heeft ‘de wereld aan zijn voeten te hebben’.” (Respondent 12, politiek)*

We leerden uit deze gesprekken dat achter elk verhaal een eigen waarheid schuilt en dat erkenning niet altijd ligt in het aanbieden van oplossingen, maar soms simpelweg in het willen begrijpen.

*“Sommige mensen zijn rekeningen, anderen zijn investeringen. En de mensen die rekeningen zijn, daar heb je geen nood aan. Dat is ballast.” (Respondent 39, media)*

Die woorden vatten de centrale boodschap van dit onderzoek misschien nog het best samen: in een wereld die vaak oordeelt op basis van cijfers, is het essentieel om ook te kijken naar het potentieel, de groei en de waarde van mensen. Want daar, in die verhalen, schuilt echte verandering.



*“Die zoektocht, het proberen, soms mislukken, opnieuw beginnen, steun zoeken, maar progressie maken—dat is de essentie. Er zijn inderdaad mensen die misschien jaloers zijn. Die zeggen: “Jij staat daar, jij hebt dat mogen doen”, ja, maar als ik gewoon in de hoek was blijven zitten, als ik in de kudde was gebleven, dan had ik ook gewoon gras gegeten zoals al die anderen. Je moet meegaan met de stroom, niet ertegenin. Maar die stroom heeft aftakkingen. En die aftakking? Die kies je zelf. Dáár kun je je eigen parcours uitstippelen.” (Respondent 19, financieel)*



## Referentielijst

- Andresen, M., & Stapf, J. (2022). Is career what you make it? A critical review of research on social origin and career success. *European Management Journal*, 41(6), 1056–1071. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.12.008>
- Baert, S., Clays, E., Deros, E., Kristen, D. B., Lippens, L., Mertens, S., Neyt, B., Rooman, C., Schollaert, E., Sterkens, P., Luc, V. O., & Verhofstadt, E. (2022). *Welzijn op het werk in Vlaanderen : nieuwe cijfers en duiding vanuit onderzoek*. <https://biblio.ugent.be/publication/8762586>
- Baker, A. C., Larcker, D. F., McCLURE, C. G., Saraph, D., & Watts, E. M. (2024). Diversity washing. *Journal Of Accounting Research*, 62(5), 1661–1709. <https://doi.org/10.1111/1475-679x.12542>
- Baker, A., Perreault, D., Reid, A., & Blanchard, C. M. (2013). Feedback and organizations: Feedback is good, feedback-friendly culture is better. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 54(4), 260–268. <https://doi.org/10.1037/a0034691>
- Baker, E. H. (2014). Socioeconomic status, definition. *The Wiley Blackwell Encyclopedia Of Health, Illness, Behavior, And Society*, 2210–2214. <https://doi.org/10.1002/9781118410868.wbehibs395>
- Barakat, C., & Konstantinidis, T. (2023b). A Review of the Relationship between Socioeconomic Status Change and Health. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 20(13), 6249. <https://doi.org/10.3390/ijerph20136249>
- Baum, A., Garofalo, J. P., & Yali, A. M. (1999). Socioeconomic Status and Chronic Stress: Does Stress Account for SES Effects on Health? *Annals Of The New York Academy Of Sciences*, 896(1), 131–144. <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.1999.tb08111.x>
- Belmi, P., Raz, K., Neale, M., & Thomas-Hunt, M. (2023). The Consequences of Revealing First-Generational Status. *Organization Science*, 35(2), 667–697. <https://doi.org/10.1287/orsc.2023.1682>

Bestuurscollege. (2023). *GENERIEKE GEDRAGSCODE VOOR DE VERWERKING VAN PERSOONSgegevens EN ANDERE VERTROUWELIJKE INFORMATIE*.

<https://www.ugent.be/nl/univgent/privacy/gedragscode-persoonsgegevens.pdf>

Blommaert, L., & Coenders, M. (2023b). The effects of and support for anonymous job application procedures: evidence from a large-scale, multi-faceted study in the Netherlands. *Journal Of Ethnic And Migration Studies*, 50(10), 2468–2490. <https://doi.org/10.1080/1369183x.2023.2282385>

Bourdieu, Pierre. 1986. "The Forms of Capital." Pp. 241-258 in *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, edited by J. G. Richardson. New York: Greenwood Press.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an experimental ecology of human development. *American psychologist*, 32 (7), 513.

