

De
aanwervingsbehoefte
in de
Vlaamse social profit
in cijfers
(2024–2034)



Dirk Malfait
2026



De aanwervingsbehoefte
in de
Vlaamse social profit
in cijfers
(2024–2034)

Inhoud

Inleiding	5
1. Inschatting van de toekomstige uitbreidingsvraag	7
1.1 Recente tewerkstellingsevolutie Vlaamse social profit	8
1.2 Tewerkstellingsprojectie 2034: uitbreidingsvraag	10
2. Inschatting van de toekomstige vervangingsvraag	13
2.1 De vergrijzing van medewerkers in de social profit vertraagt	13
2.2 Tewerkstellingsprojectie 2034: vervangingsvraag	17
2.3 Omvang van de (theoretische) vervangingen door de arbeidsvrijstellingsdagen	20
3. Inschatting van de aanwervingsbehoefte in de social profit tegen 2034	25
Conclusie	29
Lijst tabellen	30
Lijst figuren	31
Bijlagen	32
Bibliografie	38

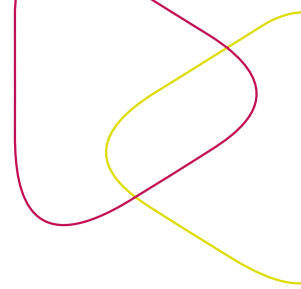
Inleiding

Heel wat sociale ondernemingen zijn vandaag naarstig op zoek naar geschikt personeel. Het knelpuntkarakter van een aantal beroepen in de social profit is echter geen nieuw fenomeen, ze zijn structureel van aard. Wel nieuw is dat in onze knelpunteconomie de vraag naar personeel steeds hardnekkiger en acuter wordt zodat het personeelstekort de dienstverlening beïnvloedt. Wanneer sociale ondernemingen te maken krijgen met een vergeefse zoektocht naar (geschikt) personeel, ontstaat er een dienstverleningsdeficit en komt de huidige kwalitatieve dienstverlening onder druk te staan. Aangezien het zowel maatschappelijk als economisch van belang is om deze kwalitatieve dienstverlening te blijven garanderen, zullen meerdere antwoorden nodig zijn om de huidige en de toekomstige zoektocht naar medewerkers te faciliteren. Hét wondermiddel bestaat immers niet.

In wat volgt brengen we de toekomstige aanwervingsbehoefte van de social profit in Vlaanderen in kaart. We projecteren op basis van de meest recent beschikbare gegevens (2024), tien jaar verder in de tijd (2034). Vanuit deze projecties kunnen we vervolgens ramen wat de uitbreidingsvraag zal zijn in onze sectoren en hoeveel medewerkers er zullen moeten worden vervangen door de uitstroom uit de social profit. Met deze oefening sluiten we aan op onze eerdere projectie-oefeningen (Malfait D., 2012 en 2018). Net als voorheen bouwen we hierbij verder op de projectiemethodiek van het Steunpunt Werk (Neefs B. en Herremans W., 2014 en www.steunpuntwerk.be/cijfers/sectorprojecties).

De totale vraag naar personeel bestaat uit de uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag. Bij deze laatste onderscheiden we de globale vervangingsvraag (het verloop, de turnover) en de vervangingsvraag van oudere medewerkers. Daarnaast kan eveneens de oefening worden gemaakt van het aantal medewerkers die men “theoretisch” mist op de werkvloer als gevolg van het stelsel van vrijstelling van arbeidsdagen (VAP-stelsel).





1. Inschatting van de toekomstige uitbreidingsvraag

Demografische evoluties zoals de vergrijzing van de bevolking en de vergroening in de steden, arbeidsmarktevoluties zoals de groei van de groep mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en maatschappelijke evoluties zoals superdiversiteit en de toename van burn-outproblematiek zullen de vraag naar dienstverlening in de social-profitsectoren verder doen toenemen in de toekomst. We gaan ervan uit dat deze bijkomende vraag naar diensten een vraag naar bijkomend personeel genereert en dus een verwachte tewerkstellingsgroei. Het gaat hier om de zogenaamde uitbreidingsvraag, die aangeeft hoeveel aanwervingen er nodig zullen zijn om deze verwachte tewerkstellingsgroei op te vangen.

Het exacte groeiritme van de toekomstige dienstverlening als gevolg van demografische en maatschappelijke evoluties (de behoeftengedreven vraag naar diensten) en dus de omvang van de potentiële bijkomende vraag naar personeel in de social profit is helaas niet zo eenvoudig in te schatten.¹ Om een zicht te krijgen op hoeveel aanwervingen de globale Vlaamse social profit nodig zal hebben om de tewerkstellingsgroei op te vangen (de uitbreidingsvraag), vertrekken we in wat volgt van de recente tewerkstellingsevoluties.



¹ Voorbeelden van studies/rapporten die vertrekken van de behoeftengedreven vraag naar diensten op grond van bv. demografische projecties zijn Van Den Heuvel B. (2023), de Almeida Mello J. et.al. (2022), Pacolet J. et al. (2014), ...

1.1 Recente tewerkstellingsevolutie Vlaamse social profit

We hanteren hier het begrip ‘medewerker’, waarmee wordt verwezen naar de loontrekkende werknemer, woonachtig in het Vlaams Gewest, ongeacht de plaats van tewerkstelling. Het betreft de loontrekkende werknemer die, via de multifunctionele aangifte (dmfa), door de social-profitondernemingen wordt aangegeven bij de RSZ. We baseren ons hier telkens op de RSZ-aangifte van 30 juni.

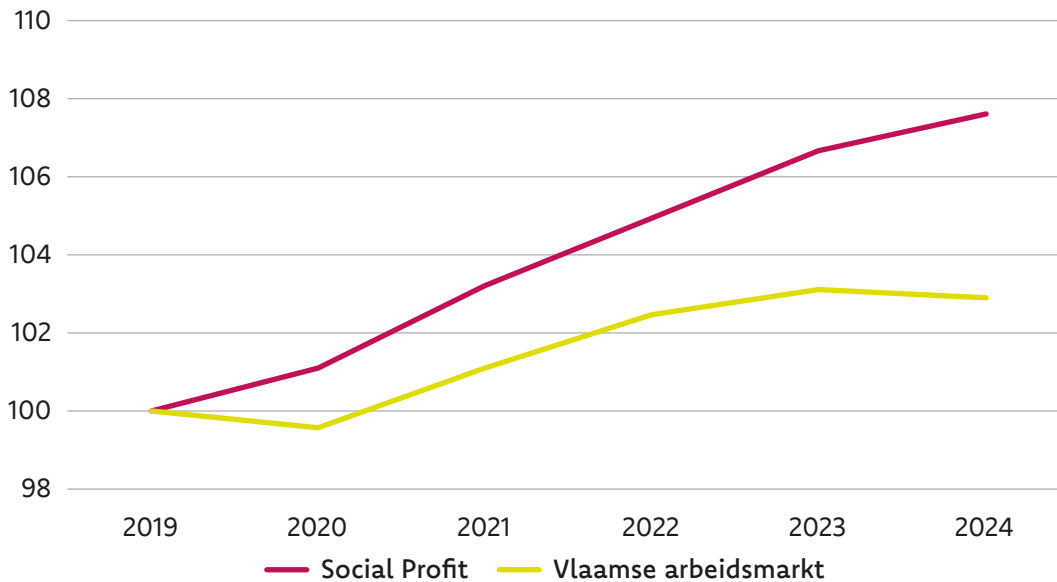
Op 30 juni 2024 telde de social profit in Vlaanderen 359.106 medewerkers, goed voor 14,5% van de (loontrekkende) werkgelegenheid in Vlaanderen. De social profit betreft de medewerkers die werken in één van de volgende paritaire comités:

- **PC 318** (Diensten voor gezins- en bejaardenhulp);
- **PC 319** (Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten);
- **PC 327** (Beschutte en sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven);
- **PC 329** (Socioculturele sector);
- **PC 330** (Gezondheidsinrichtingen en -diensten);
- **PC 331** (Vlaamse welzijns- en gezondheidssector);
- **PC 337** (aanvullend PC voor de non-profit)²



² In wat volgt laten we PC 337 buiten beschouwing.

Figuur 1 Geïndexeerde evolutie van de medewerkers, Vlaams Gewest, 2019-2024 (30 juni)



Bron: RSZ Dmfa via Steunpunt Werk (Bewerking Verso)

Figuur 1 toont dat tussen 2019 en 2024 de werkgelegenheid in de Vlaamse social profit toenam met 25.450 medewerkers, wat neerkomt op een groei van 7,6% over 5 jaar of 1,52% op jaarbasis. Deze jobgroei is ruim 2,5 maal sterker dan de globale werkgelegenheidsgroei (+2,9% of +0,58% op jaarbasis) op de Vlaamse arbeidsmarkt in de betreffende periode.

Tabel 1 detailleert deze evolutie naar paritair comité. De werkgelegenheidsgroei tussen 2019 en 2024 was in de social-profitsectoren vrij gedifferentieerd. Van een beperkte groei in PC 329 (+1,7%), over een behoorlijke groei in PC 319 (+8,9%), in PC 327 (+10,2%) en in PC 330 (+7,4%) tot een aanzienlijke groei in PC 331 (+28%). Opvallend is de daling in PC 318 waar de werkgelegenheid tussen 2019 en 2024 licht daalde (-2,5%).

Tabel 1 Evolutie medewerkers naar paritair comité, Vlaams Gewest, 2019-2024

	2019 (n)	2020 (n)	2021 (n)	2022 (n)	2023 (n)	2024 (n)	19-24 (n)	19-24 (%)
PC 318	29.406	29.148	29.368	29.035	29.035	28.662	-744	-2,5
PC 319	43.127	44.127	44.998	45.681	46.566	47.279	3.851	8,9
PC 327	29.305	29.282	30.113	30.765	31.329	32.288	2.983	10,2
PC 329	19.576	19.468	19.900	20.439	20.649	19.906	330	1,7
PC 330	174.141	176.910	179.352	182.189	184.922	187.071	12.930	7,4
PC 331	13.202	13.600	14.611	15.319	15.812	16.901	3.699	28,0
PC 337	24.598	24.900	25.989	26.781	27.271	26.999	2.401	9,8
Totaal	333.656	337.435	344.331	350.209	355.863	359.106	25.450	7,6
Tot ex pc 337	309.058	312.535	318.342	323.428	328.592	332.107	23.049	7,5

Bron: RSZ Dmfa via Steunpunt Werk (Bewerking Verso)

1.2 Tewerkstellingsprojectie 2034: uitbreidingsvraag

Om de omvang van de uitbreidingsvraag in te schatten in het komende decennium (2024–2034) vertrekken we van de tewerkstellingsevoluties in de diverse paritaire comités van de Vlaamse social profit in de periode 2019–2024. Het gaat hier dus om projecties waarin de toekomst wordt bekeken vanuit de dynamieken uit het verleden. Die projectie vertrekt dus van de veronderstelling dat die dynamieken zich op eenzelfde manier doorzetten in de toekomst.

In wat volgt rekenen we vooruit, projecteren we het heden, wat niet hetzelfde is als het maken van een toekomstprognose, laat staan van een voorspelling. De projectie van de uitbreidingsvraag is eenvoudig. We extrapoleren de gemiddelde tewerkstellingsevolutie van de voorgaande periode (2019–2024) door naar de volgende periode (2024–2034).³

Zoals in de inleiding reeds aangehaald bouwt deze methode voort op eerdere Verso-publicaties (Malfait D., 2012 en 2018) en is ze gebaseerd op de projectiemethode van het Steunpunt Werk (Neefs B. en Herremans W., 2014 en www.steunpuntwerk.be/cijfers/sectorprojecties).

