

Vergrijzing in de social profit, een zoektocht naar nieuwe antwoorden

Malfait, D. 2012. Aanwervingsbehoeften in de social profit afdekken over vertrouwde wegen en nieuwe paden. *Wegwijzer voor de sociale sector – Welzijn en Zorg in Vlaanderen, 2012-2013*. Uitgeverij Kluwer (september 2012)

Met de boodschap "iedereen moet twee jaar langer werken" nam de federale regering eind 2011 een reeks maatregelen om de mensen langer aan de slag te houden op onze arbeidsmarkt. De voorwaarden voor het vervroegde pensioen en het brugpensioen werden verstrengd. Tevens werden de toegangscriteria voor de landingsbanen strikter. Door deze maatregelen wordt het uitstroomlek op onze arbeidsmarkt verkleind. Voor de social profitsectoren – de ziekenhuizen en andere gezondheidszorg, de welzijnssectoren (ouderenzorg, thuiszorg, kinderopvang), de sector van de aangepaste tewerkstelling en de socioculturele sectoren – is dit een noodzakelijk maar onvoldoende antwoord op de personeelsuitdagingen waarvoor de sector staat. De social profit kenmerkt zich door een vergrijzende medewerkerspopulatie die de komende jaren nog zal toenemen. Hierdoor zal de stuwkracht doorheen het uitstroomlek eveneens toenemen. Bovendien genereert deze stuwkracht een vergrijzingsgedreven vraag naar personeel. Het resultaat is dat de vraag naar medewerkers de komende jaren zal blijven toenemen. De klassieke maatregelen om de instroom te vergroten en de uitstroom te verlagen zijn noodzakelijke antwoorden op de uitdagingen voor de social profitsectoren. Daarnaast zullen er tevens nieuwe paden moeten bewandeld worden.

Vergrijzing van de medewerkers in de social profit

De medewerkerspopulatie in de social profit vergrijst aan een snel tempo. Op amper acht jaar (2003-2011) nam het aantal 50-plussers in de social profit toe van 29 768 medewerkers naar 71 807 medewerkers in 2011.¹ Dit komt neer op een groei van +141%, tegenover een groei van gemiddeld +50% voor de 50-plussers op de totale Vlaamse arbeidsmarkt in de beschouwde periode.

Op basis van een eenvoudige, mechanistische oefening, waarbij de omvang van de leeftijdscohortes in de tijd verschuiven, kan een simulatie worden gemaakt van de evolutie van het aantal medewerkers in de diverse leeftijdscohortes (Sels, 2009). In figuur 1 wordt deze methodiek toegepast op de social profit.

Figuur 1 vergelijkt de leeftijdsverdeling in 2006 met deze in 2011 en maakt een prognose voor 2016. De (driehoekige) prognoselijn legt de piek van de tewerkstelling in de leeftijdsklasse 50 tot 54 jaar en laat verder zien dat de tewerkstelling in de leeftijdsklasse vanaf 55 jaar in 2016 hoger zal liggen dan momenteel: het aandeel 50-plussers zal in 2016 op 31,1% liggen, terwijl dit in 2006 slechts 17,7%

bedroeg.² Gezien de vergrijzing in de social profit zich zal verderzetten, stelt zich de vraag naar het effect van deze tendens op de toekomstige personeelsbehoefte.

Vergrijzing van de medewerkers doet de vraag naar medewerkers in de social profit extra toenemen

Om de omvang van deze vergrijzingsgedreven vraag in te schatten, brengen we drie factoren in rekening. Ten eerste zullen door de vergrijzing in de sector op korte termijn meer werknemers dan voorheen uit de sector stromen door pensionering en door vervroegde- of brugpensionering. Deze medewerkers zullen moeten worden vervangen. Ten tweede is door het opschuiven van de leeftijdscohortes een noodzakelijke aanzuivering nodig in de jongste leeftijdscohort. Hoe omvangrijker

