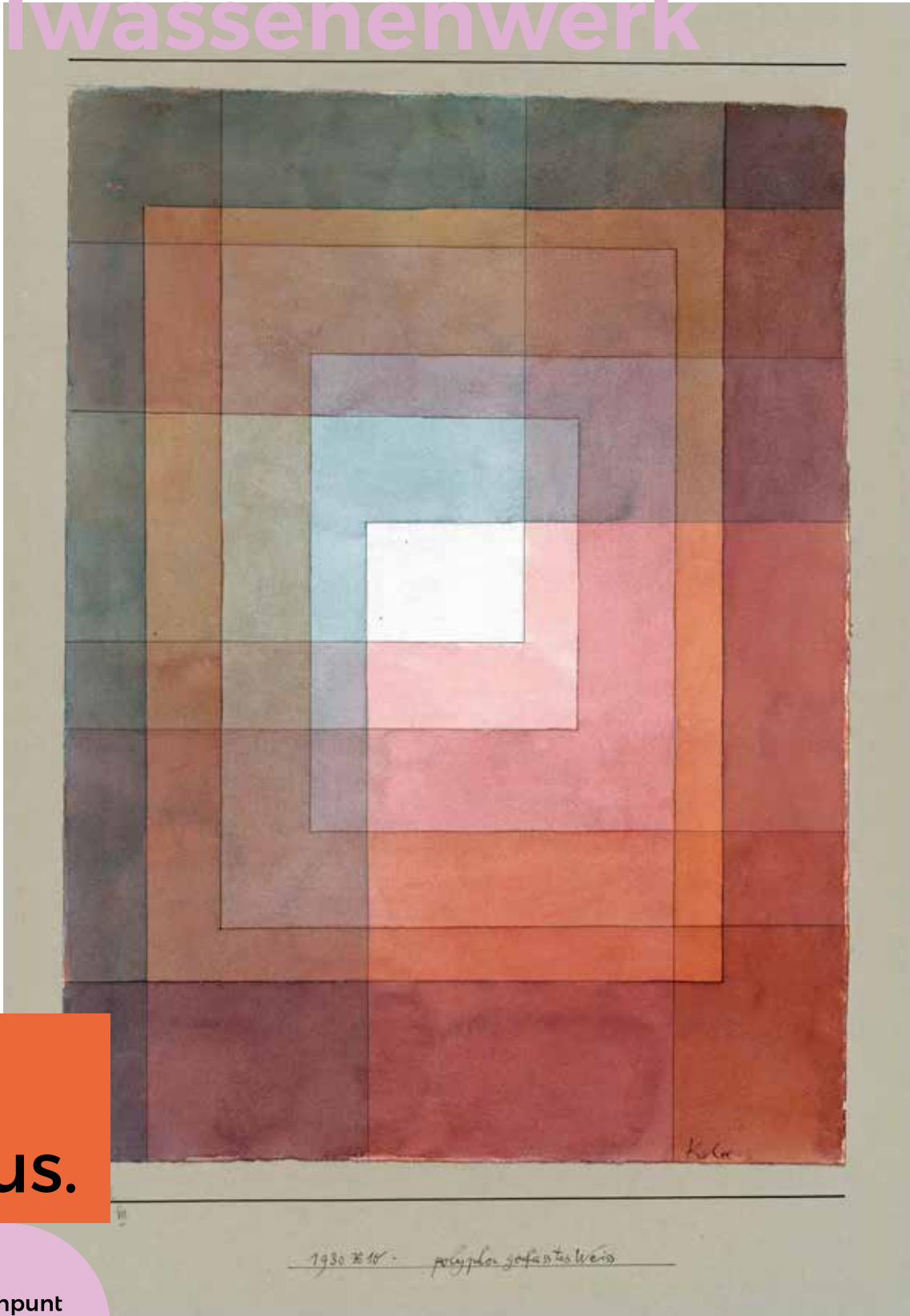


De arbeidsmarkt van het sociaal-cultureel volwassenenwerk

KU LEUVEN H^{VA}
ONDERZOEKINSTITUUT VOOR
ARBEID EN SAMENLEVING

**so
cius.**

steunpunt
sociaal-cultureel
werk



Karen Huysmans, Tim Goesaert
& Lode Vermeersch

socius.be

De arbeidsmarkt van het sociaal-cultureel volwassenenwerk

Karen Huysmans,
Tim Goesaert
& Lode Vermeersch

De arbeidsmarkt van het sociaal-cultureel volwassenenwerk

Onderzoek uitgevoerd door HIVA – Onderzoeksinstituut
voor Arbeid en Samenleving / KU Leuven
in opdracht van Socius, Steunpunt sociaal-cultureel werk vzw

Dit rapport is een uitgave van:
Socius, Steunpunt sociaal-cultureel werk vzw
Saintelettesquare 19 – 1000 Brussel

BE 0430 838 564
RPR Brussel

T 02 215 27 08
E welkom@socius.be
W www.socius.be



Auteurs: Karen Huysmans, Tim Goesaert en Lode Vermeersch
Projectleiding: Lode Vermeersch en Tim Goesaert
Vormgeving: www.depoedelfabriek.com
Voorpagina: Polyphon gefasstes Weiss, Paul Klee (publiek domein)

Brussel, augustus 2024
D/2024/4393/5

Afkortingen

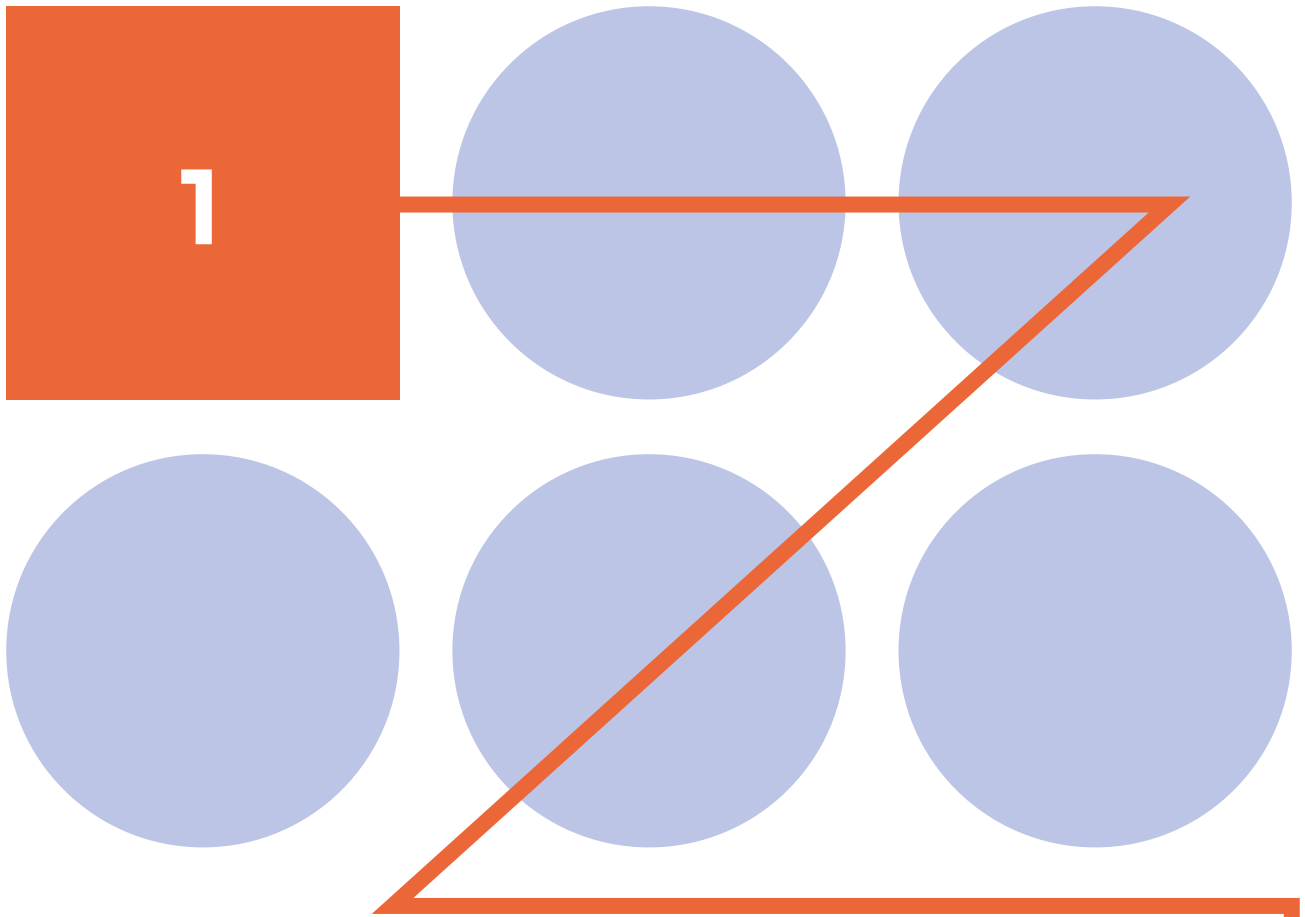
- **BHG:** Brussels Hoofdstedelijk gewest
- **BISA:** Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse
- **Departement WSE:** Departement Werk en Sociale Economie
- **IWEPS:** L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique
- **NEC:** Normaal economisch circuit
- **NECZU:** Normaal economisch circuit zonder uitzendarbeid
- **Pc:** paritair comité
- **Q:** kwartaal van een jaar
- **RSZ:** Rijksdienst Sociale Zekerheid
- **SCVW:** Sociaal-cultureel volwassenenwerk
- **SEC:** sociaaleconomisch circuit
- **SISCA:** Sector Informatie Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk en Amateurkunsten (Departement CJM)
- **VDAB:** Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
- **VG:** Vlaamse Gewest

Inhoud

1. Context en onderzoeksvragen	6
1.1 Waarom dit onderzoek?	7
1.2 Wat weten we al over het sociaal-cultureel volwassenenwerk als arbeidsmarkt?	7
1.3 Een veranderende arbeidsmarkt in een veranderende context?	9
1.4 De samenstelling van het veld van erkende organisaties van 2016 tot 2023	10
1.5 Onderzoeksvragen	12
1.6 Cijfers betekenis geven door vergelijking: de benchmarks van naderbij	13
2. Databronnen en begrippen	14
2.1 Dynam-data	15
2.1.1. Algemeen	15
2.1.2. Selectie sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk	16
2.1.3. Vier KSZ-variabelen: onderwijsniveau, studiegebied, nationaliteit en origine	16
2.2 Vacaturedata van VDAB	17
2.3 Vacaturebank Socius	18
2.4 Vlaamse Werkbaarheidsmonitor	19
2.5 Enquête erkende organisaties	19
3. Aanbodzijde: profiel en arbeidsmarktdynamieken van de betaalde beroepskrachten in het sociaal-cultureel volwassenenwerk	20
3.1 Evolutie van de loontrekkende tewerkstelling, jobcreatie en jobdestructie, de instroom en uitstroom in het sociaal-cultureel volwassenenwerk	23
3.1.1. De loontrekkende tewerkstelling in het sociaal-cultureel volwassenenwerk nam gestaag toe tussen 2016 en 2023	23
3.1.2. Arbeidsmarktdynamieken in het sociaal-cultureel volwassenenwerk	25
3.2 Evolutie en verdeling van de loontrekkende tewerkstelling, instroom, uitstroom naar profielkenmerken (leeftijd, geslacht, jobduur, onderwijsniveau, origine)	34
3.2.1. 3/4e van de werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk is een vrouw, 1/4e is een man, met een lichte toename van het aandeel vrouwen in de sector	34
3.2.2. Leeftijd	43
3.2.3. De werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk zijn vaak hoogopgeleid - zeker als het gaat om jonge werknemers - en relatief weinig werknemers hebben een voor de sector relevant studiedomein gevolgd	41
3.2.4. Werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk hebben in overgrote mate de Belgische nationaliteit, zeker de oudere werknemers in de sector	42
3.3 Evolutie en verdeling van de loontrekkende tewerkstelling, instroom en uitstroom naar jobkenmerken (jobduur, arbeidsregime, organisatiegrootte, stromen, gerichtheid)	45
3.3.1. Recent aangeworven medewerkers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk blijven lang tewerkgesteld in hun nieuwe job, langer dan elders op de arbeidsmarkt	45
3.3.2. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk wordt sterk gekenmerkt door deeltijdse jobs, meer dan andere sectoren	47