Tabel 2 toont dat de Vlaamse social profit (exclusief PC 337)⁴ gecumuleerd over de periode 2024 tot 2034 51.400 aanwervingen moet realiseren om de verwachte netto tewerkstellingsgroei op te kunnen vangen.⁵ Deze uitbreidingsvraag betreft dus een gemiddelde jaarlijkse groei met 5.140 medewerkers. Onze projectie ligt hiermee in lijn met de werkgelegenheidsprognoses uit de regionale economische vooruitzichten 2024–2030 van het Federaal Planbureau (Federaal Planbureau et al, 2025). Het Planbureau voorziet gecumuleerd over de periode 2024–2030 – dit is 60% van onze projectieperiode – een groei met bijna 38.200 eenheden, waarmee ze een iets snellere groei vooropzet.⁶

3 Bij een tewerkstellingsgroei is de uitbreidingsvraag dus gelijk aan deze tewerkstellingsgroei. In geval van een tewerkstellingskrimp wordt de uitbreidingsvraag gelijkgesteld aan nul. Er kan dus nooit sprake zijn van een negatieve uitbreidingsvraag.

4 We nemen hier de social profit zonder PC 337. De reden hiertoe is dat we consistent moeten zijn bij de berekening van de vervangingsvraag (en de totale aanwerving) en dat de vervangingsratio's voor PC 337 niet werden gepubliceerd in de trendoefening van Steunpunt Werk.

5 Er worden ook projecties gemaakt voor elk paritair comité afzonderlijk. Dit impliceert dat het methodologisch niet correct is om paritaire comités te aggregeren tot de globale social profit. Het is dus niet mogelijk de som van de samenstellende delen te maken omwille van samenstellingseffecten, als het gaat om projecties.

6 Het betreft hier de groei van de binnenlandse loontrekkenden werkgelegenheid (in personen) in het Vlaams Gewest in de bedrijfstak "gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening" (NACE 86, 87 en 88): van 341.199 eenheden in 2024 naar 379.413 eenheden in 2030.

Tabel 2 Uitbreidingsvraag social profit (exclusief PC 337) en paritaire comités, Vlaams Gewest, 2014-2034

	2024 (n)	2029 (n)	2034 (n)	2024-2034 Cumul (n)	2024-2034 Jaarbasis (n)	2024-2034 Jaarbasis (%)
Social profit*	332.107	356.883	383.507	+51.400	+5.140	+1,4
Niet sommeren						
PC 319	47.279	51.409	55.900	+8.621	+862	+1,7
PC 327	32.288	35.627	39.310	+7.022	+702	+2,0
PC 329	19.906	20.268	20.636	+730	+73	+0,4
PC 330	187.071	200.962	215.885	+28.814	+2.881	+1,4
PC 331	16.901	21.653	27.740	+10.839	+1.084	+5,1

*exclusief PC 337 Bron: RSZ Dmfa via Steunpunt Werk (Bewerking Verso)

Indien we PC 337 wel meerekenen in de projectie, dan gaat het voor de globale social profit om een gecumuleerde uitbreidingsvraag van 56.905 medewerkers in het komende decennium. In PC 327 zullen het komende decennium ruim 7.000 medewerkers moeten worden aangeworven om de verwachte netto werkgelegenheidsgroei het hoofd te kunnen bieden. In PC 330 klokt dit af op ruim 28.800 aanwervingen. Ook in PC 319 zal een gemiddelde jaarlijkse aanwervingsgroei van 1,7% of jaarlijks 862 medewerkers nodig zijn (gecumuleerd over de ganse periode 8.600). Relatief gezien zal de grootste jaarlijkse aanwervingsgroei nodig zijn in PC 331: gecumuleerd over de periode 2014-2034 ruim 10.800 medewerkers. De verwachte uitbreidingsvraag is het laagst in PC 329. Merk op dat PC 318 niet in tabel 2 werd opgenomen, vermits ze in de periode 2019-2024 een tewerkstellingskrimp optekende en de uitbreidingsvraag (methodologisch) op nul komt.





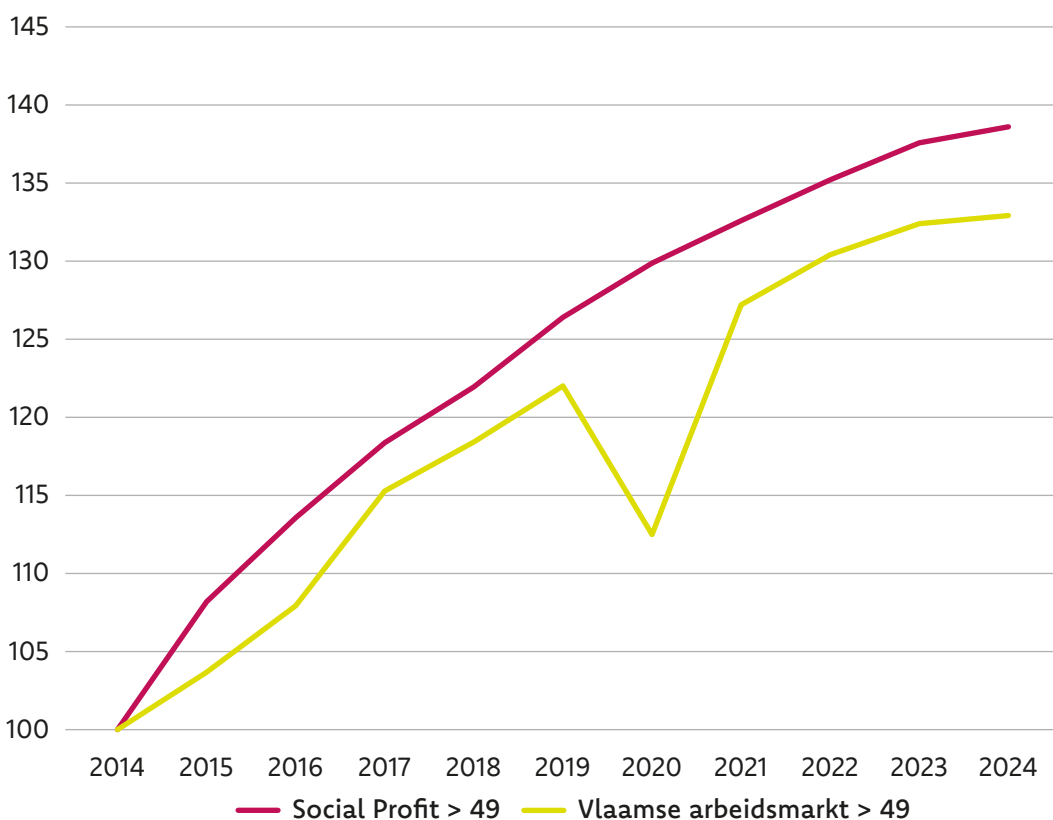
2. Inschatting van de toekomstige vervangingsvraag

De bevolking vergrijst, maar ook de medewerkers blijven langer werken. Een groter aandeel van “oudere” medewerkers in de sociale ondernemingen, impliceert dat er ook heel wat medewerkers op pensioen gaan die moeten worden vervangen. Ook het aantal VAP-dagen neemt toe in volume waardoor er theoretisch ook heel wat medewerkers moeten worden vervangen om de dienstverlening te garanderen.

2.1 De vergrijzing van medewerkers in de social profit vertraagt

Figuur 2 toont hoe de medewerkerspopulatie in de social profit de afgelopen jaren bleef vergrijzen. Op tien jaar tijd nam het aantal medewerkers van 50 jaar of ouder in de social profit toe met 34.400 medewerkers, van 89.009 medewerkers in 2014 tot 123.400 medewerkers in 2024. Dit komt neer op een groei van +39%, wat iets hoger is dan het gemiddelde vergrijzingsritme op de Vlaamse arbeidsmarkt (+33%).

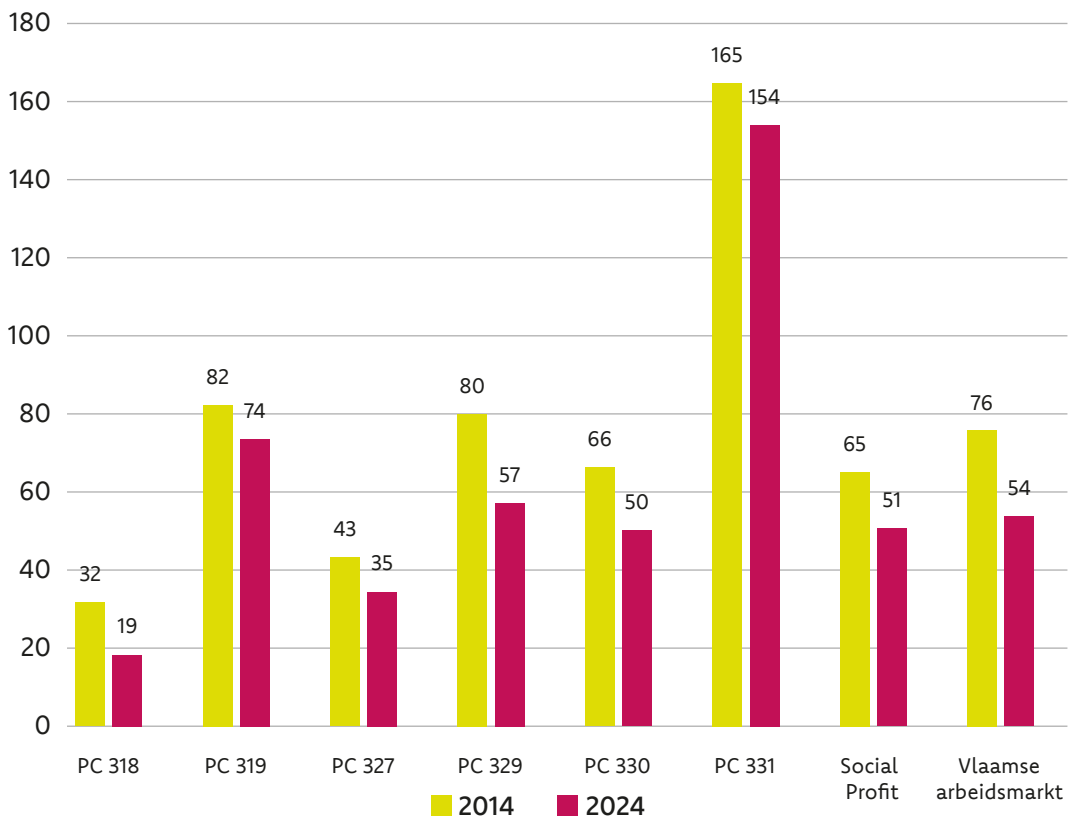
Figuur 2 Geïndexeerde evolutie (in %) medewerkers 50 jaar en ouder, Vlaams Gewest, 2014-2024



Bron: RSZ Dmfa via Steunpunt Werk (Bewerking Verso)

Dit vergrijzingseffect wordt geïllustreerd in Figuur 3. In 2014 waren er in de social profit per 100 'oudere medewerkers' nog 65 'jongere medewerkers'. Tien jaar later (2024) is dit aantal gedaald tot 51 'jongere medewerkers'. Dit is beneden het gemiddelde op de Vlaamse arbeidsmarkt (54). Deze daling (ver) beneden de 100 betekent dat de 'doorstroomratio', die bij 100 in evenwicht is, zwaar uit balans is. Dit impliceert een sterkere potentiële uitstroom dan instroom en dus een groter potentieel vervangingstekort. Deze vergrijzingsgolf zette zich de afgelopen tien jaar sterk door in al onze paritaire comités. Vooral PC 318 springt in het oog: in 2024 zijn er per 100 oudere medewerkers slechts 19 jongere, terwijl dit er in 2014 nog 32 waren. Enkel in PC 331 zijn er meer jongeren aan de slag, dan medewerkers boven de 50 jaar.

