



# Drempels en hefboomen die potentiële herintreders ervaren om opnieuw de arbeidsmarkt te betreden

Samenvatting bevindingen

Oktober 2022  
Heidi Knipprath



## 1. Inleiding

Er heerst een grote arbeidsmarktkrapte in Vlaanderen en elders in de wereld: veel werkgevers vinden niet voldoende geschikte werknemers om vacatures in te vullen. Bovendien streeft de Vlaamse overheid naar een werkzaamheidsgraad van 80%. Om deze doelstelling te bereiken kijkt men voornamelijk naar doelgroepen met een lage arbeidsdeelname (Theunissen & Vansteenkiste, 2019)<sup>1</sup>. Potentiële 'herintreders' vormen een van de vier prioritaire niet-beroepsactieve doelgroepen in Vlaanderen waarnaar gekeken wordt om de werkzaamheidsgraad te doen stijgen. De overige groepen zijn arbeidsongeschikten, leefloners en NEET-jongeren. Potentiële herintreders zijn mensen op beroepsactieve leeftijd die (tijdelijk) thuis blijven en niet op de arbeidsmarkt actief zijn vanwege het huishouden of een zorgtaak. Volgens de EAK-data van 2019 beschouwen in Vlaanderen ongeveer 150000 mensen op beroepsactieve leeftijd zich als huisvrouw/-man en/of blijven zij thuis vanwege zorgtaken.

In deze bijdrage beschrijven we op basis van een literatuurstudie, kwalitatieve en kwantitatieve data het profiel van potentiële herintreders in Vlaanderen, hun arbeidspotentieel en de factoren die arbeidswens en -participatie beïnvloeden.

## 2. Methodologie

In 2021-2022 voerde de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) een onderzoek naar de activering van potentiële (her)intreders. In het onderzoek naar potentiële (her)intreders werden vijf onderzoeksfases doorlopen, telkens gebaseerd op een andere methode of databron.

Er werd gestart met een synthese van de bevindingen van bestaande studies en rapporten binnen en buiten Vlaanderen sinds 2000 over drempels en hefboomen voor (re-)integratie van potentiële (her)intreders. Voor de synthese van de literatuur werd online via academische catalogussen gezocht naar Nederlandstalige en Engelstalige studies. Op basis van de literatuurstudie werd een eerste schematisch overzicht gecreëerd van de factoren die de arbeidswens en de stap naar de arbeidsmarkt van potentiële (her)intreders beïnvloeden. Het schema werd op het einde aangepast op basis van alle bevindingen van de verschillende onderzoeksfases (zie bijlage 2). Daarnaast werden drie bestaande databronnen gebruikt: de EAK-data van 2019 en 2021, de SCV-data van 2016 en 2018 en administratieve data van VDAB om een beter inzicht te krijgen in het profiel van potentiële herintreders. Om meer inzicht te krijgen in de noden en wensen van de doelgroep hebben we drie workshops georganiseerd met 21 organisaties die vertrouwd zijn met de doelgroep en 12 bijkomende interviews met experts. Daarnaast werden 17 potentiële herintreders geïnterviewd, zowel mannen als vrouwen, met aandacht voor variatie in opleiding, leeftijd en migratie-achtergrond. In een finale fase hebben we een online survey ontwikkeld voor potentiële (her)intreders. Na een oproep via de sociale media, samenwerking met marktonderzoeksbureaus en via het eigen klantenbestand bereikten we 1150 respondenten die de vragenlijst (bijna) volledig invulden. Een derde ervan bleek thuis te zijn gebleven vanwege een zorgtaak of beschouwde zich huisvrouw/-man. Hieronder volgt een samenvatting van de voornaamste bevindingen (zie bijlage voor 3 voor een samenvatting van de resultaten van de survey)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Theunissen, G., & Vansteenkiste, S. (2019). Naar een Vlaamse werkzaamheidsgraad van 80% in 2030: subdoelen naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau en geboorteland. *OVER.WERK Tijdschrift van het Steunpunt Werk* (2), p. 10-20.

<sup>2</sup> De bevindingen zijn gebaseerd op vijf studies en bijbehorende deelrapporten:

Knipprath, H. (2021). *Waarom potentiële (her)intreders de stap (niet) naar de arbeidsmarkt zetten. Een literatuurstudie*. VDAB: Brussel.

Knipprath, H. (2022). *Het profiel van potentiële (her)intreders. Een cijferrapport*. VDAB: Brussel.

Knipprath, H., Bogaerts, Y., & Schuerman, N. (2022). *Organisaties aan het woord. Over de activering en het bereiken van potentiële (her)intreders*. VDAB: Brussel.

Knipprath, H. (2022). *Potentiële herintreders aan het woord. Over zorgtaken en arbeidswensen*. VDAB: Brussel.

