



***Medewerkers
in welzijn*** 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 **203 werkgevers** voor het jaar 2018 geanalyseerd. De steekproef bestaat uit ruim 24.600 medewerkers en is daarmee goed voor bijna de helft van de totale tewerkstelling in de betrokken sectoren.

Steekproef 2018

203

WERKGEVERS IN DE
PARITAIRE COMITÉS
319.01, 331 EN 330

24.652

WERKNEMERS

20.298

VTE

1,2%

GROEI VAN
HET PERSONEELSBESTAND

Dit zijn de medewerkers

11,5

JAAR
IS DE GEMIDDELDE
DIENSTANCIËNNITEIT

51%

HEEFT EEN
BACHELORDIPLOMA

81,3%

IS VROUWELIJK

55%

WERKT DEELTIJDS

75%

IS BEGELEIDEND PERSONEEL

61,8

JAAR
IS DE GEMIDDELDE
UITTREDELEEF TIJD

85,1%

HEEFT EEN CONTRACT
VAN ONBEPAALE DUUR

40,5

JAAR
IS DE GEMIDDELDE LEEFTIJD

2,7%

HEEFT EEN
MIGRATIEACHTERGROND

0,8%

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 5 jaar.

+1.500 jobs *in 5 jaar tijd*

Sinds 2014 is de werkgelegenheid toegenomen met 6,9%.

Wat staat voor ruim 1.500 jobs. Dat komt overeen met een gemiddelde groei van 1,7% 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 4,5% of gemiddeld 1,1% op jaarbasis (berekend op basis van cijfers van de RSZ).

Ook de komende 5 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 2,4%, terwijl voor de totale Vlaamse arbeidsmarkt slechts een groei van 0,8% wordt verwacht.

Het aantal begeleidende functies stijgt naar 75%

We kunnen het personeelsbestand opsplitsen in 3 functiegroepen: direct begeleidende functies, ondersteunende functies (administratie, logistiek en staf) en leidinggevende functies. Jaar na jaar stijgt het aandeel begeleidende functies: van 73% in 2014 naar 75% in 2018.

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

Het begeleidend personeel is ge-

middeld 38,3 jaar oud. Het personeel in de 2 andere categorieën is gemiddeld bijna 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 61% 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 60%

*behaalde een bachelor
of master*

In 2018 had 60,5% van het personeel een master- of bachelordiploma, in 2014 was dat nog 59%.

Een diploma is door de jaren heen belangrijker geworden. Mensen zonder diploma krijgen steeds minder kansen in de welzijnssectoren. De groep die maximaal een diploma lager secundair onderwijs behaalde, is nog goed voor 8,2%. Hun aantal daalde de voorbije jaren met 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 80% in de jeugdhulp een diploma hoger onderwijs, terwijl 2/3 in de kinderopvang een diploma hoger secundair onderwijs heeft.

Medewerkers verkiezen ouderschapsverlof

22% van de medewerkers koos in 2018 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% en 100% tijdskrediet neemt verder af, wat te verklaren valt door de striktere voorwaarden die de overheden opleggen. 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 13,9%. Het ziekteverzuim is daarbinnen de grootste factor: goed voor 70%. In 2014 was dat nog 63%. 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 bin-

nen 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 2,7% in België.



55% werkt deeltijds

Deeltijds werken blijft een trend in de welzijnssectoren. Eind 2018 had 55% van de medewerkers een deeltijdse arbeidsovereenkomst, een toename van ruim 2% in vergelijking met 2014. Zowel mannen (31,3%) als vrouwen (60,5%) werken vaker parttime.

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

Daar is het aandeel deeltijds werk voor 2018 nauwelijks 25,2% (bron: Statistiek Vlaanderen). De hoogste score voor deeltijds werk vinden wij terug bij de Centra voor Ambulante Revalidatie met 77% deeltijdse contracten in 2018. Ook de kinderopvang en de Centra voor Kinderzorg en Gezinsondersteuning scoren hoog: daar werkt ongeveer 2/3 van het personeel parttime.

21% blijft meer dan 20 jaar op post

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

Bijna 21% 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 85% 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 bijna 90% een contract van onbepaalde duur en dat percentage stijgt tot 97% bij de 55-plussers.

Amper **2,7%** *is van allochtone afkomst*

Het aantal medewerkers van allochtone afkomst (2,7%) of met een arbeidshandicap (0,8%) bleef ook in 2018 laag. In amper 57% van de voorzieningen is minstens 1 medewerker van allochtone afkomst in dienst. De kinderopvang scoort het best met een percentage van 8,9%. Ook in de jeugdhulp zien we de laatste jaren een toename (4,3%) door de projecten

voor niet-begeleide minderjarige vreemdelingen. Bijna 50% van het personeel van allochtone afkomst werkt in logistieke functies en 45% in een begeleidende functie. In minder dan 1 organisatie op de 3 werkt iemand met een arbeidshandicap. 43% van hen heeft een logistieke functie, 35% een begeleidende.

28,6% *is 50-plus*

De gemiddelde leeftijd in onze sectoren is intussen 40,5 jaar. De voorbije 5 jaar is hij met een half jaar gestegen.

De gemiddelde leeftijd is het hoogst in de ondersteuning van personen met een handicap: 41 jaar. De kinderopvang heeft het jongste personeel: de gemiddelde leeftijd is daar net geen 38 jaar.

De stijging heeft veel te maken met de groeiende groep 50-plussers. In 2018 vertegenwoordigden zij 28,6% van het personeelsbestand. We schatten dat hun aandeel tegen

2023 zal oplopen naar 29,5%. De groei van de groep 50-plussers zal zich volledig situeren in de categorie 55-plus, die tegen 2023 ruim 1/5 van het personeelsbestand zal vertegenwoordigen. In dezelfde periode zal het aantal VTE in de groep jonger dan 35 jaar slechts met 5% stijgen.

Met de vergrijzing neemt ook de impact van de VAP-dagen toe, de bijkomende verlofdagen voor 45-plussers. In onze steekproef zal het aantal VAP-dagen met 15% of meer dan 36.000 verlofdagen stij-

gen tegen 2023. Om de beschikbare arbeidstijd op hetzelfde niveau te houden, zullen ongeveer 180 vervangende personeelsleden nodig zijn. Bovendien zullen heel wat mensen uitstromen op pensioenleeftijd.

Wanneer we de resultaten naar de globale welzijnssector ver-

talen, schatten we dat de komende 10 jaar ongeveer 17.000 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 stijgt

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

Uitgave januari 2020

Verantwoordelijke uitgever:

Hendrik Delaruelle
Vlaams Welzijnsverbond vzw
Guimardstraat 1, 1040 Brussel
02 511 44 70
post@vlaamswelzijnverbond.be
Meer info: www.vlaamswelzijnverbond.be