

Zorg voor mensen moet worden ingevuld, mag niet blijven openstaan en kan niet worden geannuleerd

“Twee jaar lang heeft rusthuis Herfstzon in Malle het zonder hoofdverpleegkundige moeten stellen. Voldoende verpleegkundigen vinden én houden is een dagelijkse bekommernis zegt de directeur van dit rusthuis”. Dit krantenbericht (De Morgen, 26/01/11) is illustratief voor de bijna permanente zoektocht naar geschikt personeel binnen de social profit. Het knelpuntkarakter van een aantal beroepen in de social profit is geen nieuw fenomeen en zal door de demografische evolutie de komende jaren nog verder toenemen. Verso, Vereniging voor Social Profit Ondernemingen, pleit voor een meerdimensionale en dringende aanpak.

Omvang personeelstekort

Micro/meso-benadering

De social profit kent heel wat beroepen met een aanzienlijk aantal knelpuntvacatures. De exacte omvang van het aantal knelpuntvacatures in de social profit en de hardnekkigheid van het knelpuntkarakter is bijzonder moeilijk te kwantificeren. Knelpuntvacatures zijn immers in de eerste plaats vacatures die door de werkgevers in de sector als een knelpunt worden gepercipieerd. Werkgevers ervaren een vacature als een knelpunt als de invulling of het gebrek eraan als een acuut probleem wordt ervaren en als het om meerdere vacatures binnen de organisatie gaat. Een directeur van een voorziening die bijvoorbeeld gedurende lange tijd geen onderhoudspersoneel vindt, zoekt oplossingen (De Cuyper et al., 2008). Het dagdagelijks

omgaan (‘coping’) met tekorten voor bepaalde jobs, wat in de praktijk het garanderen van de (veelal interpersoonlijke) dienstverlening bemoeilijkt, dat vormt de essentie van de knelpuntenproblematiek in de social profit.

Macro-benadering

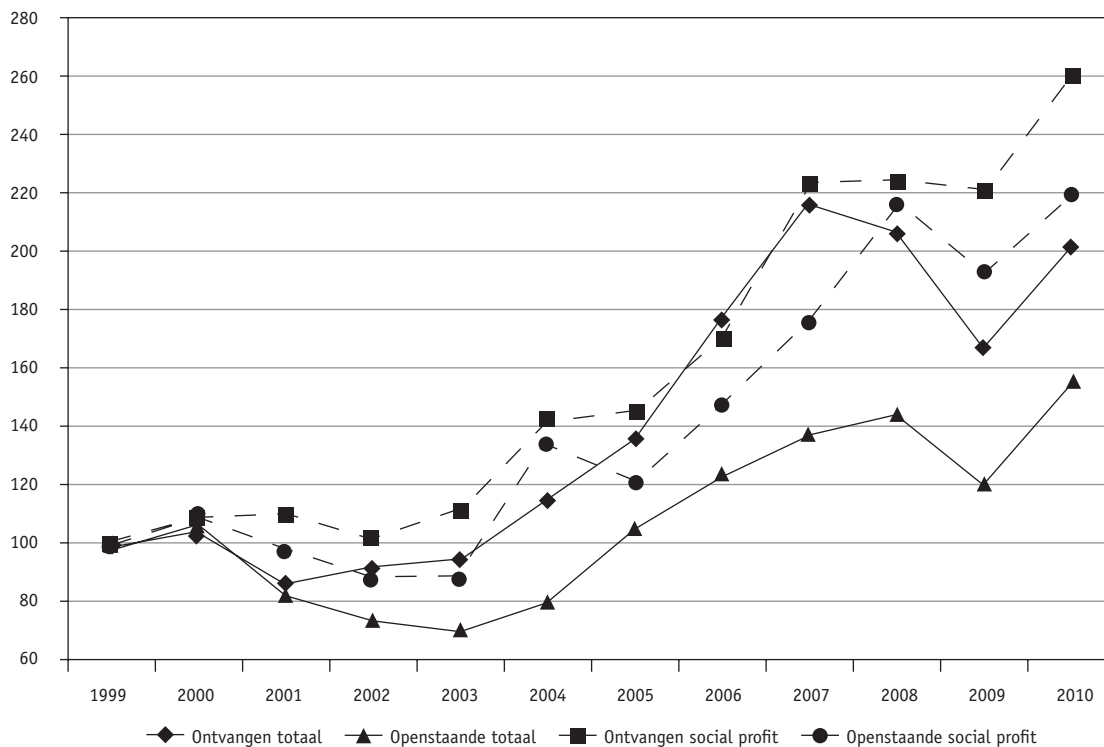
Dat de knelpuntproblematiek in de social profit acuut is, daar zijn de meesten, enkele ontkenners niet te na gesproken, het over eens. Ook

de macro-gegevens rond knelpuntberoepen, zoals deze door VDAB voor de Vlaamse arbeidsmarkt worden geobjectiveerd, wijzen op een aanzienlijke krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt en in de social profit in het bijzonder.