Figuur 3 Ratio jongere (<30 jaar) en oudere (>50 jaar) medewerkers naar paritair comité, Vlaams Gewest, 2014-2024



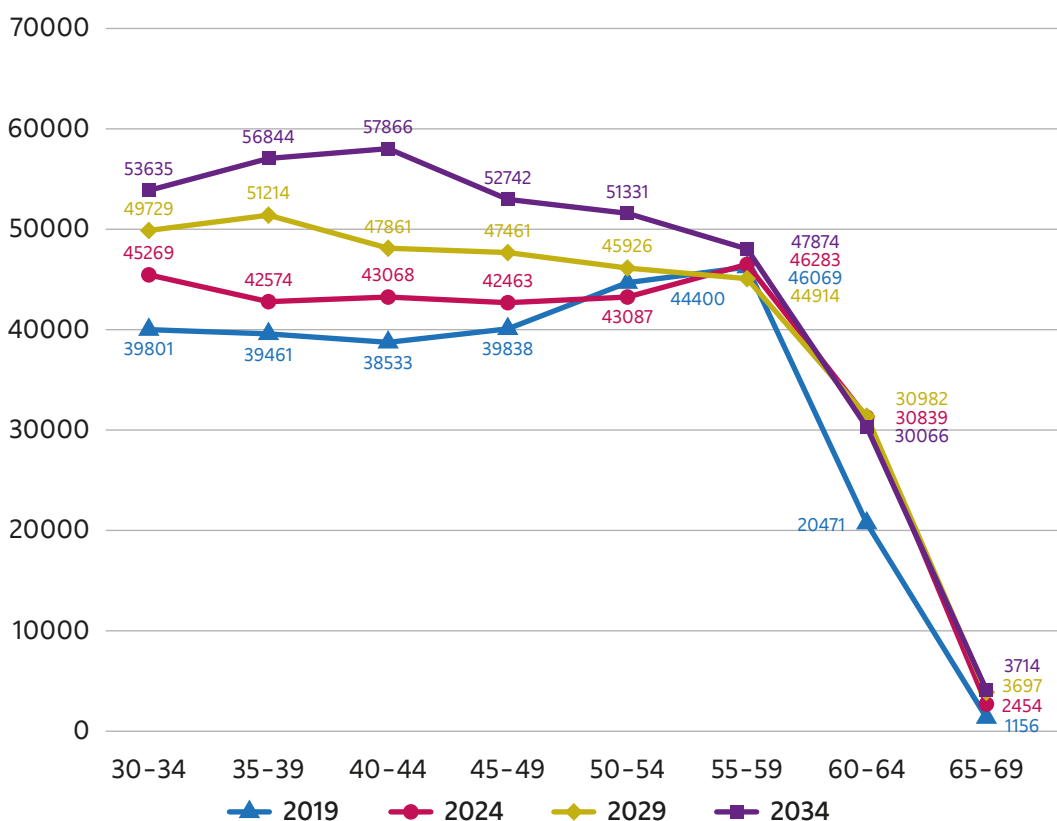
Bron: RSZ Dmfa via Steunpunt Werk (Bewerking Verso)

De vergrijzing in de social profit zal de komende jaren enigszins vertragen. Op basis van de cohortecomponentenmethode kunnen we een prognose van de leeftijdscohortengewijze evolutie voor de social profit maken.⁷ Merk op dat deze methodiek vrij accuraat is aangezien er een grote overeenstemming is tussen onze vroegere prognoses voor de social profit en de evolutie van de werkelijke cijfers (ex-post). De prognose gaat uit van de premisse dat de werkgelegenheid in de periode 2024-2029 en verder naar 2034 evolueert zoals in de periode 2019-2024. Voor de social profit komt dit neer op een jaarlijkse gemiddelde groei van +1,5%.

⁷ De projecties van het aantal (en de uitstroom van) werknemers per leeftijdsjaar worden bekomen aan de hand van de 'cohortecomponentmethode', waarmee de doorstroom van het aantal werkenden per leeftijdscohort jaar na jaar wordt opgevolgd en de corresponderende 'doorstroomcoëfficiënten' berekend. Door de berekende doorstroomcoëfficiënten toe te passen op de tewerkstellingsaantallen van het laatste jaar van de historische reeks, kunnen de tewerkstellingsaantallen voor de volgende jaren worden geprojecteerd (Neefs B. en Herremans W., 2014). In dit cahier passen we deze methodiek toe voor de vijfjarige leeftijdscohorten. De omvang van het aanzuiveringseffect (in de jongste leeftijdsklasse) wordt proportioneel gecorrigeerd in de volgende leeftijdscohorten.

Figuur 4 vergelijkt de leeftijdsverdeling in 2019 met deze van 2024 en maakt een projectie voor 2029 en 2034. De projectielijnen 2019 en 2024 leggen de piek van de tewerkstelling in de leeftijdsklasse 55-59 jaar, waarbij deze in 2024 hoger ligt dan in 2019 en ook in 2029 en 2034 zal de tewerkstelling in deze leeftijdscategorie op een hoog niveau blijven. De vergrijzing van de medewerkers is nog niet voorbij. Tevens zien we dat in de jongere leeftijdsklassen de toekomstige projectielijnen per vijf jaar hoger komen te liggen. Voor de projectielijnen 2029 en 2034 liggen de tewerkstellingspieken zelfs in de jongere leeftijdsklassen. Tegelijkertijd zien we dat de projectielijnen 2024, 2029 en 2034 voor de oudste leeftijdscategorieën (+60 jaar) min of meer gelijk lopen. Dit wijst erop dat de vergrijzing zich verder aan het uitvlakken is naar de oudste leeftijdsklassen en dus aan het vertragen is.⁸

Figuur 4 Projectie leeftijdsstructuur social profit, 2019-2034, Vlaams Gewest



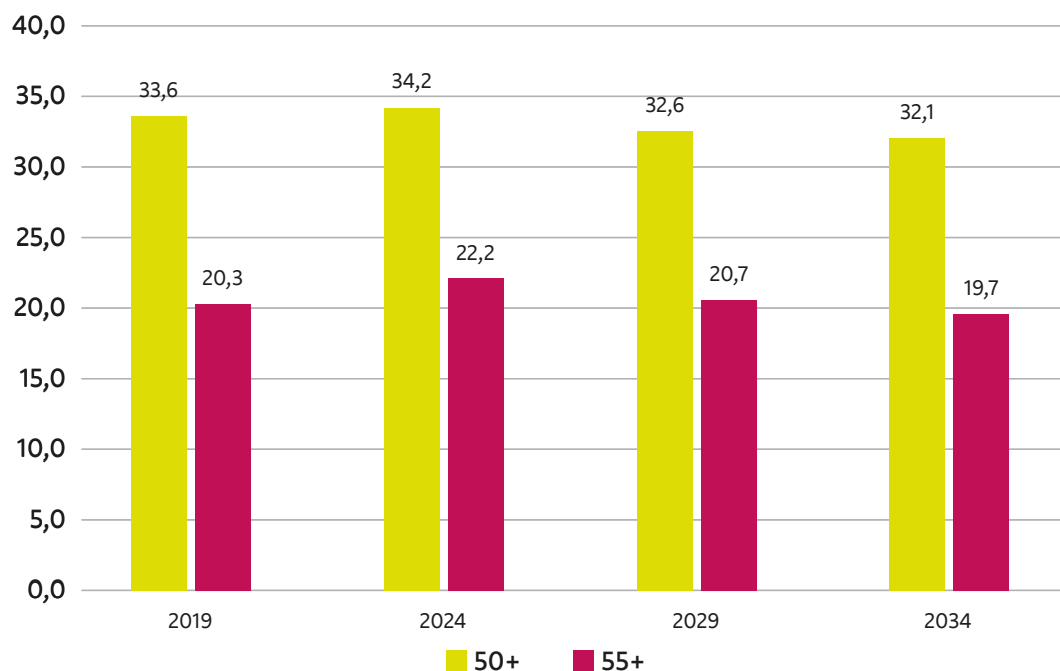
Bron : RSZ via Steunpunt Werk (Bewerking Verso)

Figuur 5 geeft de vooruitberekening van het percentage 'oudere' medewerkers op het totaal aantal medewerkers in de social profit. De figuur toont dat het aandeel vijftigplusser vanaf 2024 (34,2%) licht daalt in 2029 (32,6%) en verder in 2034 (32,1%). In 2034 ligt dit percentage zelfs iets onder het niveau van 2019 (33,6%). Deze evolutie zien we tevens bij de 55-plussers.

Figuur 6 toont dat in de meeste paritaire comités zich een gelijkaardig beeld aftekent. In de meeste paritaire comités zal het aandeel vijftigplussers in 2034 lager liggen dan in 2024. In PC 318 is deze daling het grootst (-8,5 procentpunten) en in PC 331 het kleinst (-0,6 procentpunten). In PC 319 en PC 329 blijft het aandeel vijftigplussers in 2034 zelfs iets hoger liggen dan in 2024 respectievelijk +0,9 procentpunten en +1,1 procentpunten.

⁸ Wanneer we in de projectie rekening houden met de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd tot 66 jaar in 2025 en tot 67 jaar in 2024 via een hypothese dat in de projectieperiodes 2029 en 2034 er respectievelijk 20% en 40% meer medewerkers zullen actief blijven in de oudste leeftijdscategorieën impliceert dit dat de projectielijnen voor 2029 en 2034 in de hoogste leeftijdsklassen iets hoger komen te liggen met in 2029 739 bijkomende medewerkers en in 2034 1783 bijkomende medewerkers.

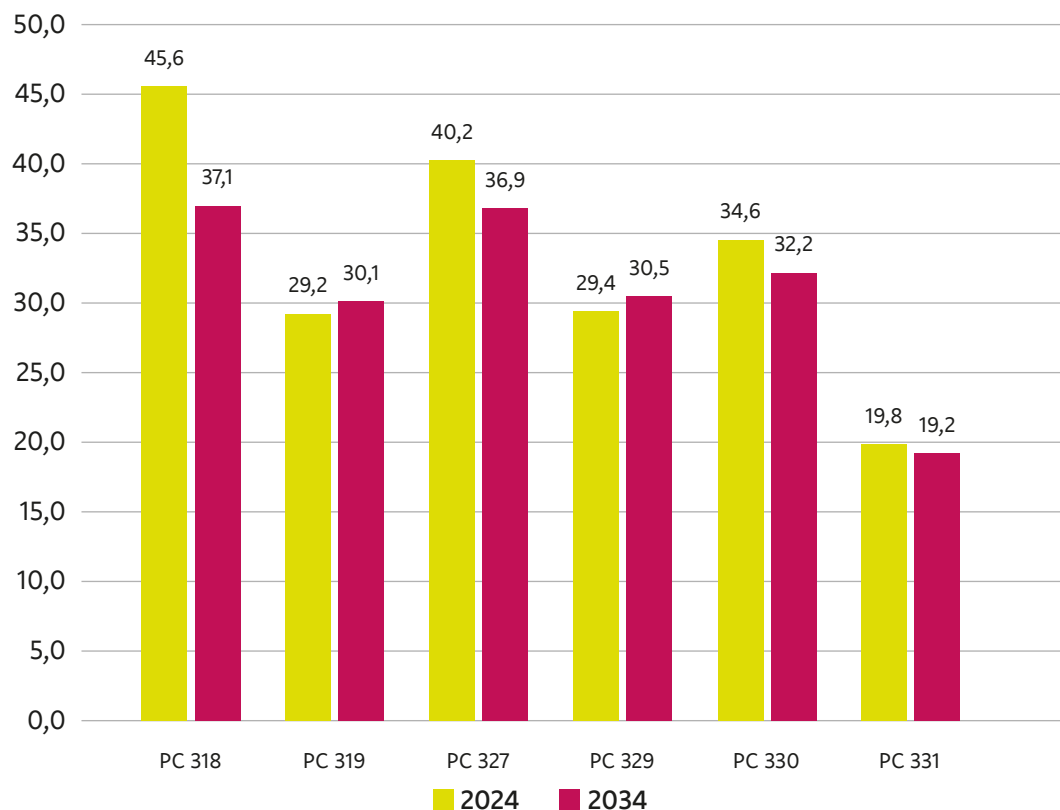
Figuur 5 Aandeel (%) vijftigplussers en vijfenvijftigplussers in de social profit, 2019-2034, Vlaams Gewest



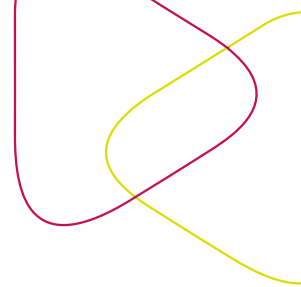
Bron: RSZ via Steunpunt Werk (Bewerking Verso)

16

Figuur 6 Aandeel (%) vijftigplussers naar paritair comité, 2024 – 2034, Vlaams Gewest



Bron: RSZ via Steunpunt Werk (Bewerking Verso)



2.2 Tewerkstellingsprojectie 2034: vervangingsvraag

De vergrijzing van de medewerkers betekent ipso facto dat de komende jaren heel wat medewerkers zullen uitstromen uit de social profit. Grote aantallen medewerkers zullen moeten worden vervangen, willen we de continuïteit van de kwalitatieve dienstverlening garanderen. Bovendien is deze vervangingsvraag niet beperkt tot de uitstroom bij 55-plussers. Elke sector kent ook een ‘natuurlijke dynamiek’ van uitstroom onafhankelijk van leeftijdsklassen. Het betreft hier het zogeheten verloop/turnover. Ook deze medewerkers zullen moeten worden vervangen.

