

Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Vlaamse bevolking op basis van enquête- en administratieve data: executive summary

De Vlaamse arbeidsmarkt is de afgelopen jaren geleidelijk krappere geworden, door een groeiend aantal vacatures en een afnemend aantal werkzoekenden om deze posities in te vullen. De volgende jaren wordt Vlaanderen geconfronteerd met een hoge uitstroom van 55-plussers. Dit zal leiden tot een grote vervangingsvraag, met een geraamde piek van 397 800 vervangingsvacatures in de periode 2023-2028, die de ervaren arbeidsmarktkrapte nog zal aanscherpen. Deze grote vraag naar arbeidskrachten gaat samen met een dalend aanbod van arbeidskrachten. Zo zal de bevolking op arbeidsleeftijd de volgende jaren krimpen en stellen we al enige tijd een latere instroom vast van jongeren op de arbeidsmarkt. Bovendien is de arbeidsreserve bij de middengroep van 25- tot 49-jarigen, die traditioneel de prime targets zijn van rekruteerders, eerder beperkt. Van hen is in 2018 al 86,7% aan het werk, waarmee Vlaanderen aansluit bij Europese toplanden als Zweden (86,4%) en Zwitserland (86,8%). Onze gekende vijvers van arbeidskrachten zijn dus zo goed als leeggevist, nog voor de krimp in het arbeidsaanbod goed en wel op snelheid komt. Bovendien vraagt het streven naar een werkzaamheidsgraad van 80% in 2024 zowat 200 000 extra personen aan het werk. Om dit ambitieuze doel te halen, is er nood aan een creatieve blik op het inzetten van de huidige bevolking op arbeidsleeftijd. Het is vanuit die optiek belangrijk om de blik te verruimen van wie we als potentieel beschouwen op de arbeidsmarkt. Dit doen we in het **recentste steunpuntrapport** waarin we vertrekken vanuit een inclusieve benadering en we zowel de werkenden als de niet-beroepsactieven ontleden naar arbeidspotentieel. In deze Werk.Focus geven we een samenvatting van dit rapport.

De focus in ons rapport ligt op groepen waarvan we minder zicht hebben op hun arbeidspotentieel: de werkenden en de niet-beroepsactieven. Ook bij de werklozen valt zeker nog vooruitgang te boeken, aangezien er onder hen nog steeds door de mazen van het activeringsnet glippen (zie bijvoorbeeld [Desiere, Van Landeghem, & Struyven, 2018](#)). Maar omdat zij traditioneel reeds volledig als arbeidsreserve worden beschouwd, laten we ze in deze oefening buiten beschouwing.

In onze analyse gebruiken we de recentste data van twee verschillende bronnen: survey-data van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK, 2018) en administratieve data van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (DWH AM&SB, 31/12/2017). We merken op dat bei-

de databronnen een eigen logica kennen, waardoor de groepen uit deze bronnen niet zomaar met elkaar vergeleken of bij elkaar opgeteld kunnen worden.

We bespreken hieronder op basis van deze twee bronnen kort de belangrijkste groepen die nog arbeidspotentieel kunnen hebben: de werkenden en niet-beroepsactieven. Een volledig overzicht van het ingeschat arbeidspotentieel bij deze groepen geven we in de tabellen in bijlage.

Arbeidspotentieel bij de werkenden

De werkenden bakenen we af via EAK. Ze bestaan uit 2 849 000 personen, of 74,6% van de bevolking op arbeidsleeftijd (20 tot 64 jaar).

Niet iedere werkende is optimaal ingezet op de arbeidsmarkt. Zo zijn er de **tijdsgerelateerde ondertewerkgestelden** die een tekort in het volume van tewerkstelling ervaren. Het gaat om 117 100 personen die deeltijds werken maar graag meer uren zouden werken, en voltijds werkenden die een tijdelijke reductie van de arbeidsuren ondervinden, onder andere omwille van een flexibel uurrooster opgelegd door de werkgever, technische of economische redenen, of weersomstandigheden. Zij zijn reeds aan de slag, en tonen aan dat ze wel degelijk kunnen meedraaien in de wereld van werk. Ze willen bovendien graag meer uren presteren, maar krijgen daar (tijdelijk) de kans niet toe. Vooral vrouwen vinden we vaker terug bij de deeltijds werkenden die meer uren willen werken. Ruim de helft (52,9%) van deze vrouwen vindt geen voltijdse job of krijgt de job die ze wensen enkel deeltijds aangeboden. Vrouwen werken ook vaker in sectoren waar deeltijds werk de norm is en waarin het soms moeilijk is om een voltijdse baan te vinden, denken we maar aan handel en schoonmaak. Daarnaast werkt ruim een op vijf (21,8%) van deze ondertewerkgestelde vrouwen deeltijds omwille van de zorg voor eigen kinderen of andere afhankelijke personen, of omwille van andere persoonlijke of familiale redenen, maar willen ze eveneens liever meer uren werken. Niet-passende openingsuren, de prijs van en plaatsgebrek bij kinderopvang kunnen hierbij belangrijke knelpunten zijn.