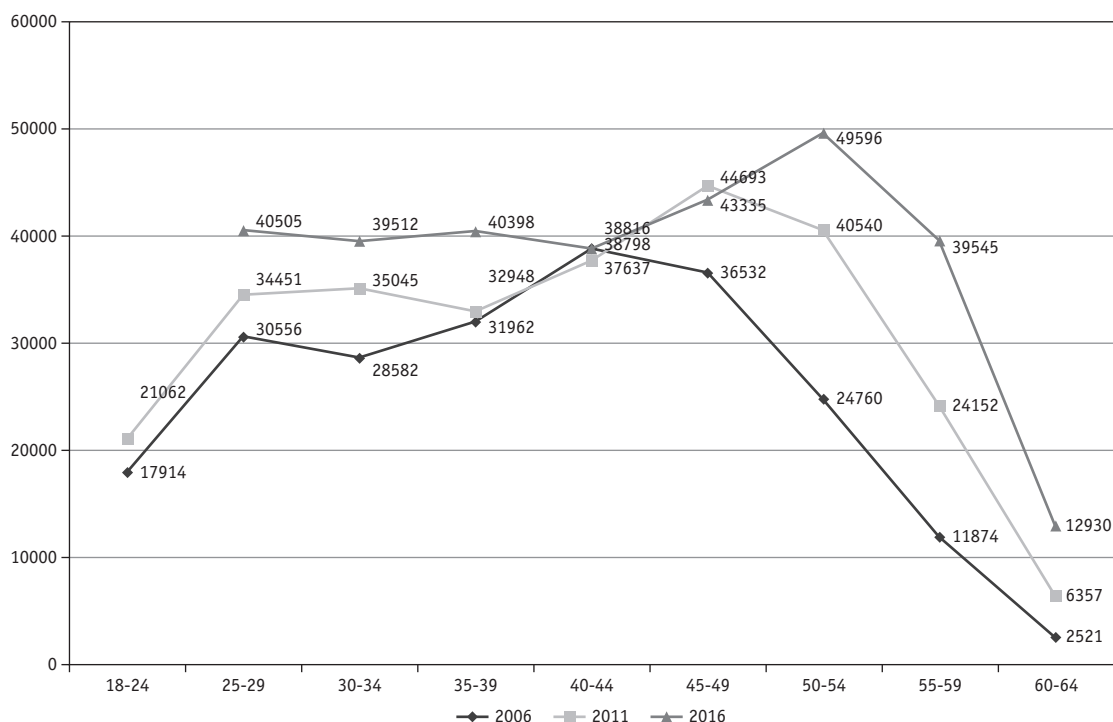
de oudste leeftijdscohortes, hoe omvangrijker deze aanzuivering. Ten derde heeft de vergrijzing een drukkend effect op het arbeidsvolume. Dit drukkend effect op het arbeidsvolume is het gevolg van het toenemend aantal medewerkers die recht zullen hebben op landingsbanen en op de extra dagen in het kader van het VAP-stelsel (vrijstelling van arbeidsprestaties). Hoe meer mensen gebruik zullen maken van de stelsels van arbeidsduurvermindering, hoe meer medewerkers vervangen moeten worden om het bestaande dienstverleningspeil te garanderen (Malfait, 2011a).

Uittrede-effect (vervangingsvraag)

Om de toekomstige vervangingsvraag omwille van pensionering en vervroegde uitstroom in de social profit te simuleren maken we gebruik van een vereenvoudigde toepassing³ van de 'cohort

Figuur 1.

Leeftijdsofbouw van de medewerkers in de social profit (Vlaams Gewest, 2006-2016)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking Verso)

component methode' (Herremans & Vanderbiesen, 2011). Op basis van deze simulatie schatten we dat er in de social profit over de periode 2011-2016 bijna 16 700 vervangingen zullen moeten plaatsvinden om de tewerkstelling op peil te houden, dit zijn er gemiddeld 3 333 per jaar. In de periode 2006-2011 bedroeg de globale vervangingsvraag in de social profit bijna 7 900 medewerkers.

