

De toekomstige aanwervingsbehoefte naar sociaal en maatschappelijk werkers 2014-2029

Eva Hannon, Sarah Vansteenkiste

Aanbevolen referentie bij gebruik:

Hannon, E., & Vansteenkiste, S. (2024). *De toekomstige
aanwervingsbehoefte naar sociaal en maatschappelijk werkers*.
Steunpunt Werk.

1 Historische evolutie van de tewerkstelling van sociaal en maatschappelijk werkers

In dit rapport bespreken we enerzijds de historische en geprojecteerde tewerkstelling van sociaal en maatschappelijk werkers tot en met 2030 en anderzijds de aanwervingsbehoefte in dit beroep tussen 2024 en 2029. Deze analyses gebeuren op basis van de Beroepenprojecties van het Steunpunt Werk (Steunpunt Werk, juni 2024).

We schatten de historische tewerkstelling van elk beroep in door na te gaan welk aandeel een beroep inneemt in elke sector en in de Vlaamse arbeidsmarkt als geheel. Vervolgens vermenigvuldigen we deze aandelen met de totale tewerkstellingsaantallen uit de Sectorprojecties van het Steunpunt Werk (Neefs & Vansteenkiste, 2022, Steunpunt Werk, juni 2024) om tot een inschatting te komen van de tewerkstelling in het beroep in elke sector in de periode 2014 tot en met 2023.

We kunnen dit enkel doen als onze steekproef steeds groot genoeg is. In heel wat sectoren zijn er niet voldoende sociaal en maatschappelijk werkers tewerk gesteld om uitspraken te kunnen doen over hun tewerkstellingsaantallen. Desondanks hebben we betrouwbare gegevens voor de sector "Maatschappelijke dienstverlening" en voor de arbeidsmarkt als geheel.

In **Tabel 1** valt op dat het aantal sociaal en maatschappelijk werkers tewerkgesteld in Vlaanderen is gestegen tussen 2014 en 2023 en dit met 36,9% in de Vlaamse arbeidsmarkt en zelfs 51,8% in de sector van de Maatschappelijke dienstverlening. Deze toenames zijn beduidend sterker dan wat we gemiddeld waarnemen over alle beroepen heen in de Vlaamse arbeidsmarkt (+11,4%) en in de sector van de Maatschappelijke dienstverlening (+ 12,0%).

Tabel 1: Historische evolutie van de tewerkstelling van sociaal en maatschappelijk werkers in Vlaanderen (2014-2023)

| Sector | Beroep | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------------------|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Alle sectoren | Sociaal en maatschappelijk werkers | 43738 | 55958 | 50903 | 48957 | 53291 | 51082 | 59486 | 54487 | 58371 | 59866 |
| Maatschappelijke dienstverlening | Sociaal en maatschappelijk werkers | 23332 | 32609 | 28853 | 30685 | 30821 | 29093 | 33944 | 32150 | 36252 | 35408 |

