

STEUNPUNT  
WERK



( WERK.RAPPORT )  
juli 2020

Een inclusieve benadering van het  
arbeidspotentieel van de Limburgse  
bevolking op basis van enquête- en  
administratieve data

Sarah Vansteenkiste, Pieter-Jan De Graeve  
en Michelle Sourbron

Een rapport in opdracht van POM Limburg

**pom**  
Limburg  
economisch  
versnellen

# STEUNPUNT WERK



**Vlaanderen**  
is werk

Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de  
Limburgse bevolking op basis van enquête- en administratieve  
data

Sarah Vansteenkiste  
Pieter-Jan De Graeve  
Michelle Sourbron

Vansteenkiste, S., De Graeve, P., en Sourbron, M. (2020). Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Limburgse bevolking op basis van enquête- en administratieve data (Werk.rapport 2020 nr. 02). Leuven: Steunpunt Werk.

ISBN: 9789088731396

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No part of this report may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

**STEUNPUNT  
WERK**

Vlamingenstraat 83 bus 3552, 3000 Leuven

[steunpuntwerk@kuleuven.be](mailto:steunpuntwerk@kuleuven.be) | +32 016 32 32 39

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

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

# Inhoudstafel

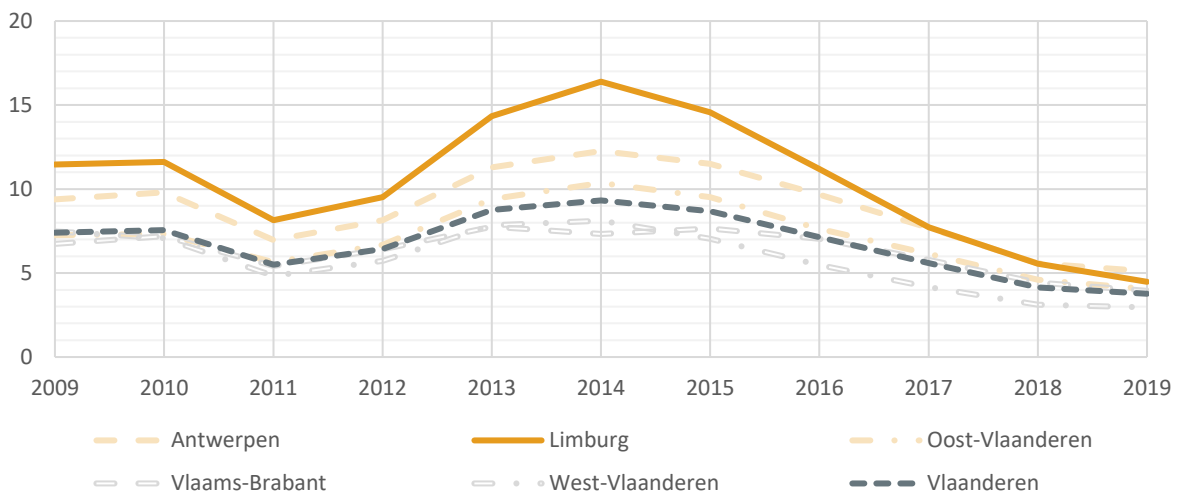
1	Inleiding .....	6
2	Sociodemografische schets bevolking op arbeidsleeftijd .....	9
2.1	Bevolking op arbeidsleeftijd naar sociodemografische kenmerken .....	9
2.2	Bevolking op arbeidsleeftijd gekruist naar sociodemografische kenmerken .....	12
2.3	Conclusie .....	14
3	Een inclusieve benadering op basis van survey-gegevens (EAK) .....	15
3.1	Inschatting van het arbeidspotentieel bij de werkenden: tijdsgerelateerde ondertewerkstelling .....	18
3.2	Inschatting van het arbeidspotentieel bij de niet-beroepsactieve bevolking.....	19
3.2.1	Zoekend of beschikbaar .....	20
3.2.2	Niet-zoekend en niet-beschikbaar .....	22
3.2.2.1	Inzetbaren .....	22
3.2.2.2	Niet direct inzetbaren.....	23
3.2.2.3	Niet inzetbaren.....	25
3.3	Mogelijke werkzaamheidsgroei.....	26
3.4	Conclusie .....	28
4	Een inclusieve benadering op basis van administratieve gegevens (DWH AM&SB).....	30
4.1	Socio-economische posities in DWH AM&SB.....	30
4.2	De bevolking op arbeidsleeftijd cijfermatig ontleed .....	33
4.2.1	Werkende bevolking.....	33
4.2.1.1	Regulier werkenden .....	34
4.2.1.2	Werkenden in ziekte, invaliditeit of ongeval.....	35
4.2.1.3	Andere groepen werkenden.....	36
4.2.2	Niet-beroepsactieve bevolking.....	37
4.2.2.1	Rechtgevende kinderen voor kinderbijslag.....	39
4.2.2.2	Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) .....	39
4.2.2.3	Arbeidsongeschikten .....	39
4.2.2.4	Personen met leefloon en financiële hulp .....	40
4.2.2.5	Personen met een vrijstelling.....	41
4.2.3	Anderen .....	41
4.3	Mobiliteitsgegevens .....	44
4.3.1	Stromen tussen socio-economische posities in Vlaanderen.....	44
4.3.2	Inschatting van het arbeidspotentieel in Vlaanderen .....	45
4.3.2.1	Rechtgevende kinderen voor kinderbijslag.....	45
4.3.2.2	Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) .....	46

4.3.2.3	Ziekte of invaliditeit.....	48
4.3.2.4	Personen met een tegemoetkoming voor handicap.....	52
4.3.2.5	Personen met leefloon en financiële hulp .....	53
4.4	Conclusie .....	54
5	Slotwoord .....	57
6	Overzicht ingeschat arbeidspotentieel werkenden .....	60
7	Overzicht van ingeschat arbeidspotentieel niet-beroepsactieven.....	61
	Referenties .....	64

# 1 Inleiding

De Limburgse arbeidsmarkt is de afgelopen jaren geleidelijk krappere geworden. Onder impuls van een aantrekkende economie steeg het aantal openstaande vacatures en daalde het aantal werkzoekenden om deze openstaande posities in te nemen. Uit de evolutie van de spanningsratio - dit is de verhouding tussen het aantal niet werkende werkzoekenden en het aantal openstaande vacatures - blijkt dat sinds 2014 de krapte op de Limburgse arbeidsmarkt onafgebroken toeneemt (figuur 1). In 2019 waren er in Limburg per openstaande vacature 4,5 niet werkende werkzoekenden beschikbaar, dit maakt dat de arbeidsmarkt er meer ontspannen is dan gemiddeld in Vlaanderen waar er per openstaande vacature 3,8 niet-werkende werkzoekenden zijn. Geen enkele provincie kende echter het voorbije decennium een sterkere toename van de arbeidskrapte dan Limburg. De krapte waarmee Limburg, en bij uitbreiding Vlaanderen, wordt geconfronteerd, varieert deels met de conjunctuur en is onderhevig aan externe schokken die niet altijd voorspelbaar zijn. Eind 2019 ontstond in Wuhan de uitbraak van het COVID-19 virus, wat enkele maanden later voor een wereldwijde pandemie heeft gezorgd. Om de uitbraak van dit virus in te dijken en te bestrijden, hebben België en heel wat andere landen ingrijpende maatregelen moeten doorvoeren die het sociale en economische leven aan banden hebben gelegd. COVID-19 infecteert dus niet alleen de gezondheid, maar ook het sociaal- economische weefsel en heeft zo, al dan niet tijdelijk, ook een zware impact op de arbeidsmarkt. Het is op de publicatiedatum van dit rapport, eind april 2020, nog te vroeg om te kunnen inschatten hoe lang de COVID-19 crisis en bijhorende maatregelen zullen duren, maar de dreiging van een recessie is duidelijk aanwezig. Het maakt het waarschijnlijk dat de Limburgse en Vlaamse arbeidsmarkt na een lange periode van toenemende krapte, terug meer ontspannen wordt door een toenemend aantal werklozen en een dalende vraag naar arbeid. Daarnaast laat ook de Brexit zijn sporen na. Zo zou de Brexit leiden tot een Limburgs jobverlies van 0,98% of 3281 jobs bij een *no deal brexit* en 0,24% of 791 jobs bij het 'zachte' scenario (Vandenbussche, 2019).

Figuur 1: evolutie van de spanningsratio per provincie (Vlaams Gewest, 2009 - 2019)



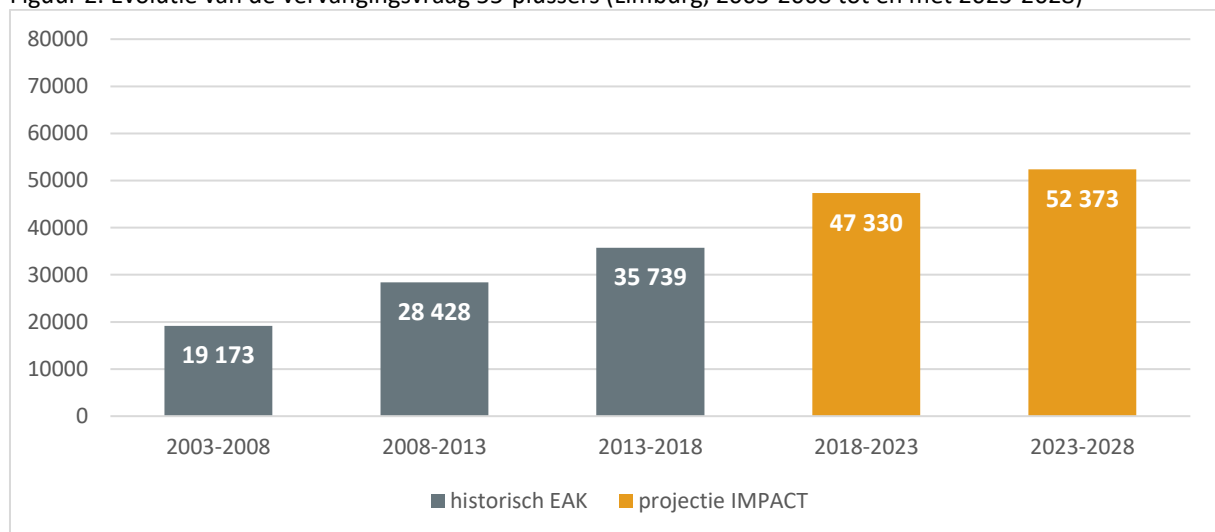
Bron: Steunpunt Werk op basis van VDAB gegevens

De bovengenoemde – en mogelijk nog andere, ongekende – externe schokken zullen op korte of middellange termijn de Limburgse en Vlaamse arbeidsmarkt door elkaar schudden. Toch zal de Limburgse arbeidsmarkt de volgende jaren ongeacht de conjunctuur ook een grote uitstroom van 55-plussers kennen, met een grote vervangingsvraag als gevolg. Volgens onze Steunpunt Werk-projecties zal de vervangingsvraag van 55-plussers er in de periode 2023-2028 pieken naar 52 373 vervangingsvacatures (figuur 2). Dat is meer dan een verdubbeling ten opzichte van de periode 2003-

2008. Deze vraag gaat gepaard met een inkrimping van de bevolking op arbeidsleeftijd en een latere instroom van jongeren op de arbeidsmarkt. Op middellange tot lange termijn zal het aantal personen op arbeidsleeftijd dus dalen, wat de krapte op de Limburgse arbeidsmarkt terug kan aanscherpen. De snelheid waarmee de economie zich herstelt van de COVID-19-maatregelen kan de arbeidskrapte verder versterken of net temperen. De vraag stelt zich zo hoe we Limburg klaarstomen voor de arbeidsmarkt van morgen, gegeven dat wat er op die arbeidsmarkt gevraagd wordt een volatieler karakter krijgt.

De uittrede van 55-plussers uit de werkende bevolking creëert joboportunities voor andere personen op arbeidsleeftijd. Traditioneel wordt bij de invulling van vervangingsvacatures vooral gedacht aan de jongere generaties die de arbeidsmarkt voor het eerst betreden. Dit proces wordt aangeduid als de ‘demografische wissel’ of de ‘generationele vernieuwing’. Numeriek ligt het inderdaad voor de hand om de vervangers voor de (massaal) uitstromende 55-plussers in eerste instantie bij de jongeren te zoeken. Elk jaar vervoegt immers een nieuw geboortecohorte de bevolking op arbeidsleeftijd. In de leeftijdsgroep 15- tot 24-jarigen wordt Vlaanderen echter geconfronteerd met een dalende activiteitsgraad van 45,8% in 1986 tot 36,9% in 2019. Deze daling wordt enerzijds aangedreven door een voor de arbeidsmarkt gunstige tendens van toenemende scholarisatie. Jongeren stromen later in op de arbeidsmarkt omdat de toegang tot het hoger onderwijs gedemocratiseerd is en er zo meer kansen komen om verder te studeren. Anderzijds kunnen we de daling in beroepsactiviteit van jongeren bijkomend verklaren door een toename in studieduur: minder dan de helft van de Vlaamse studenten behaalt het bachelorsdiploma binnen de beoogde termijn.

Figuur 2. Evolutie van de vervangingsvraag 55-plussers (Limburg, 2003-2008 tot en met 2023-2028)



Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK

In het licht van de lage activiteitsgraad en latere intrede van jongeren, zouden we de vervangers voor de uittredende 55-plussers in de daaropvolgende leeftijdsgroep kunnen zoeken. Maar is er nog voldoende arbeidsreserve in de ruime groep van late twintigers, dertigers en veertigers? De marge was hier de voorbije jaren op het eerste zicht eerder beperkt: van deze ‘middengroep’ (25 tot 54 jaar) is in 2019 al 84,7% aan het werk. Met deze werkzaamheidsgraad scoort Limburg 1,4 procentpunt lager dan het Vlaams Gewest (86,1%) maar 4,2 procentpunt hoger dan het EU27-gemiddelde (80,5%), en volgt het de Europese topregio's centraal-Zwitserland (91,3%) en Sostines in Litouwen (90,6%) op korte afstand. De arbeidsreserve was de afgelopen tijd dus vrij gering in die groepen met een gunstig arbeidsmarktprofiel zoals 25-tot 54-jarige hooggeschoolden die traditioneel de *prime targets* zijn van de rekruteerders. De mogelijke economische recessie aangestuurd door COVID-19 kan ervoor zorgen

dat er de komende tijd binnen Limburg meer werkloosheid zal zijn en dus niet alleen tijdelijke werkloosheid. Als dit scenario zich voltrekt, lijken het eerder personen met een goed arbeidsmarktprofiel te zijn die werkloos worden. Dit kan ervoor zorgen dat degenen die zich ten tijde van COVID-19 buiten de arbeidsmarkt bevonden, of die niet optimaal werden ingezet, het nog moeilijker zullen hebben om de weg naar volwaardig werk te vinden. Deze groepen verdienen ook de komende tijd onze aandacht. Bovendien kan de Limburgse arbeidsmarkt zich binnen afzienbare tijd herstellen, wat een antwoord bieden op de piekende vervangingsvraag van 55-plussers en de krimp in arbeidsaanbod terug urgent maakt. Dit laatste noopt ons tot een creatieve blik op het inzetten van de bevolking op arbeidsleeftijd.

In dit rapport vertrekken we daarom vanuit een inclusieve benadering, waarbij we de groepen met een langere afstand tot de arbeidsmarkt ontleden naar arbeidspotentieel. We focussen op groepen die traditioneel minder als arbeidsreserve worden beschouwd en waarvan we minder zicht hebben op hun arbeidspotentieel: de werkenden en de niet-beroepsactieven. Hiervoor gebruiken we de meest recente data van twee verschillende bronnen: de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK, 2019) en het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (DWH AM&SB, 31/12/2017). Door beide bronnen te combineren, verwerven we leerrijke inzichten over deelpopulaties van de Vlaamse en Limburgse bevolking en hun mogelijk arbeidspotentieel. Ook bij de werklozen valt zeker nog vooruitgang te boeken, gezien 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.



## 2 Sociodemografische schets bevolking op arbeidsleeftijd

Vooraleer we de werkende en niet-beroepsactieve bevolking op arbeidsleeftijd ontleden naar arbeidspotentieel, starten we met een blik op de samenstelling van de Limburgse bevolking op arbeidsleeftijd naar geslacht, leeftijd, huishoudtype en herkomst, en vergelijken we deze met de samenstelling in het Vlaams Gewest. Deze vergelijking kan ons helpen om verschillen in arbeidsreserve te kaderen die we in hoofdstuk 3 en 4 vaststellen tussen Limburg en het Vlaamse gemiddelde.

### 2.1 Bevolking op arbeidsleeftijd naar sociodemografische kenmerken

Op 31 december 2017 bestond de totale bevolking op arbeidsleeftijd in Limburg uit 538 443 personen (tabel 1). Limburg vertegenwoordigt hiermee 13,5% van de Vlaamse bevolking op arbeidsleeftijd (3 975 651 personen). In tabel 1 splitsen we voor Limburg en Vlaanderen de bevolking op arbeidsleeftijd op naar sociodemografische kenmerken.

Tabel 1: bevolking op arbeidsleeftijd Limburg en Vlaanderen naar sociodemografische kenmerken (31 december 2017)

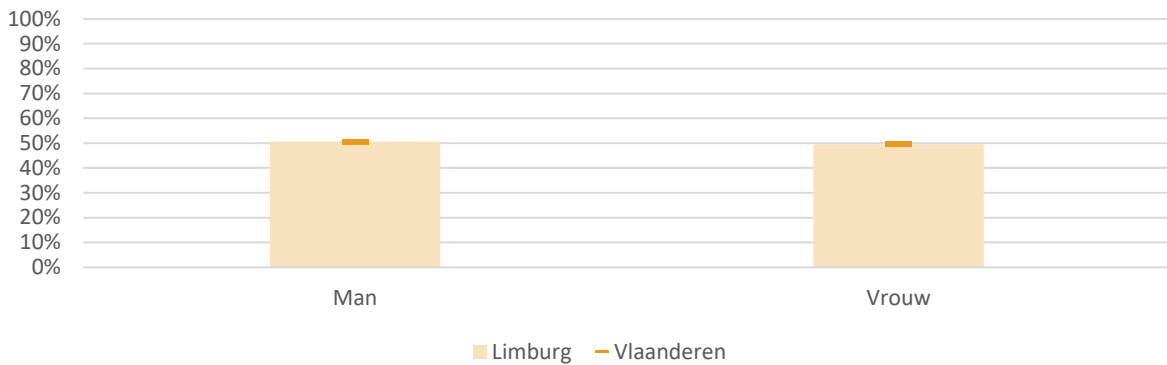
	Limburg		Vlaanderen	
	(n)	(%)	(n)	(%)
Bevolking op arbeidsleeftijd	<b>538 443</b>		<b>3 975 651</b>	
<b>Geslacht</b>				
Man	272 275	50,6	2 005 648	50,4
Vrouw	266 168	49,4	1 970 003	49,6
<b>Leeftijd</b>				
18-24	66 547	12,4	517 823	13
25-39	162 364	30,2	1 232 523	31
40-54	182 239	33,8	1 340 619	33,7
55-64	127 293	23,6	884 686	22,3
<b>Huishoudtype</b>				
(On)gehuwd paar met kinderen	294 301	54,7	2 072 428	52,1
(On)gehuwd paar zonder kinderen	122 664	22,8	904 328	22,7
Eenoudergezin	50 484	9,4	374 748	9,4
Eenpersoonshuishouden	58 973	11	521 710	13,1
Overige	12 021	2,2	102 437	2,6
<b>Herkomst</b>				
België	384 183	71,4	3 086 776	77,6
Europese landen (zonder België)	97 880	18,2	478 080	12
Niet Europese landen	56 380	10,5	410 795	10,3

Bron: Datawarehouse AM&SB KSZ (Bewerking Steunpunt Werk)

In Limburg en Vlaanderen is de groep mannen (L: 50,6%; VL: 50,4%) ongeveer even groot als de groep vrouwen (L: 49,4%; VL: 49,6%) (figuur 3).

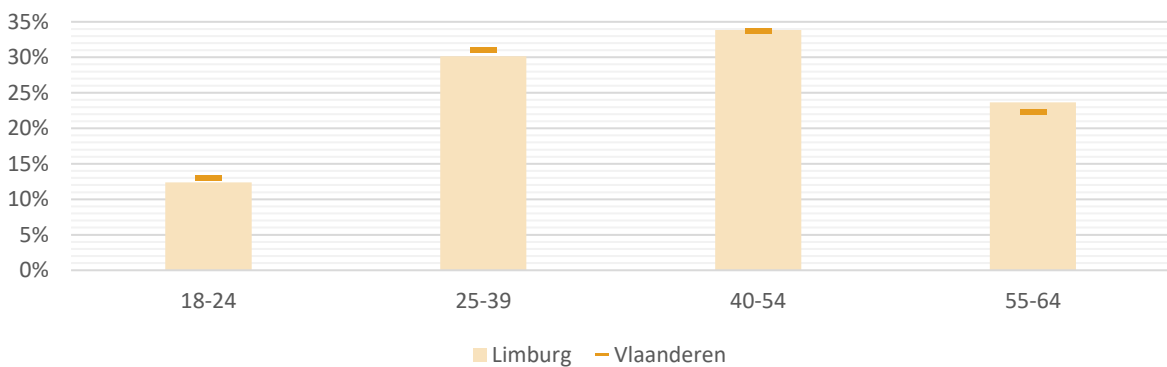
De leeftijdsgroepen 18- tot 24-jarigen (L: 12,4%; VL: 13,0%), 25- tot 39-jarigen (L: 30,2%; VL: 31,0%) zijn kleiner in Limburg dan in Vlaanderen, terwijl het omgekeerde geldt voor de leeftijdsgroep 55- tot 64-jarigen (L: 23,6%; VL: 22,3%) (figuur 4). De leeftijdsgroep 40- tot 54-jarigen (L: 33,8%; VL: 33,7%) is in grootte gelijkaardig in Limburg en Vlaanderen. De Limburgse bevolking is dus ouder dan de Vlaamse bevolking, hoewel dit verschil beperkt is.

Figuur 3: bevolking op arbeidsleeftijd (18- tot 64-jaar) Vlaanderen en Limburg naar geslacht (31 december 2017)



Bron: Datawarehouse AM&SB KSZ (Bewerking Steunpunt Werk)

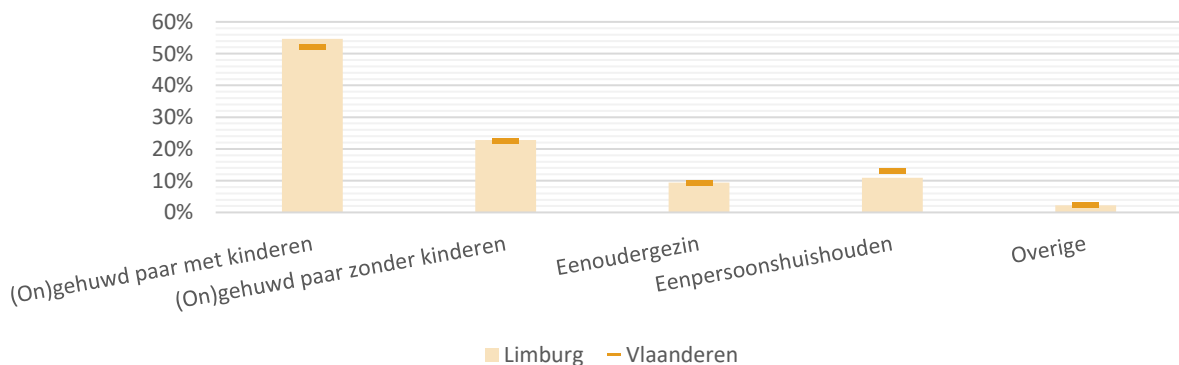
Figuur 4: bevolking op arbeidsleeftijd (18- tot 64-jaar) Vlaanderen en Limburg naar leeftijd (31 december 2017)



Bron: Datawarehouse AM&SB KSZ (Bewerking Steunpunt Werk)

Limburg bevat meer gehuwde of ongehuwde paren met kinderen dan Vlaanderen (L: 54,7%, VL: 52,1%) (figuur 5). Het aandeel gehuwd of ongehuwd paren zonder kinderen (L: 22,8%; VL: 22,7%) en eenoudergezinnen (L: 9,4%; VL: 9,4%) is nagenoeg gelijk, maar in vergelijking met Vlaanderen kent Limburg minder eenpersoonshuishoudens (L: 11,0%; VL: 13,1%).

Figuur 5: bevolking op arbeidsleeftijd (18- tot 64-jaar) Vlaanderen en Limburg naar huishoudtype (31 december 2017)

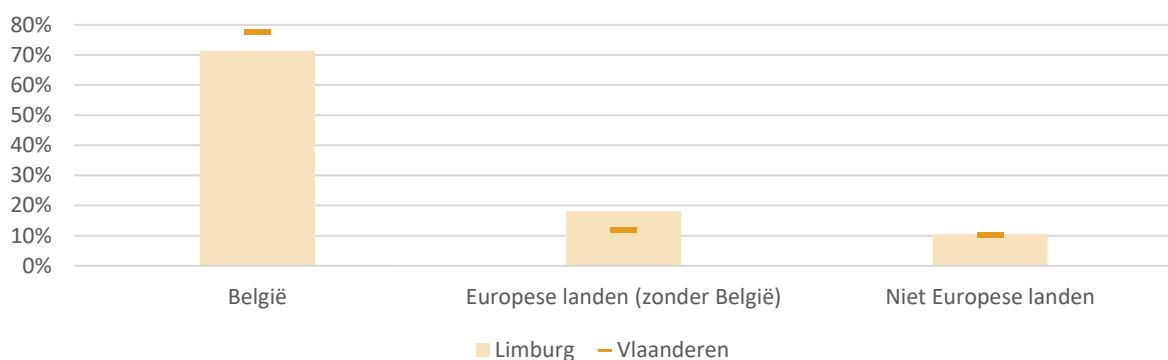


Bron: Datawarehouse AM&SB KSZ (Bewerking Steunpunt Werk)

Om de herkomst van een individu te bepalen wordt er achtereenvolgens gekeken naar de eerste nationaliteit van de vader, de moeder en het individu, en naar de huidige nationaliteit van het individu. Wanneer de vader, of de moeder als eerste nationaliteit een buitenlandse nationaliteit heeft, of de eerste of huidige nationaliteit van de persoon in kwestie buitenlands is, dan geldt deze nationaliteit als

herkomst. De herkomst is Belgisch indien een persoon vier keer als nationaliteitscode Belg heeft. Het aandeel personen met een Belgische herkomst ligt opvallend lager in Limburg (L: 71,4%; VL: 77,6%) (figuur 6). Dit vertaalt zich in een hoger percentage voor personen met een herkomst uit andere Europese landen in Limburg (L: 18,2%; VL: 12,0%). Van de 538 443 Limburgers, hebben 97 880 personen een andere Europese herkomst dan de Belgische. Dit hoeft niet te verbazen gezien de Limburgse migratiegeschiedenis gelinkt is aan de mijnindustrie. Zo zien we dat het percentage personen met een Zuid-Europese herkomst hoger ligt in Limburg dan in Vlaanderen (L: 5,5%; Vlaanderen: 2,3%). Limburg kent ook een sterkere vertegenwoordiging van Nederlanders, dit toont zich in het hoger percentage personen met herkomst in een buurland van België (L: 8,8%; VL: 4,9%). Het aandeel personen met een niet-Europese herkomst is vrij gelijkaardig in Limburg en Vlaanderen (L: 10,5%; VL: 10,3%). Personen met Turkse herkomst zijn sterker vertegenwoordigd in Limburg (L: 5,7%; VL: 2,2%).

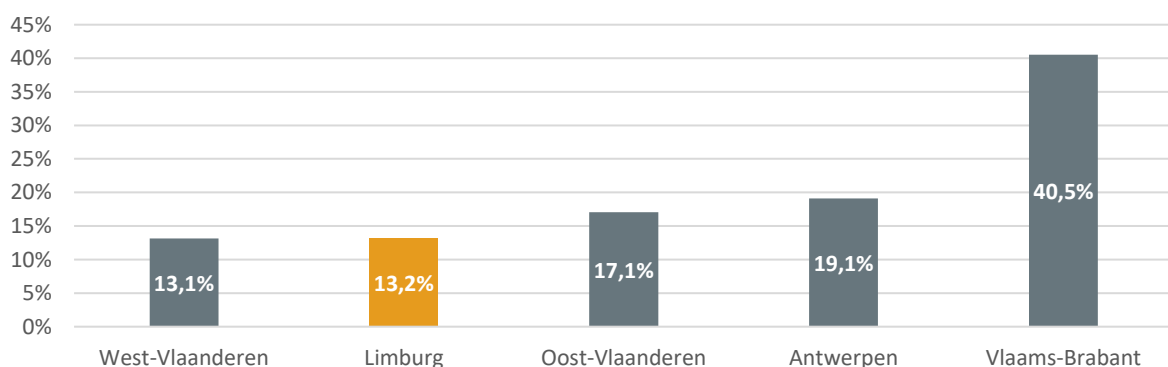
Figuur 6: bevolking op arbeidsleeftijd (18- tot 64-jaar) Vlaanderen en Limburg naar herkomst (31 december 2017)



Bron: Datawarehouse AM&SB KSZ (Bewerking Steunpunt Werk)

De jobs in Limburg worden niet alleen ingevuld door personen die er wonen, maar ook door pendelaars. Uit de Vlaamse Arbeidsrekening van het Steunpunt Werk blijkt dat het aandeel inkomende pendel in Limburg in 2017 13,2% bedraagt (figuur 7). Jobs worden in Limburg verhoudingsgewijs dus vooral opgevuld via de bevolking op arbeidsleeftijd die in de eigen provincie woont. De pendelaars in Limburg zijn voor het grootste deel afkomstig uit de naburige provincies Antwerpen (4,4%) en Vlaams Brabant (4,1%).

