

De arbeidswens van potentiële herintreders

Heidi Knipprath - VDAB

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

ABSTRACT

Er wordt vaak naar niet-beroepsactieven, onder wie potentiële herintreders, gekeken om de werkzaamheidsgraad te vergroten. Potentiële herintreders hebben (tijdelijk) de arbeidsmarkt verlaten en blijven thuis vanwege een zorgtaak. In deze bijdrage gebruiken we een kwalitatieve onderzoeksmethode om na te gaan in welke mate potentiële herintreders interesse hebben om weer te gaan werken en onder welke voorwaarden. We kijken meer bepaald naar de drempels en hefboomen die een herintrede kunnen beïnvloeden. Volgens de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) is het aandeel met een arbeidswens onder potentiële herintreders relatief laag en hangt de arbeidswens samen met de leeftijd. Voor 55-plussers wordt een herintrede moeilijker en sommigen trekken zich definitief terug. Maar wanneer er een arbeidswens is, dan vragen potentiële herintreders in de eerste plaats om werk dat gezinsflexibel is: deeltijds werken, dicht bij huis en bereikbaar. 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. Verder hebben potentiële herintreders met een arbeidswens nood aan inzicht in de mogelijkheden die er zijn met betrekking tot een herintrede en welke job bij hen past. Zelfredzame potentiële herintreders slagen erin om zichzelf te oriënteren, anderen hebben hulp nodig die aangeboden kan worden door VDAB of andere organisaties. Tot slot, potentiële herintreders benadrukken het belang van werk voor de eigen gezondheid en welzijn en vragen om in het activeringsbeleid meer nadruk te leggen op de empowerende rol van werk.

Er is een arbeidsmarktkrapte en werkgevers slagen er niet in hun vacatures snel genoeg in te vullen. Meer dan ooit kijkt men daarom naar de groep mensen die niet-beroepsactief zijn en formeel niet-werkzoekend zijn. Deze groep is groter dan de groep werkzoekenden met een werkloosheidsvergoeding. In het VESOC-akkoord van 2020 (SERV, 2020) worden niet-beroepsactieven opgedeeld in vier prioritaire groepen: NEET-jongeren, mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, herintreders en mensen met een leefloon. Herintreders zijn, volgens het akkoord, mensen die tijdelijk de arbeidsmarkt verlaten om een zorgtaak op zich te nemen. In deze bijdrage spreken we van herintreders wanneer zij de stap opnieuw gezet hebben naar de arbeidsmarkt en van potentiële herintreders wanneer zij dat nog niet opnieuw gedaan hebben.

Volgens de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) van 2019 zijn er in Vlaanderen ongeveer 150 000 potentiële (her)intreders op beroepsactieve leeftijd (18 tot 64 jaar). Zij beschouwen zichzelf als huisvrouw of -man (en zorgen dus voor het huishouden) of geven een zorgtaak voor kinderen of anderen op als voornaamste reden voor inactiviteit. Bijna de helft heeft nog geen werkervaring. Deze mensen zonder werkervaring noemen we potentiële intreders.

Interviews

Om beter te begrijpen wat potentiële (her)intreders kan motiveren om de stap te zetten naar de arbeidsmarkt, hebben we via verschillende wegen (zoals verenigingen, partners van VDAB, persoonlijke netwerken, sociale media, een online survey en een marktonderzoeksbureau) een oproep gelanceerd om deel te nemen aan een interview. Deze oproep werd gelanceerd in het kader van een breder onderzoek naar de rol van arbeidsbemiddeling in het bereiken, motiveren en ondersteunen van potentiële (her)intreders¹. In de oproep hebben we benadrukt dat we ook mensen willen interviewen die geen interesse hebben in betaald werk. We hebben enkel mensen bereikt met werkervaring, gaande van beperkte (minder dan één jaar) tot veel werkervaring (meer dan twintig jaar). Deze bijdrage gaat dus enkel over (potentiële) herintreders, waarbij we inzoomen op de redenen van niet-beroepsactiviteit, de arbeidswens en de drempels en hefboomen die potentiële herintreders ervaren in hun zoektocht naar werk. In Vlaanderen werden er recent weinig studies uitgevoerd die focussen op herintreders. In 1990 ondernam het HIVA een studie naar huisvrouwen en langdurig werkzoekende vrouwen (Van Regenmortel et al., 1990). In 2009 publiceerde de Gezinsbond een studie rond herintreedsters (Gezinsbond, 2009) en in 2018 ondernam VDAB een studie met een focus op vrouwen met migratieachtergrond (Bidee et al., 2019). In de huidige studie behielden we een breed perspectief door naar zowel mannen als vrouwen te kijken, ongeacht hun herkomst en opleidingsniveau. Zo kunnen we een beter beeld krijgen van de wensen en noden van zowel potentiële herintreders die een zekere afstand tot de arbeidsmarkt ervaren als van potentiële herintreders die relatief zelfredzaam worden geacht en daardoor minder snel in het vizier komen van bemiddelingsinstanties en hulporganisaties.