Daarnaast leiden we uit het DWH AM&SB af dat er 168 300 werkende personen zich in een stelsel van **(tijdelijke) ziekte, invaliditeit of ongeval** bevinden. De twee grootste groepen binnen dit stelsel omvatten de personen met de statuten 'gekend bij mutualiteit' (minder dan één jaar arbeidsongeschiktheid) en 'invaliditeit' (meer dan één jaar arbeidsongeschiktheid). Hoe langer men zich in het stelsel van arbeidsongeschiktheid bevindt, hoe moeilijker de terugkeer naar de arbeidsmarkt (zie ook [Godderys, 2019](#)). Daarom is het voorkomen van langdurige arbeidsongeschiktheid cruciaal. Bij personen in mutualiteit is het arbeidspotentieel dan ook hoger, en is het zaak hen van bij het begin van de arbeidsongeschiktheid te kunnen opvolgen en waar mogelijk te begeleiden naar een reactivering. Toch is dit niet evident en vergt het versterkt inzetten op verschillende pistes, zoals op preventie, de terugkeer naar werk bespreekbaar maken, re-integratie, progressieve tewerkstelling, wegwerken van financiële drempels en inzetten op begeleiding en opleiding.

Arbeidspotentieel bij de niet-beroepsactieven

De niet-beroepsactieven zijn personen die niet tot de werkenden noch tot de werklozen behoren. Op het eerste gezicht zou men kunnen denken dat deze niet-beroepsactieven zich volledig buiten de arbeidsmarkt hebben gesteld en dus niet langer als potentieel moeten worden beschouwd. Toch klopt dit niet wanneer we hen van dichterbij onder de loep nemen. Sommigen van hen staan verder af van de arbeidsmarkt, maar hebben nog een band met de arbeidsmarkt en behoren dus tot de potentiële arbeidsreserve. De groep van niet-beroepsactieven is bovendien een erg grote groep en daarom zeker de moeite waard om verder te analyseren. Anno 2018 gaat het volgens onze EAK-berekeningen om maar liefst 872 600 individuen, goed voor 22,9% van de Vlaamse bevolking tussen 20 en 64 jaar. Zij verbergen nog arbeidspotentieel dat mits flankerende maatregelen ingezet kan worden.

Als eerste categorie bespreken we de niet-beroepsactieven die **'zoekend of beschikbaar'** zijn. Het gaat om 71 200 personen. Zij voldoen niet aan alle criteria om onder de officiële werkloosheidsdefinitie geplaatst te worden, met name geen job uitoefenen, de voorbije vier weken actief gezocht hebben naar werk en binnen de twee weken beschikbaar zijn om te werken. Maar ze zijn zoekend of beschikbaar omdat ze ofwel de voorbije vier weken gezocht hebben naar werk maar zich niet beschikbaar stellen, ofwel zich beschikbaar stellen voor werk maar niet actief gezocht hebben.

We vinden er verschillende profielen terug die volgens onze inschatting nog een goede band hebben met de arbeidsmarkt. Hun band kan nog versterkt worden, zodat zij zich terug actief aanbieden op de arbeidsmarkt. Bij degenen die niet actief zoeken naar werk, maar wel beschikbaar zijn, vinden we veel ontmoedigde personen terug die denken niet over de juiste kwalificaties te beschikken, geen werk in de nabije omgeving te kunnen vinden, moeilijkheden hebben met de taal, of denken dat ze te jong of te oud zijn voor een bepaalde job. Deze drempels kunnen met gericht beleid gereduceerd worden. Daarnaast zijn er de niet-beschikbare werklozen, die wel actief gezocht hebben naar werk. Ze bevinden zich tijdelijk in een situatie waarbij ze zich niet beschikbaar kunnen stellen voor werk, bijvoorbeeld omdat studies nog afgerond dienen te worden, men voorlopig geen alternatief heeft voor de zorg voor kinderen, men nog tijdelijk arbeidsongeschikt is, enzoverder. Het lijkt aannemelijk dat zij zich in de toekomst wel beschikbaar kunnen stellen indien er een oplossing gevonden wordt voor hun tijdelijke drempel.

