

De toekomstige aanwervingsbehoefte naar beroepen: welke profielen heeft Vlaanderen de komende jaren nodig?

Eva Hannon, Sarah Vansteenkiste - Steunpunt Werk, KU Leuven

ABSTRACT

Vlaanderen kent een steeds langer wordende lijst van knelpuntberoepen (VDAB, 2024). De vraag stelt zich dan ook hoe de aanwervingsbehoefte in de verschillende beroepen verder kan evolueren in de toekomst. Met de beroepenprojecties van het Steunpunt Werk helpen we hierop zicht te bieden. In deze studie bespreken we onze inschatting van de jaarlijkse aanwervingsbehoeftes van loontrekkenden in twaalf ruimere beroepsgroepen voor de komende zes jaar (2024-2029), en hoe deze zich verhoudt tegenover het verleden (2014-2023). We brengen een analyse van de aanwervingsbehoefte in absolute aantallen en gaan ook dieper in op de relatieve aanwervingsbehoefte, of de aanwervingsbehoefte per beroepsgroep uitgedrukt ten opzichte van haar tewerkstelling. We splitsen deze aanwervingsbehoefte daarnaast op naar de verschillende oorzaken die aan de basis ervan kunnen liggen: de uitbreidingsvraag, de vervangingsvraag van 55-plussers en de vervangingsvraag van 25- tot 54-jarigen. Naast het globale beeld van twaalf overkoepelende beroepen, zoomen we ook in op twee kleinere beroepsgroepen die maatschappelijk erg relevant zijn en ook gekend zijn als knelpuntberoep: leerkrachten en zorg- en verpleegkundigen. Uit onze analyses komt naar voor dat de toekomstige aanwervingsbehoefte in Vlaanderen sterk kan verschillen tussen beroepen. Voor een aantal beroepen verwachten we nog sterkere toenames dan in het verleden. Ook het belang van de verschillende oorzaken van de aanwervingsbehoefte varieert tussen beroepen. De vervangingsvraag van 25- tot 54-jarigen komt het minst naar voor als bron van een aanwervingsbehoefte. De vervangingsvraag van 55-plussers blijkt anderzijds bij de meeste beroepen ten minste een deel van de aanwervingsbehoefte te creëren. Bij de leerkrachten en de zorg- en verpleegkundigen is deze oorzaak bovendien sterk oververtegenwoordigd, waar dit meer dan 75% van de ingeschatte aanwervingsbehoefte uitmaakt. We projecteren beroepen voorlopig enkel op basis van de tewerkstelling ingevuld door loontrekkenden. Het ontbreken van zelfstandigen zorgt ervoor dat we mogelijk de uitbreidingsvraag voor sommige beroepen onderschatten. Toch geeft het huidige model al een goede indicatie van de aanwervingsbehoefte naar beroepen in Vlaanderen in de nabije toekomst.

Componenten van de aanwervingsbehoefte in beroepen

In dit artikel maken we een analyse van de toekomstige aanwervingsbehoefte van loontrekkenden naar beroep. Deze aanwervingsbehoefte vatten we op als (toekomstige) in te vullen arbeidsplaatsen die een extra nood aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt creëren.

De aanwervingsbehoefte van loontrekkenden in een beroep bestaat uit twee types van arbeidsvragen, die we ook apart in beeld kunnen brengen: de uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag. Een aanwervingsbehoefte kan enerzijds ontstaan door een stijgende vraag naar een specifiek beroep in de arbeidsmarkt, waarbij er nood is aan een groter aanbod aan werkkrachten om dit beroep uit te oefenen. Deze soort van vraag naar arbeid noemen we in het kader van ons model *de uitbreidingsvraag*. We gebruikten dit concept ook al eerder om de sectorprojecties van het Steunpunt Werk mee op te bouwen (Neefs & Vansteenkiste, 2022). Deze uitbreidingsvraag leiden we af uit de gevraagde tewerkstelling naar een beroep.

Anderzijds kan een aanwervingsbehoefte ontstaan door *een vervangingsvraag*, dit is een vraag naar werkkrachten die veroorzaakt wordt omdat mensen uit een specifiek beroep stromen, bijvoorbeeld omwille van mobiliteit naar een ander beroep, ziekte, werkloosheid, pensionering, enzoverder. Waar we binnen onze sectorprojecties echter 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 hieronder. Indien een werknemer van werkgever verandert, maar wel hetzelfde beroep blijft uitoefenen, beschouwen we dit binnen het huidige model niet als uitstroom. Dit type stromen creëert namelijk geen extra vraag op het niveau van beroepen aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt. In tegenstelling tot de sectorprojecties, rekenen we mensen die binnen eenzelfde bedrijf van beroep veranderen anderzijds wel tot de uitstroom uit een beroep.

Methodologie om de aanwervingsbehoefte in beroepen te berekenen

Om de toekomstige aanwervingsbehoefte naar loontrekkenden in de verschillende beroepen in te schatten, hebben we historische data omtrent beroepen nodig. In het Vlaamse datalandschap ontbreken tot op heden echter kwaliteitsvolle administratieve data over beroepen (zie ook Vansteenkiste, 2022). Wel beschikken we over gedetailleerde surveydata over beroepen via de Enquête naar Arbeidskrachten (EAK) van Statbel. Deze enquête wordt jaarlijks op representatieve wijze afgenomen in België en haar gewesten, en bevraagt respondenten over een breed scala aan arbeidsmarkt- en persoonsgerelateerde kenmerken. Wanneer iemand aangeeft te werken, dan wordt ook hun beroep bevraagd. Hiervoor worden respondenten gevraagd naar de naam van hun beroep of functie en beschrijven ze deze ook kort, op basis waarvan een codeur een beroep van de ISCO-classificatie identificeert. Omdat dit surveydata betreft, is het nodig dat er, per beroep dat we willen onderscheiden, een voldoende groot aantal respondenten tegenover staat om betrouwbare uitspraken te kunnen doen. Heeft een bepaald beroep te weinig respondenten in de geobserveerde periode, dan kunnen we er met andere woorden geen projecties voor uitwerken. Gelukkig blijken heel wat beroepen in de ISCO-classificatie zelfs tot op 4 digit-niveau wel voldoende groot om op te nemen in onze analyses, zeker op het niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt.

Via de microgegevens van de EAK die we via Statbel verkrijgen, hebben we een tijdsreeks opgebouwd die de beroepenverdeling qua tewerkstelling weergeeft voor loontrekkenden tijdens de periode 2014 tot en met 2023. Aan de hand van deze historische beroepengegevens kunnen we de evolutie van de beroepenverdeling naar de toekomst projecteren, rekening houdend met trends die we in de historische evolutie ontwaren. Deze geprojecteerde beroepenverdeling kunnen we vervolgens toepassen op de tewerkstellingsaantallen uit de sectorprojecties van het Steunpunt Werk (Neefs & Vansteenkiste, 2022), om deze te verbijzonderen naar beroep.

Omdat we in deze beroepenprojecties de vraagzijde van de arbeidsmarkt helpen in kaart brengen (de aanwervingsbehoefte die er is vanuit werkgeverskant), nemen we de *werkplaats* van de respondenten als uitgangspunt. Net zoals bij de sectorprojecties gaan we er namelijk van uit dat de vraag naar arbeid zich op de plaats van tewerkstelling bevindt. Daarnaast is het zo dat we voorlopig louter focussen op de aanwervingsbehoefte van *loontrekkenden*.