TABEL 1 \ Potentiële herintreders naar geboorteland, opleidingsniveau en leeftijd (18 tot 64 jaar)

	Geïnterviewden	EAK 2019
BELGIË	64,6%	70,2%
Kortgeschoold <40 jaar		3,1%
Kortgeschoold 40-54 jaar	5,9%	2,7%
Kortgeschoold 55-64 jaar	5,9%	17,3%
Midden- en hooggeschoold <40 jaar	17,6%	7,5%
Midden- en hooggeschoold 40-54 jaar	17,6%	14,4%
Midden- en hooggeschoold 55-64 jaar	17,6%	25,2%
BUITEN BELGIË	35,3%	29,9%
Kortgeschoold <40 jaar	23,5% ^a	4,7%
Kortgeschoold 40-54 jaar		3,2%
Kortgeschoold 55-64 jaar		2,1%
Midden- en hooggeschoold <40 jaar	11,8%	9,2%
Midden- en hooggeschoold 40-54 jaar		6,3%
Midden- en hooggeschoold 55-64 jaar		4,4%
Totaal	100,0%	100,0%

Noten: a. Dit percentage is mogelijk een overschatting. Van twee vrouwen tijdens het focusgesprek werd niet duidelijk of ze al dan niet de middelbare school met succes hebben afgerond en/of ze al dan niet in België geboren zijn. Ze hebben wel Afrikaanse roots.

b. Aangepast overgenomen uit Potentiële herintreders aan het woord. Over zorgtaken en arbeidswensen (Knipprath, 2022a).

We hebben in totaal zeventien mensen gesproken die voldeden aan de beschrijving van potentiële herintreder of dat in het verleden zijn geweest. Met andere woorden, zij ervoeren op een bepaald moment in hun leven een zorgtaak en bleven daarvoor thuis of ervoeren het als een reden om niet terug aan de slag te gaan.

¹ Het onderzoek bestaat uit vijf fases: een literatuurstudie, een analyse van bestaande databronnen, workshops met organisaties, interviews met potentiële herintreders en tot slot een online survey onder niet-beroepsactieven. Dit artikel baseert zich voornamelijk op de vierde fase.

Twee van de zeventien geïnterviewden waren een man². Vijf van de zeventien geïnterviewden waren opnieuw aan het werk tijdens het interview. Negen geïnterviewden willen ooit weer de stap naar de arbeidsmarkt zetten, en drie verkiezen thuis te blijven. Vijf van de zeventien geïnterviewden waren alleenstaand op het moment van het interview. **IN TABEL 1** staan de geïnterviewden gegroepeerd op basis van geboorteland, opleiding en leeftijd. Vooral mensen geboren in België zijn sterk vertegenwoordigd onder de potentiële herintreders, zowel in de EAK-data als onder de geïnterviewden. Globaal genomen hebben we een diverse groep van potentiële herintreders kunnen bereiken, maar wel met een ondervertegenwoordiging van mensen geboren buiten België die veertig jaar of ouder zijn.³

De zorgtaak

De zorgtaak is niet altijd de (enige) aanleiding voor thuisblijven

Bij potentiële herintreders staat de zorgtaak centraal, voor het huishouden, familie of andere personen. Hierdoor blijven ze thuis, of maken ze minder snel de stap terug naar de arbeidsmarkt. Alle geïnterviewde personen waren op een bepaald moment in hun leven ofwel mantelzorger voor een partner of (groot)ouders of droegen zorg voor kinderen, al dan niet met een gezondheids-, gedrags- of leerprobleem. Niettemin blijkt de zorgtaak niet altijd de enige noch de voornaamste reden van het thuisblijven te zijn. Potentiële herintreders stoppen met hun betaalde job en blijven thuis door een combinatie van omstandigheden.