Vervolgens is er een tweede grote groep van niet-beroepsactieven, die we als 'niet zoekend en niet beschikbaar' aanduiden, omdat ze niet actief gezocht hebben naar werk en zich niet onmiddellijk beschikbaar kunnen maken voor werk. Het gaat in totaal over 801 400 personen. Onder deze niet-beroepsactieven ontwaren we eveneens personen met een zekere band met de arbeidsmarkt, zoals de 40 900 '**inzetbaren**'. Deze inzetbaren zoeken niet actief naar werk en zijn niet beschikbaar voor werk, maar percipiëren zichzelf wel als werkend of werkloos wanneer gepeild wordt naar hun arbeidsmarktstatus. De redenen waarom zij niet actief zoeken naar werk, noch zich beschikbaar stellen voor werk, lijken op basis van extra data-analyses vrij divers te zijn. De voornaamste redenen die we kunnen detecteren zijn het volgen van een opleiding, denken te oud te zijn voor de arbeidsmarkt, tijdelijke ziekte of arbeidsongeschiktheid, de zorg op zich nemen voor kinderen of andere afhankelijke personen, of andere persoonlijke of familiale redenen. Deze drempels stemmen gedeeltelijk overeen met degene die de ontmoedigde werklozen bij de zoekende of beschikbare niet-beroepsactieven ook aanduiden. Ze bevinden zich bovendien op het snijpunt van verschillende beleidsdomeinen. Om de band van deze inzetbaren met de arbeidsmarkt terug te versterken, dienen dan ook verschillende beleidsdomeinen aangesproken te worden, onder meer met betrekking tot de terugkeer naar werk na ziekte of arbeidsongeschiktheid, betaalbare (kinder)opvang, werkgezin combinatie, eindeloopbaan, enzoverder.

Daarnaast zijn er de niet direct inzetbaren van wie een gedeelte in de toekomst inzetbaar zou kunnen worden. Voor de invulling van deze indicator bekijken we de subjectieve invulling van hun sociaaleconomisch statuut gedurende de referentieweek van de EAK-bevraging. Bij deze categorie hebben we speciale aandacht voor de grote groep van zowat 140 000 huisvrouwen- en mannen. Het overgrote deel van deze groep (93,7%) is **huisvrouw**. Van deze huisvrouwen heeft zowat vier op de tien een relatief jonge leeftijd (25 tot 49 jaar). Personen met een migratieachtergrond zijn hier oververtegenwoordigd. Hun band met de arbeidsmarkt is moeilijk in te schatten en kan individueel erg variëren. Maar omdat een omvangrijk deel van hen een jonger leeftijdsprofiel heeft, is het zaak om de band met de arbeidsmarkt niet door te knippen, maar net het signaal te geven dat ze (op termijn) ook (terug) aan de slag kunnen gaan. Het recente **SERV-advies (2018)** met betrekking tot kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond bespreekt enkele specifieke barrières waarmee deze groep geconfronteerd kan worden. Deze zijn onder meer gelinkt aan de onderwijsloopbaan en de

toetrede tot de Vlaamse arbeidsmarkt (inburgering, begeleiding en opleiding, discriminatie en vooroordelen, enzoverder).

Als onderdeel van de niet-beroepsactieven, ontlede we via het DWH AM&SB ook de categorie 'rechtgevende kinderen voor kinderbijslag'. Het betreft kinderen of jongeren die het recht op kinderbijslag openen. Het gaat voornamelijk over **studenten**. Eind 2017 bevat deze categorie 264 400 personen. Het grootste deel van hen stroomt na de studies uit naar werk, en de band met de arbeidsmarkt is over het algemeen duidelijk aanwezig. Maar er zijn ook kwetsbare groepen die vanuit onderwijs uitstromen naar een positie die niet meer traceerbaar is via gegevens van sociale zekerheidsinstellingen. Zij hebben zo geen duidelijke link meer met de arbeidsmarkt. Een deel van de uitstromende studenten is mogelijk NEET-jongere geworden (Not in Employment, Education, of Training). Tot deze NEET-jongeren behoren ook personen die volledig van de radar verdwijnen, niet gekend zijn bij de traditionele bemiddelingsdiensten als VDAB en geen uitkeringen genieten, waardoor hen bereiken niet eenvoudig is en maatwerk vraagt.