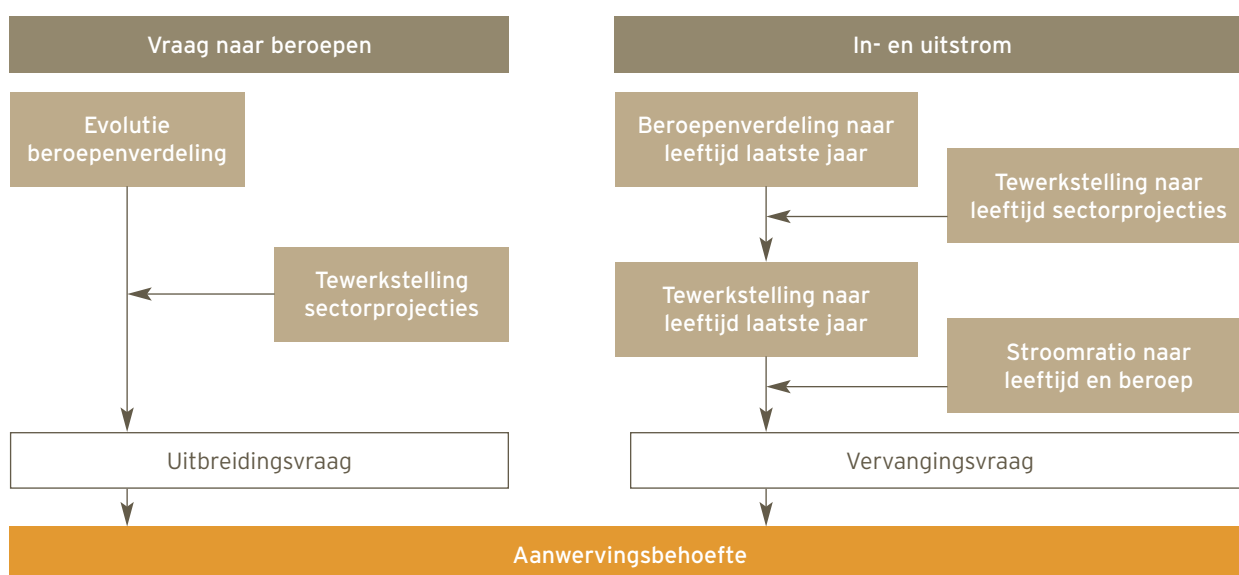
We zijn er ons zeer goed van bewust dat er ook aanwervingsbehoeftes kunnen zijn naar zelfstandigen, maar kunnen dit voorlopig nog niet integreren in het model. We komen wel nog even terug op de rol van zelfstandigen per beroepsgroep later in dit artikel.

Om de aanwervingsbehoefte naar beroep in de toekomst in te schatten, maken we projecties van de mate waarin de vraag naar een beroep stijgt (de uitbreidingsvraag) en de mate waarin mensen een beroep verlaten en vervangen moeten worden (de vervangingsvraag). Wanneer we deze twee sommeren, bekomen we een inschatting van de aanwervingsbehoefte van loontrekkenden die we voor een specifiek beroep kunnen verwachten tijdens de projectieperiode (**FIGUUR 1**).

De toekomstige *uitbreidingsvraag* schatten we in aan de hand van een regressiemodel dat we op de historische aandelen fitten. Het werken via een regressiemodel maakt dat we evoluties in de tewerkstelling naar beroepen kunnen inschatten aan de hand van een beroepseffect, een sectoreffect en een interactie tussen beide. Bovendien zorgt dit ervoor dat we bij onze projectie, in tegenstelling tot een methode waar we de gemiddelde jaarlijkse groei doortrekken, niet vanaf het laatste historische jaar vertrekken. Dit levert een voordeel op in het geval dat het laatste historische jaar een uitschieter is. Het gebruikte model verklaart 97% van de variantie in de historische beroepenaandelen. Dit model trekken we vervolgens door naar de projectiejaren en gebruiken we om de sectorprojecties te verbijzonderen naar beroep. In de sectorprojecties stellen we de tewerkstelling tijdens de projectiejaren bovendien beschikbaar volgens twee scenario's: in het trendscenario trekken we de gemiddelde jaarlijkse groei door naar de toekomst, terwijl we in het HERMREG-scenario de macro-economische projecties van het Federaal Planbureau mee in rekening brengen bij het inschatten van de totale tewerkstelling (zie ook Neefs & Vansteenkiste, 2022). De uitbreidingsvraag berekenen we zowel op het niveau van de WSE(27)-sectoren, als op het niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt en is beschikbaar voor beide scenario's uit de sectorprojecties.

De *vervangingsvraag* berekenen we door databeperkingen enkel op het niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt. Hiervoor gebruiken we de cohort-component methode die de tewerkstelling naar leeftijd en beroep als basisinput vereist. We poolen onze gegevens in twee groepen met gemiddeld vijf jaar ertussen: de begin- (2014-2018) en eindjaren van de historische periode (2019-2023). Vervolgens gaan we na hoe de tewerkstelling in een beroep voor een gegeven cohort evolueert om een inschatting te verkrijgen van de vervangingsvraag voor elk beroep in de komende vijf jaar. Om projecties te doen tot 2029, maken we de assumptie dat de vervangingsvraag tijdens het laatste projectiejaar gelijk zal zijn aan de gemiddelde vervangingsvraag tijdens de projectieperiode.

FIGUUR 1 \ Overzicht beroepenprojectiemodel



Bron: Steunpunt Werk, eigen figuur

Eens we zowel de uitbreidingsvraag als de vervangingsvraag geprojecteerd hebben, kunnen we hieruit de aanwervingsbehoefte van loontrekkenden naar beroep in de komende zes jaar afleiden. Concreet sommeren we hiervoor de twee voorgaande componenten. Bij een geprojecteerde krimp in de gevraagde tewerkstelling (de uitbreidingsvraag) maken we de assumptie dat een deel van de mensen die hun beroep verlaten, niet vervangen zullen worden. De vervangingsvraag verminderen we in dit geval met de (negatieve) uitbreidingsvraag. Anderzijds zijn er beroepen mogelijk waar de geprojecteerde instroom in het beroep hoger is dan de nodige vervangingen, zodat we er een netto instroom verwachten of een negatieve vervangingsvraag. Deze negatieve vervangingsvraag trekken we in deze gevallen af van de uitbreidingsvraag, waardoor er een lagere aanwervingsbehoefte zal zijn die ingevuld moet worden door mensen van buiten het beroep.

Verscheidenheid in toekomstige aanwervingsbehoeftes naargelang beroepsgroepen

Op basis van de methodologie die we in het vorige onderdeel schetsten, maken we beroepenprojecties voor de Vlaamse arbeidsmarkt voor een zesjarige periode. In de versie die we in dit artikel bespreken, gaat het dan over de projectieperiode 2024-2029, aangezien we historische gegevens kunnen gebruiken tot en met 2023. Onze beroepenprojecties verschaffen inzicht in de evolutie van de Vlaamse arbeidsmarkt richting 2029 en dit voor verschillende scenario's. De twee beschikbare groeiscenario's in de sectorprojecties zijn 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 in verband met de toekomstige tewerkstelling uit het HERMREG-model van het Federaal Planbureau mee in rekening gebracht.