### 3. Samenvatting van de voornaamste bevindingen

#### 3.1 Diversiteit onder potentiële (her)intreders

Meer dan 90% van de potentiële (her)intreders is vrouw, maar er is een erg grote diversiteit aanwezig wanneer we kijken naar migratie-achtergrond, opleidingsniveau, leeftijd en andere kenmerken. Ongeveer de helft van de groep potentiële (her)intreders is geboren in België, de overige helft elders. Dit betekent dat mensen geboren buiten België sterk vertegenwoordigd zijn in de doelgroep van potentiële (her)intreders. Als we kijken naar leeftijd, migratie-achtergrond en opleiding samen, dan stellen we vast dat onder de groep van potentiële (her)intreders geboren in België meer dan de helft 55 jaar of ouder is en/of midden- of hogeschoold. Onder de groep potentiële (her)intreders geboren buiten België is meer dan de helft jonger dan 40 jaar en/of kortgeschoold.

#### 3.2 Zorgtaak niet altijd de (enige) aanleiding voor inactiviteit

De voornaamste aanleiding van thuis blijven is voor potentiële herintreders die reeds gewerkt hebben en zich (tijdelijk) terugtrekken van de arbeidsmarkt niet altijd de zorgtaak zelf of het zelf indienen van een ontslag (al dan niet vanwege een zorgtaak). Volgens de EAK-data van 2019 werden vier op tien potentiële (her)intreders ontslagen, kregen te maken met een einde van het contract of werden arbeidsongeschikt. Iets minder dan de helft diende zelf ontslag in of zag de zorgtaak voor kinderen of anderen als voornaamste reden om te stoppen met werken. Op basis van de interviews stelden we vast dat door thuis te blijven de zorgtaak soms zichtbaarder wordt, een nieuwe bijkomende zorgtaak zich kan aandienen of dat het besef kan groeien dat een zorgtaak niet gemakkelijk te combineren valt met (ander, nieuw) werk. Zorgtaken kunnen op die manier gaandeweg een drempel vormen bij het zetten van een nieuwe stap naar werk, ook al was het niet de voornaamste aanleiding om thuis te blijven. Andere factoren zoals voldoende financiële middelen, gezondheidsproblemen, de leeftijd, steun van de partner om thuis te blijven, bepaalde verwachtingen ten aanzien van opvang, gebrek aan gepaste opvang, gebrek aan flexibiliteit van de werkgever, partner in het buitenland of het niet vinden van een nieuwe, gepaste job versterken de uiteindelijke beslissing om te stoppen met werken, (tijdelijk) niet (meer) naar ander werk te zoeken en de zorgtaak op zichzelf te nemen. Het thuisblijven voor de zorgtaak is dus het resultaat van een combinatie van omstandigheden. Voor anderen verdwijnt de zorgtaak dan weer na verloop van tijd als drempel om opnieuw aan de slag te gaan.

#### 3.3 Niet alleen potentiële (her)intreder

De zorgtaak is niet altijd de belangrijkste aanleiding om thuis te blijven. Ontslag of gezondheidsproblemen kunnen er dus voor zorgen dat men aanvankelijk thuis blijft. Dit verklaart deels waarom de categorie 'potentiële (her)intreder' zich niet exclusief onderscheidt van andere categorieën niet-beroepsactieven. Potentiële (her)intreders kunnen arbeidsongeschikt, werkloos, of jong zijn (NEET-jongeren), of een leefloon hebben. Ongeveer één op tien potentiële (her)intreders heeft volgens de EAK-data van 2021 een werkloos- of arbeidsongeschiktheidsuitkering, een leefloon, een inkomensvervangende tegemoetkoming en/of is een NEET-jongere. Op basis van onze eigen enquête en interviews stellen we gelijkaardige patronen vast. Meer nog, de uitkering is soms een noodzakelijke valkuil om de periode van (mantel)zorg financieel te overbruggen. Gezien deze bevindingen kunnen we besluiten dat de groep potentiële (her)intreders zich niet geheel kan onderscheiden van de overige prioritaire groepen van niet-beroepsactieven (leefloners, NEET-jongeren en arbeidsongeschikten) en uitkeringsgerechtigde werkzoekenden.

#### 3.4. De arbeidswens nader bekeken

##### 3.4.1 De arbeidswens in cijfers

---

Knipprath, H. (2022). *De wensen en noden van potentiële (her)intreders en andere niet-beroepsactieven Een cijferrapport*. VDAB: Brussel.

Volgens de EAK-data van 2019 is het aandeel van mensen die een arbeidswens hebben relatief laag. Ongeveer 9% sprak een arbeidswens uit of was op zoek naar werk. Het gaat echter om een arbeidswens die geuit wordt op het moment van de bevraging zelf. Wanneer we kijken naar de wens van potentiële (her)intreders om in de (nabije) toekomst te gaan werken, dan reageert een kwart positief. Wanneer mensen op langere termijn vooruit denken, sluiten ze dus minder snel herintrede in een betaalde job uit. De arbeidswens hangt positief samen met opleiding, de (financiële) gezinssituatie en migratieachtergrond en negatief met inactiviteitsduur en leeftijd. Het positieve verband tussen migratieachtergrond en arbeidswens kan grotendeels verklaard worden door leeftijd. Verder hebben potentiële (her)intreders ingeschreven bij VDAB relatief vaker een arbeidswens dan potentiële (her)intreders niet ingeschreven bij VDAB.