Net als bij de uitbreidingsvraag trachten we een projectie te maken van de vervangingsvraag 55-plussers tot 2034. Tevens wordt de globale vervangingsvraag (verloop) geprojecteerd.

De vervangingsvraag is de aanwervingsbehoefte die ontstaat doordat werknemers bij een werkgever uitstromen. In het model van het Steunpunt Werk wordt de uitstroom van werknemers louter vanuit het perspectief van de werkgever bekeken (microperspectief). Als een werknemer een werkgever verlaat in een bepaalde sector, en er een nood aan vervanging creëert, leidt dit steeds tot een vervangingsvraag en dus ook aanwervingsbehoefte op sectorniveau. Uitstroom kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van pensionering, externe jobmobiliteit, ontslag, sterfte of migratie. De vervangingsvraag dekt enkel dat gedeelte van de uitstroom waar naar verwachting een vervanging tegenover zou moeten staan. De totale vervangingsvraag is de aanwervingsbehoefte die ontstaat door de uitstroom van medewerkers van alle leeftijden (Neefs B. en Herremans W, 2014). De vervangingsvraag 55-plus beperkt zich enkel tot uitstroom van 55-plussers en zit vervat in de totale vervangingsvraag.

Om in te schatten hoe groot de vervangingsvraag zal zijn in het komende decennium (2024-2034), zijn we vertrokken van de geprojecteerde vervangingsratio's (onder het groeiscenario), zoals deze zijn terug te vinden in het projectiemodel van het Steunpunt Werk (www.steunpuntwerk.be).⁹ Deze geprojecteerde vervangingsratio's hebben we toegepast op de geprojecteerde tewerkstellingscijfers van 30 juni. Zo kunnen we per jaar de totale vervangingsvraag berekenen en daarna – op basis van de vervangingsratio 55+ van het Steunpunt Werk – ook de jaarlijkse vervangingsvraag 55-plus.

⁹ De vervangingsratio's uit het Steunpuntmodel zijn gebaseerd op de projecties van de vervangingsvraag. Voor het maken van projecties van de vervangingsvraag per jaar gebruikt het Steunpunt Werk projecties van de uitstroom. Hiervoor wordt de cohortcomponentmethode gehanteerd. De uitstroom wordt volgens de twee scenario's geprojecteerd. De geprojecteerde uitstroom min een eventuele tewerkstellingskrimp levert de geprojecteerde vervangingsvraag op.

Tabel 3 toont dat de Vlaamse social profit gecumuleerd over de periode 2024 tot 2034 bijna 98.000 aanwervingen moet realiseren om de verwachte vervangingen als gevolg van de uitstroom van 55-plussers op te kunnen vangen. Deze vervangingsvraag 55-plus betreft dus een gemiddelde jaarlijkse vervanging van 9.792 medewerkers. Dit betekent dat in deze periode jaarlijks gemiddeld 2,8% van de medewerkerspopulatie in de social profit moet worden vervangen als gevolg van de uitstroom van 55-plussers.

Relatief gezien zal de grootste jaarlijkse vervangingsvraag (3,9%) door 55-plussers nodig zijn in PC 318, waar gecumuleerd over de periode 2024-2034 ruim 11.300 medewerkers zullen moeten gevonden worden. PC 327 en PC 329 kennen eveneens een hoge jaarlijkse vervangingsvraag (3,5%): PC 327 zal in het komende decennium op zoek moeten naar ruim 12.300 arbeidskrachten, om haar uitstromende ‘oudere’ medewerkers te vervangen, in PC 329 zullen het komende decennium 7.000 aanwervingen moeten gebeuren om de verwachte uitstroom van 55-plussers het hoofd te kunnen bieden. In PC 319 zal er om die reden een gemiddelde jaarlijkse aanweringsgroei van 1.133 medewerkers nodig zijn (gecumuleerd over de ganse periode 11.335). In absolute aantallen is PC 330 de koploper: de komende 10 jaar moet deze sector op zoek naar ruim 54.300 arbeidskrachten, om haar uittredende ‘oudere medewerkers’ te vervangen. PC 331 zal, gecumuleerd over de periode 2024-2034, op zoek moeten naar bijna 2.200 medewerkers, waarmee ze relatief en absoluut de laagste verwachte vervangingsgraad optekent.

Tabel 3 Vervangingsvraag (totale en 55-plus) in de social profit en paritaire comités, Vlaams Gewest, 2024-2034

	Vervangingsvraag 55-plus			Totale vervangingsvraag (verloop)		
	2024-2034 Cumul (n)	2024-2034 Jaarbasis (n)	2024-2034 Jaarbasis* (%)	2024-2034 Cumul (n)	2024-2034 Jaarbasis (n)	2024-2034 Jaarbasis* (%)
Social profit	97.920	9.792	2,8	462.302	46.230	13,0
Niet sommeren						
PC 318	11.315	1.132	3,9	31.651	3.165	11,0
PC 319	11.335	1.133	2,2	63.846	6.385	12,5
PC 327	12.286	1.229	3,5	38.039	3.804	10,8
PC 329	7.029	703	3,5	36.335	3.633	18,0
PC 330	54.363	5.436	2,7	259.192	25.919	13,0
PC 331	2.173	217	1,0	38.231	3.823	17,9

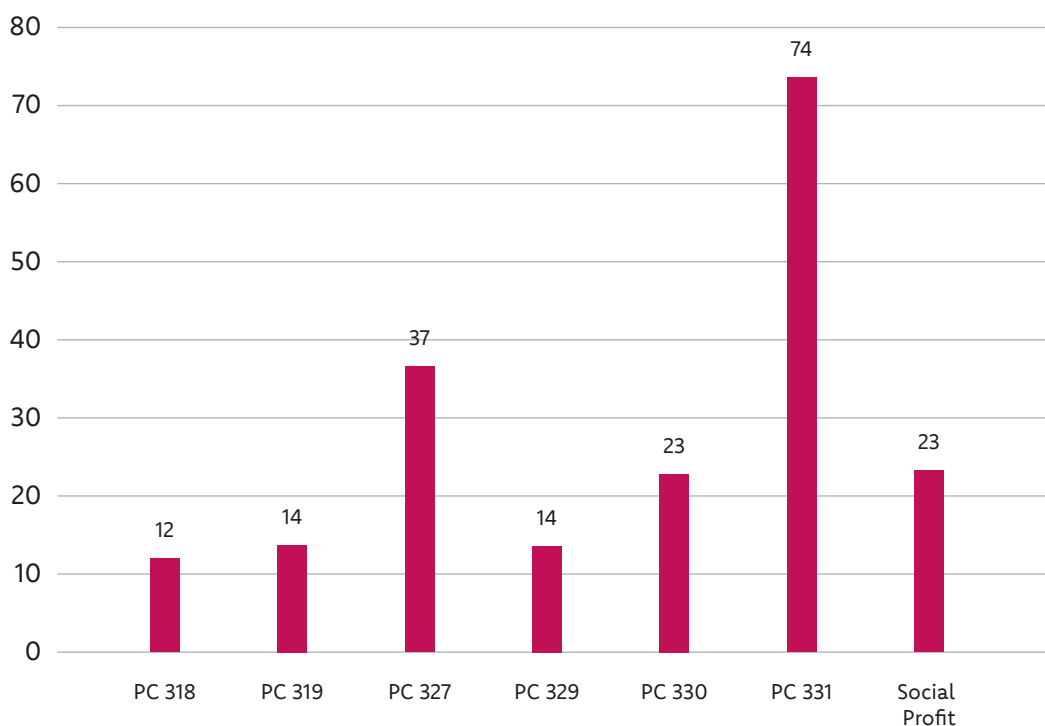
**ratio gemiddelde vervangingen op jaarbasis per 100 medewerkers op jaarbasis.*

Bron: Steunpunt Werk – Sectorprojecties paritaire comités (juni 2025) o.b.v. RSZ, Dynam dataset (Bewerking Verso)

Uit Figuur 7 blijkt dat in vergelijking met een vorige periode (2019–2024) de gemiddelde jaarlijkse vervangingsvraag 55-plus in de periode 2024–2034 verder zal toenemen. Voor de social profit betreft het een toename met 23% (van 7.945 per jaar in 2019–2024, naar 9.792 per jaar in 2024–2034). PC 331 ziet haar te vervangen 55-plussers in een volgende periode sterk groeien (+76%) in vergelijking met de afgelopen periode (van gemiddeld 125 medewerkers op jaarbasis naar 217). Dit wijst erop dat de vergrijzingsgolf zich de komende jaren, meer dan de afgelopen periode zich in PC 331 zal doorzetten. Ook PC 327 zal met een verwachte groei van 37% de komende jaren op zoek moeten naar personeel om de gepensioneerde uitstromers te vervangen. In de overige paritaire comités van de social profit ligt de verwachte groei op een lager niveau. Dit wijst erop dat de vergrijzingsgolf – weliswaar op een hoog niveau – aan het aftoppen is.

Zoals reeds aangehaald, zit de vervangingsvraag van 55-plussers vevat in de totale vervangingsvraag waarmee een sector te maken krijgt. Ze maakt 21,3% uit van de totale vervangingsvraag. Tabel 3 toont dat in de komende tien jaar de social profit in Vlaanderen jaarlijks gemiddeld 46.230 medewerkers nodig heeft om de verwachte uitstroom (over alle leeftijden heen) op te vangen. Het gaat om 13% van alle medewerkers. Dit verlooppercentage (turnover) ligt in de meeste social-profitsectoren rond deze 13%, met uitschieters in PC 331 (17,9%) en in PC 329 (18%).

Figuur 7 Evolutie (in%) van het gemiddeld aantal vervangingen 55-plus op jaarbasis tussen de afgelopen periode (2019–2024) en de geprojecteerde periode (2024–2034) naar paritair comités, Vlaams Gewest



Bron: Steunpunt Werk – Sectorprojecties paritaire comités (juni 2025) o.b.v. RSZ, Dynam dataset (Bewerking Verso)

2.3 Omvang van de (theoretische) vervangingen door de arbeidsvrijstellingsdagen

Sociale ondernemingen moeten op zoek naar geschikte medewerkers om zowel de uitbreidingsvraag als de vervangingsvraag in te vullen. Daarnaast genereert het toenemend aantal 'oudere' medewerkers met leeftijdsgebonden arbeidstijdregelingen een bijkomende vraag naar personeel. Zijn er relatief veel oudere werknemers, betekent dit dus ook dat er collectief minder werkuren worden gepresteerd. Op die manier leidt de vergrijzing tot een toenemend 'niet-beschikbaar arbeidsvolume'. Om de dienstverlening te garanderen is het noodzakelijk om dit gecumuleerd niet-beschikbare volume in te vullen, wat potentieel een bijkomende vraag naar medewerkers met zich meebrengt. Dit effect trachten we voor 2034 in kaart te brengen.