Aanzuiveringseffect (instroomvraag)

Er is door het opschuiven van de leeftijdscohortes een noodzakelijke 'aanzuivering' nodig in de jongste leeftijdscohort. Hoe omvangrijker de oudste leeftijdscohortes en hoe omvangrijker de ontgroening in de middelste leeftijdscohortes (40 tot 49 jaar), hoe sterker deze aanzuivering zal moeten zijn, om het geraamde werkgelegenheidspeil te bereiken. In 2011 telt de Vlaamse social profit 21 000 medewerkers in de leeftijdsklasse 18 tot 24 jaar. De aanzuivering in de leeftijdscohort 18 tot 24 jaar zal in 2016 oplopen tot ruim 28 000 medewerkers. De groei van de instroomvraag omwille van het aanzuiveringseffect zal in de periode 2011-2016 bijna 7 000 medewerkers bedragen, wat neerkomt op een gemiddelde groei van ongeveer 1 400 medewerkers op jaarbasis.

Arbeidsvolume-effect (retentievraag)

De vergrijzing heeft eveneens een drukkend effect op het arbeidsvolume. Dit drukkend effect is het gevolg van het toenemend aantal medewerkers dat recht heeft op landingsbanen en op VAP-dagen. Dit betekent dat er nood is aan nog extra vervangingen om het niveau van dienstverlening op peil te houden. We noemen dit hier de retentievraag.

Landingsbanen

In de Vlaamse social profit was er de afgelopen jaren een sterke toename van het aantal 50-plussers die hun arbeidsduur verminderden, onder meer via het stelsel van landingsbanen. Het aantal 50-plussers uit de Vlaamse social profit dat zijn of haar arbeidsduur vermindert in het kader van een federaal stelsel (vooral landingsbanen) en hiervoor een Vlaamse aanmoedigingspremie ontvangt, schatten

we – op basis van de gegevens van 2009 – voor 2011 in op 10 800 gerechtigden.⁴ Rekening houdend met de inschatting van de omvang van de onderbreking (halftijds of viervijfde onderbreking) komt dit neer op ongeveer 4 200 vervangingsjobs die in 2011 moesten worden ingevuld om de 'tewerkstellingsleemte' op te vullen.

Het aantal begunstigde 50-plussers voor een Vlaamse aanmoedigingspremie in de social profit simuleren voor 2016 is geen sinecure. Op 1 januari 2012 werd de toegang tot het federale stelsel van landingsbanen verstrengd. Zo werd onder andere de leeftijdsvoorwaarde van 50 naar 55 jaar opgetrokken en de loopbaanvoorwaarde van 20 tot 25 jaar. Aangezien het federale stelsel de toegang tot de Vlaamse aanmoedigingspremie bepaalt, heeft dit tevens repercussies voor het Vlaamse stelsel. Ongeveer 82 procent van de rechthebbenden op een Vlaamse premie voor landingsbanen is jonger dan 55 jaar. Anderzijds zal de groep van potentiële rechthebbenden (de 55-plussers) de komende jaren verder toenemen. Bovendien zullen 50- tot 54-jarigen misschien gebruik gaan maken van andere federale stelsels (algemeen tijdskrediet, thematisch verlof) in afwachting van het voldoen aan de voorwaarden voor de landingsbanen. Verder bouwend op de beschikbare gegevens inzake de Vlaamse aanmoedigingspremie en vertrekkend van een reeks hypothesen, schatten we (ruw) in dat in 2016 ongeveer 8 100 vervangingen zullen nodig zijn in de social profit als gevolg van voornamelijk de landingsbanen.⁵ Het effect van de vergrijzing van de medewerkers in de social profit op het aantal bijkomende vervangingen die moeten gebeuren in het kader van de landingsbanen en andere federale 'combinatiestelsels' wordt dus geschat op 3 900 medewerkers. Over de periode 2011-2016 komt dit neer op gemiddeld 777 bijkomende medewerkers per jaar die moeten worden vervangen.