Volgens de EAK-data van 2019 werd meer dan één derde van de potentiële herintreders geconfronteerd met een ontslag, aflopend contract of arbeidsongeschiktheid. Iets minder dan de helft diende zelf ontslag in of zag de zorgtaak voor kinderen of anderen als voornaamste reden om te stoppen. Tijdens de interviews gaven vijf personen aan zelf ontslag te hebben genomen om een zorgtaak op zich te nemen vanwege een gebrek aan gepaste opvang of aan flexibiliteit van de werkgever, de werkdruk of de moeilijke combinatie van een zorgtaak en werk. Zeven personen vermeldden een (onterecht) ontslag of einde (interim)contract. Eén persoon werd na het ontslag arbeidsongeschikt en twee personen emigreerden naar België waarna een periode van niet-beroepsactiviteit begon. Bij twee geïnterviewden werd de precieze oorzaak van het beëindigen van de laatste job niet helemaal duidelijk.

Op basis van de interviews stelden we verder vast dat, wanneer de geïnterviewden niet zelf ontslag hadden genomen, de zorgtaak door thuis te blijven zichtbaarder werd, een nieuwe bijkomende zorgtaak zich aandienende of het besef groeide dat een zorgtaak niet gemakkelijk te combineren valt met (ander of nieuw) werk. Zorgtaken kunnen op die manier gaandeweg een extra drempel vormen bij het zetten van een stap naar werk. Maar ook andere factoren speelden een rol bij de beslissing om thuis te blijven, ongeacht de aanleiding voor het verlaten van de laatste job. Denk daarbij aan het hebben van voldoende financiële middelen, gezondheidsproblemen, een hogere leeftijd, steun van de partner om thuis te blijven, een partner die voor zijn of haar werk in het buitenland verblijft, negatieve ervaringen met het regelen van gepaste opvang tijdens de vorige job, zelf voortaan de zorgtaak willen opnemen, het niet vinden van een nieuwe, gepaste job, enzovoort. Deze factoren versterkten de uiteindelijke beslissing om thuis te blijven en (tijdelijk) niet (meer) naar ander werk te zoeken. Het thuisblijven 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.

De gevolgen van het thuisblijven

Volgens de EAK-data van 2019 gaf acht op de tien potentiële herintreders die niet op zoek zijn naar werk of geen arbeidswens hebben vanwege een zorgtaak, aan dat ze de zorgtaak op zich hebben genomen omdat ze dat zelf willen.

² Ter vergelijking: in 2019 was 4,2% van potentiële herintreders op beroepsactieve leeftijd een man.

³ De geïnterviewde personen kwamen uit Afrikaanse en Zuid-Amerikaanse landen. Mensen geboren in een EU-land (met uitzondering van België) werden niet bereikt.

Slechts één op tien gaf aan dat een gebrek aan betaalbare of gepaste opvang de reden is. Ook bij de geïnterviewden zagen we de wens om de zorgtaak op zichzelf te nemen, al dan niet versterkt door andere factoren zoals negatieve ervaringen met het vinden van gepaste of gewenste opvang. Eén derde van de geïnterviewden ging bovendien expliciet in op de voordelen van hun thuisblijven voor de zorgbehoevenden en hun omgeving. Door de tijd die vrijkwam konden ze zich inzetten voor anderen via vrijwilligerswerk of hun zorgbehoevende beter omringen met kwalitatieve zorg en hen zo meer groeikansen bieden.

De beslissing om thuis te blijven draagt echter ook gevolgen op financieel en mentaal vlak met zich mee. Thuisblijven betekent een stap(je) terugzetten op financieel vlak en heeft een impact op het gezinsbudget. Thuisblijven om zorgtaken op zich te nemen brengt ook reacties teweeg in de nabije omgeving en die kunnen een impact hebben op het zelfvertrouwen. Met name hogeropgeleide geïnterviewden vertelden over hoe de samenleving neerkijkt op mensen die niet gaan werken en pleitten voor meer respect en waardering voor hun zorgtaak.

De zorgtaak in verschillende levensfasen

Door de levensverhalen van de geïnterviewden in kaart te brengen, hebben we vastgesteld dat de geïnterviewde personen tussen verschillende periodes van thuisblijven, betaald werk en andere activiteiten afwisselen. We hebben daarom persona's ontwikkeld die niet alleen een weergave van de huidige situatie van de geïnterviewden zijn, maar ook van eerdere levensfasen (TABEL 2).

TABEL 2 \ Omschrijving van de persona's van potentiële herintreders

HERINTREDERS

Mensen die opnieuw aan de slag gegaan zijn doordat drempels weggefallen of in omvang verminderd zijn, maar in het verleden thuis zijn gebleven. Vaak komen ze terecht in deeltijdse functies.