Brooks, J. T. (2023). Defining Stereotype Threat and Why It Matters. *Journal Of The Pediatric Orthopaedic Society Of North America*, 5, 576. <https://doi.org/10.55275/jposna-2023-576>

Boyce, C. and Neale, P. (2006) *Conducting In-Depth Interview: A Guide for Designing and Conducting In-Depth Interviews for Evaluation Input*. Pathfinder International Tool Series, Monitoring and Evaluation-2.

[http://www.pathfind.org/site/DocServer/m\\_e\\_tool\\_series\\_indepth\\_interviews.pdf?docID=6301](http://www.pathfind.org/site/DocServer/m_e_tool_series_indepth_interviews.pdf?docID=6301)

Chiew, V., & Wang, N. Y. (2003). *From cognitive psychology to cognitive informatics* (pp. 114–120). <https://doi.org/10.1109/coginf.2003.1225967>

Colding, J., & Barthel, S. (2019). Exploring the social-ecological systems discourse 20 years later. *Ecology And Society*, 24(1). <https://doi.org/10.5751/es-10598-240102>

Crenshaw, Kimberle (1989) "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," *University of Chicago Legal*

*Forum*: Vol. 1989, Article 8.

Available at: <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>

Cundiff, J. M., Boylan, J. M., Pardini, D. A., & Matthews, K. A. (2017). Moving up matters: Socioeconomic mobility prospectively predicts better physical health. *Health Psychology*, 36(6), 609–617. <https://doi.org/10.1037/hea0000473>

Damaske, S., Zawadzki, M. J., & Smyth, J. M. (2016). Stress at work: Differential experiences of high versus low SES workers. *Social Science & Medicine*, 156, 125–133. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.03.010>

Davis, L. P., & Museus, S. D. (2019). What Is Deficit Thinking? An Analysis of Conceptualizations of Deficit Thinking and Implications for Scholarly Research. *Currents Journal Of Diversity Scholarship For Social Change*, 1(1). <https://doi.org/10.3998/currents.17387731.0001.110>

De Wispelaere, J. (2020). EXPLORATIEF ONDERZOEK NAAR HET STERKTEGERICHT WERKEN BIJ BRAKE-OUT. In C. Claes, *Masterproef voorgelegd voor het behalen van de graad master in de Pedagogische Wetenschappen met afstudeerrichting Klinische Orthopedagogiek en Disability Studies*. [https://libstore.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/838/535/RUG01-002838535\\_2020\\_0001\\_AC.pdf](https://libstore.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/838/535/RUG01-002838535_2020_0001_AC.pdf)

Dollah, S., Abduh, A., & Rosmaladewi. (2017). Benefits and Drawbacks of NVivo QSR Application. *Journal Of Geoscience And Environment Protection*, Vol.11 No.5. <https://doi.org/10.2991/icest-17.2017.21>

Dreher, G. F., & Ash, R. A. (1990). A comparative study of mentoring among men and women in managerial, professional, and technical positions. *Journal of Applied Psychology*, 75, 539–546.

Dweck, C. S. (2017). From needs to goals and representations: Foundations for a unified theory of motivation, personality, and development. *Psychological Review*, 124(6), 689–719. <https://doi.org/10.1037/rev0000082>

Etikan, I. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal Of Theoretical And Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>

- Ellis, A. (1991). The revised ABC's of rational-emotive therapy (RET). *Journal Of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 9(3), 139–172. <https://doi.org/10.1007/bf01061227>
- Feigofsky, S. (2022). Imposter syndrome. *HeartRhythm Case Reports*, 8(12), 861–862. <https://doi.org/10.1016/j.hrcr.2022.11.001>
- Fusch, P., & Ness, L. (2015). Are we there yet? Data saturation in qualitative research. *The Qualitative Report*. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2015.2281>
- Geldstress doet iedereen pijn op de werkvloer*. (2024b, september 19). Vrije Universiteit Brussel. <https://www.vub.be/nl/nieuws/geldstress-doet-iedereen-pijn-op-de-werkvloer>
- GIELEN, H., & MOREELS, A. (2005). Werken met een peter/meter? (p. 19). Acco. <https://www.mvovlaanderen.be/sites/default/files/media/talentontwikkelaar/Werken-met-een-peter-en-meter.pdf>
- Goodman, L. A. (1961). Snowball sampling. *The Annals Of Mathematical Statistics*, 32(1), 148–170. <https://doi.org/10.1214/aoms/1177705148>
- Grima, F., Paillé, P., Mejia, J. H., & Prud'homme, L. (2014). Exploring the benefits of mentoring activities for the mentor. *Career Development International*, 19(4), 469–490. <https://doi.org/10.1108/cdi-05-2012-0056>
- Heijmans, M. J. W. M. (2006). Mensen met COPD met een lage sociaal - economische status - een profielschets -. In *nivel.nl*(ISBN 90-6905-802-2). <https://www.nivel.nl/sites/default/files/bestanden/Mensen-met-COPD-met-een-lage-sociaal-economische%20status-2006.pdf>
- Hing, L. S. S., Bobocel, D. R., Zanna, M. P., Garcia, D. M., Gee, S. S., & Oraziatti, K. (2011b). The merit of meritocracy. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 101(3), 433–450. <https://doi.org/10.1037/a0024618>