Figuur 1 toont dat het aantal bij VDAB ontvangen en het aantal openstaande vacatures het afgelopen decennium in Vlaanderen zeer sterk is toegenomen. Het aantal ontvangen vacatures verdubbelde tussen 1999 en 2010. De effecten van de crisis zijn eveneens zichtbaar, met een daling van de ontvangen vacatures in 2008 en 2009 en een herneming in 2010. Het aantal ontvangen (+ 160%) en openstaande vacatures (+ 120%) uit de social profit nam de laatste tien jaren een nog hogere vlucht dan de algemene toename in Vlaanderen.¹ Bovendien zien we dat de ontvangen vacatures uit de social profit tijdens de crisis (2007 en 2008) op een hoog niveau stabiel bleef.

Figuur 1.

Geïndexeerde evolutie (1999 = 100) van het aantal openstaande en ontvangen vacatures (Vlaams Gewest, 1999-2010)



Noot: Het betreft hier de openstaande en ontvangen vacatures in het Normaal Economisch Circuit zonder uitzendarbeid.

Bron: VDAB – ARVASTAT (Bewerking Verso)

In figuur 2 wordt vastgesteld dat het aandeel (%) ontvangen vacatures uit de social profit over het totaal aantal ontvangen vacatures de laatste jaren zich tussen de 9% en 12% bevindt. Tijdens de meeste jaren is het aandeel openstaande vacatures uit de social profit groter dan het aandeel ontvangen vacatures uit de social profit. Dit laatste geeft een indicatie van het knelpuntkarakter van de vacatures in de social profit.

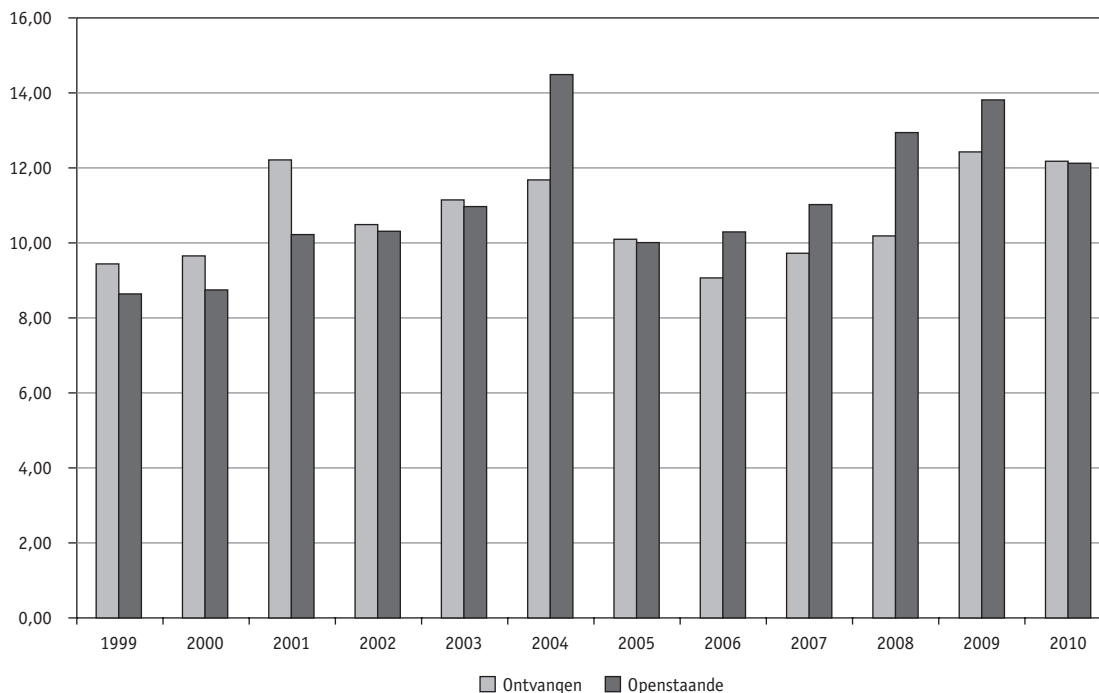
Om een beeld te krijgen van de krapte op de arbeidsmarkt wordt dikwijls de spanningsindicator gebruikt die aangeeft hoeveel werkzoekenden er zijn per (openstaande) vacature. Aanvullend is het interessant om te zien in welke sectoren werkzoekenden een job vinden. Bijna 9% van alle werkzoekenden die in de eerste drie kwartalen van 2010 een job vonden, deden dit in de social profit. In 2009 was dit 9,8%. Figuur 3 geeft het

aandeel (%) werkzoekenden die een job vinden op het totaal aantal ontvangen vacatures. In 2010 werd een kwart van de vacatures in de social profit ingevuld door werkzoekenden, wat aanzienlijk minder was dan gemiddeld voor de Vlaamse arbeidsmarkt (34,3%). In de sector 'cultuur, sport en ontspanning' bedroeg dit aandeel bijna 40%, terwijl dit in de 'gezondheidszorg' slecht 18,6% bedroeg. Verder zien we dat in de 'maatschappelijke dienstverlening' (en in de social profit als geheel) het aandeel werkzoekenden dat de vacatures uit de sector invult, is gedaald tussen 2007 en 2010, terwijl dit gemiddeld in Vlaanderen is toegenomen.