3.3.3. De erkende organisaties actief in het sociaal-cultureel volwassenenwerk hebben veelal een klein werknemersbestand; het zijn bovendien de kleinere organisaties met de grootste dynamiek in hun personeelsbestand, groter dan in de bredere socioculturele sector en de non-profit	49
3.3.4. Stromen en gerichtheid van de organisatie in het sociaal-cultureel volwassenenwerk	51
3.4 Transities en intersectorale arbeidsmobiliteit in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk	53
3.4.1. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk werft veel personen aan die voordien reeds een job hadden. Bovendien kennen deze job-naar-job transitie een sterke toename	54
3.4.2. De sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk wordt gekenmerkt door sectorale specialisatie en werft werknemers aan uit dezelfde pool/sectoren als andere sectoren in de brede socioculturele sector en de non-profit	57
4. Vraagzijde: functieprofiel en competentievereisten van de gevraagde medewerkers en werkbaarheid van het werk	63
4.1 Welke werknemers zoeken de organisaties in het sociaal-cultureel volwassenenwerk?	64
4.2 Werkbaarheid in de socioculturele sector	68
5. Conclusies	76
5.1 Waarom de arbeidsmarkt van het sociaal-cultureel volwassenenwerk onderzoeken?	77
5.2 Hoeveel loontrekkende tewerkgestelden werken in het sociaal-cultureel volwassenenwerk?	77
5.3 Wie werkt als loontrekkende in het sociaal-cultureel volwassenenwerk?	78
5.4 Bij welke werknemers merken we de meeste jobveranderingen?	79
5.5 Welke opleiding kregen werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk?	79
5.6 Uit welke studiedomeinen werven sociaal-culturele organisaties?	80
5.7 Wat kenmerkt een job in het sociaal-cultureel volwassenenwerk?	80
5.8 Hoe tevreden zijn de tewerkgestelden in het sociaal-cultureel volwassenenwerk?	81
6. Referenties	82

De arbeidsmarkt van het sociaal-cultureel volwassenenwerk



Context en onderzoeksvragen

1.1 Waarom dit onderzoek?

Het is de ambitie van dit onderzoeksrapport om een zicht te geven op het sociaal-cultureel volwassenenwerk als arbeidsmarkt. Inzicht krijgen in de arbeidsmarktmechanismen en -tendensen in deze sector is om meerdere redenen belangrijk.

Vooreerst geeft het de mogelijkheid om deze sector, waar weinig harde cijfers over bestaan, helder en informatiegebaseerd in beeld te brengen. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk is een erg grote sector als het gaat om bereik (deelnemers, leden, vrijwilligers), maar op het vlak van vaste werknemers is ze een eerder kleine non-profitsector en daarom wordt ze in arbeidsmarktonderzoek zelden apart bestudeerd.

De onderzoeksresultaten in dit rapport laten ook toe bepaalde vermoedens of percepties te staven of te weerleggen (bv. “Er is veel verloop in de sector” of “De sector heeft moeite om jonge beroepskrachten aan te trekken” of “Veel nieuwe beroepskrachten hebben geen specifieke scholing genoten voor deze sector”). De resultaten maken ook op een wetenschappelijke manier vergelijkingen mogelijk met andere – al dan niet verwante – sectoren.

Daarnaast geeft een analyse van sectorspecifieke arbeidsmarktmechanismen en -tendensen ook handvatten om als werkgever of externe ondersteuner/belangenbehartiger de beroepskrachten in deze sector beter te ondersteunen, bijvoorbeeld door een gepast instroom-, uitstroom- en retentiebeleid te voeren (bv. gepaste maatregelen om beroepskrachten aan de organisatie te binden).

Verder kunnen de cijfers in deze studie ook beleidsmakers inspireren, bijvoorbeeld om de arbeidsmarktcondities van de werknemers in deze sector te verbeteren.

1.2 Wat weten we al over het sociaal-cultureel volwassenenwerk als arbeidsmarkt?

Erg veel is er over het sociaal-cultureel volwassenenwerk als arbeidsmarkt niet geweten. De laatste gedetailleerde beschrijving van het sociaal-cultureel volwassenenwerk als arbeidsmarkt dateert van 2015. Ze werd dat jaar gepubliceerd in *Boekstaven*, een publicatie uitgegeven door FOV (nu: De Federatie). De publicatie maakte duidelijk dat in 2014 het erkende sociaal-cultureel volwassenenwerk 2.144 personeelsleden tewerkstelde (1.737 voltijds equivalenten), met een mediaan van 11 personeelsleden per organisaties. Op dat moment was de meerderheid onder hen vrouw (71%). De personeelsleden hadden een gemiddelde leeftijd van 43 jaar, waarbij vooral opviel dat – in vergelijking met de rest van Vlaanderen – weinig min 25-jarigen een job in de sector hadden. In vergelijking met het Vlaamse gemiddelde was het sociaal-cultureel volwassenenwerk toen ook een sector waarin hoofdzakelijk hooggeschoolden aan de slag waren. Het personeelsverloop was dan weer relatief laag in vergelijking met de Belgische privésector. In 2014 verlieten 192 personeelsleden het sociaal-cultureel volwassenenwerk waarvan meer dan twee derde vrijwillig. 172 nieuwe medewerkers kwamen de sector binnen. Een personeelslid werkte op dat moment gemiddeld 10,2 jaar in dezelfde sociaal-culturele organisatie, zo becijferde *Boekstaven* nog. Op grond van de cijfers in *Boekstaven* kunnen we stellen dat het sociaal-cultureel volwassenenwerk zich een klein decennium geleden kenmerkte als een vrij stabiele arbeidsmarkt, waar jaar na jaar nauwelijks grote schokken in het personeelsbestand waren vast te stellen. Hetzelfde geldt overigens ook voor het aantal freelancers (in 2014: 5.401 freelancers) waar sociaal-culturele organisaties vaak beroep op deden en nog steeds doen.

De publicatie *Boekstaven* (2015) was gebaseerd op gegevens die door de erkende sociaal-culturele organisaties zelf werden verstrekt (n= 130). Ze gaf een goed “intern” zicht op de arbeidsmarktdynamieken in deze sector.

De HIVA-onderzoeksrapporten *Verloop in de socioculturele sector* (Jacobs et al., 2013) en *Versterking van het arbeidsvolume in de socioculturele sector in Vlaanderen* (Lamberts et al., 2014), beide gepubliceerd kort vóór *Boekstaven* (2015), laten toe een aantal van de vaststellingen uit *Boekstaven* te kaderen en interpreteren tegen bewegingen in de bredere sociaal-culturele sector (c.q. alle organisaties die vertegenwoordigd zijn in paritair comité 329). In de twee HIVA-studies werden ook de profiel- en jobkenmerken van in- en uitstromers bestudeerd. Anders dan bij *Boekstaven* was de HIVA-studie *Verloop in de socioculturele sector* (Jacobs et al., 2013) vnl. gebaseerd op administratieve data (KSZ en andere). Het onderzoek *Versterking van het arbeidsvolume in de socioculturele sector in Vlaanderen* (Lamberts et al., 2014) werkte voornamelijk met organisatiecases en enquêtes bij de organisaties én werknemers in de socioculturele sector.

Beide HIVA-studies toonden onder meer aan dat ook in vergelijking met verwante sectoren (bv. sport, beroepsopleiding, jeugdwerk) de in- en uitstroom van nieuwe werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk erg laag was. Zo was de stijging van de werkgelegenheid in het sociaal-cultureel volwassenenwerk in de periode 2008-2013 merkkelijk lager dan bijvoorbeeld in de sector van de beroepsopleidingen en het toerisme. Ook leren we uit de studies dat als personeelsleden uitstromen uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk ze vaak meteen ander werk aanvatten, in tegenstelling tot bijvoorbeeld sectoren als de media en de lokale diensteneconomie die op dat moment een grote uitstroom naar de werkloosheid kenden. In meer dan 85% van de gevallen bevond die nieuwe job van zij die een job in het sociaal-cultureel volwassenenwerk achter zich lieten, zich niet in een andere organisatie binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Dat is niet zo verrassend in een sector van deze omvang. Interessant is dat de auteurs van de studie *Verloop in de socioculturele sector* ook een enquêtering deden van ex-werknemers (n=104) die de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk hadden verlaten. Daaruit bleek dat 88,5% voor een job in deze sector had gekozen omwille van de aansluiting bij persoonlijke interesses. De belangrijkste reden voor vertrek lag echter bij ontevredenheid over ‘de manier van werken in de organisatie’. Die ontevredenheid ging concreet over de soms lage professionaliseringsgraad binnen de organisaties, het gebrek aan een uitgebouwd personeelsbeleid, het vaak hoge beleidsmatig karakter, veel administratie, enzovoort. De relatie met de leidinggevende en de jobinhoud waren twee andere belangrijke motieven om de sector weer te verlaten. Dat de relatie met de leidinggevende een belangrijk motief is voor vertrek is niet onlogisch gezien de kleinschaligheid van vele organisaties ervoor zorgt dat het contact en de interactie met de leidinggevende intensiever is dan in grotere organisaties.

De lijst van courante motieven voor het verlaten van de sector neemt niet weg dat de arbeidstevredenheid van de ex-werknemers, toen ze nog aan de slag waren in het sociaal-cultureel volwassenenwerk, hoog was. Zeker in vergelijking met andere socioculturele subsectoren in hetzelfde paritair comité 329. Voorts leren we uit de studie van 2013 dat vooral kleine organisaties met minder dan 5 werknemers toen te kampen hadden met frequente uitstroom. Dat stelde de organisaties vanzelfsprekend voor grote uitdagingen want in kleine organisaties is de uitstroom van een personeelslid vaak harder en langer voelbaar.

Uit de studie *Versterking van het arbeidsvolume in de socioculturele sector in Vlaanderen* (Lamberts et al., 2014) wordt nog duidelijk dat de dynamiek in het tewerkstellingsbestand in de socioculturele sector zowel toe te wijzen is aan de vraag van sociaal-culturele organisaties om hun personeelsbestand uit te breiden als aan de vraag tot vervanging van exits. Er werd op dat moment wel ingeschat dat de uitbreidingsvraag in de brede socioculturele sector in de toekomst – tussen 2013 en 2050 – steeds kleiner zou worden (en zelfs nihil) terwijl de vervangingsvraag steeds verder zou toenemen. Voorts geven beide studies ook inzicht in hoe het arbeidsvolume in het sociaal-cultureel volwassenenwerk evolueerde in de jaren vóór de publicatie van de studie, wat dat betekende voor verschillende leeftijdsgroepen, hoe de feminiseringsgraad van de tewerkgestelde populatie evolueerde en hoe het op dat moment zat met deeltijdse jobs.