Jug, R., Jiang, X. “., & Bean, S. M. (2018). Giving and Receiving Effective Feedback: A Review Article and How-To Guide. *Archives Of Pathology & Laboratory Medicine*, 143(2), 244–250. <https://doi.org/10.5858/arpa.2018-0058-ra>

Koberg, C., Boss, R. W., & Goodman, E. (1998). Factors and outcomes associated with mentoring among health-care professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 58–72.

Kram, K. E. (1988). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. University Press of America.

Life, J. (2013). Success in higher education: the challenge to achieve academic standing and social position. *Interactive Learning Environments*, 23(6), 683–695. <https://doi.org/10.1080/10494820.2013.792843>

Lincoln, Y.S. and Guba, E.G. (1985) *Naturalistic Inquiry*. SAGE, Thousand Oaks, 289-331. [http://dx.doi.org/10.1016/0147-1767\(85\)90062-8](http://dx.doi.org/10.1016/0147-1767(85)90062-8)

Markle, G., & Stelzriede, D. D. (2020). Comparing First-Generation Students to Continuing-Generation Students and the Impact of a First-Generation Learning Community. *Innovative Higher Education*, 45(4), 285–298. <https://doi.org/10.1007/s10755-020-09502-0>

Mertens, S., & Schollaert, E. (2023). Performance Feedback During a Pandemic – (Social) Distancing from Feedback? *Journal Of Personnel Psychology*, 22(3), 136–145. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000317>

*Metadata: Bevolking in armoede of sociale uitsluiting*. (z.d.).

Vlaanderen.be. <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/inkomen-en-armoede/bevolking-in-armoede-of-sociale-uitsluiting/metadata-bevolking-in-armoede-of-sociale-uitsluiting>

Mortelmans, D. (2018). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden* (2 ed). Acco.

- Nguyen, B. M. D., & Nguyen, M. H. (2020). Extending cultural mismatch theory: in consideration of race/ethnicity. *International Studies in Sociology Of Education*, 29(3), 224–249. <https://doi.org/10.1080/09620214.2020.1755881>
- Nmbrs. (2023, 18 oktober). Het belang van erkenning voor werknemerswelzijn en productiviteit. HR Praktijk. <https://www.hrpraktijk.nl/hr-tech/hybride-werken/het-belang-van-erkenning-voor-werknemerswelzijn-en-productiviteit/>
- Noel, J. K., Lakhan, H. A., Sammartino, C. J., & Rosenthal, S. R. (2021). Depressive and anxiety symptoms in first generation college students. *Journal Of American College Health*, 71(6), 1906–1915. <https://doi.org/10.1080/07448481.2021.1950727>
- OECD. (z.d.). *Social mobility and equal opportunity*. <https://www.oecd.org/en/topics/social-mobility-and-equal-opportunity.html>
- Oyserman, D., Lewis, N. A., Yan, V. X., Fisher, O., O'Donnell, S. C., & Horowitz, E. (2017). An Identity-Based Motivation Framework for Self-Regulation. *Psychological Inquiry*, 28(2–3), 139–147. <https://doi.org/10.1080/1047840x.2017.1337406>
- Pharos. (2025, 17 januari). Sociaal economische Gezondheidsverschillen (SEGV). <https://www.pharos.nl/factsheets/sociaaleconomische-gezondheidsverschillen-segv/?utm>
- Pharos. (2025b, januari 17). Sociaal economische Gezondheidsverschillen (SEGV). [https://www.pharos.nl/factsheets/sociaaleconomische-gezondheidsverschillen-segv/#:~:text=Sociaal%20economische%20gezondheidsverschillen%20\(SEGV\)%20zijn,sociaal%20economische%20status%20\(SES\)](https://www.pharos.nl/factsheets/sociaaleconomische-gezondheidsverschillen-segv/#:~:text=Sociaal%20economische%20gezondheidsverschillen%20(SEGV)%20zijn,sociaal%20economische%20status%20(SES))
- Pitesa, M., & Pillutla, M. M. (2019). Socioeconomic Mobility and Talent Utilization of Workers from Poorer Backgrounds: The Overlooked Importance of Within-Organization Dynamics. *Academy Of Management Annals*, 13(2), 737–769. <https://doi.org/10.5465/annals.2017.0115>