Niet alle ontvangen vacatures zijn vacatures voor knelpuntberoepen. In 2009 telde VDAB 194 knelpuntberoepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Binnen de knelpuntberoepenlijst kunnen we 16

Figuur 2.

Aandeel (%) van de social profit in het totaal aantal ontvangen en openstaande vacatures (Vlaams Gewest, 1999-2010)



Noot: Het betreft hier de openstaande en ontvangen vacatures in het Normaal Economisch Circuit zonder uitzendarbeid.

Bron: VDAB-ARVASTAT (Bewerking Verso)

knelpuntberoepen gemakkelijk situeren in de social profit.

Let op, de knelpuntberoepen in tabel 1 zijn niet exhaustief voor de knelpuntberoepen in de social profit. Paramedisch personeel (ergotherapeuten, logopedisten, technisch-medisch personeel), boekhouders, informatici, management assistants, technisch administratief bedienden, onderhoudsvakman voor gebouwen, koks en schoonmakers zijn beroepen die evident ook knellend zijn in de social profit, maar die we omwille van hun transsectoraal karakter niet in tabel 1 hebben opgenomen.

Van de 217 588 ontvangen vacatures in 2009, waren er iets minder dan de helft (48,6%) voor de 194 knelpuntberoepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. In 2008 bedroeg dit percentage 45,7% en in 2007 lag het op 50,2%. Om een zicht te hebben op het aandeel vacatures specifiek voor knelpuntberoepen

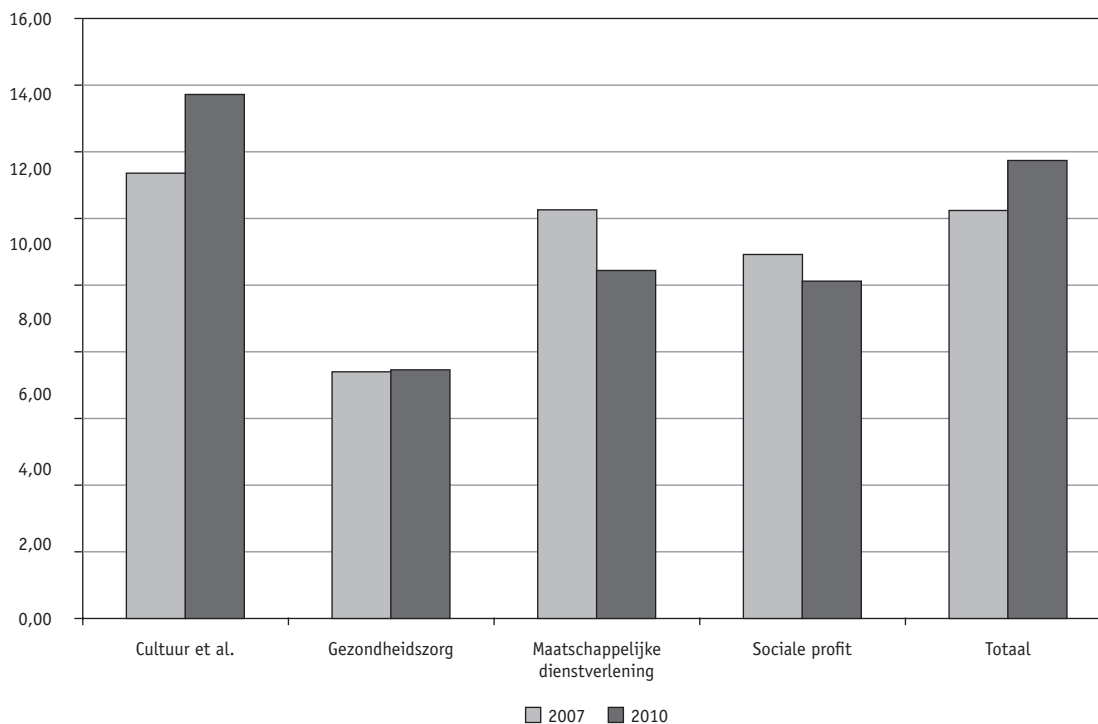
per sector wordt gekeken naar de afgehandelde vacatures in vast circuit (82 627).²

Van de 82 627 afgehandelde vacatures in 2009 had maar liefst 57,9% betrekking op de knelpuntberoepen op de Vlaamse arbeidsmarkt. In de sector 'gezondheidszorg' lag dit eveneens op het niveau van dit Vlaams gemiddelde (58%), in de sector 'cultuur, sport en ontspanning' lag dit 'slechts' op 33%. Het aantal vacatures voor knelpuntberoepen was op de Vlaamse arbeidsmarkt (met uitzondering van de uitzendsector) evenwel nergens zo hoog als in de sector 'maatschappelijke dienstverlening', waar maar liefst 77% van de afgehandelde vacatures betrekking hadden op knelpuntberoepen. Dit hoog percentage verklaart waarom in 2009 bijna een op de vijf (19%) van alle afgehandelde vacatures voor knelpuntberoepen te situeren was in de social profit (VDAB, 2010).

Maar laat ons even terugkeren naar de 16 knelpuntberoepen in de social profit (tabel 1). Figuur

Figuur 3.