Figuur 7: jaargemiddelde 2017 inkomende pendel (15-64 jaar) per provincie



Bron: Vlaamse Arbeidsrekening Steunpunt Werk o.b.v. RSZ Gedecentraliseerde statistiek, RSVZ, RSZ, RSZPPO, RIZIV, RVA (Bewerking Steunpunt Werk) <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Cijfers Steunpunt Werk, raadpleegbaar via de visuele toepassing 'lokale arbeidsmarkten'. Indicator 'inkomende pendelstromen naar leeftijd', en als regio de provincie kiezen: <https://www.steunpuntwerk.be/node/3853>.

## 2.2 Bevolking op arbeidsleeftijd gekruist naar sociodemografische kenmerken

In de volgende figuren kruisen we sociodemografische kenmerken om een diepgaander inzicht in de Limburgse bevolking op arbeidsleeftijd te verwerven. De absolute cijfers presenteren we in tabel 2.

Tabel 2: bevolking op arbeidsleeftijd in Vlaanderen en Limburg gekruist naar sociodemografische kenmerken (31 december 2017)

		Leeftijd				Herkomst		
		18-24	25-39	40-54	55-64	België	EU (zonder België)	Niet EU
Limburg	<b>Huishoudtype</b>							
	(On)gehuwd paar met kinderen	46 469	98 852	112 295	36 685	202 475	53 975	37 851
	(On)gehuwd paar zonder kinderen	4 136	28 189	28 450	61 889	96 691	20 405	5 568
	Eenoudergezin	12 153	13 273	17 857	7 201	34 383	9 953	6 148
	Eenpersoonshuishouden	2 080	17 487	20 397	19 009	44 249	10 382	4 342
	Overige	1 709	4 563	3 240	2 509	6 385	3 165	2 471
	<b>Herkomst</b>							
	België	42 925	105 790	131 994	103 474			
Europese landen (zonder België)	13 820	32 686	32 863	18 511				
Niet Europese landen	9 802	23 888	17 382	5 308				
Vlaanderen	<b>Huishoudtype</b>							
	(On)gehuwd paar met kinderen	339 735	703 719	803 856	225 118	1 563 929	257 187	251 312
	(On)gehuwd paar zonder kinderen	37 855	221 951	205 463	439 059	772 375	90 154	41 799
	Eenoudergezin	98 179	95 082	133 046	48 441	279 647	46 489	48 612
	Eenpersoonshuishouden	27 511	167 743	172 318	154 138	409 721	60 933	51 056
	Overige	14 543	44 028	25 936	17 930	61 104	23 317	18 016
	<b>Herkomst</b>							
	België	369 931	873 076	1 060 652	783 117			
Europese landen (zonder België)	73 129	181 076	156 039	67 836				
Niet Europese landen	74 763	178 371	123 928	33 733				

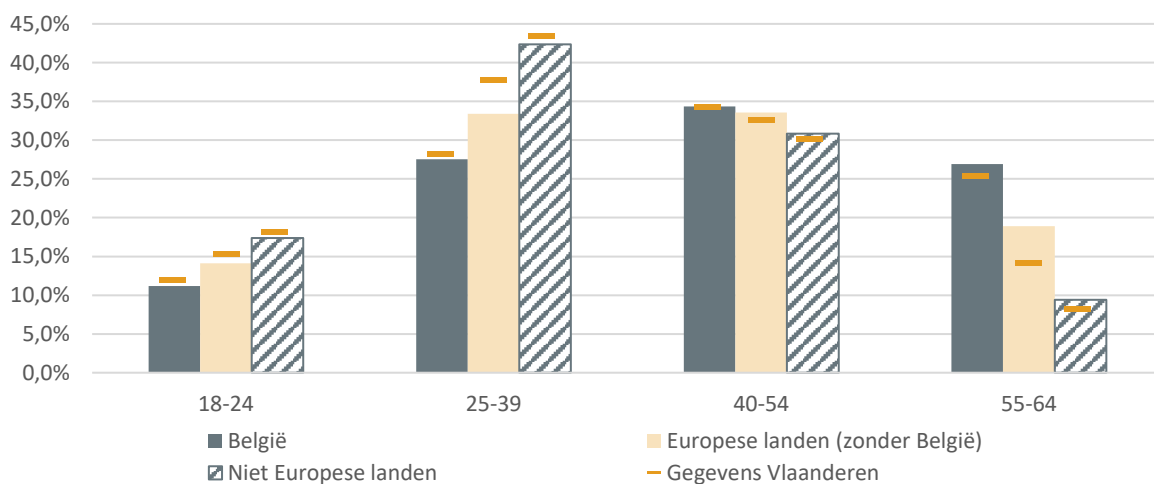
Bron: Datawarehouse AM&SB KSZ (Bewerking Steunpunt Werk)

Uit de kruising tussen leeftijd en herkomst leren we dat het aandeel personen met een Belgische herkomst groter is in de oudere leeftijdsgroepen en het aandeel personen met een niet-Europese herkomst groter is in de jongere leeftijdscategorieën (figuur 8). Personen met een Europese herkomst bevinden zich telkens in een tussenpositie. In vergelijking met Vlaanderen is de verhouding van leeftijdsgroepen binnen de herkomsttypes vrij gelijkaardig: het aandeel personen met een niet-Belgische herkomst is groter in de jongere leeftijdscategorieën. De aandelen bij de 18- tot 24- jarigen liggen in Limburg lager bij personen met een Belgische- (L: 11,2%; VI: 12,0%), een andere Europese- (L: 14,1%, VI: 15,3%) en een niet-Europese herkomst (L: 17,4%; VI: 18,2%). Hetzelfde geldt in de leeftijdscategorie 25- tot 39-jarigen, waar het verschil bij personen met een andere Europese herkomst in het oog springt (L: 33,4%; VI: 37,9%). Bij de 40- tot 54-jarigen zien we opnieuw een beperkt verschil in het aandeel personen met een andere Europese herkomst (L: 33,6%; VI: 32,6%) dat hoger ligt in Limburg. Vooral bij de leeftijdscategorie 55- tot 64-jarigen zien we grote verschillen tussen Limburg en Vlaanderen, en dit in het bijzonder bij de personen met een andere Europese herkomst (L: 18,9%; VI: 14,2%). Ook bij personen met een Belgische (L: 26,9%; VI: 25,4%) en een niet-Europese herkomst (L: 9,4%; VI: 8,2%) zien we duidelijke verschillen. Zoals eerder aangegeven bevindt een hoger aandeel van de Limburgse bevolking zich in de oudere leeftijdscategorieën. Binnen die oudere leeftijdscategorieën zien we dat Limburg een hoger aandeel personen met een niet-Europese herkomst kent.

De grootordes bij de opsplitsing naar huishoudtype en leeftijd zijn gelijkaardig voor Limburg en Vlaanderen (figuur 9). Bij de leeftijdscategorieën 18- tot en met 24-jarigen, 25- tot- en met 39-jarigen en 40- tot en met 54-jarigen is het huishoudtype gehuwd of ongehuwd paar met kinderen het grootste. Dit is logisch aangezien dit zowel de jongeren als de ouders betreft die deel uitmaken van dit

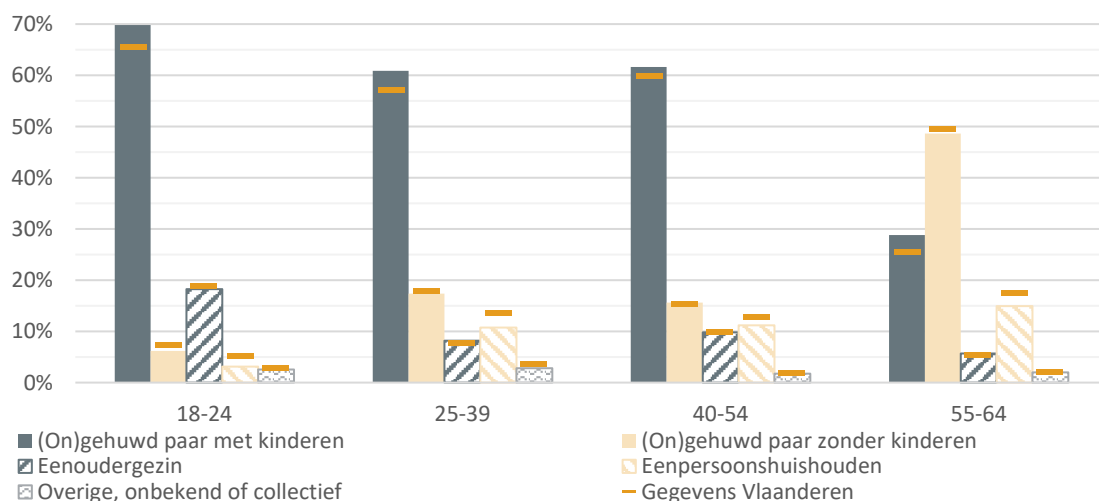
huishoudtype. Het huishoudtype gehuwd of ongehuwd paar zonder kinderen is het grootste in de leeftijdscategorie 55- tot en met 64-jarigen. Ook dit valt te verwachten omdat bij deze leeftijdsgroep de kinderen doorgaans het huishouden al verlaten hebben. Personen uit het huishoudtype eenoudergezin vormen een kwetsbare groep omdat zij afhankelijk zijn van een inkomen voor het volledige gezin en voor een uitdagende werk-privébalans staan. Ook voor het huishoudtype gehuwd of ongehuwd paar met kinderen is een goede werk-privébalans niet altijd evident. Het aandeel gehuwd of ongehuwd paar met kinderen is in Limburg hoger dan in Vlaanderen bij alle leeftijdsgroepen. Bij de 18- tot 24- jarigen is het verschil het grootste (L: 69,8%; VI: 65,6%). Voor de eenpersoonshuishoudens geldt het omgekeerde, het aandeel van dit huishoudtype is stevast kleiner in Limburg dan in Vlaanderen. Hier is het verschil het grootste bij de 25- tot 39-jarigen (L: 10,8%; VI: 13,6%).

Figuur 8: bevolking op arbeidsleeftijd (18- tot 64-jaar) Limburg naar leeftijd en herkomst (31 december 2017)



Bron: Datawarehouse AM&SB KSZ (Bewerking Steunpunt Werk)

Figuur 9: bevolking op arbeidsleeftijd (18- tot 64-jaar) Limburg naar leeftijd en huishoudtype (31 december 2017)

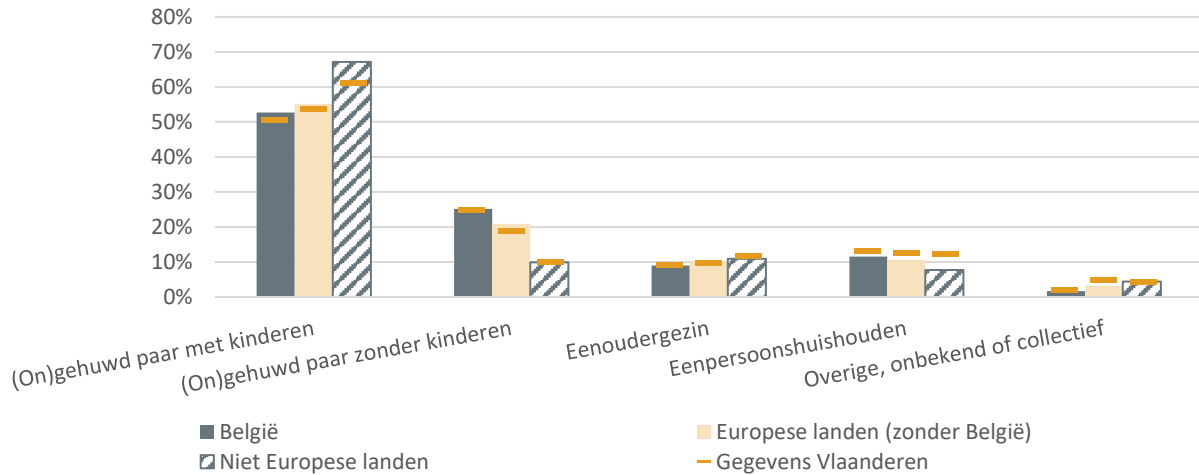


Bron: Datawarehouse AM&SB KSZ (Bewerking Steunpunt Werk)

Voor alle herkomsttypes komt het huishoudtype gehuwd of ongehuwd paar met kinderen het vaakste voor (figuur 10). De meest kwetsbare personen zijn diegene die in een eenoudergezin leven en een andere herkomst dan de Belgische hebben (L: 21,1%, VI: 21,6%). Personen met een migratieachtergrond hebben het moeilijk op de Vlaamse arbeidsmarkt (Vansteenkiste, Pasgang & Sels, 2018), terwijl eenoudergezinnen een moeilijke werk-privébalans kennen. Voor alle herkomsttypes is het aandeel gehuwd of ongehuwd paar met kinderen het grootste, maar voor personen met een niet-

Europese herkomst ligt dit aandeel opvallend hoger in Limburg (L: 67,1%; VI: 61,2%). Ook kennen personen met een niet-Europese herkomst in Limburg een lager aandeel personen in een eenpersoonshuishouden (L: 7,7%; VI: 12,4%).

Figuur 10: bevolking op arbeidsleeftijd (18- tot 64-jaar) Limburg naar herkomst en huishoudtype (31 december 2017)



Bron: Datawarehouse AM&SB KSZ (Bewerking Steunpunt Werk)

### 2.3 Conclusie

Uit dit hoofdstuk kunnen we besluiten dat de Limburgse bevolking in vergelijking met Vlaanderen voor een groter deel uit oudere leeftijdsgroepen bestaat. Op korte termijn kan dit betekenen dat de groep niet-beroepsactieven op arbeidsleeftijd groter wordt doordat een deel van de bevolking uitstroomt naar een (pre)pensioenstatuut. De mate waarin jongeren dit kunnen opvangen is in vergelijking met Vlaanderen beperkt, waardoor de arbeidskrachte zich verder kan doorzetten. De COVID-19 pandemie kan dit proces vertragen doordat de arbeidsmarkt zich naar alle waarschijnlijkheid zal ontspannen omwille van een economische recessie. Op middellange termijn, zeker wanneer de economie zich herstelt, kan de arbeidskrachte echter weer toenemen.

We stellen ook vast dat de Limburgse bevolking een hoger aandeel personen met een niet-Belgische Europese herkomst omvat. Personen met een niet-Belgische herkomst hebben het moeilijker op de Vlaamse arbeidsmarkt, wat zich kan uiten in een lagere werkzaamheidsgraad.

### 3 Een inclusieve benadering op basis van survey-gegevens (EAK)

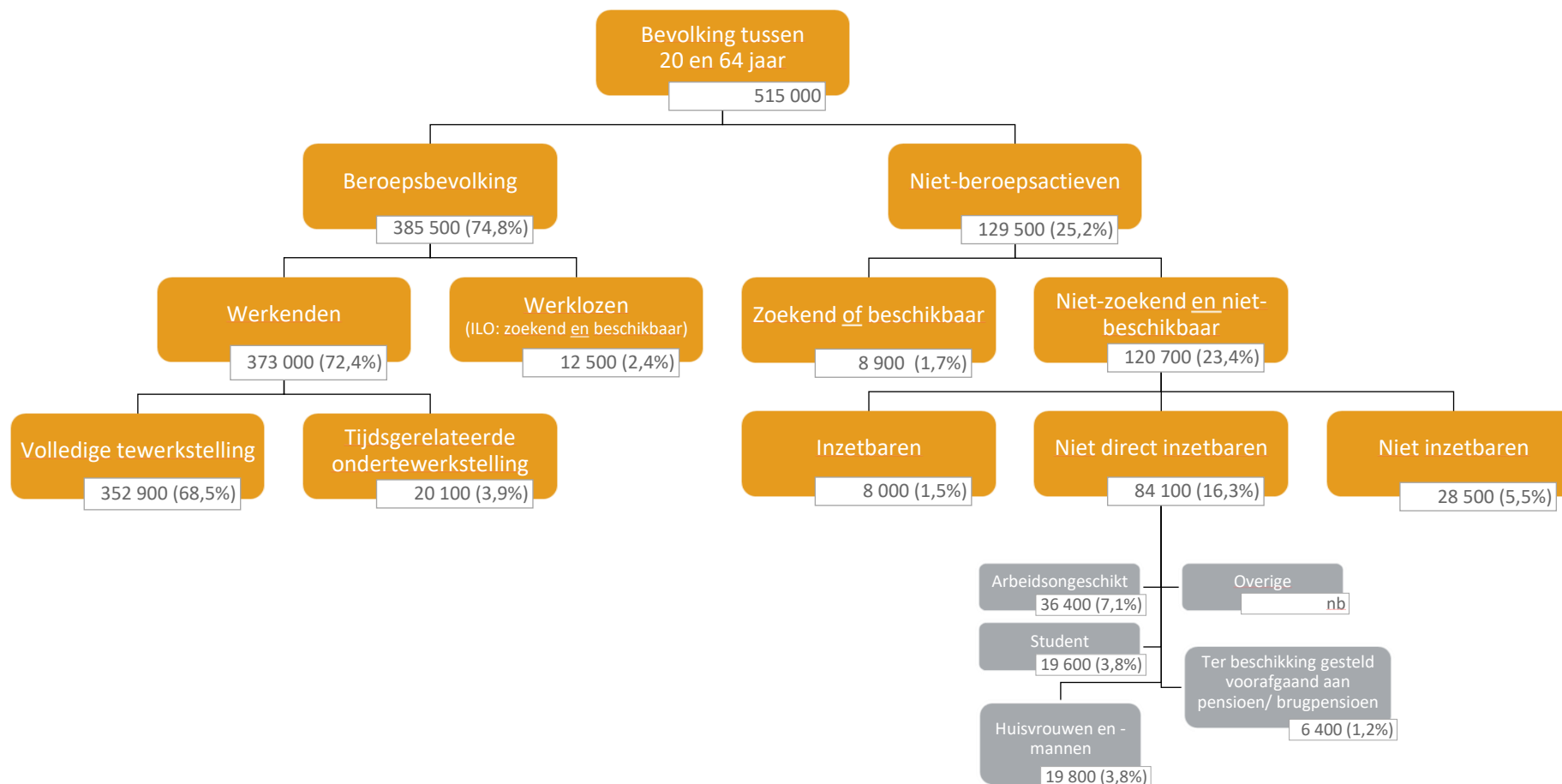
Om het arbeidspotentieel binnen de Limburgse bevolking in beeld te brengen, doen we in eerste instantie beroep op de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK), uitgevoerd door Statbel (zie Sourbron & Vansteenkiste, 2019). Een overzicht wordt weergegeven in figuur 11. De EAK is een sociaal-economische steekproefenquête bij huishoudens. Via de EAK kunnen we de populatie op actieve leeftijd (vanaf 15 jaar) opdelen in werkenden, werklozen en niet-beroepsactieven. Deze groepen kunnen we nog verder verfijnen zodat we een beter inzicht krijgen in hun band met de arbeidsmarkt. We sluiten bij deze opdelingen waar mogelijk aan bij internationaal gehanteerde definities. Waar deze niet voorhanden zijn, gebruiken we onze jarenlange expertise op vlak van deze databron en de arbeidsmarkt om tot eigen indelingen te komen. De vertrekbasis hierbij is steeds het maximaal zichtbaar maken van het arbeidspotentieel in de bevolking op arbeidsleeftijd (hier 20-64 jaar).

Traditioneel wordt verondersteld dat alleen de beroepsbevolking – de werkenden en de werklozen – in te zetten zijn op de arbeidsmarkt. Het overheersende uitgangspunt daarbij is dat werkenden optimaal aan de slag zijn. Werkzoekende werklozen vormen vanuit die redenering de groep van arbeidsreserve die aan de toenemende arbeidsvraag tegemoet kan komen. Dat verklaart ook waarom publieke bemiddelingsdiensten een lange traditie hebben in het begeleiden van werklozen richting werk. We volgen binnen EAK de internationale definitie van ILO-werklozen. De ILO-werklozen zijn niet-werkenden die de afgelopen vier weken actief naar werk gezocht hebben en binnen de twee weken beschikbaar zijn om een nieuwe job te beginnen, samen met de niet-werkenden die een job hebben gevonden die binnen de drie maanden begint. Deze groep wordt ook de beschikbare arbeidsreserve genoemd. Ze kunnen aangesproken worden om de vele toekomstige vacatures te helpen invullen. In Limburg behoorde anno 2019 2,4% van de bevolking op arbeidsleeftijd of 12 500 personen tot deze categorie. Dit ligt in lijn met het aandeel werklozen in de Vlaamse bevolking op arbeidsleeftijd van 2,4% of 90 200 personen.

De werklozen vormen echter slechts een deel van het arbeidspotentieel binnen de Limburgse bevolking. In eerdere bijdragen vanuit het Steunpunt Werk wezen we er reeds op dat ook binnen de werkende en de niet-beroepsactieve bevolking arbeidspotentieel verscholen zit (Sourbron, Herremans, & Sels, 2013; Sourbron & Vansteenkiste, 2018; Vansteenkiste et al., 2019a en 2019b). Vanuit die optiek ontleden we beide groepen in de volgende onderdelen van dit rapport (figuur 11). Daarnaast vergelijken we de aandelen van deze groepen in de Limburgse bevolking op arbeidsleeftijd met Vlaanderen en splitsen we deze op naar sociodemografische kenmerken (tabel 3). Aangezien we deze analyse uitwerken op basis van steekproefdata, moeten we voorzichtig zijn in de extrapolatie naar de volledige bevolking. Wanneer het geschatte aantal personen in een categorie of binnen een uitsplitsing in Limburg te klein is, dan kunnen we deze cijfers niet publiceren omdat deze onbetrouwbaar zijn. In deze gevallen beperken we ons in het rapport tot de Vlaamse cijfers.

In kader 1 vatten we eerst nog de definities van de werkenden, werklozen en niet-beroepsactieven samen, zoals die in de EAK toegepast worden. Kort samengevat beschouwen we in EAK iemand als werkend indien hij/zij gedurende de referentieweek minstens één uur werk verrichtte (met of zonder formeel contract) voor loon of salaris of voor winst, in geld of in natura (loon in de vorm van goederen of bepaalde diensten). Iemand is werkloos indien hij/zij niet aan het werk was tijdens de referentieweek, de laatste vier weken met inbegrip van de referentieweek gezocht had naar werk, en zich binnen de twee weken beschikbaar kan maken om te werken. Iemand is niet-beroepsactief indien hij/zij tijdens de referentieweek geen werk had en niet werkloos was volgens de benoemde definities van de ILO.

Figuur 11. Ontleding van het arbeidspotentieel in de bevolking op basis van de EAK (Limburg, 20-64 jaar, 2019)



Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK



Tabel 3: Verschillende groepen van arbeidsreserve (20-64 jaar) in Limburg en Vlaanderen opgesplitst naar sociodemografische kenmerken (2018-2019)<sup>a</sup>

	Limburg (2018-2019)							Vlaanderen (2019)						
	Totale bevolking op arbeidsleeftijd	Beroepsbevolking	Onder tewerkstelling	Zoekende of beschikbare nba	Inzetbare nba	Vervulling huis-houdelijke taken	Arbeidsongeschikt	Totale bevolking op arbeidsleeftijd	Beroepsbevolking	Onder tewerkstelling	Zoekende of beschikbare nba	Inzetbare nba	Vervulling huis-houdelijke taken	Arbeidsongeschikt
<b>Geslacht (%)</b>														
Man	50,4	52,6	34,3	41,4	nb	nb	49,7	50,3	52,9	35,3	43,6	42,0	1,8	46,1
Vrouw	49,6	47,4	65,7	58,6	63,7	98,1	50,3	49,7	47,1	64,7	56,4	58,0	98,2	53,9
<b>Onderwijsniveau<sup>b</sup> (%)</b>														
Kortgeschoold	20,2	14,0	nb	nb	nb	47,8	42,1	18,4	13,1	15,6	24,8	39,7	43,8	48,3
Middengeschoold	43,5	43,1	41,5	56,3	nb	39,9	49,0	40,6	40,7	43,0	43,0	42,7	38,3	39,1
Hooggeschoold	36,3	42,9	45,4	nb	nb	12,3	8,9	41,0	46,2	41,4	32,2	17,7	17,9	12,7
<b>Leeftijd (%)</b>														
25jaar	9,1	6,9	12,2	nb	nb	nb	nb	9,7	7,0	15,7	18,5	17,3	2,1	3,1
25-49 jaar	53,3	62,7	66,3	64,0	nb	33,6	41,1	54,5	62,4	62,9	55,9	37,0	42,8	38,6
>49jaar	37,6	30,4	21,6	nb	44,3	66,0	57,8	35,9	30,6	21,4	25,6	45,6	55,1	58,3
<b>Geboorteland (%)</b>														
Geboren in EU-land (incl. België)	93,2	94,0	90,4	87,0	85,2	78,6	91,6	91,1	92,2	88,1	79,5	77,4	66,4	90,8
Geboren buiten EU	6,8	6,0	nb	nb	nb	21,4	8,4	8,9	7,8	11,9	20,5	22,6	33,6	9,2
<b>Arbeidshandicap (%)</b>														
Met arbeidshandicap	17,2	10,3	15,0	nb	nb	nb	97,5	15,4	9,4	12,7	27,9	26,2	13,4	94,9
Zonder arbeidshandicap	82,8	89,7	85,0	71,2	76,7	88,6	nb	84,6	90,6	87,3	72,1	73,8	86,6	5,1

Noot: <sup>a</sup> Voor deze tabel tellen we voor Limburg de aantallen van 2018 en 2019 met elkaar op zodat we meer uitsplitsingen kunnen uitwerken.

<sup>b</sup> Voor de opsplitsing naar onderwijsniveau wordt de bevolking van 25 tot 64 jaar bekeken omdat jongeren (20-24 jaar) hun studies doorgaans nog niet hebben afgerond. Voor alle andere groepen gaat het om de 20- tot 64-jarigen.

<sup>c</sup> Nb wijst op een niet betrouwbaar gegeven. De aantallen zijn er te klein om een betrouwbare uitspraak te kunnen doen.

Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK

#### Kader 1. Toelichting begrippen werkend, werkloos en niet-beroepsactief in de EAK

De indeling naar arbeidsmarktpositie in de EAK is gebaseerd op de definities van het Internationaal Arbeidsbureau/International Labour Organization (IAB/ILO). De bevolking op arbeidsleeftijd wordt ingedeeld in drie socio-economische posities: werkend, werkloos en niet-beroepsactief.

##### **Werkend**

Iemand is werkend als hij/zij gedurende de referentieweek minstens één uur werk verrichtte (met of zonder formeel contract) voor loon of salaris of voor winst, in geld of in natura (loon in de vorm van goederen of bepaalde diensten). Het kan hierbij gaan over loontrekkenden, zelfstandigen, meewerkende familieleden, jobstudenten, zwartwerk, enzovoort. Personen die louter vrijwilligerswerk uitvoeren, worden niet als werkend aanzien volgens deze definitie, gezien het niet om betaalde arbeid gaat. Personen die gedurende de referentieperiode tijdelijk niet op het werk aanwezig waren omwille van vakantie, ziekteverlof, klein verlet, verlof zonder wedde, zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof, sociaal conflict, weersomstandigheden of andere redenen en die een formele band met hun job hadden, worden bij de werkenden geteld. Personen die hun betrekking langer dan drie maanden volledig onderbroken hebben omwille van loopbaanonderbreking/tijdscrediet worden in de EAK niet als werkend beschouwd.

##### **Werkloos**

De werklozen in de EAK zijn alle personen die: (a) tijdens de referentieweek geen werk hadden in loondienst of als zelfstandige (b) beschikbaar waren voor werk in loondienst of als zelfstandige binnen de twee weken na de referentieweek; (c) actief werk zochten, dit wil zeggen gedurende de laatste vier weken met inbegrip van de referentieweek gerichte stappen hadden ondernomen om werk in loondienst of als zelfstandige te zoeken, of werk gevonden hadden en binnen ten hoogste drie maanden daarmee konden beginnen. De ILO-werkloosheidscijfers staan los van een eventuele inschrijving bij VDAB, Actiris, FOREM of ADG, evenals van het ontvangen van een uitkering van de RVA, en zijn dus niet vergelijkbaar met de administratieve werkloosheidscijfers.

##### **Niet-beroepsactief**

De niet-beroepsactieve bevolking omvat alle personen die tijdens de referentieweek geen betrekking hadden en evenmin werkloos waren (volgens de definities van de ILO). Bijvoorbeeld huismannen of -vrouwen, studenten, personen die vrijwilligerswerk doen, gepensioneerden enzovoort, op voorwaarde dat ze geen betaald werk hebben uitgevoerd.

### 3.1 Inschatting van het arbeidspotentieel bij de werkenden: tijdsgerelateerde ondertewerkstelling

Anno 2019 waren er 373 000 werkenden volgens de ILO-definitie, goed voor 72,4% van de Limburgse bevolking tussen 20 en 64 jaar (figuur 11). Hiermee is Limburg in het Vlaams Gewest de provincie met het laagste aandeel werkenden. Dit aandeel ligt 3,0 procentpunt lager dan het Vlaamse gemiddelde van 75,5% (2 886 200 werkenden). Op het eerste zicht zouden we kunnen denken dat deze personen allemaal feitelijk aan het werk zijn. Toch vinden we in Limburg en in Vlaanderen bij de werkenden respectievelijk 21 400 en 151 900 personen, of zo'n vier procent van de bevolking op arbeidsleeftijd, die aangeven tijdelijk niet of minder te werken omwille van ziekte, ongeval of tijdelijke arbeidsongeschiktheid, zwangerschaps-, vaderschaps-, of ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking of tijdscrediet gedurende minder dan drie maanden, of persoonlijke of familiale redenen. In hoofdstuk 4 geven we op basis van administratieve data een verfijnder zicht op de grootorde van een aantal van deze groepen en hun ingeschat arbeidspotentieel.