#### 3.4.2 De gewenste job

De arbeidswens komt samen met een aantal voorwaarden. De interviewees die reeds aan de slag zijn gegaan of een arbeidswens hebben, hebben een duidelijke voorkeur voor werk dat niet te ver van huis ligt verwijderd en dat bereikbaar en combineerbaar is met zorgtaken. Ze zijn vragende partij voor flexibiliteit van de werkgever, thuiswerk, een deeltijdse baan en/of voor een job nabij huis. Andere voorwaarden die werden genoemd zijn: goede werksfeer, een job die past bij eigen interesses, waarmee ze zich kunnen ontplooiën of waarmee ze de tijd nuttig kunnen besteden. In de enquête kwamen dezelfde jobkenmerken als prioritair naar voren. Maar ook het loon is sterk bepalend voor het aanvaarden van een job. Daarnaast wordt het belang van deeltijds werken benadrukt. Ook EAK-data van 2019 bevestigen dat herintreders beduidend minder vaak voltijds werken dan de Vlaamse bevolking op beroepsactieve leeftijd. Een minderheid krijgt een vast contract, terwijl de meerderheid van potentiële herintreders voor een vast contract willen gaan. Een kleinere groep potentiële herintreders hebben interesse in interim of tijdelijk werk, om op zoek te gaan naar wat bij hen past en wat hen motiveert. Interim kan in dat opzicht een interessante opstap zijn naar meer duurzaam werk. Verder worden mensen die thuis een zorgtaak op zich nemen niet zelden als potentiële kandidaten beschouwd voor zorgberoepen vanwege hun zorgcompetenties. We stelden echter vast dat in de praktijk de interesses uiteenlopen. Er is interesse in zowel administratieve beroepen, zorgberoepen als onderwijs en beroepen die diensten verlenen, waaronder poetsen.

#### 3.4.3. De motivatie om (opnieuw) te gaan werken

Onafhankelijk van de financiële context waarin de interviewees zich bevinden, het opleidingsniveau en herkomst, werd het belang van werk voor zichzelf, de eigen gezondheid en ontplooiing benadrukt. De meerderheid van de respondenten van onze enquête met een arbeidswens bevestigt dat het beter is om een betaalde job te hebben dan thuis te zijn en dat ze zich beter zouden voelen met een betaalde job. Het belang van de eigen gezondheid en ontplooiing staat niet haaks op de financiële voordelen voor het individu en het gezin. Hoewel de financiële situatie soms mensen toelaat en motiveert om thuis te blijven, wat betekent dat het totale gezinsinkomen in hun beleving voldoende is om rond te komen, is het verbeteren van de financiële situatie vaak ook een beweegreden om weer te gaan werken. De vaakst genoemde reden door de respondenten van de enquête om opnieuw te willen gaan werken is dan ook het feit dat werken financieel interessanter is. Wanneer de financiële voordelen van het (opnieuw) gaan werken minder zichtbaar zijn, is men minder snel gemotiveerd om een stap te zetten naar de arbeidsmarkt. Net zoals voor langdurige werkzoekenden en arbeidsongeschikten lijkt werken voor een subgroep van potentiële (her)intreders niet altijd te lonen (op korte termijn). Het is dus niet zo verwonderlijk dat zowel organisaties als de doelgroep zelf benadrukken dat een empowerende boodschap gebracht zal moeten worden om potentiële (her)intreders warm te maken voor de arbeidsmarkt. Een boodschap waarbij benadrukt wordt dat betaald werk kan bijdragen tot de eigen ontwikkeling en (op lange termijn tot financieel) welzijn. Het argument dat hun herintrede zal bijdragen tot de economie en het verminderen van de arbeidsmarktcrapte werkt minder overtuigend bij potentiële (her)intreders.