VAP-stelsel drukt het arbeidsvolume

Een tweede factor die het arbeidsvolume drukt bij een vergrijzende medewerkerspopulatie is het stelsel van vrijstelling van arbeidsprestaties. Afhankelijk van de leeftijd ontvangen medewerkers op jaarbasis een reeks dagen vrijstelling van arbeidsprestaties: 35- tot 45-jarigen 5 dagen, 45- tot 49-jarigen 12 dagen, 50- tot 54-jarigen 24 dagen en 55-plussers 36 dagen.⁶

De vergrijzing van de werknemerspopulatie legt een grote druk op het stelsel van de VAP-dagen voor oudere werknemers. Het aantal begunstigden zal de komende jaren toenemen. Hoe meer mensen hier gebruik van maken, hoe meer het arbeidsvolume daalt, hoe meer vervangingen nodig zullen zijn om het huidige (en in de toekomst groeiend) dienstverleningspeil op een kwalitatieve wijze te garanderen.

Figuur 2 laat zien hoe het VAP-stelsel het aantal vervangingen (in VTE) op jaarbasis in de sector heeft doen toenemen. Om een gelijkblijvende dienstverlening te voorzien, moesten er in 2011 in de Vlaamse social profit 8 114 VTE worden vervangen als gevolg van het VAP-stelsel.

Uitgedrukt in aantal medewerkers (koppen) komt dit neer op bijna 11 900 vervangingen die in de loop van 2011 moesten gebeuren om de 'personeelsleemte' als gevolg van de VAP-dagen op te vullen. We schatten dat het aantal vervangingen in 2016 zal oplopen tot 15 400 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 3 500 medewerkers. Over de periode 2011-2016 komt dit neer op gemiddeld 696 bijkomende medewerkers per jaar die moeten worden vervangen in het kader van het VAP-stelsel.

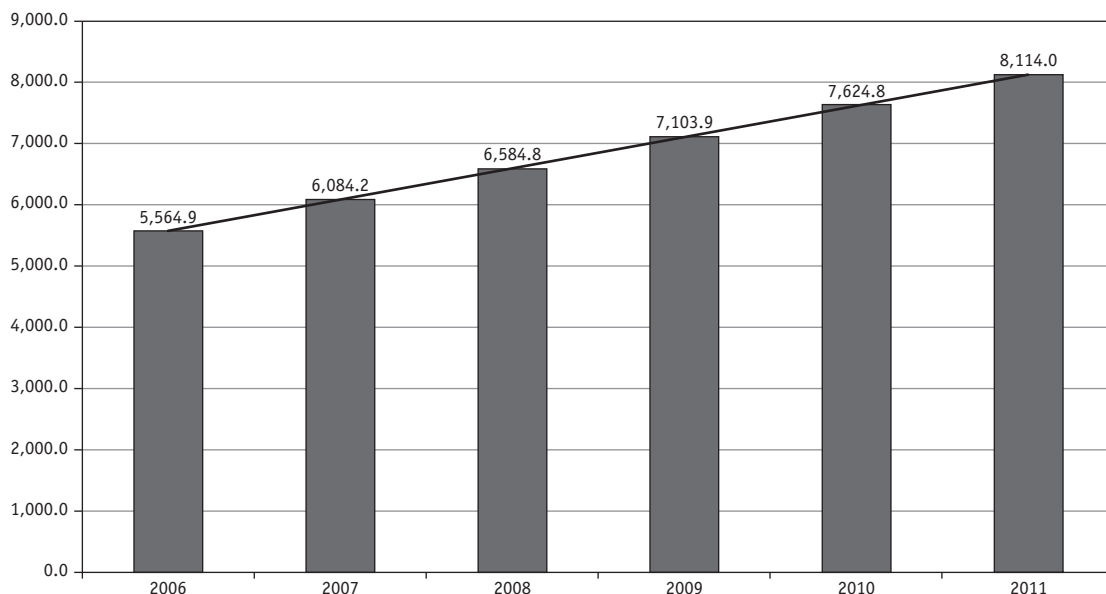
Zeer grote vraag naar personeel in een krappe arbeidsmarkt

Tabel 1 geeft een beeld van de omvang van de toekomstige vraag naar personeel in de social profit. De toekomstige aanwervingsbehoefte in de social profit wordt in de eerste plaats bepaald door de zogeheten uitbreidingsvraag. Op basis van de projecties van het Federaal Planbureau en rekening houdend met de groei van de tewerkstelling in het verleden, komen we tot een groei van 57 000 medewerkers over de periode 2011-2016, of een gemiddelde jaarlijkse groei met 11 400 medewerkers.