- Pokrikyan, A. (2016). The Impact of Financial Literacy Workshops in Rural Areas of Armenia. *Journal Of Business*, 5(1), 35–38. <https://doi.org/10.31578/v5i1.105>
- Preckel, D., Von Känel, R., Kudielka, B. M., & Fischer, J. E. (2005). Overcommitment to work is associated with vital exhaustion. *International Archives Of Occupational And Environmental Health*, 78(2), 117–122. <https://doi.org/10.1007/s00420-004-0572-8>
- Purdie-Vaughns, V., Steele, C. M., Davies, P. G., Dittmann, R., & Crosby, J. R. (2008). Social identity contingencies: How diversity cues signal threat or safety for African Americans in mainstream institutions. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 94(4), 615–630. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.94.4.615>
- Raque-Bogdan, T. L., & Lucas, M. S. (2016). Career Aspirations and the First Generation Student: Unraveling the Layers With Social Cognitive Career Theory. *Journal Of College Student Development*, 57(3), 248–262. <https://doi.org/10.1353/csd.2016.0026>
- Reiss, F., Meyrose, A., Otto, C., Lampert, T., Klasen, F., & Ravens-Sieberer, U. (2019). Socioeconomic status, stressful life situations and mental health problems in children and adolescents: Results of the German BELLA cohort-study. *PLoS ONE*, 14(3), e0213700. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0213700>
- R Kerbo, H. (2003). *Social Stratification and Inequality: class conflict in historical, comparative, and global perspective*. McGraw-Hill.
- Rossides, D. W. (1976). The American class system: An introduction to social stratification [E-book]. Houghton Mifflin
- Sáenz, V. B., Hurtado, S., Barrera, D., Wolf, D., & Yeung, F. (2007). *First in my family: A profile of first-generation college students at four-year institutions since 1971*. Higher Education Research Institute, UCLA.

- Spiegler, T., & Bednarek, A. (2013). First-generation students: what we ask, what we know and what it means: an international review of the state of research. *International Studies in Sociology Of Education*, 23(4), 318–337. <https://doi.org/10.1080/09620214.2013.815441>
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 69(5), 797–811. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.5.797>
- Stephens, N. M., & Townsend, S. S. M. (2015). The norms that drive behavior. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 46(10), 1304–1306. <https://doi.org/10.1177/0022022115600264>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks Cole.
- Trivedi, R., & Pattusamy, M. (2022c). Performance pressure and innovative work behaviour: The role of problem-orientated daydreams. *IIMB Management Review*, 34(4), 333–345. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2022.12.005>
- Trusty, J. (1998). Family Influences on Educational Expectations of Late Adolescents. *The Journal Of Educational Research*, 91(5), 260–271. <https://doi.org/10.1080/00220679809597553>
- Tym, C., McMillion, R., Barone, S., & Webster, J. (2004). *First-Generation College Students: A Literature review*. Research and Analytical Services. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED542505.pdf>
- Uyterlinde, M., Lub, V., de Groot, A. (2009). Meer dan een steuntje in de rug: succesfactoren van coaching en mentoring onderzocht.
- Van Dijk, H., Kooij, D., Karanika-Murray, M., De Vos, A., & Meyer, B. (2020). Meritocracy a myth? A multilevel perspective of how social inequality accumulates through work. *Organizational Psychology Review*, 10(3–4), 240–269. <https://doi.org/10.1177/2041386620930063>

Humblet, P. *Verboden vragen*. (2017, 26 september). Nieuwsbrief |

VDAB. <https://www.vdab.be/nieuwsbrief/09-2017/verboden-vragen>

VSNU-NOA. (2016). *Competentie-Instrument voor de Nederlandse*

*Universiteiten*. <https://www.universiteitenvannederland.nl/files/publications/Vernieuwd%20Competentie%20Instrument%20Nederlandse%20Universiteiten%202016%20-%20%20versie%202019.pdf>

Weiner, B. (1985). An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion. In *Psychological Review* (Vol. 92, Nummer 4, pp. 548–573). American Psychological Association, Inc.