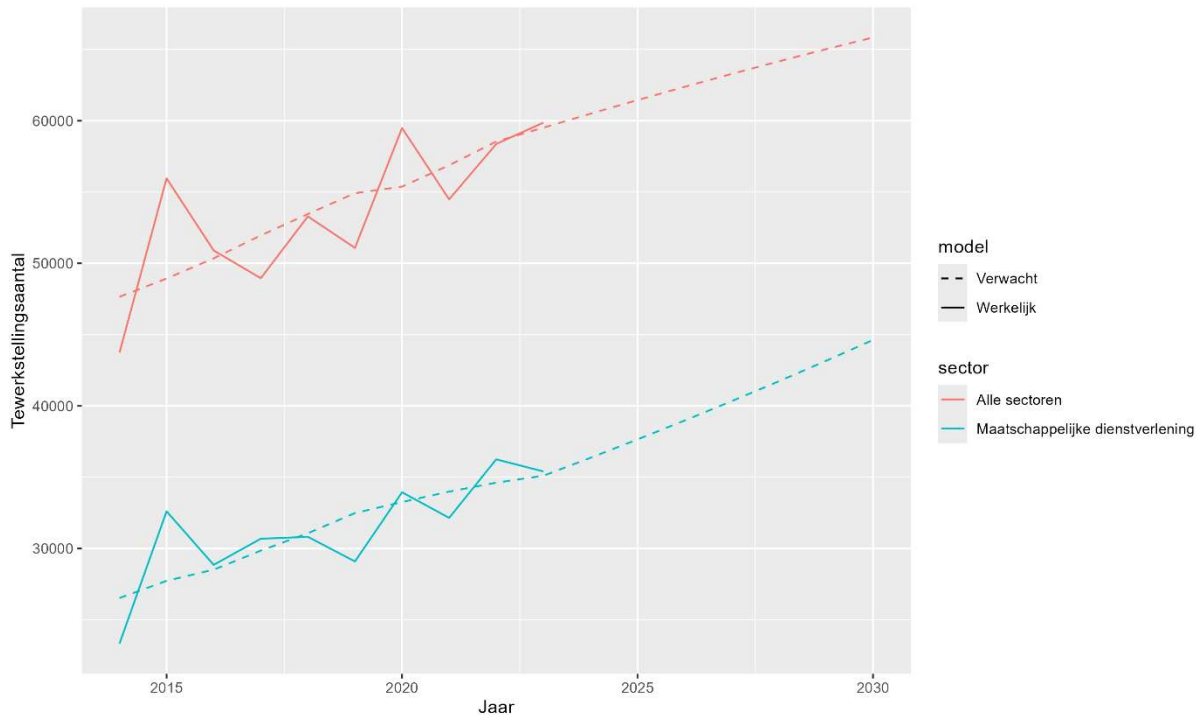
Bron: Beroepenprojecties Steunpunt Werk, versie mei 2024. Op basis van sectorprojecties Steunpunt Werk, Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) – EAK, RSZ en HERMREG - FBP.

2 Geprojecteerde tewerkstelling van sociaal en maatschappelijk werkers

We kunnen de beroepenverdeling van sectoren (in aandelen) ook projecteren naar de toekomst toe. Dit doen we aan de hand van een regressiemodel dat we fitten op de historische aandelen en vervolgens doortrekken naar de projectie jaren. Ook hier vermenigvuldigen we de historische en geprojecteerde aandelen met de totale tewerkstellingsaantallen uit de sectorprojecties. De sectorprojecties zijn tijdens de projectieperiode beschikbaar volgens twee groeiscenario's, namelijk het trendscenario, waarbij we enkel de historische evolutie van beroepen mee in rekening brengen en het HERMREG-scenario. In dit laatste scenario worden de prognoses van het Federaal Planbureau in verband met de toekomstige tewerkstelling mee in rekening gebracht. Aangezien dit laatste scenario het meest geïnformeerd is, bespreken we hier verder enkel de resultaten uit dit groeiscenario.

Op basis van onze analyses verwachten we dat de tewerkstelling van sociaal en maatschappelijk werkers *in aantallen* de komende jaren nog kan stijgen, en dit zowel in de arbeidsmarkt als geheel als in de sector van Maatschappelijke dienstverlening (zie **Figuur 1**). De toename zou meer uitgesproken zijn in de sector van de Maatschappelijke dienstverlening in vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt als geheel. In de arbeidsmarkt als geheel projecteren we desondanks ook nog steeds een stijging in het aantal sociaal en maatschappelijk werkers, hoewel de tewerkstellingsgroei minder sterk zou zijn dan tijdens de historische periode.