Aandeel (%) werkzoekenden (nwwz) die een job vinden op totaal aantal ontvangen vacatures (Vlaams Gewest, 2007 en 2010 (eerste 3 kwartalen))



Noot: Het betreft hier de openstaande en ontvangen vacatures in het Normaal Economisch Circuit zonder uitzendarbeid.

Bron: VDAB via Departement WSE (Bewerking Verso)

Tabel 1.

Overzicht (niet exhaustief) van de knelpuntberoepen in de social profit in 2009 (Vlaams Gewest, 2010)

Hoofdverpleegkundige (8/8)	Opvoeder klasse 1 (7/8)
Ziekenhuisverpleegkundige (8/8)	Opvoeder klasse 2 (4/8)
Psychiatrisch verpleegkundige (7/8)	Eerste opvoeder (opvoeder groepschef) (Nieuw)
Geriatrisch verpleegkundige (8/8)	Hoofdopvoeder (Nieuw)
Verpleegkundige palliatieve zorgen (7/8)	Begeleider buitenschoolse kinderopvang(6/8)
Kinderverpleegkundige (6/8)	Begeleider kinderopvang(7/8)
Thuisverpleegkundige (8/8)	Werkleider sociale en beschutte werkplaats(7/8)
Verpleegkundige dringende hulpverlening(6/8)	
Gekwalificeerd verzorgende (8/8)	

Noot: De cijfers tussen haken geven aan hoeveel jaren op rij het beroep voorkomt op de lijst van knelpuntberoepen.

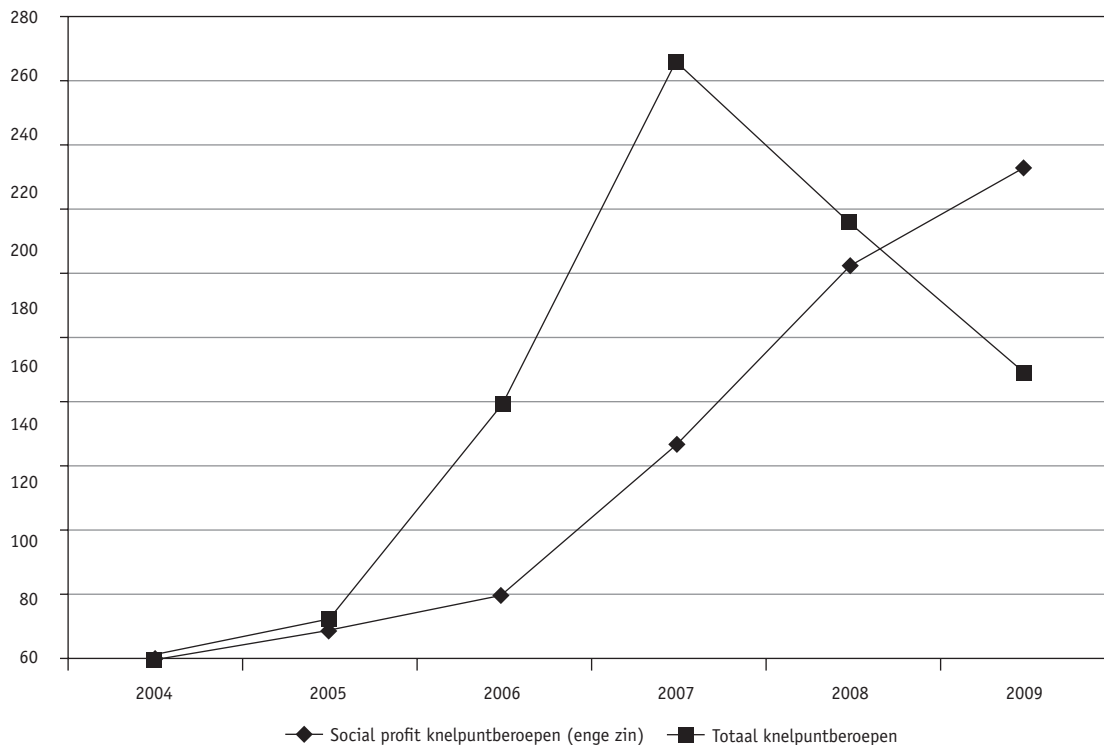
Bron: VDAB

4 toont dat het aantal ontvangen vacatures voor deze 16 knelpuntberoepen uit de social profit de afgelopen vijf jaar sterk is gestegen (+ 80%), van

5 716 ontvangen vacatures in 2004 tot 10 079 ontvangen vacatures in 2009. De crisis van 2008 en 2009 had geen effect op de vraag naar deze

Figuur 4.

Geïndexeerde evolutie (2004 = 100) van de ontvangen vacatures (in een normaal economisch circuit zonder uitzendarbeid) voor knelpuntberoepen (Vlaams Gewest, 2004-2009)



Bron: VDAB (2006, 2010) (Bewerking Verso)

knelpuntberoepen, integendeel de vraag steeg verder. Het aantal ontvangen vacatures voor alle knelpunten samen op de Vlaamse arbeidsmarkt kende een meer grillig verloop de afgelopen vijf jaar.