INTENTIONELE HERINTREDERS

Mensen die momenteel nog niet aan de slag kunnen vanwege een zorgtaak of een andere drempel, maar wel concreet aan herintrede denken en hiertoe in zekere mate acties ondernemen. Ze zijn redelijk zelfredzaam in het ondernemen van deze acties, maar kunnen ook vragende partij zijn voor extra ondersteuning, gaande van oriëntering tot meer intensieve coaching met betrekking tot hun zoektocht.

Zelfredzaamheidsscore met betrekking tot het zoeken van werk: 3-4 op 5

PAUZEKNOPDRUKKERS

Mensen, doorgaans onder de 55 jaar, die op een pauzeknop drukken en de optie open laten om terug te gaan werken. De pauzeknop werd ingedrukt vanwege drempels waaronder een zorgtaak of omdat men voorlopig niet wil werken. In dat laatste geval zijn gebrek aan gepaste opvang en andere drempels minder doorslaggevend, maar verkiest hij of zij niet te werken en zich te concentreren op de zorgtaak. Ze zijn redelijk zelfredzaam wanneer ze opnieuw willen gaan werken, maar zijn vaak ook zoekende naar wat bij hen past.

Zelfredzaamheidsscore met betrekking tot het zoeken van werk: 4-5 op 5

HULPBEHOEVENDEN

Mensen die meerdere drempels (zoals armoede, alleenstaande ouder of nieuwkomer) tegelijk ervaren en vaak in een multiproblematieke context zitten waardoor ze minder zelfredzaam zijn. Welzijnsorganisaties en organisaties voor maatschappelijk opbouwwerk kunnen voor hen een belangrijke rol spelen, om hindernissen te overwinnen voordat de stap naar werk wordt gezet. Er is nog wel de intentie om ooit weer te gaan werken.

Zelfredzaamheidsscore met betrekking tot zoeken van werk: 1-2 op 5

DEFINITIEF TERUGGETROKKENEN

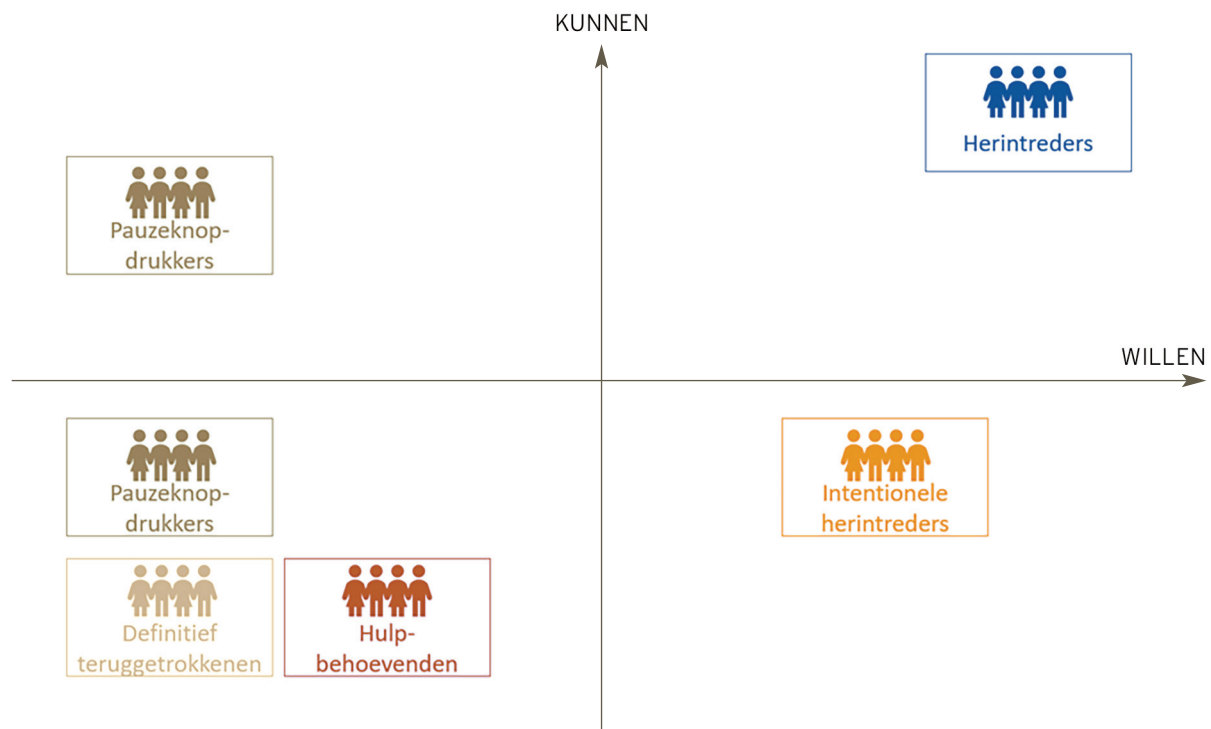
Mensen die definitief zich hebben teruggetrokken en een herintrede in de arbeidsmarkt niet meer zien zitten. Ze zijn wel actief of bereid tot vrijwilligerswerk of andere activiteiten, tijdens of na het einde van de zorgtaken. Doorgaans gaat het om 55-plussers.