De groep werkenden die we vanuit de EAK kunnen aflijnen als arbeidspotentieel zijn personen in tijdsgerelateerde ondertewerkstelling. Dit zijn werkenden die aan de slag zijn, maar niet naar volledig vermogen worden ingezet. Om deze groep in kaart te brengen heeft de ILO het concept *ondertewerkstelling* (underemployment) ingevoerd. We kunnen twee vormen van ondertewerkstelling onderscheiden: een *misfit* (inadequate employment situation) en *tijdsgerelateerde ondertewerkstelling* (time-related underemployment) (ILO, 1998). Een misfit wijst op een onevenwicht in de job waarbij de werknemer de huidige werksituatie wenst te veranderen om redenen zoals onderbenutting van de vaardigheden, een laag inkomen of te veel arbeidsuren. We spreken van een tijdsgerelateerde ondertewerkstelling indien er een tekort is in het volume van de tewerkstelling. Het gaat over werkenden die deeltijds werken maar graag meer uren zouden werken, en over voltijds werkenden die een tijdelijke reductie van de arbeidsuren ervaren omwille van onder andere een flexibel uurrooster opgelegd door de werkgever, technische of economische redenen, of weersomstandigheden.

In 2019 waren 20 100 personen tijdsgerelateerd ondertewerkgesteld, of 3,9% van de Limburgers tussen 20 en 64 jaar. Dit aandeel ligt hoger in vergelijking met Vlaanderen waar 3,0% van de 20- tot 64-jarigen (113 600 personen) tot deze groep behoorde. De tijdsgerelateerde ondertewerkgestelden beschouwen we als een categorie die voorlopig niet optimaal ingezet wordt op de arbeidsmarkt en waar dus nog bijkomend arbeidspotentieel aanwezig is. Het gaat immers om mensen die reeds aan de slag zijn, en dus aantonen dat ze kunnen meedraaien in de wereld van werk. Ze willen bovendien graag meer uren presteren, maar krijgen daar (tijdelijk) de kans niet toe.

Zowel in Limburg als in Vlaanderen, vinden we vrouwen relatief vaker terug bij de groep van tijdsgerelateerde ondertewerkgestelden dan in de doorsnee beroepsbevolking (tabel 3). In 2019 was ongeveer twee derde van het vrouwelijke geslacht (L: 65,7%; VI: 64,7%), terwijl vrouwen binnen de beroepsbevolking minder dan de helft uitmaken (L:47,4%, VI: 47,1%). 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 (Coenen & Morsink, 2018). Zo zien we in de dienstenchequesector dat maar liefst 98% van de werknemers vrouwen zijn en dat 93% van de werknemers deeltijds werkt (Departement Werk & Sociale Economie, 2019). Ook in de social profit, waar 78,3% van de werknemers vrouwen zijn, werken zes op de tien werknemers deeltijds (Verso, 2019). De zorg voor eigen kinderen of andere afhankelijke personen, is eveneens een reden voor vrouwen om deeltijds te werken hoewel ze liever meer uren zouden werken. Uit een recent rapport blijkt dat niet-passende openingsuren, de prijs en plaatsgebrek bij kinderopvang belangrijke knelpunten zijn (Teppers, Schepers, & Van Regenmortel, 2019). Het wegwerken van dergelijke drempels bij (kinder)opvang kan helpen om deze tijdsgerelateerde ondertewerkstelling te reduceren. Daarnaast kan het faciliteren van het combineren van meerdere jobs of houden van 'polygame' arbeidsrelaties (cf. Sels, Vansteenkiste, & Knipprath, 2017) bekeken worden.

Bij mannen is een tijdelijke reductie van de arbeidsuren de voornaamste reden voor tijdsgerelateerde ondertewerkstelling. Mannen zijn relatief vaker werkzaam in conjunctuurgevoelige sectoren waardoor ze meer geconfronteerd worden met een reductie van de arbeidsuren bij economische achteruitgang. Hun ondertewerkstelling is dus eerder van tijdelijke aard omwille van economische redenen.

### 3.2 Inschatting van het arbeidspotentieel bij de niet-beroepsactieve bevolking

De ILO-niet-beroepsactieven zijn personen die niet tot de ILO-werkenden noch tot de ILO-werklozen behoren. Op het eerste zicht 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 verderaf 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 2019 gaat het om maar liefst 129 500 individuen, goed voor 25,2% van de Limburgse bevolking tussen 20 en 64 jaar (figuur 11). Dit is een opvallend hoger aandeel dan in Vlaanderen waar 22,2% (848 800 personen) van de 20- tot 64-jarigen tot de niet-beroepsactieven behoort.

De niet-beroepsactieven kunnen we op basis van de meer gedetailleerde EAK-vragen opsplitsen in deelgroepen die een verschillende afstand tot de arbeidsmarkt hebben. De niet-beroepsactieven zijn geen homogene categorie: in de samenstelling van de deelgroepen en in de drempels die de arbeidsmarktintrede belemmeren bestaat er heel wat heterogeniteit. We kunnen op basis van de EAK hier een eerste blik op werpen.

### 3.2.1 Zoekend of beschikbaar

Als eerste categorie bespreken we de niet-beroepsactieven die *'zoekend of beschikbaar'* zijn. Zij omvatten in Limburg en Vlaanderen respectievelijk 6,9% en 7,7% van de niet-beroepsactieve bevolking in 2019. Limburg kent dus in vergelijking met Vlaanderen een lager aandeel niet-beroepsactieven die zoekend of beschikbaar zijn. In onze eerdere steunpuntpublicaties duidden we deze groep aan als de latente arbeidsreserve. 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. Hoewel ze dus niet beantwoorden aan het volledig vooropgestelde profiel van een actieve werkloze, beantwoorden ze er voor een deel aan, en hebben ze heel wat karakteristieken gemeenschappelijk. Het is duidelijk dat deze personen niet volledig losgekoppeld zijn van de arbeidsmarkt en er dus nog een band mee hebben.

In 2019 behoorde in Limburg en Vlaanderen 1,7% (L: 8 900 personen; VI: 65 600 personen) van de bevolking tussen 20 en 64 jaar tot de zoekend of beschikbare niet-beroepsactieven (figuur 11). Opmerkelijk is dat in Limburg slechts 65,7% van hen ingeschreven is als werkzoekende bij een bemiddelingsdienst zoals de VDAB, of een uitkering van RVA ontvangt. Dit aandeel ligt weliswaar hoger dan in Vlaanderen (55,2%), maar is vrij laag. De zoekende of beschikbare niet-beroepsactieven bestaan uit twee deelpopulaties: de latente werklozen en de niet-beschikbare werklozen (tabel 4).

Tabel 4: Mate waarin groepen beantwoorden aan ILO-criteria over werkloosheid

	Oefent geen job uit	Afgelopen vier weken actief naar werk gezocht	Beschikbaar voor werk binnen twee weken
Actieve werklozen (ILO-definitie)	X	X	X
Zoekende of beschikbare niet-beroepsactieven			
Latente werklozen	X		X
Niet-beschikbare werklozen	X	X	

Uit cijfers op het niveau van het Vlaams Gewest blijkt dat de latente werklozen in 2019 met 57,6% de grootste deelgroep vormden. Op basis van onze analyses vermoeden we dat deze grootorde voor Limburg gelijkaardig zal zijn. De categorie latente werklozen omvat personen die geen werk hebben, willen werken en beschikbaar zijn om binnen de twee weken te werken, maar desondanks niet actief

op zoek zijn naar een job. Dit komt overeen met de groep 'Persons available to work but not seeking' bij Eurostat (De la Fuente, 2011). Sommige werkzoekenden hebben de hoop opgegeven om een job te vinden omdat ze bijvoorbeeld niet over de juiste kwalificaties 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. We kunnen hier spreken over ontmoedigde werklozen ('discouraged jobseekers'). Vooral bij deze groep lijkt het noodzakelijk om in te spelen op het verstevigen van competenties, denk aan beleid rond opleiding en levenslang leren, taal, stages en het opbouwen van (initiële) werkervaring. Daarnaast kan ook het voldoende ondersteunen van een vlotte toegang tot woon-werk trajecten en openbaar vervoer ontmoediging helpen tegengaan. Verder kan het ervaren van discriminatie op de arbeidsmarkt ervoor zorgen dat mensen ontmoedigd worden, en zich terugtrekken. Dit verder terugdringen kan de groep van ontmoedigde werklozen makkelijker de stap naar werk doen zetten. Naast de ontmoedigde werklozen vallen onder de latente werklozen ook personen die geen werk zoeken omwille van persoonlijke of familiale redenen, maar toch beschikbaar zijn voor werk. Hierbij kan de zorg voor eigen kinderen of andere afhankelijke personen een rol spelen. Ook het volgen van een opleiding kan ervoor zorgen dat een deel van deze groep niet gezocht heeft naar werk, maar wel beschikbaar is voor werk.

In 2019 behoorde in Vlaanderen 42,4% van de categorie zoekend of beschikbaar tot de groep *niet-beschikbare werklozen*. Zij hebben evenmin een job. Vermoedelijk zal de grootorde in Limburg gelijkaardig zijn aan de Vlaamse cijfers. De definiëring van niet-beschikbare werklozen stemt overeen met deze van 'Persons seeking work but not immediately available' bij Eurostat (De la Fuente, 2011). In tegenstelling tot de latente werklozen hebben zij echter wel de vier weken voorafgaand aan de referentieperiode actief gezocht naar werk, maar zijn ze niet binnen de twee weken beschikbaar om te starten met een job. Studies dienen nog afgerond te worden, men heeft geen alternatief voor de zorg voor kinderen, men is (tijdelijk) arbeidsongeschikt, enzovoort. Ook personen die langdurig (meer dan drie maanden) afwezig zijn van het werk door loopbaanonderbreking of tijdskrediet vinden we grotendeels hier terug. Zij worden immers niet bij de werkenden gerekend (zie kader 1). In principe zouden deze personen na hun loopbaanonderbreking of tijdskrediet terug aan de slag kunnen gaan, en gaat het in dit geval om een tijdelijke, doch langdurige werkonderbreking. Bij de niet-beschikbare werklozen kan ook het wegwerken van drempels bij kinderopvang helpen om zich toch beschikbaar te stellen. Ook het ondersteunen en faciliteren van de terugkeer naar werk na arbeidsongeschiktheid (zie hoofdstuk 4, pagina 46) of langdurige werkonderbreking kan de niet-beschikbaarheid helpen wegwerken.

De opsplitsing van de zoekende of beschikbare niet-beroepsactieven naar achtergrondkenmerken kunnen we niet betrouwbaar berekenen voor Limburg. De Vlaamse cijfers leren ons dat vrouwen, kortgeschoolden, jongeren, personen geboren buiten de EU, en personen met een arbeidshandicap er oververtegenwoordigd zijn (Vansteenkiste et al., 2019). Deze groepen kunnen relatief meer ontmoedigd zijn om te zoeken naar werk omdat ze ervan uitgaan niet over de juiste vaardigheden of kwalificaties te beschikken. Het hoge jongerenaandeel kunnen we deels terugwijzen op studies die nog afgerond moeten worden, waardoor ze zich niet direct beschikbaar kunnen stellen voor werk, ook al hebben ze ernaar gezocht. Daarnaast zijn een deel van deze jongeren ontmoedigd in hun zoektocht naar werk. Ze schatten hun kansen op de arbeidsmarkt negatief in omwille van hun jonge leeftijd en de perceptie van gebrek aan ervaring die leeft bij zichzelf en bij werkgevers.

### 3.2.2 Niet-zoekend en niet-beschikbaar

Een tweede uitgebreidere categorie die we onderscheiden bij de niet-beroepsactieven bevat personen die niet-zoekend en niet-beschikbaar zijn. Het gaat om personen die niet actief gezocht hebben naar werk de vier weken voorafgaand aan de EAK-bevraging én zich niet beschikbaar stellen voor werk binnen de twee weken. We onderscheiden drie groepen die variëren naar (directe) inzetbaarheid: de inzetbaren, de niet direct inzetbaren en de niet inzetbaren. In Limburg gaat dit in totaal om 120 700 personen of 93,1% van de niet-beroepsactieven. Dit aandeel is groter dan in Vlaanderen waar 92,3% (783 200 personen) van de niet-beroepsactieven tot deze groep gerekend wordt.

#### 3.2.2.1 Inzetbaren

De inzetbaren zoeken weliswaar niet actief naar werk en zijn niet beschikbaar voor werk, toch percipiëren ze zichzelf wel als werkend of werkloos wanneer gepeild wordt naar hun arbeidsmarktstatus. Ze voelen met andere woorden toch nog steeds een band met de arbeidsmarkt. Daarom geven we ze het label van ‘inzetbaar’ mee binnen deze groep van niet-beroepsactieven.

De inzetbaren zijn in Limburg en Vlaanderen goed voor respectievelijk 1,5% en 1,2% (L: 8 000 personen; Vl: 46 500 personen) van de bevolking op arbeidsleeftijd (figuur 11). Voor Limburg en Vlaanderen gaat dit respectievelijk om 6,2% en 5,5% van de totale groep niet-beroepsactieven. De analyse op Vlaams niveau geeft aan dat 59,7% van de inzetbaren ingeschreven is bij een publieke bemiddelingsdienst als VDAB en dat vrouwen, kortgeschoolden, jongeren, 50-plussers, personen geboren buiten de EU, en personen met een arbeidshandicap er oververtegenwoordigd zijn tegenover hun respectievelijke aandeel in de beroepsbevolking (tabel 3). De redenen waarom zij noch actief zoeken naar werk, noch zich beschikbaar stellen voor werk, lijken op basis van extra data-analyses vrij divers te zijn en kunnen ook binnen groepen met dezelfde achtergrondkenmerken uiteenlopen. De voornaamste redenen die we op Vlaams niveau kunnen detecteren zijn het volgen van een opleiding (16,7%), denken te oud te zijn voor de arbeidsmarkt (15,7%), de zorg op zich nemen voor kinderen of andere afhankelijke personen (17,5%), of tijdelijke ziekte of arbeidsongeschiktheid (16,7%).

Bij degenen die zichzelf als te oud zien voor de arbeidsmarkt, kan het beeld van lage jobkansen voor 50/55-plussers een rol spelen. Toch wijst eerder onderzoek uit dat de jobkansen van werkloze 50-plussers weliswaar significant lager liggen dan bij jongere lotgenoten, maar dat hun kansen zeker niet onbestaande zijn (Vansteenkiste, 2016; Vansteenkiste, Deschacht, en Sels, 2015). Uit het onderzoek van Vansteenkiste en collega's bleek dat 50-plussers onder andere minder hard zoeken naar werk, ook al waren ze even gemotiveerd als jongere personen om terug te werken. Vijftigplussers kunnen gemiddeld gesproken minder goed weten hoe te beginnen aan de zoektocht naar nieuw werk. Sommigen van hen hebben gedurende decennia niet meer gesolliciteerd. De arbeidsmarkt ziet er anders uit dan toen, ook de wervings- en zoekkanalen zijn gewijzigd. Denk aan het belang van internet en sociale media. Daarnaast kan de perceptie dat je als vijftiger of zestiger weinig kans maakt op een nieuwe job, die ook vaak leeft in allerlei media, leiden tot een selffulfilling prophecy. Door het beeld te hebben als 50-plusser van weinig kans te maken op de arbeidsmarkt, kan hij/zij het zoekgedrag negatief aanpassen, en zo daadwerkelijk een lagere kans op werk hebben. Maar ook looneisen en voorkeuren van werkgevers voor jongere sollicitanten spelen een rol. Inspelen op deze drempels kan helpen om de jobkansen van 50/55-plussers te verhogen en kan personen die zich als te oud percipiëren binnen deze groep van inzetbaren een zetje geven om zich actief te begeven op de arbeidsmarkt.

Van deze personen die zich ‘passief’ opstellen in hun zoekgedrag naar of beschikbaarheid tot werk, toont onze eerdere analyse voor Vlaanderen aan dat zowat een op de vijf de zorg voor kinderen of

andere afhankelijke personen als drempel richting werk aangeven (Vansteenkiste et al., 2019a). Ongeveer de helft daarvan zijn huismoeders of -vaders die de zorg voor eigen kinderen of andere afhankelijke personen op zich nemen omwille van een gebrek aan (betaalbare) opvang. Gezien zij dit in de bevraging expliciet als reden aangeven om niet-beroepsactief te zijn, kunnen we veronderstellen dat wanneer zij betere of meer betaalbare toegang zouden hebben tot (kinder)opvang, zij zich sterker zouden aanbieden op de arbeidsmarkt. Vooral kwetsbare personen hebben baat bij een welzijnsaanbod dat voldoende oog heeft voor een goede afstemming van gezin en werk.

Tot slot ligt op Vlaams niveau een (tijdelijke) ziekte of arbeidsongeschiktheid voor zowat een op de vier aan de basis om tot dit statuut van inzetbare niet-beroepsactieven te behoren. Bij hen is ondersteuning bij de terugkeer naar werk relevant. We gaan dieper in op de terugkeer naar werk na ziekte of arbeidsongeschiktheid in hoofdstuk 4, vanaf pagina 46.

### *3.2.2.2 Niet direct inzetbaren*

Vervolgens zijn er de niet direct inzetbaren van wie een gedeelte in de toekomst inzetbaar zou kunnen worden na afronding van studies of mits de nodige ondersteuning zoals aanpassing van het werk, hulp bij verplaatsingen van en naar het werk, aangepaste uitrusting en dergelijke meer. Voor de invulling van deze indicator kijken we naar de subjectieve invulling van hun sociaaleconomisch statuut gedurende de referentieweek. Hieronder vallen de niet-beroepsactieven die niet konden worden ondergebracht in een van de voorgaande groepen. Het gaat in Limburg in totaal om 84 100 personen of 16,3% van de bevolking tussen 20 en 64 jaar, en in Vlaanderen om 554 400 personen of 14,5%. We kunnen de niet direct inzetbaren verfijnen in drie deelcategorieën: studenten, arbeidsongeschikten en huisvrouwen.

#### **Studenten**

In Limburg en Vlaanderen beschouwde respectievelijk 3,8% (19 600 personen) en 3,9% (150 200 personen) van de bevolking tussen 20 en 64 jaar zichzelf als student. Het merendeel van hen zal zich na afronding van de studies actief op de arbeidsmarkt begeven. Maar niet voor elke student verloopt de arbeidsmarktintrede even vlot. Enerzijds verlaat nog steeds een deel studenten het onderwijs zonder secundair diploma, wat een duidelijk effect heeft op hun arbeidsmarktkansen en verdere loopbaan (zie bijvoorbeeld Herremans, Vansteenkiste, & Sourbron, 2016; Mazrekaj, De Witte, & Vansteenkiste, 2017). Anderzijds doen hogere schoolstudenten steeds langer over hun studies, wat hun intredemoment op de arbeidsmarkt doet verlaten. Verder beleid met betrekking tot het terugdringen van vervroegde schooluitval en een efficiëntere studieduur bij hogere schoolstudenten is dan ook aangewezen bij deze categorie van niet direct inzetbaren.

#### **Arbeidsongeschikten**

De categorie die zichzelf als arbeidsongeschikt percipieert, omvat in Limburg 7,1% (36 400 personen) van de 20- tot 64-jarigen (tabel 3). Dit aandeel ligt veel hoger dan in Vlaanderen waar 5,7% (219 200 personen) van de bevolking op arbeidsleeftijd zich als arbeidsongeschikt percipieert. Ruim acht op de tien (L: 89,2%; VI: 88,4%) van degenen die zichzelf als arbeidsongeschikt zien en aangeven hinder te ondervinden door een handicap, langdurige aandoening of ziekte stellen dat ze geen betaalde arbeid meer kunnen verrichten. Ondersteuning zoals de aanpassing van het soort taken of de hoeveelheid werk, hulp bij verplaatsing van, naar of op het werk, aangepaste uitrusting, of hulp van collega's zal slechts een beperkt deel van de arbeidsongeschikten helpen om actief te participeren op de arbeidsmarkt. Het is niet mogelijk om uit de gegevens te achterhalen hoe groot deze ondersteuning zou moeten zijn. De grootorde van de gevraagde ondersteuning zal echter wel bepalen of werkgevers met beperkte of relatief grote inspanningen aan deze vraag kunnen voldoen. We vinden opvallend

meer kortgeschoolden terug in deze categorie: in Limburg is 42,1% kortgeschoold tegenover 14,0% in de beroepsbevolking (tabel 3). In Vlaanderen is 48,3% kortgeschoold tegenover 13,1% in de beroepsbevolking. Ook 50-plussers zijn oververtegenwoordigd. Ongeveer zes op de tien van degene die zich als arbeidsongeschikt percipiëren is ouder dan vijftig jaar. We kunnen uit de EAK-gegevens niet afleiden of zij al geruime tijd arbeidsongeschikt zijn, dan wel of zij eerder recent in dit statuut zijn terechtgekomen. Uit de analyse van de arbeidsongeschikten op basis van administratieve data (zie hoofdstuk 4) kunnen we wel afleiden dat de meeste arbeidsongeschikten zich al ruimere tijd in dit stelsel bevinden en dat er weinig doorstroom is naar een actieve arbeidsmarktpositie.

### **Huisvrouwen en huismannen**

19 800 personen, of 3,8% van de Limburgse bevolking tussen 20 en 64 jaar, geven aan huisvrouw- of man te zijn, en dit omwille van andere redenen dan gebrek aan of te dure opvang (tabel 3). We kunnen ze dus duidelijk onderscheiden van de huismoeders- of vaders die tot de inzetbare niet-beroepsactieven behoorden (3.2.2.1). In Vlaanderen betreft dit 127 500 personen of 3,3% van de 20-tot 64-jarigen. Vrouwen nemen een prominente plaats in bij deze deelgroep. Als we een verdere opsplitsing maken naar leeftijd, stellen we vast dat in Limburg ruim zeven op de tien (L: 71,2%) van deze vrouwen ouder is dan 50 jaar. In Vlaanderen ligt dit aandeel meer dan vijftien procentpunt lager (55,9%). Het gaat dan voornamelijk om vrouwelijke 50-plussers die geboren zijn binnen België (L: 67,1%; VI: 72,6%) of binnen de EU (L: 86,4%; VI: 79,2%). Velen van hen zullen al geruime tijd deze huishoudelijke rol hebben vervuld, en daardoor een vrij zwakke band hebben met de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd kan het eerder om een uitdovende groep gaan, gezien we al geruime tijd constateren dat steeds meer generaties van Belgische vrouwen aan het werk gaan. Toch bestaat deze groep in Limburg en Vlaanderen uit respectievelijk 27,9% en 42,7% vrouwen van een jongere leeftijdsgroep (25-49-jarigen). Vooral deze jongere vrouwen kunnen op termijn potentieel worden voor de arbeidsmarkt. Het is daarom zaak om hun band met deze arbeidsmarkt niet te doorknippen, en hen het signaal te geven dat ze (op termijn) ook (terug) aan de slag kunnen gaan.

Uit de Vlaamse analyse blijkt dat zowat zeven op de tien huisvrouwen uit de jongere leeftijdsgroep (25-49 jaar) een niet-Belgische achtergrond hebben, waarvan nog eens 54,2% kortgeschoold is. Deze vrouwen bevinden zich op het snijpunt van 3 assen: gender, etniciteit en geschooldheid, wat een impact heeft op hun kansen op de arbeidsmarkt (cf. SERV, 2018). Op basis van voorgaande onderzoeken en adviezen, menen we dat het aanwakkeren van hun arbeidspotentieel een aparte aanpak vergt, die inspeelt op verschillende barrières.

Vrouwen met een migratieachtergrond hebben vaak een moeilijke (start)positie op de arbeidsmarkt. Een deel van de moeilijkheden kunnen teruggevoerd worden tot de onderwijsloopbaan, zoals bleek uit het SERV advies (2018) rond kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond. De participatie in het kleuteronderwijs ligt lager bij meisjes met een migratieachtergrond, waardoor ze zelfs al vanaf de kleuterschool een school- en taalachterstand oplopen. Maar ook in de secundaire schoolloopbaan zijn er verschillen vast te stellen. Meisjes met een migratieachtergrond starten gemiddeld gezien niet alleen later in het secundair onderwijs dan meisjes zonder migratieachtergrond, ook hun startpositie is vaak lager (vaker in de B-stroom dan in de A-stroom). Meisjes met een migratieachtergrond (en meer specifiek meisjes met Maghrebijnse en Turkse roots) worden vaker georiënteerd naar beroepsopleidingen die minder kansen bieden op de arbeidsmarkt (Vandezande et al., 2008; UNIA & FOD WASO, 2017). Bovendien zijn ze oververtegenwoordigd in de ongekwalificeerde uitstroom uit het secundair onderwijs en stoten degenen die de secundaire schooldrempel wel halen minder vaak door naar het hoger onderwijs (SERV, 2018). Het is daarom van belang om al vanaf de onderwijsloopbaan in te grijpen en gelijke onderwijskansen te verzekeren voor al wie in Vlaanderen onderwijs volgt. We



verwijzen in dat opzicht naar de suggesties in het SERV advies (2018). Tegelijk kan een nadrukkelijker inzet op levenslang leren en het versterken en uitbreiden van competenties een belangrijke rol spelen.

Voor nieuwkomers is aandacht voor een vlotte arbeidsmarktintrede en snelle positieve eerste werkervaring cruciaal (cf. SERV, 2018). Van de nieuwkomers komen vooral vrouwen in het kader van gezinshereniging, eerder dan voor werk, naar ons land. Toch kunnen zij openstaan voor een professionele oriëntering. Het is daarom van belang om ze al van bij aankomst dit perspectief te bieden en hierover te informeren. Dit kan door hen in de voorziene inburgeringstrajecten stelselmatig vertrouwd te maken met de arbeidsmarkt. Het is zaak voor bemiddelingsdiensten zoals de VDAB om hen structureel mee op te nemen in hun aanpak en begeleiding.

In eigen onderzoek bij asielzoekers met een werkvergunning wezen we er wel op dat deze vrouwen een andere en op maat uitgewerkte aanpak vergen dan de traditionele manieren van werving en begeleiding (Vansteenkiste & De Graeve, 2018). Zo lijkt het relevant om in elke aanpak ook hun directe omgeving te betrekken, zodat zij het nut van de arbeidsmarktparticipatie kunnen inzien en zo ook de nodige steun bij het ganse traject richting werk kunnen geven. Het kan ook goed zijn om te werken met rolmodellen die een succesvol verhaal achter de rug hebben en als voorbeeld kunnen fungeren. Mentoren en ervaringsdeskundigen die de complexe problematiek verstaan, kunnen eveneens helpen om hen en hun omgeving met raad en daad bij te staan. Hiertoe kunnen ook lokale initiatieven (zoals bijvoorbeeld Wannawork en PEP vzw) inspiratie leveren mits een vertaling naar hun specifieke context en evaluatie van wat wel werkt en wat niet.

Om de band met de arbeidsmarkt van vrouwen met een migratieachtergrond te verstevigen, is het niet alleen zaak om hen een gepaste begeleiding te geven, maar ook om signalen van discriminatie en vooroordelen weg te werken (HRW, 2018; SERV, 2018). Dit speelt nog steeds een rol in het onderwijs en op de arbeidsmarkt (Unia, 2018; SERV, 2018) en kan ervoor zorgen dat de stap naar een actieve positie op de arbeidsmarkt niet gezet wordt.

### **Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)**

Tot slot kunnen we bij de 20- tot 64-jarigen in Limburg 6 400 personen (1,2%) en in Vlaanderen 38 500 personen (1,0%) onderscheiden die ter beschikking zijn gesteld voorafgaand aan pensioen of onder het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) vallen. Een (ongekend) deel van hen zijn vrijgestelde bruggepensioneerden, een uitdovend statuut volgens de huidige wetgeving. In het hoofdstuk 4 van dit rapport (pagina 38), gaan we dieper in op deze groep die we via het datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming beter kunnen afbakenen.

#### ***3.2.2.3 Niet inzetbaren***

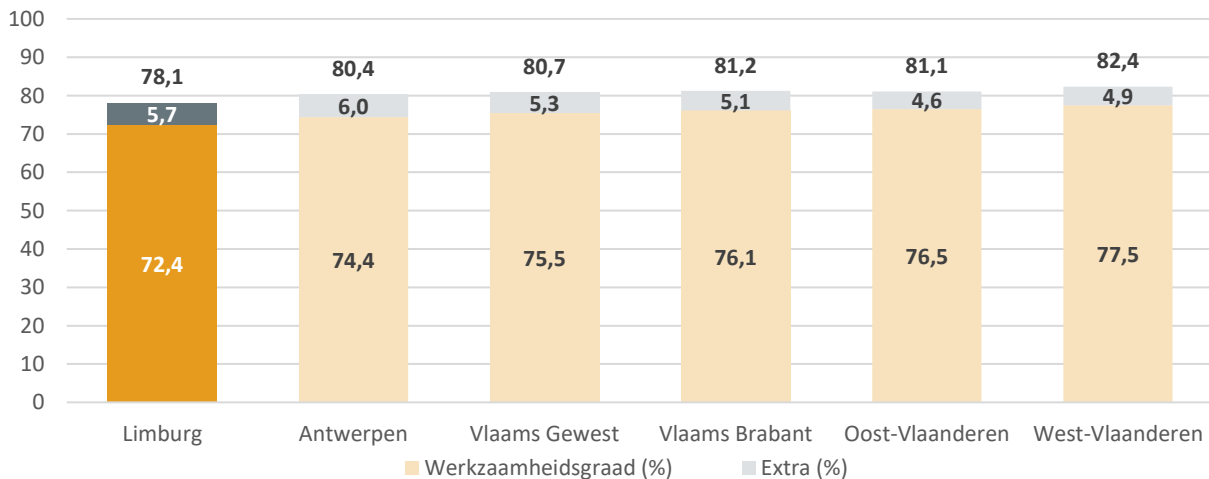
Tot slot zijn er de niet-beroepsactieven die zichzelf percipiëren als (vervroegd) gepensioneerd. Zij hoeven zich niet beschikbaar te stellen om toekomstige vacatures in te vullen, ook al is het in principe niet uitgesloten dat ze nog werk kunnen verrichten tijdens hun (vervroegd) pensioen. We labelen hen daarom als niet-inzetbaren binnen de niet-beroepsactieven. In Limburg en Vlaanderen betreft dit respectievelijk 5,5% (28 500 personen) en 4,8% (182 300 personen) van de 20- tot 64-jarigen (figuur 11). De groep niet-inzetbaren is dus in relatieve cijfers groter in Limburg dan in Vlaanderen, wat op basis van het oudere profiel van de Limburgse bevolking niet onlogisch is.