De meest knelpuntberoepen in de social profit zijn dan ook structurele (hardnekkige) knelpuntberoepen. Van de 194 knelpuntberoepen op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2009 hadden er 94 een structureel karakter (48%), in de betekenis dat ze tussen 2002 en 2009 jaar-op-jaar een knelpuntberoep waren. Deze 94 structurele knelpuntberoepen omvatten de knelpuntberoepen hoofdverpleegkundige, ziekenhuisverpleegkundige, geriatrisch verpleegkundige, thuisverpleegkundige en gekwalificeerd verzorgende. Deze beroepen hebben in tabel 1 de vermelding (8/8), dit wil zeggen dat ze acht jaar op rij een knelpuntberoep zijn. Daarnaast zijn ook de meeste andere knelpuntberoepen in de social profit behoorlijk structureel van aard (6/8 of 7/8).

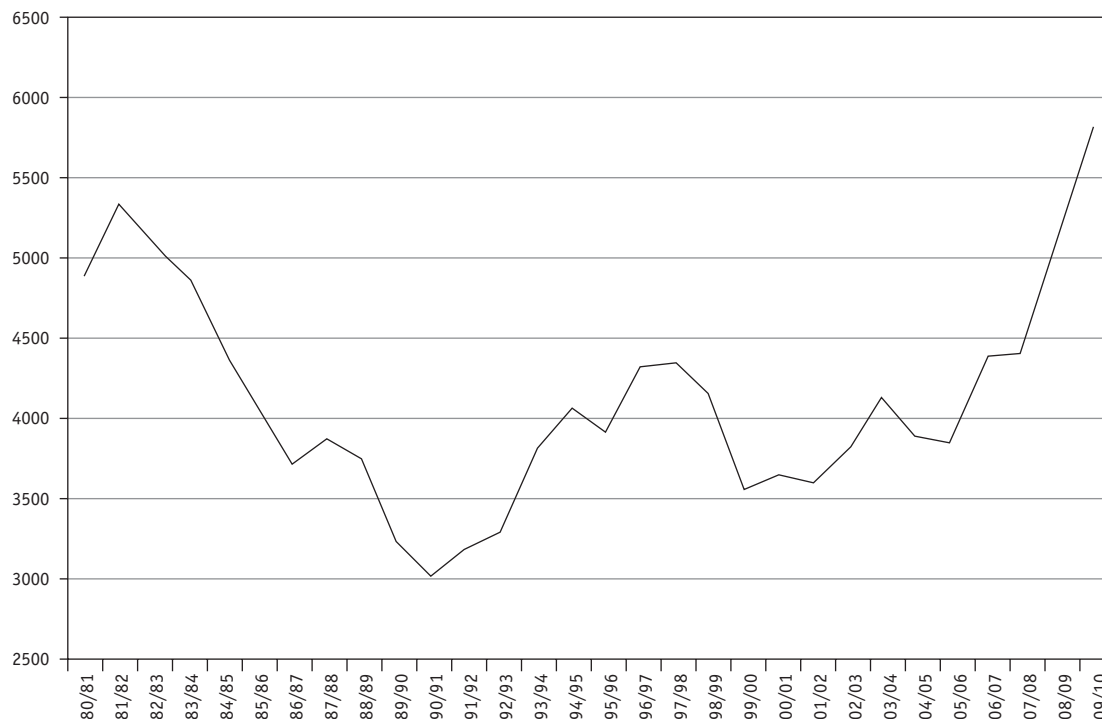
Anderzijds zijn de beroepen hoofdopvoerder en chefopvoerder in 2009 voor het eerst een knelpuntberoep. De vroegere knelpuntberoepen van sociaal verpleegkundige en vroedkundige zijn dit sinds enkele jaren niet meer.

Oorzaken

VDAB onderscheid in haar publicaties drie oorzaken voor het knelpuntkarakter van een beroep: 1) kwantitatieve oorzaak (beroep wordt niet meer aangeleerd, onvoldoende uitstroom uit aansluitende studierichting, deeltijders die niet beschikbaar zijn voor een voltijdse job), 2) kwalitatieve oorzaak (voldoende werkzoekenden maar een tekort aan vakbekwaamheid, specifieke ervaring, kennis of eigenschappen en 3) oorzaak in de arbeidsomstandigheden van de job (loon, arbeidstijdregeling, stress).

Figuur 5.

Evolutie van het aantal eerstejaars verpleegkundigen (Vlaanderen, 1980/'81 -2009/'10)



Bron: Onderwijsstatistieken Vlaamse Gemeenschap (Bewerking Verso)

Verpleegkunde: kwantitatief

Van de 16 knelpuntberoepen uit de social profit (tabel 1) schuift VDAB voor de 8 beroepen uit de cluster verpleegkunde het *kwantitatief tekort* naar voren als de belangrijkste oorzaak van het knelpuntkarakter. Het huidige aanbod (schoolverlaters, werkzoekenden en werkende) kan de groeiende vraag naar verpleegkundigen niet inlossen. “De sector gezondheids- en welzijnzorg wordt immers geconfronteerd met de vergrijzing en de daarmee gepaard gaande groeiende medische vraag. De vooruitgang inzake medische technologie leidt tot de vraag naar hogere kwalificaties. Ten slotte brengt het succes van het tijdskrediet een vervangingsvraag met zich mee. De bij de VDAB geregistreerde arbeidsreserve is klein en ook de grote groep deeltijds werkende verpleegkundigen biedt slechts een beperkt potentieel: de combinatie van twee deeltijdse banen is door de grillige uurroosters niet evident en veel vrouwelijke verpleegkundigen hebben ook geen belangstelling voor een voltijdse baan” (VDAB, 2010).