<https://acmd615.pbworks.com/f/weinerAnattributionaltheory.pdf>

*Welzijn op het werk | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid - Arbeid en Sociaal Overleg*.

(z.d.). <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk>

## Bijlagen

### Bijlage 1: Drop-off

#### Algemene gegevens

**Naam:**

**Leeftijd:**

**Geslacht:**

**Woonplaats (Gemeente + Land):**

**Diploma('s):**

**Voldoet aan lage SES-achtergrond:      JA    /    NEE**

- Je ouders / opvoeders hebben geen diploma (of enkel één van het secundair onderwijs)
- Je ouders hadden 'lage status' job
- Lager gezinsinkomen

**Functie:**

**Anciënniteit:**

**Naam organisatie:**

**Sector van de organisatie:**

**Hoogst behaalde diploma ouders:**

**Job ouders tijdens lage SES-periode:**

**Job ouders momenteel:**

## Bijlage 2: Communicatie naar potentiële respondenten

### *Uitgestuurde e-mail*

Subject: MASTERPROEF - Deelname aan Onderzoek naar Socio-Economische Diversiteit in de Werkplek

Beste,

Wij zijn masterstudenten Handelswetenschappen met een specialisatie in Commercieel Beleid. Voor onze masterproef willen wij graag meer inzicht krijgen in de werkervaring van mensen die zijn **opgegroeid in een gezin met een lage socio-economische status**, maar nu werkzaam zijn in een zogenaamde 'high status'-functie. Hiervoor hebben wij het genoeg om samen te werken met doctoraatsonderzoekster Shana Mertens en Prof. Dr. Eveline Schollaert.

 **Het doel van het onderzoek?** Nagaan of er bepaalde uitdagingen en kansen gepaard gaan met het navigeren tussen verschillende socio-economische werelden.

 **Waarom is dat belangrijk?** In organisaties wordt vaak ingezet op verschillende vormen van diversiteit, maar de socio-economische achtergrond van werknemers wordt nog te vaak over het hoofd gezien. Meer inzicht hierin kan helpen om inclusieve werkomgevingen te creëren.

 **Wie zoeken we?** Personen die bereid zijn om hun ervaringen te delen in een vertrouwelijke en anonieme setting. Het gaat om een interview van zo'n 30-45 minuten (eventueel digitaal) met ons of één van ons. Als first-generation studenten begrijpen wij zelf de gevoeligheid van het onderwerp, en vertrouwelijkheid staat voorop. 😊

 **Onze vraag aan u:**

Zou u willen nagaan of er binnen uw organisatie medewerkers zijn die aan deze omschrijving voldoen en interesse zouden hebben om deel te nemen? Als uw organisatie of werknemers bereid zijn om mee te werken, dan staan wij open voor verdere toelichting of een kennismakingsgesprek.

Alvast hartelijk dank voor uw tijd en eventuele interesse in dit onderzoek. Wij zouden het erg waarderen als u deze oproep binnen uw organisatie wilt verspreiden.

Met vriendelijke groeten,

Cynthia en Mikay

Masterstudenten Handelswetenschappen – Universiteit Gent



UNIVERSITEIT  
GENT

FACULTY OF ECONOMICS AND  
BUSINESS ADMINISTRATION

## HELP ONS AFSTUDEREN!

Hallo! Wij (Cynthia en Mikay) zijn studenten Handelswetenschappen aan de Universiteit van Gent en voor onze masterproef doen wij onderzoek naar de werkervaring van mensen die opgegroeid zijn met een lage socio-economische status en zich momenteel in een 'high status-job' bevinden. Hiervoor kunnen wij alle hulp gebruiken, aangezien het verwerven van respondenten voor dit gevoelige onderwerp niet eenvoudig is.

Wie zoeken wij? (beide voorwaarden zijn noodzakelijk)

- Mensen met een lage socio-economische achtergrond. Dit houdt in dat:
  - beide ouders geen hoger diploma hebben behaald en werk(t)en in een 'low job-status';
  - er financiële beperkingen waren in de opvoeding.\*
- Mensen die zelf wel gestudeerd hebben en zich momenteel in een 'high status-functie' bevinden.