### 3.5 Verschillende levensfasen, dynamische persona's

Op basis van het kwalitatieve onderzoek bij potentiële herintreders met werkervaring hebben we persona's kunnen ontwikkelen van potentiële herintreders met inzicht in de bijbehorende drempels en hefbomen<sup>3</sup>. We stelden vast dat potentiële herintreders verschillende fases doorheen hun leven doorlopen waarbij ze wisselen tussen periodes van thuis blijven, betaald werk en andere activiteiten. De persona's die we van potentiële herintreders hebben ontwikkeld reflecteren een bepaald moment in het leven van de potentiële herintreder. Potentiële herintreders kunnen dus opschuiven van de ene situatie of persona naar de andere. De persona's zijn bijgevolg dynamisch. Potentiële herintreders die een stap terug nemen en op een bepaald moment thuisblijven, ook al werd dit geïnitieerd door een externe factor zoals ontslag, trekken niet noodzakelijk de stekker er definitief uit. Sommigen van hen wisselen momenten van betaald werk met momenten zonder betaald werk. Ze drukken als het ware op een pauzeknop, door zelf ontslag in te dienen of blijven thuis nadat ze hun job verliezen, maar sluiten niet uit om terug te gaan werken (*pauzeknopdrukkers*). Wanneer ze beslissen om te gaan werken, schuiven ze op naar de positie van *intentionele herintreder* of wanneer ze redelijk zelfredzaam zijn of de zorgtaak verdwijnt (meteen) naar de positie van *herintreder*. Anderen hebben ondersteuning nodig om zelfredzaam te worden en hun arbeidswens concreet vorm te geven, of zitten nog in een fase waarbij ze veel ondersteuning nodig hebben op andere domeinen dan werk vooraleer een arbeidswens vorm kan krijgen (*hulpbehoevenden*). Mensen die definitief de rug toekeren naar de arbeidsmarkt (*definitief teruggetrokkenenen*) zijn doorgaans ouder dan 55 jaar.

### 3.6 Waarom de ene potentiële (her)intreder wel gaat werken en de andere niet

Potentiële herintreders doorlopen verschillende levensfasen en bevinden zich afhankelijk van het moment in een andere situatie. Deze situatie, met een combinatie van drempels en hefbomen, bepaalt of iemand al dan niet de stap zet naar werk. De situatie waarin men zich kan bevinden wordt geschetst door een persona zoals hierboven vermeld. De persona's positioneren zich op twee assen of dimensies die willen (arbeidswens) en kunnen (veerkracht) reflecteren. Een combinatie van drempels en hefbomen bepaalt iemands veerkracht en de sterkte van de arbeidswens. Afhankelijk van deze combinatie schuift men op op de dimensies *willen* en *kunnen*. Vaak zien we dat beide dimensies elkaar versterken. Hoe groter het gewicht van de hefbomen, hoe gemakkelijker de drempels overwonnen kunnen worden en hoe gemakkelijker men kan opschuiven naar een intentie of concrete plannen om terug te gaan werken. Ze schuiven op die manier op naar de positie van (intentionele) herintreder (zie bijlage 1).

De combinatie van drempels en hefbomen is voor elke persoon uniek. In elke situatie of bij elke persona kunnen zowel laag- als midden- of hoggeschoolden zitten en mensen mét en mensen zonder migratie-achtergrond. Ook leeftijd hangt niet nauw samen met de situatie waarin men zich bevindt, met uitzondering van de definitief teruggetrokkenenen. Het is vooral op latere leeftijd wanneer men denkt dat een herintrede op de arbeidsmarkt niet meer mogelijk lijkt te zijn. Leeftijd, gezondheidsproblemen, een opeenvolging van zorgtaken, verouderde skills of gebrek aan werkervaring en zelfvertrouwen spelen daarbij een sterke rol. Hoewel opleidingsniveau en herkomst niet hoeven samen te hangen met de situatie of persona waarin men zich bevindt, zal doorgaans een hoger opleidingsniveau een extra hefboom zijn die het mogelijk maakt om andere drempels te overwinnen, terwijl vooral voor nieuwkomers en anderen met een migratie-achtergrond de herkomst en anderstaligheid een extra, grote drempel kan vormen in het vinden van werk.

Hoewel de combinatie van de drempels en de hefbomen waarover men beschikt verschilt van persoon tot persoon, stellen we een belangrijke rode draad vast op weg naar de arbeidsmarkt. Het gaat enerzijds

---

<sup>3</sup> Persona's ontwikkelen is een service design techniek die ook steeds vaker door onderzoekers wordt gebruikt, op van kwantitatieve en kwalitatieve data. Met een persona probeert men verschillende subgroepen, in dit geval onder de potentiële herintreders, een gezicht te geven waardoor het gemakkelijker is om ons in de doelgroep te verplaatsen. Een persona vertegenwoordigt niet één specifiek persoon maar bundelt de gemeenschappelijke kenmerken van meerdere personen die daaronder vallen.