Sinds de studies *Verloop in de socioculturele sector* (2013), *Versterking van het arbeidsvolume in de socioculturele sector in Vlaanderen* (2014) en de publicatie van *Boekstaven* (2015) zijn geen arbeidsmarktstudies over het sociaal-cultureel volwassenenwerk meer gepubliceerd. Wel geeft de *Landschapstekening over het civiel sociaal-cultureel werkveld* (Jans, 2024) nog enkele interessante recente cijfergegevens over werknemers in de sector. Het zijn cijfers gebaseerd op de SISCA-databank (Sector Informatie Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk en Amateurkunsten) die het departement Cultuur, Jeugd en Media van de Vlaamse overheid beheert. Die databank bevat enkel gegevens die door de organisaties zelf aan de subsidiërende overheid worden overgemaakt. Volgens deze bron waren er in het werkingsjaar 2020 in totaal 2 180 betaalde medewerkers in dienst in de sector, waarvan de meerderheid inhoudelijk medewerkers (69,5%) en – nog steeds – een ruime meerderheid vrouw (69,8%). De SISCA-data suggereren ook dat sinds het laatste gerapporteerde jaar in *Boekstaven* (2015), het gemiddeld aantal werknemers per gesubsidieerde organisatie iets is gestegen tot bijna 15 voltijds equivalenten per organisatie. Uit een analyse van de subsidieaanvragen van de erkende sociaal-culturele organisaties trekt diezelfde *Landschapstekening* de conclusie dat sectororganisaties vandaag in grotere mate dan vroeger op zoek zijn naar werknemers met generalistische competenties.

1.3 Een veranderende arbeidsmarkt in een veranderende context?

Het inzoomen op de arbeidsmarktcijfers voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk kan niet zonder ook even terug uit te zoomen naar de gehele arbeidsmarkt en verschuivingen die zich daar de voorbije tijd hebben voorgedaan.

Het woord dat vandaag het vaakst valt als we het hebben over de arbeidsmarkt in Vlaanderen en Brussel is 'krapte'. Het is een term die verwijst naar de vaststelling dat er meer aanbod is aan jobs (lees: vacatures) dan dat er mensen zijn om die in te vullen. Sinds enige tijd zorgt arbeidsmarktkrapte ervoor dat veel vacatures niet meer ingevuld raken en steeds meer beroepen – zoals 'maatschappelijk werker' – als knelpuntberoep worden beschouwd. Ook aan de kant van de werknemers zelf is de voorbije jaren een en ander veranderd. Zo is, enigszins veralgemenend gesteld, het gedrag van de nieuwere generatie van personeelsleden anders dan dat van vorige generaties. Zeker bij mannen is de keuze voor deeltijds werken toegenomen (bij vrouwen gebeurde dat al eerder), voorts rekenen ook steeds meer werknemers op de mogelijkheid om minstens deels aan thuiswerk te kunnen doen. Daarnaast hebben de afgelopen tijd zich ook nieuwe en veelbesproken arbeidsmarkt-tendensen aangediend, zoals tijdelijke werkloosheid (vnl. tijdens de coronacrisis), 'the great resignation' (spontaan collectief verloop), 'personality hiring' (aanbieden en -werven op basis van persoonlijkheid, niet competenties), een toegenomen flexibiliteitsvraag (met 'flexi-jobs' als symptoom), jobhopping, enzovoort.

Ook specifiek voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk is de context sterk veranderd. Een belangrijke factor, die zowel een directe als een indirecte impact kan hebben op de arbeidsmarkt van het sociaal-cultureel volwassenenwerk, is het decreet dat de erkenning en subsidiëring van de sector regelt. Het decreet voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk van 2003 werd in 2017 vervangen door een nieuw decreet. Dit ging gepaard met enkele opvallende verschuivingen. Waar in het decreet van 2003 organisaties gesitueerd werden in het educatieve veld met accent op individuele ontwikkeling, verschoof de situering van organisaties naar het maatschappelijke middenveld. Daar hebben ze een rol te spelen hebben als civiele actoren gericht zowel op individuele verandering als op maatschappelijke transformatie. Om vernieuwing te stimuleren werd in het decreet van 2017 de opdeling van de erkende organisaties in zgn. 'werksoorten' (verenigingen, bewegingen, vormingsinstellingen) verlaten. De 'sociaal-culturele methodiek' (Baert et al., 2003) als bepalend element werd vervangen door de combinatie van rollen en functies.

Tot slot, en niet onbelangrijk in het licht van het onderwerp van deze studie, is het opvallend dat het decreet van 2017 er ook expliciet voor koos om de instroom van nieuwe organisaties in het decreet (en daarmee ook de uitstroom van reeds erkende organisaties) gemakkelijker te maken. De bedoeling was dus expliciet om meer “beweging” te creëren in de samenstelling van het veld van erkende organisaties. In een volgende paragraaf gaan we daar concreet op in.

In 2023 kwam er weer een nieuw decreet voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk. De bedoeling van dat nieuwe decreet was onder meer om de regelgeving meer in lijn te brengen met de terminologie, bepalingen en procedures van andere cultuurdecreten. De krachtlijnen van het decreet van 2017 bleven min of meer overeind maar toch zijn er twee belangrijke verschuivingen ingevoerd. Zo kreeg de Vlaamse regering beduidend meer beslissingsbevoegdheid over de al dan niet erkenning en de bepaling van de subsidiebedragen voor de organisaties. Voorts werden bindende subsidievoorwaarden toegevoegd, onder andere met de bedoeling om segregatie op etnisch-culturele basis tegen te gaan.

Wat niet veranderd is in de opeenvolgende decreten is dat de erkenning en subsidiëring van sociaal-culturele organisaties telkens geldt voor een beleidsperiode van vijf jaar (2010–2015, 2016–2020, 2021–2025, ...). Eenmaal een decretale subsidie is toegekend, kan de gesubsidieerde organisatie voor deze periode rekenen op een subsidie-enveloppe. De periode van de (al dan niet hernieuwde) subsidieaanvraag net vóór de start van een beleidsperiode brengt natuurlijk enige onzekerheid – en vaak spanning – voor een organisatie met zich mee. Dat geldt ook voor organisaties die een remediëringsproces doorlopen na een negatief visitatierapport. Dit kunnen verklarende elementen zijn voor bepaalde evoluties die in dit rapport worden geschetst.

De afgelopen tien jaar veranderde niet enkel de sectorspecifieke regelgeving op Vlaams niveau. Ook op provinciaal en lokaal niveau werden veel reglementen aangepast. De gevolgen van het schrappen van de persoonsgebonden materies bij de provincies verdienen hierbij zeker de aandacht.

Verder bleef bijvoorbeeld ook het onderwijslandschap niet gelijk. Belangrijk om op te merken voor het onderwerp van deze studie is dat de bachelor- en masteropleidingen *Sociaal (-cultureel) Werk* sterk evolueerden. Vaak werden ze deels of volledig ingekanteld in opleidingen die meer generiek zijn qua opzet waardoor de aansluiting met (en kennis over) het sociaal-cultureel volwassenenwerk bij afgestudeerden wellicht niet is toegenomen. Tegelijk is er ook een toename vast te stellen van het aanbod van, en deelname aan, graduaatsopleidingen *Sociaal-cultureel Werk*, waar de oriëntatie sterker ligt op het uitvoerend werk.

1.4 De samenstelling van het veld van erkende organisaties van 2016 tot 2023

Gezien de veranderende decretale en maatschappelijke context is het logisch dat de erkende organisaties in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk vandaag niet meer exact dezelfde zijn als in 2015.

De onderstaande tabel maakt duidelijk dat in de periode januari 2016 tot december 2023 de sector iets groeide voor wat betreft het aantal erkende organisaties. In 2016 waren er 126 erkende organisaties voor sociaal-cultureel volwassenenwerk, in 2023 waren dat er 129. Er kwamen dus netto drie organisaties in de sector bij. In diezelfde periode stroomden echter 14 organisaties uit omdat zij niet langer een erkenning kregen of hun aanvraag tot erkenning niet vernieuwden. Twintig organisaties kwamen als “nieuwkomers” in de sector. De notie “nieuwkomers” moeten we hierbij wel voorzichtig gebruiken want een aantal onder hen had ooit (vóór 2016) al van subsidie krachtens hetzelfde decreet genoten. Er vonden ook een aantal fusies van erkende organisaties plaats (3) net als heel wat naamsveranderingen (35).

Jaar	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Totaal
Totaal aantal erkende organisaties	126	125	126	126	126	131	129	129	
Niet langer erkende organisaties	Ref.	1	0	0	0	12	1	0	14
Nieuw erkende organisaties	Ref.	0	2	0	0	18	0	0	20
Fusies van organisaties	Ref.	0	1	0	0	1	1	0	3
Naamswijzigingen van organisaties	Ref.	1	2	2	4	16	7	3	35

Verder in dit rapport vertrekken we van deze lijst van erkende organisaties. De KBO-nummers van elk van deze erkende organisaties vormden het startpunt voor de dataverzameling en -analyse¹. Door deze manier van werken garanderen we dat de cijfers die we in dit rapport presenteren enkel en alleen slaan op de organisaties die krachtens het sectordecreet worden erkend. Deze keuze is, ook in het licht van de opdrachtgever van deze studie, de meest voor de hand liggende.

Andere manieren van dataverzameling zijn echter ook mogelijk. Zo hadden we ook kunnen vertrekken van alle organisaties die lid zijn van paritair comité 329 (dit noemen we verder: de brede socioculturele sector) om van daaruit in te zoomen op de subsector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Die aanpak werd gehanteerd in de eerder vermelde HIVA-studies van 2013 en 2014. Omdat organisaties zelf kunnen bepalen tot welk paritair comité ze behoren, hadden we bij een dergelijke werkwijze hoogstwaarschijnlijk ook enkele sociaal-culturele organisaties die niet decretaal erkend zijn in de analyses meegenomen en waren we zodoende op iets hogere tewerkstellingscijfers uitgekomen.

Belangrijk voor het vergelijken van de cijfers in dit rapport met andere studies is ook de manier van tellen. Zoals we verder zullen toelichten gebruiken we in dit rapport vaak het concept van een “foto” van de arbeidsmarkt op een bepaald moment. Dat betekent dat we op één dag in één specifiek kwartaal (doorgaans 30 juni) het aantal tewerkgestelde werknemers tellen en analyseren. Andere studies (zoals opnieuw de HIVA-studies van 2013 en 2014) nemen niet de “foto” op één dag, maar tellen de werknemers van een organisatie gedurende een geheel kwartaal. Op die manier liggen de cijfers in die studies iets hoger dan in dit rapport.

Als we de sector van 2016 vergelijken met die van 2023, moeten we dus beseffen dat we over heel wat andere organisaties praten. Dit vertroebelt soms de vergelijking, simpelweg omdat sommige evoluties misschien geen evoluties zijn, maar toe te schrijven zijn aan de kenmerken van de uit- en ingestroomde organisaties. Daarom refereren we hier en daar expliciet naar enkel die organisaties die sinds 2016 tot 2023 permanent een erkenning in deze sector hadden. Anders gezegd: om te vermijden dat de tendensen die we schetsen vooral een beeld geven van het erkenningsbeleid en veel minder van het gedrag van de organisaties zelf, zullen we de longitudinale bewegingen ook berekenen op die organisaties die telkens opnieuw op de “sectorfoto’s” voorkomen.

¹ We merken op dat sommige erkende organisaties meerder KBO-nummers hebben of meerdere organisaties omvatten die ieder een eigen KBO-nummer hebben. In dat geval werden alle relevante KBO-nummers meegenomen.