Als volgende groep bij de niet-beroepsactieven zijn er de personen in het **stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)**, goed voor 56 400 personen volgens onze berekeningen met DWH AM&SB als bron. Aangezien hun doorstroom naar werk anno 2017 zo goed als onbestaande was, schatten we hun band met de arbeidsmarkt als zwak in. Deze band werd in het verleden vaak niet gestimuleerd. Tegenwoordig wordt deze groep versterkt meegenomen in de VDAB-dienstverlening, wat de band met de arbeidsmarkt sterker aanhaalt. SWT kent echter een steeds strenger wordende toetrede, en omvat een dalend aantal personen. Daarom staan we niet alleen stil bij deze groep, maar focussen we ook breder op de algemene uittrede van 55-plussers. Onze eerdere analyses toonden aan dat de uittredeleeftijd voor het Vlaamse Gewest de afgelopen vijftien jaar gestaag geklommen is naar 60,3 jaar in 2016 ([Scholiers et al., 2019](#); [Scholiers & Vansteenkiste, 2018](#)). Sinds 2012 zien we weliswaar een versnelling in de stijging van deze uittredeleeftijd, maar er gaapt nog steeds een behoorlijke kloof tussen de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar en de gemiddelde feitelijke uittredeleeftijd van 60,3 jaar. Er is dus nog marge om het arbeidsaanbod te verruimen door de vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt verder terug te dringen.

Net als bij de werkenden, behoren ook bij de niet-beroepsactieven een grote groep personen tot het stelsel van (**tijdelijke**) ziekte, invaliditeit of ongeval. Het gaat om

160 555 personen met een gemengde doorstroom naar werk. De doorstroom naar werk bij de groep 'invaliditeit' is vrij gering, terwijl er een grotere doorstroom is naar werk vanuit het statuut 'mutualiteit'. Net zoals bij de werkenden is het belangrijk om deze groep op te volgen van bij het begin van de arbeidsongeschiktheid en hen waar mogelijk terug te begeleiden naar de arbeidsmarkt.

Een voorlaatste groep die we opnemen bij de niet-beroepsactieven zijn de 30 400 arbeidsongeschikten met een integratie- of inkomensvervangende tegemoetkoming wegens **handicap**. De doorstroom naar werk van deze groep blijkt quasi onbestaand, de meeste van hen verblijven dan ook al meerdere jaren in dit statuut. Het gaat om een aanvullend stelsel, waar nu geen activering of re-integratie voorzien is. Het arbeidspotentieel in deze groep schatten we daarom als zwak in. Veel jongeren stappen op hun 21ste rechtstreeks over van een verhoogde toeslag voor kinderen met een handicap of aandoening naar een inkomensvervangende uitkering.

Tot slot zijn er de 33 900 **personen met een leefloon en financiële hulp**. Zij kennen een redelijke uitstroom naar werk, maar evenzeer blijft nog zes op de tien personen hangen in dit statuut. Er is naar onze inschatting daarom wel degelijk arbeidspotentieel aanwezig, maar dit kan nog verder uitgebreid worden. Er zijn immers nog enkele pijnpunten bij hun huidige activering, zoals 'moeilijkere' profielen met lagere uitstroomkansen, OCMW's die onderling nog te veel verschillen in aanpak en succes, duurzaamheid van tewerkstelling, financiële valkuilen, enzovoort.

Conclusie

Onze analyse geeft een dieper en genuanceerder zicht op het arbeidspotentieel bij de werkenden en de niet-beroepsactieven. De afstand tot de arbeidsmarkt die we afleiden bij de onderscheiden groepen hangt niet noodzakelijk af van het behoren tot een werkende of niet-beroepsactieve status. Zo kunnen werkende categorieën toch een grote afstand tot de arbeidsmarkt ervaren, terwijl er omgekeerd ook groepen van niet-beroepsactieven zijn die toch nog dicht bij de arbeidsmarkt kunnen staan.

Het arbeidspotentieel activeren lijkt niet altijd evident. Dit komt omdat de hindernissen die mensen weerhouden om zich actief aan te bieden op de arbeidsmarkt uiteenlopend zijn en zowel tussen als binnen groepen kunnen variëren. Ze situeren zich meestal op het snijvlak van verschillende beleidsdomeinen en vragen dus ook een beleidsoverschrijdende aanpak. Bovendien ontwaarden we ook

binnen eenzelfde statuut of categorie verschillende profielen van mensen. Sommigen sluiten daarbij beter aan bij de traditioneel meer 'gewilde' profielen op de arbeidsmarkt, terwijl anderen een dubbele of driedubbele handicap torsiën.