### 3.3 Mogelijke werkzaamheidsgroei

In figuur 12 onderzoeken we de stijging in werkzaamheidsgraad indien we erin zouden slagen om de op het eerste zicht ‘makkelijkste’ groepen van arbeidsreserve aan de slag te krijgen bovenop de werkende populatie van 2018. Meer specifiek bekijken we hoe de werkzaamheidsgraad verandert als we de actieve werklozen (12 500 personen), de zoekende of beschikbare niet-beroepsactieven (8 900 personen) en de inzetbare niet-beroepsactieven (8 000 personen) aan het werk zouden krijgen. Deze groepen, in totaal 29 400 personen in Limburg, staan ook gekend als de potentiële arbeidsreserve (zie bijvoorbeeld ook Sourbron en Vansteenkiste, 2018). We kunnen op deze manier de potentiële werkzaamheidsgraad in kaart brengen, een oefening die we met het Steunpunt Werk reeds een aantal keer uitvoerden op Vlaams niveau (Vansteenkiste & Sourbron, 2020). Het gaat hier om een theoretische denkoefening, waar enkel gekeken wordt naar de aanbodzijde en arbeidsvraageffecten niet in rekening worden gebracht. Om dit potentieel effectief te benutten, moet uiteraard ook de arbeidsvraag voldoende aantrekken. Dit zal de komende tijd gezien de huidige economische context geen sinecure zijn.

Figuur 12 duidt aan dat in dergelijke theoretische denkoefening, de werkzaamheidsgraad in het Vlaams Gewest 5,3 procentpunt hoger zou komen te liggen en 80,7% zou bereiken. Vlaanderen zou hiermee in een klap dus de aansluiting vinden met de Europese toplanden op vlak van werkzaamheidsgraad. Limburg heeft al een relatief lage werkzaamheidsgraad, waardoor de sprong van 5,7 procentpunt die Limburg kan maken op vlak van potentiële werkzaamheidsgraad, groter is dan de Vlaamse. Limburg zou zo uitkomen op 78,1%, wat een aangroei inhoudt van de werkende bevolking tot 402 400 personen.

Figuur 12: Werkzaamheidsgraad en mogelijke werkzaamheidsgroei door het inzetten van de potentiële arbeidsreserve (provincies Vlaams Gewest, 2019)



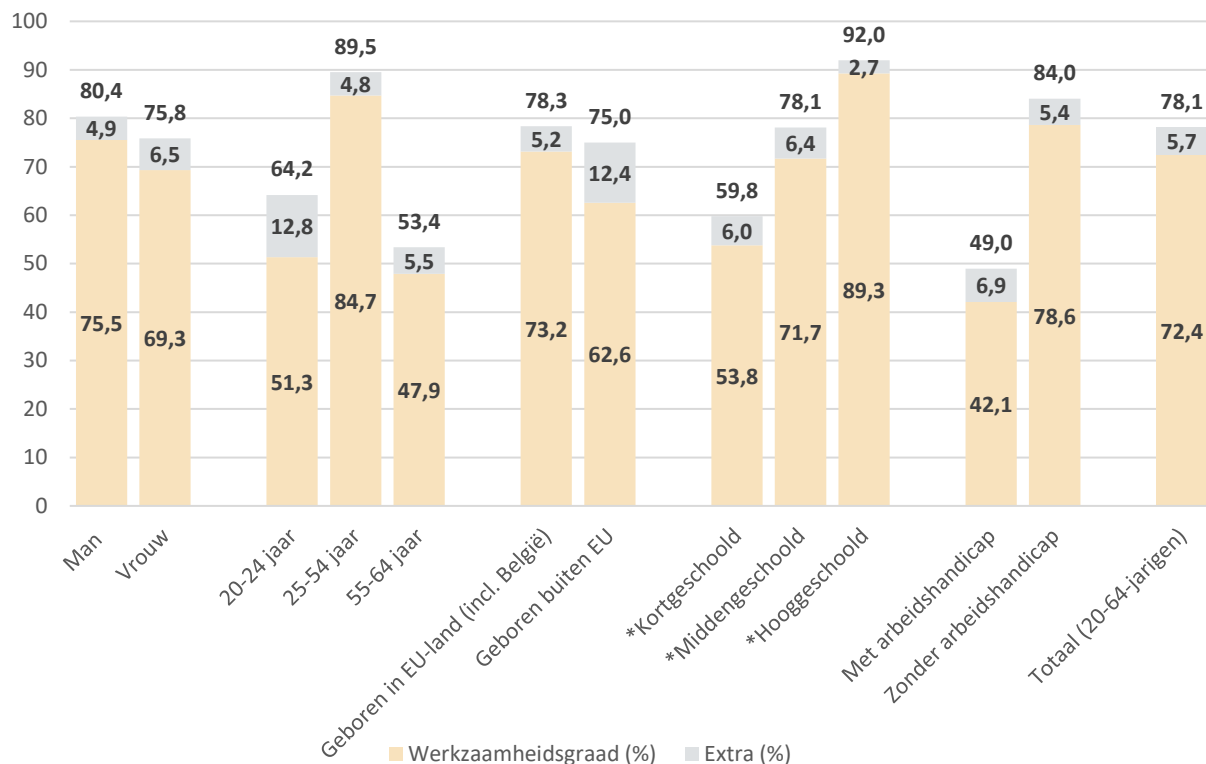
**Noot:** De niet-werkende potentiële arbeidsreserve omvat de werklozen, de zoekende of beschikbare niet-beroepsactieven en de inzetbare niet-beroepsactieven.

**Bron:** Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK

Uit figuur 13 kunnen we afleiden dat het grootste potentieel schuilt in groepen waarvan we al eerder aanstipten dat ze oververtegenwoordigd worden bij de niet-beroepsactieven: vrouwen, personen geboren buiten de EU en kortgeschoolden.

Bij mannen en vrouwen zou de werkzaamheidsgraad stijgen tot respectievelijk 80,4% en 75,8%. Indien deze theoretische denkoefening realiteit zou worden, dan zou de genderkloof in de werkzaamheidsgraad dalen van 6,2 procentpunt tot 4,5 procentpunt.

Figuur 13: Werkzaamheidsgraad en mogelijke werkzaamheidsgroei door het inzetten van de potentiële arbeidsreserve, opgesplitst naar sociodemografische kenmerken (Limburg, 2019)



**Noot:** De niet-werkende potentiële arbeidsreserve omvat de werklozen, de zoekende of beschikbare niet-beroepsactieven en de inzetbare niet-beroepsactieven.

\* Voor de opsplitsing naar onderwijsniveau wordt de bevolking van 25 tot 64 jaar bekeken, omdat jongeren hun studies doorgaans nog niet hebben afgerond. Voor alle andere groepen gaat het om de 20- tot 64-jarigen.

**Bron:** Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK

De grootste stijging noteren we voor de 20- tot 24-jarigen, daar zou de werkzaamheidsgraad 64,2% bedragen. Dit is nog steeds vrij laag in vergelijking met het Limburgse gemiddelde van 78,1%, wat logisch is aangezien een groot deel van deze leeftijdsgroep student is. Bij de 25- tot 54-jarigen, de leeftijdsgroep die reeds het best vertegenwoordigd is op de arbeidsmarkt, zou de werkzaamheidsgraad oplopen tot 89,5%. Bij de 55- tot 64-jarigen zou de werkzaamheidsgraad 53,4% bedragen.

De werkzaamheidsgraad van personen geboren buiten de EU zou met maar liefst 12,4 procentpunt stijgen en zou daardoor op 75,0% komen te liggen. In theorie zou de werkzaamheidskloof tussen personen geboren in een EU-land en personen geboren buiten de EU dalen tot 3,4 procentpunt, wat een enorme sprong voorwaarts is aangezien deze kloof momenteel 10,6 procentpunt bedraagt.

Bij kortgeschoolden zou de werkzaamheidsgraad eveneens een duw in de rug krijgen en toenemen tot 59,8%. De groei bij de middengespoolden is vergelijkbaar, 78,1% zou tot de werkenden behoren. De werkzaamheid bij hooggeschoolden zou toenemen tot 92,0%. De groei bij hooggeschoolden is kleiner, maar dit is logisch aangezien de werkzaamheid er al vrij hoog ligt. Doordat de groei in werkzaamheid bij middengespoolden hoger ligt dan bij kortgeschoolden, neemt de kloof in de werkzaamheidsgraad tussen de twee groepen toe van 17,9 procentpunt tot 18,3 procentpunt. De kloof tussen de hooggeschoolden en kortgeschoolden zou afnemen van 35,5 procentpunt tot 32,2 procentpunt.

De werkzaamheidsgraad zou voor personen zonder arbeidshandicap 84,0% bedragen, en voor personen met een arbeidshandicap 49,0%. Hier zien we een bescheiden daling in de werkzaamheidskloof tussen personen met en personen zonder een arbeidshandicap. Deze kloof zou afnemen van 36,6 procentpunt tot 35,0 procentpunt.

### 3.4 Conclusie

In dit hoofdstuk gingen we het arbeidspotentieel na in de Limburgse bevolking via de Enquête naar de Arbeidskrachten. De traditionele groep van de arbeidsreserve, de actieve werklozen, omvat met 12 500 personen (2,4% van de bevolking) slechts een beperkt in te zetten deel van de bevolking. We ontleedden daarom ook de werkenden en niet-beroepsactieven. Een volledig overzicht van het ingeschat arbeidspotentieel bij werkenden en niet-beroepsactieven geven we in secties 6 en 7 op het einde van dit rapport (op basis van zowel EAK als DWH AM&SB).

Tot de werkenden behoren 373 000 personen, of 72,4% van de bevolking op arbeidsleeftijd. Hiermee is Limburg de provincie met de laagste werkzaamheidsgraad in het Vlaams Gewest. Niet iedereen van de groep is feitelijk aan het werk. Ten eerste zijn er een behoorlijk aantal personen die aangeven tijdelijk niet of minder te werken omwille van ziekte, ongeval of tijdelijke arbeidsongeschiktheid, zwangerschaps-, vaderschaps-, of ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking of tijdskrediet gedurende minder dan drie maanden, of persoonlijke of familiale redenen. Deze groep is goed voor 4,1% van de bevolking op arbeidsleeftijd, of 21 400 personen, een aandeel dat identiek is aan het Vlaamse gemiddelde. We komen in het volgende hoofdstuk terug op deze groepen. Ten tweede zijn er onder de werkenden personen die deeltijds werken maar graag meer uren zouden werken, en 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. Het gaat hier om 20 100 tijdsgerelateerde ondertewerkgestelden die niet optimaal ingezet worden. 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. Dit geldt met name voor vrouwen.

De niet-beroepsactieven bestaan in Limburg anno 2019 uit 129 500 personen (25,2% van de bevolking op arbeidsleeftijd). Dit aandeel ligt hoger in vergelijking met Vlaanderen (22,2%), terwijl ook de samenstelling van de groep niet-beroepsactieven verschilt. De niet-beroepsactieven houden volgens onze analyses arbeidspotentieel in dat mits flankerende maatregelen ingezet kan worden. Een eerste groep binnen de niet-beroepsactieven van 8 900 personen labelden we als 'zoekend of beschikbaar' omdat ze ofwel actief gezocht hebben naar werk maar er niet direct beschikbaar voor zijn, ofwel beschikbaar zijn voor werk maar niet actief gezocht hebben. Het aandeel van deze groep in de totale groep niet-beroepsactieven ligt lager in Limburg (6,9%) dan in Vlaanderen (7,7%). Aangezien deze groep in vergelijking met de overige niet-beroepsactieven relatief dicht bij de arbeidsmarkt staat, beschikt Limburg dus over een kleinere groep niet-beroepsactieven die eenvoudiger te activeren zijn. We vinden er verschillende profielen terug die volgens onze inschatting nog een goede band hebben met de arbeidsmarkt. Hun band kan nog versterkt worden naar de toekomst toe, 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 voor een deel 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, onder meer omdat studies nog afgerond dienen te worden,

men voorlopig geen alternatief heeft voor de zorg voor kinderen of men nog tijdelijk arbeidsongeschikt is. Het lijkt aannemelijk dat zij zich in de toekomst wel beschikbaar kunnen stellen indien er een oplossing gevonden wordt voor hun tijdelijke drempel.

Daarnaast 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 om 120 700 personen (23,4% van de bevolking op arbeidsleeftijd) in Limburg en om 783 200 personen (20,5%) in Vlaanderen. Onder deze niet-beroepsactieven ontwaarden we eveneens nog personen met een zekere band met de arbeidsmarkt. We maakten hier een onderscheid tussen drie groepen die variëren naar (directe) inzetbaarheid: de inzetbaren (8 000 personen), de niet direct inzetbaren (84 100 personen) en de niet inzetbaren (28 500 personen). Ten opzichte van de volledige groep niet-beroepsactieven is het aandeel inzetbaren (L: 6,2%; VI: 5,5%) en niet-inzetbaren (L: 22,0%; VI: 21,5%) groter in Limburg dan in Vlaanderen. Het omgekeerde geldt voor de niet direct inzetbaren (L: 65,0%; VI: 65,3%).

De 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. Uit onze eerdere analyses op Vlaams niveau blijken de redenen waarom deze groep noch actief zoekt naar werk, noch zich beschikbaar stelt voor werk, divers te zijn (Vansteenkiste et al., 2019a). In Vlaanderen zijn de voornaamste redenen 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 voor een deel 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, werk-gezin combinatie, eindeloopbaan, enzoverder.

Vervolgens zijn er de niet direct inzetbaren van wie een gedeelte in de toekomst inzetbaar zou kunnen worden. Voor de invulling van deze indicator bekeken we de subjectieve invulling van hun sociaaleconomisch statuut gedurende de referentieweek van de EAK-bevraging. Tot deze groep behoren studenten, waarvan een groot deel op termijn zal uitstromen naar de arbeidsmarkt. Daarnaast hadden we speciale aandacht voor huisvrouwen. 27,9% van de groep huisvrouwen had een relatief jonge leeftijd (25 tot 49 jaar). Op Vlaams niveau vonden we binnen deze groep vaker personen terug met een migratieachtergrond (42,7%). 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. Aan de hand van het recente SERV-advies (2018) met betrekking tot kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond haalden we enkele specifieke barrières aan waarmee deze groep geconfronteerd kan worden. Deze zijn onder meer gelinkt aan de onderwijsloopbaan en de toetreding tot de Vlaamse arbeidsmarkt zoals inburgering, begeleiding en opleiding, discriminatie en vooroordelen.

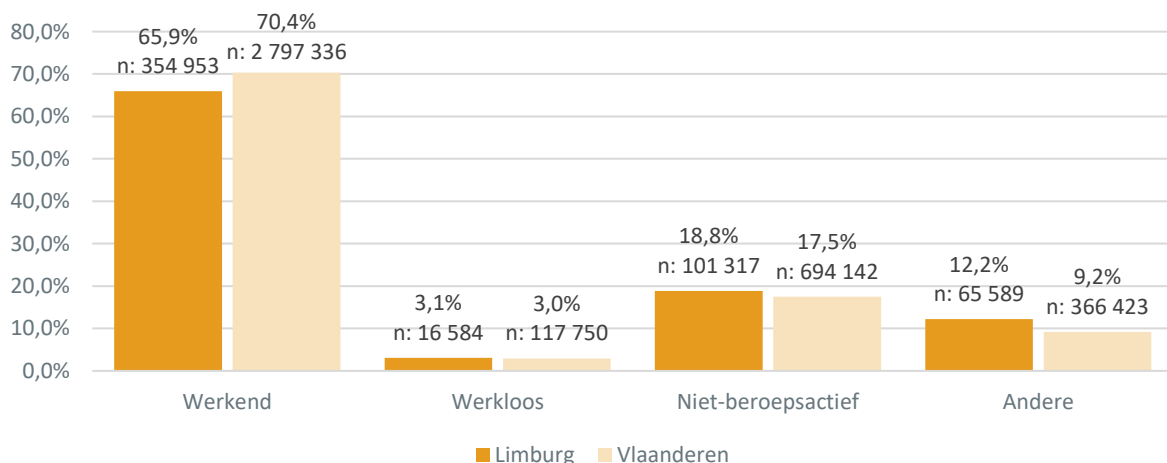
## 4 Een inclusieve benadering op basis van administratieve gegevens (DWH AM&SB)

Het arbeidspotentieel binnen de Vlaamse bevolking kunnen we ook in kaart brengen via administratieve gegevens. Het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (DWH AM&SB) van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid vormt hierbij het vertrekpunt. De meerwaarde van dit datawarehouse ligt in de koppeling van de databestanden van de Belgische sociale zekerheidsinstellingen, waardoor dubbeltellingen van individuen vermeden kunnen worden. Indien we ons louter zouden baseren op gegevens van elke instelling apart, dan leidt dit tot verkeerde inzichten omdat een individu in de gegevens van meerdere instellingen kan voorkomen en verschillende keren kan meegeteld worden in de cijfers. We krijgen ook een dieper inzicht in de verschillende uitkeringsstelsels, elk met hun eigen logica. Deze eigen logica heeft implicaties en zorgt ervoor dat personen binnen verschillende uitkeringsstelsels een verschillende afstand tot de arbeidsmarkt kunnen hebben en met andere drempels kunnen geconfronteerd worden. We ontleden dit verder in dit hoofdstuk.

### 4.1 Socio-economische posities in DWH AM&SB

In het DWH AM&SB kunnen we vier globale socio-economische posities onderscheiden: werkend, werkzoekend, niet-beroepsactief en andere. We baseren ons voor deze indeling op de nomenclatuur van het DWH AM&SB. Deze nomenclatuur groepeerde alle personen die gekend zijn in het DWH AM&SB in verschillende socio-economische statuten op basis van hun situatie op de laatste dag van het kwartaal. Aan een persoon kan slechts één nomenclatuurpositie worden toegekend. Iemand die aan meerdere nomenclatuurposities zou kunnen worden toegewezen, krijgt de nomenclatuurpositie die het dichtst aansluit bij de arbeidsmarkt. Een gepensioneerde die ook nog een job heeft, wordt bijvoorbeeld bij de werkenden ingedeeld (zie ook verder). Voor de definities van elke positie verwijzen we naar kader 2. We wijzen er ook op dat de leeftijdsafbakening in het DWH AM&SB (18-64 jaar) licht verschillend is van deze in EAK (20-64 jaar).

Figuur 14: Limburgse bevolking en Vlaamse bevolking 18-64 jaar (31 december 2017)



Bron: Datawarehouse AM&SB KSZ (Bewerking Steunpunt Werk)

Op het einde van het vierde kwartaal van 2017 waren er in Limburg in totaal 538 443 personen op arbeidsleeftijd. In Vlaanderen bedroeg dit aantal 3 975 651 personen. In figuur 14 splitsen we deze populatie voor Limburg en Vlaanderen op naar nomenclatuurpositie. Limburg telde 354 953 werkenden (65,9%) en 16 584 werklozen (3,1%). Voor Vlaanderen tellen we 2 797 336 werkenden (70,4%) en 117 750 werklozen (3,0%). In vergelijking met Vlaanderen is in Limburg een kleiner aandeel

aan het werk en is een vergelijkbaar aandeel werkloos. Het aandeel niet-beroepsactieven was in Limburg met 101 317 personen (18,8%) meer dan zes keer groter dan de werklozenpopulatie. In Vlaanderen behoren 694 142 personen (17,5%) tot de niet-beroepsactieven, dit is ruim vijf keer de werklozen- populatie. Limburg kent in relatieve cijfers dus een groter aandeel niet-beroepsactieve bevolking dan Vlaanderen. Het DWH AM&SB kan voor Limburg en Vlaanderen respectievelijk 65 589 (12,2%) en 366 423 (9,2%) personen niet aan een werkende, werkloze of een niet-beroepsactieve positie toewijzen. In realiteit zullen zij wel tot een van deze posities behoren. Zo vallen werkenden in Europese en internationale instellingen onder deze groep van 'anderen', maar zijn ze in principe werkend. Dit zorgt vooral voor een onderschatting van het totale aantal en aandeel werkenden en niet-beroepsactieven wanneer deze zouden vergeleken worden met andere bronnen (zoals EAK in hoofdstuk 3).

Kader 2. Toelichting begrippen werkend, werkloos, niet-beroepsactief en andere in het DWH AM&SB

### **Werkenden**

De groep werkenden in de nomenclatuur van de socio-economische positie omvat loontrekkenden, zelfstandigen, helpers of personen die een job in loondienst combineren met een job als zelfstandige of helper. De populatie werkenden wordt bepaald op basis van de gegevens van de RSZ, de RSZPPO en het RSVZ. Via de bestanden van de RVA worden ook personen met een PWA-arbeidsovereenkomst opgenomen bij de werkenden als loontrekkend. Belangrijke groepen werkenden die (nog) ontbreken bij de werkenden in de nomenclatuur zijn uitgaande grensarbeiders, het personeel bij de Europese en internationale instellingen dat is vrijgesteld van RSZ-bijdrage en naar België gedetacheerden.

### **Werklozen**

De werklozen in de nomenclatuur zijn uitkeringsgerechtigde werklozen. Het gaat om werklozen met een uitkering na een voltijdse tewerkstelling, als vrijwillig deeltijds werknemer, een inschakelingsuitkering of een begeleidingsuitkering. Deze groep wordt bepaald aan de hand van de gegevens afkomstig van de RVA. Enkel personen die nog niet voorkomen bij de werkenden komen in deze categorie terecht.

### **Niet-beroepsactief**

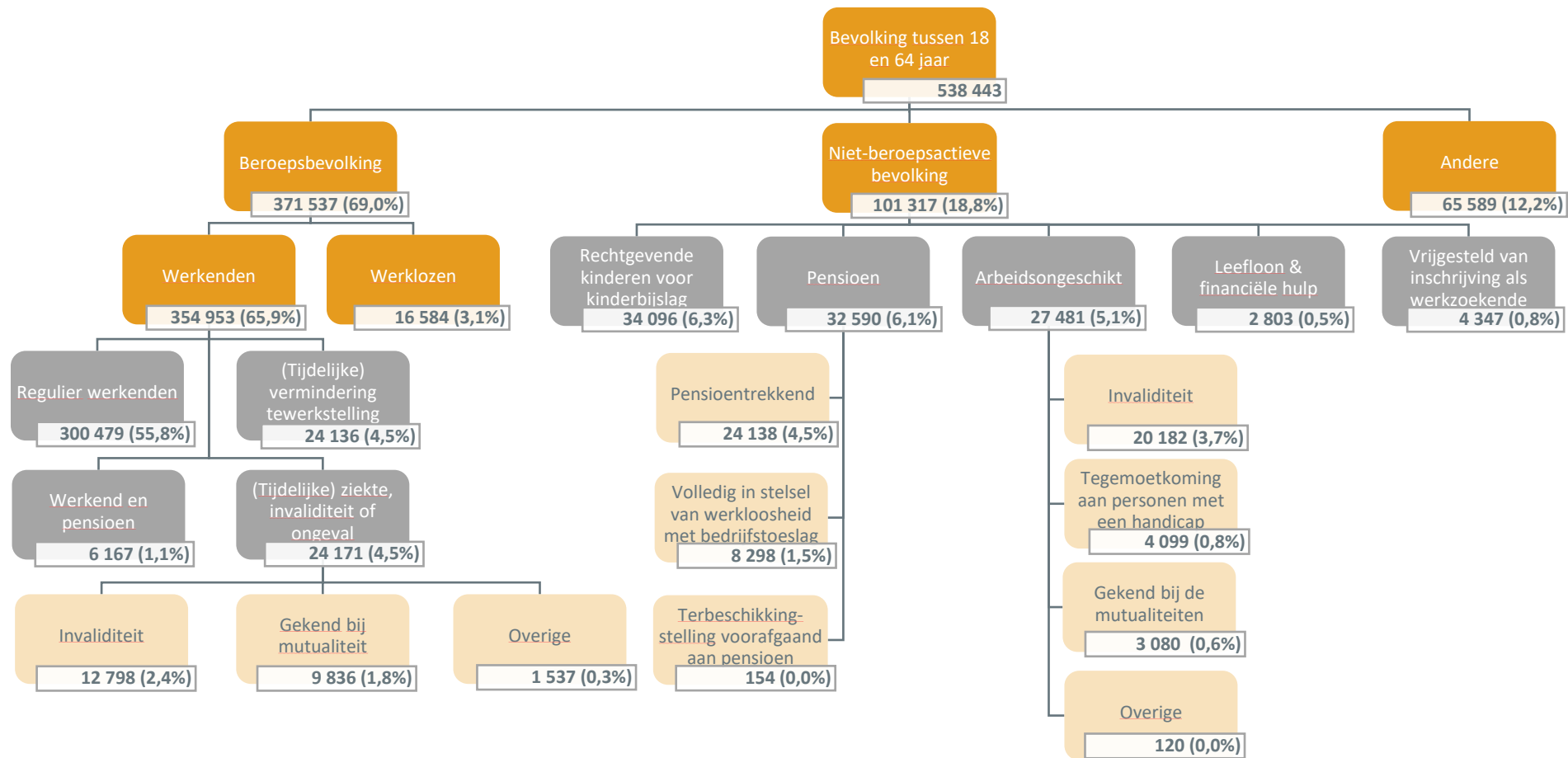
De groep van niet-beroepsactieven in de nomenclatuur omvat personen in uiteenlopende statuten, die in het DWH AM&SB gekend zijn via databronnen van verschillende instellingen. Het gaat over personen in volledige loopbaanonderbreking of tijdskrediet, vrijgestelde werklozen en SWT (RVA); personen in terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen (RSZ of RSZPPO); gepensioneerden (Federale Pensioendienst); personen met een leefloon of financiële hulp (POD Maatschappelijke Integratie); rechtgevende kinderen voor kinderbijslag (Famifed); personen in arbeidsongeschiktheid (Nationaal Intermutualistisch College); personen in invaliditeit (RIZIV); personen met een beroepsziekte of arbeidsongeval (Fedris) en personen met een tegemoetkoming wegens handicap<sup>2</sup> (FOD Sociale Zekerheid). Enkel personen die nog niet voorkomen bij de werkenden of werklozen komen in deze categorie terecht.

### **Anderen**

Alle personen die niet voldoen aan de voorwaarden om bij de werkenden, werklozen of niet-beroepsactieven te worden gerekend, vallen onder de groep 'andere'. Dit is een diverse groep met onder meer uitgaande grensarbeiders, huismoeders- en vaders, werkenden in Europese en internationale instellingen, naar België gedetacheerden, zeelieden van de Belgische koopvaardij, personen die louter leven van rente-inkomsten en zwartwerkers zonder een uitkering.

<sup>2</sup> Het betreft de integratietegemoetkoming of inkomensvervangende tegemoetkoming.

Figuur 15: Ontleding van het arbeidspotentieel in de bevolking op basis van DWH AM&SB (Limburg, 18-64 jaar, 31 december 2017)



Noot: De groep ‘andere’ (65 589 personen) kan in het DWH AM&SB niet worden toegewezen aan een werkende, werkloze of niet-beroepsactieve positie. In realiteit zullen zij wel tot een van deze posities behoren. Dit zorgt vooral voor een onderschatting van het totale aantal en aandeel werkenden en niet-beroepsactieven.

Bron: Steunpunt Werk op basis van DWH AM&SB



## 4.2 De bevolking op arbeidsleeftijd cijfermatig ontleed

In dit onderdeel ontleden we de werkenden, de niet-beroepsactieven en de groep andere cijfermatig. Naar analogie met het deel op basis van de EAK laten we de werklozen buiten beschouwing. De verschillende socio-economische posities splitsen we via bijkomende informatie uit het DWH AM&SB verder op in subcategorieën. We kiezen hierbij bewust voor een opdeling die het ons mogelijk maakt om het arbeidspotentieel per socio-economische positie bloot te leggen. Deze indeling vertrekt vanuit een eigen denkoefening waardoor dubbeltellingen uitgezuiverd worden. We passen in deze oefening doordachte voorrangregels toe in geval een persoon in meerdere subcategorieën van een welbepaalde socio-economische positie zou voorkomen. Door deze werkwijze kan elke persoon maar in één van de subcategorieën voorkomen. We wijzen er verder op dat de definities die gehanteerd worden in het DWH AM&SB om arbeidsmarktstatuten af te bakenen, afwijken van deze in EAK (vergelijk daartoe kader 1 in hoofdstuk 3 en kader 2 in dit hoofdstuk), wat ook maakt dat aantallen en percentages verschillend zullen zijn wanneer beide bronnen vergeleken worden. Het is net de combinatie van beide bronnen die tot leerrijke inzichten leidt over deelpopulaties van de Vlaamse en Limburgse bevolking en hun mogelijk arbeidspotentieel. Een volledig overzicht van de groepen die we onderscheiden in de Vlaamse bevolking tussen 18 en 64 jaar, geven we in figuur 15.

### 4.2.1 Werkende bevolking

In het DWH AM&SB wordt iemand als werkend beschouwd indien de persoon een arbeidscontract heeft (onderhevig aan de Belgische sociale zekerheid) of sociaal verzekerd is als zelfstandige of helper. Voor Limburg tellen we 354 953 werkenden, of 65,9% van de volledige bevolking tussen 18 en 64 jaar (figuur 15). In de Vlaamse bevolking behoren 2 797 336 personen tot de werkenden, of 70,4% van de volledige bevolking. In Vlaams opzicht blijkt uit het DWH AM&SB dat Limburg de provincie is met het laagste aandeel werkenden in de bevolking op arbeidsleeftijd (hier 18- tot 64-jarigen).

In tabel 5 splitsen we de werkenden uit naar de bijkomende socio-economische posities regulier werkend, werkend met (tijdelijke) vermindering van tewerkstelling, werkend in (tijdelijke) ziekte, invaliditeit of ongeval, en werkend met een pensioenuitkering. Als we voor Limburg en Vlaanderen naar de aandelen van deze bijkomende socio-economische posities kijken ten opzichte van de bevolking, dan stellen we vast dat Limburg een lager aandeel regulier werkenden kent (L: 55,8%; VI: 60,8), maar een hoger aandeel personen in (tijdelijke) ziekte, invaliditeit of ongeval (L: 4,5%; VI: 4,2%) en werkend en pensioen (L: 1,1%; VI: 0,8%). Het aandeel personen in (tijdelijke) vermindering tewerkstelling is gelijk in de Limburgse en Vlaamse bevolking tussen 18- en 64 jaar (4,5%).