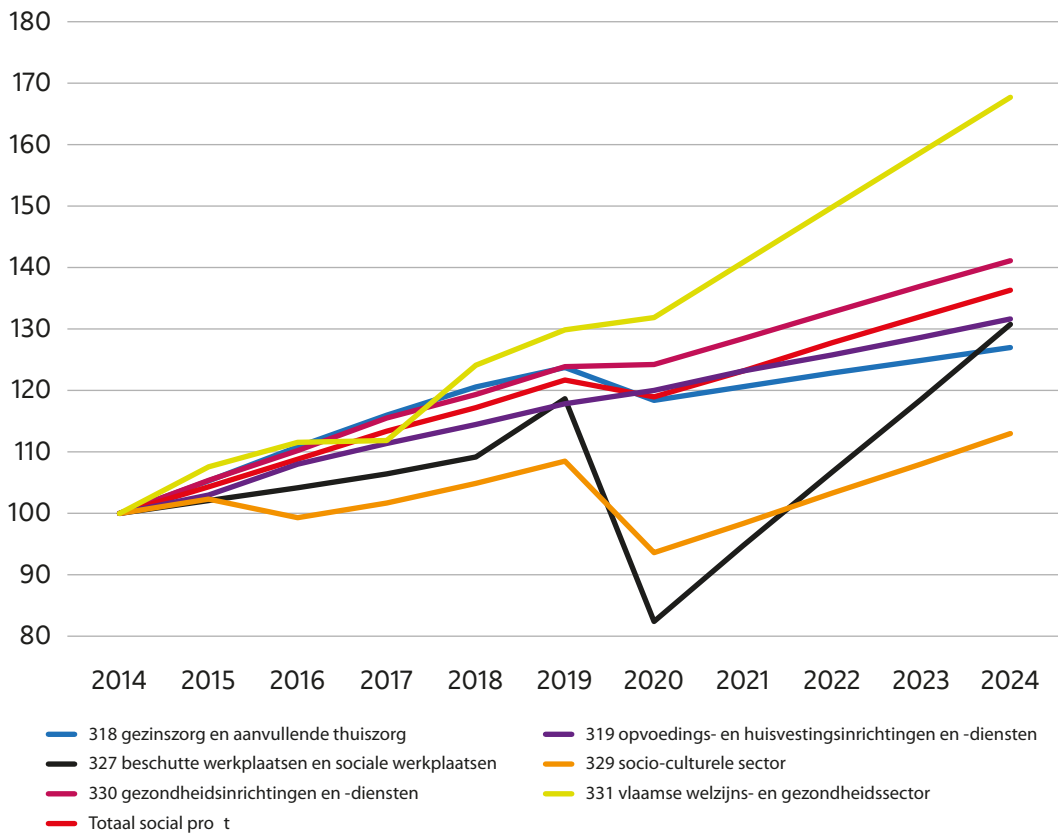
Met de leeftijdsgebonden arbeidstijdregelingen verwijzen we naar een aantal specifieke verlofrechten in de social-profitsectoren: de vrijstelling van arbeidsprestaties (vap-dagen) en de stelsels van aanvullend verlof. Daarnaast zijn er eveneens heel wat niet-leeftijdsgebonden en niet-sectorspecifieke arbeidstijdregelingen die het globale arbeidsvolume drukken, zoals deeltijdarbeid en de diverse vormen van tijdskrediet.

Hier beperken we ons tot de arbeidsvrijstellingsdagen (vap-dagen) en bij uitbreiding tot de aanvullende verlofstelsels. Het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties is ingevoerd om de werkdruk bij 'oudere' medewerkers te verlichten met het oog op het verlengen van de loopbaan en het verhogen van de werkzaamheidsgraad. Afhankelijk van de leeftijd ontvangen medewerkers op jaarbasis een reeks dagen 'vrijstelling van arbeidsprestaties': 45-49 jaar 12 dagen, 50-54 jaar 24 dagen en 55-plus 36 dagen.¹⁰ Daarnaast zijn er de vijf aanvullende verlofdagen voor medewerkers tussen 35 en 45 jaar. Als we in wat volgt spreken over het vap-stelsel bedoelen we de vrijstelling van arbeidsprestatie én het aanvullende verlof voor de leeftijdsklasse 35-45 jaar.

De vergrijzing van de medewerkerspopulatie legt een grote druk op het stelsel van de vap-dagen voor oudere werknemers. Het aantal begunstigden zal de komende jaren verder toenemen.

¹⁰ In PC 327 gaat het om 7 dagen in de leeftijdsklassen 45- 49 jaar en 50- 54 jaar en 8 dagen in de leeftijdsklasse 55-plus. In PC 330 is het stelsel geconditioneerd naar aard van de functie.

Figuur 8 Geïndexeerde evolutie (in%) van het aantal arbeidsvrijstellingsdagen (inclusief aanvullend verlof) naar paritair comité (Vlaams Gewest, 2014-2024)



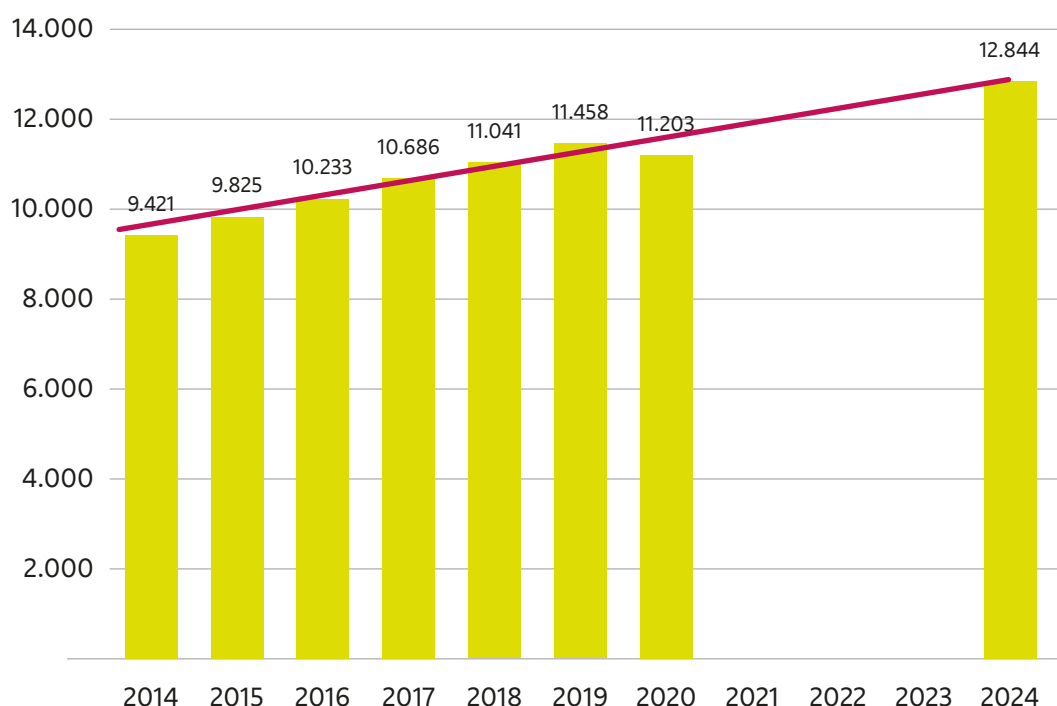
Bron: RSZ Dmfa via Steunpunt Werk (Bewerking Verso)

Figuur 8 laat zien dat de omvang van de arbeidsvrijstellingsdagen (vap en aanvullend verlof) het afgelopen decennium bleef toenemen. Het stelsel groeide voor de social profit als geheel met maar liefst 36%. In PC 331 nam het volume aan aantal dagen op tien jaar tijd toe met 68%.

Figuur 9 toont hoe het vap-stelsel het aantal theoretische vervangingen (hier in VTE's) op jaarbasis heeft doen toenemen in de social profit. Om in een gelijkblijvende dienstverlening te voorzien, moesten er in 2024 in de Vlaamse social profit (theoretisch) 12.844 VTE worden vervangen als gevolg van het vap-stelsel. Tien jaar geleden waren er dit 36% of 3.423 VTE minder dan in 2024.¹¹

¹¹ Voor een methodologische achtergrond van deze vervangingen zie www.verso-net.be.

Figuur 9 Aantal VTE die theoretisch moeten worden vervangen als gevolg van de arbeidsvrijstellingsdagen (Vlaams Gewest, 2014-2024)



Bron: RSZ Dmfa via Steunpunt Werk (Bewerking Verso)

In tabel 4 lezen we dat in de periode 2019-2024 op jaarbasis gemiddeld 18.235 medewerkers (koppen) theoretisch moesten worden vervangen om 'de potentiële personeelsleemte' als gevolg van de vap-stelsels op te vullen. We schatten dat het aantal vervangingen in de periode 2029-2034 zal oplopen tot gemiddeld ruim 24.000 medewerkers.

Het effect van de vergrijzing van de medewerkers in de social profit op het aantal bijkomende vervangingen die moeten gebeuren in het kader van het vap-stelsel, wordt aldus geschat op bijna 5.800 medewerkers.

In PC 318 zal het effect van het stelsel op het theoretisch te vervangen aantal medewerkers de komende 10 jaar afnemen. In PC 327 en PC 329 zal het effect het komende decennium eerder stabiliseren. In PC 319 en PC 330 zal het potentieel te vervangen medewerkers in het kader van de VAP-dagen nog toenemen met ongeveer 40% in de komende periode. Relatief gezien is de grootste verwachte groeier PC 331 (+78%).

Tabel 4 Potentiële vervangingsvraag van medewerkers (gemiddelde op jaarbasis) als gevolg van het vap-stelsel (arbeidsvrijstellingsdagen en aanvullende verlofdagen) naar paritaire comités, Vlaams Gewest, 2019-2034

	2019-2024 (1) (n)	2024-2029 (n)	2029-2034 (2) (n)	Evolutie (2)-(1) (n)
Social profit	18.235	20.145	24.029	+5.794
PC 318	2.249	2.145	1.988	-231
PC 319	2.477	2.995	3.445	+968
PC 327	773	700	824	+51
PC 329	1.092	1.106	1.139	+48
PC 330	11.071	12.392	15.556	+4.485
PC 331	603	805	1.076	+473

Bron: RSZ Dmfa via Steunpunt Werk (Bewerking Verso)





3. Inschatting van de aanwervingsbehoefte in de social profit tegen 2034

De ruime aanwervingsbehoefte in de social profit is de som van de uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag. Als we hier verder spreken over de aanwervingsbehoefte hebben we het over de som van de uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag 55+.

Deze aanwervingsbehoefte wordt nog versterkt door de (potentiële) vervangingsvraag als gevolg van het vap-stelsel. Daarnaast moet tevens de vervangingsvraag in beeld worden gebracht bij de min 55-jarigen, aangezien ook hier effectieve werkaanbiedingen tegenover staan. Tabel 5 brengt deze globale vraag naar medewerkers samen.