Toch is er ruimte om de band met de arbeidsmarkt versterkt aan te halen bij zij die er nu verder van afstaan. Velen van hen lijken immers verder verwijderd te zijn van de arbeidsmarkt omdat in hun levensparcours de arbeidsmarktband werd losgelaten of zelfs werd doorgeknipt. Denk bijvoorbeeld aan werkenden die ziek geworden zijn. Werkgevers vinden het vaak moeilijk om het gesprek aan te knopen met een zieke werknemer en laten hen zo (onbewust) los. Ook artsen bekijken deze personen vaak niet vanuit wat hij of zij nog kan op de arbeidsmarkt en halen zo de band met de arbeidsmarkt niet (meer) aan. De (huis)vrouwen met een migratie-achtergrond krijgen geregeld al vanaf de schoolloopbaan een achterstand te verwerken en worden ook nadien minder gestimuleerd om betaalde arbeid te verrichten. Zij worden dus stelselmatig een stukje weggeduwd van de arbeidsmarkt. De nieuwkomers onder hen die een inburgeringstraject aanvatten omwille van gezinshereniging krijgen geen arbeidsmarktgerelateerde informatie in hun traject. Hun band met de arbeidsmarkt wordt op die manier onvoldoende aangehaald. Daarnaast zijn er bijvoorbeeld onder de inzetbare niet-beroepsactieven en de tijdsgerelateerde ondertewerkgestelden heel wat personen die onvrijwillig de zorg voor de kinderen of andere afhankelijken opnemen door gebrek aan alternatieve opvangmogelijkheden. Het krijgen van kinderen, of een familielid dat ziek wordt, maakt dat ze ongewild in deze zorgrol terechtkomen, terwijl ze graag een rol op de arbeidsmarkt willen opnemen.

Willen we een hogere werkzaamheid bekomen in de bevolking op arbeidsleeftijd, dan menen wij dat een inclusieve aanpak de weg vooruit is. Een aanpak die vertrekt vanuit een beleidsoverschrijdende visie, die mensen niet wegduwt van de arbeidsmarkt wanneer ze een bepaalde gebeurtenis ondergaan of bepaalde kwetsbaarheden combineren. Dit vraagt het versterken van het loopbaandenken en een herdenking van het arbeidsmarktbeleid, waarbij het statuut van personen minder dwingend wordt om de aanpak te bepalen. Transitie tijdens de loopbaan worden steeds belangrijker. Dienstverlening staat idealiter dan ook open voor iedereen die een loopbaantransitie doormaakt – van het ene statuut naar het andere, of van de ene job naar de andere – of iemand nu werkend, werkloos of niet-beroepsactief is.

Dit vergt ook een sterkere inzet op preventie: het in kaart brengen van welke mensen dreigen uit te vallen op de arbeidsmarkt en zich “onthechten”, los van het statuut waar ze zich in bevinden. Als die informatie gekend is, kan er ook beter ingegrepen en geremedieerd worden. Om dit te verwezenlijken is een goed concept nodig van wat deze arbeidsmarktgehechtheid precies inhoudt en welke rol het speelt in de loopbaanstappen die mensen ondernemen. Als Steunpunt Werk zullen we samen met de onderzoeksgroepen Work and Organisation Studies (FEB, KU Leuven) en Work, Organisational and Personnel Psychology (FPPW, KU Leuven) inzetten op de verdere ontwikkeling en uitrol van dit concept. U mag dus de volgende jaren nog meer studies van ons verwachten die kunnen helpen om het arbeidspotentieel in Vlaanderen beter te duiden.

Meer lezen

Deze Werk.Focus is een samenvatting van het uitgebreidere Werk.Rapport [Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Vlaamse bevolking op basis van enquête- en administratieve data](#).

Sarah Vansteenkiste

Michelle Sourbron

Bart Scholiers

Eline Van Onacker*

Pieter-Jan De Graeve

Ruben De Smet

Steunpunt Werk

** Departement Werk en Sociale Economie*

**STEUNPUNT
WERK**

Naamsestraat 61 bus 3551, 3000 Leuven

steunpuntwerk@kuleuven.be | +32 016 32 32 39

www.steunpuntwerk.be | twitter: [@SteunpuntWerk](https://twitter.com/SteunpuntWerk)

Het STEUNPUNT WERK is een universitair kenniscentrum dat arbeidsmarktinformatie verspreidt en het Vlaams arbeidsmarktbeleid ondersteunt.