Als we de samenstelling van de groep werkenden vergelijken tussen Limburg en Vlaanderen, zien we dat het aandeel regulier werkenden kleiner is in Limburg dan in Vlaanderen (L: 84,7%; VI: 86,5%). De personen in (tijdelijke) ziekte, invaliditeit of ongeval (L: 6,8%; VI: 6,0%), in (tijdelijke) vermindering tewerkstelling (L: 6,8%; VI: 6,4%) en in werkend en pensioen (L: 1,7%; VI: 1,1%) vertegenwoordigen een groter aandeel van de werkenden in Limburg dan in Vlaanderen. Limburg omvat dus in vergelijking met Vlaanderen niet alleen een kleinere werkende populatie, binnen die werkende populatie zijn er ook minder personen regulier aan de slag. In wat volgt gaan we dieper in op elk van deze bijkomende socio-economische posities.

Tabel 5: Werkenden onderverdeeld naar bijkomende socio-economische positie in Limburg en Vlaanderen (31 december 2017)

	Limburg			Vlaanderen		
	Aandeel t.o.v. bevolking		Aandeel t.o.v. subgroep	Aandeel t.o.v. bevolking		Aandeel t.o.v. subgroep
	(n)	(%)	(%)	(n)	(%)	(%)
<b>Totaal werkenden</b>	<b>354 953</b>	<b>65,9</b>	<b>100</b>	<b>2 797 336</b>	<b>70,4</b>	<b>100</b>
<b>Regulier werkend</b>	<b>300 479</b>	<b>55,8</b>	<b>84,7</b>	<b>2 418 874</b>	<b>60,8</b>	<b>86,5</b>
Regulier werkend zonder bijkomende ondersteuning	292 531	54,3	82,4	2 367 214	59,5	84,6
Regulier werkend met ondersteuning	7 948	1,5	2,2	51 660	1,3	1,8
Activering RVA zonder inkomensgarantie-uitkering	3 186	0,6	0,9	20 127	0,5	0,7
Activering RVA en inkomensgarantie-uitkering	286	0,1	0,1	1 119	0,0	0,0
PWA <sup>3</sup>	179	0,0	0,1	852	0,0	0,0
Werkend en uitkeringsgerechtigd werkloos	758	0,1	0,2	5 384	0,1	0,2
Werkend en inkomensgarantie-uitkering	2 882	0,5	0,8	15 273	0,4	0,5
Werkend en leefloon	657	0,1	0,2	8 905	0,2	0,3
<b>(Tijdelijke) ziekte, invaliditeit of ongeval</b>	<b>24 171</b>	<b>4,5</b>	<b>6,8</b>	<b>167 865</b>	<b>4,2</b>	<b>6,0</b>
Werkend en invaliditeit	12 798	2,4	3,6	87 918	2,2	3,1
Werkend en gekend bij mutualiteit	9 836	1,8	2,8	70 010	1,8	2,5
Werkend en arbeidsongeval	491	0,1	0,1	4 158	0,1	0,1
Werkend en beroepsziekte	612	0,1	0,2	2 911	0,1	0,1
Werkend en tegemoetkoming personen met handicap	434	0,1	0,1	2 868	0,1	0,1
<b>(Tijdelijke) vermindering tewerkstelling</b>	<b>24 136</b>	<b>4,5</b>	<b>6,8</b>	<b>178 855</b>	<b>4,5</b>	<b>6,4</b>
Loopbaanonderbreking/tijdskrediet (RVA-statuuat)	24 007	4,5	6,8	178 184	4,5	6,4
Werkend en werkloos met bedrijfstoelage	118	0,0	0,0	558	0,0	0,0
Terbeschikkingstelling voorafgaand aan pensioen	11	0,0	0,0	113	0,0	0,0
<b>Werkend en pensioen</b>	<b>6 167</b>	<b>1,1</b>	<b>1,7</b>	<b>31 742</b>	<b>0,8</b>	<b>1,1</b>

Bron: Steunpunt Werk op basis van Datawarehouse AM&SB KSZ

#### 4.2.1.1 Regulier werkenden

De regulier werkenden maken in Limburg met 300 479 personen (84,7%) en in Vlaanderen met 2 418 874 personen (86,5%) de grootste groep uit binnen de werkenden. In totaal zijn deze regulier werkenden goed voor 55,8% van de totale Limburgse bevolking en 60,8% van de totale Vlaamse bevolking anno 2017. Deeltijds- en voltijds loontrekkenden, uitzendkrachten en zelfstandigen behoren tot deze regulier werkenden. Ten opzichte van de volledige groep werkenden is in Limburg (2,2%) en Vlaanderen (1,8%) een beperkt deel van de regulier werkenden aan de slag met ondersteuning. Deze ondersteuning gaat over een activering gekend bij RVA, een leefloon, een werkloosheidsuitkering of een PWA. Niet alle regulier werkenden worden optimaal ingezet, zodat er binnen deze groep verdoken arbeidspotentieel aanwezig is. Via het DWH AM&SB is het niet mogelijk om vormen van ondertewerkstelling in kaart te brengen, maar onze eerdere analyse op basis van EAK-gegevens (zie

<sup>3</sup> PWA verwijst naar het aantal werkzoekenden en leefloongerechtigden die aan het eind van het kwartaal minstens 1 uur PWA-taken opgenomen hebben. Deze groep behoudt tijdens PWA zijn statuut van werkzoekende/leefloongerechtigde en blijft bijgevolg beschikbaar voor de arbeidsmarkt. 'PWA' kan zo in principe niet beschouwd worden als vorm van reguliere tewerkstelling, maar omdat zij (voorlopig) door KSZ nog bij de nomenclatuur van de werkenden worden ingedeeld, zijn we genoodzaakt ze ook bij onze oefening nog bij de werkenden op te nemen.

pagina 17) gaf reeds een goed inzicht in de grootteorde en achtergrondkenmerken van de suboptimale tewerkstelling bij deze regulier werkenden.

#### *4.2.1.2 Werkenden in ziekte, invaliditeit of ongeval*

Vervolgens is er een omvangrijk aantal personen dat een arbeidscontract heeft of geregistreerd is als zelfstandige of helper, maar zich tegelijkertijd bevindt in een stelsel van (tijdelijke) ziekte, invaliditeit of ongeval. Deze groep is met 24 171 personen groter dan de werklozenpopulatie en omvat 6,8% van de bevolking tussen 18 en 64 jaar in Limburg. Ook in Vlaanderen is deze groep groter dan de werklozenpopulatie, de categorie (tijdelijke) ziekte, invaliditeit of ongeval bestaat er uit 167 865 personen, of 4,2% van de bevolking op arbeidseleeftijd. De meeste van hen bevinden zich in invaliditeit (L: 12 798 personen, VI: 87 918 personen) of zijn gekend bij een van de verschillende ziekenfondsen (L: 9 836 personen, VI: 70 010 personen). Bij invaliditeit is de persoon in kwestie langer dan 1 jaar arbeidsongeschikt en is het RIZIV de uitbetalingsinstelling. In vergelijking met de volledige groep werkenden is deze categorie groter in Limburg (3,6%) dan in Vlaanderen (3,1%). Gekend bij mutualiteit geldt voor mensen die minder dan 1 jaar arbeidsongeschikt zijn. Deze groep is ten opzichte van de totale groep werkenden in relatieve cijfers groter in Limburg (2,8%) dan in Vlaanderen (2,5%). Tot slot is er een kleinere groep die arbeidsongeschikt is door een beroepsziekte of arbeidsongeval. Bij deze laatste twee statuten is FEDRIS de uitbetalingsinstelling.

In tabel 6 delen we het statuut werkend in ziekte, invaliditeit of ongeval op naar achtergrondkenmerken. Een eerste vaststelling is dat zowel in Limburg als in Vlaanderen vrouwen er vaker vertegenwoordigd zijn (L: 57,2%; VI: 60,0%) dan in de beroepsbevolking (L: 47,3%; VI: 47,4%) en de totale bevolking op arbeidseleeftijd (L: 49,4%; VI: 49,6%). Dit geldt zowel voor de kortere arbeidsongeschiktheid (mutualiteit) als de langere uitval in invaliditeit. Dat vrouwen vaker dan mannen omwille van ziekte afwezig zijn op het werk stelde het RIZIV reeds vast in eerdere studies (RIZIV, 2018). De oververtegenwoordiging van vrouwen kan gelinkt zijn aan de multicausaliteit van (langdurig) ziekteverzuim. De combinatie van complexer wordende jobs met zorgtaken zorgt voor toenemende druk op de actieve bevolking. Gezien vrouwen nog steeds meer zorgtaken opnemen dan mannen in combinatie met complexe werktaken, kunnen ze ook vaker uitvallen door ziekte (RIZIV, 2017a). Vrouwen komen daarnaast ook vaker voor in de groep 'werkend en gekend bij mutualiteit' doordat borstvoedings-, zwangerschapsverlof of werkverwijdering wegens borstvoeding of zwangerschap in deze categorie is opgenomen.

Daarnaast constateren we dat 25- tot 49-jarigen minder vaak (L: 49,8%; VI: 50,4%) voorkomen in het statuut van (tijdelijke) ziekte, invaliditeit of ongeval dan in de beroepsbevolking (L: 61,3%; VI: 61,6%). In de opsplitsing van dit statuut valt het op dat 25- tot 49-jarigen relatief vaker voorkomen als gekend bij mutualiteit (L: 68,6%; VI: 67,7%) en relatief minder vaak voorkomen in invaliditeit (L: 35,1%; VI: 36,2%). Het omgekeerde doet zich voor bij de leeftijdscategorie 50- tot 64 jaar: zij zijn in mindere mate vertegenwoordigd als gekend bij mutualiteit (L: 27,2%; VI: 27,9%) ten opzichte van hun aandeel in de beroepsbevolking (L: 31,9%; VI: 31,7%), maar zijn vaker vertegenwoordigd in invaliditeit (L: 64,7%; VI: 63,5%). Dat jongere leeftijdsgroepen zich relatief vaker in werkend en mutualiteit bevinden heeft voor een deel te maken met zwangerschaps- en vaderschapsverlof dat valt onder deze categorie en in grotere getale wordt opgenomen door 25- tot 49-jarigen. Daarnaast constateert eerder onderzoek dat een oudere leeftijd minder gunstig is voor een terugkeer naar werk dan een jongere leeftijd (Mairiaux, Donneau, Duchesnes, Vandenbroeck, & Godderis, 2015) en dat ze vanuit ziekte vaker overgaan naar invaliditeit, dan jongere leeftijdsgroepen (RIZIV, 2018).

Tabel 6: Werkenden in ziekte, invaliditeit of ongeval naar achtergrondkenmerken (31 december 2017)

		<b>Totale bevolking op arbeidsleeftijd</b>	<b>Beroepsbevolking</b>	<b>Totale groep (tijdelijke) ziekte, invaliditeit of ongeval</b>	<b>Deelgroep werkend en invaliditeit</b>	<b>Deelgroep werkend en gekend bij mutualiteit</b>
<b>Limburg</b>	<b>Totaal (aantallen)</b>	<b>538 443</b>	<b>371 537</b>	<b>24 171</b>	<b>12 798</b>	<b>9 836</b>
	<b>Geslacht (%)</b>					
	Man	50,6%	52,7%	42,8%	45,2%	36,3%
	Vrouw	49,4%	47,3%	57,2%	54,8%	63,7%
	<b>Leeftijd (%)</b>					
	18-24 jaar	12,4%	6,7%	2,3%	0,2%	4,2%
	25-49 jaar	51,5%	61,3%	49,8%	35,1%	68,6%
50-64 jaar	36,1%	31,9%	48,0%	64,7%	27,2%	
<b>Vlaanderen</b>	<b>Totaal (aantallen)</b>	<b>3 975 651</b>	<b>2 915 086</b>	<b>167 865</b>	<b>87 918</b>	<b>70 010</b>
	<b>Geslacht (%)</b>					
	Man	50,4%	52,6%	40,0%	40,8%	36,3%
	Vrouw	49,6%	47,4%	60,0%	59,2%	63,7%
	<b>Leeftijd (%)</b>					
	18-24 jaar	13,0%	6,7%	2,4%	0,3%	4,4%
	25-49 jaar	52,6%	61,6%	50,4%	36,2%	67,7%
50-64 jaar	34,4%	31,7%	47,2%	63,5%	27,9%	

Bron: Steunpunt Werk op basis van Datawarehouse AM&SB KSZ

#### 4.2.1.3 Andere groepen werkenden

De tweede grootste groep werkenden omvat de personen in (tijdelijke) tewerkstellingsvermindering. Het gaat in Limburg om 24 136 personen, goed voor 6,8% van de werkenden of 4,5% van de bevolking op arbeidsleeftijd. In Vlaanderen telt deze categorie 178 855 personen, wat een aandeel is van 6,4% in de groep werkenden of 4,5% in de bevolking op arbeidsleeftijd. Het overgrote deel van hen zit in het stelsel van loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Zij zijn via hun arbeidscontract verbonden met de arbeidsmarkt en in principe is hun periode van niet-beroepsactiviteit beperkt in de tijd. We beschouwen dit stelsel daarom eerder als een tijdelijke (zuurstof)periode uit werk, waarbij de herintrede naar werk de meest logische doorstroom is.

Ten slotte is er nog de categorie werkend en pensioen. Hier zijn de pensioentrekkenden opgenomen die ook werkend zijn op de laatste dag van het kwartaal. Dit kan zowel een job als loontrekkende, zelfstandige of helper zijn. De soorten pensioen die deze personen kunnen ontvangen, worden toegekend door de Federale Pensioendienst.<sup>4</sup> Het gaat om 6 167 personen eind 2017, of 1,1% van de bevolking op arbeidsleeftijd. In Vlaanderen gaat het om 31 742 personen, wat overeenstemt met 0,8% van de bevolking op arbeidsleeftijd. Sinds 2015 kan men in bepaalde gevallen onbeperkt bijverdienen tijdens het pensioen. Onder meer personen vanaf 65 jaar met een rustpensioen, of een rust- en overlevingspensioen komen hiervoor in aanmerking, alsook personen die minstens 45 jaar hebben gewerkt op de ingangsdatum van het eerste rustpensioen. Deze mogelijkheid om pensioen met werk te combineren, voor zij die dit wensen, ligt in lijn met een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de gehele bevolking.

<sup>4</sup> Het gaat over het rustpensioen als werknemer, zelfstandige of ambtenaar; het overlevingspensioen als werknemer, zelfstandige of ambtenaar; een buitenlands rust- en overlevingspensioen; gewaarborgd inkomen voor bejaarden; inkomensgarantie voor ouderen; tegemoetkoming mindervaliden of afgeleid pensioen.

## 4.2.2 Niet-beroepsactieve bevolking

De totale groep van niet-beroepsactieven is in Limburg met 101 317 personen ruim zes keer zo groot als de werklozenpopulatie, goed voor 18,8% van de bevolking op arbeidsleeftijd (figuur15). Vlaanderen telt 694 142 niet-beroepsactieven, wat neerkomt op 17,5% van de bevolking op arbeidsleeftijd.

Voor zowel Limburg als Vlaanderen vormen de rechtgevende kinderen voor kinderbijslag de grootste groep binnen de niet-beroepsactieven (L: 33,7%; Vl: 38,1%). In Limburg omvat deze groep 34 096 personen, in Vlaanderen 264 366 personen. Het gaat hier grotendeels om studenten.

Op de tweede plaats vinden we de pensioentrekkenden, die in Limburg 32,2% en in Vlaanderen 30,1% procent van de niet-beroepsactieven vertegenwoordigen. Het gaat in Limburg om 32 590 personen en in Vlaanderen om 208 887 personen. Dat de groep pensioentrekkenden zowel ten opzichte van de totale bevolking op arbeidsleeftijd als binnen de groep niet-beroepsactieven hoger ligt in Limburg dan in Vlaanderen, viel op basis van de sociodemografische schets te verwachten. De Limburgse bevolking bestaat immers voor een groter deel uit 55- tot 64-jarigen dan Vlaanderen.

Op de derde plaats vinden we de arbeidsongeschikten met een aandeel in de niet-beroepsactieve bevolking van 27,1% in Limburg (27 481 personen) en 23,1% in Vlaanderen (160 555 personen). De andere groepen bevatten een stuk minder personen. Het gaat hier om 2 803 personen in Limburg en 33 949 personen in Vlaanderen met leefloon en financiële hulp (L: 2,8%; Vl: 4,9%) en om 4 347 personen in Limburg en 26 385 personen in Vlaanderen die vrijgesteld werkzoekende zijn (L: 4,3%; Vl: 3,8%).

In tabel 7 voegen we per socio-economische positie het aandeel toe van personen die gekend zijn bij de VDAB. Indien personen gekend zijn bij de VDAB, wijst dit erop dat ze nog een band hebben met de arbeidsmarkt. Aangezien dit een administratieve indicator is, zegt dit niets over hun motivatie of mogelijkheden om effectief de arbeidsmarkt te betreden. De indicator geeft echter wel een beeld over de mate waarin de VDAB op dit moment de niet-beroepsactieven kan bereiken. Het aandeel niet-beroepsactieven die gekend zijn bij de VDAB ligt in Limburg (7,4%) op hetzelfde niveau als in Vlaanderen (7,5%). Bij alle groepen behalve de personen in arbeidsongeschiktheid ligt in Limburg het aandeel dat gekend is bij de VDAB hoger dan in Vlaanderen. We analyseren in de volgende onderdelen de belangrijkste subgroepen.

Tabel 7: Niet-beroepsactieven onderverdeeld naar bijkomende socio-economische positie (31 december 2017)

	Limburg				Vlaanderen			
	Aandeel t.o.v. bevolking		Aandeel t.o.v. subgroep	Gekend bij de VDAB	Aandeel t.o.v. bevolking		Aandeel t.o.v. subgroep	Gekend bij de VDAB
	(n)	(%)	(%)	(%)	(n)	(%)	(%)	(%)
<b>Totaal</b>	<b>101 317</b>	<b>18,8</b>	<b>100,0</b>	<b>7,4</b>	<b>694 142</b>	<b>17,5%</b>	<b>100</b>	<b>7,5</b>
<b>Rechtgevende kinderen voor kinderbijslag</b>	<b>34 096</b>	<b>6,3</b>	<b>33,7</b>	<b>4,9</b>	<b>264 366</b>	<b>6,6%</b>	<b>38,1</b>	<b>4,7</b>
<b>Pensioen</b>	<b>32 590</b>	<b>6,1</b>	<b>32,2</b>	<b>4,1</b>	<b>208 887</b>	<b>5,3%</b>	<b>30,1</b>	<b>2,7</b>
Pensioentrekkend	24 138	4,5	23,8	1,1	150 945	3,8%	21,7	1,0
Volledig in stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag	8 298	1,5	8,2	12,9	56 398	1,4%	8,1	7,3
Terbeschikkingstelling voorafgaand aan pensioen	154	0,0	0,2	0,0	1 544	0,0%	0,2	0,0
<b>Arbeidsongeschikt</b>	<b>27 481</b>	<b>5,1</b>	<b>27,1</b>	<b>3,2</b>	<b>160 555</b>	<b>4,0%</b>	<b>23,1</b>	<b>3,8</b>
Invaliditeit	20 182	3,7	19,9	1,0	113 418	2,9%	16,3	1,2
Gekend bij de mutualiteiten	3 080	0,6	3,0	14,1	16 259	0,4%	2,3	16,2
Tegemoetkoming aan personen met een handicap	4 099	0,8	4,0	5,6	30 354	0,8%	4,4	6,4
Beroepsziekte	67	0,0	0,1	6,0	239	0,0%	0,0	7,9
Arbeidsongeval	53	0,0	0,1	17,0	285	0,0%	0,0	24,2
<b>Leefloon en financiële hulp</b>	<b>2 803</b>	<b>0,5</b>	<b>2,8</b>	<b>51,8</b>	<b>33 949</b>	<b>0,9%</b>	<b>4,9</b>	<b>49,7</b>
Geen bijkomende socio-economische positie	2 323	0,4	2,3	57,9	27 700	0,7%	4,0	56,0
Rechtgevend kind	353	0,1	0,3	23,2	5 102	0,1%	0,7	21,0
Gekend bij de mutualiteiten	51	0,0	0,1	21,6	458	0,0%	0,1	28,2
Tegemoetkoming aan personen met een handicap	49	0,0	0,0	26,5	465	0,0%	0,1	26,9
Invaliditeit	27	0,0	0,0	11,1	211	0,0%	0,0	16,1
Uitkering beroepsziekte	0	0,0	0,0	-	5	0,0%	0,0	60,0
Uitkering arbeidsongeval	0	0,0	0,0	-	8	0,0%	0,0	75,0
<b>Vrijgesteld van inschrijving als werkzoekende</b>	<b>4 347</b>	<b>0,8</b>	<b>4,3</b>	<b>49,4</b>	<b>26 385</b>	<b>0,7%</b>	<b>3,8</b>	<b>43,0</b>
Oudere werkzoekende	1 582	0,3	1,6	1,5	11 722	0,3%	1,7	1,7
Vrijstelling omwille van een (beroeps)opleiding	2 511	0,5	2,5	81,4	13 524	0,3%	1,9	79,7
Vrijstelling omwille van familiale of sociale redenen	131	0,0	0,1	0,0	533	0,0%	0,1	1,7
Tegemoetkoming aan personen met een handicap	31	0,0	0,0	48,4	149	0,0%	0,0	48,3
Uitkering beroepsziekte	29	0,0	0,0	27,6	157	0,0%	0,0	15,3
Uitkering arbeidsongeval	0	0,0	0,0	-	2	0,0%	0,0	0,0
Vrijgestelde werkzoekende en leefloon / financiële hulp	11	0,0	0,0	63,6	95	0,0%	0,0	67,4
Andere vrijstellingen	52	0,0	0,1	100,0	203	0,0%	0,0	98,5

Bron: Steunpunt Werk op basis van Datawarehouse AM&amp;SB KSZ

#### 4.2.2.1 *Rechtgevende kinderen voor kinderbijslag*

Iets meer dan een op de drie van de niet-beroepsactieven (33,7% of 34 096 personen) behoren in Limburg tot het statuut 'rechtgevende kinderen voor kinderbijslag' (tabel 7). In Vlaanderen gaat het om 38,1% van de niet-beroepsactieven, of 264 366 personen. Zowat 98% van deze categorie is tussen de 18 en 24 jaar (tabel 8 en tabel 9, pagina 42-43). Het gaat hier in hoofdzaak over studenten. De meesten van hen zullen op termijn vanuit het onderwijs de arbeidsmarkt betreden (zie verder).

#### 4.2.2.2 *Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)*

In Limburg vallen zowat drie op de tien niet-beroepsactieven (32,2% of 32 590 personen) onder een pensioenstatuut, waarvan er 154 personen op (vervroegd) pensioen zijn. De Vlaamse groep niet-beroepsactieven bestaat voor 30,1% (208 887 personen) uit personen in een pensioenstatuut, waarvan er 1 544 op (vervroegd) pensioen zijn. In deze oefening beschouwen we deze (vervroegd) gepensioneerden niet als bijkomend arbeidspotentieel omdat ze vanuit het wettelijke pensioen uitgetreden zijn uit de arbeidsmarkt.

Van de personen in een pensioenstatuut bevinden zich 8 298 personen in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere brugpensioen). In Limburg (8,2%) en Vlaanderen (8,1%) ligt het aandeel niet-beroepsactieven in dit statuut op hetzelfde niveau. Deze personen ontvangen naar aanleiding van hun ontslag een werkloosheidsuitkering in combinatie met een vergoeding betaald door de vroegere werkgever. Deze groep is de laatste jaren steeds kleiner geworden, gegeven het feit dat de toetreding tot het stelsel verstrengd werd (Scholiers, De Smet, Vansteenkiste, & Van Onacker, 2019). SWT'ers waren lange tijd niet verplicht tot inschrijving bij VDAB. Sinds 2015 moeten SWT'ers zich verplicht inschrijven bij de VDAB. Sinds 2018 bestaat de 'aangepaste beschikbaarheid', die impliceert dat de SWT'er niet noodzakelijk actief moet zoeken naar werk, maar wel ingeschreven is als werkzoekende. Deze aangepaste beschikbaarheid is toepasbaar voor:

- SWT lange loopbaan: 59 met 40 jaar loopbaan;
- SWT zware beroepen: 59 jaar met loopbaan van 33/35 jaar;
- SWT mindervalide werknemers: 58 jaar, met 33 jaar loopbaan;
- 62 jaar met loopbaan van 40 jaar (34 voor vrouwen);
- SWT bedrijf in moeilijkheden/herstructurering: 56 jaar met loopbaan van 20/10 jaar.

In Limburg kwamen de ontslagen werknemers bij Ford Genk met een leeftijd vanaf 52 jaar in aanmerking voor SWT. Eind september 2019 waren er 1477 ex-werknemers van Ford in een SWT-statuut met maximale vrijstelling (Departement Kanselarij en Bestuur, 2019).

Vanaf een loopbaanduur van 42 jaar kan in de meeste van deze stelsels vrijstelling van beschikbaarheid gevraagd worden en beschikt de VDAB niet langer over gegevens van deze personen. De personen die voor 2015 in dit statuut terecht kwamen en nog niet uitstroomden uit het statuut (bijvoorbeeld richting rustpensioen) zijn dus niet gekend bij de VDAB.

#### 4.2.2.3 *Arbeidsongeschikten*

Een derde grote groep van niet-beroepsactieven zijn de arbeidsongeschikten. Zij hebben geen arbeidscontract of zijn niet aan het werk als zelfstandige of helper. We beschouwen hen daarom als personen die verder af staan van de arbeidsmarkt dan de werkenden met (tijdelijke) ziekte, invaliditeit of ongeval die we eerder besproken. Uit ons rapport op Vlaams niveau (Vansteenkiste et al., 2019a) blijkt dat de groep arbeidsongeschikten tussen 2015 en 2017 steeg van 152 634 personen naar 160 555

personen. Vooral bij personen in invaliditeit was er een opvallende stijging van 103 495 personen tot 113 418 personen (Vansteenkiste, Van Onacker, & Scholiers, 2019b). Deze stijgingen noteren we ook voor Limburg. In 2015 telde Limburg 26 854 personen in arbeidsongeschiktheid, dit steeg in 2017 tot 27 481 personen tussen 18 en 64 jaar. De toename is, net als in Vlaanderen, in absolute termen het meest uitgesproken voor personen in invaliditeit. Tussen 2015 en 2017 steeg deze groep van 18 410 tot 20 182 personen.

We kunnen deze arbeidsongeschikten verder opdelen in vijf subcategorieën: arbeidsongeschiktheid gekend bij de mutualiteiten (korter dan 1 jaar), arbeidsongeschiktheid omwille van invaliditeit (langer dan 1 jaar), een beroepsziekte, een arbeidsongeval of een handicap. De arbeidsongeschiktheid gekend bij de mutualiteiten en omwille van invaliditeit hebben betrekking op ziektes en ongevallen in de privésfeer. Personen met werkgerelateerde ziektes en ongevallen komen onder arbeidsongeschiktheid terecht omwille van een beroepsziekte of een arbeidsongeval.

Zowat twee op de drie van de arbeidsongeschikten, 20 182 personen, bevonden zich in invaliditeit en waren reeds meer dan een jaar arbeidsongeschikt. Als we kijken naar de achtergrondkenmerken van degenen in invaliditeit, dan valt op dat vrouwen (54,4%), 50-plussers (60,0%) en alleenstaanden (36,9%) hier vaker vertegenwoordigd zijn in vergelijking met hun aandeel in de algemene bevolking op arbeidsleeftijd (respectievelijk 49,4%, 36,1% en 20,3%). Ook voor Vlaanderen geldt deze vaststelling.

3 080 arbeidsongeschikten waren eind 2017 gekend bij de mutualiteit. Dit betekent dat zij minder dan een jaar aaneensluitend arbeidsongeschikt waren zonder een arbeidscontract te hebben op de datum van meting of aan het werk te zijn als zelfstandige of helper. Het valt op dat zij een jonger profiel hebben dan de arbeidsongeschikten in invaliditeit: zowat twee op de drie (64,9%) van hen is tussen de 25 en 49 jaar. In Vlaanderen behoort 62,7% van de personen gekend bij de mutualiteiten tot de 25- tot 49-jarigen.

Daarnaast zijn er 4 099 personen met een tegemoetkoming voor handicap. Het aandeel in de niet-beroepsactieve bevolking ligt in Limburg (4,0%) lager dan in Vlaanderen (4,4%). Het gaat hier om personen die een inkomensvervangende- of integratieuitkering ontvangen. Deze wordt toegekend door de Directie-Generaal Personen met een Handicap (FOD Sociale Zekerheid). De inkomensvervangende uitkering wordt toegekend aan wie niet kan werken of wie door zijn handicap maximaal een derde kan verdienen van een gezond persoon.

#### *4.2.2.4 Personen met leefloon en financiële hulp*

Personen met een leefloon en financiële hulp maken 2,8% uit van de niet-beroepsactieven, goed voor 2 803 personen in 2017. In Vlaanderen bevat de categorie leefloon en financiële hulp 33 949 personen, of 4,9% van de niet-beroepsactieven. De laatste jaren is er een stijgend aantal leefloongerechtigden. In december 2019 waren er in Limburg 3 200 leefloongerechtigden en nog eens 190 personen met een equivalent leefloon (POD MI, 2020). Deze stijging hangt vooral samen met een verstrenging bij het toekennen van werkloosheidsuitkeringen. In het bijzonder de afschaffing van de wachtuitkering en de vervanging door de inschakelingsuitkering (met wachttijd 1 jaar)<sup>5</sup> heeft gezorgd voor een toename van jongeren die beroep doen op het leefloon. We zien ook sinds 2015 een stijging in het aantal erkende vluchtelingen in de cijfers. In 2017 was hun aandeel 13,3% van het aandeel leefloongerechtigden in België. De conjunctuur en een groeiende onzekerheid bij risicogroepen speelt volgens de Programmatorische federale overheidsdienst maatschappelijke integratie (POD MI), de instantie die

---

<sup>5</sup> De wachttijd bedraagt 310 dagen (zondagen niet inbegrepen, dus ongeveer 1 jaar)



werd opgericht om een menswaardig bestaan te waarborgen voor iedereen die in armoede leeft, een belangrijke rol in de stijging van de laatste jaren (POD MI, 2018).