om het wegvallen of verminderen van de zorgtaak en anderzijds om de mogelijkheid tot oriëntering en/of het krijgen van begeleiding. Begeleiding kan betrekking hebben op werk en andere domeinen in het leven. Begeleiding kan ook zinvol zijn om een psychologische drempel die het gebruik van opvang verhindert, hetzij voor een mantelzorgtaak, hetzij voor jonge kinderen, te overwinnen. Naarmate de omvang van de zorgtaak kleiner wordt, scoort men hoger op de dimensies willen en kunnen. Begeleiding als hefboom wordt belangrijker naarmate men lager scoort op de dimensies willen en kunnen. Hulpbehoevenden hebben vaak nog een omweg af te leggen voordat een arbeidswens concreet gemaakt kan worden en hebben ook hulp nodig op andere domeinen dan werk om te werken aan hun veerkracht en zelfvertrouwen. Hulpbehoevenden hebben in het verleden vaak te maken gehad met negatieve ervaringen in een bemiddelingsproces en miscommunicatie. Sommigen zijn hierdoor minder assertief en hebben minder zelfvertrouwen. Mensen die zelfredzamer en veerkrachtiger zijn kunnen niettemin ook nood hebben aan oriëntering en eventueel aangepaste begeleiding net als mensen in een meer kwetsbare positie, om de zorgtaak te verlichten of om op zoek te gaan naar de job die bij hen past. Wanneer potentiële (her)intreders met interesse in werk, ongeacht hun zelfredzaamheid, nood hebben aan begeleiding of een gesprek omtrent betaald werk, willen zij vooral vrijblijvende begeleiding of een gesprek met aandacht voor hun eigen interesses en vaardigheden, op een prikkelende en stimulerende manier maar met niet te veel druk om hun mogelijkheden te exploreren. Zelfredzame potentiële (her)intreders slagen er uiteindelijk in om zichzelf te oriënteren, anderen hebben hulp nodig, al dan niet aangeboden door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) of andere organisaties (partners van VDAB, interimkantoren, maatschappelijk opbouwwerk, eigen informele netwerken, ...). Volgens onze enquête is naast de vraag voor informatie over jobs en ondersteuning de nood aan informatie over de financiële gevolgen van werken op het gezinsinkomen het hoogst.

Naast het reduceren van de omvang van de zorgtaak en het aanbieden van begeleiding, spelen ook andere hefbomen een rol om te vermijden dat iemand blijft hangen in de situatie van pauzeknopdrukker of hulpbehoevende en zich vervolgens terugtrekt. Potentiële (her)intreders en organisaties verwijzen veelvuldig naar het belang van het vervullen van de gekende randvoorwaarden zoals gepaste opvang, flexibiliteit van de werkgever met betrekking tot werkuren, competenties en diploma's, én maatregelen die werken financieel aantrekkelijker maken. Voor een compleet overzicht van beïnvloedende factoren en randvoorwaarden van de arbeidswens en uiteindelijke (her)intrede, zie figuur in bijlage.

### 3.8 Beperkte ervaringen, beperkte beeldvorming van arbeidsbemiddeling

Volgens de EAK-data van 2021 waren 3 op de 10 en volgens de eigen survey in 2022 4 op de 10 potentiële herintreders met arbeidswens ingeschreven bij VDAB. De bereidheid om naar arbeidsbemiddeling te stappen voor begeleiding en advies hangt samen met het beeld van en de ervaringen met arbeidsbemiddeling die potentiële (her)intreders hebben. Soms zijn deze ervaringen met arbeidsbemiddeling beperkt of dateren ze van lang geleden en kunnen mensen zich weinig herinneren. Eigen ervaringen worden aangevuld met verhalen uit de omgeving die samen bepalen wat men denkt te kunnen verwachten van arbeidsbemiddeling en de mate waarin men nog bereikt of geholpen wil worden. In het kwalitatieve onderzoek bleken de verhalen net als de eigen ervaringen gemengd te zijn. Ook op basis van de enquête zien we zowel positieve als negatieve reacties, ervaringen en indrukken van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). De reacties in de enquête en in het kwalitatieve onderzoeksluik duiden in eenzelfde richting: mensen hebben nood aan menselijke, kwaliteitsvolle begeleiding, met aandacht voor interesses en de eigen situatie met een ruim aanbod van mogelijkheden en informatie. Sommige potentiële (her)intreders en organisaties zijn minder te spreken over de (dubbele) rol die de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding inneemt. VDAB wordt namelijk door zowel uitkeringsgerechtigden als niet-uitkeringsgerechtigden vaak (enkel) geassocieerd met zijn sanctionerende rol, waardoor de rol van VDAB als bemiddelaar, ook voor niet-uitkeringsgerechtigden, minder gekend is.

### 3.9 Moeilijk zichtbaar, moeilijk bereikbaar en over het waarom

Potentiële (her)intreders zonder uitkering, tegemoetkoming of leefloon zijn moeilijk zichtbaar en bereikbaar voor organisaties die aan arbeidsbemiddeling doen. De grote diversiteit in opleiding, herkomst, leeftijd en situatie maakt bovendien dat potentiële (her)intreders verspreid zitten in verschillende delen van de samenleving en niet door één specifieke organisatie of groep organisaties vertegenwoordigd worden. Dat potentiële (her)intreders moeilijk zichtbaar en moeilijk bereikbaar zijn, hebben we tijdens het onderzoek gemerkt. Velen blijven thuis vanwege zorgtaken of het huishouden, slechts weinigen willen erover praten. Sommigen van de interviewees die we wel konden bereiken voor het onderzoek gaven expliciet aan niet zichtbaar te willen zijn of niet in contact te willen komen met arbeidsbemiddeling, o.a. vanwege gebrek aan een arbeidswens.