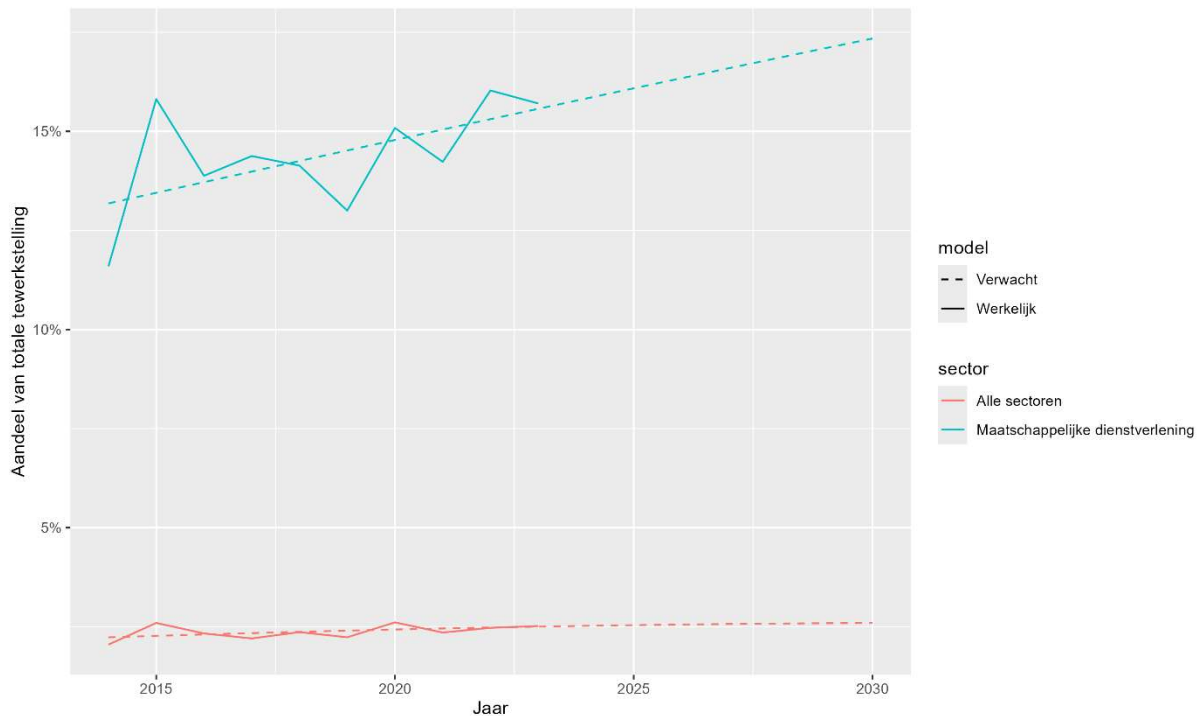
Figuur 1: Evolutie van het aantal sociaal en maatschappelijk werkers in Vlaanderen (in de arbeidsmarkt en sectoren) tijdens de historische (2014-2023) en projectieperiode (2024-2030)



Bron: Beroepenprojecties Steunpunt Werk, versie mei 2024. Op basis van sectorprojecties Steunpunt Werk, Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) – EAK, RSZ en HERMREG - FBP.

In aandelen verwachten we dat het aandeel sociaal en maatschappelijk in de sector van de Maatschappelijke dienstverlening zou toenemen (**Figuur 2**). Ook in de arbeidsmarkt als geheel verwachten we de komende jaren een stijgend aandeel sociaal en maatschappelijk werkers, hoewel we dit eerder beperkt inschatten.

Figuur 2: Evolutie van het aandeel sociaal en maatschappelijk werkers in Vlaanderen (in de arbeidsmarkt en sectoren) tijdens de historische (2014-2023) en projectieperiode (2024-2030)



Bron: Beroepenprojecties Steunpunt Werk, versie mei 2024. Op basis van sectorprojecties Steunpunt Werk, Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium) – EAK, RSZ en HERMREG – FBP.

3 Aanwervingsbehoefte naar sociaal en maatschappelijk werkers in aantallen

Via onze beroepenprojecties geven we ook zicht op de aanwervingsbehoefte in de verschillende beroepsgroepen. De *aanwervingsbehoefte* vatten we op als (toekomstige) in te vullen arbeidsplaatsen die een extra nood aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt creëren en wordt opgebouwd uit twee componenten, namelijk de *uitbreidingsvraag* en de *vervangingsvraag*. Een uitbreidingsvraag ontstaat door een stijgende vraag naar een specifiek beroep, waarbij er een nood is aan een groter aanbod aan werkrachten om dit beroep uit te oefenen. Dit leiden we af uit de (geprojecteerde) evolutie van de tewerkstelling in het beroep, zoals hierboven.

Een aanwervingsbehoefte kan echter ook ontstaan omdat loontrekkenden het beroep verlaten, bijvoorbeeld omwille van mobiliteit naar een ander beroep, ziekte, werkloosheid, pensionering, enzoverder. In tegenstelling tot de sectorprojecties, waar we alle mobiliteit – zowel intra- als intersectoraal – als uitstroom beschouwen, hanteren we bij de beroepenprojecties een nauwere definitie van uitstroom: enkel mobiliteit richting een ander beroep, werkloosheid of niet-beroepsactiviteit valt hier onder. Uitstroom uit het beroep als gevolg van mobiliteit tussen beroepen bij eenzelfde werkgever kunnen we aan de hand van dit model anderzijds wel capteren.