*Disclaimer: in deze oproep gebruiken we termen en labels die bepaalde jobs indelen in een hoge versus lage status. Deze terminologie is puur beschrijvend bedoeld, zonder enige waardeoordelen.*

\*Met financiële beperkingen komt u al in aanraking indien er 'op de centjes werd gelet'. Bijvoorbeeld het recht op een studiebeurs is voldoende om te mogen deelnemen.

Als first-generation studenten begrijpen wij zelf de gevoeligheid van het onderwerp dus vertrouwelijkheid staat uiteraard voorop.

Wilt u meer info OF deelnemen?

Scan deze QR-code of neem contact op via:

Cynthia Maes: [Cynthia.maes@ugent.be](mailto:Cynthia.maes@ugent.be)

Mikay de Jaeger: [Mikay.dejaeger@ugent.be](mailto:Mikay.dejaeger@ugent.be)



SCAN ME



## WANTED - MASTERPROEF

### ? From blue collar to white collar ?

Beste netwerk,

Wij ([Cynthia Maes](#) en [Mikay de Jaeger](#)) zijn masterstudenten Handelswetenschappen met een specialisatie in Commercieel Beleid. Voor onze masterproef willen wij graag meer inzicht krijgen in de werkervaring van mensen die zijn **opgegroeid in een gezin met een lage socio-economische status**, maar nu werkzaam zijn in een zogenaamde 'high status'-functie. Hiervoor hebben wij het genoeg om samen te werken met doctoraatsonderzoekster [Shana Mertens](#) en prof. dr. [Eveline Schollaert](#)



**Het doel van het onderzoek?** Nagaan of er bepaalde uitdagingen en kansen gepaard gaan met het navigeren tussen verschillende socio-economische werelden.



**Waarom is dat belangrijk?** In organisaties wordt vaak ingezet op verschillende vormen van diversiteit, maar de socio-economische achtergrond van werknemers wordt nog te vaak over het hoofd gezien. Meer inzicht hierin kan helpen om inclusieve werkomgevingen te creëren.



**Wie zoeken we?** Personen die bereid zijn om hun ervaringen te delen in een vertrouwelijke en anonieme setting. Het gaat om een interview van zo'n 30-45 minuten (eventueel digitaal) met ons of één van de ons. Als first-generation studenten begrijpen wij zelf de gevoeligheid van het onderwerp, en vertrouwelijkheid staat voorop. 🙊



Voel je vrij om deze oproep te delen of contact op te nemen via LinkedIn of e-mail ([mikay.dejaeger@ugent.be](mailto:mikay.dejaeger@ugent.be) of [cynthia.maes@ugent.be](mailto:cynthia.maes@ugent.be)).

*\*Disclaimer: in deze oproep gebruiken we termen en labels die bepaalde jobs indelen in een hoge versus lage status. Deze terminologie is puur beschrijvend bedoeld, zonder enige waardeoordelen.*

## Bijlage 3: Interviewgids

### INTRO

- Vragen: Is het oké dat we dit gesprek zullen opnemen?
- Bedankt om het **informed consent** document te ondertekenen.
  
- Informed consent benadrukken: We zullen tijdens ons gesprek misschien gevoelige zaken bespreken. We willen daarom benadrukken dat je altijd vragen mag **weigeren** of het gesprek mag stopzetten.
  
- Aangeven dat persoon voldoet aan **first-generation student** en aan **lage SES**
  - “Zoals je weet gaat dit gesprek over de zogenaamde first generation students die aan het werk gaan, en hun ervaring op de werkvloer.
    - Een first generation student is een persoon die studeert of heeft gestudeerd als eerste uit de familie.
    - Dat betekent dat jouw ouders niet gestudeerd hebben, klopt dat?”
  - “Een ander vereiste was het opgroeien in een gezin met een lager inkomen. Heb je het gevoel dat dat bij jullie zo was?
    - Door wat wist je dat?
    - “Ontvingen je ouders bijvoorbeeld een studietoelage?”
  
- Definitie lage socio-economische achtergrond:
  - “Iemands socio-economische status gaat over het inkomen, opleidingsniveau, type job, en rijkdom (of ontbreken daarvan).

Wij zijn geïnteresseerd in de socio-economische achtergrond: dat betekent de socio-economische status waarin je opgroeit. Als je een lagere SES-achtergrond hebt, dan betekent dat dat je ouders geen diploma hebben (of enkel één van het secundair onderwijs), dat ze een ‘lage status’ job hadden, dat je gezin het bijvoorbeeld financieel moeilijk had.”