1.5 Onderzoeksvragen

De vraag die centraal staat in dit onderzoeksrapport is of de hierboven geschetste tendensen vandaag nog steeds gelden en hoe ze de arbeidsmarkt van het sociaal-cultureel volwassenenwerk beïnvloeden? Omdat *Boekstaven* (2015) de laatste uitgebreide rapportering van het sociaal-cultureel volwassenenwerk als arbeidsmarkt bevat, zullen we in dit rapport vaak tot dan teruggaan en trachten voor de periode van 2016 tot 2023 deze onderzoeksvragen te beantwoorden:

- **Onderzoeksvraag 1:** *Wie zijn de loontrekkende beroepskrachten actief in de erkende organisaties voor sociaal-cultureel volwassenenwerk?*
- **Onderzoeksvraag 2:** *Welke dynamieken typeren de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk als arbeidsmarkt?*

Met de eerste onderzoeksvraag wensen we in hoofdzaak een actuele “sectorfoto” van de arbeidsmarkt van het sociaal-cultureel volwassenenwerk te maken. De “sectorfoto” zoals we die in dit rapport presenteren bevat vooral persoonskenmerken (gender, leeftijd, onderwijsniveau, origine ...) en jobkenmerken van de werknemers (voltijds/deeltijds arbeidsregime, het tewerkstellingspercentage ...).

Met de tweede onderzoeksvraag gaan we vervolgens dieper in op de verschillende arbeidsmarktdynamieken en -trends in de sector. Zoals hierboven al aangehaald zal dat vooral gebeuren door verschillende “foto’s” van de sector te vergelijken: de “eindfoto” met één of meerdere andere “sectorfoto’s” uit het verleden. We trachten hierbij verschillende elementen van deze specifieke arbeidsmarkt te capteren: zowel de evolutie van het totaal aantal jobs in het sociaal-cultureel volwassenenwerk, als de achterliggende arbeidsmarktdynamieken achter deze netto-evolutie. Meer specifiek gaat het hier om de evolutie van het aantal nieuw gecreëerde en van het aantal stopgezette arbeidsplaatsen bij organisaties (resp. jobcreatie en -destructie, samen de ‘jobdynamiek’ genoemd), die maken dat deze groeien of krimpen. Daarnaast observeren we ook nog een grote werknemersdynamiek, de in- en uitstroom van werknemers in en uit deze organisaties. Wanneer een werknemer een job-naar-job transitie maakt, kunnen we eveneens te weten komen in welke sector deze werknemer terecht komt en in welke sector deze werknemer initieel was tewerkgesteld.

Belangrijk bij de tweede onderzoeksvraag is dat we niet in staat zijn – op basis van geen enkele databron – om de trajecten van personen binnen eenzelfde organisatie na te gaan. Carrièreverloop, heroriëntatie, veranderende jobtitel of een veranderd statuut van een individu of collectief binnen één en dezelfde organisatie (bv. door promotie, demotie, ...) in beeld brengen, is dus geen deel van deze onderzoeksvraag.

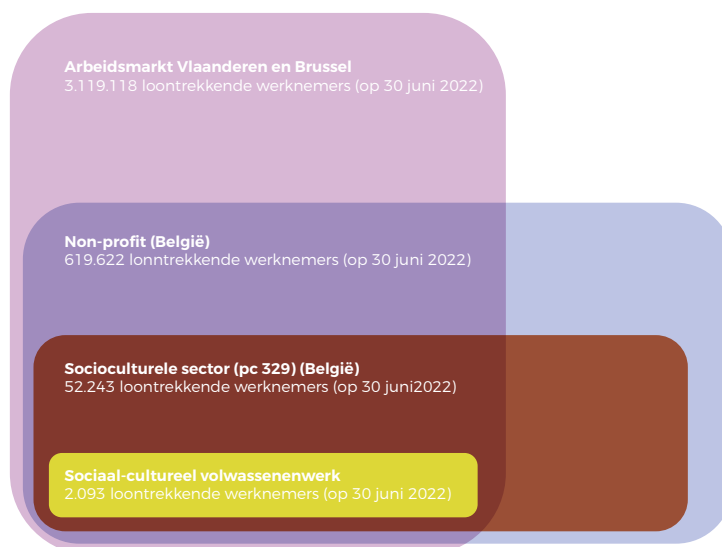
De twee bovenstaande onderzoeksvragen reflecteren vooral de inrijpoort van de aanbodzijde van het sociaal-cultureel volwassenenwerk als arbeidsmarkt. Dat betekent dat we kijken naar de werknemers. Als antwoord op de tweede onderzoeksvraag zullen we ook – zij het verkennend – de vraagzijde van het sociaal-cultureel volwassenenwerk als arbeidsmarkt onder de loep nemen. Zo komen ook de organisaties als werkgevers in beeld. We doen dat voor twee aspecten: (1) de door de organisaties gevraagde competenties bij aanwerving en (2) de werkbaarheid van het werk in deze sector. Het eerste aspect bestuderen we aan de hand van de vacatures die in de sector worden gepubliceerd via de VDAB. Zo zien we wat organisaties vandaag nodig hebben en zoeken. Het tweede via de werkbaarheidsmonitor, die een zicht geeft op de kwaliteit van de arbeid in deze en andere sectoren.

Tot slot benadrukken we dat de onderzoeksvragen in deze studie enkel slaan op de loontrekkende werknemers. Op het werk van freelancers en (al dan niet vergoede) vrijwilligers gaan we dus niet in.

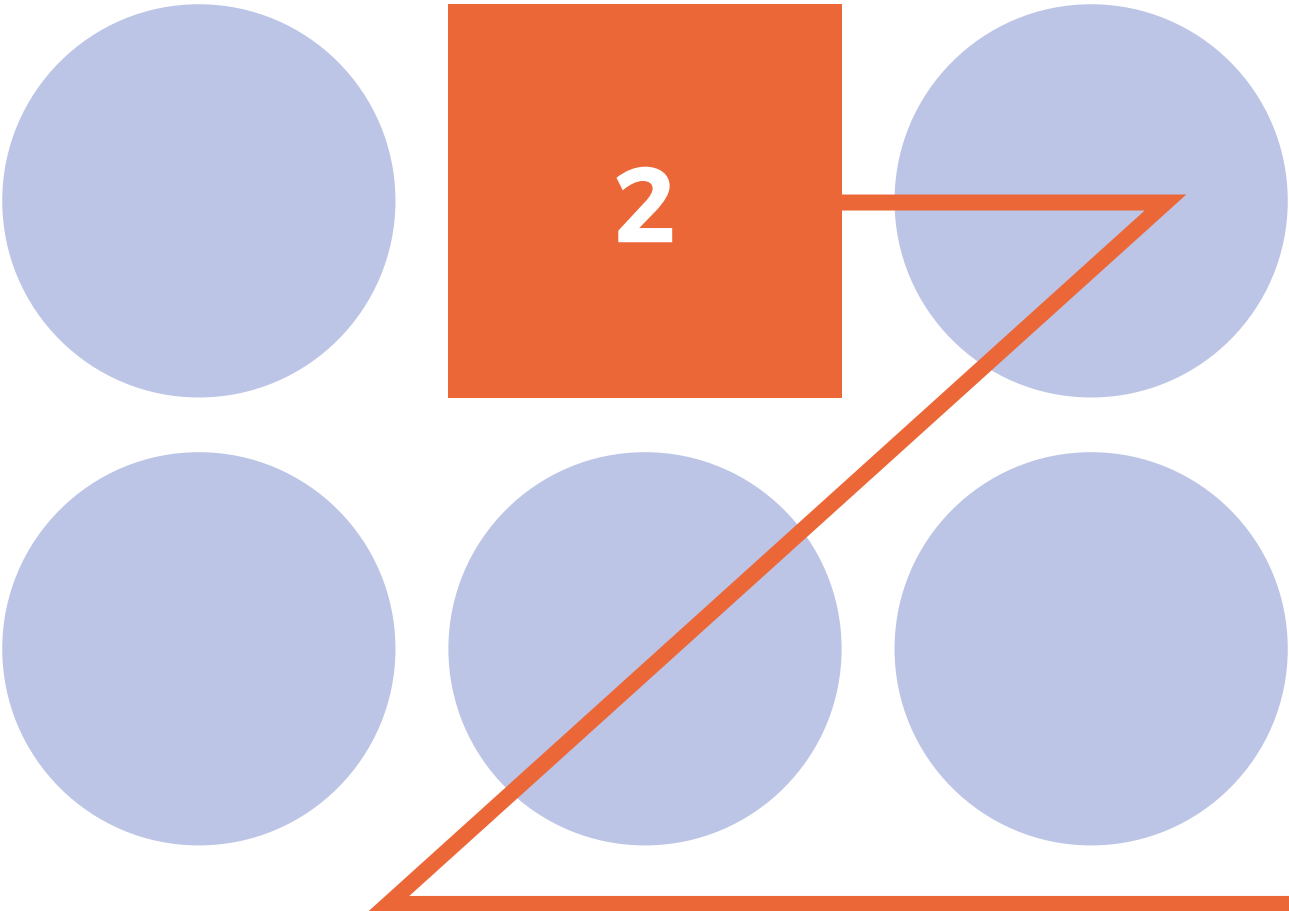
1.6 Cijfers betekenis geven door vergelijking: de benchmarks van naderbij

Cijfers en aantallen krijgen vaak pas betekenis in vergelijking. Daarom zullen we in dit rapport regelmatig verwijzen naar andere sectoren als vergelijkingspunten of “benchmarks”. In samenspraak met de opdrachtgever van deze studie, hebben we ervoor gekozen vooral deze drie benchmarks te gebruiken:

- **De socioculturele sector (pc 329).** Met de notie ‘socioculturele sector’ bedoelen we niet het sociaal-cultureel volwassenenwerk maar alle sectoren die gerepresenteerd worden in het paritair comité 329. Om verwarring te vermijden benadrukken we ook dat het gaat om de brede socioculturele sector. Het betreft met name deze subsectoren: maatschappelijk opbouwwerk, integratiecentra, organisaties die zorgen voor cultuurspreiding, milieuorganisaties, sportfederaties, beroepsopleidingen, sociaal-cultureel volwassenenwerk, jeugdwerk, cultuurcentra en de Rand, volkscultuur, amateurkunsten, archief- en documentatiecentra, federaties en steunpunten. We beperken de socioculturele sector hier niet tot de Vlaamse organisaties maar kijken naar alle organisaties in heel België (dit wil zeggen pc 329.01, pc 329.02 én 329.03).
- **De non-profitsector.** Dit is een nog bredere noemer dan de socioculturele sector. Als we spreken over de non-profitsector, dan hebben we het over de hele Belgische non-profit (dus opnieuw niet enkel de Vlaamse en Brusselse non-profit). Het gaat om organisaties die deel zijn van het pc 329, maar ook over die van pc 152, pc 225, pc 304, pc 318, pc 319, pc 327, pc 330, pc 331, pc 332 en pc 337. Kort gezegd gaat het hier over de sectoren gezondheid, overheid, onderwijs en verenigingen.
- **De Brusselse en Vlaamse arbeidsmarkt.** Tot slot vergelijken we in deze studie ook het sociaal-cultureel volwassenenwerk met de Brusselse en Vlaamse arbeidsmarkt. Dit zijn algemene arbeidsmarktcijfers, zij het die van 2021-2022. Regionale cijfers voor de meest recente periode (Q2 2022-2023) waren op het moment van deze publicatie niet voorhanden.