Tabel 5 Evolutie van de aanwervingsbehoefte en van de (potentiële) vervangingsvraag van medewerkers als gevolg van het vap-stelsel, social profit, Vlaams Gewest, 2019-2034

	2019-2024 (n) Cumul	2024-2034 (n) Cumul	'19-'24 (n) (1) Jaarbasis	'24-'34 (n) (2) Jaarbasis	Vershil (n)(2)-(1) jaarbasis
Uitbreidingsvraag	23.049	51.400	4.610	5.140	+530
Vervanging 55-plus	39.725	97.920	7.945	9.792	+1.847
Totale vraag	62.784	149.320	12.555	14.932	+2.377
Vervanging vap			18.235	22.087	+3.852
Vervanging 55 min	157.552	364.382	31.510	36.438	+4.928

Bron: Steunpunt Werk – Sectorprojecties paritaire comités (juni 2025) o.b.v. RSZ, Dynam dataset (Bewerking Verso)

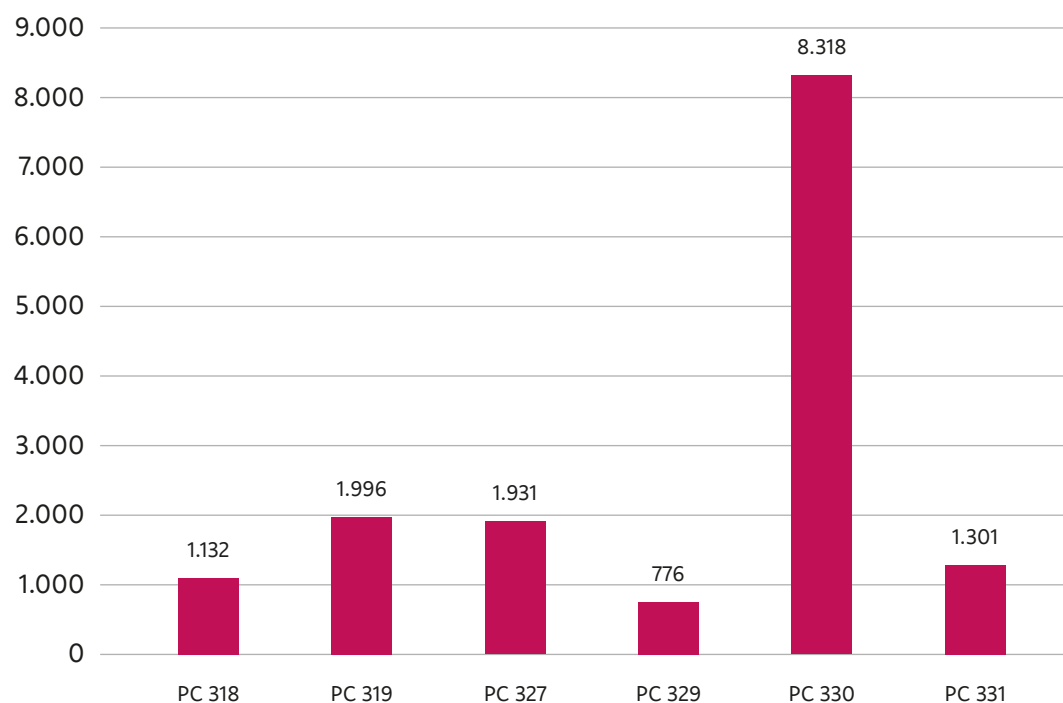
De aanwervingsbehoefte in de social profit in Vlaanderen zal de komende 10 jaar rond de 149.300 medewerkers liggen: tussen 2024 en 2029 rond de 74.300 medewerkers en in de daaropvolgende periode (2029-2034) 75.000 medewerkers. Anders uitgedrukt betekent dit dat er in het komende decennium elk jaar opnieuw bijna 15.000 medewerkers moeten gevonden worden om de dienstverlening te garanderen. Dit zijn er jaarlijks maar liefst bijna 2.400 meer dan in de afgelopen periode (2019-2024). Merk op dat de jaarlijkse vervangingsvraag van 55-plussers (o.m. vervangingen omwille van pensioen) bijna dubbel zo hoog (+91%) komt te liggen dan de uitbreidingsvraag.

Indien we hierbij eveneens de vervangingen meerekenen bij de min 55-jarigen – het “gewone verloop” – dan stijgt de vraag naar medewerkers van jaarlijks bijna 15.000 medewerkers naar ruim 51.300 medewerkers in het komende decennium. Dit zijn op jaarbasis 7.300 medewerkers meer dan in de afgelopen periode (2019-2024).

Theoretisch moeten hierbij ook de bijkomende vervangingen omwille van het vap-stelsel worden meegerekend: gemiddeld zullen er de komende 10 jaar, omwille van de vergrijzing, ruim 3.850 extra medewerkers nodig zijn dan in de afgelopen periode om het potentieel aan vervangingen omwille van het vap-stelsel op te vullen. Tabel 5 wordt in bijlage per paritair comité gegeven.

In Figuur 10 zetten we de gemiddelde jaarlijkse aanwervingsbehoeften per paritair comité op een rij. De vervangingsvraag als gevolg van het vap-stelsel laten we hier buiten beschouwing, evenals de “normale” vervangingen bij de min 55-jarigen. Zo zien we bijvoorbeeld dat PC 331 de komende tien jaar elk jaar opnieuw 1.301 medewerkers zal moeten vinden om aan haar geprojecteerde aanwervingsbehoefte te voldoen. Dit is 50% meer dan de jaarlijkse aanwervingsbehoefte in de periode 2019-2024. In PC 330 gaat het zelfs om ruim 8.300 medewerkers.

Figuur 10 Gemiddelde jaarlijkse aanwervingsbehoefte (uitbreidingsvraag + vervangingsvraag 55+) 2024-2034 naar Paritair Comité, Vlaams Gewest



Bron: Steunpunt Werk – Sectorprojecties paritaire comités (juni 2025) o.b.v. RSZ, Dynam dataset (Bewerking Verso)

Deze jaarlijkse aanwervingsbehoefte naar paritaire comités spoort met de beroepenprojectie (2024-2029) van het Steunpunt Werk. De zorg- en welzijnsberoepen bekleden met jaarlijkse aanwervingsbehoefte van 12.000 medewerkers plaats drie van de aanwervingsbehoeften in de beroepenprojecties. Binnen de zorg- en welzijnsberoepen zijn de zorg- en verpleegkundigen goed voor 45% van de aanwervingsbehoefte. Vooral de vervangingsvraag 55-plus is hier hoog (Hannon E, 2024).

Naast een performant retentiebeleid om de uitstroom af te remmen is het essentieel om de instroom te verhogen. We weten immers dat de instroomgraden van jongeren beneden de 30 jaar in de zorg- en welzijnssectoren (2022-2023) aanzienlijk lager liggen dan gemiddeld op de Vlaamse arbeidsmarkt (namelijk 10 procentpunten lager). Ook in de oudere leeftijdsklassen wordt dit vastgesteld (www.verso-net.be/cijfers). De schoolverlatersrapporten van VDAB geven bovendien aan dat het aantal afgestudeerde schoolverlaters bachelor en HBO5 verpleegkunde op tien jaar (2013-2023) met 15% is gedaald (VDAB, 2025).



Kotée
HUISVERPLEGING



Conclusie

Kortom, de aanwervingsbehoefte in de social profit zal de komende jaren aanzienlijk toenemen. De toegenomen maatschappelijke vraag naar social-profitdiensten en de vergrijzing van de medewerkers die met velen op pensioen gaan, zijn hiervan de drijvers. Willen we op zijn minst het huidige dienstverleningspeil garanderen dan zullen deze medewerkers gevonden moeten worden. Een dreigend personeelstekort leidt immers tot een dienstendeficit. Deze zoektocht naar medewerkers speelt zich bovendien af in de context van een knelpunteconomie. Om de bijkomende vraag naar medewerkers te vervullen zijn meerdere antwoorden nodig. Een strategie om de personeelskrapte in de social profit het hoofd te bieden, vereist een meerdimensionale aanpak.



Lijst tabellen

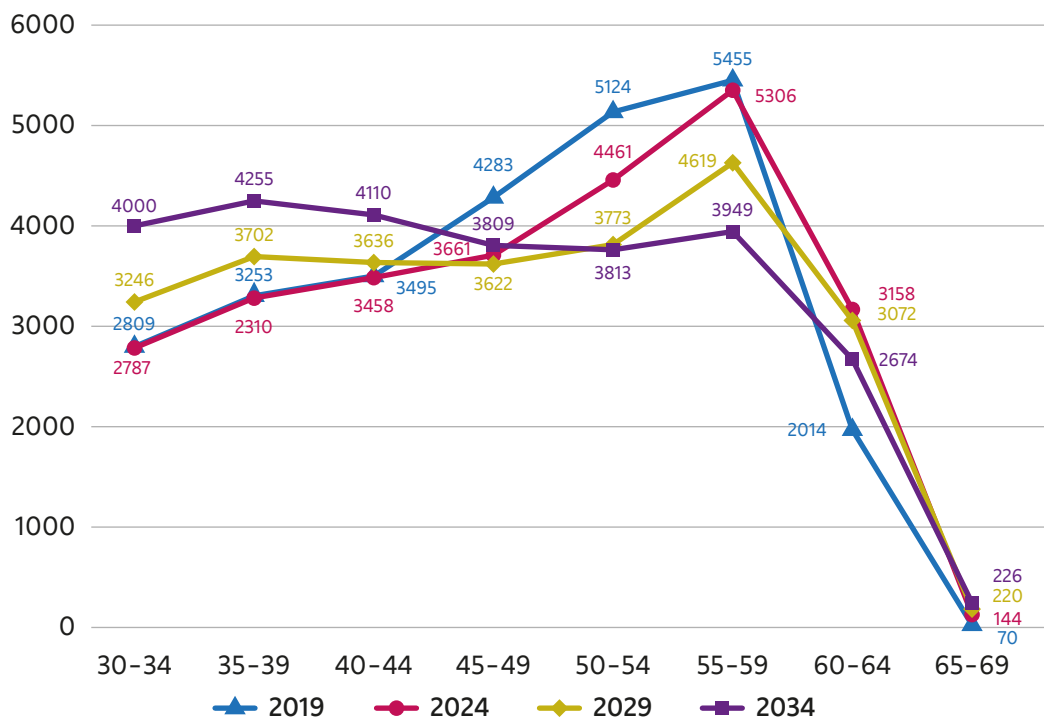
- Tabel 1** Evolutie medewerkers naar paritair comité, Vlaams Gewest, 2019–2024.
- Tabel 2** Uitbreidingsvraag social profit en paritaire comités, Vlaams Gewest, 2024–2034
- Tabel 3** Vervangingsvraag (totale en 55-plus) in de social profit en paritaire comités, Vlaams Gewest, 2024–2034
- Tabel 4** Potentiële (theoretische) vervangingsvraag van medewerkers (gemiddelde op jaarbasis) als gevolg van het vap-stelsel (arbeidsvrijstellingsdagen en aanvullende verlofdagen) naar paritaire comités, Vlaams Gewest, 2019–2034
- Tabel 5** Evolutie van de aanwervingsbehoefte en van de (potentiële) vervangingsvraag van medewerkers als gevolg van het vap-stelsel, social profit, Vlaams Gewest, 2019–2034
- Tabel 5a** Evolutie van de aanwervingsbehoefte en van de (potentiële) vervangingsvraag van medewerkers als gevolg van het vap-stelsel, PC 318, Vlaams Gewest, 2019–2034 (bijlage)
- Tabel 5b** Evolutie van de aanwervingsbehoefte en van de (potentiële) vervangingsvraag van medewerkers als gevolg van het vap-stelsel, PC 319, Vlaams Gewest, 2019–2034 (bijlage)
- Tabel 5c** Evolutie van de aanwervingsbehoefte en van de (potentiële) vervangingsvraag van medewerkers als gevolg van het vap-stelsel, PC 327, Vlaams Gewest, 2019–2034 (bijlage)
- Tabel 5d** Evolutie van de aanwervingsbehoefte en van de (potentiële) vervangingsvraag van medewerkers als gevolg van het vap-stelsel, PC 329, Vlaams Gewest, 2019–2034 (bijlage)
- Tabel 5e** Evolutie van de aanwervingsbehoefte en van de (potentiële) vervangingsvraag van medewerkers als gevolg van het vap-stelsel, PC 330, Vlaams Gewest, 2019–2034 (bijlage)
- Tabel 5f** Evolutie van de aanwervingsbehoefte en van de (potentiële) vervangingsvraag van medewerkers als gevolg van het vap-stelsel, PC 331, Vlaams Gewest, 2019–2034 (bijlage)