1 Overzicht ingeschat arbeidspotentieel werkenden

Groep van mogelijk arbeidspotentieel	Bron	Definitie	Aantal	Band met de arbeidsmarkt?	Kwetsbare profielen binnen doelgroep?	Welk beleid kan inspelen op vastgestelde drempels?
Tijdsgerelateerde ondertewerkstelling	 EAK	Werkenden die deeltijds werken maar graag meer uren zouden werken, of voltijds werkenden die een tijdelijke reductie van de arbeidsuren ervaren onder andere omwille van een flexibel uurrooster opgelegd door de werkgever, technische of economische redenen, of weersomstandigheden.	117 100 <i>personen tussen 20 en 64 jaar (2018)</i>	++ Zeer goed: het gaat om mensen die reeds aan de slag zijn, en dus ook aantonen dat ze wel degelijk kunnen meedraaien in de wereld van werk. Ze willen bovendien graag meer uren presteren, maar krijgen daar (tijdelijk) de kans niet toe.	- vrouwen - jongeren (20-24 jaar) - kortgeschoolden	Beleid rond (kinder)opvang - combineren jobs - multi-werkgeversschap - werkbaar werk
Tijdelijke ziekte, invaliditeit of ongeval	 DWH AM&SB	Personen die een arbeidscontract hebben of geregistreerd zijn als zelfstandige of helper, maar die zich tegelijkertijd bevinden in een stelsel van (tijdelijke) ziekte, invaliditeit of ongeval.	168 273 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>			
	Werkend en invaliditeit	Persoon is langer dan 1 jaar arbeidsongeschikt en het RIZIV is de uitbetalingsinstelling	87 978 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>	- Zwak: hoe langer men zich in het stelsel van arbeidsongeschiktheid bevindt, hoe moeilijker de terugkeer naar de arbeidsmarkt. De doorstroom naar werk bij de groep 'invaliditeit' is dan ook erg gering.	- vrouwen 50-plussers	Beleid rond - de terugkeer naar werk - progressieve tewerkstelling - welzijn op het werk - werkbaar werk - financiële drempels - begeleiding en opleiding
	Werkend en gekend bij mutualiteit	Persoon is minder dan 1 jaar arbeidsongeschikt	72 096 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>	+ Goed: de doorstroom naar werk is het grootst bij degenen die zich minder dan een jaar in primaire arbeidsongeschiktheid bevinden. Vooral het voorkomen van langdurige arbeidsongeschiktheid is cruciaal, gegeven dat het erg moeilijk is om de weg naar de arbeidsmarkt terug te vinden na een langere afwezigheid door ziekte. Anderzijds, zijn personen gekend bij mutualiteit een behoorlijk diverse groep. Binnen elke groep hebben sommige profielen het dus ook moeilijker om de afstand met de arbeidsmarkt te overbruggen dan anderen.	- vrouwen 25- 49-jarigen	Beleid rond - de terugkeer naar werk - progressieve tewerkstelling - welzijn op het werk - werkbaar werk - financiële drempels - begeleiding en opleiding
Loopbaanonderbreking/tijds-krediet (RVA-statuu	 DWH AM&SB	Werkenden in loopbaanonderbreking of tijdskrediet	178 184 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>	++ Zeer goed: deze personen nemen een tijdelijke zuurstofperiode uit werk. De meesten van hen zullen na de onderbreking terug aan de slag gaan.		Beleid rond - de terugkeer naar werk - begeleiding en opleiding