Potentiële (her)intreders die wel een arbeidswens hebben in de (nabije) toekomst vormen niettemin een belangrijke groep waarbij het vraagstuk om bereik en ondersteuning relevant wordt. Hoe kunnen zij bereikt en geholpen worden? Organisaties en de doelgroep zelf hebben enkele suggesties gedaan om potentiële (her)intreders te bereiken via organisaties die outreachend werken en socio-culturele organisaties waar subgroepen van potentiële (her)intreders te vinden zijn. Men denkt aan organisaties waar mensen een hobby uitoefenen, mantelzorgverenigingen, parochiale verenigingen, speelpleinen, schoolpoorten of organisaties die ouders, vluchtelingen of andere mensen in nood helpen. Het uitdelen van flyers maar vooral een mediacampagne voeren met een empowerende boodschap over waarom een betaalde job voor de potentiële (her)intreder voordelen op vlak van eigen gezondheid, ontwikkeling, onafhankelijkheid en zelfvertrouwen kan hebben is daarbij belangrijk. Deze empowerende boodschap dient echter met omzichtigheid geformuleerd te worden. Uit de gesprekken leiden we af dat potentiële (her)intreders die zingeving vinden buiten betaald werk het als betutteling kunnen ervaren wanneer de indruk wordt gecreëerd dat potentiële (her)intreders geactiveerd moeten worden omdat ze sociaal geïsoleerd zijn.

### 3.10 Inactief? Anders actief!

Hoewel potentiële (her)intreders beschouwd worden als een van de vier prioritaire groepen van niet-beroepsactieven en dus inactief worden genoemd, zijn zij op diverse manieren wel actief in hun dagelijkse leven, in de eerste plaats vaak vanwege de zorgtaken zelf. Deze zorgtaken vragen veel energie en veerkracht, maar worden niet betaald of naar waarde geschat. Dat kan soms tot frustraties leiden. De interviewees benadrukken dat ze belangrijk werk, weliswaar onbetaald, verrichten, en vaak zonder enige compensatie of uitkering. Sommigen zijn dan ook kritisch over het activeringsbeleid van niet-beroepsactieven omdat deze vooral lijkt te vertrekken vanuit de noden van de economie en de arbeidsmarkt en niet vanuit de noden van het individu en zijn omgeving. Ze benadrukken dan ook dat huishoudelijk werk even zinvol is als betaald werk en dat huishoudelijk werk betaald zou moeten worden. Deze mening is sterker aanwezig bij diegenen die geen arbeidswens hebben dan bij diegenen die wel een arbeidswens hebben. Potentiële herintreders die thuis blijven vanwege een zorgtaak zijn dan ook vragende partij voor meer respect en erkenning in de samenleving.

Volgens de SCV-data van 2018 zetten potentiële herintreders zich relatief vaker in voor vrijwilligerswerk en opvang voor andere kinderen en afhankelijke personen tezamen dan de rest van de Vlaamse bevolking op beroepsactieve leeftijd. Ook bij de interviewees stelden we naast de zorgtaak actiebereidheid vast met betrekking tot vrijwilligerswerk, maar ook aan opleidingen of cursussen. De helft van de interviewees verricht(te) vrijwilligerswerk bovenop de zorgtaak, sprak de intentie uit om in de toekomst dat te doen en/of heeft een opleiding gevolgd. Vrijwilligerswerk werd door de interviewees soms beschouwd als een instrument om zichzelf arbeidsmarktconform te maken, maar ook als een volwaardig alternatief voor betaalde arbeid. Potentiële herintreders zijn dus (anders) actief in hun dagelijkse leven.

#### 4. Conclusie

Potentiële herintreders zijn mensen die (tijdelijk) de arbeidsmarkt hebben verlaten vanwege een zorgtaak of het huishouden. Ze drukken als het ware een pauzeknop in of vinden hun weg niet (terug) naar de arbeidsmarkt. Om ervoor te zorgen dat iemand niet blijft hangen in de situatie van pauzeknopdrukker of hulpbehoevende, wanneer de zorgtaak kleiner wordt en de arbeidswens groter, is de mogelijkheid tot oriëntering en/of begeleiding belangrijk. Zelfredzame potentiële herintreders slagen erin om zichzelf te oriënteren, anderen hebben hulp nodig dat aangeboden kan worden door arbeidsbemiddelaars. Zij kunnen gebaat zijn bij oriëntering-, opleiding- en tewerkstellingsinitiatieven die ook aan uitkeringsgerechtigde werkzoekenden worden aangeboden. Vindplaatsgericht werken zorgt ervoor dat potentiële herintreders bereikt kunnen worden, wanneer zij zelf de stap niet durven of kunnen zetten om hulp te vragen.