Lichtpunt is dat het aantal eerstejaars verpleegkundigen sinds enkele jaren opnieuw in de lift zit. In het schooljaar 2009/2010 waren er 5 815 eerstejaars verpleegkundigen. Dit zijn er 742 meer dan een jaar voordien en het hoogste aantal sinds '80. Hiermee klimmen we uit het dal van de jaren '90 (figuur 5).

Begeleider buitenschoolse kinderopvang: arbeidsomstandigheden

Voor het beroep van begeleider buitenschoolse kinderopvang ziet VDAB de *arbeidsomstandigheden* als belangrijkste oorzaak van het knelpuntberoep. “Begeleider buitenschoolse kinderopvang is een knelpunt omwille van de gesplitste en onregelmatige werktijden: voor en na school, op woensdagnamiddag en tijdens vakanties. Daarnaast is er het onaantrekkelijke statuut. Veel begeleiders werken deeltijds in een gesco- of Wep+-statuut. Het statuut en deeltijdse loon maken dat veel werknemers afhaken. Het grote verloop zorgt dan telkens voor

nieuwe vacatures die opnieuw moeilijk ingevuld geraken. Bij dergelijke laag betaalde deeltijdse jobs treedt een werkloosheidsval op. Dat element verklaart mee de geringe aantrekkingskracht" (VDAB, 2010).

Opvoeder, begeleider kinderopvang, werkleider sociale en beschutte werkplaatsen: kwalitatief

De belangrijkste oorzaak voor de vier knelpuntberoepen opvoeder zijn van *kwalitatieve aard*. "Een opvoeder begeleidt personen in een problematische opvoedings- of welzijnssituatie in de gehandicapte sector, de bijzondere jeugdzorg, de gezinszorg en het welzijnswerk. De zorgvragers stellen bijzondere eisen aan de zorgverlener. Het tekort aan geschikte kandidaten manifesteert zich het meest bij kortdurige vervangingen. Een bijkomende eis voor eerste opvoeders en hoofdopvoeders is dat ze leiding moeten kunnen geven en een afdeling beheren" (VDAB, 2010).

Ook voor begeleider kinderopvang is de belangrijkste oorzaak kwalitatief van aard. "Begeleider in de gewone kinderopvang is een kwalitatief knelpunt omwille van de diploma-eis, de verplichte permanente vorming en het attest 'reddend handelen' en bovenal het goed overweg en voortdurend bezig kunnen zijn met kinderen. De stijging van het aantal kinderopvangplaatsen creëert nieuwe arbeidsplaatsen. In combinatie met een groeiende vraag vanuit de buitenschoolse kinderopvang en de zuigkracht van de bejaardensector waar kinderverzorgers werken als gekwalificeerd verzorgende stelt de krapte zich opnieuw scherper" (VDAB, 2010).

Eveneens een kwalitatief knelpuntberoep is werkleider in de sociale en beschutte werkplaatsen. "Werkleiders die instaan voor de activering van moeilijke doelgroepen in sociale werkplaatsen moeten kunnen omgaan met de complexe problematieken van hun doelpubliek. In de beschutte werkplaatsen ligt de combinatie van technische kennis en pedagogische kwaliteiten aan de basis van het knelpunt" (VDAB, 2010).

Onderliggend aan de drie 'oorzaken' van het knelpuntkarakter van de beroepen zoals VDAB naar voren schuift in haar analyses, bevinden zich diepere 'bronnen' van knelpunten. Er zijn oorzaken aan de

vraagzijde (personeelsbeleid, wervings- en selectiebeleid, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsinhoud en de arbeidsorganisatie), aan de aanbodzijde (werkloosheids- en inactiviteitsvallen, beperkte geografische mobiliteit, arbeidsmarktgedrag, gebrek aan kwalificaties), in de rol van de intermediairen en in een reeks omgevingsfactoren zoals de rol van het onderwijs, de conjunctuur en demografische aspecten (Cuyper et al., 2008). Op dit laatste, meer bepaald op de vergrijzing en ontgroening van onze samenleving, gaan we verder in.

Vergrijzing³

Over dertig jaar zal het straatbeeld er anders uitzien dan vandaag. Meer dan vandaag zullen we er 'oudere' en 'veel-oudere' mensen tegenkomen. Vandaag is in Vlaanderen 18,1% van de bevolking ouder dan 64 jaar, 4,3% is ouder dan 80 jaar. De bevolkingsprognoses van het Federaal Planbureau geven aan dat het aandeel 64-plussers in Vlaanderen in 2040 zal oplopen tot 26,7% en het aandeel 80-plussers in de bevolking bijna zal verdubbelen (8,1%). Op dit ogenblik staan er in Vlaanderen tegenover 100 mensen op beroepsactieve leeftijd (18-64 jaar) 29 vierenzestigplussers. De afhankelijkheidsgraad evolueert verder naar 48,5 'ouderen' per 100 mensen op beroepsactieve leeftijd in 2040. De mensen op beroepsactieve leeftijd zullen een steeds groter wordende groep niet-meer-actieven moeten dragen.