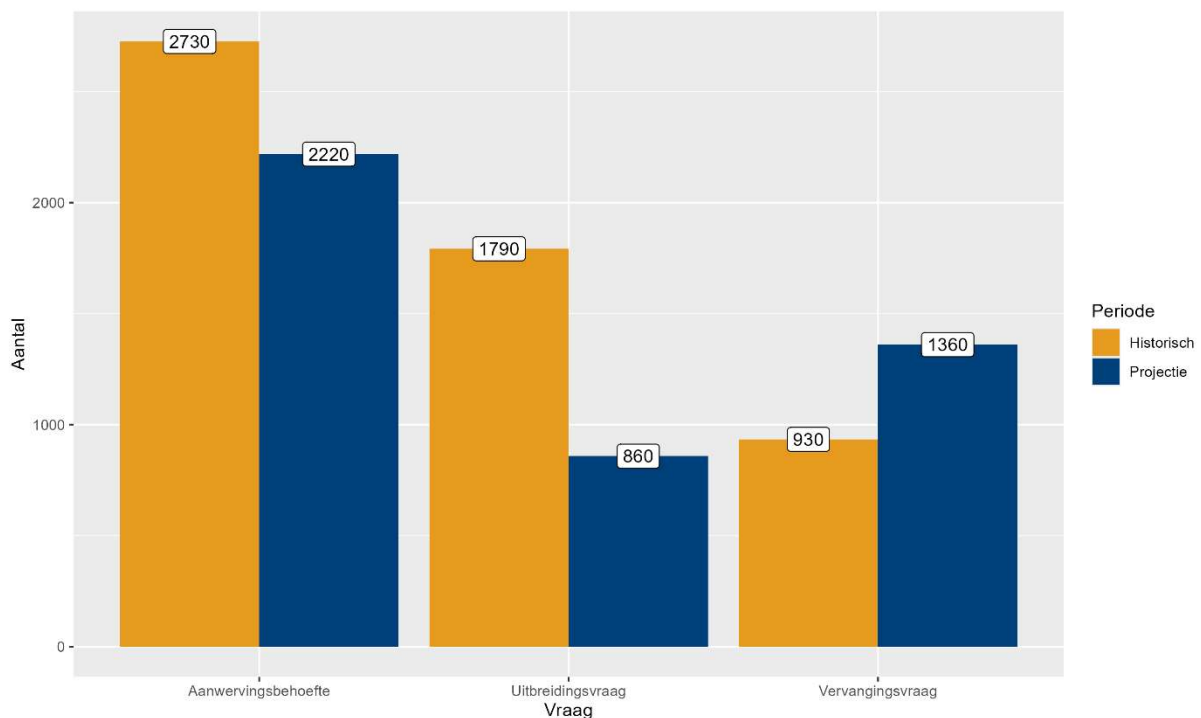
Wanneer we onze verwachte aanwervingsbehoefte in kaart brengen en confronteren met de inschatting die we voor de historische periode maken, dan valt op dat we nog steeds een positieve, maar wel licht dalende aanwervingsbehoefte naar sociaal en maatschappelijk werkers projecteren. Op

jaarbasis zouden 2220 sociaal en maatschappelijk werkers extra nodig zijn, in vergelijking met 2730 tijdens de historische periode (**Figuur 3**).

Als we vervolgens nagaan wat de daling in de aanwervingsbehoefte veroorzaakt, dan valt vooral de sterk dalende uitbreidingsvraag op. Dit is inderdaad in lijn met de tragere tewerkstellingstoename die we de komende jaren projecteren in **Figuur 1**.

Anderzijds verwachten we dat de vervangingsvraag de komende jaren hoger zou zijn dan de voorbije tien jaar: jaarlijks zou dit een noodzaak aan ongeveer 1360 extra sociaal en maatschappelijk werkers creëren, terwijl dit in het verleden slechts een jaarlijkse aanwervingsbehoefte van 930 veroorzaakte.

Figuur 3: Historische (2014-2023) en geprojecteerde (2024-2029) aanwervingsbehoefte naar sociaal en maatschappelijk werkers, opgesplitst naar uitbreidingsvraag en vervangingsvraag.