Noot: Aangepast overgenomen uit Potentiële herintreders aan het woord. Over zorgtaken en arbeidswensen (Knipprath, 2022a).

Potentiële herintreders die op een bepaald moment thuisblijven, ook al werd dit geïnitieerd door een externe factor zoals ontslag, trekken er niet noodzakelijk definitief de stekker uit. Ze drukken als het ware op een pauzeknop en 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 in omvang afneemt (meteen) naar de positie van *herintreder*. Andere pauzeknopdrukkers en intentionele herintreders hebben ondersteuning nodig om zelfredzaam te worden en hun arbeidswens concreet vorm te geven. Hulpbehoevendenden zitten nog in een fase waarbij ze veel ondersteuning nodig hebben op andere domeinen dan werk vooraleer een arbeidswens vorm kan krijgen. Mensen die de arbeidsmarkt definitief de rug toekeren (definitief teruggetrokkenenen) zijn doorgaans ouder dan 55 jaar. Een terugkeer naar de arbeidsmarkt wordt bovendien geleidelijk aan moeilijker naarmate men ouder wordt, ook voor intentionele herintreders. Wanneer ze een lange tijd uit de arbeidsmarkt zijn geweest, hebben ze relatief minder werkervaring en verouderde skills, waardoor ze het extra moeilijk hebben in vergelijking met 55-plussers die meer werkervaring hebben maar werkloos worden.

De verschillende persona's kunnen gepositioneerd worden op twee assen of dimensies die willen (arbeidswens) en kunnen (veerkracht) reflecteren (**FIGUUR 1**). Een combinatie van drempels en hefboomen bepaalt iemands veerkracht en de sterkte van de arbeidswens. Afhankelijk van deze combinatie verschuift men op de dimensies willen en kunnen. Vaak zien we dat beide dimensies elkaar versterken: hoe groter het gewicht van de hefboomen, hoe gemakkelijker de drempels overwonnen kunnen worden en hoe gemakkelijker men kan opschuiven naar een intentie of concrete plannen om terug te gaan werken. De groep definitief teruggetrokkenenen scoort relatief het laagst op de dimensies willen en kunnen: de arbeidswens is verdwenen, waardoor ze ook niet meer de veerkracht vinden om drempels (waaronder gezondheidsproblemen en verouderde skills) en een gebrek aan motivatie te overwinnen. In de volgende paragraaf bespreken we de hefboomen en de drempels die potentiële herintreders ervaren om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten.

FIGUUR 1 \ Persona's van potentiële herintreders



Noot: Aangepast overgenomen uit Potentiële herintreders aan het woord. Over zorgtaken en arbeidswensen (Knipprath, 2022a).

De arbeidswens en beïnvloedende factoren

Gewenste job

Volgens de EAK-data van 2019 wil 12% van de potentiële herintreders op het moment van de bevraging een betaalde job of is op zoek naar een betaalde job. Deze arbeidswens hangt negatief samen met leeftijd. De EAK-data geven echter weinig inzicht in de wensen van potentiële herintreders en onder welke voorwaarden ze weer aan de slag willen. De helft van de herintreders in 2019 kwam terecht in een deeltijdse functie en een kwart had een vast contract. We stellen gelijkaardige patronen vast bij de geïnterviewden. De geïnterviewde personen die aan de slag waren of een arbeidswens hadden, spraken een duidelijke voorkeur uit voor werk dat niet te ver van huis, bereikbaar en combineerbaar met zorgtaken is. Geïnterviewden zijn daarom vragende partij voor flexibiliteit van de werkgever, thuiswerk, een deeltijdse baan of een job nabij huis. Andere voorwaarden die werden genoemd: een goede werksfeer en een job die past bij eigen interesses, waarmee ze zich kunnen ontplooiën of waarmee ze de tijd nuttig kunnen besteden. Het belang van werk voor zichzelf, de eigen gezondheid of ontplooiing werd geuit door de geïnterviewden, onafhankelijk van hun opleidingsniveau en herkomst. De voorkeur voor werkzekerheid en interesse in zorgberoepen werd vaker geuit door mensen in een meer financieel kwetsbare positie. Andere geïnterviewden vertelden over de voordelen van interim of tijdelijke opdrachten, omdat ze zoekende zijn naar wat bij hen past (voordat ze instappen in een meer duurzame job) of omdat deze opdrachten meer flexibiliteit bieden. De aard van de gewenste job geeft inzicht in mogelijke hefboomen voor potentiële herintreders om opnieuw een stap te zetten naar de arbeidsmarkt. Hieronder gaan we dieper in op (andere) drempels en hefboomen.