Het merendeel van de Limburgse leefloongerechtigden in 2017 (2 323 personen) heeft geen bijkomende socio-economische positie. In vergelijking met hun aandeel in de gehele Limburgse bevolking gaat het hier vaker over jongeren (16,7% is 18-24 jaar), personen met niet-EU-herkomst (53,8%) en alleenstaanden (met of zonder kind; 64,7%). In Vlaanderen zien we dezelfde tendens terug, 21,7% is 18-24 jaar, 58,7% heeft een niet-Europese herkomst en 65,9% is alleenstaande met of zonder kind.

Een andere subgroep is 'rechtgevend kind', die volledig uit 18- tot 24-jarigen bestaat. In deze categorie zijn in Limburg 353 jongeren opgenomen die een leefloon of financiële hulp ontvangen van het OCMW en tevens rechtgevend kind zijn op kinderbijslag. Ook hier zien we een grote groep met niet-Belgische herkomst (62,3%) en alleenstaanden (met of zonder kind; 58,6%). Op Vlaams niveau betreft dit 5 102 personen waarvan 67,1% een niet-Belgische herkomst heeft en 56,4% in een alleenstaand gezin met of zonder kinderen leeft.

#### 4.2.2.5 Personen met een vrijstelling

Tot de niet-beroepsactieven behoren ten slotte ook de personen die een vrijstelling hebben van inschrijving als werkzoekende. Het gaat onder meer om een vrijstelling omwille van opleiding, sociale of familiale moeilijkheden (de huidige vrijstelling voor mantelzorg) of langdurige werkloosheid bij oudere werkzoekenden. Het aantal vrijgestelden daalt al geruime tijd omwille van een strengere wetgeving. In 2005 ging het nog in Vlaanderen om 87 700 personen (Booghmans et al., 2008). In 2017 is dit aantal meer dan gehalveerd tot 26 385 personen. In Limburg daalde in dezelfde periode het aantal personen met een vrijstelling van 13 054 personen naar 4 347 personen. In Limburg en Vlaanderen maken ze respectievelijk 4,3% en 3,8% uit van de niet-beroepsactieven. Dit stemt overeen met 0,8% van de Limburgse en 0,7% van de Vlaamse bevolking op arbeidsleeftijd. Ook na 2017 is het zeer waarschijnlijk dat deze daling zich verderzet. Zo is de vrijstelling voor oudere werkzoekenden uitdovend, en zijn er al sinds 2015 geen nieuwe instromers. In de categorie 'sociale of familiale moeilijkheden' zien we tevens een daling door de beperktere scope. Deze laatste categorie kunnen we, vergelijkbaar met de vormen van loopbaanonderbreking, zien als een zuurstofperiode.

#### 4.2.3 Anderen

Zowat 65 589 personen, of 12,2% van de Limburgse bevolking op arbeidsleeftijd voldoen niet aan de voorwaarden om bij de werkenden, werklozen of niet-beroepsactieven te worden gerekend. In Vlaanderen omvat deze categorie zo'n 366 400 personen, of 9,2% van de bevolking op arbeidsleeftijd. DWH AM&SB classificeert deze personen onder de groep 'andere'. Dit is een diverse groep met onder meer uitgaande grensarbeiders, huismoeders- en vaders, werkenden in Europese en internationale instellingen, naar België gedetacheerden, zeelieden van de Belgische koopvaardij, personen die louter leven van rente-inkomsten en zwartwerkers zonder een uitkering. Een aantal van deze deelgroepen zijn in principe aan de slag, zoals de grensarbeiders, werkenden in Europese en internationale instellingen, gedetacheerden en zeelieden. Een mogelijke verklaring waarom de groep andere in Limburg opvallend groter is dan in Vlaanderen zou in de uitgaande grensarbeid kunnen liggen. Zo'n 5,4% van de Limburgse bevolking is werkzaam in Nederland.

Tabel 8: Bevolking op arbeidsleeftijd en niet-beroepsactieven naar geslacht, leeftijd, type huishouden en herkomst (Limburg, 31 dec 2017)

Socio-economische positie		Geslacht		Leeftijd			Type huishouden					Herkomst		
		Man	Vrouw	18-24	25-49	50-64	(On)gehuwd paar met kinderen	(On)gehuwd paar zonder kinderen	Eenouder- gezin	Een- persoons- huishouden	Overige, onbekend of collectief	België	Europese landen (zonder België)	Niet Europese landen
	(n)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
<b>Bevolking op arbeidsleeftijd</b>	<b>538 443</b>	<b>50,6</b>	<b>49,4</b>	<b>12,4</b>	<b>51,5</b>	<b>36,1</b>	<b>54,7</b>	<b>22,8</b>	<b>9,4</b>	<b>11,0</b>	<b>2,2</b>	<b>71,4</b>	<b>18,2</b>	<b>10,5</b>
<b>Niet-beroepsactieven</b>	<b>101 317</b>	<b>51,5</b>	<b>48,5</b>	<b>34,8</b>	<b>16,6</b>	<b>48,6</b>	<b>45,4</b>	<b>25,1</b>	<b>13,8</b>	<b>13,3</b>	<b>2,4</b>	<b>71,3</b>	<b>16,4</b>	<b>12,3</b>
<b>Rechtgevende kinderen voor kinderbijslag</b>	<b>34 096</b>	47,6	52,4	97,9	0,2	1,9	77,8	1,1	19,7	0,4	1,0	<b>69,8</b>	<b>17,8</b>	<b>12,5</b>
<b>Pensioen</b>	<b>32 590</b>	60,4	39,6	0,1	1,5	98,5	21,0	55,3	6,3	15,7	1,6	<b>84,7</b>	<b>10,2</b>	<b>5,1</b>
Pensioentrekkend	24 138	53,8	46,2	0,1	2,0	97,9	20,4	53,1	7,4	17,4	1,7	84,0	9,6	6,4
Volledig in swt	8 298	79,9	20,1	0,0	0,0	100,0	22,6	61,7	3,2	10,9	1,6	86,3	12,2	1,5
Terbeschikkingstelling voorafgaand aan pensioen	154	57,8	42,2	0,0	0,0	100,0	23,4	59,7	4,5	11,0	1,3	97,4	2,6	0,0
<b>Arbeidsongeschiktheid</b>	<b>27 481</b>	46,3	53,7	2,4	46,7	50,9	37,6	20,9	14,1	22,6	4,7	<b>62,6</b>	<b>20,2</b>	<b>17,1</b>
Invaliditeit	20 182	45,6	54,4	0,4	39,5	60,0	34,6	24,5	12,7	24,2	4,0	63,4	19,7	16,9
Gekend bij de mutualiteiten	3 080	42,4	57,6	7,3	64,9	27,8	49,8	15,8	14,9	16,7	2,7	50,8	24,7	24,5
Beroepsziekte	67	49,3	50,7	1,5	26,9	71,6	44,8	41,8	3,0	10,4	0,0	71,6	20,9	7,5
Arbeidsongeval	53	84,9	15,1	35,8	58,5	5,7	67,9	5,7	17,0	7,5	1,9	52,8	26,4	20,8
Tegemoetkoming aan personen met een handicap	4 099	52,5	47,5	8,0	68,5	23,5	42,9	6,8	20,5	19,6	10,1	67,6	19,4	13,0
<b>Leefloon en financiële hulp</b>	<b>2 803</b>	50,4	49,6	27,0	55,3	17,7	22,8	5,9	28,6	35,9	6,8	<b>28,3</b>	<b>21,7</b>	<b>50,0</b>
<b>Vrijgesteld van inschrijving als werkzoekende</b>	<b>4 347</b>	48,5	51,5	10,2	44,0	45,8	38,1	24,5	12,2	22,6	2,6	<b>66,4</b>	<b>23,3</b>	<b>10,3</b>

Bron: Steunpunt Werk op basis van Datawarehouse AM&SB KSZ

Tabel 9: Bevolking op arbeidsleeftijd en niet-beroepsactieven naar geslacht, leeftijd, type huishouden en herkomst (Vlaanderen, 31 dec 2017)

Socio-economische positie		Geslacht		Leeftijd			Type huishouden					Herkomst		
		Man	Vrouw	18-24	25-49	50-64	(On)gehuwd paar met kinderen	(On)gehuwd paar zonder kinderen	Eenouder- gezin	Een- persoons- huishouden	Overige, onbekend of collectief	België	Europese landen (zonder België)	Niet Europese landen
	(n)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
<b>Bevolking op arbeidsleeftijd</b>	<b>3 975 651</b>	<b>50,4</b>	<b>49,6</b>	<b>13,0</b>	<b>52,6</b>	<b>34,4</b>	<b>52,1</b>	<b>22,7</b>	<b>9,4</b>	<b>13,1</b>	<b>2,6</b>	<b>77,6</b>	<b>12,0</b>	<b>10,3</b>
<b>Niet-beroepsactieven</b>	<b>694 142</b>	<b>49,1</b>	<b>50,9</b>	<b>40,0</b>	<b>15,2</b>	<b>44,9</b>	<b>43,2</b>	<b>24,5</b>	<b>14,8</b>	<b>14,8</b>	<b>2,7</b>	<b>79,2</b>	<b>9,4</b>	<b>11,4</b>
<b>Rechtgevende kinderen voor kinderbijslag</b>	<b>264 366</b>	<b>48,1</b>	<b>51,9</b>	<b>98,1</b>	<b>0,2</b>	<b>1,8</b>	<b>76,2</b>	<b>1,0</b>	<b>21,1</b>	<b>0,5</b>	<b>1,1</b>	<b>76,9</b>	<b>11,3</b>	<b>11,8</b>
<b>Pensioen</b>	<b>208 887</b>	<b>53,5</b>	<b>46,5</b>	<b>0,0</b>	<b>1,5</b>	<b>98,4</b>	<b>14,7</b>	<b>60,2</b>	<b>5,3</b>	<b>18,1</b>	<b>1,6</b>	<b>94,1</b>	<b>3,9</b>	<b>2,0</b>
Pensioentrekking	150 945	47,8	52,2	0,1	2,1	97,8	14,5	57,0	6,4	20,3	1,8	93,8	3,9	2,4
Volledig in swt	56 398	68,9	31,1	0,0	0,0	100,0	15,2	68,7	2,5	12,3	1,3	94,9	4,2	0,9
Terbeschikkingstelling voorafgaand aan pensioen	1 544	54,9	45,1	0,0	0,0	100,0	22,2	60,5	3,2	12,6	1,6	98,6	1,3	0,1
<b>Arbeidsongeschiktheid</b>	<b>160 555</b>	<b>44,4</b>	<b>55,6</b>	<b>2,8</b>	<b>46,1</b>	<b>51,1</b>	<b>32,3</b>	<b>20,5</b>	<b>14,7</b>	<b>26,8</b>	<b>5,7</b>	<b>75,3</b>	<b>11,4</b>	<b>13,3</b>
Gekend bij de mutualiteiten	16 259	42,4	57,6	7,9	62,7	29,4	45,3	16,8	14,4	20,7	2,8	63,7	16,5	19,8
Invaliditeit	113 418	42,5	57,5	0,4	38,7	60,8	28,7	24,7	13,2	28,8	4,7	77,0	10,5	12,6
Beroepsziekte	239	37,7	62,3	1,3	28,0	70,7	40,6	41,0	4,2	11,7	2,5	84,9	11,7	3,3
Arbeidsongeval	285	79,3	20,7	21,8	64,6	13,7	52,6	15,1	9,5	17,5	5,3	60,7	17,2	22,1
Tegemoetkoming aan personen met een handicap	30 354	52,2	47,8	8,9	64,9	26,3	38,4	6,6	21,0	22,9	11,2	75,5	12,1	12,4
<b>Leefloon en financiële hulp</b>	<b>33 949</b>	<b>53,0</b>	<b>47,0</b>	<b>33,0</b>	<b>51,0</b>	<b>16,0</b>	<b>21,7</b>	<b>5,9</b>	<b>26,3</b>	<b>38,5</b>	<b>7,6</b>	<b>28,7</b>	<b>15,2</b>	<b>56,1</b>
<b>Vrijgesteld van inschrijving als werkzoekende</b>	<b>26 385</b>	<b>48,6</b>	<b>51,4</b>	<b>8,8</b>	<b>39,5</b>	<b>51,7</b>	<b>31,5</b>	<b>25,5</b>	<b>11,9</b>	<b>28,3</b>	<b>2,7</b>	<b>73,2</b>	<b>13,7</b>	<b>13,1</b>

Bron: Steunpunt Werk op basis van Datawarehouse AM&SB KSZ

## 4.3 Mobiliteitsgegevens Vlaanderen

Voor Vlaanderen kunnen we aan de hand van stroomgegevens van DWH AM&SB de mobiliteit van personen tussen de socio-economische posities onderzoeken. Aangezien deze gegevens niet beschikbaar zijn op provinciaal niveau, moeten we de analyse van de stroomgegevens beperken tot Vlaanderen. Toch is deze analyse ook relevant voor Limburg. Enerzijds omdat de algemene tendensen die we in dit onderdeel schetsen sterk gelijkaardig zullen zijn op provinciaal niveau. Anderzijds omdat we bij de analyse van de stroomgegevens ook ingaan op de mogelijkheden die beleidsmakers hebben om de drempel te verlagen voor personen die nu de weg naar de arbeidsmarkt moeilijk vinden. In het eerste deel analyseren we stromen tussen de vier globale socio-economische posities in 2016-2017. In het tweede deel van dit hoofdstuk focussen we op de stroomgegevens binnen de niet-beroepsactieven, om op die manier het arbeidspotentieel in Vlaanderen bloot te leggen.

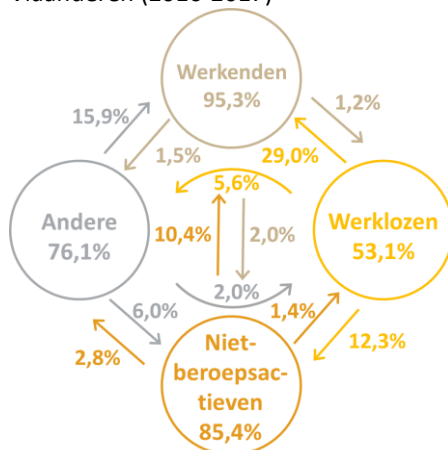
### 4.3.1 Stromen tussen socio-economische posities in Vlaanderen

Figuren 16 en 17 tonen de stromen tussen de vier globale socio-economische posities in Vlaanderen in de periode 2016-2017. De personen die tussen 31 december 2016 en 31 december 2017 van positie veranderden, worden aangeduid in aantallen of percentages op de pijlstromen. We merken hierbij op dat de mobiliteit tussen de verschillende socio-economische posities niet veel gewijzigd is tegenover een eerdere analyse die we deden op basis van data uit 2005 en 2006 (zie Booghmans, Herremans, Delmotte, & Sels, 2008).

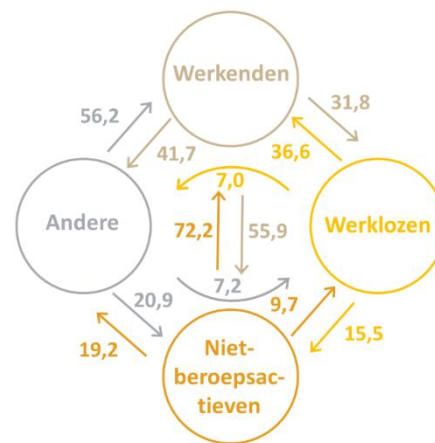
In 2016 waren er in totaal bijna 2,74 miljoen werkenden tussen 18 en 64 jaar. Van deze groep werkenden waren er een jaar later nog steeds 95,3% werkend. Daarnaast werden er 1,2% of 31 800 personen werkloos, verlieten 2,0% of 55 900 personen (tijdelijk) de arbeidsmarkt en werden niet-beroepsactief, en kwamen 1,5% of 41 700 personen bij de categorie 'anderen' terecht. We kunnen dus stellen dat de overgrote meerderheid van de werkenden in 2016 ook het daaropvolgende jaar nog steeds een job had.

De groep werklozen kent meer doorstroom naar andere statuten. Van de 126 200 werklozen in 2016 waren er een jaar later iets meer dan de helft (53,1%) nog steeds werkloos. Zowat een op de vier (29,0%; 36 600 personen) heeft een job gevonden en een op de acht (12,3%; 15 500 personen) is niet-beroepsactief geworden. Van de 693 700 niet-beroepsactieven, bleef de meerderheid ook in 2017 niet-beroepsactief (85,4%). Toch was ook 10,4% van de niet-beroepsactieven een jaar later aan de slag, goed voor 72 200 personen. Een kleine groep van 1,4% of 9 700 personen was doorgestroomd naar de (vergoede) werkloosheid.

Figuur 16. Mobiliteit tussen posities in percentage in Vlaanderen (2016-2017)



Figuur 17: Mobiliteit tussen posities in duizendtallen in Vlaanderen (2016-2017)



Bron: Datawarehouse AM&SB KSZ (Bewerking Steunpunt Werk)

In omvang is de grootste stroom deze van het niet-beroepsactieve naar het werkende segment. Hierbij gaat het in zowat drie op de vier van de gevallen om jonge schoolverlaters (73,4% of 53 007 personen is tussen de 18 en 24 jaar) die toetreden tot de arbeidsmarkt. Dit betekent dat in de meest recente telling (mobiliteit tussen 2016 en 2017), een vierde van de niet-beroepsactieven vanuit andere statuten dan onderwijs doorstroomde naar werk. In de omgekeerde richting gaat het eerder om 55-plussers (59,5%; 33 279 personen) die de arbeidsmarkt verlaten. De stroom van de positie andere naar de werkenden bevat 56 200 personen. Dit zijn vooral jongvolwassenen tussen 18 en 34 jaar die instromen in werk (62,0%; 34 823 personen). Daarna komen, in dalende volgorde van omvang, de stromen van werk naar andere, van werkloosheid naar werk en van werk naar werkloosheid.

#### 4.3.2 Inschatting van het arbeidspotentieel in Vlaanderen

In het voorgaande stuk werden de socio-economische posities van de bevolking op arbeidsleeftijd, zoals afgeleid uit het DWH AM&SB, geschetst. In dit onderdeel onderzoeken we het arbeidspotentieel van *niet-beroepsactieven* in Vlaanderen. De enige uitzondering hierop is de categorie 'ziekte of invaliditeit', waar we zowel werkende als niet-beroepsactieve personen in ziekte of invaliditeit opnemen omdat hun problematiek zeer vergelijkbaar is. Een aantal groepen behandelen we hier niet verder omdat hun statuut uitdovend is of van beperkt belang (bijvoorbeeld personen met een vrijstelling) of omdat ze maar een zeer beperkte afstand tot de arbeidsmarkt hebben (bijvoorbeeld personen in loopbaanonderbreking). We bespreken enerzijds de uitstroom naar werk voor rechtgevend kinderen voor kinderbijslag, SWT'ers, personen in ziekte, invaliditeit en ongeval, personen met een handicap, en personen met een leefloon en financiële hulp. Dit laat ons toe om voor elk van die groepen hun afstand tot de arbeidsmarkt in te schatten. Anderzijds brengen we voor deze groepen de drempels in kaart die de afstand tot de arbeidsmarkt verhogen en werpen we een blik op strategieën om deze drempels te verlagen. Het doel van deze analyse is om inzicht te verwerven in het arbeidspotentieel dat verscholen zit in groepen die traditioneel niet als arbeidsreserve aanzien worden.

##### 4.3.2.1 Rechtgevend kinderen voor kinderbijslag

De doorstroom naar werk loopt bij de rechtgevend kinderen voor kinderbijslag globaal genomen vrij vlot. Het grootste deel van de personen binnen dit statuut vertoefden er een jaar later nog (194 082 personen of 74,4%), maar van degenen die mobiel waren, stroomde het overgrote deel uit naar werk (18,7% of 48 736 personen) (figuur 18). Jaarlijks maken dus heel wat studenten de overstap van studies

naar werk. Deze groep heeft over het algemeen dan ook een goede band met de arbeidsmarkt en zou in principe volledig als toekomstig arbeidspotentieel moeten beschouwd worden.

Figuur 18: Mobiliteit rechtgevende kinderen voor kinderbijslag in Vlaanderen



Bron: Steunpunt Werk op basis van Datawarehouse AM&SB KSZ

Toch zijn er nog een aantal verbeterpunten te identificeren, zoals het verder terugdringen van de vervroegde schooluitval en een efficiëntere duurtijd van hogere studies (zie ook hoofdstuk 3). Deze zijn, zeker gezien de omvang van de groep – de grootste onder de niet-beroepsactieven – van belang als we de arbeidsreserve willen verbreden. We stellen in figuur 18 inderdaad vast dat de doorstroom naar werk voor sommige jongeren minder vanzelfsprekend is. Zo zien we dat 14 066 personen (5,4%) uitstroomden naar de groep ‘andere’. Dat betekent dat zij eind 2017 geen arbeidscontract hadden, noch een werkloosheids- of OCMW-uitkering genoten. Een deel van deze jongeren is mogelijk NEET-jongere geworden (Not in Employment, Education or Training). Het grootste deel bevindt zich vermoedelijk in beroepsinschakelingstijd en is dus gekend bij de VDAB, maar ontvangt nog geen inschakelingsuitkering.<sup>6</sup> Een deel van de NEET-jongeren zit echter helemaal onder de radar (de zogenaamde hidden NEETs). De gebruikelijke activeringskanalen zijn daarom niet zomaar in te schakelen. Voor de jongeren die bij hen gekend zijn, zet VDAB vooral in op intensieve dienstverlening, met de klemtoon op competentieversterking. Wat de hidden NEETs betreft, wordt er vooral ingezet op een outreachend beleid om hen terug binnen de dienstverlening te krijgen. Samenwerking met andere actoren zoals scholen, jongerenorganisaties, lokale besturen en welzijnsorganisaties, is hier cruciaal. Het bereiken van deze groep is niet eenvoudig en vraagt maatwerk.

#### 4.3.2.2 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

In figuur 19 analyseren we voor personen die in 2016 onder het SWT stelsel vielen enerzijds in welke positie deze personen zich in 2015 bevonden, en anderzijds naar welke positie deze personen in 2017 uitstroomden. We stellen vast dat de doorstroom naar werk bij SWT'ers quasi onbestaande is. Figuur 19 geeft aan dat er slechts 170 personen (0,3%) doorstroomden naar werk. Hun band met de arbeidsmarkt schatten we voorlopig dan ook als beperkt in. Deze band werd in het verleden vaak ook niet gestimuleerd. In recentere jaren, kwam er de verplichte inschrijving bij VDAB en de aangepaste beschikbaarheid, maar onze cijfers geven aan dat deze maatregelen (vooralsnog) in 2017 een eerder beperkte impact hadden. Nieuwe initiatieven van de VDAB waarbij 55-plussers in het algemeen, en SWT'ers in het bijzonder, begeleid worden, kunnen de doorstroom richting werk versterken. De VDAB stapt meer en meer weg van een leeftijdsspecifieke aanpak, om zo 55-plussers een gelijke behandeling en begeleiding te bieden. Daarnaast zal er versterkt worden ingezet op persoonlijke dienstverlening

<sup>6</sup> Volgens Arvastat VDAB bevonden zich 12 521 personen in beroepsinschakelingstijd eind 2017.

voor SWT'ers. De nieuwe contactstrategie van de VDAB zou ervoor moeten zorgen dat deze groep beter bereikt wordt.

Het is echter noodzakelijk om niet louter het stelsel van SWT te analyseren in deze oefening. Door de verstrengde toetreding tot het SWT-stelsel zien we de laatste jaren immers een behoorlijke daling van hun aantal. In 2015 telden we op basis van het DWH AM&SB nog 68 900 SWT'ers (Vansteenkiste et al., 2019b), terwijl dit in 2017 al zakte tot 56 400. In het teken van langere loopbanen en een strenger eindeloopbaanbeleid, zal het aantal SWT'ers ook de volgende jaren verder afnemen en mogelijk helemaal uitdoven. Het is daarom relevant om ook stil te staan bij de algemene uittrede van 55-plussers uit de arbeidsmarkt en het zoveel mogelijk uitstellen van deze uittrede.

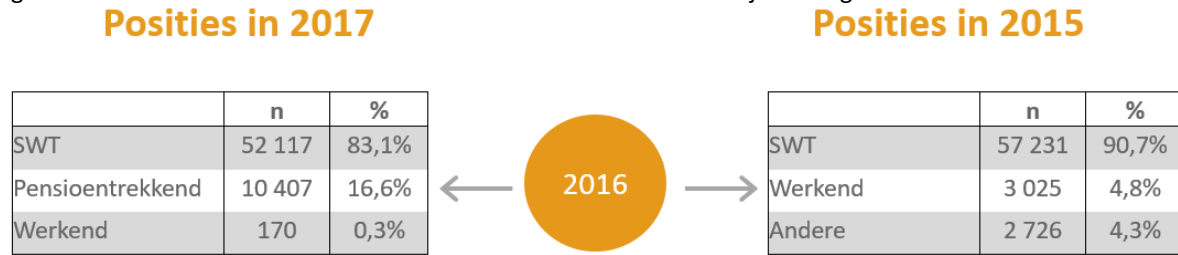
We constateerden in een eerdere analyse dat de uittredeleeftijd voor het Vlaamse Gewest de afgelopen vijftien jaar gestaag geklommen is naar 60,3 jaar in 2016 (Scholiers et al., 2019; Scholiers & Vansteenkiste, 2018). Sinds 2012 zien we weliswaar een versnelling in de stijging van de uittredeleeftijd in Vlaanderen, waarbij de verstrengde toegangsregels inzake vervroegd pensioen, terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het pensioen (TBSVP) en SWT belangrijke drijfkrachten zijn geweest. Maar anno 2016 gaapt er nog een behoorlijke kloof tussen de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar en de gemiddelde feitelijke uittredeleeftijd van 60,3 jaar. Aan het huidige groeitempo stijgt de gemiddelde uittredeleeftijd om de tien jaar met zowat twee jaren en komen we pas binnen een kwarteeuw in de buurt van de 65 jaar. Gezien de groep gepensioneerden de op één na grootste is bij de niet-beroepsactieven kan hier in absolute termen zeker winst geboekt worden in het uitbreiden van het arbeidsaanbod. Het is echter zeer de vraag of de verstrenging van de voorwaarden na 2016 voor het vervroegd pensioen en het SWT-stelsel zal volstaan voor de noodzakelijke groeiversnelling van de uittredeleeftijd in de volgende jaren. Enerzijds maken evoluties op vlak van scholarisatie en robotisering het aannemelijker dat mensen langer kunnen werken. De gezondheid van hogeropgeleiden is gemiddeld gesproken beter dan deze van lageropgeleiden. Gegeven dat het aandeel hogeropgeleiden in de Vlaamse bevolking verder toeneemt en dat belastende taken in de toekomst mogelijk beter ondervangen kunnen worden door te werken in een systeem van complementariteit met de 'co-robot' (Sels, Vansteenkiste, & Knipprath, 2017), zouden ook de gezondheidsvooruitzichten van Vlaamse 55-plussers en de werkbaarheid van hun jobs stelselmatig kunnen verbeteren. Anderzijds scoren onze 55-plussers in Europees opzicht minder goed op vlak van het volgen van opleiding en levenslang leren (OESO, 2019), wat vervroegde uitval uit de actieve arbeidsmarkt net kan verhogen. Ook de perceptie van lagere jobkansen en discriminatie (en hierdoor minder hard zoekgedrag) en hogere looneisen in vergelijking met jongere leeftijdsgenoten kunnen de vervroegde uitval groter maken (zie pagina 21, en Vansteenkiste 2016; Vansteenkiste et al., 2015). Bovendien kunnen er ook nevenwerkingen zijn van het gewijzigde eindeloopbaanbeleid, zoals een hogere uitstroom uit werk richting arbeidsongeschiktheid en invaliditeit, wat de verwachte positieve impact op de uittredeleeftijd kan drukken.

De werkbaarheid van jobs blijft een belangrijke component in het langer werken verhaal. Volgens de recentste cijfers is de werkbaarheidsgraad, d.i. het aandeel werknemers met een werkbare job, gedaald bij 55-plussers tussen 2013 en 2016 van 55,3% naar 53,2%<sup>7</sup>. Dit is een ongunstige evolutie die de nodige aandacht vraagt. Het beklemtoont dat initiatieven die inspelen op het stimuleren van werkbaar en zinvol werk erg cruciaal blijven, zodat langer (kunnen en willen) doorwerken beter mogelijk wordt.

---

<sup>7</sup> Zie <https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/cijfers-werknemers>.

Figuur 19: In- en uitstroom statuut stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage in Vlaanderen



Bron: Steunpunt Werk op basis van Datawarehouse AM&SB KSZ

#### 4.3.2.3 Ziekte of invaliditeit

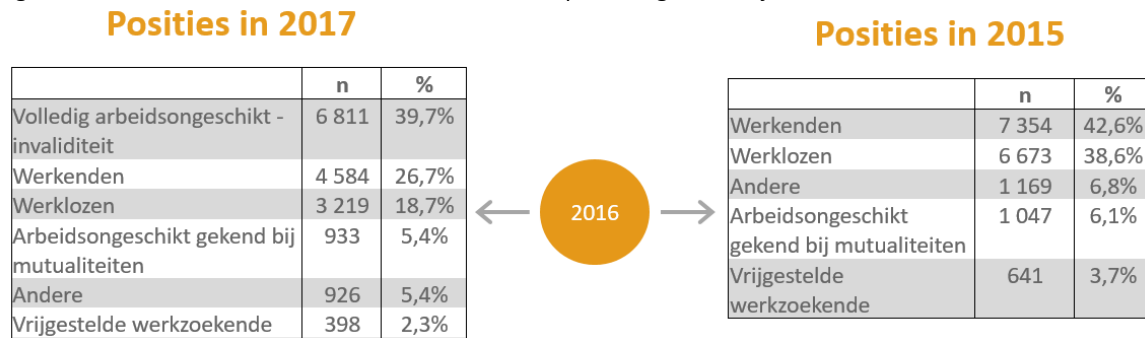
Een deel van de personen in ziekte of invaliditeit heeft nog een contract met een werkgever of is aan de slag als zelfstandige of helper en valt bijgevolg onder de socio-economische positie werkend. Personen in ziekte of invaliditeit die niet gekend zijn via een ander socio-economisch statuut, komen bij de niet-beroepsactieve personen in ziekte en invaliditeit terecht. Wie zich in ziekte of invaliditeit bevindt en nog een contract heeft of werkt als zelfstandige of helper, staat in principe dicht bij de arbeidsmarkt dan de personen in ziekte of invaliditeit zonder contract of werk als zelfstandige of helper. In figuren 20 en 21 bekijken we de doorstroom naar werk voor de niet-beroepsactieve personen in ziekte en invaliditeit. Figuur 20 focust op niet-beroepsactieven die in 2016 gekend waren bij de mutualiteit, figuur 21 zoomt in op niet-beroepsactieven die zich in 2016 in invaliditeit bevonden. We kijken voor deze personen enerzijds onder welk statuut ze in 2015 vielen, en anderzijds in welk statuut ze zich in 2017 bevonden.

