



***Personeel in welzijn***  
***2019*** doorgelicht  
*Vlaams Welzijnsverbond*

# Welzijn@Work

Het Vlaams Welzijnsverbond heeft opnieuw een studie gemaakt over het personeel in de welzijnssectoren die het vertegenwoordigt: de kinderopvang, de ondersteuning van personen met een handicap, de jeugdhulp en gezinsondersteuning, en de centra voor ambulante revalidatie.

We hebben het personeelsbestand van 216 werkgevers voor het jaar 2019 geanalyseerd. De steekproef bestaat uit ruim 26.000 medewerkers en is daarmee goed voor bijna de helft van de totale tewerkstelling in de betrokken sectoren.

## Steekproef 2019

216

WERKGEVERS IN DE  
PARITAIRE COMITÉS  
319.01, 331 EN 330

26.182

WERKNEMERS

21.469

VTE

3,0%

GROEI VAN  
HET PERSONEELSBESTAND

# Dit zijn de medewerkers

11,5

JAAR  
IS DE GEMIDDELDE  
DIENSTANCIËNNITEIT

52%

HEEFT EEN  
BACHELORDIPLOMA

81,3%

IS VROUWELIJK

55,9%

WERKT DEELTIJDS

75,1%

IS BEGELEIDEND PERSONEEL

61,8

JAAR  
IS DE GEMIDDELDE  
UITTREDELEEFTIJD

84,7%

HEEFT EEN CONTRACT  
VAN ONBEPAALE DUUR

40,5

JAAR  
IS DE GEMIDDELDE LEEFTIJD

3,0%

HEEFT EEN  
MIGRATIEACHTERGROND

0,7%

HEEFT EEN  
ARBEIDSHANDICAP

# De 9 opvallendste evoluties in onze sectoren

Het Vlaams Welzijnsverbond volgt het personeelsbestand van deze werkgevers al meerdere jaren en kan zo een aantal **trends** en **evoluties** afleiden.

Waar mogelijk maken we een vergelijking met de cijfers voor de volledige Vlaamse arbeidsmarkt en/of een prognose voor de komende vijf jaar.

## +1.840 jobs *in 5 jaar tijd*

**Sinds 2015 is de werkgelegenheid toegenomen met 7,6%.**

Wat staat voor ruim 1.800 jobs. Dat komt overeen met een gemiddelde groei van 1,8% per jaar. Die groei is volledig gelinkt aan overheidsinvesteringen in de betrokken sectoren (uitbreidingsbeleid). In dezelfde periode steeg de werkgelegenheid op de totale Vlaamse arbeidsmarkt met 4,9% of gemiddeld 1,2% op jaarbasis (berekend op basis van cijfers van de RSZ).

**Ook de komende vijf jaar zal de social profit sneller blijven groeien dan de globale Vlaamse arbeidsmarkt.**

Verso, de Vereniging voor Social Profit Ondernemingen, gaat in eigen prognoses uit van een jaarlijkse groei van 1,9%, terwijl voor de totale Vlaamse arbeidsmarkt slechts een groei van 0,6% wordt verwacht.

# Het aantal begeleidende functies stijgt naar 75%

We kunnen het personeelsbestand opsplitsen in drie functiegroepen: direct begeleidende functies, ondersteunende functies (administratie, logistiek en staf) en leidinggevende functies. Jaar na jaar stijgt het aandeel begeleidende functies: van 73,4% in 2015 naar 75,1% in 2019.

**De voorzieningen leggen duidelijk de focus op de cliënt en snoeien waar mogelijk in het omkaderend personeel.**

Het begeleidend personeel is gemiddeld 38,3 jaar oud. Het personeel in de twee andere categorieën is gemiddeld ongeveer 10 jaar ouder. Wij stellen bij de begeleidende en leidinggevende functies ook een verdere vervrouwelijking van het personeelsbestand vast. Op steekproefniveau is de verhouding 18,7% mannen en ruim 81,3% vrouwen. Bijna 60,4% van de leidinggevende functies wordt ingevuld door een vrouw. Bij de start van de bevraging in 2007 vormden mannen nog de meerderheid in die jobs.