Drempels

De zorgtaak is een belangrijke drempel om weer aan de slag te gaan. Dit kan door een gebrek aan opvangmogelijkheden zijn, vooral op flexibele uren, of omdat zorgdragers bestaande opvanginitiatieven niet vertrouwen of wensen te gebruiken. Als zorgdragers niet ontlast kunnen worden door de gewenste opvang of als de zorgtaak niet combineerbaar blijkt te zijn met werk vanwege de werkomstandigheden of de omvang van de zorgtaak, dan is de drempel te groot om weer aan de slag te gaan. Ook wanneer de zorgtaak minder omvangrijk wordt of verdwijnt en potentiële herintreders een arbeidswens koesteren, kan de weg naar betaald werk moeizaam verlopen. Verouderde competenties, leeftijdsdiscriminatie of een gebrek aan ervaring (in een ander domein) werden het vaakst vermeld door de geïnterviewden. Het vinden van een gepaste job waarbij de werkgever voldoende rekening houdt met de vaardigheden van de potentiële herintreder, ongeacht het diploma, of waarbij de werkgever kansen biedt bij gebrek aan ervaring in een specifiek domein, lijkt niet evident te zijn. Voor anderstalige potentiële herintreders blijken de hoge verwachtingen van de werkgever met betrekking tot hun kennis van het Nederlands een extra drempel te vormen. Nieuwkomers hebben bij aanvang geen sociaal netwerk en het is moeilijk om zonder hulp de weg te vinden binnen de Belgische welvaartsstaat en op de arbeidsmarkt. Er werd in de gesprekken nauwelijks spontaan gesproken over discriminatie op basis van herkomst. Eén gesluisde geïnterviewde vermoedde dat haar hoofddoek een negatieve impact kan hebben gehad op haar tewerkstellingskansen. Tot slot blijkt communicatie met instanties niet altijd even vlot te verlopen, ook wanneer men geen nieuwkomer is. Miscommunicatie ontstaat wanneer men de taal niet goed spreekt of wanneer men minder taalvaardig is om met ambtelijke taal om te gaan. Negatieve ervaringen met bemiddelingsinstanties in het verleden kunnen ervoor zorgen dat mensen minder bereid zijn om opnieuw hulp te vragen.

Hefbomen

Hefbomen om de stap terug naar de arbeidsmarkt te zetten vormen het spiegelbeeld van de drempels. Een zorgtaak die wegvalt of kleiner wordt, is een belangrijke hefboom voor potentiële herintreders. De zorgtaak kan minder omvangrijk worden omdat kinderen opgroeien, er opvang voorhanden is, of de zorgbehoevende overleden is (bijvoorbeeld in het geval van de zorg voor ouderen).

Hierboven stelden we reeds vast wat de gewenste werksituatie is voor potentiële herintreders: een flexibele werkgever, een nabije job en de mogelijkheid tot deeltijdse tewerkstelling vormen samen de gewenste werksituatie en zodoende een belangrijke hefboom om de stap terug te zetten naar de arbeidsmarkt. Daarnaast is er ook de vraag van potentiële herintreders aan werkgevers om minder hoge eisen te stellen met betrekking tot competenties, taalvaardigheid of om verworven competenties buiten de werkcontext te erkennen. Een kwart van de geïnterviewden getuigt daarnaast over de nood aan een nieuwe uitdaging. Ook de financiële situatie kan een trigger zijn om weer aan de slag te gaan. Geïnterviewden verwijzen naar de voordelen van betaald werk voor hun pensioen, de nood om kosten binnen het gezin te dekken of voor extraatjes.