Het benchmarken van het cijfermateriaal over de loontrekkende werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk met “grotere” sectoren moet omzichtig gebeuren, zeker wanneer meerdere jaren worden vergeleken. Hoe meer organisaties tegelijk worden bekeken, hoe stabielere doorgaans het beeld (o.a. wegens een groter aantal observaties). In de vergelijking kan het dus zijn dat relatief kleine veranderingen in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk voor “grotere sprongen” zorgen dan in andere sectoren. Een dergelijk *outlier*-effect speelt overigens in de twee richtingen. Soms zijn er door de omvang de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk net géén bewegingen waar je die op basis van de benchmarks wel zou verwachten.



2

Databronnen en begrippen

Om de tewerkstelling en arbeidsmarkttendensen binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk enerzijds en de gevraagde competenties van de organisaties in de sector en de werkbaarheid van het werk in de sector anderzijds in beeld te brengen, werden in dit rapport verschillende databronnen gehanteerd. Meer specifiek maakten we gebruik van drie verschillende databronnen: de Dynam-dataset, vacaturedata van de VDAB en gegevens afkomstig van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Deze verschillende datasets en hun methodologie lichten we hierna toe.

2.1 Dynam-data

2.1.1. Algemeen

Voor informatie over de beroepskrachten in het sociaal-cultureel volwassenenwerk en hun in- en uitstroombewegingen, doen we in deze studie beroep op Dynam-Reg data, of kortweg de 'Dynam-data'. Dynam is een samenwerkingsverband tussen de RSZ en HIVA-KU Leuven, met de steun van drie regionale partners (IWEPS, BISA en departement WSE).

Deze Dynam-dataset bevat unieke cijfers over de tewerkstelling en de arbeidsmarktdynamieken van de Belgische arbeidsmarkt en toont cijfergegevens over de omvang van de tewerkstelling, de stromen van werknemers in en uit ondernemingen en de creatie en destructie van jobs binnen een onderneming. Deze administratieve data werden opgebouwd op basis van internationaal (en wetenschappelijk) gevalideerde concepten (Davis, Haltiwanger & Schuh, 1996).

In het Dynam-databestand wordt de positie van alle loontrekkenden in België op twee momenten opgevraagd en vergeleken (30 juni van een jaar en 30 juni van het vorige jaar). De werknemers worden gekoppeld aan een onderneming en vestiging waardoor het mogelijk is om de *aanwervingen* (personen aanwezig in de onderneming op de laatste meting, maar niet op de eerste, een jaar eerder), de *uitstroom* (aanwezig op het eerste meetpunt, maar niet meer in de onderneming een jaar later) en de *blijvers* (aanwezig in de onderneming op de twee tijdstippen) te meten. Ook de totale loontrekkende populatie kan op elk meetmoment berekend worden.

Een belangrijk voordeel van de Dynam-dataset – en cruciaal voor de kwaliteitsbewaking – is dat er aan de bron een correctie wordt doorgevoerd voor de schijnbare start- en stopzettingen van ondernemingen, bijvoorbeeld door fusies of afsplitsingen, of door juridische of administratieve wijzigingen. Hoewel de ondernemingen hiermee, administratief gezien lijken op te houden te bestaan, blijft in realiteit de continuïteit (van het personeelsbestand) verzekerd, zij het onder een andere identificatiecode of naam. Het gaat om wijzigingen waarbij de bestaande jobs niet noodzakelijk verloren gaan. Zonder deze correctie bestaat het risico dat de in- en uitstroomdynamiek wordt overschat. De Dynam-methodologie corrigeert voor deze schijnbare stromen door te kijken naar de continuïteit van het personeelsbestand: indien twee (of meer) ondernemingen op een verschillend meetpunt toch een grote overlap van werknemers hebben, wordt dit gecorrigeerd en wordt uitgegaan van één onderneming. De werknemers blijven actief bij deze nieuwe onderneming en worden niet als in- of uitstroom meegeteld.

Dankzij de koppeling van de werknemersbestanden aan de werkgevers-vestigingsbestanden (*linked employer-employee data*) beschikt de Dynam-dataset zowel over werknemers- als werkgeversinformatie. Het gaat om deze informatie: geslacht, leeftijd, arbeidsregime, sector van tewerkstelling, paritair comité, plaats van tewerkstelling, woonplaats, statuut, ondernemingsgrootte en regionale spreiding. De huidige Dynam-dataset start vanaf het tweede kwartaal van 2005-2006 en loopt momenteel tot het tweede kwartaal (Q2) van 2022-2023. Hierbij merken we op dat informatie over het paritair comité slechts beschikbaar is vanaf 2014 en tewerkstellingsgegevens naar plaats van tewerkstelling beschikbaar zijn tot Q2 2021-2022.² De Dynam-cijfers hebben betrekking op quasi 100% van de werkgevers en loontrekkende werknemers in België. De belangrijkste concepten en definities worden in het kaderstuk op de volgende pagina opgelijst en uitgelegd.

² We merken hierbij nog op dat voor cijfers van de meest recente periode Q2 2022-2023 de controle voor stoppende werkgevers werd beperkt. Wat betekent dit? Dynam-cijfers worden met een zekere vertraging gecorrigeerd, dit om eventuele starters en stoppers te kunnen verifiëren. Zo wordt enkele kwartalen gewacht om een stopper te kunnen identificeren. Wanneer een de tewerkstelling bij een werkgever naar nul valt, zal dit als een stopzetting worden gedefinieerd. Het kan echter zijn dat deze werkgever één kwartaal later opnieuw personeelsleden aanwerft. In dit geval spreken we niet van een 'stoppende werkgever'. Voor dit laatste werd nog niet gecontroleerd in de cijfers voor de meest recente periode Q2 2022-2023. Voor een uitvoerige toelichting van de Dynam-methodologie, zie www.dynamstat.be.

2.1.2. Selectie sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk

Om de arbeidsmarkt van het erkend sociaal-cultureel werk voor volwassenen via de Dynam-data in beeld te brengen, was er eerst en vooral nood om deze sector binnen deze databron af te bakenen. Dit werd gedaan door de relevante organisaties met hun kbo-nummer te identificeren via de SISCA-databank (Sector Informatie Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk en Amateurkunsten). Zoals al vermeld zijn dit de gegevens die de Vlaamse overheid (Departement Cultuur, Jeugd en Media) verzamelt bij de erkende sociaal-culturele organisaties. We beschikten hierbij over een lijst van erkende sociaal-culturele organisaties voor de periode van 2016 tot en met 2023, met informatie over stopzettingen, fusies en naamsveranderingen (cf. eerder). Op basis hiervan werd voor elk van de jaren een unieke lijst van ondernemingsnummers (en namen) opgesteld en werden deze kbo-nummers jaar op jaar gekoppeld met de Dynam-data.

2.1.3. Vier KSZ-variabelen: onderwijsniveau, studiegebied, nationaliteit en origine

De Dynam-data bevat geen informatie over het opleidingsniveau, over de onderwijsrichting of over de nationaliteit en herkomst. Deze gegevens werden geaggregeerd opgevraagd bij het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Zekerheid, zodanig dat voor alle organisaties een geaggregeerd beeld wordt verkregen van deze variabelen. De gegevens bevatten alle loontrekkenden op 31 december 2022 (en dus niet op 30 juni zoals in de analyses met de Dynam-data). Wat betreft het onderwijsniveau, gaat het om het hoogst behaalde onderwijsniveau volgens de ISCED 2017 nomenclatuur (*International Standard Classification of Education*)³. Dit betreffen gegevens afkomstig van Statbel. Daarnaast beschikken we ook over informatie omtrent het gevolgde studiedomein van de werknemer. Deze gegevens zijn afkomstig van de verschillende bemiddelingsdiensten (VDAB in Vlaanderen, Forem in Wallonië, Actiris in Brussel en ADG in de Duitstalige Gemeenschap). De herkomst van een persoon wordt bepaald door te kijken naar de eerste nationaliteit van de vader, de moeder en de persoon zelf en naar de huidige nationaliteit van de persoon zelf. De eerst voorkomende buitenlandse nationaliteit is de herkomst van de persoon. Wanneer vier keer een Belgische nationaliteit wordt geobserveerd, heeft de persoon de Belgische origine.

Begrippenlijst Dynam-data

- *Q2 2021-2022*: Wanneer deze notatie in onderstaande grafieken en analyses wordt vermeld, verwijst dit naar de periode '30 juni 2021 tot en met 30 juni 2022'.
- *Jobcreatie*: toename van het aantal banen van werknemers bij bedrijven waarvan het aantal arbeidsplaatsen op het laatste meetmoment (30 juni van een jaar) groter is dan op het eerste (30 juni van het vorige jaar). De jobcreatie die enkel het gevolg is van administratieve of juridische wijzigingen (fusies, splitsingen, transfer, ...) wordt geëlimineerd.
- *Jobdestructie*: Afname van het aantal banen van werknemers bij bedrijven waarvan het aantal arbeidsplaatsen op het laatste meetmoment (30 juni van een jaar) kleiner is dan op het eerste (30 juni van het vorige jaar). De jobdestructie die enkel het gevolg is van administratieve of juridische wijzigingen (fusies, splitsingen, transferts, ...) wordt geëlimineerd.
- *Instroom*: Het werknemersbestand van een onderneming op 30 juni van het jaar t wordt vergeleken met dat op 30 juni van het jaar t-1. Wanneer een werknemer van een RSZ-plichtige onderneming wel teruggevonden wordt in jaar t, maar niet in het jaar t-1 spreken we van instroom.

³ ISCED is een internationaal classificatiesysteem dat onderwijsprogramma's en studierichtingen groepeerd volgens hun onderwijsniveau. Dit maakt het mogelijk om de opleidingsniveaus in verschillende landen met elkaar te vergelijken.

- *Uitstroom:* Het werknemersbestand van een onderneming op 30 juni van het jaar t wordt vergeleken met dat op 30 juni van het jaar t-1. Wanneer een werknemer van een RSZ-plichtige onderneming niet teruggevonden wordt in jaar t, maar wel in het jaar t-1 spreken we van uitstroom.
- *Graden:* Dit is de jobcreatie/jobdestructie/instroom/uitstroom gedeeld door de totale loontrekkende tewerkstelling. Hierbij wordt het gemiddelde genomen van de tewerkstelling op 30 juni van het jaar t-1 en het jaar t.
 - *Jobcreatiegraad (jobdestructiegraad):* Van 100 bestaande jobs werden x aantal jobs recent gecreëerd (vernietigd) tussen 30 juni van het vorige en 30 juni van het huidige jaar.
 - *Instroomgraad (uitstroomgraad):* Van 100 werknemers zijn x werknemers recent aangeworven (stroomden er x werknemers uit) tussen 30 juni van het vorige en 30 juni van het huidige jaar.
- *Instroom vanuit een andere, loontrekkende job:* Werknemers die in het jaar t ingestroomd zijn bij werkgever y en het jaar voordien – op 30 juni van het jaar t-1 – tewerkgesteld waren in aan andere loontrekkende job, bij een andere werkgever z.
- *Instroom vanuit een niet-loontrekkende positie:* Werknemers die in het jaar t ingestroomd zijn in een loontrekkende job bij een werkgever, maar het jaar voordien – op 30 juni van het jaar t-1 – niet als loontrekkende tewerkgesteld waren (maar werkzoekend of niet-beroepsactief waren, of als zelfstandige aan de slag waren).
- *Uitstroom richting een andere, loontrekkende job:* Werknemers die in het jaar t-1 uitgestroomd zijn bij werkgever y en het jaar nadien – op 30 juni van het jaar t – tewerkgesteld zijn in een andere loontrekkende job, bij een andere werkgever z.
- *Uitstroom richting een niet-loontrekkende positie:* Werknemers die in het jaar t-1 uitstromen uit een loontrekkende job bij een werkgever en het jaar nadien – op 30 juni van het jaar t – niet meer als loontrekkende tewerkgesteld zijn (maar werkzoekend of niet-beroepsactief waren, of als zelfstandige aan de slag waren).
- *Startende onderneming:* Een onderneming die van nul naar één of meer arbeidsplaatsen groeit tijdens de referentieperiode.
- *Stoppende onderneming:* Een onderneming die van één of meer arbeidsplaatsen naar nul arbeidsplaatsen evolueert en dit voor minstens 4 opeenvolgende kwartalen, is een stoppende werkgever.
- *Groeiende onderneming:* Groeiers zijn werkgevers met een netto-toename van het aantal jobs in de betreffende periode, behalve de starters. Groeiers zijn dus alle werkgevers die jobs creëren en die zowel in het begin (30 juni jaar t-1) als op het eind van de periode (30 juni jaar t) arbeidsplaatsen tellen.
- *Krimpende onderneming:* Krimpers zijn werkgevers met een netto-daling van het aantal jobs in de betreffende periode, behalve de stopzettingen. Krimpers zijn dus alle werkgevers die jobs vernietigen en die zowel in het begin (30 juni jaar t-1) als op het eind van de periode (30 juni jaar t) arbeidsplaatsen tellen.