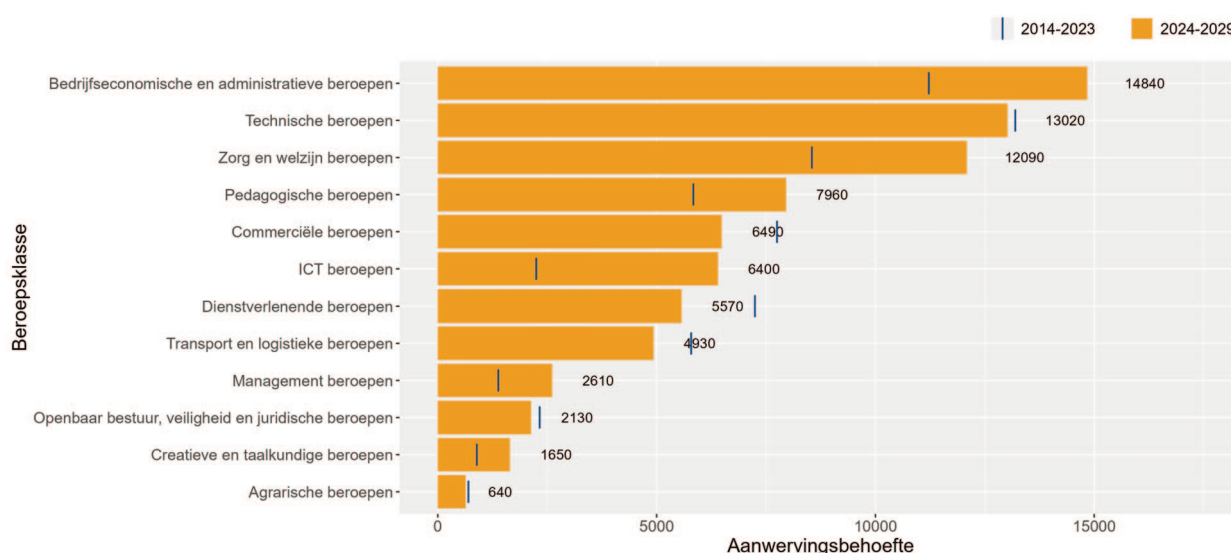
Hieronder bespreken we enkel resultaten van de projecties volgens het HERMREG-scenario. Dit levert namelijk de meeste geïnformeerde projecties op, aangezien ze niet alleen rekening houden met historische evoluties, maar ook bredere macro-economische projecties van het Federaal Planbureau meenemen. We bespreken eerst de gemiddelde jaarlijkse aanwervingsbehoefte per beroepsgroep in Vlaanderen tot 2029 en gaan vervolgens na wat deze aanwervingsbehoefte veroorzaakt. Ten slotte bekijken we ook in welke mate het in rekening brengen van zelfstandigen een impact kan hebben op onze projecties voor de verschillende beroepen.

De gemiddelde jaarlijkse aanwervingsbehoefte van loontrekkenden voor de verschillende beroepen geven we weer in **FIGUUR 2**. Er zijn verschillende mogelijkheden om beroepsgroepen af te bakenen. We kiezen in onze analyse voor een thematische indeling op vlak van functiedomein. We maken hier een Vlaamse vertaalslag van de beroepenindeling die ontwikkeld werd door het Nederlandse Onderzoekscentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt van Maastricht Universiteit, ROA (Fourage & Dijkman, 2015). Het is ook mogelijk om beroepen meer hiërarchisch in te delen volgens het functieniveau in de organisatie - denk bijvoorbeeld aan de ISCO-beroepenindeling van de IAO die in de EAK wordt gehanteerd. We focussen in dit artikel op de indeling naar functiedomein omdat deze indeling beroepen groepeerd op basis van functie-inhoud en daardoor een meer inhoudelijke reflectie toelaat. In dit onderdeel staan we zo stil bij twaalf verschillende hogere beroepsgroepen. Verdere uitdiepingen van deze beroepsgroepen zijn mogelijk, en zullen we op termijn ook in een dashboard weergeven op de website van ons Steunpunt Werk. In het volgend onderdeel staan we ook al even stil bij twee verdere uitdiepingen van deze ruimere beroepsgroepen, namelijk het lerarenberoep en het beroep van verpleegkundige.

Focussen we nu op de twaalf ruimere beroepsgroepen, dan valt in **FIGUUR 2** op dat de technische, zorg en welzijn, pedagogische en ICT beroepen bij de zes beroepen horen met de grootste aanwervingsbehoefte tijdens de projectieperiode, waarbij die ook hoger zou komen te liggen dan in het verleden.

Deze beroepen kampen de laatste jaren volgens verschillende bronnen reeds met belangrijke arbeidstekorten en vinden we terug op de knelpuntberoepenlijst (bijvoorbeeld Coenegrachts, 2023; Goegebeur, 2023; Goossens, 2023; Grommen, 2022; VDAB, 2024). De stijging in de aanwervingsbehoefte die we projecteren, doet vermoeden dat de druk op deze beroepen tijdens de projectieperiode hoog zou kunnen blijven en zelfs kan toenemen. Een grote aanwervingsbehoefte hoeft niet noodzakelijk een arbeidstekort in te houden. Dit hangt namelijk ook af van de instroom aan arbeidsaanbod die er tegenover kan staan, maar een aanwervingsbehoefte is wel een noodzakelijke voorwaarde voor een tekort: hoe hoger de aanwervingsbehoefte, hoe groter de nood aan een voldoende instroom van arbeidsaanbod of aan arbeidsbesparende maatregelen om een tekort te vermijden. Zeker de technische beroepen en de zorg en welzijn beroepen vallen op, aangezien zij ook dit jaar weer de top 10 van knelpuntberoepen domineren (VDAB, 2024).

FIGUUR 2 \ Gemiddelde jaarlijkse aanwervingsbehoefte naar beroep tijdens de historische (2014-2023) en projectieperiode (2024-2029)



Noot: De aantallen naast de oranje balken hebben betrekking op de gemiddelde jaarlijkse aanwervingsbehoefte tijdens de projectieperiode.

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

FIGUUR 2 toont ook dat we voor verschillende beroepen een toename in de gemiddelde jaarlijkse aanwervingsbehoefte van loontrekkenden verwachten in de komende zes jaar in vergelijking met de historische periode. Onder andere voor de bedrijfseconomische en administratieve beroepen, de zorg en welzijn beroepen, de pedagogische beroepen, de ICT beroepen, de management beroepen, en de creatieve en taalkundige beroepen projecteren we een aanwervingsbehoefte die opmerkelijk hoger zou zijn dan tijdens de projectieperiode. Voor deze beroepen gaan we er met andere woorden vanuit dat er jaarlijks een nog grotere vraag naar arbeid ingevuld moet worden tijdens de projectieperiode dan tijdens de historische periode. Samen met de management beroepen en de creatieve en taalkundige beroepen steken de ICT beroepen er in termen van een relatieve groeivoet bovenuit: daar stellen we in onze projecties ongeveer een verdubbeling of meer vast van de jaarlijkse aanwervingsbehoefte in aantallen. De dienstverlenende, de commerciële en de transport en logistieke beroepen zouden anderzijds juist een beduidend lagere aanwervingsbehoefte kennen tijdens de projectieperiode. Ook voor de beroepen in openbaar bestuur, veiligheid en juridische wereld, en de technische beroepen projecteren we een licht dalende aanwervingsbehoefte in aantallen tegenover deze in de periode 2014-2023.

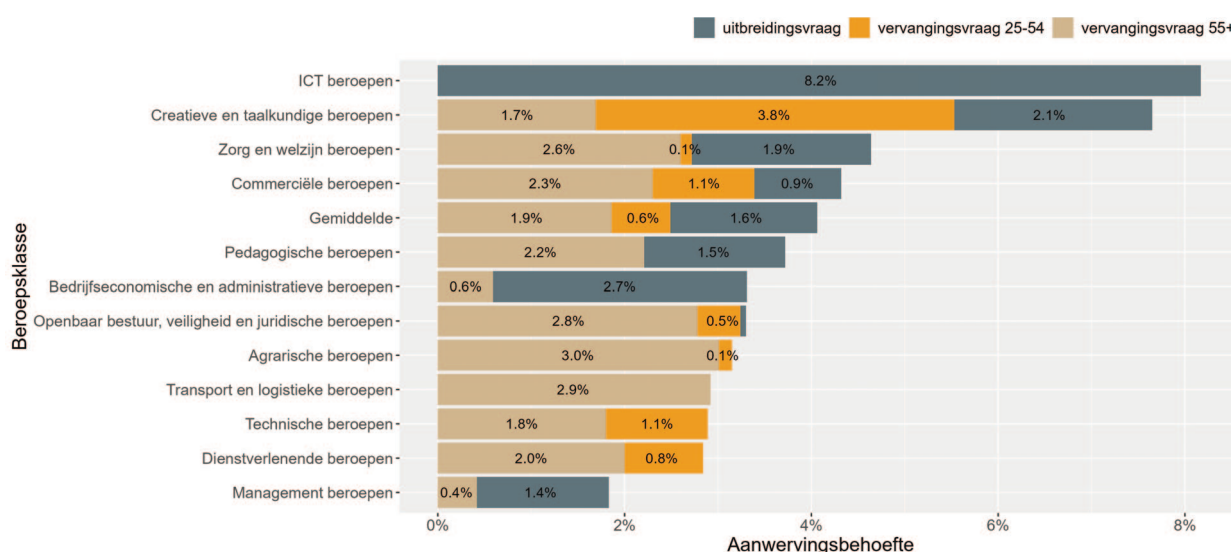
Verskillende dienstverlenende beroepen, zoals schoonmakers, waren sterk vertegenwoordigd in de laatste versie van de knelpuntberoepenlijst (VDAB, 2024). De geprojecteerde lagere aanwervingsbehoefte suggereert dat in de komende jaren een ontspanning van dit knelpunt mogelijk kan zijn, mits het arbeidsaanbod niet afneemt.