Lijst figuren

- Figuur 1** Geïndexeerde evolutie van de medewerkers, Vlaams Gewest, 2019–2024
- Figuur 2** Geïndexeerde evolutie (in %) medewerkers 50 jaar en ouder, Vlaams Gewest, 2014–2024.
- Figuur 3** Ratio jongeren (<30 jaar) en oudere (>50 jaar) medewerkers naar paritair comité, Vlaams Gewest, 2014–2024
- Figuur 4** Projectie leeftijdsstructuur social profit, 2019–2034, Vlaams Gewest
- Figuur 4a** Projectie leeftijdsstructuur PC 318, 2024–2034, Vlaams Gewest (bijlage)
- Figuur 4b** Projectie leeftijdsstructuur PC 319, 2024–2034, Vlaams Gewest (bijlage)
- Figuur 4c** Projectie leeftijdsstructuur PC 327, 2024–2034, Vlaams Gewest (bijlage)
- Figuur 4d** Projectie leeftijdsstructuur PC 329, 2024–2034, Vlaams Gewest (bijlage)
- Figuur 4e** Projectie leeftijdsstructuur PC 330, 2024–2034, Vlaams Gewest (bijlage)
- Figuur 4f** Projectie leeftijdsstructuur PC 331, 2024–2034, Vlaams Gewest (bijlage)
- Figuur 5** Aandeel (%) vijftigplussers en vijfenvijftigplussers in de social profit, 2019–2034, Vlaams Gewest
- Figuur 6** Aandeel (%) vijftigplussers naar paritair comité, 2024 – 2034, Vlaams Gewest
- Figuur 7** Evolutie (in %) van het gemiddeld aantal vervangingen 55-plus op jaarbasis tussen de afgelopen periode (2019–2024) en de geprojecteerde periode (2024–2034) naar paritaire comités, Vlaams Gewest
- Figuur 8** Geïndexeerde evolutie (in %) van het aantal arbeidsvrijstellingsdagen (inclusief aanvullend verlof) naar paritair comité (Vlaams Gewest, 2014–2024)
- Figuur 9** Aantal VTE die (theoretisch) moeten worden vervangen als gevolg van de arbeidsvrijstellingsdagen (Vlaams Gewest, 2014–2024)
- Figuur 10** Gemiddelde jaarlijkse aanwervingsbehoefte (uitbreidingsvraag + vervangingsvraag 55+) 2024–2034 naar paritair comité, Vlaams Gewest

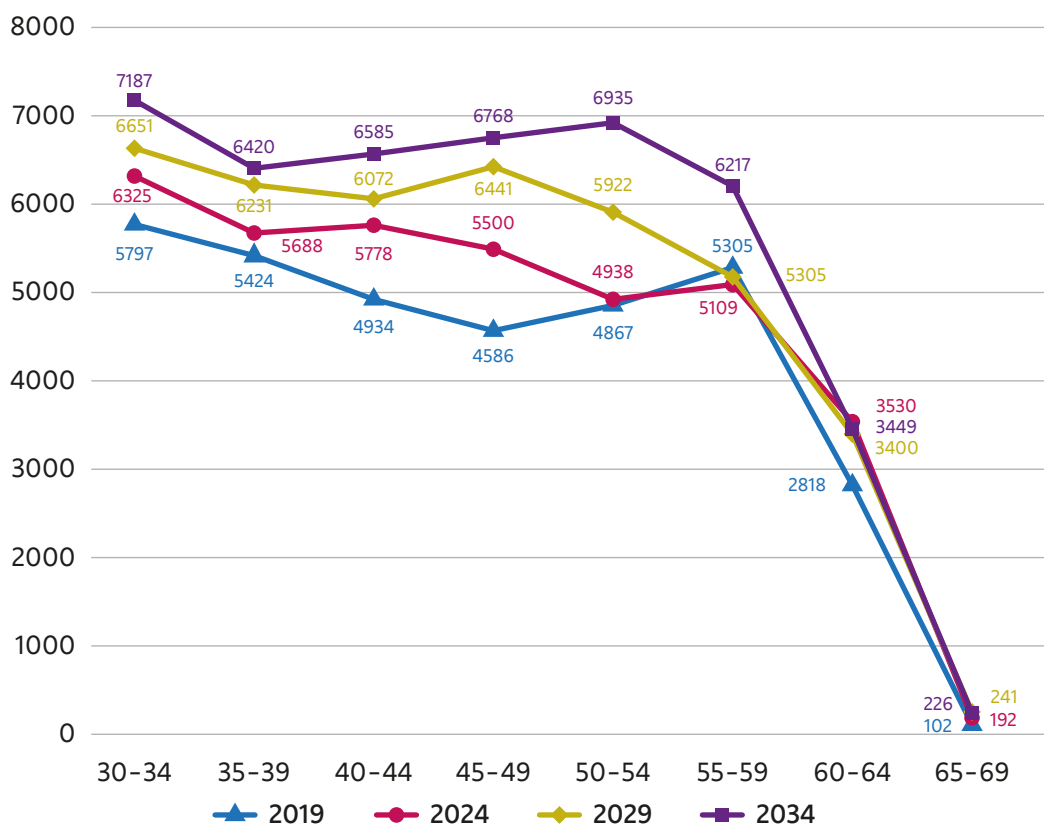
Bijlagen

Figuur 4a Projectie leeftijdsstructuur PC 318, 2024-2034, Vlaams Gewest



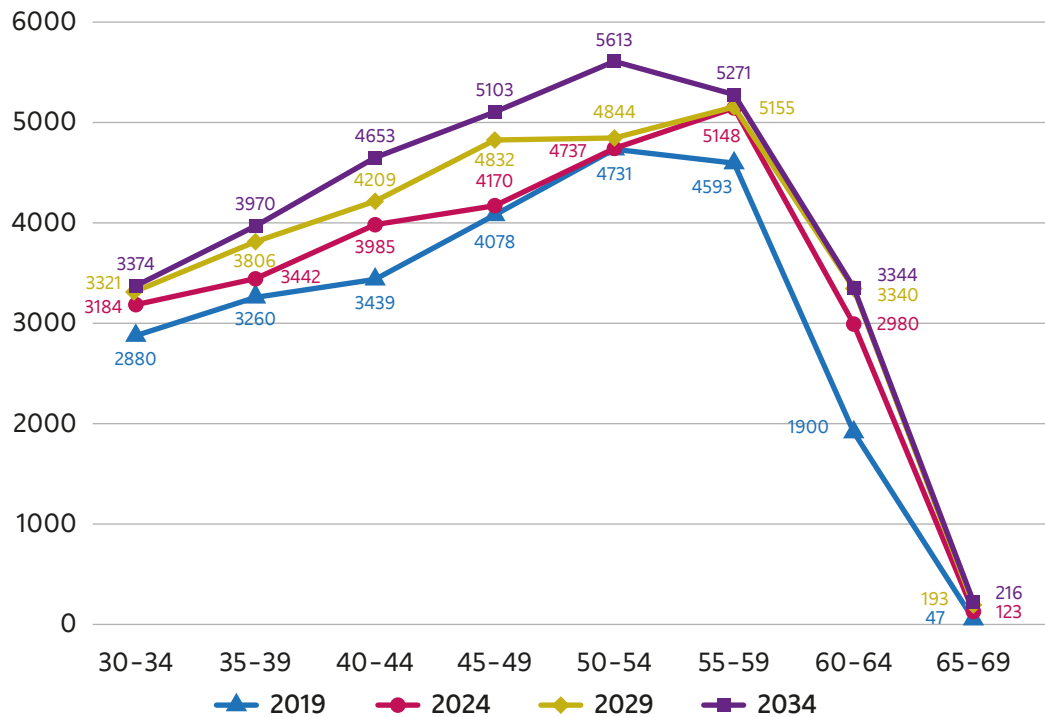
Bron : RSZ via Steunpunt Werk (Bewerking Verso)

Figuur 4b Projectie leeftijdsstructuur PC 319, 2024-2034, Vlaams Gewest



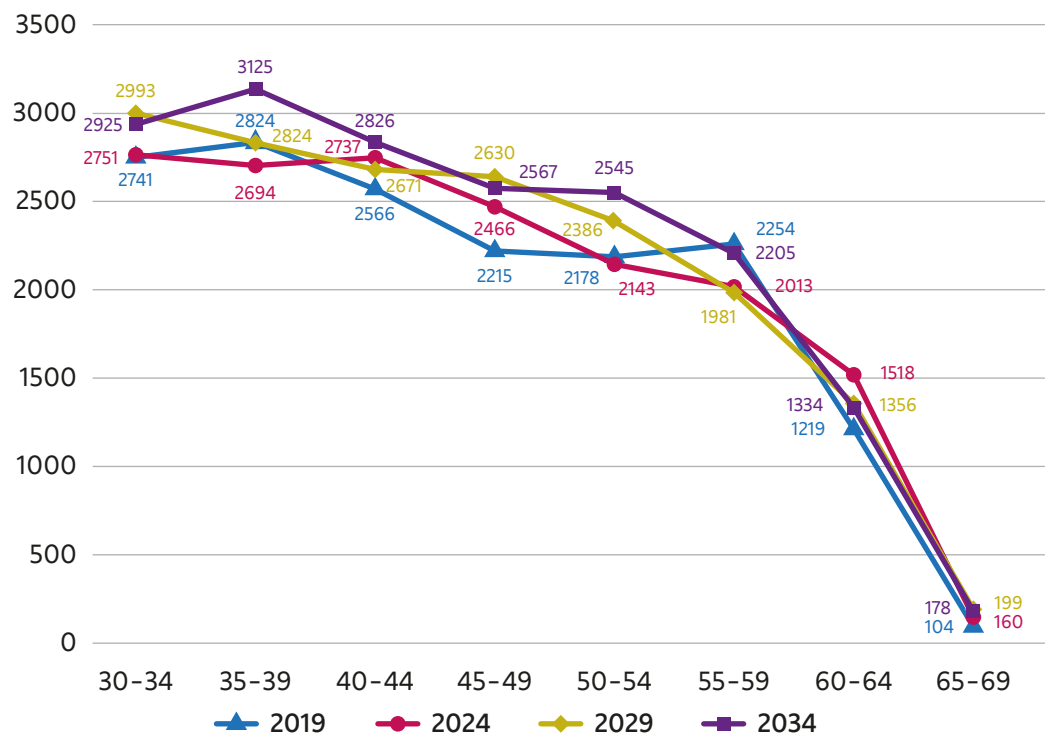
Bron : RSZ via Steunpunt Werk (Bewerking Verso)

Figuur 4c Projectie leeftijdsstructuur PC 327, 2024-2034, Vlaams Gewest



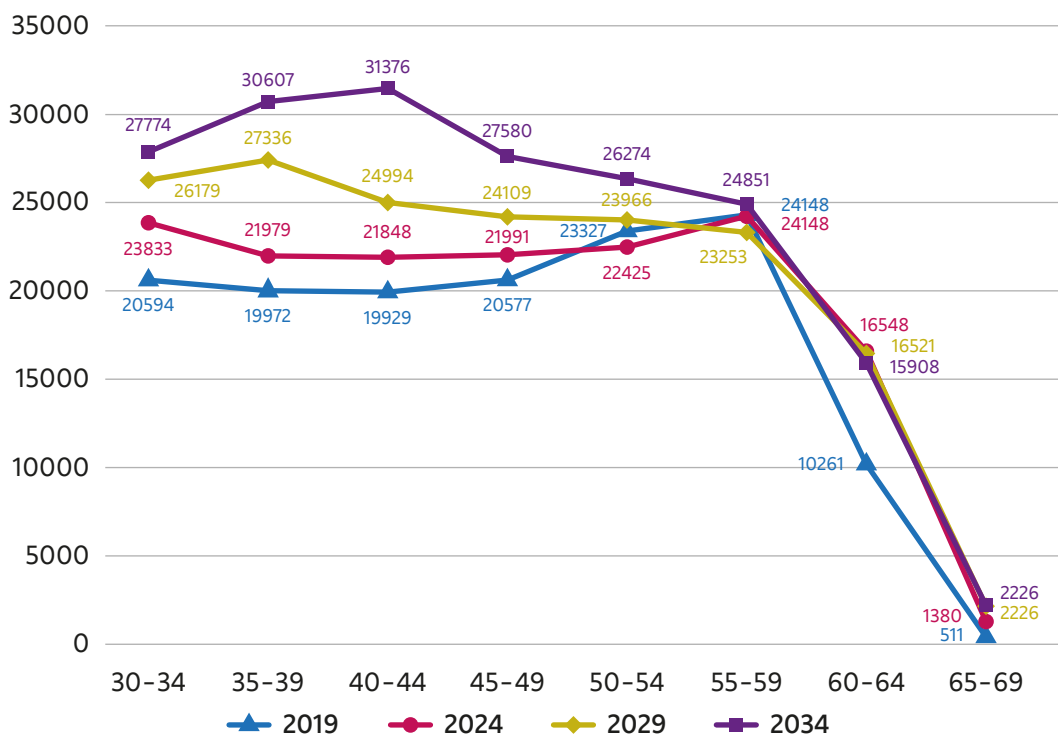
Bron : RSZ via Steunpunt Werk (Bewerking Verso)