2.2 Vacaturedata van VDAB

Om de vraagzijde van het sociaal-cultureel volwassenenwerk in beeld te brengen, maakten we gebruik van vacaturedata bij de VDAB. De vacatures van organisaties binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk – waarvoor in de vacaturedata van de VDAB het ondernemingsnummer werd teruggevonden – werden in deze analyse meegenomen, dit voor de periode 2020 tot en met 2023. Het gaat om de vacatures die bij de VDAB geopend zijn, ongeacht of deze vacatures werden ingevuld of geannuleerd.

In 2021 werd voor een 70-tal organisaties uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk vacatures teruggevonden in de VDAB-dataset. Het gaat hierbij om 259 vacatures (Tabel 2.1)⁴.

De vacatures bevatten bijna uitsluitend vacatures binnen het zgn. ‘normaal economisch circuit zonder uitzendopdrachten’ (NECZU), rechtstreeks gemeld aan de VDAB⁵. Deze rechtstreeks gemelde vacatures zijn het meest betrouwbaar en gedetailleerd voor onderzoeksdoeleinden. Omdat deze vacatures rechtstreeks door organisaties aan VDAB gemeld zijn, zitten er geen dubbele observaties in. Organisaties kunnen ook nog andere manieren hebben om op zoek te gaan naar personeel, door bv. de vacatures te posten op hun eigen website, sectorspecifieke vacaturesites (bv. socius.be, ll.be, publiq.be) of gebruik te maken van wervings- en selectiekantoren. Bijgevolg zullen we met de VDAB-data niet alle vacatures capteren die door organisaties binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk worden geopend.

Daarnaast observeren we binnen dit vacaturebestand nog een klein aandeel ‘studentenjobs’ en ‘zelfstandige activiteit’ (Tabel 2.1). Deze dataset maakt het mogelijk om een beeld te schetsen van de gevraagde profielen binnen de sector van het erkende sociaal-cultureel volwassenenwerk (gevraagd ervaring, functie, type contract, gevraagd studieniveau, gevraagd taalniveau, arbeidsregime...).

Tabel 2.1 Aantal vacatures binnen het SCvW, naar circuit - VDAB-vacaturedata (rechtstreeks ontvangen vacatures, 2020-2023)

Periode	Aantal organisaties SCvW	Aantal vacatures	Circuit		
			NECZU rechtstreeks aan VDAB gemeld	Studenten-jobs	Zelfstandige activiteit
2020	41	137	100% (137)	0	0
2021	72	259	99,2%	0,8% (2)	0
2022	76	328	97,0%	2,7% (9)	0,3% (1)
2023	67	254	96,9%	1,2% (3)	2,0% (5)
Totaal		978	98,0%	1,4%	0,6%

Bron: VDAB (2020-2023)

2.3 Vacaturebank Socius

Zoals hierboven vermeld, beschikt Socius over een eigen vacaturewebsite (socius.be) waar organisaties in de sector hun vacatures kunnen plaatsen. Deze vacaturebank beschikt echter over heel wat tekstvelden, wat de analyse bemoeilijkt. We hebben dit vacaturebestand geanalyseerd door een aantal zoektermen in te geven, zoals ‘master’, ‘bachelor’, ‘ervaring’, ‘Nederlands’, ‘Frans’, ‘Engels’, ‘opleiding’... Op basis van de frequentie van deze zoekterm in het databestand krijgen we een idee welk opleidingsniveau, talenkennis en ervaring voornamelijk gevraagd wordt. Zo kunnen we de vacaturedata van de VDAB verifiëren en nuanceren. Het Socius-vacaturebestand bevat enkel vacatures van organisaties die in deze periode (2021-2025) of vorige periodes Vlaamse subsidies voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk ontvingen en dus tot de sector behoren of behoord hebben. De vacaturebank bevat in totaal 1.243 vacatures.

⁴ Een aantal teruggevonden vacatures werden uit de lijst geschrapt. Zo werden in 2020 171 ‘opleiders volwassenen’ gezocht door Femma en Ferm, waarbij het gaat om freelance lesgevers. Daarnaast werden ook nog vacatures gevonden voor begeleiders in de kinderopvang en voor schoonmaakpersoneel bij mensen thuis. Aangezien dit geen profielen zijn die behoren tot de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk, werden deze uit de vacaturedata geschrapt.

⁵ Naast het circuit van de ‘NECZU’ bestaan er ook nog de circuits ‘NECZU via werving- en selectiekantoren’ en ‘vacatures uit overgenomen databanken’. Deze vacatures zijn minder betrouwbaar aangezien zij dubbeltellingen kunnen bevatten: vacatures die rechtstreeks gemeld worden aan VDAB en vervolgens een tweede keer (of meer) opduiken in de overgenomen vacatures of via de wervings- en selectiekantoren.

2.4 Vlaamse Werkbaarheidsmonitor

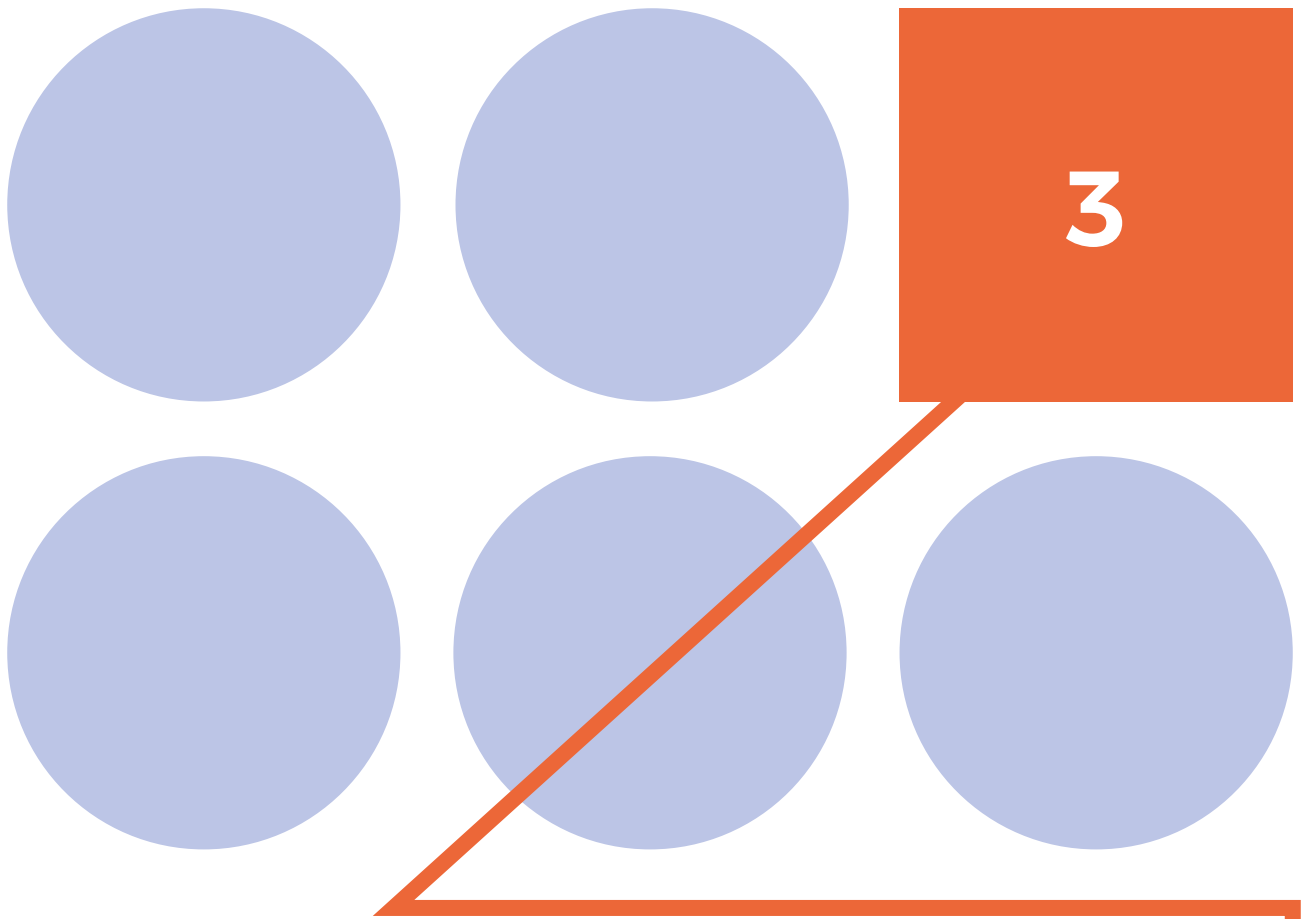
Om de werkbaarheid in de sector in beeld te brengen, wordt gebruikgemaakt van de *Vlaamse werkbaarheidsmonitor*, een grootschalige periodieke survey uitgevoerd door de Stichting Innovatie en Arbeid, het onderzoekscentrum van de Sociaal-Economische Raad Vlaanderen (SERV). De twee meest recente metingen dateren van 2019 en 2023. Het zijn deze metingen die we ook in dit rapport gebruiken. Deze Vlaamse werkbaarheidsmonitor maakt gebruik van heel wat indicatoren om de werkbaarheid van jobs in Vlaanderen in beeld te brengen: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door directe leidinggevende, fysieke belasting, werkstress, motivatie, leermogelijkheden, werk-privé balans ...

We merken op dat het sociaal-cultureel volwassenenwerk (i.e. de lijst van erkende organisaties gebruikt in deze studie) te klein is en niet als aparte categorie geïdentificeerd wordt in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor. De brede socioculturele sector daarentegen wel. Daarom zullen we in deze sectie de werkbaarheid van de socioculturele sector nagaan (en niet die van het sociaal-cultureel volwassenenwerk). We trachten zo de werkbaarheid van het sociaal-cultureel volwassenenwerk te benaderen. Daarnaast merken we nog op dat de werkbaarheidsmeting enkel voor grotere sectoren uitspraken kan doen. In het rapport van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor van 2023 (Bourdeaud'hui et al., 2023) wordt opgemerkt dat resultaten gebaseerd op minder dan 200 waarnemingen met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd moeten worden. Er worden in de meting van 2023 slechts 109 waarnemingen voor de socioculturele sector geteld, in 2019 zijn dat er 118 observaties. Om het aantal waarnemingen te verhogen werden door ons de observaties van 2019 en 2023 in onderstaande analyse samengenomen.⁶ Toch moet steeds in het achterhoofd gehouden worden dat deze cijfergegevens met de nodige voorzichtigheid bekeken moeten worden, door het nog steeds lage aantal observaties voor de socioculturele sector. De werkbaarheidsresultaten voor de socioculturele sector zullen vergeleken worden met de werkbaarheidsresultaten voor de Vlaamse arbeidsmarkt en enkele verwante sectoren (het onderwijs, het openbaar bestuur en de jeugdbijstand, gehandicaptenzorg en welzijnswerk), waarbij de jaren 2019 en 2023 ook hier steeds worden samengenomen. Ten slotte merken we nog op dat het gaat om een survey waarbij de respondenten zelf moesten aangeven tot welke sector ze denken te behoren. Ook daar zit dus enige interpretatievrijheid in waar we rekening moeten mee houden.