Een belangrijke rode draad op weg naar de arbeidsmarkt is niet alleen het wegvallen of verminderen van de zorgtaak, maar ook de mogelijkheid tot oriëntering en het krijgen van begeleiding. Begeleiding wordt als hefboom belangrijker naarmate men lager scoort op de dimensies willen en kunnen. Hulpbehoevenden hebben vaak nog een omweg af te leggen voordat een arbeidswens concreet ingevuld kan worden. Ze hebben hulp nodig op andere domeinen dan werk. Welzijnsorganisaties en maatschappelijk opbouwwerk kunnen hier een belangrijke rol spelen. Het is van belang dat deze hulp op gepaste wijze wordt aangeboden, omdat sommige hulpbehoevenden vanwege negatieve ervaringen in een bemiddelingsproces of in de privésfeer minder assertief zijn en minder zelfvertrouwen hebben. Mensen die zelfredzamer en veerkrachtiger zijn, kunnen ook nood hebben aan oriëntering en eventueel aangepaste begeleiding om de zorgtaak te kunnen loslaten, maar ook om op zoek te gaan naar de job die bij hen past. Sommigen slagen erin een antwoord te zoeken op hun vragen en de weg naar de arbeidsmarkt te vinden. Interimopdrachten, tijdelijk werk of vrijwilligerswerk zijn voor hen een manier om uit te zoeken wat bij hen past en zo eventueel tot een duurzamere job te komen. Anderen, ongeacht het opleidingsniveau en herkomst, zijn vragende partij voor vrijblijvende gesprekken met aandacht voor hun eigen interesses en vaardigheden, op een prikkelende en stimulerende manier in een veilige omgeving. Ze hebben nood aan een gesprek waarbij niet te veel druk wordt gelegd, om zo gaandeweg de mogelijkheden met betrekking tot betaald werk te exploreren.

Niet-werkende werkzoekenden die niet in aanmerking komen voor een uitkering kunnen zich net als uitkeringsgerechtigde werkzoekenden inschrijven bij een arbeidsbemiddelingsinstantie. VDAB en partners zouden een belangrijke rol kunnen spelen in het ondersteunen van potentiële herintreders met een arbeidswens. Het is echter niet altijd evident om de stap richting VDAB te zetten voor hulp en advies. De bereidheid daartoe hangt samen met het beeld van en de ervaringen met VDAB die potentiële herintreders hebben. Soms zijn deze ervaringen met VDAB beperkt of dateren ze van lang geleden. Eigen ervaringen worden aangevuld met verhalen uit de omgeving, die samen bepalen wat men denkt te kunnen verwachten van VDAB en in welke mate men nog door VDAB bereikt of geholpen wil worden. We vroegen daarom aan de geïnterviewden hoe VDAB en zijn partners potentiële herintreders met een arbeidswens proactief kunnen bereiken om ondersteuning aan te bieden wanneer zij dat nodig zouden hebben. Hoewel de vraag niet evident was en sommige geïnterviewden ook aangeven dat ze niet (altijd) zichtbaar en bereikbaar willen zijn voor arbeidsbemiddelingsinstanties, stelden de geïnterviewden voor om potentiële herintreders te bereiken via socio-culturele organisaties. Men denkt aan organisaties waar mensen een hobby uitoefenen, mantelzorgverenigingen, parochiale verenigingen, schoolpoorten of organisaties die vluchtelingen en andere mensen in nood helpen. Enkele geïnterviewden vermeldden het nut van een mediacampagne met een *empowerende* boodschap over welke voordelen een betaalde job voor de potentiële (her)intreder kan hebben op vlak van eigen gezondheid, (financieel) welzijn, onafhankelijkheid en zelfvertrouwen. Het argument dat hun herintrede zal bijdragen tot de economie en het verminderen van de arbeidsmarktcrapte, werkt volgens hen minder overtuigend. Deze empowerende boodschap dient echter met omzichtigheid geformuleerd te worden. Uit de gesprekken leiden we af dat potentiële herintreders, die zingeving vinden buiten betaald werk, betutteling ervaren als de indruk wordt gecreëerd dat potentiële herintreders geactiveerd moeten worden omdat ze sociaal geïsoleerd zijn.

Potentiële herintreders willen namelijk geen druk ervaren en op bepaalde momenten hoe dan ook niet bereikbaar zijn, om zich te kunnen concentreren op de zorgtaak.

Inactief? Anders actief!