Een belangrijke noot bij deze resultaten in absolute aantallen is dat dit sterk afhangt van de grootte van het beroep. Zo zijn er relatief weinig loontrekkenden in de agrarische beroepen, en de creatieve en taalkundige beroepen, wat zich ook vertaalt in een relatief lage aanwervingsbehoefte in aantallen in vergelijking met andere beroepen (zie ook verder, bij de analyse van **FIGUUR 7**). De technische beroepen omvatten anderzijds een brede waaier aan beroepen met een groot aantal loontrekkenden, waardoor we hier logischerwijs in absolute aantallen een grotere aanwervingsbehoefte mogen verwachten.

Uitsplitsing van de aanwervingsbehoefte volgens uitbreidings- en vervangingsvraag: grote verschillen tussen beroepen

In het vorige onderdeel bekeken we de totale (toekomstige) aanwervingsbehoefte per beroepsgroep in absolute aantallen. In een volgende stap zoomen we in op de relatieve aanwervingsbehoefte per beroepsgroep, dit is de aanwervingsbehoefte van loontrekkenden in een beroepsgroep ten opzichte van de totale tewerkstelling in het beroep. Zo kunnen we beter in beeld brengen of de aanwervingsbehoefte die we projecteren in een bepaalde beroepsgroep een groot of minder groot percentage uitmaakt van de tewerkstelling die er al aanwezig is, en of er dus een grotere of minder grote druk ervaren kan worden om bijkomende werkrachten te zoeken in de toekomst. **FIGUUR 3** geeft deze aandelen weer. We belichten er niet alleen de relatieve aanwervingsbehoefte per beroepsgroep, maar maken ook een onderscheid tussen het specifieke belang van de uitbreidingsvraag versus de vervangingsvraag. Op die manier bieden we ook inzicht in de oorzaken van de aanwervingsbehoefte: is die eerder afkomstig van meer vraag naar de diensten en producten in het beroep die ook een nood aan bijkomende tewerkstelling creëert (de uitbreidingsvraag), of heeft het eerder met uitstroom uit het beroep te maken, zij het op jongere leeftijden (25-54 jaar) of door vergrijzing (55-plus)?

FIGUUR 3 \ Gemiddelde verwachte jaarlijkse aanwervingsbehoefte (2024-2029) volgens oorzaak, als percentage van de tewerkstelling in het beroep tijdens het laatste historische jaar (2023)



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

Als we **FIGUUR 3** onder de loep nemen, dan vallen enkele verschillen op met de voorgaande figuur. Zo verwachten we voor de creatieve en taalkundige beroepen een van de laagste aanwervingsbehoeften in absolute aantallen (**FIGUUR 2**), maar projecteren we een jaarlijkse aanwervingsbehoefte die met 7,7% van de tewerkstelling in 2023 bijna dubbel zo hoog is als gemiddeld (**FIGUUR 3**). Enkel de ICT beroepen tekenen een nog hogere aanwervingsbehoefte op ten aanzien van het totaal aantal loontrekkenden dat er werkzaam is: de relatieve toekomstige aanwervingsbehoefte bedraagt er volgens onze projecties 8,2% van de tewerkstelling in 2023. De zorg en welzijn beroepen (4,6%) en de commerciële beroepen (4,3%) scoren eveneens bovengemiddeld. Anderzijds verwachten we voor de management beroepen een relatieve aanwervingsbehoefte die met 1,8% van de tewerkstelling in 2023 vrij laag is in vergelijking met andere beroepen. Een belangrijke kanttekening hierbij is wel dat dit een beroepsgroep is met een sterke mate aan zelfstandige arbeid, zoals onze verdere analyse bij **FIGUUR 7** ook aantoont. Hoewel nog steeds groot, is het belang van zelfstandig werk de voorbije jaren wel afgenomen in dit beroep.

Daarnaast toont **FIGUUR 3** aan dat er grote verschillen zijn tussen beroepen op vlak van de bron van de geprojecteerde aanwervingsbehoefte. Zo blijkt de vervangingsvraag van 55-plussers bij de meeste beroepen een belangrijke oorzaak van de aanwervingsbehoefte. De agrarische beroepen (3,0%), de transport en logistieke beroepen (2,9%), en de beroepen in openbaar bestuur, veiligheid en de juridische wereld (2,8%) steken er op dit vlak bovenuit, maar ook de zorg en welzijn beroepen (2,6%), de commerciële beroepen (2,3%), en de pedagogische beroepen (2,2%) tonen een relatief grote aanwervingsbehoefte als gevolg van de vervangingsvraag van 55-plussers.

De uitstroom uit het beroep tussen de 25 en 54 jaar ligt anderzijds slechts noemenswaardig aan de oorzaak van de aanwervingsbehoefte van loontrekkenden bij drie van de twaalf beroepsgroepen die we onderscheiden. Vooral bij de creatieve en taalkundige beroepen (3,8%) blijkt de uitstroom van deze leeftijdsgroep een grote drijver van de aanwervingsbehoefte. Daarnaast speelt deze vervangingsvraag ook een rol bij de aanwervingsbehoefte van de commerciële beroepen (1,1%), de technische beroepen (1,1%) en de dienstverlenende beroepen (0,8%). Bij de beroepen van openbaar bestuur, veiligheid en juridische wereld (0,5%), de zorg en welzijnsberoepen (0,1%) en de agrarische beroepen (0,1%) speelt het slechts een beperkte rol. In de andere beroepsgroepen is het niet van tel.

De ICT beroepen (8,2%) zijn dan weer de enige waar de aanwervingsbehoefte volledig het gevolg is van een stijgende uitbreidingsvraag. We verwachten voor deze beroepsgroep dus dat de vervangingsvraag geen rol speelt bij de aanwervingsbehoefte, maar dat deze volledig het gevolg is van de creatie van nieuwe arbeidsplaatsen bovenop de bestaande plaatsen. De uitbreidingsvraag is anderzijds ook bij de bedrijfs-economische en administratieve beroepen (2,7%), de creatieve en taalkundige beroepen (2,1%), en de zorg en welzijn beroepen (1,9%) een belangrijkere oorzaak van de aanwervingsbehoefte dan gemiddeld.