Deze geleidelijke verschuiving in de bevolkingsstructuur zal hoe dan ook effecten hebben in diverse segmenten van onze samenleving (woningmarkt, arbeidsmarkt, consumptiepatronen, mobiliteit, cultuur, enzovoort). Zo zal ook de vraag naar zorg toenemen de komende jaren. Om aan deze toenemende zorgvraag tegemoet te komen, zullen er meer handen nodig zijn. Het is bijzonder moeilijk om exact in te schatten hoeveel meer werkgelegenheid er nodig zal zijn om de toenemende zorgvraag te vervullen, onder meer omdat dit op haar beurt afhankelijk is van andere toekomstige tendensen (technologische- en arbeidsorganisatorische innovaties, enzovoort).

Het Federaal Planbureau schat, louter op basis van economische parameters, de netto

werkgelegenheidsgroei voor de Vlaamse social profit in, op een jaarlijkse groei van 3,6%.⁴ Voor de periode 2008-2014 zou dit neerkomen op 71 000 jobs. Deze groeiprognoze sluit aan bij de netto jobgroei die de sector de afgelopen jaren optekende. Tussen 2003 en 2009 kwamen er bijna 59 000 loontrekkenden bij, wat neerkomt op een jaarlijkse groei van 5%. Deze jobgroei was bijna vijfmaal sterker dan de globale werkgelegenheidstoename op de Vlaamse arbeidsmarkt in deze periode.

Het vergrijzen van een samenleving impliceert eveneens dat de arbeidsmarkt vergrijsst. Deze vergrijzing zet zich evenwel niet in alle sectoren even sterk door. De medewerkerspopulatie in de social profit vergrijsst aan een hoog tempo. Op amper vier jaar (2005-2009) nam het aantal loontrekkende 50-plussers in de social profit toe van 35 187 medewerkers naar 58 557 medewerkers in 2009. Dit komt neer op een groei met + 66,5%, tegenover een groei van + 23,6% voor alle loontrekkende 50-plussers op de Vlaamse arbeidsmarkt in deze periode. De toename van het aantal vijftigplussers in de social profit zal de komende jaren nog aangroeien. Een vooruitberekening leert dat het aandeel 50-plussers (maar vooral 55-plussers) de komende jaren verder zal aangroeien in de Vlaamse social profit tot bijna 24% in 2015. In 2003 bedroeg dit percentage nog 14,3%. Tegelijkertijd zal het aantal medewerkers in de middelste – en jongere leeftijdsc cohortes afnemen (ontgroening).

Een vergrijzende medewerkerspopulatie is 'an sich' geenszins een problematisch gegeven. Integendeel, een omvangrijke groep ervaren medewerkers kan een verrijking voor een organisatie zijn en komt de dienstverlening veelal ten goede. Maar de vergrijzing en ontgroening van de medewerkers zal de vervangingsvraag in de social profit de komende jaren sterk doen toenemen.

Om de omvang van deze vergrijzingsgedreven vervangingsvraag in te schatten wordt rekening gehouden met drie factoren. Ten eerste zullen door de vergrijzing in de sector er op korte termijn meer werknemers dan voorheen uit de sector stromen door pensionering en vooral door vervroegde- en brugpensionering. Het aandeel medewerkers dat uitstroomt via pensionering ligt in de social profit ruim drie keer lager dan gemiddeld op de Vlaamse arbeidsmarkt, wat impliceert dat de vervroegde

uitstroom er hoger is. Ten tweede is er door het opschuiven van de leeftijdsc cohortes een noodzakelijke aanzuivering nodig in de jongste leeftijdsc cohortes. Hoe omvangrijker de oudste leeftijdsc cohortes en hoe omvangrijker de ontgroening in de middelste leeftijdsc cohortes, hoe omvangrijker deze aanzuivering. Ten derde heeft de vergrijzing eveneens een drukkend effect op het arbeidsvolume. Dit drukkend effect op het arbeidsvolume is het gevolg van het toenemend aantal medewerkers die recht zullen hebben op landingsbanen en op vapedagen (extra verlof). Hoe meer mensen gebruik zullen maken van de stelsels van arbeidsduurvermindering, hoe meer medewerkers zullen vervangen moeten worden om het bestaande dienstverleningspeil te garanderen.

Wanneer deze drie factoren in rekening worden gebracht dan zullen er bovenop de te verwachten groei in de sector – louter om de gevolgen van de ontgroening en vergrijzing in de sector op te vangen – bijkomend ruim 67 000 medewerkers moeten gezocht worden tegen 2015. Deze aanzienlijke vervangingsvraag in cumulatie met de stijgende zorgvraag confronteert de sector met een gigantische uitdaging, zeker in het licht van de huidige krapte op de arbeidsmarkt.