# Meer dan 61%

*behaalde een bachelor  
of master*

Een diploma is door de jaren heen belangrijker geworden.

**In 2019 had 61,5% van het personeel een master- of bachelor-diploma, in 2015 was dat nog 60,7%.**

Mensen zonder diploma krijgen steeds minder kansen in de welzijnssectoren. De groep die maximaal een diploma lager secundair onderwijs behaalde, is nog goed voor 8,1%. Hun aandeel daalde de voorbije jaren met bijna 2%.

De tendens naar een hoger opleidingsniveau stemt overeen met

de evolutie van de scholingsgraad op de Vlaamse arbeidsmarkt. Daar volgde 41% een hogere opleiding (bron: Statistiek Vlaanderen).

**Tussen de sectoren zijn er wel grote verschillen die worden bepaald door de subsidieregeling.** Zo heeft bijna 85% in de centra ambulante revalidatie en 80% in de jeugdhulp een diploma hoger onderwijs, terwijl twee derde in de kinderopvang een diploma hoger secundair onderwijs heeft.

# Medewerkers verkiezen ouderschapsverlof

**21% van de medewerkers koos in 2019 voor tijdskrediet of thematisch verlof** (ouderschapsverlof, palliatief verlof of verlof voor de verzorging van een ziek familielid). Thematisch verlof wordt daarbij

steeds belangrijker, voornamelijk ouderschapsverlof. 50% tijdskrediet neemt verder af. Tijdskrediet van 20% komt iets meer voor, zeker bij de personeelsgroep onder de 50 jaar.

# Ziekteverzuim

## *stijgt met de leeftijd*

Het totale arbeidsverzuim (som van ziekteverzuim, zwangerschap, arbeidsongevallen, klein verlet, verlof om dwingende familiale redenen) blijft stijgen en zit intussen op 14,4% van de beschikbare arbeidstijd. Het ziekteverzuim is daarbinnen een steeds grotere factor: goed voor 71,3%. In 2015 was dat nog 66,8%. Verzuim door zwangerschap is de voorbije jaren afgenomen, verzuim door arbeidsongevallen licht toegenomen.

**Een verklaring voor de toename van het ziekteverzuim zit onder**

**andere in de leeftijdsolutie binnen de steekproef: we stellen vast dat ziekteverzuim stijgt met de leeftijd.**

Zoals eerder vermeld wordt de groep oudere personeelsleden steeds groter. Vooral het langdurig ziekteverzuim neemt toe. SD Worx stelt hetzelfde vast voor de Belgische arbeidsmarkt. De omvang van het kortdurend ziekteverzuim stijgt minder snel, maar ligt in de welzijnssector wel een stuk hoger dan het landelijk gemiddelde: 3,3% in de welzijnssector versus 2,8% in België.



# 56% werkt deeltijds

Deeltijds werken blijft een trend in de welzijnssectoren. Eind 2019 had 55,9% van de medewerkers een deeltijdse arbeidsovereenkomst, een toename van ruim 1,5% in vergelijking met 2015. Zowel mannen (33,7%) als vrouwen (61,0%) werken vaker parttime.

**In onze sectoren wordt veel meer deeltijds gewerkt dan op de totale Vlaamse arbeidsmarkt.**

Daar is het aandeel deeltijds werk voor 2019 nauwelijks 25,3% (bron: Statistiek Vlaanderen). De hoogste score voor deeltijds werk vinden wij in onze steekproef terug bij de centra voor ambulante revalidatie met 79% deeltijdse contracten in 2019. Ook de kinderopvang en de centra voor kinderopvang en gezinsondersteuning scoren hoog: daar werkt ongeveer 2/3de van het personeel parttime.

# 21% blijft meer dan 20 jaar op post

**Medewerkers blijven gemiddeld 11,5 jaar aan de slag bij dezelfde werkgever.**

21,3% werkt al meer dan 20 jaar bij zijn huidige werkgever.