De doorstroom richting werk is veel hoger bij personen gekend bij mutualiteit dan bij personen in invaliditeit. Van degenen die gekend zijn bij de mutualiteit, is iets minder dan de helft (45,4%) een jaar later terug actief op de arbeidsmarkt als werkende of werkloze. Zowat een op vier (39,7%) van hen vinden we een jaar later opnieuw terug in het stelsel van invaliditeit. Bij personen in invaliditeit is de doorstroom naar werk of werkloosheid veel lager, met 4,1%. Meer dan 90% bleef in het invaliditeitsstelsel. We kunnen zo stellen dat de band met de arbeidsmarkt het sterkst is bij personen die nog niet zo lang (minder dan een jaar) geleden ziek zijn geworden. Eens men langer dan een jaar ziek is, is de terugkeer naar werk nog erg gering. Dit stemt overeen met recent onderzoek van Godderis (2019). Hij geeft eveneens aan dat vooral het voorkomen van langdurige arbeidsongeschiktheid cruciaal is, gegeven dat het erg moeilijk is om de weg naar een job of de arbeidsmarkt terug te vinden na een langere afwezigheid door ziekte. Ook uit onze cijfers leiden we af dat het arbeidspotentieel bij personen in invaliditeit vrij gering is en hoger bij personen in mutualiteit.

Personen gekend bij mutualiteit of in invaliditeit mogen we niet als uniforme groepen beschouwen. Binnen elke groep hebben sommige profielen het dus ook moeilijker om de afstand met de arbeidsmarkt te overbruggen dan anderen (zie De Coninck, De Wispelaere, Pacolet, & Lamberts, 2016). Wie voor arbeidsongeschiktheid werkzoekend was, heeft het moeilijker dan wie vanuit een werkend statuut in arbeidsongeschiktheid terecht kwam. Vijftigplussers hebben het nog moeilijker om terug aan de slag te gaan dan wie werkzoekend was. Gezien het feit dat 60,8% van de invaliden 50-plussers zijn, is dit een belangrijke vaststelling. Bepaalde personen in arbeidsongeschiktheid torsen dus een 'dubbele handicap', waarbij niet enkel hun ziekte, maar ook hun leeftijd en sociaal-economische positie voorafgaand aan de ongeschiktheid een rol kunnen spelen (De Coninck et al., 2016).

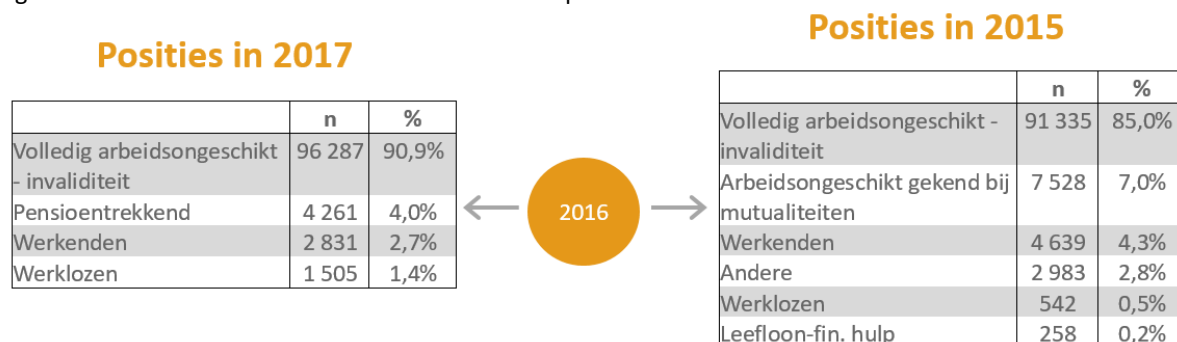


Figuur 20: In- en uitstroom vanuit statuut niet-beroepsactief gekend bij mutualiteit in Vlaanderen



Bron: Steunpunt Werk op basis van Datawarehouse AM&SB KSZ

Figuur 21: In- en uitstroom vanuit statuut niet-beroepsactief met invaliditeit in Vlaanderen



Bron: Steunpunt Werk op basis van Datawarehouse AM&SB KSZ

Het aantal personen die arbeidsongeschikt zijn, vertoont de laatste jaren een continue stijging. Zo steeg het aantal werkenden in invaliditeit en arbeidsongeschikten in invaliditeit van 175 446 personen eind 2015 (Vansteenkiste et al., 2019b) naar 201 396 personen eind 2017. De verklaringen hiervoor zijn divers. Enerzijds is er een duidelijk demografisch effect. Vooral de gestegen participatiegraad van vrouwen en hun stijgende pensioenleeftijd heeft een duidelijke impact. Ook de verstrenging in voorwaarden en verscherping van controle bij werkloosheidsuitkeringen zou voor een spill-over effect kunnen zorgen. Gezien musculoskeletale aandoeningen en in sterk toenemende mate mentale en psychologische problemen de voornaamste oorzaken zijn voor arbeidsongeschiktheid spelen ook omstandigheden op de werkvloer hier een rol.

Hoe kan de terugkeer naar de arbeidsmarkt bevorderd worden? In de eerste plaats is het van belang dat er een *mind switch* komt en dat we anders gaan kijken naar inactiviteit door ziekte. De focus verschuift het best naar welke capaciteiten er wél nog zijn en niet langer naar wat iemand niet meer kan. Dit impliceert het bekijken van hoeveel procent iemand nog *arbeidsongeschikt* is, eerder dan het concentreren op hoeveel procent iemand *arbeidsongeschikt* is. Deze mind-switch is nog niet volledig doorgedrongen in het beleid, al zijn er zeker voorbeelden te vinden van goed werkende praktijken. We bespreken hieronder een aantal drempels die we nog kunnen identificeren.

Een van de belangrijkste tools om deze problematiek aan te pakken is natuurlijk **preventie**: het vermijden dat werknemers uitvallen. Hier zijn in het verleden al stappen gezet, met de 'welzijn op het werk' wet, maar er blijft ruimte voor verbetering. Godderis (2019) stipt bijvoorbeeld de versnippering van bevoegdheden tussen het federale en regionale niveau aan: welzijn op het werk is een federale bevoegdheid, terwijl welzijn in het algemeen een regionale bevoegdheid is. Een betere samenwerking zou voor meer slagkracht kunnen zorgen. Tegelijk zien we na een periode van continue stijging dat de

werkbaar werk-indicatoren,<sup>8</sup> in 2016 voor het eerst een daling laten optekenen (van 54,6% naar 51,0%).<sup>9</sup> De toename van psychische en locomotorische problemen als oorzaak van (langdurige) afwezigheid hangt hier nauw mee samen. We zien dat vooral jonge werknemers hierdoor meer en meer uitvallen, zeker ook door de belastende combinatie werk-gezin (Verlinden, 2017). In een bevraging door de Koning Boudewijnstichting schoven ook werkgevers en artsen preventie naar voren als een essentiële tool om dit probleem in te dijken (Teller & Raeymakers, 2017). Zo vinden zij dat er moet ingezet worden op nieuwe, meer participatieve en zinvolle werkvormen, op het opleiden van een tussenkader in HR, op loopbaanbegeleiding en permanente vorming, op ergonomie en op het definiëren en detecteren van risico-parameters voor burn-out.<sup>10</sup> Tot slot merken we ook dat er in België in vergelijking met andere Europese landen een eerder beperkte financiële responsabilisering van werkgevers is. In tegenstelling tot landen als Frankrijk en zeker Nederland, waar de werkgever twee jaar lang financieel instaat voor arbeidsongeschikte werknemers, blijft de financiële verantwoordelijkheid in België beperkt tot een maand gewaarborgd loon voor bedienden en twee weken voor arbeiders.<sup>11</sup>

Als mensen dan toch uitvallen is het van belang om de mogelijkheden van een terugkeer naar de arbeidsmarkt **snel bespreekbaar** te maken. Onderzoek toont aan dat de kans om terug te keren naar werk kleiner wordt naarmate de afwezigheidsduur toeneemt (Godderis, 2019). Belangrijk hierbij is dat arbeidsongeschikten snel gecontacteerd worden om de mogelijkheden in te schatten. Onder de huidige regelgeving wordt wie arbeidsongeschikt is, na twee maanden voor het eerst geanalyseerd door de adviserend arts van de mutualiteit. Recent werd ook een vrijwillig in te vullen vragenlijst (Goorts et al., 2019) gelanceerd, waarin bij wie langer dan twee maanden ziek is wordt ingeschat of hij/zij een terugkeer al dan niet mogelijk acht en waar de pijnpunten zitten. Bij het terugkeren zelf zitten echter ook nog een aantal pijnpunten en moeilijkheden verscholen.

De terugkeer naar werk kan geregeld worden via **re-integratie**. Vandaag bestaan er twee belangrijke kanalen om re-integratie mogelijk te maken. Ten eerste is er het 'bezoek voorafgaand aan de werkhervatting', waarbij een werknemer in overleg met de interne of externe preventiedienst de mogelijkheden tot re-integratie kan bespreken, zonder dat hierover bindende afspraken worden gemaakt.<sup>12</sup> Een ander kanaal is het re-integratieonderzoek. Hierbij kan een werknemer, maar ook de adviserend geneesheer van de mutualiteit of de werkgever na vier maanden onafgebroken afwezigheid van de werknemer een re-integratietraject opstarten. De vraag tot re-integratie komt hierbij vooral van de werknemer: in 66% van de gevallen<sup>13</sup> wordt het traject opgestart op zijn of haar vraag. De arbeidsgeneesheer schat hierbij de mogelijkheden tot re-integratie in en stelt – indien dit mogelijk wordt geacht – een re-integratieplan op. Re-integratie via dit kanaal is echter niet vrij van kritiek. We zien dat de re-integratietrajecten, waarbij werknemers begeleid worden naar tijdelijk of definitief aangepast of ander werk bij de werkgever in vele gevallen (63% in Vlaanderen) tot definitieve arbeidsongeschiktheid en tot ontslag leiden (Mensura, 2018). Het is hierbij wel van belang om op te merken dat re-integratietrajecten in aantal veel lager liggen dan de cijfers voor het 'bezoek

---

<sup>8</sup> Percentage dat niet problematisch scoort voor werkstress én motivatie én leermogelijkheden én werk-privébalans

<sup>9</sup> Zie: [werkbaarwerk.be](http://werkbaarwerk.be)

<sup>10</sup> In het kader van deze suggestie is het interessant om op te merken dat de onderzoeksgroep Arbeids-, organisatie- en personeelspsychologie van de KU Leuven recent een burn-out assessment tool lanceerde.

<sup>11</sup> Het nadeel van het Nederlandse systeem is dan weer dat sommige werkgevers ervoor terugschrikken om werknemers met een 'kwetsbaarder' profiel aan te werven omdat ze bang zijn dat die gaan uitvallen en ze moeten instaan voor twee jaar loon (OECD, 2008).

<sup>12</sup> Tussen 2010 en 2017 ziet Mensura een verviervoudiging in het aantal bezoeken voorafgaand aan de werkhervatting (Mensura, 2018).

<sup>13</sup> Gegevens voor België: zie <https://www.dekamer.be/doc/CCRI/html/54/ic757x.html>.

voorafgaand aan de werkhervatting', waar de integratie vaak vlotter verloopt (Godderis, 2019). We weten verder ook dat KMO's het moeilijker hebben met re-integratie. Enerzijds kennen ze minder uitval door burn-out, maar anderzijds vinden ze het praktisch en financieel moeilijker om aangepast werk te voorzien (Verlinden, 2016).

Een vaak gebruikte tool om de terugkeer naar werk mogelijk te maken is de **progressieve tewerkstelling**, waarbij een werknemer gedurende een bepaalde periode het werk gedeeltelijk hervat en loon en uitkering combineert. Progressieve tewerkstelling is beperkt tot een periode van twee jaar, maar kan wel verlengd worden. Dit blijkt een veelgebruikte en succesvolle strategie om de arbeidsongeschiktheid te verlaten. Zowat de helft (49,0%) van de arbeidsongeschikten die de progressieve tewerkstelling in 2016 stopzetten, doet dit om over te gaan naar voltijdse tewerkstelling. Ongeveer een op de drie (32,4%) keert terug naar de arbeidsongeschiktheid (RIZIV, 2017b). Hoe sneller een traject wordt aangevat, hoe groter de kans op succes. Meer dan 50% van wie een toelating tot werkhervatting kreeg binnen de zes maanden, hervat uiteindelijk voltijds het werk (RIZIV, 2017b). Het systeem werd hervormd in 2017, waarbij een nieuwe berekeningsmethode ervoor zorgt dat de eerste 20% werken geen impact heeft op de uitkering en dat de uitkering daarna daalt per schijf van 20%. Wie dus 40% werkt, verliest 20% van zijn uitkering, enzovoort. Dit moet arbeidsongeschikten ertoe aanzetten de eerste stap naar de arbeidsmarkt te zetten. Ook dit systeem kent zijn pijnpunten. Zo gebruiken artsen niet steeds ten volle de flexibiliteit ervan. De meeste toelatingen (97%) tot progressieve werkhervatting omvatten een arbeidsvolume van minder dan 25 uren. Het is wettelijk zeker mogelijk om meer dan halftijds aan de slag te gaan, maar artsen geven vaak geen toestemming omdat ze vermindering van vermogen met behoud van minstens 50% interpreteren als minstens halftijds werken (RIZIV, 2017b). In een bevraging uitgevoerd door de Koning Boudewijnstichting wordt ook aangegeven dat aanpassingen in arbeidstijd, jobinhoud, telewerk en dergelijke meer niet altijd ten volle benut worden en dat werkgevers niet altijd de mogelijkheden, ondersteuning en incentives hebben om dit te realiseren (Teller & Raeymakers 2017). Een samenwerking met VDAB zou de mogelijkheden op vlak van werkhervatting kunnen optimaliseren.

Om de overstap naar werk te faciliteren is ook het wegwerken van **financiële drempels** van belang. Wie de maximale uitkering ontving en na een periode van arbeidsongeschiktheid maar kan starten in een job met een lager loonniveau dan voorheen, zal financieel inboeten bij de terugkeer naar werk (De Coninck et al, 2016). Bovendien aarzelen heel wat mensen met een ziekte- of invaliditeitsuitkering om een opleiding te volgen om de transitie naar werk te kunnen maken. Zes maanden na het einde van het opleidingstraject wordt de uitkering namelijk stopgezet. Algemeen is het stelsel nog te weinig ingesteld op een risico op hervat. Zeker met het couranter worden van psychische problemen als oorzaak van arbeidsongeschiktheid, is ook hervat een vaker voorkomend gegeven, en kan dit financiële implicaties hebben. Dit kan bijvoorbeeld voorkomen als iemand terugkeert naar de arbeidsmarkt in een deeltijdse job, en opnieuw uitvalt. De persoon krijgt dan een lagere uitkering die berekend is op de deeltijdse baan. Dit kan ertoe leiden dat mensen de stap naar werk niet durven zetten. Er zijn verder ook weinig financiële prikkels gericht op werkgevers en uitbetalingsinstellingen: ze worden maar beperkt financieel geresponsabiliseerd om in te zetten op integratie in de arbeidsmarkt.

Ook het inzetten op **begeleiding en opleiding** is essentieel om de stap naar arbeid te kunnen zetten. RIZIV, VDAB, GTB en de verzekeringsinstellingen hebben een raamakkoord dat hier versterkt op wil inzetten. Via dit akkoord kan wie een ziekte- of invaliditeitsuitkering krijgt vrijwillig een traject volgen om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten. Het gaat hier voor alle duidelijkheid over vrijwillige deelname. Dit is mogelijk voor wie nog een contract bij een werkgever heeft, maar ook voor wie geen band meer heeft met een werkgever. Dit akkoord geldt voor alle duidelijkheid niet voor wie uitviel door beroepsziekte of arbeidsongeval. Het Federaal Agentschap voor beroepsrisico's (FEDRIS) is

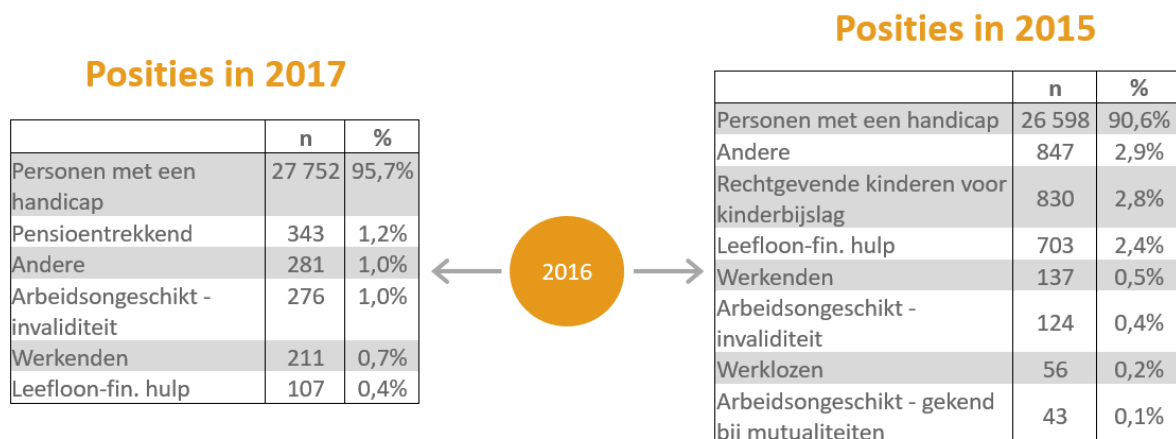
immers geen partner. Een evaluatie van het samenwerkingsverband (De Coninck et al., 2016) dat aan dit raamakkoord voorafging (2011-2015) leert dat deze trajecten een behoorlijke doorlooptijd van gemiddeld 4,4 kwartalen kennen en dat na afloop een derde van de deelnemers duurzaam terug aan de slag zijn. Hierbij dienen we op te merken dat doordat instap in het traject vrijwillig is de groep een zekere bias kent qua motivatie, maar bijvoorbeeld ook qua leeftijd, met maar een beperkt aantal 50-plussers.

#### 4.3.2.4 Personen met een tegemoetkoming voor handicap

Bij het stelsel van niet-beroepsactieven met een tegemoetkoming voor handicap is er een lage doorstroom naar werk. Voor de personen die zich in 2016 in dit statuut bevonden, kijken we in figuur 22 enerzijds onder welk statuut deze personen in 2015 vielen, en anderzijds naar welk statuut deze personen doorstromen in 2017. Amper 0,7% van wie in 2016 onder dit stelsel viel, was in 2017 aan het werk. Het gaat om 211 individuen. De overgrote meerderheid (95,7%) blijft ook een jaar later in dit statuut, en bevond zich er ook een jaar eerder (in 2015) in. Personen in dit stelsel vinden met andere woorden zeer moeilijk nog de weg naar de arbeidsmarkt en hun arbeidspotentieel lijkt beperkt. Ze krijgen bovendien geen aanbod op vlak van activering of re-integratie. Het gaat om een aanvullend stelsel.

De twee voornaamste uitkeringen specifiek voor personen met een handicap, de inkomensvervangende uitkering en de integratietegemoetkoming, zijn passieve uitkeringen. De inkomensvervangende uitkering wordt toegekend aan wie niet kan werken of wie door zijn handicap maximaal een derde kan verdienen van het inkomen van een gezond persoon. De integratietegemoetkoming kan worden toegekend aan wie moeilijkheden ondervindt bij het uitvoeren van dagelijkse activiteiten. Deze uitkeringen zijn afhankelijk van het gezinsinkomen: wanneer het gezinsinkomen naar omhoog gaat, daalt de uitkering. In die zin kan het niet enkel de begunstigde beperken in zijn of haar arbeidsdeelname maar ook de arbeidsdeelname van de partner (ook wel de 'prijs van de liefde' genoemd). De federale overheid heeft de inkomensgrenzen in 2018 verhoogd. Deze uitkeringen zijn aanvullende uitkeringen, wat inhoudt dat ze ook verkregen kunnen worden door wie nooit gewerkt heeft (in tegenstelling tot een werkloosheidsuitkering of een ziekte- of invaliditeitsuitkering). Beide uitkeringen kunnen dus gecombineerd worden met andere uitkeringen zoals een werkloosheidsuitkering, ziekte- of invaliditeitsuitkering en dergelijke meer. Ook de combinatie met werk is mogelijk en personen met een handicap kunnen zich ook inschrijven bij VDAB of beroep doen op de diensten van GTB.

Figuur 22: In- en uitstroom niet-beroepsactieven met een tegemoetkoming voor handicap in Vlaanderen



Bron: Steunpunt Werk op basis van Datawarehouse AM&SB KSZ

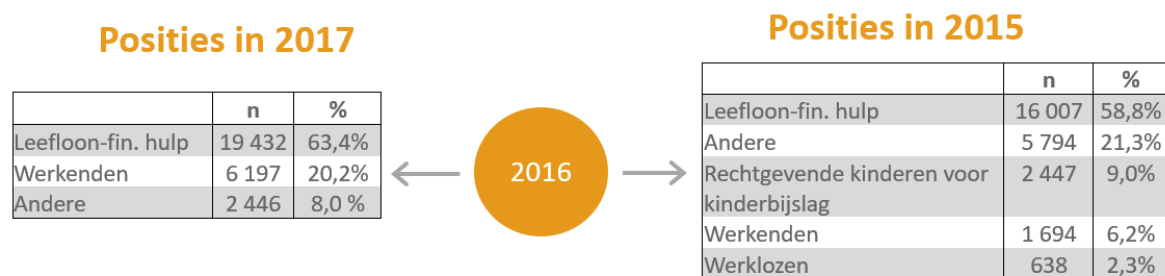
Heel wat mensen met een inkomensvervangende uitkering staan behoorlijk ver van de arbeidsmarkt en hebben nog nooit gewerkt. Veel jongeren stappen op hun 21<sup>ste</sup> rechtstreeks over van een verhoogde toeslag voor kinderen met een handicap of aandoening naar een inkomensvervangende uitkering. Cijfers voor 2010 toonden aan dat 36% van de instroom in deze uitkeringen bestaat uit vrouwen en jongeren die nooit gewerkt hebben (OECD, 2013).

#### 4.3.2.5 Personen met leefloon en financiële hulp

In figuur 23 analyseren we voor de personen die in 2016 onder het stelsel van personen met leefloon en financiële hulp vielen enerzijds onder welk statuut ze in 2015 vielen, en anderzijds naar welk statuut ze in 2017 doorstromen. De uitstroom naar werk in het stelsel van personen met leefloon en financiële hulp ligt met 20,2% of 6 197 personen relatief hoger dan in een aantal van de eerder besproken stelsels (figuur 23). Iets meer dan zes op de tien (63,4%) blijft vasthangen in dit statuut. Het arbeidspotentieel bij personen in leefloon en financiële hulp is met andere woorden wel degelijk aanwezig, maar kan nog verder uitgebreid worden.

Dat er arbeidspotentieel is, blijkt ook uit een eerste (zeer voorlopige) evaluatie van de maatregel ‘Tijdelijke Werkervaring’. De tewerkstelling via artikel 60§7<sup>14</sup> werd recent (na de zesde staats hervorming, concreet vanaf 01/01/2017) ingekanteld in het stelsel ‘tijdelijke werkervaring’ (TWE). Met TWE kwam de focus niet alleen te liggen op het verwerven van rechten in de sociale zekerheid door voldoende uren te werken, maar werd hier nog de component begeleiding naar tewerkstelling in het normaal economisch circuit aan toegevoegd. Binnen een TWE-traject zijn er twee belangrijke doelen: enerzijds is er het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt en anderzijds het versterken van competenties. Beiden moeten van een overstap naar het normaal economisch circuit een haalbaardere kaart maken. Hiertoe wordt nauwer samengewerkt met de VDAB en wordt er geprobeerd om ook meer private werkgevers in te schakelen. OCMW’s beslissen zelf welke rechthebbenden in een dergelijk traject, dat maximum 24 maanden duurt, kunnen instappen. De eerste (zeer voorlopige) cijfers over TWE lijken een zeker uitstroompotentieel te bevestigen: 32% van wie in een traject stapte was na drie maanden uitgestroomd. Deze cijfers moeten we echter zeer voorzichtig benaderen, gezien het hier om nog niet volledig afgeronde trajecten gaat en er ook nog geen zicht is op de duurzaamheid van de tewerkstelling (De Coen, Valsamis, & Vanoeteren, 2018).

Figuur 23: In- en uitstroom statuut leefloon en financiële hulp in Vlaanderen



Bron: Steunpunt Werk op basis van Datawarehouse AM&SB KSZ

<sup>14</sup> “Tewerkstelling overeenkomstig artikel 60 § 7 is een vorm van maatschappelijke dienstverlening waarbij het OCMW een baan bezorgt aan iemand die uit de arbeidsmarkt is gestapt of gevallen, met als doel deze terug in te schakelen in het stelsel van de sociale zekerheid en in het arbeidsproces. Het OCMW is altijd de juridische werkgever. Het centrum kan de persoon in zijn eigen diensten tewerkstellen of ter beschikking stellen van een derde werkgever. Het ontvangt een subsidie van de federale overheid voor de duur van de tewerkstelling en geniet als werkgever van een vrijstelling van werkgeversbijdragen.” (zie <https://www.mi-is.be/nl/artikel-60-ss-7>)

Maar bij het activeren van het arbeidspotentieel bij deze groep constateren we ook een aantal pijnpunten. Sinds de invoering van de tijdelijke werkervaring is er een daling in het aantal artikel 60§7 contracten. OCMW's selecteren die personen die het meeste doorstroompotentieel hebben naar werk en dus (relatief) het dichtst bij de arbeidsmarkt staan. Voor de allerzwaksten lijkt TWE een te ambitieus instrument. Hierdoor vallen sommige 'moeilijkere' profielen uit de boot. Eerder onderzoek constateert bijvoorbeeld een oververtegenwoordiging van mannen en een ondervertegenwoordiging van jongeren en 50-plussers (De Coen et al., 2018). Leefloners die nauwer aansluiten bij profielen die 'gegeerd' zijn op de arbeidsmarkt lijken het zo makkelijker te hebben dan leefloners die tot kansengroepen behoren. Het uitstroompotentieel binnen de groep leefloners is dus behoorlijk divers.

De uitstroomkansen hangen niet enkel samen met het profiel van leefloners. OCMW's kunnen onderling ook erg verschillen in hun aanpak. Een belangrijk pijnpunt van TWE is dat OCMW's in kleinere steden en gemeentes het instrument minder vaak gebruiken dan grotere OCMW's (De Coen et al., 2018). Grotere OCMW's zijn vaak al meer vertrouwd met het samenwerken met werkgevers en andere partners. In die zin zijn de doorstroommogelijkheden van leefloon-rechthebbenden lokaal verschillend en wordt het arbeidspotentieel niet overal even goed geactiveerd. Dit is niet nieuw. Uit onderzoek bleek al dat leefloon-trajecten sterk variëren: de variatie tussen OCMW's in België is ongeveer even groot als de variatie tussen Europese landen. Er zijn ook grote verschillen in lokale context, maar de huidige organisatie lijkt deze verschillen eerder uit te diepen dan te verminderen (Carpentier, 2016).

We weten uit eerder onderzoek dat ook de overgang naar duurzame tewerkstelling een uitdaging vormt. In een onderzoek dat de socio-economische trajecten van leefloongerechtigden volgde gedurende vier jaar, bleek dat op het einde van de periode zo'n 30% van de gevolgde groep aan het werk was (Carpentier, 2016); 12% slaagde er binnen de twee jaar in een duurzame job te vinden. Leefloongerechtigden volgen ook vaak volatiele trajecten, zo kende een derde van de groep één of meerdere passages van terugkeer naar het leefloon. Hoe langer men erin slaagt om aan het werk te blijven, hoe groter de kans dat men de job behoudt. De kans op terugkeer naar het leefloon wordt zeer klein voor wie een duurzame arbeidsrelatie is aangegaan (POD MI, 2017). Sommige groepen stromen dan weer makkelijker uit dan andere. Vrouwen stromen iets minder makkelijk uit, terwijl het hebben van werkervaring uitstroom naar werk dan weer makkelijker maakt. Ook personen met een migratieachtergrond maken vaak een langer traject door alvorens ze uitstromen naar werk (Carpentier, 2016).

Verder is in dit stelsel de winst die een leefloongerechtigde kan maken bij deeltijds werk beperkt. Via de socio-professionele integratie-vrijstelling wordt inkomen uit werk niet afgetrokken van het leefloon voor een periode van drie jaar (verlengbaar tot zes jaar). Het nadeel aan de SPI-vrijstelling is dat ze forfaitair is. Eens het forfait bereikt is, zorgt meer werken niet meer voor een hoger gezinsinkomen. Dit forfait wordt ook snel bereikt: al bij een tewerkstelling van minder dan 20%. Een job van meer dan 20% aannemen wordt financieel dus niet meer gestimuleerd (De Vil, Van Mechelen, Deleeck, & Carpentier, 2011).