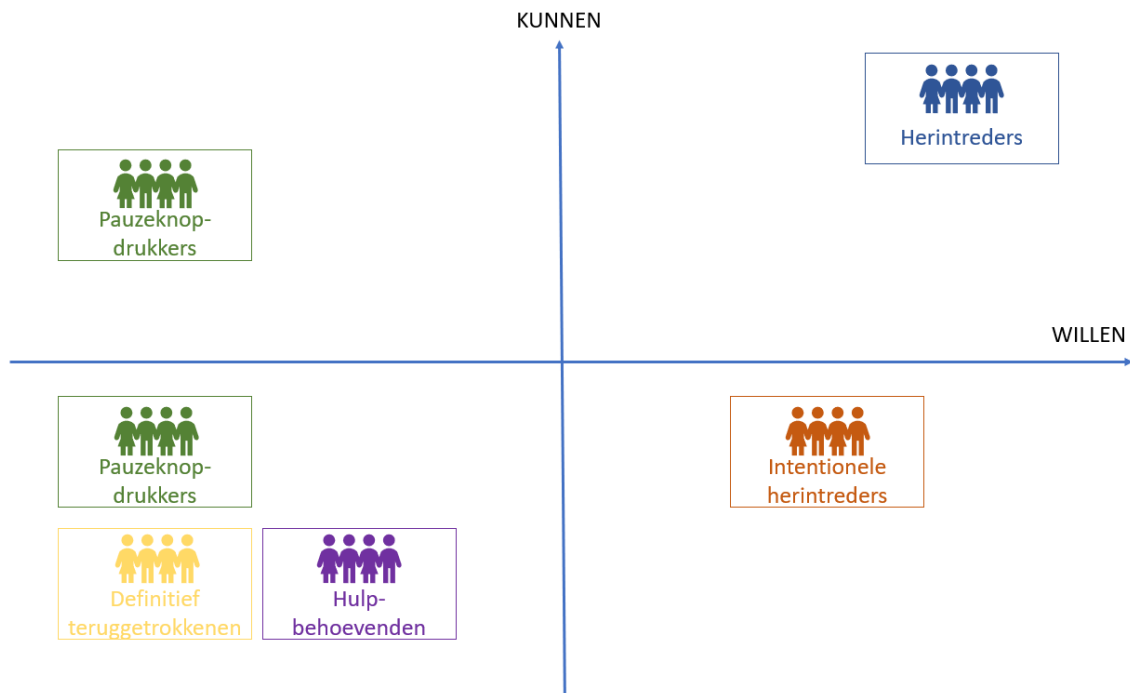
Ook werkgevers kunnen gestimuleerd worden om zich aan te passen aan de noden, wensen en (verborgen) competenties van potentiële herintreders. De vraag naar gezinsflexibiliteit op de werkvloer staat centraal om de combinatie van de overgebleven zorgtaak met werk mogelijk te maken. Meer flexibele en kwalitatieve opvangmogelijkheden, die matchen met werk- en pendeluren, wanneer de werkcontext niet geheel aangepast kan worden aan het gezinsleven, kunnen bijdragen aan de haalbaarheid om werk en de zorgtaak te combineren. Niettemin lijkt de meerderheid van de potentiële herintreders in de eerste plaats zelf de zorgtaak op zich te willen nemen, al dan niet vanwege gebrek aan (vertrouwen in de) opvang. Potentiële herintreders vragen dan ook om respect en waardering voor deze beslissing. Willen we potentiële herintreders overtuigen om toch te gaan werken, dan zal een empowerende boodschap noodzakelijk zijn waarbij het belang van werk voor de eigen gezondheid en welzijn benadrukt wordt.