De vergrijzing van de medewerkers in de social profit genereert een bijkomende vraag naar personeel. Over de periode 2011-2016 schatten we deze vergrijzingsgedreven vraag in op ongeveer 31 000

Figuur 2.

Aantal VTE die moeten vervangen worden als gevolg van de arbeidsvrijstellingsdagen (Vlaams Gewest, 2006-2011)



Bron: RSZ DMFA (Bewerking Verso)

medewerkers.⁷ Deze bijkomende vraag naar personeel bestaat uit drie componenten: de vervangingsvraag (16 700 medewerkers) geeft een antwoord op het vervroegde uittrede en de uitstroom naar pensioen, de instroomvraag (7 000 medewerkers) zuivert de jongste leeftijdsklasse aan en de retentievraag (6 300 medewerkers) compenseert het drukkend effect op het arbeidsvolume als gevolg van het VAP-stelsel (3 500) en de landingsbanen (3 900). Over de periode 2011-2016 zal volgens deze simulatie de globale aanwervingsbehoefte in de Vlaamse social profit bijna 81 000 medewerkers bedragen.⁸ Dit komt neer op een jaarlijkse groei met bijna 16 200 medewerkers. Het vinden van deze bijkomende medewerkers zal geen sinecure zijn. De zoektocht naar personeel in de social profit speelt zich af in een knelpunteconomie, waarin heel wat ondernemingen tegelijkertijd op zoek zijn naar geschikt personeel (Malfait, 2011b).

Klassieke antwoorden zijn noodzakelijk maar onvoldoende

Momenteel worden reeds heel wat initiatieven genomen, zowel door de diverse overheden als door de sociale partners van de sector, om de instroom in de social profit te bevorderen en de uitstroom af te remmen. Het aantrekken van nieuw personeel via het verhogen van de instroom en het langer aan de slag houden van de medewerkers in de social profit zijn klassieke en noodzakelijke antwoorden op de aanwervingsbehoefte in de social profit. Dit zal evenwel niet volstaan. Ook nieuwe paden zullen moeten bewandeld worden om in de toekomst

de dienstverlening te verzekeren. Hierbij denken we aan innovatie in de social profit en aan het verhogen van het arbeidsvolume. We gaan hier kort in op het tweede.

De social profit kenmerkt zich meer dan andere sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt door een bovengemiddeld aandeel deeltijdarbeid. In 2010 zijn er in de Vlaamse social profit per honderd VTE 136 medewerkers aan de slag, terwijl dit gemiddeld op de Vlaamse arbeidsmarkt slechts 119 medewerkers bedraagt. Deze ratio neemt toe met de leeftijd en ligt op 155 medewerkers per honderd VTE bij de 55- tot 59-jarigen.

De ruime mogelijkheden om deeltijds te werken is één van de troeven die werken in de social profit aantrekkelijk maakt. Gegeven de bestaande en groeiende personeelstekorten is één van de antwoorden hierop dat de medewerkers – daar waar dit spoort met hun verwachtingen, en dit is een belangrijke tussenzin – hun arbeidsvolume verhogen om het werk gedaan te krijgen dat moet gedaan worden. In Nederland noemt men dit het opplussen van deeltijdcontracten. De door de Nederlandse overheid ingestelde ‘taskforce deeltijdplus’ wijst in haar eindrapport vooral op de te verwachte personeelstekorten in de zorgsector. De taskforce ziet vooral in het vergroten van het aantal uren van mensen met een deeltijdbaai een mogelijkheid om deze personeelstekorten op te lossen. Het Nederlandse researchcentrum voor onderwijs en arbeidsmarkt stelt dat het tekort aan mensen met een zorgopleiding wel degelijk is terug te dringen als de deeltijdbanen in de zorgsector opgeplust kunnen

Tabel 1.