De aanwervingsbehoefte van leerkrachten en zorg- en verpleegkundigen: andere tendensen op lagere detailniveaus

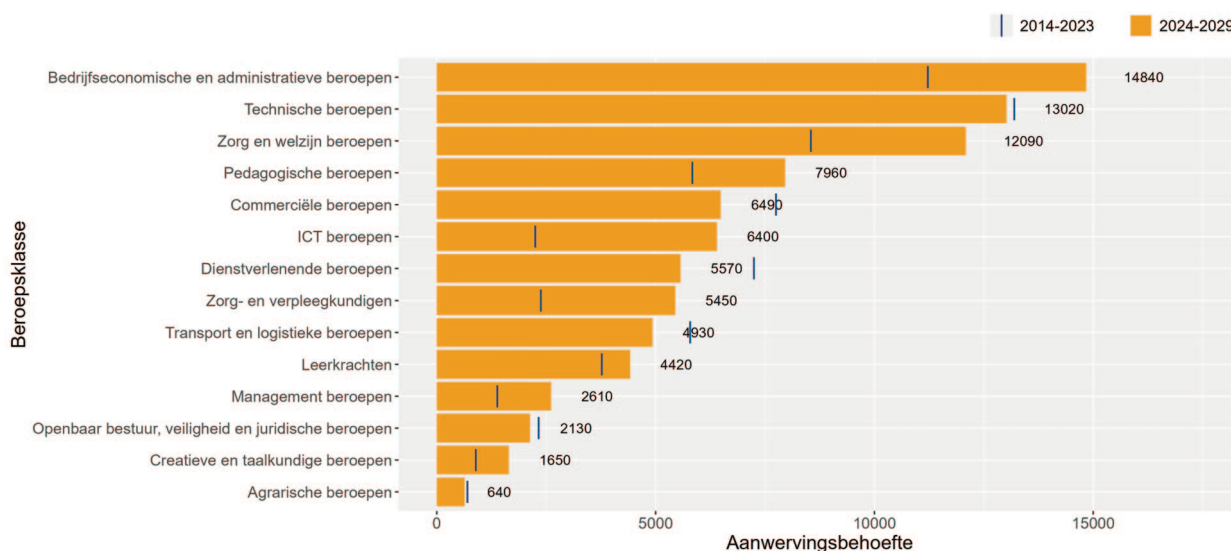
In het vorige onderdeel brachten we een analyse van de aanwervingsbehoefte voor beroepen in Vlaanderen op het hoogste niveau van aggregatie. In dit onderdeel zoomen we binnen de beroepsgroep van de pedagogische beroepen verder in op de toekomstige aanwervingsbehoefte in het beroep van leerkrachten, en binnen de zorg- en welzijnsberoepen focussen we op zorg- en verpleegkundigen. We kiezen ervoor om specifiek deze beroepen bijkomend te belichten, omdat het twee maatschappelijk erg relevante beroepen zijn, die bovendien de voorbije jaren regelmatig onder de aandacht kwamen als beroepen met grote tekorten. Deze tekorten brengen een grote maatschappelijke impact met zich mee voor vele mensen, uiteraard de werkenden in deze beroepsgroepen zelf, maar ook de zovele burgers die vroeg of laat nood hebben aan kwaliteitsvolle zorg of onderwijs voor zichzelf of hun naasten.

FIGUUR 4 geeft de aanwervingsbehoeften van zowel de twaalf overkoepelende beroepsgroepen als de leerkrachten en zorg- en verpleegkundigen weer en in **FIGUUR 5** maken we de opsplitsing van de aanwervingsbehoefte naar uitbreidingsvraag en vervangingsvraag. We bespreken eerst de aanwervingsbehoefte bij leerkrachten en vervolgens deze bij de zorg- en verpleegkundigen.

Toenemende aanwervingsbehoefte van leerkrachten voornamelijk gedreven door een grote vervangingsvraag bij 55-plussers

Onze afbakening van leerkrachten behelst alle leerkrachten van het kleuter- tot en met het middelbaar onderwijs. Docenten hoger onderwijs of onderwijsondersteuners laten we voor deze analyse buiten beschouwing.

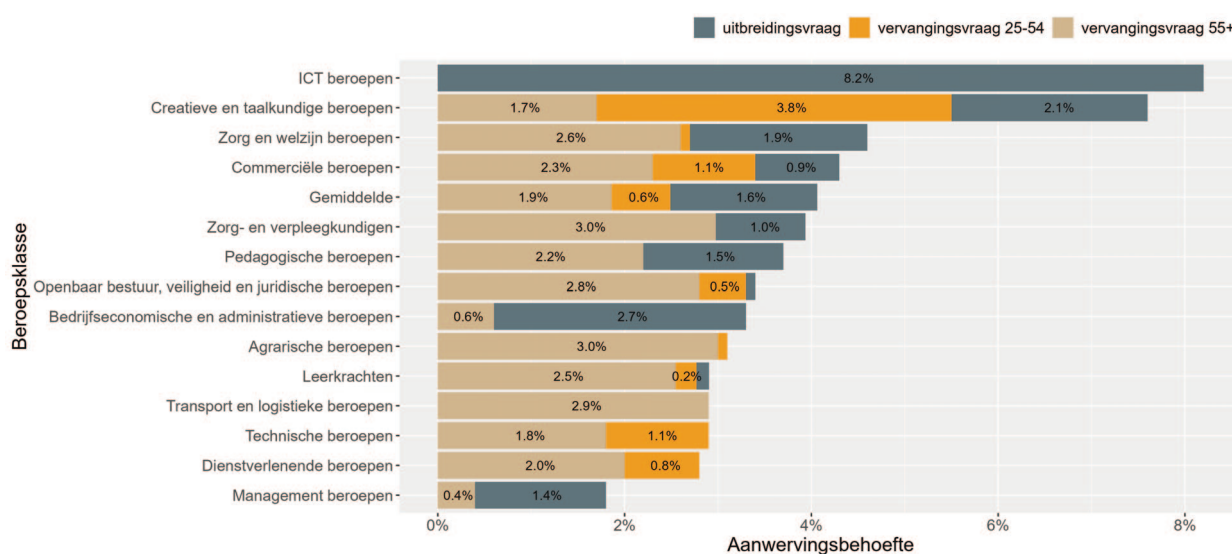
FIGUUR 4 \ Gemiddelde jaarlijkse aanwervingsbehoefte naar beroep tijdens de historische (2014-2023) en projectieperiode (2024-2029), inclusief leerkrachten en zorg- en verpleegkundigen



Noot: De aantallen naast de oranje balken hebben betrekking op de gemiddelde jaarlijkse aanwervingsbehoefte tijdens de projectieperiode.
Bron: Beroepenprojecties Steunpunt Werk, versie mei 2024. Op basis van sectorprojecties Steunpunt Werk, Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK, RSZ en HERMREG - FPB.

Uit **FIGUUR 4** kunnen we afleiden dat de gemiddelde jaarlijkse aanwervingsbehoefte naar leerkrachten in aantallen tijdens de projectieperiode hoger zou zijn dan tijdens de historische periode. Anderzijds projecteren we voor leerkrachten een iets minder sterke stijging in de gemiddelde jaarlijkse aanwervingsbehoefte in vergelijking met de pedagogische beroepen, de overkoepelende beroepsgroep waartoe ze behoren. Desondanks verwachten we een aanwervingsbehoefte naar leerkrachten tijdens de projectieperiode die in aantallen hoger is dan die van management beroepen, creatieve en taalkundige beroepen, agrarische beroepen en beroepen in het domein van openbaar bestuur, veiligheid en het juridische.

FIGUUR 5 \ Gemiddelde verwachte jaarlijkse aanwervingsbehoefte (2024-2029) volgens oorzaak als percentage van de tewerkstelling in het beroep tijdens het laatste historische jaar (2023), inclusief leerkrachten en zorg- en verpleegkundigen



Noot: Het gemiddelde op deze figuur is de gemiddelde relatieve aanwervingsbehoefte over de twaalf ruimere beroepsgroepen heen.
Bron: Beroepenprojecties Steunpunt Werk, versie mei 2024. Op basis van sectorprojecties Steunpunt Werk, Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK, RSZ en HERMREG - FPB.