Bron: Beroepenprojecties Steunpunt Werk, versie mei 2024. Op basis van sectorprojecties Steunpunt Werk, Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) – EAK, RSZ en HERMREG - FBP.

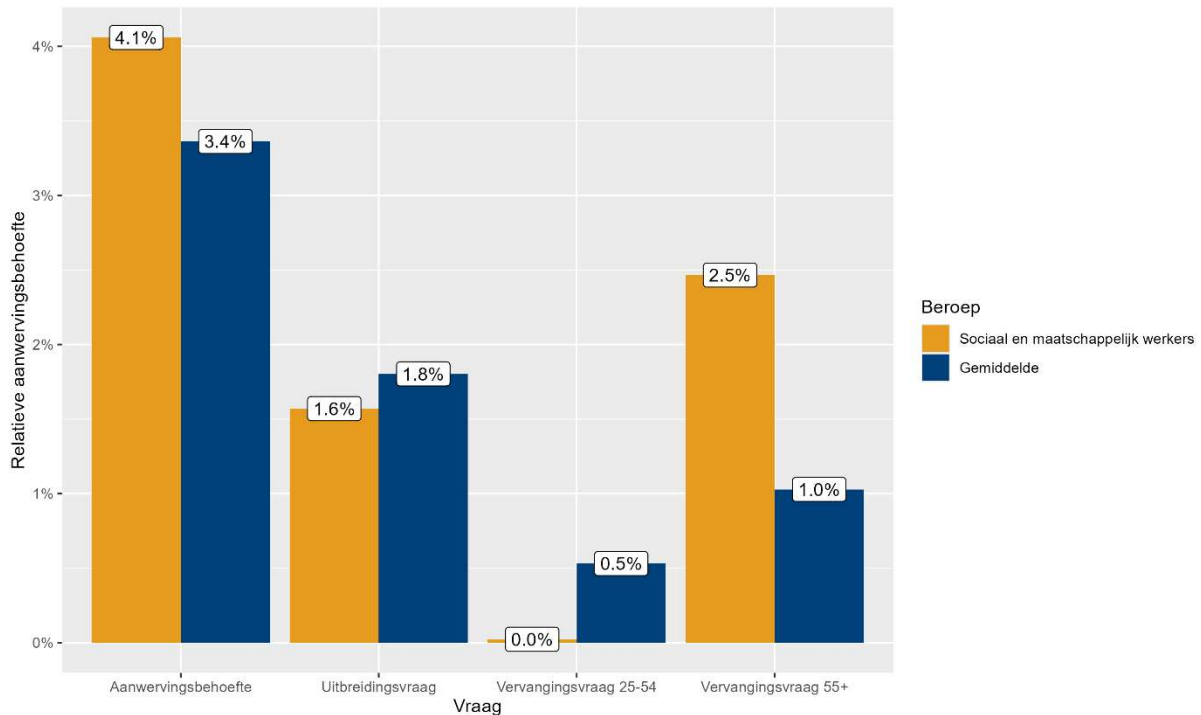
4 Relatieve aanwervingsbehoefte naar sociaal en maatschappelijk werkers

Naast een focus op de absolute aanwervingsbehoefte, kunnen we ook zicht bieden op de relatieve aanwervingsbehoefte van sociaal en maatschappelijk werkers. Dit omdat de aanwervingsbehoefte ten opzichte van de tewerkstelling in het beroep van sociaal en maatschappelijk werker in 2023 – het laatste historische jaar. **Figuur 4** toont dat we een relatieve aanwervingsbehoefte projecteren voor de sociaal en maatschappelijk werkers die hoger ligt dan gemiddeld over alle beroepsgroepen heen. Dit betekent dat er, vergeleken met andere beroepen in de arbeidsmarkt, gemiddeld meer mensen naar het beroep van sociaal en maatschappelijk werker geleid zouden dienen te worden.

Uit **Figuur 4** leiden we ook af dat de relatieve aanwervingsbehoefte als gevolg van de uitbreidingsvraag bij sociaal en maatschappelijk werkers lager is dan gemiddeld, met een relatieve aanwervingsbehoefte van 1,6%. Dit is niet erg verschillend van de gemiddelde aanwervingsbehoefte als gevolg van de uitbreidingsvraag die 1,8% bedraagt.