Simulatie van de totale aanwervingsbehoefte in de social profit naar de diverse componenten (Vlaams Gewest, 2011-2016)

	2011	2016	2011-2016	Jaarlijks
Uitbreidingsvraag (netto-tewerkstellingseffect)	277 643	334 560	56 917	11 383
Instroomvraag (aanzuiveringseffect) (< 25 j)	21 062	28 028	6 966	1 393
Vervangingsvraag (uittrede-effect)			16 663	3 333
Retentievraag (arbeidsvolume-effect)				
VAP-stelsel (aantal vervangingen)	11 875	15 355	3 480	696
Landingsbanen (aantal vervangingen)	4 177	8 062	3 885	777
Totale vraag (aanwervingsbehoefte)			80 945	16 189

Bron: FPB, RSZ- DMFA, VSWSE (Bewerking Verso)

worden. Bijvoorbeeld, wanneer alle werkenden in kleine banen met een zorgopleiding op middelbaar niveau minimaal 24 uur zouden gaan werken, dan zouden de personeelstekorten in de zorgsector voor 85% verdwijnen (ROA, 2011). Een simpele rekenoefening leert dat er inderdaad een groot effect kan uitgaan van het opplussen. Stel dat een kwart van alle medewerkers uit de social profit die halftijds werken (15 373 medewerkers), vier vijfde zou gaan werken dan zou dit resulteren in 4 397 VTE: in een 38-uren week is het verschil tussen halftijds en vier vijfde 11 uren $\times$ 15 373 medewerkers = 169 103 uren of 4 397 VTE.

Het opplussen van het arbeidsvolume van de zittende werknemers en van de instromers veronderstelt een paradigmaswitch bij de social profit-ondernemingen. Het stimuleren en aantrekken van deeltijdarbeid was in de social profit gedurende jaren eerder norm, dan uitzondering. In het verleden was het stimuleren van deeltijdarbeid in de social profit dan ook een noodzakelijk instrument om de dienstverlening te organiseren (invullen van flexibele uurroosters, aantrekken van heel wat vrouwen die in het kader van de combinatie gezin en arbeid kozen voor de social profit, enzovoort). De arbeidsmarktsituatie in Vlaanderen en in de social profit in het bijzonder is evenwel zo geëvolueerd dat een paradigmaswitch inzake de inzet van deeltijdarbeid nodig is.

Is dit een pleidooi om van voltijds werk de norm te maken? Geenszins. Deeltijdarbeid is en blijft een bijzonder zinvol flexibiliteitsinstrument voor werkgever én medewerker. Het is wel een pleidooi om deeltijdarbeid binnen de social profit-ondernemingen niet als een primaire vanzelfsprekendheid te beschouwen en om de mogelijkheden te onderzoeken om op loopbaanbasis het arbeidsvolume te verhogen. Sommige medewerkers werken bijvoorbeeld halftijds om hun kinderen op woensdagmiddag op te vangen. Misschien kan dit ook in een viervijfde werkregime? Andere medewerkers werken halftijds om een bepaalde periode voor zeer jonge kinderen te zorgen. Als de kinderen naar school gaan, kan misschien terug overgeschakeld worden naar voltijds?

Tevens zal de sector verder moeten nadenken of het VAP-stelsel nog beantwoordt aan haar uitgangspunten gegeven de veranderende arbeidsmarktcontext.

Het spreekt voor zich dat een eventuele aanpassing van het VAP-stelsel enkel kan na overleg onder sociale partners en na onderzoek van de diverse manieren om het arbeidsvolume te verhogen. In het kader van VIA4 werd een werkgroep opgericht die dit zal onderzoeken.

Het bewust en gepland inspelen op het arbeidsvolume van medewerkers in de loop van de loopbaan veronderstelt dat het management van de social profit-ondernemingen op regelmatige tijdstippen loopbaangesprekken voert met de medewerkers en dat dit integraal deel uitmaakt van een modern HR-beleid binnen de organisaties.