Wanneer we de relatieve aanwervingsbehoefte naar leerkrachten bekijken in **FIGUUR 5**, dan valt op dat deze met 2,9% lager ligt dan die van de overkoepelende pedagogische beroepen (3,7%). Het verschil blijkt voornamelijk het gevolg van een grotere uitbreidingsvraag naar de pedagogische beroepen als geheel. Anderzijds speelt de vervangingsvraag, zowel van de 25- tot 54-jarigen als de 55-plussers, een grotere rol in de aanwervingsbehoefte van leerkrachten. We verwachten namelijk bij de pedagogische beroepen de komende jaren geen aanwervingsbehoefte als gevolg van de vervangingsvraag van 25- tot 54-jarigen, in tegenstelling tot de leerkrachten waar dit slechts een relatieve aanwervingsbehoefte van 0,2% veroorzaakt. Mogelijk veranderen leerkrachten uit deze leeftijdscategorie voornamelijk meer richting andere beroepen die onder dezelfde overkoepelende beroepsgroep vallen, waardoor we deze uitstroom niet onderscheiden op dit niveau.

Anderzijds is de uitstroom van 55-plussers opvallend hoger bij de leerkrachten (2,5%) dan bij de pedagogische beroepen (2,2%). Ook wanneer we vergelijken met de gemiddelde vervangingsvraag van 55-plussers (1,9%) dan merken we op dat dit bij de leerkrachten meer dan gemiddeld aanleiding geeft tot een aanwervingsbehoefte. Van de overkoepelende beroepen verwachten we enkel voor de agrarische beroepen, de transport en logistieke beroepen, de beroepen in het domein van openbaar bestuur, veiligheid, en het juridische en de zorg en welzijn beroepen een relatieve vervangingsvraag van 55-plussers die nog hoger is. De aanwervingsbehoefte naar leerkrachten lijkt dus vooral het gevolg van de vervangingsvraag van 55-plussers: 87,7% van de aanwervingsbehoefte van dit beroep zou de komende zes jaar hierdoor ontstaan, waar dit gemiddeld 45,8% van de aanwervingsbehoefte veroorzaakt.

Sterk stijgende aanwervingsbehoefte van zorg- en verpleegkundigen: stijgende vraag, gecombineerd met een grote vervangingsvraag 55+

Vervolgens analyseren we de aanwervingsbehoefte naar zorg- en verpleegkundigen. Met de term zorg- en verpleegkundigen omschrijven we de gespecialiseerde en reguliere verpleegkundigen en vroedvrouwen, alsook de zorgkundigen in de thuiszorg en gezondheidsinstellingen. In **FIGUUR 4** valt op dat de aanwervingsbehoefte van de zorg en welzijnsberoepen *in aantallen* uitgedrukt tot de top drie van de onderscheiden beroepsgroepen behoort, en dat de zorg- en verpleegkundigen goed zijn voor zo'n 45,1% van deze verwachte aanwervingsbehoefte. In aantallen verwachten we bovendien een grotere toekomstige aanwervingsbehoefte voor de zorg- en verpleegkundigen dan voor de leerkrachten. Daarnaast projecteren we een aanwervingsbehoefte voor zorg- en verpleegkundigen die in aantallen hoger is dan deze bij de transport en logistieke beroepen, de management beroepen, beroepen van openbaar bestuur, veiligheid en de juridische wereld, de creatieve en taalkundige beroepen of de agrarische beroepen en ook veel hoger is dan in het verleden. Voor de zorg- en verpleegkundigen nemen we dus aan dat de inspanningen om voldoende personeel te vinden op een hoog niveau nodig zouden blijven.

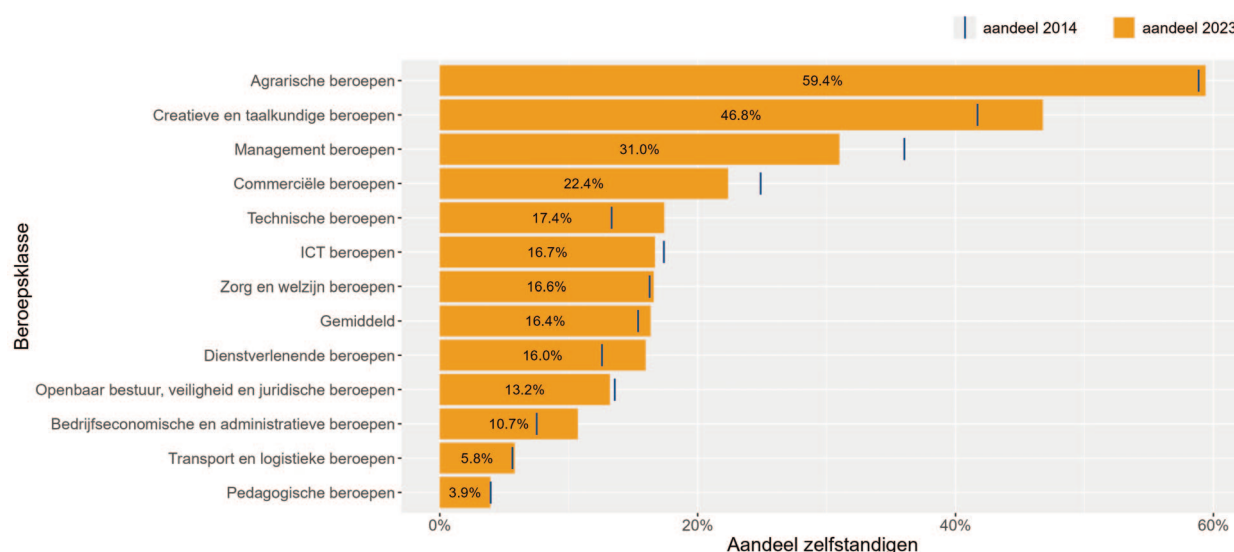
Als we vervolgens de relatieve aanwervingsbehoefte bekijken, dan gaan we ervan uit dat de komende jaren op jaarbasis gemiddeld 3,9% van de tewerkstelling van verpleegkundigen (uitgedrukt tegenover de aantallen uit 2023) aangeworven dient te worden (**FIGUUR 5**). Dit is net wat lager dan de gemiddelde relatieve aanwervingsbehoefte (4,1%) en ook opmerkelijk lager dan de relatieve aanwervingsbehoefte van de zorg en welzijn beroepen (4,6%) waartoe de verpleegkundigen behoren. Dit komt vooral doordat de uitbreidingsvraag er lager zou zijn in vergelijking met gemiddeld in de zorg en welzijn beroepen. De verpleegkundigen staan echter al meerdere jaren in de top tien knelpuntberoepen in Vlaanderen en nemen vaak zelfs de eerste of tweede plaats in (VDAB, 2024). Daarnaast lijkt er ook een verzelfstandiging aan de gang in deze beroepen: zo steeg het aandeel zelfstandige zorg- en verpleegkundigen van 3,7% in 2014 naar 6,5% in 2023. Deze zelfstandigen nemen we voorlopig echter niet mee in de analyses, waardoor ook dit kan bijdragen aan een mogelijke onderschatting van de uitbreidingsvraag naar zorg- en verpleegkundigen in ons huidige model.

De verwachte vervangingsvraag die ontstaat door de uitstroom van 55-plussers is voor de zorg- en verpleegkundigen met 3,0% echter wel hoog, ook wanneer we dit vergelijken met de zorg en welzijn beroepen (2,6%). Deze relatieve vervangingsvraag van 55-plussers is bovendien hoger dan gemiddeld (1,9%). De vervangingsvraag van 55-plussers zou volgens onze projecties zo maar liefst 75,6% van de aanwervingsbehoefte van zorg- en verpleegkundigen veroorzaken, tegenover het gemiddelde van 45,8% over de twaalf globale beroepsgroepen heen. We merken anderzijds op dat de nood aan toekomstige vervanging bij de 25- tot 54-jarigen door hun uitstroom geen rol zou spelen bij de aanwervingsbehoefte van zorg- en verpleegkundigen.