2 Overzicht ingeschat arbeidspotentieel niet-beroepsactieven

Groep van mogelijk arbeidspotentieel	Bron	Definitie	Aantal	Band met de arbeidsmarkt?	Kwetsbare profielen binnen doelgroep?	Welk beleid kan inspelen op drempels?
Zoekende of beschikbare niet-beroepsactieven	 EAK	Voldoen niet aan de ILO-criteria om als werkend of werkloos beschouwd te worden. Ze oefenen geen job uit, maar geven aan dat ze ofwel de voorbije vier weken actief gezocht hebben naar werk of binnen de twee weken beschikbaar zijn om te werken.	71 200 <i>personen tussen 20 en 64 jaar (2018)</i>			
	Latente werklozen	Oefenen geen job uit, en hebben de afgelopen vier weken niet actief naar werk gezocht, maar zijn wel beschikbaar voor werk binnen de twee weken.	45 800 <i>personen tussen 20 en 64 jaar (2018)</i>	+ Goed: deze personen willen nog werken en zijn beschikbaar voor werk. Omwille van uiteenlopende drempels zoeken ze niet actief naar werk. De meeste zijn ontmoedigd om een job te vinden omdat ze denken niet over de juiste kwalificaties te beschikken, geen werk in de nabije omgeving vinden, moeilijkheden hebben met de taal, of denken dat ze te jong of te oud zijn voor een bepaalde job. Deze drempels lijken niet onoverkomelijk, en kunnen met gericht beleid mogelijk (deels) overwonnen worden.		Beleid rond • opleiding en levenslang leren; • taal • mobiliteit • discriminatie • stages en opbouwen initiële werkervaring
	Niet-beschikbare werklozen	Oefenen geen job uit, en zijn niet beschikbaar voor werk binnen de twee weken, maar hebben de afgelopen vier weken wel actief naar werk gezocht	25 400 <i>personen tussen 20 en 64 jaar (2018)</i>	++ Zeer goed: deze personen willen werken en hebben de voorbije weken ook actief gezocht naar werk. Ze bevinden zich echter tijdelijk in een situatie waarbij ze zich niet beschikbaar kunnen stellen voor werk, bijvoorbeeld omdat studies nog afgerond dienen te worden, men voorlopig geen alternatief heeft voor de zorg voor kinderen, men nog tijdelijk arbeidsongeschikt is, enzoverder. Het lijkt aannemelijk dat zij zich in de toekomst wel beschikbaar kunnen stellen indien er een oplossing is voor hun tijdelijke drempel.		Beleid rond • kinderopvang • terugkeer naar werk bij arbeidsongeschiktheid • combineren studies en werk • terugkeer naar werk na langdurige onderbreking
Inzetbare niet-beroepsactieven	 EAK	Voldoen niet aan de ILO-criteria om als werkend of werkloos beschouwd te worden. Ze hebben niet actief gezocht naar werk de vier weken voorafgaand aan de EAK-bevraging, noch geven ze aan binnen de twee weken beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt. Maar toch percipiëren ze zichzelf wel als werkend of werkloos wanneer gepeild wordt naar hun arbeidsmarktstatus.	40 900 <i>personen tussen 20 en 64 jaar (2018)</i>	+ Goed: ze vallen weliswaar niet officieel onder de ILO-werkenden of -werklozen, maar toch percipiëren ze zichzelf wel nog zo en voelen ze zo nog steeds een band met de arbeidsmarkt. De redenen waarom zij niet actief zoeken naar werk, noch zich beschikbaar stellen voor werk, lijken op basis van extra data-analyses vrij divers te zijn. De voornaamste redenen die we kunnen detecteren zijn het volgen van een opleiding, denken te oud te zijn voor de arbeidsmarkt, tijdelijke ziekte of arbeidsongeschiktheid, de zorg op zich nemen voor kinderen of andere afhankelijke personen, of andere persoonlijke of familiale redenen.	• vrouwen • kortgeschoolden • jongeren • 50-plussers • personen geboren buiten de EU • personen met een handicap	Beleid rond • terugkeer naar werk bij (tijdelijke) onderbreking door ziekte of arbeidsongeschiktheid • betaalbare opvang • werk-gezin combinatie • eindeloopbaanbeleid 50/55-plussers (zoekgedrag activeren, discriminatie op basis van leeftijd,...)

Groep van mogelijk arbeidspotentieel	Bron	Definitie	Aantal	Band met de arbeidsmarkt?	Kwetsbare profielen binnen doelgroep?	Welk beleid kan inspelen op drempels?
Huisvrouwen	 EAK	Voldoen niet aan de ILO-criteria om als werkend of werkloos beschouwd te worden. Ze geven aan huisvrouw of -man te zijn en dit omwille van andere redenen dan gebrek aan of te dure opvang.	139 900 <i>personen tussen 20 en 64 jaar (2018)</i>	Moelijk in te schatten en kan individueel erg variëren: gezien een belangrijk deel (37%) van deze grote groep bestaat uit personen met een jonger leeftijdsprofiel, is het zaak om de band met de arbeidsmarkt niet door te knippen, maar net het signaal te geven dat ze (op termijn) ook (terug) aan de slag kunnen gaan.	• 25-49-jarigen • met migratie-achtergrond • kortgeschoolden	Beleid rond • de onderwijsloopbaan (participatie in het kleuteronderwijs, de startpositie en oriëntatie in het secundair onderwijs, vroegtijdige schooluitval) • taal • levenslang leren • toetrede tot de arbeidsmarkt (snelle eerste werkervaring, inburgeringstrajecten met steeds link naar de arbeidsmarkt, rolmodellen en mentoren,...) • discriminatie
Rechtgevende kinderen voor kinderbijslag	 DWH AM&SB	Kinderen die het recht op kinderbijslag openen	264 366 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>	+ Goed: het grootste deel stroomt na de studies uit naar werk, en de band met de arbeidsmarkt is over het algemeen duidelijk aanwezig. Maar er zijn ook kwetsbare groepen die vanuit onderwijs uitstromen naar de positie 'andere', waar ze geen duidelijke link meer hebben met de arbeidsmarkt. Een deel van is mogelijk NEET-jongere geworden (Not in Employment, Education, of Training). Tot deze NEET behoren ook jongeren die volledig van de radar verdwijnen, zij zijn niet gekend bij de traditionele bemiddelingsdiensten als VDAB en genieten geen uitkeringen, waardoor hen bereiken niet eenvoudig is en maatwerk vraagt.	• vroegtijdige schoolverlaters • NEET • hidden NEET	Beleid rond • reduceren vroegtijdige schooluitval • efficiëntere studieduur bij hogere schoolstudenten • NEET-jongeren en hidden NEET, zoals verder outreachend beleid, dienstverlening op maat
Volledig in stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage	 DWH AM&SB	Personen met recht op een werkloosheidsuitkering met bedrijfstoelage	56 398 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>	- Zwak: gezien de doorstroom naar werk anno 2017 zo goed als onbestaande was. Deze band werd in het verleden vaak niet gestimuleerd. Tegenwoordig wordt deze groep versterkt meegenomen in de VDAB-dienstverlening, zodat de band met de arbeidsmarkt ook duidelijker kan worden. SWT kent echter een steeds strenger wordende toetrede, en omvat een dalend aantal personen. Vandaar dienen we ons niet louter te focussen op deze groep, maar ruimer op de algemene groep van 55-plussers en hun uitrede uit de arbeidsmarkt.		Beleid rond • eindeloopbaan • begeleiding 55-plussers naar werk • werkbaar werk • levenslang leren
Personen met een handicap	 DWH AM&SB	Personen met een integratie- of inkomensvervangende tegemoetkoming wegens handicap	30 354 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>	- Zwak: de doorstroom naar werk vanuit deze groep is zeer gering en velen hebben de jaren voorheen geen actieve positie op de arbeidsmarkt gehad. Personen in dit stelsel vinden dus vaak moeilijk de weg naar de arbeidsmarkt. Veel jongeren stappen op hun 21ste rechtstreeks over van een verhoogde toeslag voor kinderen met een handicap of aandoening naar een inkomensvervangende uitkering.		Beleid rond • sociale economie • Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP)