- Herken jij jezelf hierin?
  - Lage status job van ouders?
    - Welke jobs deden/doen jouw ouders/voogden toen/nu?
      - Wat is de huidige status van uw ouders/voogden hun tewerkstelling (bezig / ongeschikt / ..)?
  - Polsen naar thuissituatie (moeder en/of vader)
  - Was er begrip van de familie?
  
- Werk je nu in een job die je zelf als een hoge status job zou beschrijven?
  - Kan je kort vertellen wat jouw functie precies inhoudt?
  - Waarom wel of niet een hoge status?
  - Ben je tevreden over uw job momenteel?
    - Meer uitleg
    - ! Ervaring (loopbaan)

Indien check oké → verder met gesprek.

### PERCEIVED STIGMA?

1. Hoe beschrijf je de omgeving/context waarin je opgroeide?
  - a. Uitgebreide beschrijving over thuissituatie?
    - i. Beschrijven: eerder goed of eerder slecht?
      1. + Waarom?
      2. Geen schuldgevoel geven/Bescherming ten opzichte van ouders
      3. Deden uw ouders veel om u te helpen?
    - b. Met welke mensen buiten uw thuissituatie ging u vooral om?
      - i. Beschrijf hen.
      - ii. Ook mensen met een lage SES-achtergrond?
        1. Netwerk van ouders en van persoon zelf
        2. *Zou u uw netwerk waarmee u omging vooral bestempelen als laag of hoog?*
      - iii. Heeft u nog steeds contact met dezelfde personen (--> groep lage SES)?
        1. Indien nee: hoe is dit gekomen?
        2. Indien ja: is dat logisch gegaan/was dit moeilijk?
  2. Hoe voel je je tegenover je ouders en de omgeving waarin je opgroeide, nu jij 'het gemaakt hebt'?
    - a. Zijn die gevoelens eerder positief of negatief?
      - i. Wat is dan het gevoel van uw ouders over dit?

## PERCEIVED SUCCESS?

3. Je geeft aan nu te werken als [FUNCTIE]. Ben je tevreden met het succes dat je tot nu toe hebt behaald?
  - a. Waarom wel of niet?
    - i. Vindt u uzelf competent voor uw functie?
      1. Waarom?
      2. Onzekerheid?
    - ii. Hoelang werkt u al voor dezelfde werkgever?
      1. Indien lang → heeft u al promoties meegemaakt en hoe voelt u zich daarover?
        - a. Tekortkoming van het niet gekregen promoties?
  - b. Hoe komt dat, denk je? (*imposter syndrome?*)
    - i. Wat is de aanleiding, denkt u, van het niet krijgen van de promoties?
4. Heb je het gevoel dat er een contrast is met de jobs van je ouders?
  - a. Hoe ervaar je dat contrast?
  - b. Welk gevoel geeft het je?
5. Heb je het gevoel dat er een contrast is met hoe je opgroeide in vergelijking met anderen met een hoge SES-achtergrond (ouders)?
  - a. Hoe ervaar je dat contrast met de context waarin je opgroeide?
    - i. Vond u dat uw ouders genoeg tijd spendeerden met u?
      1. vrije tijd / schoolactiviteiten / hulp bij huiswerk / ...
        - a. gebrek aan tijd & kennis
    - ii. Contrast op materieel vlak?
      1. Bv. Achterlopen?
    - iii. → peilen naar gebrek aan ongeschreven regels en kennis in verschillende domeinen (**school / werk**)
      1. transitie naar.. (hogere opleiding/werk)?
        - a. Hebben anderen dit volgens jou hetzelfde meegemaakt?
        - b. 'Onbekend wereldje' → sprong in het diepe?
  - b. Welk gevoel geeft het je?
    - i. In welke mate had u het gevoel dat u zelf iets tekort kwam?