Zelfstandigen

Het huidige model baseert zich op de arbeidsplaatsen die worden ingevuld door loontrekkenden en levert dus enkel een inschatting van hun aanwervingsbehoefte op. Zelfstandigen kunnen we voorlopig niet opnemen in de analyses, hoewel zij natuurlijk substantieel bijdragen aan de vervulling van de arbeidsvraag in Vlaanderen. We staan er hier in dit onderdeel kort bij stil, om een eerste inschatting te kunnen maken van de beroepsgroepen waar we de totale aanwervingsbehoefte een stukje zouden kunnen onderschatten. In 2022 was 11,1% van de volwassenen Vlamingen (20-64 jaar) zelfstandig, tegenover 9,7% in 2014 (Steunpunt Werk, 2023). Er kan dus ook een zekere aanwervingsbehoefte verwacht worden op vlak van zelfstandige arbeid, die een stijgende tendens laat zien in de recentste jaren.

FIGUUR 6 \ Aandeel zelfstandigen naar beroepsklasse (Vlaams Gewest, 2023)



Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium) - EAK

We bekijken de evolutie van zelfstandige arbeid in Vlaanderen in **FIGUUR 6** per beroepsgroep die we eerder onderscheidden. Stel dat er sprake is van een sterkere verzelfstandiging in een bepaald beroep, dan kan dit gepaard gaan met een dalende tewerkstelling van loontrekkenden in dit beroep. Aan de hand van ons huidige model verwachten we hierdoor een krimp in de totale tewerkstelling, of een negatieve uitbreidingsvraag. Dit zorgt ervoor dat ook onze aanwervingsbehoefte lager komt te liggen, aangezien een deel van de personen die uit het beroep vertrekken niet vervangen zou moeten worden. Wanneer we de zelfstandigen wel meenemen in onze analyse, is het mogelijk dat de tewerkstellingskrimp in het beroep die we in het verleden bij de loontrekkenden observeerden deels of zelfs volledig verdwijnt. De stijging in het aantal zelfstandigen in het beroep compenseert dan namelijk de krimp van de loontrekkenden.

Wanneer we nagaan welk aandeel van elk beroep wordt ingevuld door zelfstandigen dan stellen we grote verschillen vast tussen de verschillende beroepen (**FIGUUR 6**). De twee beroepen met het hoogste aandeel zelfstandigen, namelijk de agrarische beroepen en de creatieve en taalkundige beroepen kennen allebei meer dan 40% zelfstandigen. Dit staat in contrast met het veel lagere percentage zelfstandigen in de bedrijfseconomische en administratieve beroepen (10,7%), transport en logistieke beroepen (5,8%) en vooral de pedagogische beroepen (3,3%). Voor de beroepen met een relatief hoog aandeel zelfstandigen, onderschatten we de totale aanwervingsbehoefte die er kan zijn naar werkenden in het beroep wat sterker, doordat we voorlopig alleen de loontrekkenden kunnen modelleren. Anderzijds is het ook relevant om rekening te houden met evoluties in het aandeel zelfstandigen per beroepsgroep. De management beroepen en de commerciële beroepen kenden bijvoorbeeld een terugval in het aandeel zelfstandigen sinds 2014, hoewel zij nog steeds bij de top vier beroepen met het hoogste aandeel zelfstandigen horen. Het aandeel zelfstandigen nam dan weer sterk toe bij de creatieve en taalkundige beroepen, de technische beroepen, dienstverlenende beroepen, en de bedrijfseconomische en administratieve beroepen. We observeren een relatief stabiel aandeel zelfstandigen in de agrarische beroepen, de zorg en welzijn beroepen, de transport en logistieke beroepen en de pedagogische beroepen.

Met het oog op matching tussen vraag en aanbod willen we in latere updates de mogelijkheden bekijken om ook de arbeid van zelfstandigen mee te nemen in ons model. Zo hopen we een vollediger beeld te schetsen van de arbeidsvraag die ingevuld zal moeten worden door aanbod van buiten de arbeidsmarkt.

Desondanks biedt ons huidige model, dat enkel op loontrekkenden focust, ook nu al een grote meerwaarde, aangezien het een uniek model is in Vlaanderen om een inschatting te krijgen van de aanwervingsbehoefte naar loontrekkenden in verschillende beroepen in de komende zes jaar.

Conclusie

Met onze nieuw ontwikkelde beroepenprojecties trachten we de aanwervingsbehoefte van loontrekkenden naar beroepen in Vlaanderen voor de komende jaren in te schatten. Het model laat ons toe om de aanwervingsbehoefte van beroepen op verschillende niveaus van aggregatie te analyseren, waardoor uiteenlopende actoren ermee aan de slag kunnen om zich te helpen voor te bereiden op de arbeidsmarkt van de toekomst, met al haar kansen en uitdagingen. Denk aan burgers, loopbaanbegeleiders, beroepsverenigingen, organisaties, beleidsmakers en dergelijke meer. Op basis van onze analyses verwachten we, in aantallen uitgedrukt, de grootste nood aan bijkomende werkkrachten in de bedrijfseconomische en administratieve beroepen, de technische beroepen en de zorg en welzijn beroepen. Deze horen ook bij de grootste beroepen in Vlaanderen, waardoor veel aanwervingen op zich in de lijn van de verwachtingen kunnen liggen. Toch merken we dat de aanwervingsbehoefte die we voor de komende jaren projecteren voor de bedrijfseconomische en administratieve beroepen en de zorg en welzijn beroepen hoger ligt dan deze in het verleden. Ook de ICT-beroepen springen er op die manier uit, met een geprojecteerde jaarlijkse aanwervingsbehoefte tussen 2024 en 2029 die bijna het drievoudige bedraagt van het geobserveerde historische aantal.

Wanneer we de relatieve aanwervingsbehoefte in kaart brengen - de gemiddelde jaarlijkse aanwervingsbehoefte van loontrekkenden afgezet tegen de tewerkstelling in het beroep in 2023 -, dan valt op dat de top drie er anders uitziet: jaarlijks zou naar verhouding tot de tewerkstelling in de beroepsgroep, het meest aangeworven dienen te worden in de ICT beroepen, de creatieve en taalkundige beroepen, en de zorg en welzijn beroepen. De management beroepen, en de dienstverlenende beroepen, landen nu samen met de technische beroepen helemaal beneden in de rangschikking. De zorg en welzijn beroepen nemen een bijzondere positie in als beroepsgroep, omdat we er zowel een vrij hoge absolute als relatieve aanwervingsbehoefte ramen voor de komende jaren. Waar de zorg en welzijn beroepen nu vaak al vermeld worden in knelpuntberoepenlijsten, leiden we uit onze projecties bovendien af dat er een nog hogere aanwervingsnood kan zijn in de toekomstige jaren dan in het verleden.

Daarnaast valt op dat de oorzaak van de aanwervingsbehoefte sterk verschilt tussen beroepen. Zo stellen we vast dat de aanwervingsbehoefte van de ICT beroepen volledig toe te schrijven is aan hun uitbreidingsvraag, terwijl de vervangingsvraag van 25- tot 54-jarigen bij slechts drie van de twaalf onderscheiden beroepsgroepen een aanzienlijk deel van de vervangingsvraag zou veroorzaken. Het gaat hier met name om de creatieve en taalkundige beroepen, de commerciële beroepen en de technische beroepen, waar de uitstroom van 25- tot 54-jarigen een bovengemiddelde invloed zou hebben op de aanwervingsbehoefte. De vervangingsvraag van 55-plussers speelt bij een meerderheid van de beroepen wel een belangrijke rol bij het creëren van de aanwervingsbehoefte: bij zeven van de twaalf beroepen veroorzaakt dit zelfs meer dan de helft van de aanwervingen die we verwachten.

Naast een globaal beeld van de twaalf overkoepelende beroepsgroepen die we in Vlaanderen onderscheiden, hebben we in onze studie ook ingezoomd op twee onderliggende beroepen, namelijk leerkrachten en zorg- en verpleegkundigen. Zij staan al een tijd sterk in het maatschappelijk vizier, zowel omwille van hun relevantie als wegens de arbeidstekorten waarmee ze nu reeds kampen. Voor beide beroepen verwachten we een grote toekomstige nood aan aanwervingen van loontrekkenden in absolute aantallen. Deze valt voor beide ook sterker uit dan in het verleden, zij het dat we bij de zorg- en verpleegkundigen de toename nog uitgesprokener ramen.