2.5 Enquête erkende organisaties

In het voorjaar van 2024 (periode 23 mei tot en met 12 juni) stuurden we in het kader van de stakeholdersanalyse van Socius ook een korte enquête uit naar alle erkende sociaal-culturele organisaties. In deze webenquête zaten ook enkele vragen die specifiek en alleen door de directeurs of coördinatoren van de organisaties konden worden beantwoord. Het ging om de meerkeuzevragen 'Ik maak me zorgen over de vergrijzing van het personeelsbestand in mijn organisatie' en 'Het aantrekken van nieuwe werknemers is voor mijn organisatie gemakkelijk'. Beide vragen konden worden beantwoord door middel van een 5-punts likertschaal gaande van 'zeer eens' tot 'zeer oneens'. Er werden 238 directeurs/coördinatoren aangeschreven. Op de eerste vraag kregen we 110 antwoorden, op de tweede vraag 109 antwoorden. We geven het antwoordpatroon op beide vragen ook mee in dit rapport.

⁶ De resultaten in 2019 en 2023 zijn zeer gelijkaardig. Afhankelijk van sector tot sector zijn er lichte verschillen op te merken op de verschillende werkbaarheidsindicatoren, met een globale tendens richting een ietwat lager aantal knelpunten in 2023 in vergelijking met 2019.



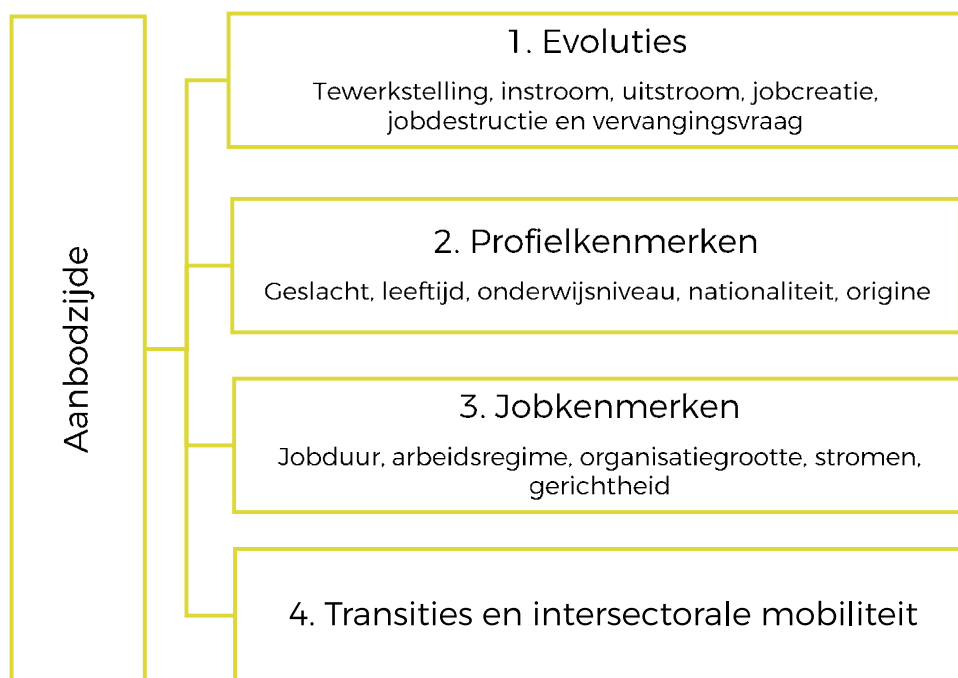
**Aanbodzijde:
profiel en arbeidsmarkt-
dynamieken van de
betaalde beroepskrachten
in het sociaal-cultureel
volwassenenwerk**

Dit hoofdstuk geeft een gedetailleerd beeld van de betaalde beroepskrachten tewerkgesteld in het sociaal-cultureel volwassenenwerk. We beantwoorden vragen als: *hoe is de loontrekkende tewerkstelling in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk geëvolueerd? Kent ze een gelijkaardige evolutie als andere sectoren? Is het sociaal-cultureel volwassenenwerk 'dynamischer' geworden? Hoeveel jobs komen er elk jaar bij en verdwijnen er? Hoeveel mensen worden er jaarlijks aangeworven? Hoeveel werknemers stromen er jaarlijks uit? Is deze in- en uitstroom van werknemers hoger dan enkele jaren geleden? Kennen deze arbeidsmarktdynamieken een andere evolutie dan elders op de arbeidsmarkt?*

Dit hoofdstuk bestaat uit vier onderdelen. We gaan eerst de tewerkstellingsevoluties, de in- en uitstroomevoluties en de jobcreatie en -destructie na (deel 3.1). We linken die vervolgens aan een aantal *profielkenmerken* (deel 3.2.) en *jobkenmerken* (deel 3.3.). De profielkenmerken hebben betrekking op de leeftijd, het geslacht, het onderwijsniveau, de nationaliteit en de origine van de werknemers in de sector. De jobkenmerken gaan over de jobduur na aanwerving, het arbeidsregime, de organisatiegrootte, de stromen, gerichtheid en subsidie-enveloppe van de organisatie. In het laatste deel van dit hoofdstuk staan we stil bij transities en intersectorale arbeidsmobiliteit in de sector (deel 3.4). De vier onderdelen zijn – om de veelheid aan cijfergegevens te structureren – opgebouwd aan de hand van 16 kernvaststellingen.

1. De loontrekkende tewerkstelling in het sociaal-cultureel volwassenenwerk nam gestaag toe tussen 2016 en 2023.
2. De werknemersdynamiek in het sociaal-cultureel volwassenenwerk heeft een sterke toename gekend in de meest recente jaren (meer aanwervingen en uitstroom) met een groei die sterker is dan in de gehele (Vlaamse en Brusselse) arbeidsmarkt.
3. De hoge werknemersdynamiek in de sector wordt sterk gedreven door een toegenomen vervangingsvraag, veroorzaakt door een toename van mensen die van de ene job naar de andere veranderen.
4. De toegenomen werknemersdynamiek (meer instroom en meer uitstroom) in het sociaal-cultureel volwassenenwerk doet zich voor bij alle leeftijdsgroepen.
5. 3/4e van de werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk is vrouw, 1/4e is een man, met een zeer lichte toename van het aandeel vrouwen in de sector.
6. Zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk kennen een toegenomen werknemersdynamiek, al is deze dynamiek sterker toegenomen voor vrouwen.
7. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk heeft – in vergelijking met andere sectoren – een oudere werknemerspopulatie en wordt gekenmerkt door een jonge instroom en een oudere uitstroom.
8. Ondanks de jonge instroom en de oudere uitstroom doet zich geen verjonging noch veroudering van de werknemerspopulatie voor in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk, in tegenstelling tot gehele Belgische arbeidsmarkt.
9. De werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk zijn vaak hoogopgeleid, zeker als het gaat om jonge werknemers. Relatief weinig werknemers hebben een voor de sector relevant studiedomein gevolgd.
10. Werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk hebben in overwegende mate de Belgische nationaliteit, zeker de oudere werknemers in de sector.
11. Medewerkers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk blijven lang tewerkgesteld in hun nieuwe job, langer dan elders op de arbeidsmarkt.

12. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk wordt sterk gekenmerkt door deeltijdse jobs, meer dan andere arbeidsmarktsectoren.
13. De erkende organisaties actief in het sociaal-cultureel volwassenenwerk hebben veelal een klein werknemersbestand; het zijn bovendien de kleinere organisaties met de grootste dynamiek in hun personeelsbestand, groter dan in de bredere socioculturele sector en de non-profit.
14. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk werft veel personen aan die voordien reeds een job hadden. Bovendien kennen deze job-naar-job transitie een sterke toename.
15. Net zoals elders op de arbeidsmarkt neemt de instroom in het sociaal-cultureel volwassenenwerk van personen die voordien ook reeds aan het werk waren sterk toe, sterker dan de instroom van niet-werkenden. Werknemers worden mobieler en veranderen meer dan voorheen van de ene naar de andere job.
16. De sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk wordt gekenmerkt door sectorale specialisatie en werft werknemers aan uit dezelfde pool/sectoren als de brede socioculturele sector en non-profit.

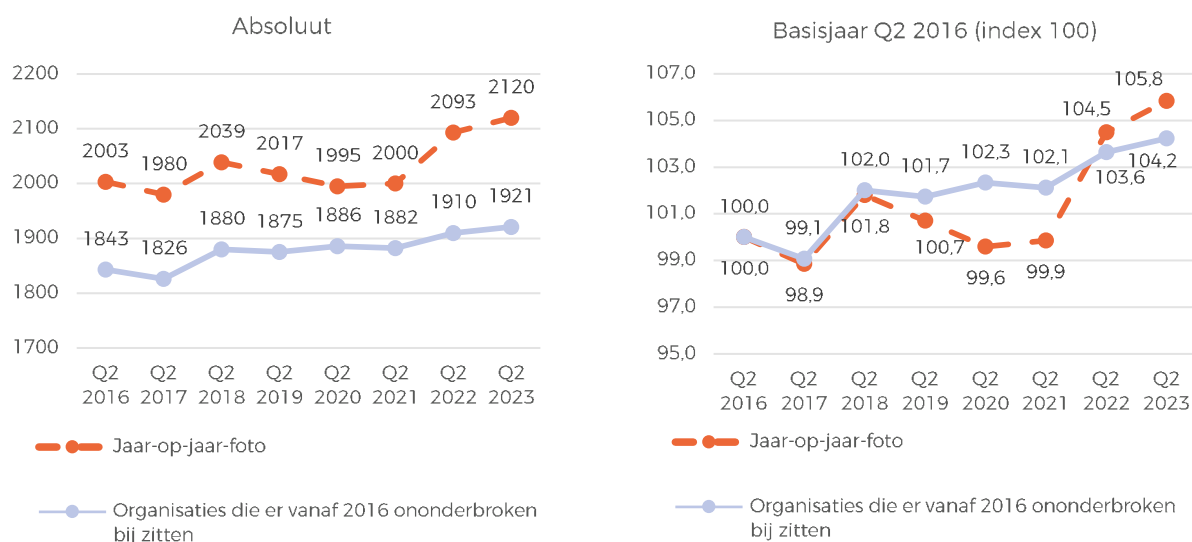


3.1 Evolutie van de loontrekkende tewerkstelling, jobcreatie en jobdestructie, de instroom en uitstroom in het sociaal-cultureel volwassenenwerk

3.1.1. De loontrekkende tewerkstelling in het sociaal-cultureel volwassenenwerk nam gestaag toe tussen 2016 en 2023

Op 30 juni 2023 waren er 2 120 loontrekkende werknemers tewerkgesteld in het erkende sociaal-cultureel volwassenenwerk. Dit is een stijging van 5,8% ten opzichte van 2016, toen 2 003 werknemers tewerkgesteld waren in de sector (of een toename van 117 werknemers). Figuur 3.1 geeft die evolutie van de totale loontrekkende tewerkstelling tussen 2016 en 2023 weer. De linkerfiguur toont hoeveel werknemers jaarlijks tewerkgesteld werden in het sociaal-cultureel volwassenenwerk, de rechterfiguur toont de groeivoet ten opzichte van de eerste periode 2016. Dit jaarlijkse cijfer hangt uiteraard af van het aantal en het type van organisaties in de sector. Sinds 2016 zijn enkele belangrijke beleidsveranderingen doorgevoerd in het sociaal-cultureel volwassenenwerk (cf. het inleidend hoofdstuk van dit rapport). Dit had als gevolg dat bepaalde organisaties hun erkenning hebben verloren en anderen voor het eerst een erkenning kregen. Evoluties in het personeelsbestand van de sector kunnen ten dele worden toegeschreven aan die veranderende morfologie van de sector. Om na te gaan in welke mate de evoluties te linken zijn aan de erkende organisaties zelf, werd een extra grafiek toegevoegd: hoe evolueerde het aantal werknemers bij die organisaties die sinds 2016 ononderbroken tot de sector van erkende organisaties behoorden? Ook hier zien we een lichte toename tussen 2016 en 2023, van 1 843 werknemers naar 1 921 werknemers (+84 werknemers). We merken ook op dat het uitbreken van de coronapandemie in 2020 geen grote impact heeft gehad op de tewerkstelling in de sector.

