

# Het arbeidspotentieel van niet-beroepsactieven: een vraagzijdebenadering

Kathy Goffin, Yolène Sempels, Daphné Valsamis en An De Coen (IDEA Consult)  
Sarah Vansteenkiste (KU Leuven)

IDEA   
CONSULT thinking ahead

member of  
IDEA GROUP

**KU LEUVEN**



**Vlaamse  
overheid**

**VIONA** 



# Doelstelling van de opdracht

Het onderzoek moest inzicht brengen in:

- de **profielen** die reëel arbeidsmarktpotentieel vertegenwoordigen
- de **elementen aan werkgeverszijde** die er mee voor kunnen zorgen dat niet-beroepsactieven (terug) de stap naar werk kunnen zetten
- de **drempels** waarop werkgevers stuiten om bepaalde profielen aan het werk te stellen





Aarzelende toeschouwer  
(niet durven)

Uitgesloten belofte  
(niet mogen)

Ontmoedigde buitenstaander  
(willen onder voorwaarden)

Tekortschietende belofte  
(niet kunnen door competenties)

Wantrouwige buitenstaander  
(niet willen)



Gedwongen hordeloper  
(niet kunnen door randvoorwaarden)



# Aarzelende toeschouwer

Dominant kenmerk = 'niet durven'

## Voorbeelden:

- ▶ Arbeidsongeschikte met een gebrek aan vertrouwen in de eigen gezondheid en met schrik om uitkering te verliezen bij hervat
- ▶ Herintreder die thuisbleef om voor de kinderen te zorgen en nu vreest niet meer mee te zijn met de arbeidsmarkt

## Belangrijke drempels:



Risicoavers  
Gebrek aan zelfvertrouwen



Te hoge eisen in vacatures



Onduidelijkheid over financiële gevolgen





## Ontmoedigde buitenstaander

Dominant kenmerk = 'willen onder voorwaarden'

### Voorbeelden:

- ▶ Herintreder die werk- en zorgtaken wil combineren maar geen jobs met arbeidsvoorwaarden ziet die dat mogelijk maken
- ▶ NEET-jongere die niet gelooft dat stabiliteit op professioneel vlak haalbaar is omdat hij/zij enkel toegang vindt tot korte contracten, uitzendwerk, weinig uitdagende jobs, ...

### Belangrijke drempels:



Stelt zich niet zo flexibel op  
Heeft hoge (onrealistische?) verwachtingen



Beperkte werkbaarheid van de job



Lang administratief parcours om zich in te schrijven als werkzoekende





## Wantrouwige buitenstaander

Dominant kenmerk = 'niet willen'

### Voorbeelden:

- ▶ Arbeidsongeschikte met negatieve ervaringen in het re-integratieproces met adviserend artsen, RIZIV, arbeidsbemiddelaars, werkgevers, ...
- ▶ Leefloongerechtigde die veel tegenslagen kende en herhaaldelijk teleurgesteld is geweest in instanties en personen

### Belangrijke drempels:



Haakt bij tegenslag snel af



Te hoge eisen op vlak van soft skills (bv. arbeidsattitude)



Inactiviteitsval





# Gedwongen hordeloper

Dominant kenmerk = 'niet kunnen door randvoorwaarden'

## Voorbeelden:

- ▶ Herintreder die werk- en zorgtaken praktisch niet kan combineren door gebrek aan betaalbare kinderopvang in de buurt dat op de gevraagde werkuren open is
- ▶ NEET-jongere met een gebrek aan mentale ruimte door een onstabiele familiale omgeving en gameverslaving

## Belangrijke drempels:



Beperkt draagkracht en energie



Te weinig begrip voor randvoorwaarden van individu



Te weinig mogelijkheden om werk en privéproblemen/tijdelijke ongeschiktheden te combineren





## Tekortschietende belofte

Dominant kenmerk = 'niet kunnen door ontbrekende competenties'

### Voorbeelden:

- ▶ Langdurig zieke die zolang ziek was dat vaardigheden en netwerk verouderd zijn
- ▶ Leefloongerechtigde die geboorteland ontvlucht is en in België aan het werk wil gaan, maar de taal nog niet machtig is

### Belangrijke drempels:



Gebrek aan bv. taalkennis of digitale vaardigheden



Onaangepast competentiebeleid



Ontoegankelijke opleidingen







## Uitgesloten belofte

Dominant kenmerk = 'niet mogen'

### Voorbeelden:

- ▶ Leefloongerechtigde, 55-plusser, die het gevraagde ritme van werkgevers niet kan volgen
- ▶ NEET-jongere die geconfronteerd worden met discriminatie bij het zoeken naar werk