Antwoorden/remedies

Om het hoofd te kunnen bieden aan het groeiende capaciteitsprobleem in de social profit ondernemingen zullen er adequate antwoorden moeten worden geformuleerd. Een meerdimensionele aanpak dringt zich op, waarbij diverse paden tegelijkertijd moet worden bewandeld. Bestaande initiatieven moeten verder worden uitgediept en versterkt (actieplan Vandeuren 'werk maken van werk in de zorg', VDAB actieplan social profit, opleidingen knelpuntberoepen vanuit WIP, acties in het kader van de sectorconvenant social profit, meerjarenplan Onkelinx 'verpleegkundigen', enzovoort). Maar ook nieuwe denkpijlers en initiatieven moeten worden ontwikkeld (bijvoorbeeld functiedifferentiatie en -classificatie in de verpleegkunde). De tijd dringt.

Het verhogen van de instroom in de sector, zowel vanuit het onderwijs (toenemend aantal leerlingen en studenten die effectief aansluiten), als vanuit de werkloosheid (gescreende werkzoekenden via

geschikte opleidingen), vanuit andere sectoren (zorgverwante sectoren, maar ook vanuit sectoren in herstructurering), vanuit niet-werken (herintreders) en vanuit andere landen (goed omkaderde migratie), kan onder meer door de aantrekkelijkheid van de beroepen in de sector verder te verbeteren, deze aantrekkelijkheid goed te promoten en door de randvoorwaarden zo te stellen dat de instroom vlot kan verlopen (bijvoorbeeld werkzoekenden met behoud van uitkering een opleiding verpleegkunde laten volgen, enzovoort). Tevens zal de (vervroegde) uitstroom verder moeten dalen onder meer door het verhogen van de werkbaarheid, maar tevens door het uitstroomlek verder te verkleinen. Onder het zittend personeel moet onderzocht worden op welke wijze het arbeidsvolume op een aanvaardbare wijze kan worden verhoogd. Initiatieven rond sociale innovatie kunnen hier toe bijdragen (Verso, 2010). Voor verpleegkundigen is functiedifferentiatie een piste om de zorgorganisatie te actualiseren (Zorgnet Vlaanderen, 2009, 2011).

De problematiek van de knelpuntberoepen in de social profit is geen abstract mathematisch gegeven, integendeel. Wanneer specifieke openstaande zorgvacatures amper of zeer traag worden ingevuld dan ontstaat er een zorgdeficit, wat betekent dat de huidige kwalitatieve dienstverlening onder druk komt te staan. Zorg voor mensen moet worden 'ingevuld', mag niet blijven 'openstaan' en kan niet worden 'geannuleerd'.

Dirk Malfait

Verso, Vereniging voor social profit ondernemingen

Noten

1. Het betreft hier de openstaande en ontvangen vacatures in het Normaal Economisch Circuit zonder uitzendarbeid, zoals door VDAB Arvastat gebruikt. De openstaande vacatures zijn de maandcijfers voor december, de ontvangen vacatures zijn deze die tussen januari en december van het betreffende jaar zijn ontvangen. De social profit wordt hier afgebakend door de gegevens in drie NACA-bel (2003) sectoren te cumuleren, met name de sector 'cultuur, sport en ontspanning', 'gezondheidszorg' en 'maatschappelijke dienstverlening'.

2. De afgehandelde vacatures zijn die vacatures die bemiddeld worden door de VDAB-consulenten. Het vaste circuit betreft contracten van onbepaalde of lange duur.
3. Het stuk over vergrijzing in de social profit zal tevens verschijnen in de carrièregids voor de gezondheidszorg (maart 2011), een uitgave van Roularta in samenwerking met www.werkenindegezondheidszorg.be.
4. Met Vlaamse social profit bedoelen we hier de loontrekken die woonachtig zijn in het Vlaamse Gewest en die werken in een sector die wordt gedekt door een van de volgende paritaire comités: pc 318 (diensten voor gezins- en bejaardenhulp), pc 319 (opvoedings- en huisvestingsinrichtingen), pc 327 (beschutte- en sociale werkplaatsen), pc 329 (socio-culturele sector), pc 330 (gezondheidsinrichtingen en -diensten), pc 331 (Vlaamse welzijns- en gezondheidssector) en pc 337 (non-profitsector).

Bibliografie

- De Cuyper, P., Lamberts, M. & Struyven, L. 2008. *Creatief met knelpunten op de Arbeidsmarkt. Een inventarisatie van vernieuwde praktijken*. Leuven: Hoger instituut voor de arbeid.
- VDAB, 2006. *Analyses vacatures 2005, Knelpuntberoepen*. Brussel: VDAB-studiedienst.
- VDAB, 2010. *Analyses vacatures 2009, Knelpuntberoepen/kansenberoepen*. Brussel: VDAB-studiedienst.
- Verso, Vereniging voor social profit ondernemingen, 2010. *Innovatiegids*. Brussel: Verso – Vlaanderen in Actie.
- Zorgnet Vlaanderen, 2009. *Zorg voor de zorgende. Tienpuntenplan voor een toekomstig manpowerbeleid in de zorg*. Brussel.
- Zorgnet Vlaanderen, 2011. *Functiedifferentiatie en functieclassificatie in de verpleegkundige beroepsbeoefening. Voorstellen tot actualisatie van de zorgorganisatie*. Brussel.