Dirk Malfait

Verso, Vereniging voor Social Profitondernemingen

Noten

1. Het betreft hier de loontrekkenden gekend bij RSZ op 30 juni, woonachtig in het Vlaams Gewest en werkend in PC 318, PC 319, PC 327, PC 329, PC 330, PC 331 en PC 337.
2. De prognose vertrekt van de volgende veronderstellingen: (a) de globale sectorale werkgelegenheid in de periode 2011-2016 evolueert met een jaarlijkse groeivoet van 4,1%, wat het gemiddelde is van de groei in de periode 2006-2011 (+4,8%) en de prognose tot 2016 van het federaal planbureau (+3,4%), (b) de gemiddelde uittredeleeftijd in 2016 ligt niet hoger dan in 2011, en (c) de stromen in en uit de sector blijven van dezelfde grootte-orde tijdens de volgende vijf jaar.
3. Vereenvoudigd omdat we enkel beschikken over RSZ-gegevens per paritair comité naar 5-jarige leeftijdsklassen en niet afzonderlijk per leeftijd.
4. Gegevens op basis van antwoord van Minister Muyters op parlementaire vraag (nr 44) van Mevrouw Jans op 24 september 2009 en op basis van antwoord op vraag (nr 354) van Mevrouw Homans op 21 april 2010.
5. Vertrekpunt is het aantal nieuwe Vlaamse landingsbanen in 2011. Voor 2012 halveren we de groei die er was tussen 2010 en 2011. De groei in de komende jaren laten we opnieuw geleidelijk toenemen om tussen 2015 en 2016 opnieuw een groei te hebben vergelijkbaar met deze voor de periode 2010-2011.
6. In PC 327 (beschutte- en de sociale werkplaatsen), in PC 319 en in PC 330 (enkel voor de zware beroepen) zijn er afwijkingen op het gangbaar aantal VAP-dagen.

7. In eerdere publicaties (Verso, 2010) werd voor de periode 2008-2015 een effect van 67 000 medewerkers naar voren geschoven. Het verschil zit er in dat in de actuele inschatting het aanzuiveringseffect enkel en alleen wordt berekend op de jongste leeftijdsklasse (18- tot 24-jarigen), terwijl dit in een eerdere oefening enkel mogelijk was voor de leeftijdsklasse beneden de 35 jaar als geheel.
8. De totale vraag is de som van de uitbreidingsvraag (inclusief de vergrijzingsgedreven instroomsvraag), de retentievraag en de vervangingsvraag. De vergrijzingsgedreven vraag is de som van de instroomvraag, de retentievraag en de vervangingsvraag.

Bibliografie

- Herremans, W. & Vanderbiesen, W. 2011. *De vervangingsvraag bij uitstroom van 55-plussers in de voedingssector. Pilotstudie in het kader van VLAMT*. WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie
- Malfait, D. 2012. Aanwervingsbehoeften in de social profit afdekken over vertrouwde wegen en nieuwe paden. *Wegwijzer voor de sociale sector – Welzijn en Zorg in Vlaanderen, 2012-2013*. Uitgeverij Kluwer (september 2012)
- Malfait, D. 2011. De vergrijzing zorgt voor een krappe arbeidsmarkt. *Working in healthcare, Gids 2011*, Roularta Mediagroup, 24-25.
- Malfait, D. 2011. Zorg voor mensen moet worden ingevuld, mag niet blijven openstaan en kan niet worden geannuleerd. *Over.Werk: Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 21, (1), 100-108. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- ROA, Researchcentrum voor onderwijs en arbeidsmarkt. 2011. *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2016*. ROA-R-2011/8, 97-107.
- Sels, L. & Herremans, W. 2009. *De vereenvoudiging van de banenplannen en het lot van de oudere werknemers. Bezint eer ge begint*. WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Verso. 2010. Vergrijzing maakt de zoektocht naar talenten nog urgenter. *Verso Direct*, 12, (5), 4-5.