#### 4.4 Conclusie

In dit hoofdstuk analyseerden we enerzijds het arbeidspotentieel in de Limburgse bevolking via het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, met de klemtoon op de niet-traditionele groepen van arbeidsreserve, namelijk de werkenden en de niet-beroepsactieven. We vergeleken ook de grootteorde en de samenstelling van de werkenden en de niet-beroepsactieven in Limburg met deze in Vlaanderen. Anderzijds onderzochten we voor Vlaanderen de mobiliteit tussen de socio-economische posities. Hierbij keken we naar de mobiliteit tussen de globale socio-economische

posities voor de periode 2016-2017. Daarnaast gingen we voor de niet-beroepsactieven ook in op de mobiliteit binnen de bijkomende socio-economische posities. Een volledig overzicht van het ingeschat arbeidspotentieel bij werkenden en niet-beroepsactieven geven we in secties 6 en 7 op het einde van dit rapport (op basis van zowel EAK als DWH AM&SB).

De DWH AM&SB gegevens tonen aan dat Limburg de provincie is met het laagste aandeel werkenden. In vergelijking met Vlaanderen vormen in Limburg de regulier werkenden een kleinere groep binnen de werkenden. De werkenden in (tijdelijke) vermindering tewerkstelling, invaliditeit en in pensioen zijn daarentegen sterker vertegenwoordigd in de groep werkenden dan in Vlaanderen.

Als onderdeel van de niet-beroepsactieven, bespraken we eerst de rechtgevendende kinderen voor kinderbijslag, die voornamelijk bestaan uit studenten. Het gaat om 34 096 personen eind 2017. Deze groep is binnen de niet-beroepsactieven kleiner in Limburg dan in Vlaanderen. Het grootste deel van hen stroomt na de studies uit naar werk, uit de mobiliteitsanalyse op Vlaams niveau kunnen we ook besluiten dat de band met de arbeidsmarkt over het algemeen duidelijk aanwezig is. Er zijn in Vlaanderen ook kwetsbare groepen die vanuit onderwijs uitstromen naar de positie 'andere', waar ze geen duidelijke link meer hebben met de arbeidsmarkt. Een deel van hen 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.

Als volgende groep bij de niet-beroepsactieven bekeken we de personen in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT), goed voor 8 298 personen. In de totale groep niet-beroepsactieven is deze groep groter in Limburg dan in Vlaanderen. Uit de doorstroomcijfers op Vlaams niveau blijkt dat hun doorstroom naar werk anno 2017 zo goed als onbestaande was, waardoor we hun band met de arbeidsmarkt als zwak inschatten. 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 toetreding, en omvat een dalend aantal personen. Daarom stonden we niet alleen stil bij deze groep, maar focusten 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.

Vervolgens zoomden we in op de personen in het stelsel van (tijdelijke) ziekte, invaliditeit of ongeval, die zowel tot de werkenden als de niet-beroepsactieven konden behoren, naargelang er wel of niet een arbeidscontract voorhanden was. In totaal behoren 24 171 werkende personen en 27 481 niet-beroepsactieven tot het stelsel. De grootste twee groepen binnen dit ruime stelsel omvatten de personen met minder of meer dan één jaar arbeidsongeschiktheid (respectievelijk de categorie 'gekend bij mutualiteit' en 'invaliditeit'). Hoe langer men zich in het stelsel van arbeidsongeschiktheid bevindt, hoe moeilijker de terugkeer naar de arbeidsmarkt (zie ook Godderis, 2019). De mobiliteitsanalyse op Vlaams niveau toonde dan ook aan dat de doorstroom naar werk bij de groep 'invaliditeit' erg gering is. Hun band met de arbeidsmarkt schatten we daarom eerder als zwak in. De doorstroom naar werk is het grootst bij degenen die gekend zijn bij mutualiteit. Vooral het voorkomen van langdurige arbeidsongeschiktheid is daarom cruciaal (cf. Godderis, 2019), gegeven dat het erg moeilijk is om de weg naar een job of de arbeidsmarkt terug te vinden na een langere afwezigheid door

ziekte. Bij personen in mutualiteit lijkt 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, inzetten op begeleiding en opleiding, enzoverder.

Een voorlaatste groep die we behandelden, waren de personen met een tegemoetkoming voor handicap die onder de niet-beroepsactieven vallen. De mobiliteitsanalyse op Vlaams niveau wees uit dat hun doorstroom naar werk quasi onbestaande is en de meeste van hen al meerdere jaren in dit statuut verblijven. 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 gingen we dieper in op de personen met een leefloon en financiële hulp. Op Vlaams niveau zien we dat er vanuit deze groep een redelijke uitstroom is naar werk, maar dat evenzeer nog zes op de tien personen blijft hangen in dit statuut. Het arbeidspotentieel is daarom naar onze inschatting wel degelijk aanwezig, maar kan nog verder uitgebreid worden. Er zijn immers nog enkele pijnpunten bij hun huidige activering, zoals 'moeilijkere' profielen die ondervertegenwoordigd zijn, OCMW's die onderling nog te veel verschillen in aanpak en succes, duurzaamheid van tewerkstelling, financiële valkuilen, enzovoort.



## 5 Slotwoord

De krapte op de arbeidsmarkt nam het voorbije decennium nergens in Vlaanderen sterker toe dan in Limburg. Het aantal niet-werkende werkzoekende per openstaande vacature daalt er al enkele jaren onder invloed van een aantrekkende economie. De uitbraak van het COVID-19 virus en de ingrijpende maatregelen die België en heel wat andere landen namen om dit virus te bestrijden, kan echter een stevige impact hebben op het sociale en economische leven. De eerste prognoses wijzen in de richting van een economische recessie: de Nationale Bank van België en het Federaal Planbureau schatten dat dat het reëel bbp van de Belgische economie in 2020 met 8% zou kunnen krimpen, terwijl het Internationaal Monetair Fonds een daling van 6,9% voorspelt. De gevolgen van deze recessie, een toenemend aantal werklozen en een dalende vraag naar arbeid, zullen er volgens onze inschatting (eind april 2020) voor zorgen dat de krapte op de arbeidsmarkt voor het eerst sinds lang terug afneemt. Toch blijft het cruciaal om te analyseren welke groepen op de Limburgse arbeidsmarkt op dit moment niet optimaal ingezet worden, of moeilijk de weg vinden naar de Limburgse arbeidsmarkt. De Limburgse economie kan zich immers op middellange termijn opnieuw herstellen, waardoor de arbeidsmarkt opnieuw krasser kan worden. Bovendien zal de komende jaren de vervangingsvraag op de Limburgse arbeidsmarkt pieken omwille van een grote uitstroom van 55-plussers. We verwachten dat de economische crisis bepaalde groepen harder zal treffen dan andere. De groepen die nu reeds kampen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt, zullen de komende periode in omvang toenemen en kunnen het nog moeilijker hebben om de weg naar de arbeidsmarkt te vinden. Daarom is het belangrijk om deze groepen in kaart te brengen en ook een eerste zicht te krijgen op de drempels die hun toetreding tot de arbeidsmarkt belemmeren.

In dit rapport werden de meest recente data uit de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (DWH AM&SB) gebundeld om meer inzicht te verwerven in het arbeidspotentieel bij groepen die vandaag nog vaak buiten het blikveld vallen. Aan de hand van beide databronnen analyseerden we het arbeidspotentieel bij het niet-traditionele arbeidsaanbod - de werkenden en de niet-beroepsactieven - in Limburg en vergeleken we dit met Vlaanderen. Limburg was in 2019 de provincie met de laagste werkzaamheidsgraad in Vlaanderen. De groepen werkend en invaliditeit, en werkend en pensioen komen tevens meer voor in Limburg dan in Vlaanderen. De Limburgse werkloosheidsgraad ligt iets hoger dan gemiddeld in Vlaanderen, terwijl een vijfde van de Limburgse bevolking tot de niet-beroepsactieven behoort. Het aandeel niet-beroepsactieven ligt hoger in Limburg dan in Vlaanderen, maar verschilt ook in samenstelling. Deze groep bestaat in Limburg in mindere mate uit zoekende of beschikbare niet-beroepsactieven, een categorie die eenvoudiger te activeren lijkt. In vergelijking met Vlaanderen omvat Limburg meer personen in een pensioenstatuut, wat niet onlogisch is gezien de oudere bevolkingsstructuur van de provincie.

Op basis van DWH AM&SB-gegevens gingen we ook in op de mobiliteit van personen tussen de diverse socio-economische posities. Deze analyses lieten zien dat de afstand tot de arbeidsmarkt die we afleiden bij de verschillende onderscheiden groepen niet noodzakelijk afhangt van het behoren tot een werkende of niet-beroepsactieve status. Zo kunnen werkende categorieën toch een grote afstand tot de arbeidsmarkt ervaren, zoals bijvoorbeeld het geval is bij de werkenden in invaliditeit. Omgekeerd zijn er ook groepen van niet-beroepsactieven die toch nog dicht bij de arbeidsmarkt kunnen staan. Denk aan de niet-beroepsactieven in mutualiteit, de studenten, de zoekende of beschikbare niet-beroepsactieven en de inzetbare niet-beroepsactieven.

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 aanpak over beleidsdomeinen heen. 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 torsen.

Toch is er ruimte om de band met de arbeidsmarkt versterkt aan te halen bij zij die er nu verderaf van staan. 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/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 een werkrol op te nemen. Zij worden dus stelselmatig een stukje weggeduwd van de arbeidsmarkt. De nieuwkomers onder hen die een inburgeringstraject aanvatten omwille van gezinshereniging krijgen geen arbeidsmarkt-gerelateerde informatie in hun traject. Hun band met de arbeidsmarkt wordt op die manier doorgeknipt. Daarnaast zijn er bijvoorbeeld onder de inzetbare niet-beroepsactieven en de tijdsgelateerde ondertewerkgestelden heel wat personen die onvrijwillig de zorg voor de kinderen of andere afhankelijkken opnemen door gebrek aan alternatieve opvangmogelijkheden. Het krijgen van kinderen, of een familielid die ziek wordt, maakt dat ze ongewild in deze zorgrol worden gezet, 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. De mogelijke werkzaamheidsgraad die we berekenden op basis van EAK-gegevens, wijst uit dat de werkzaamheidsgraad in Limburg en Vlaanderen met respectievelijk 5,7 procentpunt en 5,3 procentpunt zou stijgen indien we erin slagen om de actieve werklozen, de zoekende of beschikbare niet-beroepsactieven en de inzetbare niet-beroepsactieven te activeren. De werkende bevolking zou in Limburg aangroeien tot 402 400 personen. Hoewel dit een theoretische denkoefening is waarbij we enkel kijken naar de aanbodzijde, toont dit aan dat een aanpak die vertrekt vanuit een overkoepelende beleidsvisie, die mensen niet wegduwt van de arbeidsmarkt wanneer ze een bepaalde gebeurtenis ondergaan – zoals de COVID-19 pandemie - of bepaalde kwetsbaarheden combineren, kan lonen. Enerzijds vraagt dit 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. Werkgevers kunnen hierbij een belangrijke partner zijn. Een breedgebouwd HR-beleid dat inzet op talenten, diversiteit, levenslang leren, preventie, retentie, en mobiliteit kan een krachtig instrument zijn om de krapte het hoofd te bieden en arbeidspotentieel maximaal in te zetten. Niet alleen het arbeidspotentieel dat op het eerste zicht perfect in het plaatje past. Maar ook een betere samenwerking met diverse (beleids)partners zal nodig zijn, gezien de heterogeniteit van de groepen die we moeten bereiken. Voldoende inzetten op samenwerking met partners die dicht bij de personen in kwestie staan en het terrein goed kennen zal belangrijk zijn. Tegelijk is er ook nood aan een vernieuwing in aanpak. Traditionele activeringsmaatregelen en -strategieën zijn immers niet zomaar toepasbaar op een groep met hele andere kenmerken. De huidige context waarin de corona-pandemie tot een economische recessie kan leiden, maakt deze nood nog dringender en uitdagender.





Daarnaast vraagt dit ook voor het meer inzetten 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 enerzijds 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) van de KU Leuven inzetten op de verdere ontwikkeling en uitrol van dit concept.



## 6 Overzicht ingeschat arbeidspotentieel werkenden in Limburg

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.	20 100 <i>personen tussen 20 en 64 jaar (2018)</i>	<b>++ Zeer goed:</b> 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>vrouwen</li> <li>jongeren (20-24 jaar)</li> <li>kortgeschoolden</li> </ul>	Beleid rond <ul style="list-style-type: none"> <li>(kinder)opvang</li> <li>combineren jobs</li> <li>multi-werkgeversschap</li> <li>werkbaar werk</li> </ul>
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.	24 171 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>			
	Werken en invaliditeit	Persoon is langer dan 1 jaar arbeidsongeschikt en het RIZIV is de uitbetalingsinstelling.	12 798 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>	<b>- Zwak:</b> 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>vrouwen</li> <li>50-plussers</li> </ul>	Beleid rond <ul style="list-style-type: none"> <li>de terugkeer naar werk</li> <li>progressieve tewerkstelling</li> <li>welzijn op het werk</li> <li>werkbaar werk</li> <li>financiële drempels</li> <li>begeleiding en opleiding</li> </ul>
	Werkend en gekend bij mutualiteit	Persoon is minder dan 1 jaar arbeidsongeschikt.	9 836 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>	<b>+ Goed:</b> 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 de moeilijkheid 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>vrouwen</li> <li>25-49-jarigen</li> </ul>	Beleid rond <ul style="list-style-type: none"> <li>de terugkeer naar werk</li> <li>progressieve tewerkstelling</li> <li>welzijn op het werk</li> <li>werkbaar werk</li> <li>financiële drempels</li> <li>begeleiding en opleiding</li> </ul>
Loopbaanonderbreking/tijdskrediet (RVA-statuu)	 DWH AM&SB	Werkenden in loopbaanonderbreking of tijdskrediet.	24 007 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>	<b>++ Zeer goed:</b> deze personen nemen een tijdelijke zuurstofperiode uit werk. De meesten van hen zullen na de onderbreking terug aan de slag gaan.		Beleid rond <ul style="list-style-type: none"> <li>de terugkeer naar werk</li> <li>begeleiding en opleiding</li> </ul>

## 7 Overzicht van ingeschat arbeidspotentieel niet-beroepsactieven in Limburg

Groep van mogelijk arbeidspotentieel	Bron	Definitie	Aantal	Band met de arbeidsmarkt	Kwetsbare profielen binnen doelgroep	Welk beleid kan inspelen op vastgestelde drempels?
<b>Zoekend of beschikbare niet-beroepsactieven</b>	 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.	<b>8 900</b> <i>personen tussen 20 en 64 jaar (2019)</i>			
	<b>Latente werklozen</b>	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.	Betrouwbare uitsplitsing niet mogelijk wegens te kleine aantallen.	<b>+ Goed:</b> 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 <ul style="list-style-type: none"> <li>• opleiding en levenslang leren;</li> <li>• taal</li> <li>• mobiliteit</li> <li>• discriminatie</li> <li>• stages en opbouwen initiële werkervaring</li> </ul>
	<b>Niet-beschikbare werklozen</b>	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.	Betrouwbare uitsplitsing niet mogelijk wegens te kleine aantallen.	<b>++ Zeer goed:</b> 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 <ul style="list-style-type: none"> <li>• kinderopvang</li> <li>• terugkeer naar werk bij arbeidsongeschiktheid</li> <li>• combineren studies en werk</li> <li>• terugkeer naar werk na langdurige onderbreking</li> </ul>
<b>Inzetbare niet-beroepsactieven</b>	 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.	<b>8 000</b> <i>personen tussen 20 en 64 jaar (2019)</i>	<b>+ Goed:</b> 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vrouwen</li> <li>• kortgeschoolden</li> <li>• jongeren</li> <li>• 50-plussers</li> <li>• personen geboren buiten de EU</li> <li>• personen met een handicap</li> </ul>	Beleid rond <ul style="list-style-type: none"> <li>• terugkeer naar werk bij (tijdelijke) onderbreking door ziekte of arbeidsongeschiktheid</li> <li>• betaalbare opvang</li> <li>• werk-gezin combinatie</li> <li>• eendeloopbaanbeleid 50/55-plussers (zoekgedrag activeren, discriminatie op basis van leeftijd,...)</li> </ul>

Groep van mogelijk arbeidspotentieel	Bron	Definitie	Aantal	Band met de arbeidsmarkt	Kwetsbare profielen binnen doelgroep	Welk beleid kan inspelen op vastgestelde drempels?
Huisvrouwen en -mannen	 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.	19 800 <i>personen tussen 20 en 64 jaar (2019)</i>	Moeilijk 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 25-49-jarigen</li> <li>• met migratie-achtergrond</li> <li>• kortgeschoolden</li> </ul>	Beleid rond <ul style="list-style-type: none"> <li>• de onderwijsloopbaan (participatie in het kleuteronderwijs, de startpositie en oriëntatie in het secundair onderwijs, vroegtijdige schooluitval)</li> <li>• taal</li> <li>• levenslang leren</li> <li>• toetred tot de arbeidsmarkt (snelle eerste werkervaring, inburgeringstrajecten met steeds link naar de arbeidsmarkt, rolmodellen en mentoren,...)</li> <li>• discriminatie</li> </ul>
Rechtgevendende kinderen voor kinderbijslag	 DWH AM&SB	Kinderen die het recht op kinderbijslag openen.	34 096 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>	+ <b>Goed:</b> 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vroegtijdige schoolverlaters</li> <li>• NEET</li> <li>• hidden NEET</li> </ul>	Beleid rond <ul style="list-style-type: none"> <li>• reduceren vroegtijdige schooluitval</li> <li>• efficiëntere studieduur bij hogere schoolstudenten</li> <li>• NEET-jongeren en hidden NEET, zoals verder outreachend beleid, dienstverlening op maat</li> </ul>
Volledig in stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag	 DWH AM&SB	Personen met recht op een werkloosheidsuitkering met bedrijfstoelag.	8 298 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>	- <b>Zwak:</b> 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 toetreding, 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 uittrede uit de arbeidsmarkt.		Beleid rond <ul style="list-style-type: none"> <li>• eindeloopbaan</li> <li>• begeleiding 55-plussers naar werk</li> <li>• werkbaar werk</li> <li>• levenslang leren</li> </ul>
Personen met een handicap	 DWH AM&SB	Personen met een inkomensvervangende tegemoetkoming wegens handicap	4 099 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>	- <b>Zwak:</b> 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 <ul style="list-style-type: none"> <li>• sociale economie</li> <li>• Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP)</li> </ul>

Groep van mogelijk arbeidspotentieel	Bron	Definitie	Aantal	Band met de arbeidsmarkt	Kwetsbare profielen binnen doelgroep	Welk beleid kan inspelen op vastgestelde drempels?
Arbeidsongeslacht	 DWH AM&SB		27 481 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>			
	<b>Gekend bij mutualiteit</b>	Personen in primaire arbeidsongeschiktheid (aangesloten bij een ziekenfonds).	3 080 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>	<b>+ Goed:</b> 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 25- tot 49-jarigen</li> <li>• werkzoekenden voor arbeidsongeschiktheid</li> <li>• 50-plussers</li> </ul>	Beleid rond <ul style="list-style-type: none"> <li>• de terugkeer naar werk</li> <li>• progressieve tewerkstelling</li> <li>• welzijn op het werk</li> <li>• werkbaar werk</li> <li>• financiële drempels</li> <li>• begeleiding en opleiding</li> </ul>
	<b>Invaliditeit</b>	Personen die erkend zijn als invalide door de Geneeskundige Raad voor Invaliditeit (GRI).	20 182 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>	<b>- Zwak:</b> 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vrouwen</li> <li>• 50-plussers</li> <li>• alleenstaanden</li> </ul>	Beleid rond <ul style="list-style-type: none"> <li>• de terugkeer naar werk</li> <li>• progressieve tewerkstelling</li> <li>• welzijn op het werk</li> <li>• werkbaar werk</li> <li>• financiële drempels</li> <li>• begeleiding en opleiding</li> </ul>
Personen met leefloon en financiële hulp	 DWH AM&SB	Personen met recht op een leefloon/financiële hulp.	2 803 <i>personen tussen 18 en 64 jaar (31/12/2017)</i>	<b>Behoorlijk:</b> 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• jongeren (18-24 jaar)</li> <li>• personen met niet EU-herkomst;</li> <li>• alleenstaanden</li> </ul>	Beleid rond <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tijdelijke Werkervaring (TWE)</li> <li>• samenwerking VDAB en OCMW</li> <li>• betere activering in lokale kleinere OCMW's</li> <li>• duurzame tewerkstelling</li> <li>• financiële drempels</li> </ul>

## Referenties

Booghmans, M., Herremans, W., Delmotte, J., & Sels, L. (2008). *Het meten van mobiliteit op de arbeidsmarkt* (WSE Report 11-2008). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.

Carpentier, S. (2016). *Lost in transition? Essays on the socio-economic trajectories of social assistance beneficiaries in Belgium*. Antwerpen: Universiteit Antwerpen.

Coenen, A., & Morsink, N. (2018). Deeltijds werk bij vrouwen: een genderkloof onderzocht. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 28(1), 61-67. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.

De Coen, A., Valsamis, D., & Vanoeteren, V. (2018). *Activering van leefloongerechtigden via tijdelijke werkervaring*. Brussel: IDEA Consult –(VIONA onderzoeksprogramma).

De Coninck, A., De Wispelaere, F., Pacolet, J., & Lamberts, M. (2016). *Activering uit arbeidsongeschiktheid: hoe de dubbel handicap overwonnen wordt. Maatschappelijke doelmatigheid in haar sociale en economische aspecten*. Leuven: HIVA – KU Leuven (VIONA-onderzoeksprogramma).

De la Fuente, A. (2011). New measures of labour market attachment. 3 new Eurostat indicators to supplement the unemployment rate. *Statistics in Focus. Population and Social Conditions*, 57.

Departement Kanselarij en Bestuur (2019). *Strategisch Actieplan Limburg in het kwadraat - Monitoringrapport 9*.

Departement Werk & Sociale Economie (2018). *Vlaams Doelgroepenbeleid. Jaarrapport 2017*.

Departement Werk & Sociale Economie (2019). *Kerncijfers van het Vlaamse stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen*.

Desiere, S., Van Landeghem, B., & Struyven, L. (2018). *Wat het beleid aanbiedt aan wie: een onderzoek bij Vlaamse werkzoekenden naar vraag en aanbod van activering*. Leuven: HIVA – KU Leuven (VIONA-onderzoeksprogramma).

De Vil, G, Van Mechelen, N., Deleeck, H., & Carpentier, S (2011). *Het leefloon en de alternatieven voor de sociaalprofessionele integratievrijstelling in de berekening van het inkomen*. Onderzoeksrapport Koning Boudewijnstichting.

Godderis, L. (2019). Re-integratie: keer je terug of de rug naar het werk? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 29(1), 87-92. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.

Goorts, K., Vandenbroeck, S., Vander Elst, T., Rusu, D., Du Bois, M., Decuman, S., & Godderis, L. (2019). Quicksan assesses risk factors of long-term sickness absence: a cross-sectional (factorial) construct validation study. *PLOS one*, 1-14.

Herremans, W., Vansteenkiste, S., & Sourbron, M. (2016). Op weg naar de arbeidsmarkt. De arbeidsmarktintrede van Vlaamse schoolverlaters. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 26(1), 92-105. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2018). *Immigranten geboren buiten de Europese Unie op de Belgische arbeidsmarkt*.



ILO 1998. *Resolution concerning the measurement of underemployment and inadequate employment situations, adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians*. Geneva: International Labour Office.

Mairiaux, P., Donneau, A-F., Duchesnes, C., Vandebroeck, S., & Godderis, L. (2015). *Ontwikkeling van een instrument voor identificatie van de personen met een verhoogde kans op een geslaagde sociaalprofessionele re-integratie*. Rapport Universiteit Luik en KU Leuven.

Mazrekaj, D., De Witte, K., & Vansteenkiste, S. (2017). Het rendement van een diploma middelbaar onderwijs op de Vlaamse arbeidsmarkt. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 27(1), 10-15. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.

OECD (2008). *Sickness, disability and work: Breaking the barriers. Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands (vol. 3)*.

OECD (2009). *Sickness, disability and work: Breaking the barriers. Sweden: will the recent reforms make it?*

OECD (2013). *Mental health and work: Belgium*.

OECD (2019). *OECD Skills Strategy Flanders*.

Mensura (2018). *Opinie re-integratie is geen schaamlapje voor ontslag om medische reden*. Geraadpleegd via <https://www.mensura.be/nl/blog/opinie-re-integratie-is-geen-schaamlapje-voor-ontslag-om-medische-reden>.

POD MI (2017). *Focus "de springplank"*.

POD MI (2018). *Statistisch verslag – juli 2018*.

POD MI (2020) *Barometer voor maatschappelijke integratie*. Geraadpleegd via: <https://stat.mi-is.be/nl/>.

RIZIV (2017a). *Verklarende factoren met betrekking tot de stijging van het aantal invaliden. Werknemersregeling en regeling der zelfstandigen. Periode 2007-2016*.

RIZIV (2017b). *Gedeeltelijke werkhervatting met toestemming van de adviserend artsen bij arbeidsongeschikte gerechtigden. Werknemersregeling. Periode 2013-2016*.

RIZIV (2018). *Ziekteverzuim in de periode van primaire arbeidsongeschiktheid: analyse en verklarende factoren: 2011-2016*.

Scholiers, B., De Smet, R., Vansteenkiste, S., & Van Onacker, E. (2019). De 2020 doelstellingen behaald, maar kloof met EU blijft overeind. De boordtabel eindloopbaan 2019. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 29(1), 8-26. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.

Scholiers, B., & Vansteenkiste, S. (2018). *Uittredeleeftijd in Vlaanderen neemt versneld toe, maar kaap van 65 jaar nog niet in zicht (Werk.Focus 2018 nr.14)*. Leuven: Steunpunt Werk.

Sels, L., Vansteenkiste, S., & Knipprath, H. (2017). *Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050 (Werk.Rapport 2017 nr.1)*. Leuven: Steunpunt Werk, HIVA - KU Leuven.

- SERV (2017). *Actieplan werkbaar werk. Samen een versnelling hoger voor werkbaar werk*. Brussel: SERV.
- SERV (2018). *Advies laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond*. Brussel: SERV.
- Sourbron, M., Herremans, W., & Sels, L. (2013). *De potentiële arbeidsreserve in Vlaanderen in kaart gebracht* (WSE Report 7-2013). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2018). De arbeidsreserve op de Vlaamse arbeidsmarkt ontleed. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 28(1), 10-18. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2019). *Raming van de potentiële arbeidsreserve op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK). Methodologie vanaf 2017* (Methodologisch rapport). Leuven: Steunpunt Werk.
- Teller, M., & Raeymaekers, P. (2017). *Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid / invaliditeit: het standpunt van artsen en werkgevers*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.
- Teppers, E., Schepers, W., & Van Regenmortel, T., (2019). *Het gebruik van en de behoefte aan kinderopvang voor baby's en peuters jonger dan 3 jaar in het Vlaamse Gewest*. Rapport Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.
- Theunissen, G., Vansteenkiste, S., & Sels, L. (2018). *Leidt de hoge vervangingsvraag van 50-plussers tot een structurele krapte op de arbeidsmarkt?* (Werk.Focus 2018 nr. 3). Leuven: Steunpunt Werk.
- Unia (2018). Diversiteitsbarometer onderwijs.
- Unia & FOD WASO. (2017). *Socio-economische Monitoring 2017: arbeidsmarkt en origine*.
- Vandenbussche, H. (2019). *Regional, Provincial and Municipality-Level Analysis of the Impact of Brexit on Belgium*. Leuven: KU Leuven.
- Vandezande, V., Fleischmann, F., Baysu, G., Swyngedouw, M., & Phalet, K. (2009). *De Turkse en Marokkaanse tweede generatie op de arbeidsmarkt in Antwerpen en Brussel. Resultaten van het TIES-onderzoek*. Leuven: Centrum voor Sociologisch onderzoek.
- Vansteenkiste, S. (2016). *Waarom vinden 50-plussers moeilijk werk?* KU Leuvenblogt, 7 juni. <https://kuleuvenblogt.be/2016/06/07/waarom-vinden-50-plussers-moeilijk-werk/>
- Vansteenkiste, S., & De Graeve, P. (2018). *De arbeidsmarktintegratie van asielzoekers in Vlaanderen* (Werk.Rapport 2018 nr.2). Leuven: Steunpunt Werk.
- Vansteenkiste, S., Deschacht, N., & Sels, L. (2015). Why are unemployed aged fifty and over less likely to find a job? A decomposition analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 55-65.
- Vansteenkiste, S., & Sourbron, M. (2020). *Analyse van het arbeidspotentieel naar gewest: aandacht voor niet-traditionele groepen ook cruciaal in een (post) COVID-19-tijdperk* (Werk.Focus 2020 nr. 2). Leuven: Steunpunt Werk.

Vansteenkiste, S., Sourbron, M., Scholiers, B., Van Onacker, E., De Graeve, P., & De Smet, R. (2019a). *Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Vlaamse bevolking op basis van enquête- en administratieve data* (Werk.Rapport 2019 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk.

Vansteenkiste, S., Van Onacker, E., & Scholiers, B. (2019b). Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel in Vlaanderen op basis van administratieve gegevens. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 29(1), 27-45. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.

Verlinden, H. (2016). *Absenteïsme in 2015. Re-integratiebeleid meer dan ooit noodzakelijk. Securex white paper*. Brussel: Securex.

Verlinden, H. (2017). *Absenteïsme in 2016. Vooral jonge werknemers steeds meer langdurig ziek: meer bewegen helpt. Securex white paper*. Brussel: Securex.

Verso. (2019). *Verso ontsluit arbeidsmarktgegevens uit de social profit*. Geraadpleegd van <http://www.verso-net.be/content/arbeidskenmerken>.

**STEUNPUNT  
WERK**

Vlamingenstraat 83 bus 3552, 3000 Leuven

[steunpuntwerk@kuleuven.be](mailto:steunpuntwerk@kuleuven.be) | +32 016 32 32 39

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

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