Bij de vervangingsvraag van 25- tot 54-jarigen constateren we dat dit voor de sociaal maatschappelijk een veel kleinere, en zelfs bijna verwaarloosbare, rol zou spelen in het creëren in vergelijking met gemiddeld.

Figuur 4: Relatieve aanwervingsbehoefte naar sociaal en maatschappelijk werkers op jaarbasis tijdens de projectieperiode (2024-2029), opgesplitst naar oorzaak en vergeleken met het gemiddelde



Bron: Beroepenprojecties Steunpunt Werk, versie mei 2024. Op basis van sectorprojecties Steunpunt Werk, Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) – EAK, RSZ en HERMREG - FBP.

Wat de vervangingsvraag van 55-plussers betreft, merken we op dat we een relatieve aanwervingsbehoefte projecteren die meer dan dubbel zo hoog is dan wat we gemiddeld of als mediaan verwachten over alle beroepsgroepen heen. Op jaarbasis schatten we in dat 2,5% van de maatschappelijk werkers en sociaal werkers vervangen dient te worden omdat 55-plussers het beroep verlaten, tegenover gemiddeld 1% voor alle beroepsgroepen samen.

5 Conclusie

In deze analyse gingen we de historische en geprojecteerde tewerkstellingsevolutie en aanwervingsbehoefte van sociaal en maatschappelijk werkers na. We deden deze analyses enkel voor het HERMREG-scenario. Dit scenario houdt rekening met de prognoses van het Federaal Planbureau en is dus meer geïnformeerd dan het trendscenario, waar enkel de historische trends worden doorgetrokken.

Uit onze analyse valt op dat we de komende jaren een positieve, doch wat lagere aanwervingsbehoefte naar sociaal en maatschappelijk werkers verwachten in vergelijking met de voorbije jaren. Dit zou bij beide beroepen vooral het gevolg zijn van een lagere uitbreidingsvraag in vergelijking met de historische periode. Dit resultaat is in lijn met de tragere tewerkstellingsgroei die we in het beroep verwachten de komende jaren in de Vlaamse arbeidsmarkt in vergelijking met de historische periode. Anderzijds zou de tewerkstelling van sociaal en maatschappelijk werkers in de sector van de maatschappelijke dienstverlening wel nog sterker stijgen. Mogelijk compenseert een tewerkstellingskrimp in andere sectoren deze tewerkstellingsgroei op arbeidsmarktniveau. Onze aanwervingsbehoefte berekenen we echter enkel op niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt en niet op sectorniveau, waardoor we geen informatie kunnen bieden over de aanwervingsbehoefte in de sector van de maatschappelijke dienstverlening.

Ondanks dat we verwachten dat de aanwervingsbehoefte naar sociaal en maatschappelijk werkers *in aantallen* in de periode 2024-2029 wat lager ligt dan in het verleden (de periode 2014-2023), schatten we wel in dat de relatieve aanwervingsbehoefte er in totaal hoger ligt dan gemiddeld over alle beroepsgroepen heen. Vooral de vervangingsvraag bij 55-plussers is een belangrijke oorzaak hiertoe. Die zou in de toekomstige periode met 2,5% (tegenover de tewerkstelling uit 2023), dubbel zo hoog komen te liggen als wat we projecteren als gemiddelde over alle beroepsgroepen heen. Anders uitgedrukt: 60,7% van de aanwervingsbehoefte naar sociaal en maatschappelijk werkers zou de vervangingsvraag van 55-plussers als oorzaak hebben. Ter vergelijking, gemiddeld genomen zou dit slechts 30,6% van de aanwervingsbehoefte creëren. Ook de uitbreidingsvraag speelt daarnaast een rol van betekenis, zij het minder uitgesproken dan de vervangingsvraag bij 55-plussers.

6 Bibliografie

Neefs, B., & Vansteenkiste, S. (2022). De aanwervingsbehoefte in de Vlaamse sectoren richting 2030. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 32(1), 29-40.

Steunpunt Werk (juni 2024). *Beroepenprojecties*. Geraadpleegd op 17 juni 2024, van <https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/trends-en-toekomstbeeld/beroepenprojecties>

Steunpunt Werk (juni 2024). *Sectorprojecties*. Geraadpleegd op 17 juni 2024, van <https://www.steunpuntwerk.be/onderzoeksthemas/trends-en-toekomstbeeld/sectorprojecties>