Werkgevers dragen daaraan bij door zoveel mogelijk contracten van onbepaalde duur aan te bieden.

**Gemiddeld 84,7% van het personeel heeft een contract van onbepaalde duur.**

Enkel bij de jongere personeelsleden (onder de 30 jaar) ligt het cijfer een stuk lager. Van de dertigers heeft ongeveer 90% een contract van onbepaalde duur en dat percentage stijgt tot ruim 95% bij de 55-plussers.

## Amper **3%** heeft een migratie- achtergrond

Het aantal medewerkers met een migratieachtergrond (3,0%) of met een arbeidshandicap (0,7%) bleef ook in 2019 laag. In amper 57% van de voorzieningen is minstens 1 medewerker met een migratieachtergrond in dienst. De kinderopvang scoort het best met een percentage van 10,1%. Ook in de jeugdhulp zien we de laatste jaren een toename (5,0%), o.a. door de projecten

voor niet-begeleide minderjarige vreemdelingen. 47% van het personeel met een migratieachtergrond werkt in logistieke functies en 48% in een begeleidende functie.

In minder dan 1 organisatie op de 3 werkt iemand met een arbeidshandicap. 39% van hen heeft een logistieke functie, 48% een begeleidende.

## **30,4%** is 50-plus

**Hebben we de piek in de gemiddelde leeftijd bereikt? De gemiddelde leeftijd in onze sectoren blijft voor het eerst sinds de start van de bevraging in 2007 nu 2 jaar op rij stabiel en bedraagt 40,5 jaar. De voorbije 5 jaar is hij met een kwart jaar gestegen.**

De gemiddelde leeftijd is het hoogst in de ondersteuning van personen met een handicap: 41,2 jaar. De kinderopvang heeft het jongste personeel: de gemiddelde leeftijd is daar 37,7 jaar.

We zien nog altijd een groeiende groep 50-plussers. In 2019 vertegenwoordigden zij 30,4% van het personeelsbestand. We verwachten dat hun aandeel tegen 2023 wel licht zal dalen. Toch zullen in die jaren de VAP-dagen, de bijkomende verlofdagen voor 45-plussers, nog blijven toenemen. In onze steekproef zal het aantal VAP-dagen met ruim 3% of meer dan 8.000 verlofdagen stijgen tegen 2023. Om de beschikbare arbeidstijd op hetzelfde



niveau te houden, zullen ongeveer 40 vervangende personeelsleden nodig zijn. Bovendien zullen heel wat mensen uitstromen op pensioenleeftijd.

**Wanneer we de resultaten naar de globale welzijnssector vertalen, schatten we dat de komen-**

**de tien jaar ongeveer 18.000 jobs zullen moeten worden ingevuld** om nog aan de vraag naar kwalitatieve, toegankelijke en betaalbare dienstverlening te kunnen blijven voldoen. Dat ter compensatie van de uitstroom en rekening houdend met de groei van de sectoren.

# 50+

## De 9 opvallendste evoluties in onze sectoren

De werkgelegenheid groeit sterk

Deeltijds werk blijft toenemen

Medewerkers in welzijn zijn trouw aan hun werkgever

De gemiddelde leeftijd blijft stabiel

Een diploma wordt steeds belangrijker

Langdurig ziekteverzuim neemt toe

Tijkrediet neemt af

Meer focus op directe zorg

Diversiteit blijft een werkpunt



**Voor meer informatie:**

Steven De Looze  
Stafmedewerker financieel beleid  
02 507 01 22  
september 2020

**Verantwoordelijke uitgever:**

Hendrik Delaruelle  
Vlaams Welzijnsverbond vzw  
Guimardstraat 1, 1040 Brussel  
02 511 44 70  
post@vlaamswelzijnverbond.be  
Meer info: [www.vlaamswelzijnverbond.be](http://www.vlaamswelzijnverbond.be)