Het is daarnaast ook opvallend dat beide beroepen meer dan gemiddeld te kampen krijgen met een aanwervingsnood die gedreven wordt door de vervangingsvraag van 55-plussers. Dit veroorzaakt voor beide beroepen meer dan 75% van hun aanwervingsbehoefte en bovendien zijn er slechts vier overkoepelende beroepen die een hogere of even hoge relatieve aanwervingsbehoefte voor deze oorzaak laten optekenen. De uitstroom van 55-plussers in het lerarenberoep en de beroepen van zorg- en verpleegkundige houdt op maatschappelijk niveau belangrijke uitdagingen in, aangezien zij meer dan de jongere leeftijdsgroepen de arbeidsmarkt permanent verlaten. Een voldoende grote (zij-)instroom in deze beroepen zal dan ook nodig zijn om deze uitstroom op te vangen. Hierbij kan onder andere aandacht gaan naar betere arbeidsvoorwaarden, zoals verloning en werkschema's, maar ook de arbeidsinhoud zal onder de loep genomen moeten worden om deze beroepen aantrekkelijker te maken en instroom te stimuleren en uitstroom tegen te gaan (Nurski & Vansteenkiste, 2024).

In ons huidige model houden we enkel rekening met de tewerkstelling van loontrekkenden bij het projecteren van de toekomstige aanwervingsbehoefte in verschillende beroepen. Hoewel het huidige model al erg informatief is en een belangrijke informatiebron kan zijn voor beleidsmakers, missen we momenteel de impact van de arbeid van zelfstandigen op de (evolutie van de) totale arbeidsvraag naar beroepen in Vlaanderen. Er bestaan echter grote verschillen tussen beroepen in de mate waarin zelfstandigen er voorkomen en trends als verzelfstandiging in sommige beroepen kunnen een sterkere rol gaan spelen (Terrière, 2023). Bij de zorg- en verpleegkundigen bijvoorbeeld, stipten we al aan dat het aandeel zelfstandigen in de totale tewerkstelling er de voorbije jaren groter is geworden, wat kan zorgen voor een onderschatting van de uitbreidingsvraag die we voorlopig modelleren. Naar de toekomst toe bekijken we of we het model kunnen uitbreiden, waarbij we ook rekening houden met zelfstandige arbeid en de evoluties die we erin waarnemen.

We presenteren in dit artikel een eerste, unieke blik op welke loontrekkendenprofielen meer gevraagd kunnen worden in de toekomst. Dit is een eerste belangrijke stap in de geïntegreerde arbeidsmarktprojecties (GAP) die we vanuit ons Steunpunt Werk ontwikkelen. In het vervolg van dit project willen we stappen zetten rond de zelfstandigen (zie hoger), maar bekijken we bijvoorbeeld ook hoe we meer kwalitatieve informatie vanuit inschattingen van werkgevers en sectoren kunnen integreren in onze modellen. Onze beroepenprojecties kunnen al als apart product fungeren. Daarom zijn de projectie-resultaten ook beschikbaar in een dashboard op onze website. Binnen het GAP-project zijn de beroepenprojecties ook een essentiële component om in de volgende stappen te confronteren met het verwachte toekomstige aanbod op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld vanuit schoolverlaters (zie Neefs en Vansteenkiste, 2024) of werklozen (Vansteenkiste, 2022). Op termijn is het onze doelstelling om toekomstige arbeidsmarkt mismatches beter in kaart te helpen brengen, zodat er ook op geanticipeerd kan worden. U mag dus nog verdere analyses en publicaties van ons hierover verwachten in de toekomst.

BIBLIOGRAFIE

- Coenegrachts, S. (2023, 25 oktober). Tekort aan arbeidskrachten en vaardigheden: resultaten van de enquête van BusinessEurope. *VBO FEB*. Geraadpleegd van <https://www.vbo-feb.be/nl/nieuws/tekort-aan-arbeidskrachten-en-vaardigheden-resultaten-van-de-enquete-van-businesseurope/>
- Departement Onderwijs & Vorming. (2021, 6 december). *Extra maatregelen in de strijd tegen het lerarentekort*. Geraadpleegd van <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/nieuws/extra-maatregelen-in-de-strijd-tegen-het-lerarentekort>
- Desmet, E., & Maenhout, K. (2024, 7 maart). Lerarentekort dwingt scholen in Brussel om klassen te sluiten: "In het lager hebben we op zes klassen nog twee leerkrachten". *De Standaard*. Geraadpleegd van https://www.standaard.be/cnt/dmf20240306_97757765
- FOD Volksgezondheid. (2023). *Jaarstatistieken met betrekking tot de beoefenaars van gezondheidszorgberoepen in België*. Geraadpleegd van https://overlegorganen.gezondheid.belgie.be/sites/default/files/documents/statan_2022_nl.pdf
- Fouarge, D., & Dijksman, S. (2015). *Beroepenindeling ROA-CBS 2014 (BRC 2014)*. ROA Technical Reports No. 005. <https://doi.org/10.26481/umarot.2015005>
- Goegebeur, A. (2023, 15 mei). Ziekenhuizen moeten afdelingen sluiten door tekort aan verpleegkundigen. *De Standaard*. Geraadpleegd van https://www.standaard.be/cnt/dmf20230514_97395641
- Goossens, E. (2023, 11 augustus). Tekort aan verpleegkundigen oplossen? Alleen een hoger loon zal niet volstaan. *Knack*. Geraadpleegd van <https://www.knack.be/nieuws/belgie/maatschappij/tekort-aan-verpleegkundigen-oplossen-alleen-een-hoger-loon-zal-niet-volstaan/>
- Grommen, S. (2022). Het lerarentekort in cijfers: nu al meer dan dubbel zoveel openstaande onderwijsvacatures als 5 jaar geleden. *VRT NWS*. Geraadpleegd van <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2022/06/07/het-lerarentekort-in-cijfers/>
- Neefs, B., & Vansteenkiste, S. (2022). De aanwervingsbehoefte in de Vlaamse sectoren richting 2030. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 32(1), 29-40.
- Neefs, B., & Vansteenkiste, S. (2024). Schoolverlatersprojecties voor Vlaanderen: welke profielen kunnen we de komende jaren verwachten? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 34(1), 48-59.
- Nurski, L., & Vansteenkiste, S. (2024). De taken(dis)balans in Vlaamse beroepen. Zicht op taken in beroepen op vlak van werkinhoud, -methoden en -middelen. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 34(1), 86-97.
- Steunpunt Werk. (2023, 16 mei). *Vlaanderen binnen Europa: zelfstandigen*. Geraadpleegd van <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-zelfstandigen>
- Terrière, L. (2023, 17 augustus). Voor thuisverplegers die extra willen werken en verdienen, ligt de stap naar het zelfstandigenstatuut voor de hand. *De Morgen*. Geraadpleegd van <https://www.demorgen.be/nieuws/voor-thuisverplegers-die-extra-willen-werken-en-verdienen-ligt-de-stap-naar-het-zelfstandigenstatuut-voor-de-hand~be780745/?referrer=https://www.google.com/>
- Vandenbroucke, F. (2024, 12 januari). *Beroepen in de verpleegkunde worden met nieuw wetsontwerp klaargestoomd voor de toekomst*. Geraadpleegd van <https://vandenbroucke.belgium.be/nl/beroepen-de-verpleegkunde-woorden-met-nieuw-wetsontwerp-klaargestoomd-voor-de-toekomst>
- Vansteenkiste, S. (2022). *Meerjarenplan ontwikkeling van een geïntegreerd arbeidsmarkt-projectiemodel*.
- VDAB. (2024, 1 februari). *Knelpuntberoepen in Vlaanderen, editie 2024*. Geraadpleegd van <https://www.scribbr.nl/apa-voorbeelden/rapport/>