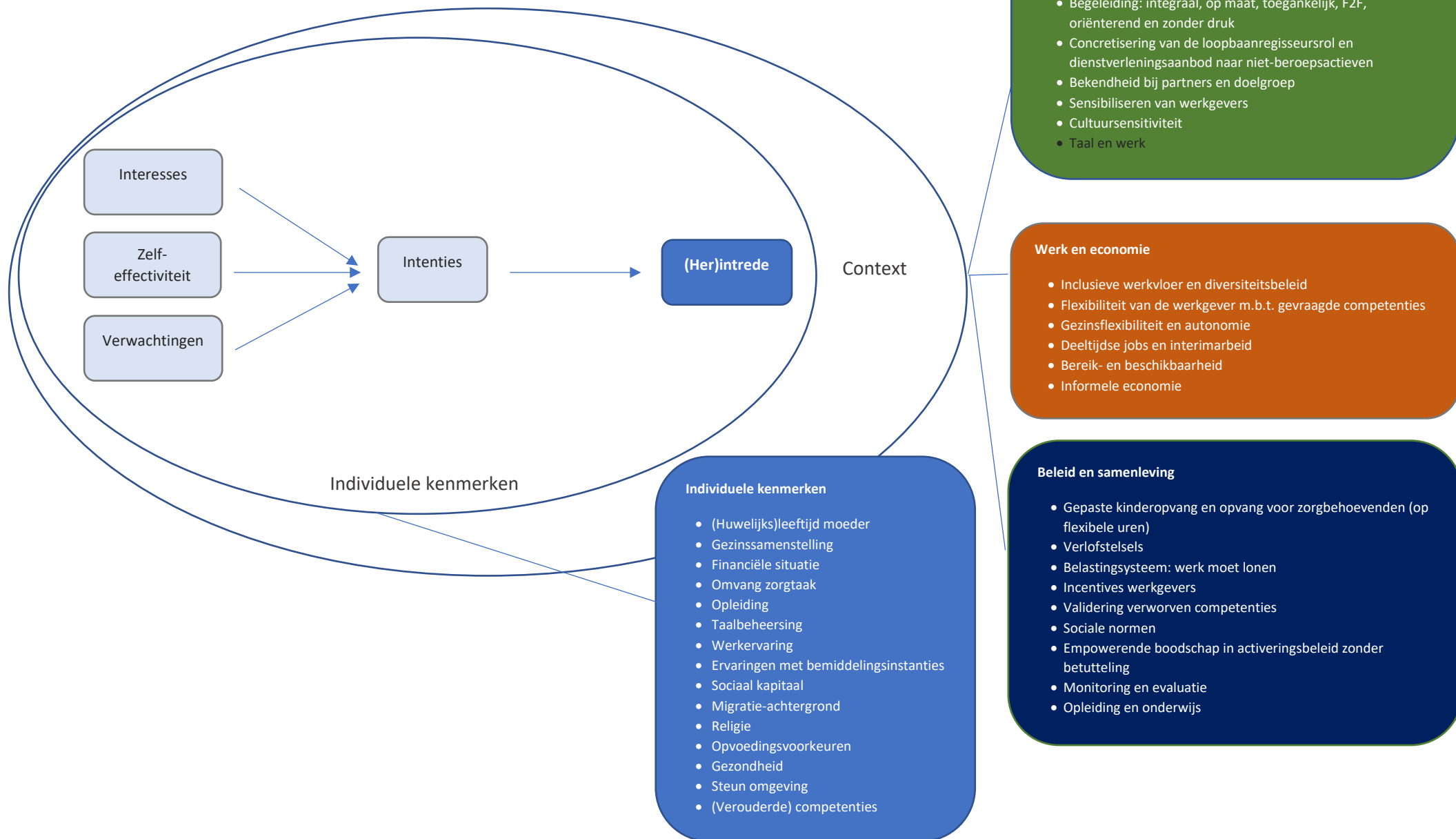
# BIJLAGEN

## Bijlage 1. Persona's van potentiële herintreders

Figuur 1. De verschillende levensfasen van een potentiële herintreder



Bijlage 2. Conceptuele map van verklarende factoren voor (her)intrede in de arbeidsmarkt  
 Figuur 2. Conceptuele map van verklarende factoren voor (her)intrede in de arbeidsmarkt  
 (gebaseerd op onderhavige studie en het model van Lent, Brown & Hackett, 2002 en Grether & Wiese, 2016)



**Individuele kenmerken**

- (Huwelijks)leeftijd moeder
- Gezinsamenstelling
- Financiële situatie
- Omvang zorgtaak
- Opleiding
- Taalbeheersing
- Werkervaring
- Ervaringen met bemiddelingsinstanties
- Sociaal kapitaal
- Migratie-achtergrond
- Religie
- Opvoedingsvoorkeuren
- Gezondheid
- Steun omgeving
- (Verouderde) competenties

**Begeleiding**

- Outreachend werken en samenwerkingsverbanden lokaal verankeren
- Coaching naar gepast aanbod (ondernemerschap, opleiding, werkplekieren of (vrijwilligers)werk) in een veilige omgeving met aandacht voor het langetermijnperspectief
- Begeleiding: integraal, op maat, toegankelijk, F2F, oriënterend en zonder druk
- Concretisering van de loopbaanregisseursrol en dienstverleningsaanbod naar niet-beroepsactieven
- Bekendheid bij partners en doelgroep
- Sensibiliseren van werkgevers
- Cultuursensitiviteit
- Taal en werk

**Werk en economie**

- Inclusieve werkvloer en diversiteitsbeleid
- Flexibiliteit van de werkgever m.b.t. gevraagde competenties
- Gezinsflexibiliteit en autonomie
- Deeltijdse jobs en interimarbeid
- Bereik- en beschikbaarheid
- Informele economie

**Beleid en samenleving**

- Gepaste kinderopvang en opvang voor zorgbehoevenden (op flexibele uren)
- Verlofstelsels
- Belastingstelsel: werk moet lonen
- Incentives werkgevers
- Validering verworven competenties
- Sociale normen
- Empowerende boodschap in activeringsbeleid zonder betutteling
- Monitoring en evaluatie
- Opleiding en onderwijs