### PERCEIVED DISADVANTAGE?

6. Weten je collega's over jouw achtergrond? (stigma)
  - a. Waarom heb je het niet gezegd?/Heb je getwijfeld om het te zeggen?
    - i. Vond je het moeilijk?
  - b. Hoe denkt u dat andere collega's over u denken?
  - c. Hoe denkt u dat uw leidinggevenden over u denken?
    - i. Heeft dat iets te maken met uw achtergrond?
    - ii. En hoe denkt u over hen?
      1. bv. Opkijken
      2. Doet die zijn best om geen ongelijkheid te geven?
7. Het je het gevoel dat je achtergrond bespreken een taboe is op de werkvloer? (stigma)
8. Heb je het gevoel dat je een nadeel hebt tegenover collega's die wél opgroeiden in een hoge SES context?
  - a. Zo ja, welke nadelen?
    - i. Uitgebreide uitleg vragen (op welk vlak enz.)
      1. bv. Vindt u dat u te weinig promotionele kansen krijgt?
      2. bv. Vindt u dat u te weinig verdient?
        - a. Invloed van uw achtergrond?
        - b. Geen promoties = minder loon
    - b. *Je ervaart nadelen.* Hoe denkt u zelf dat dit komt?
      - i. → **Stereotype threat** (gender, status, ...)
        1. Enkel achtergrond die een invloed heeft of ook andere?
  9. Heb je het gevoel dat je bepaalde kansen wel of niet gekregen hebt, door de context waarin je opgroeide?
    - a. Welke? (uitgebreid)
    - b. Waarom heb je dat gevoel?
      - i. bv. Onrechtvaardig?
    - c. Gaven anderen je, volgens jou, bewust minder kansen (→ **Perceived discrimination?**)
      - i. *je voelt BEWUST discriminatie → voel je discriminatie*

### WORK EXPERIENCE

10. Is er een verschil in hoe jij je werk ervaart in vergelijking met andere collega's waarvan de ouders wel studeerden en financieel 'beter' (tussen aanhalingstekens) opgroeiden dan jij?
  - a. Als je de vergelijking zou moeten maken, heb je dan het gevoel..
    1. Welke punten zou je aangeven waar er een verschil is?
    - ii. Dat jij meer of minder stress ervaart?
    - iii. Dat jij harder of minder hard je best moet doen?
    - iv. Dat jij gelukkiger of net minder gelukkig bent in je job?
      1. Waarom denk je dat?

### ORGANIZATIONAL SUPPORT?

11. Als je denkt aan de dingen die je nog zou willen bereiken, hoe zou je organisatie je daarin kunnen helpen?
  - a. En waarom?
  - b. En kan u organisatie volgens u daaraan bijdragen?
  
12. Ten slotte: wat kan je organisatie doen om jou en andere mensen zoals jij beter te ondersteunen?
  - a. Doen ze dat al?
    - i. En hoe voel je je daarbij?
      1. (Gevoel van extra ongelijkheid?)
    - ii. Werkt het effectief?
  - b. Vind je dat uw organisatie voldoende aandacht besteedt aan uw welzijn?
    - i. Voldoende 'polsen' hoe het nu met u gaat? => Feedback?
      1. Zou dat helpen?
  - c. Als ze niks doen:
    - i. Als ze niks doen: heb je wel het gevoel dat ze het opmerken
    - ii. Zijn pogingen ondernomen tot?
  - d. Heb je zelf voorstellen?
  - e. Wat kan beter?

### OUTRO:

Zijn er nog dingen die je absoluut wil zeggen? Zaken die misschien nog niet aan bod zijn gekomen? Zaken die je zeker belangrijk vindt om te vermelden voor ons onderzoek.

## Bijlage 4: Informed consent

### **Socio-economische mobiliteit en de werkervaring van werknemers met een lage SES-achtergrond: Kwalitatief onderzoek**

#### **Informed consent**

Ik, ondergetekende ....., verklaar hierbij dat

- (1) Ik op de hoogte ben gebracht dat het interview opgenomen zal worden en confidentieel behandeld zal worden.
- (2) Ik totaal uit vrije wil bereid ben deel te nemen aan dit onderzoek.
- (3) Ik op de hoogte ben gebracht van de mogelijkheid om op elk moment de medewerking aan dit onderzoek stop te zetten zonder verdere verplichtingen.
- (4) Ik voldoende informatie heb ontvangen over dit onderzoek en de mogelijkheid heb gekregen om bijkomende vragen te stellen.
- (5) Ik toestemming geef aan de onderzoekers van de Universiteit Gent om mijn antwoorden op anonieme wijze te bewaren, te verwerken en te rapporteren voor wetenschappelijke en educatieve doeleinden.
- (6) Ik op de hoogte ben gebracht van de mogelijkheid om achteraf een algemene samenvatting van de onderzoeksbevindingen op te vragen.

Gelezen en goedgekeurd te ..... (plaats) op ..... (datum)

Naam + handtekening

.....