Hoewel potentiële (her)intreders beschouwd worden als een van de vier prioritaire groepen van niet-beroepsactieven (ook wel inactieven genoemd), zijn zij op diverse andere manieren 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 geïnterviewden benadrukken dat ze belangrijk werk, weliswaar onbetaald, verrichten. Sommigen zijn dan ook kritisch over het activeringsbeleid van niet-beroepsactieven, omdat het beleidsdiscours vertrekt vanuit de noden van de economie en de arbeidsmarkt en minder vanuit de noden van het individu en zijn of haar omgeving. Ze benadrukken dat huishoudelijk werk even zinvol is als betaald werk, gezinnen nood hebben aan onthaasting en dat huishoudelijk werk betaald zou moeten worden. Potentiële herintreders die thuisblijven vanwege een zorgtaak zijn dan ook vragende partij voor meer respect en erkenning in de samenleving.

Volgens de survey 'Sociaal-culturele verschuivingen in Vlaanderen' van 2018 zetten potentiële herintreders zich relatief vaker in voor vrijwilligerswerk en opvang van andere kinderen en afhankelijke personen dan de rest van de Vlaamse bevolking op beroepsactieve leeftijd.⁴ Ook bij de geïnterviewden stelden we, naast de zorgtaak, actiebereidheid vast met betrekking tot vrijwilligerswerk, maar ook tot opleidingen of cursussen. De helft van de geïnterviewden verricht(te) vrijwilligerswerk bovenop de zorgtaak, sprak de intentie uit om dat in de toekomst te doen of heeft een opleiding gevolgd. Vrijwilligerswerk werd door de geïnterviewden 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.

Conclusie

Potentiële herintreders zijn mensen met werkervaring die (tijdelijk) de arbeidsmarkt hebben verlaten. Ze drukken als het ware een pauzeknop in of vinden hun weg niet terug omdat ze in een moeilijke situatie zitten. Om ervoor te zorgen dat iemand niet blijft hangen in de situatie van pauzeknopdrukker of hulpbehoevende op het moment dat de zorgtaak kleiner en de arbeidswens groter wordt, is de mogelijkheid tot oriëntering en begeleiding belangrijk. Zelfredzame potentiële herintreders slagen erin om zichzelf te oriënteren, anderen hebben hulp nodig die aangeboden kan worden door VDAB of andere organisaties. 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 om hulp te vragen niet durven of kunnen zetten.

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 zo de combinatie van de overgebleven zorgtaak met werk mogelijk te maken. Wanneer de werkcontext niet geheel aangepast kan worden aan het gezinsleven, kunnen meer flexibele en kwalitatieve opvangmogelijkheden die matchen met werk- en pendeluren 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.

⁴ Het gaat hier om de survey 'Sociaal-culturele verschuivingen in Vlaanderen'. Data van deze studie en de EAK-data van 2019 werden verwerkt in Knipprath (2022b).

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, waarbij het belang van werk voor de eigen gezondheid en welzijn benadrukt wordt, noodzakelijk zijn.

Tot slot, potentiële intreders, dus personen zonder werkervaring, hebben we voor onze interviews niet kunnen bereiken. We vinden hen relatief vaker terug bij mensen met een migratieachtergrond. Zeven procent van potentiële intreders heeft volgens de EAK-data van 2019 een arbeidswens. Het is mogelijk dat potentiële intreders vergelijkbare drempels ervaren als potentiële herintreders in hun zoektocht naar werk. Gebrek aan werkervaring kan hen echter nog meer parten spelen dan potentiële herintreders. Verder onderzoek kan verduidelijken in welke mate de hierboven besproken persona's verfijnd moeten worden, rekening houdend met de situatie van potentiële intreders.

BIBLIOGRAFIE

- Bidee, J., Van den Driessche, N., & Schuerman, N. (2019). *Zoekconferentie. Elk talent telt*. Conferentie, Antwerpen. <https://www.vdab.be/waarom-elk-talent-telt>
- Gezinsbond. (2009). *Focus op herintreders. Een job na thuiswerk?* <https://www.gezinsbond.be/Publicaties/Andere/focus/Paginas/Herintreders.aspx>
- Knipprath, H. (2022a). *Potentiële herintreders aan het woord. Over zorgtaken en arbeidswensen*. VDAB.
- Knipprath, H. (2022b). *Het profiel van potentiële (her)intreders* (Cijferrapport). VDAB.
- SERV. (2020). *VESOC-akkoord Alle hens aan dek. Voor een veerkrachtige en inclusieve arbeidsmarkt*. <https://www.serv.be/serv/publicatie/vesoc-akkoord-alle-hens-dek>
- Van Regenmortel, T., De Cock, & Vandeloop, R. (1990). *Herintreedsters: Een risicogroep als geen ander. Deel 1 en Deel 2*. HIVA - KU Leuven.