Groep van mogelijk arbeidspotentieel	Bron	Definitie	Aantal	Band met de arbeidsmarkt?	Kwetsbare profielen binnen doelgroep?	Welk beleid kan inspelen op drempels?
Arbeidsongeschikt	 DWH AM&SB		160 555 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>			
	Gekend bij mutualiteit	Personen in primaire arbeidsongeschiktheid (aangesloten bij een ziekenfonds)	16 259 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>	+ Goed: De doorstroom naar werk is het grootst bij degenen die zich minder dan een jaar in primaire arbeidsongeschiktheid bevinden. De band met de arbeidsmarkt is daarom het sterkst bij personen die nog niet zo lang geleden arbeidsongeschikt zijn geworden. Vooral het voorkomen van langdurige arbeidsongeschiktheid is cruciaal, gegeven dat het erg moeilijk is om de weg naar een job of de arbeidsmarkt terug te vinden na een langere afwezigheid door ziekte. Anderzijds, zijn personen gekend bij mutualiteit een behoorlijk diverse groep. Binnen elke groep hebben sommige profielen het dus ook moeilijker om de afstand met de arbeidsmarkt te overbruggen dan anderen.	• 25- tot 49-jarigen • werkzoekenden voor arbeidsongeschiktheid • 50-plussers	Beleid rond • de terugkeer naar werk • progressieve tewerkstelling • welzijn op het werk • werkbaar werk • financiële drempels • begeleiding en opleiding
	Invaliditeit	Personen die erkend zijn als invalide door de Geneeskundige Raad voor Invaliditeit (GRI)	113 418 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>	- Zwak: Hoe langer men zich in het stelsel van arbeidsongeschiktheid bevindt, hoe moeilijker de terugkeer naar de arbeidsmarkt. De doorstroom naar werk bij de groep 'invaliditeit' is dan ook erg gering.	• vrouwen • 50-plussers • alleenstaanden	Beleid rond • de terugkeer naar werk • progressieve tewerkstelling • welzijn op het werk • werkbaar werk • financiële drempels • begeleiding en opleiding
Personen met leefloon en financiële hulp	 DWH AM&SB	Personen met recht op een leefloon/financiële hulp	33 949 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>	Behoorlijk: Er is een redelijke uitstroom naar werk, waardoor er bij een deel van deze groep een band is met de arbeidsmarkt, maar deze kan nog verder worden uitgebreid.	• jongeren (18-24 jaar) • personen met niet EU-herkomst; • alleenstaanden	Beleid rond • Tijdelijke Werkervaring (TWE) • samenwerking VDAB en OCMW • betere activering in lokale kleinere OCMW's • duurzame tewerkstelling • financiële drempels