Figuur 4d Projectie leeftijdsstructuur PC 329, 2024-2034, Vlaams Gewest



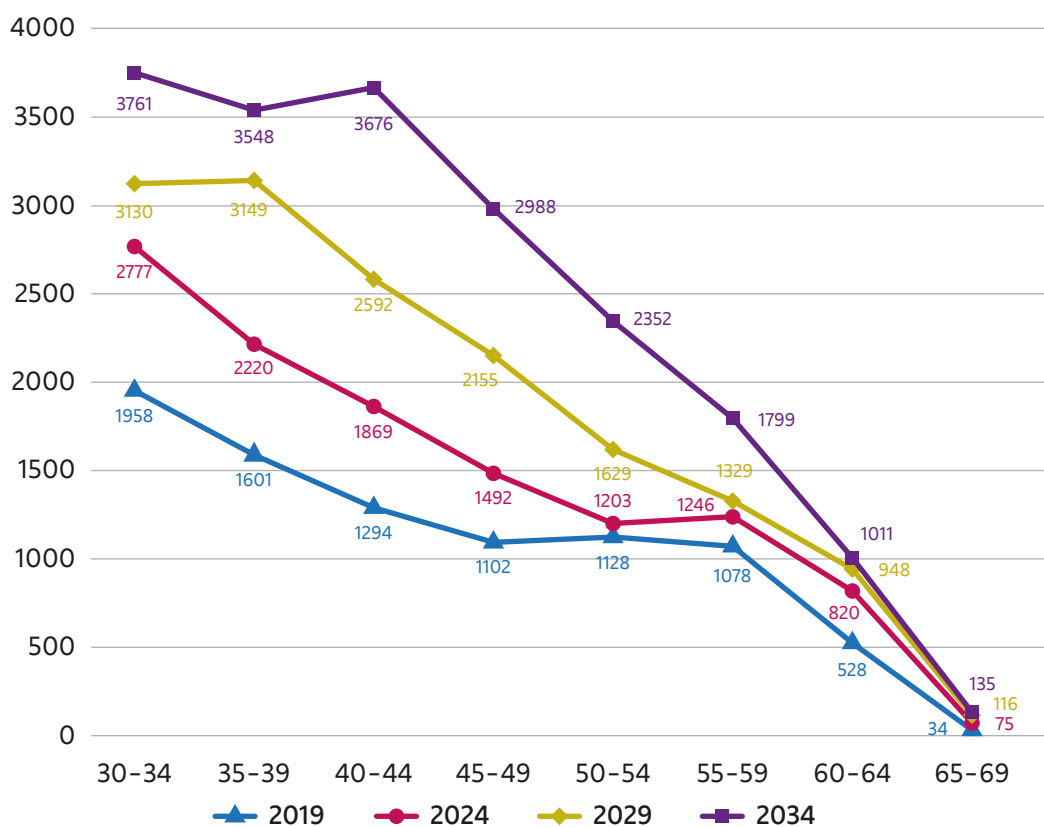
Bron : RSZ via Steunpunt Werk (Bewerking Verso)

Figuur 4e Projectie leeftijdsstructuur PC 330, 2024-2034, Vlaams Gewest



Bron : RSZ via Steunpunt Werk (Bewerking Verso)

Figuur 4f Projectie leeftijdsstructuur PC 331, 2024-2034, Vlaams Gewest



Bron : RSZ via Steunpunt Werk (Bewerking Verso)

Tabel 5a Evolutie van de aanwervingsbehoefte en van de (potentiële) vervangingsvraag van medewerkers als gevolg van het vap-stelsel, PC 318 , Vlaams Gewest, 2019-2034

	2019-2024 (n) Cumul	2024-2034 (n) Cumul	'19-'24 (n) (1) Jaarbasis	'24-'34 (n) (2) Jaarbasis	Vershil (n)(2)-(1) jaarbasis
Uitbreidingsvraag	499		100		
Vervanging 55-plus	5.056	11.315	1.011	1.132	+120
Totale vraag	5.555	11.315	1.111	1.132	+20
Vervanging vap			2.219	2.067	-152
Vervanging 55 min	8.849	20.336	1.770	2.034	+264

Bron: Steunpunt Werk – Sectorprojecties paritaire comités (juni 2025) o.b.v. RSZ, Dynam dataset (Bewerking Verso)

Tabel 5b Evolutie van de aanwervingsbehoefte en van de (potentiële) vervangingsvraag van medewerkers als gevolg van het vap-stelsel, PC 319 , Vlaams Gewest, 2019-2034

	2019-2024 (n) Cumul	2024-2034 (n) Cumul	'19-'24 (n) (1) Jaarbasis	'24-'34 (n) (2) Jaarbasis	Vershil (n)(2)-(1) jaarbasis
Uitbreidingsvraag	3.851	8.621	770	862	+92
Vervanging 55-plus	4.981	11.335	996	1.133	+137
Totale vraag	8.832	19.956	1.766	1.995	+229
Vervanging vap			2.477	3.220	+743
Vervanging 55 min	22.562	52.512	4.512	5.251	+739

Bron: Steunpunt Werk – Sectorprojecties paritaire comités (juni 2025) o.b.v. RSZ, Dynam dataset (Bewerking Verso)

Tabel 5c Evolutie van de aanwervingsbehoefte en van de (potentiële) vervangingsvraag van medewerkers als gevolg van het vap-stelsel, PC 327 , Vlaams Gewest, 2019-2034

	2019-2024 (n) Cumul	2024-2034 (n) Cumul	'19-'24 (n) (1) Jaarbasis	'24-'34 (n) (2) Jaarbasis	Vershil (n)(2)-(1) jaarbasis
Uitbreidingsvraag	3.006	7.022	601	702	+101
Vervanging 55-plus	4.500	12.286	900	1.229	+329
Totale vraag	7.506	19.308	1.501	1.931	+430
Vervanging vap			773	762	-11
Vervanging 55 min	10.320	25.753	2.064	2.575	+511

Bron: Steunpunt Werk – Sectorprojecties paritaire comités (juni 2025) o.b.v. RSZ, Dynam dataset (Bewerking Verso)

Tabel 5d Evolutie van de aanwervingsbehoefte en van de (potentiële) vervangingsvraag van medewerkers als gevolg van het vap-stelsel, PC 329 , Vlaams Gewest, 2019-2034

	2019-2024 (n) Cumul	2024-2034 (n) Cumul	'19-'24 (n) (1) Jaarbasis	'24-'34 (n) (2) Jaarbasis	Vershil (n)(2)-(1) jaarbasis
Uitbreidingsvraag	1.181	730	236	73	-163
Vervanging 55-plus	3.096	7.029	619	703	+84
Totale vraag	4.277	7.759	885	776	-80
Vervanging vap			1.092	1.123	+31
Vervanging 55 min	14.179	29.306	2.836	2.931	+95

Bron: Steunpunt Werk – Sectorprojecties paritaire comités (juni 2025) o.b.v. RSZ, Dynam dataset (Bewerking Verso)

Tabel 5e Evolutie van de aanwervingsbehoefte en van de (potentiële) vervangingsvraag van medewerkers als gevolg van het vap-stelsel, PC 330 , Vlaams Gewest, 2019-2034

	2019-2024 (n) Cumul	2024-2034 (n) Cumul	'19-'24 (n) (1) Jaarbasis	'24-'34 (n) (2) Jaarbasis	Vershil (n)(2)-(1) jaarbasis
Uitbreidingsvraag	12.930	28.814	2.586	2.881	+295
Vervanging 55-plus	22.127	54.363	4.425	5.436	+1.011
Totale vraag	35.057	83.177	7.011	8.318	+1.306
Vervanging vap			11.071	13.974	+2.903
Vervanging 55 min	90.400	204.828	18.080	20.483	+2.403

Bron: Steunpunt Werk – Sectorprojecties paritaire comités (juni 2025) o.b.v. RSZ, Dynam dataset (Bewerking Verso)

Tabel 5f Evolutie van de aanwervingsbehoefte en van de (potentiële) vervangingsvraag van medewerkers als gevolg van het vap-stelsel, PC 331, Vlaams Gewest, 2019-2034

	2019-2024 (n) Cumul	2024-2034 (n) Cumul	'19-'24 (n) (1) Jaarbasis	'24-'34 (n) (2) Jaarbasis	Vershil (n)(2)-(1) jaarbasis
Uitbreidingsvraag	3.699	10.839	740	1.084	+344
Vervanging 55-plus	625	2.173	125	217	+92
Totale vraag	4.324	13.012	865	1.301	+436
Vervanging vap			603	940	+387
Vervanging 55 min	11.680	36.058	2.336	3.606	+1.270

Bron: Steunpunt Werk – Sectorprojecties paritaire comités (juni 2025) o.b.v. RSZ, Dynam dataset (Bewerking Verso)

Bibliografie

de Almeida Millo J, Daems A. Vande Voorde C., Declercq A. en Schokkaert E. (2022), *Towards a projectionmodel for he Flemish protection*, SWVG-rapport 76, Brussel, Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

Federaal Planbureau et al (2025), *Regionale economische vooruitzichten 2025-2030*, Brussel.

Hannon, E., & Vansteenkiste, S. (2024). De toekomstige aanwervingsbehoefte naar beroepen: welke profielen heeft Vlaanderen de komende jaren nodig? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 34(1), 34-47.

Malfait, D. (2012), 'Aanwervingsbehoeften in de social profit afdekken over vertrouwde wegen en nieuwe paden', in *Welzijn en zorg in Vlaanderen, 2012-2013, Wegwijzer voor de sociale sector*, Kluwer, Mechelen, p. 379-398.

Malfait, D. (2018), *Talent gezocht voor de social profit. Een duobaan voor beleid en onderneming*. Verso, Brussel, 2018.

Neefs, B. en Herremans, W. (2014), *WSE-projectiemodel sectoren. Concept en methodologie*, WSE Report 2014 nr. 5. Leuven, Steunpunt Werk en Sociale Economie.

Pacolet, J., Vanormelingen, J. en De Coninck, A., (2014). *Tempus Fugit. Een aggiornamento van toekomstverkenningen van zorgberoepen in de Vlaamse Gemeenschap*, SWVG-rapport 17, Leuven, Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

Van Den Heuvel B. (2023), *Zorg voor de zilveren generatie. Toekomsttoefening woonzorg voor ouderen*. Zorgnet-Icuro, Brussel.

VDAB (2025), *Schoolverlatersrapport 2025*, Brussel.

www.steunpuntwerk.be/cijfers/sectorprojecties

www.verso-net.be/cijfers



Verso vzw
Kunstlaan 27/14
1040 Brussel
02 739 10 71
info@verso-net.be
www.verso-net.be