### Belangrijke drempels:



Beperkt professioneel netwerk



Discriminatie of vooroordelen

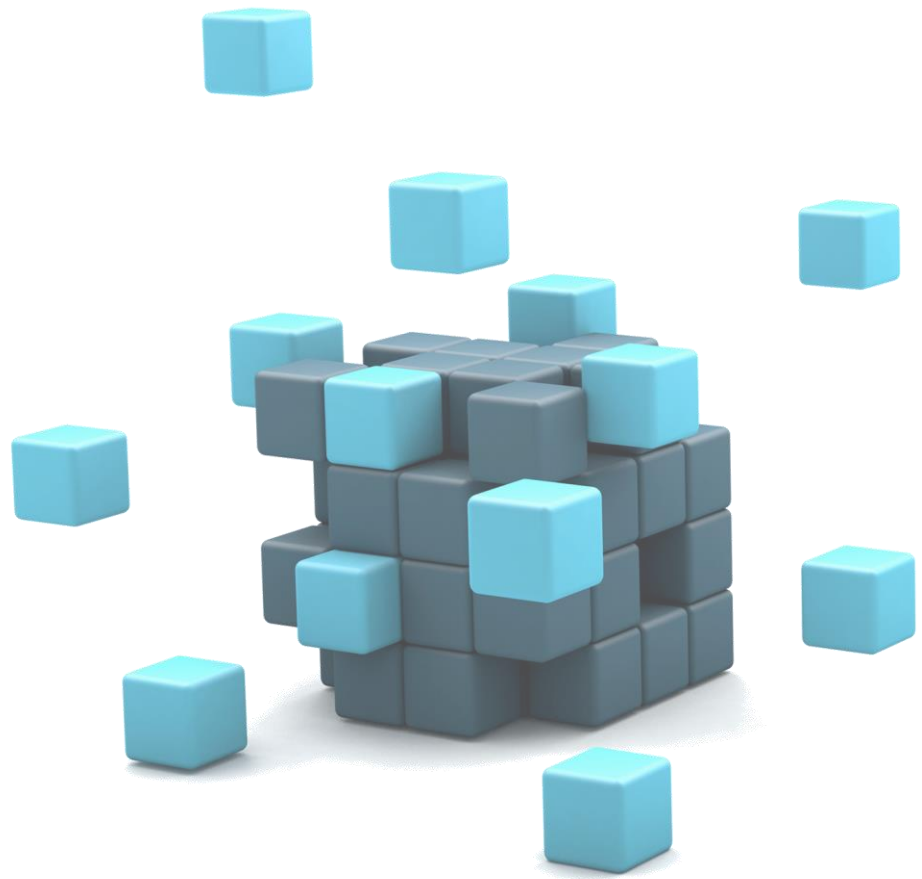


Te weinig gekende subsidiekanalen  
Moeilijke erkenning buitenlands diploma





# Succesfactoren bij werkgevers voor de tewerkstelling van niet-beroepsactieven



Succesfactoren bij het ...

- Bereiken
- Selecteren
- Onthalen en inwerken
- Inclusief en duurzaam tewerkstellen



## Succesfactoren vraagzijde: Bereiken

- ▶ Samenwerking met instanties die werken met doelgroepen
- ▶ Diverse rekruteringskanalen





## Succesfactoren vraagzijde: Selecteren

- ▶ Toegankelijke vacatures
- ▶ Eenvoudige, korte selectieprocedure
- ▶ Selectieprocedure op maat van kandidaat/doelgroep
- ▶ Beperkte selectiecriteria
- ▶ Betrokkenheid HR-afdeling
- ▶ Laagdrempelige opstap via diverse tewerkstellingsmogelijkheden



## Succesfactoren vraagzijde: Onthalen en inwerken

- ▶ Laagdrempelig onthaal
- ▶ Collega's voorbereiden
- ▶ Duidelijk aanspreekpunt
- ▶ Uitgebreide opleiding en coaching
- ▶ Betrokkenheid HR-afdeling
- ▶ Ondersteuning voor teamleiders, mentoren, peters/meters, ...





## Succesfactoren vraagzijde: Inclusief en duurzaam tewerkstellen

- ▶ Uitgewerkt diversiteits- en inclusiebeleid
- ▶ Investering in omkadering: opleiding voor leidinggevenden, coaches, mentoren en HR-afdeling
- ▶ Preventief en duurzaam personeelsbeleid
- ▶ Ondersteuning bij vragen m.b.t. privésituatie en doorverwijzing naar de juiste instanties
- ▶ Flexibiliteit bieden waar mogelijk
- ▶ Aangepast ontwikkelingsbeleid





## Belangrijkste knelpunten bij werkgevers om niet-beroepsactieven tewerk te stellen



Te weinig kandidaten



Onderbenut potentieel voor samenwerking



Aanzienlijke kosten



Beperkingen taal- en cultuurcoaching



Complexe regelgeving en administratie



Te weinig competentiegericht oriënteren



Beperkte toegang tot expertise en begeleiding



Financiële en mobiliteitsdrempels bij kandidaten



**Kathy Goffin**

[Kathy.goffin@ideaconsult.be](mailto:Kathy.goffin@ideaconsult.be)

Interesse in het volledige rapport?

<https://www.steunpuntwerk.be/publicaties/het-arbeidspotentieel-van-niet-beroepsactieven-een-vraagzijdebenadering>