Figuur 3.1 Evolutie van de loontrekkende tewerkstelling binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk (Q2 2016-Q2 2023)



Bron: Dynam-Reg

De vraag stelt zich of de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk hiermee de globale trend volgt op de arbeidsmarkt of er juist van afwijkt. In Figuur 3.2 wordt in box 1 daarom de vergelijking gemaakt met de evolutie van de totale loontrekkende tewerkstelling op de Vlaamse en Brusselse arbeidsmarkt, in de brede socioculturele sector (pc 329) en in de non-profitsector (pc 152, pc 225, pc 304, pc 318, pc 319, pc 327, pc 329, pc 330, pc 331, pc 332 en pc 337). In de drie gevallen observeren we een sterke toename van de loontrekkende tewerkstelling doorheen de tijd.

Op de Vlaamse en Brusselse arbeidsmarkt is de tewerkstelling gestegen met 8,4% tussen 2016 en 2023, in de brede socioculturele sector bedraagt deze procentuele toename 13,4% en in de totale non-profit 14,9%. Kortom, de voorbije acht jaren kenden zowat alle sectoren een groei in loontrekkende tewerkstelling. De groei in de gehele non-profit is een sterkere groei in vergelijking met de groei in het sociaal-cultureel volwassenenwerk (+5,8%) die daar onderdeel van uitmaakt. De loontrekkende tewerkstelling in het sociaal-cultureel volwassenenwerk neemt dus wel toe maar aan een trager tempo dan andere non-profitsectoren.

Box 1: Benchmarks - totale loontrekkende tewerkstelling

Figuur 3.2 Loontrekkende tewerkstelling in het BHG en VG, de socioculturele sector (pc 329) en de non-profit (# & %, Q2 2016-Q2 2023)

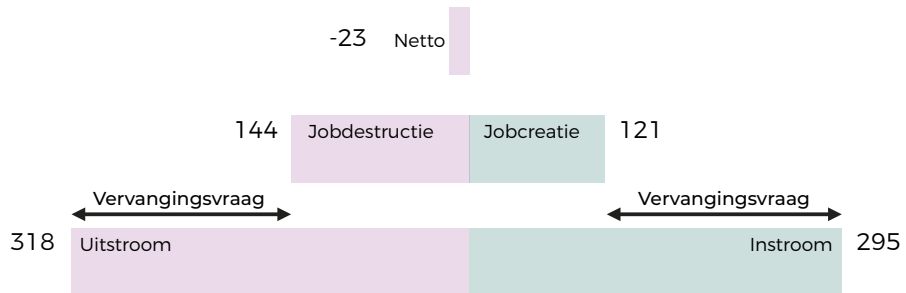


* De non-profitsector wordt gedefinieerd door het pc 152, pc 225, pc 304, pc 318, pc 319, pc 327, pc 329, pc 330, pc 331, pc 332 en pc 337

Bron: Dynam-Reg

3.1.2. Arbeidsmarktdynamieken in het sociaal-cultureel volwassenenwerk

Op 30 juni 2017 werkten in het sociaal-cultureel volwassenenwerk 1 980 loontrekkende werknemers, 23 minder medewerkers dan op 30 juni 2016. Achter dit nettocijfer van 23 minder medewerkers zit echter heel wat dynamiek. Dit wordt op onderstaande afbeelding afgebeeld. We leggen de verschillende concepten uit aan de hand van een voorbeeld.



De lange balk onderaan toont de werknemersdynamiek die we observeren. Een organisatie binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk kan in een bepaald jaar 110 loontrekkende medewerkers in dienst hebben, komende van 100 werknemers in het voorgaande jaar. De organisatie is in dit scenario dus gegroeid en heeft 10 arbeidsplaatsen extra. Van deze 110 medewerkers zijn er echter geen 10, maar 30 medewerkers gedurende het jaar aangeworven. Dit noemen we ook wel de totale 'instroom'. Deze totale instroom kan opgesplitst worden in aanwervingen ten gevolge van jobcreatie en aanwervingen ten gevolge van een vervangingsvraag. Van deze 30 aangeworven werknemers kunnen we er 10 linken aan de nieuw gecreëerde arbeidsplaatsen ('jobcreatie'); de overige 20 aanwervingen dienden echter om weggegangene werknemers te vervangen. Er worden, met andere woorden, 20 nieuwe medewerkers aangeworven omdat er 20 werknemers waren uitgestroomd (naar een andere job, pensioen ...). Dit noemen we ook wel de 'vervangingsvraag' van de organisatie in kwestie. In dit voorbeeld groeide de organisatie en steeg het aantal arbeidsplaatsen (met 10). Andere organisaties zullen een daling kennen van het aantal arbeidsplaatsen ('jobdestructie'). De in- en uitstroomdynamiek wordt ook wel de 'werknemersdynamiek' genoemd, aangezien het bewegingen van werknemers betreft in en uit jobs en in en uit de arbeidsmarkt. De jobcreatie en -destructie vatten we samen onder de noemer 'jobdynamiek' en heeft betrekking op bijgekomen/stopgezette arbeidsplaatsen bij groeiende/startende en krimpende/stoppende organisaties.⁷

In onderstaande secties gaan we dieper in op elk van bovengenoemde concepten. We starten met de evolutie van de globale in- en uitstroom en maken de vergelijking met de uitgekozen benchmarks (de Brusselse en Vlaamse arbeidsmarkt, de brede socioculturele sector en de non-profit). Hoe is de werknemersdynamiek in het sociaal-cultureel volwassenenwerk geëvolueerd? Kennen het aantal aanwervingen en uitgestroomde werknemers elk jaar een toename en is er met andere woorden, een grotere werknemersdynamiek in de sector? Vervolgens analyseren we de creatie en destructie van jobs en de vervangingsvraag. Hiermee beantwoorden we de vraag: is er een (steeds) groter verloop in het personeelsbestand in de sector?

⁷ In de Dynam-data wordt een groeiende onderneming gedefinieerd als een organisatie die op 30 juni van een jaar meer arbeidsplaatsen heeft als het jaar voordien. De organisatie heeft meer werknemers in dienst dan voordien. Bij een krimpende onderneming is het personeelsbestand gekrompen.

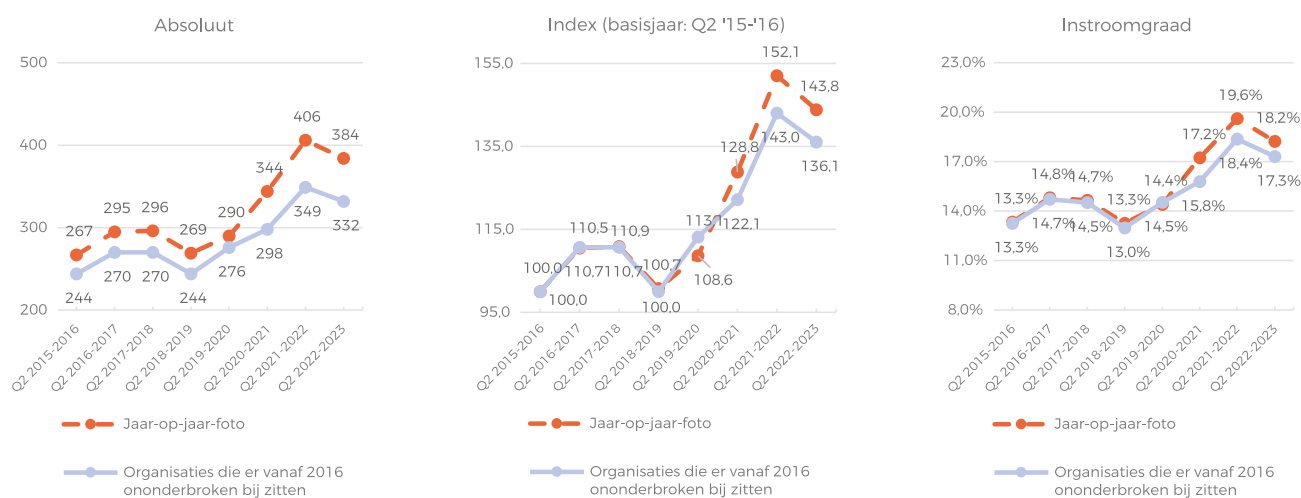
3.1.2.1. De werknemersdynamiek in het sociaal-cultureel volwassenenwerk heeft een sterke toename gekend in de meest recente jaren (meer aanwervingen en uitstroom), een toename die sterker is dan elders op de arbeidsmarkt

Om de werknemersdynamiek te analyseren, bekijken we zowel absolute als relatieve cijfers. Zo wordt in Figuur 3.3 de evolutie van de instroom in absolute cijfers getoond in de linkergrafiek. De middelste grafiek toont de groeivoet weer ten opzichte van het eerste jaar (Q2 2015–2016). De rechtergrafiek toont de instroomgraad, waarbij de instroom gedeeld wordt door de totale loontrekkende tewerkstelling in het sociaal-cultureel volwassenenwerk (per 100 werknemers in de sector, hoeveel hiervan zijn recent ingestroomd?). Deze twee relatieve maatstaven geven weer hoe sterk de werknemersdynamiek is gestegen/gedaald en maken het mogelijk om een vergelijking te maken met andere sectoren.

Tussen 30 juni 2021 en 30 juni 2022 vonden 406 aanwervingen plaats in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Ook stopten 361 werknemers met hun huidige job in die sector. **Nog nooit was deze werknemersdynamiek zo hoog (sinds de periode van 30 juni 2015–2016).** Het aantal aanwervingen lag tussen 30 juni van 2021–2022 maar liefst 52,1% hoger in vergelijking met de aanwervingen tussen 30 juni 2015–2016. Ook de uitstroom is sterk gestegen in deze periode, met 35,2% (Figuur 3.4). De uitstroom bereikte met 361 werknemers tussen 30 juni 2021–2022 het hoogste niveau. De uitstroomgraad steeg in deze periode eveneens van 12,8% naar 18,4%. Dat betekent dat per 100 werknemers tewerkgesteld in de sector er 18 zijn uitgestroomd. **Hiermee volgt het sociaal-cultureel volwassenenwerk de evolutie van toenemende dynamiek elders op de arbeidsmarkt, al is de toename in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk groter.** Deze vaststelling wordt in box 2 getoond.

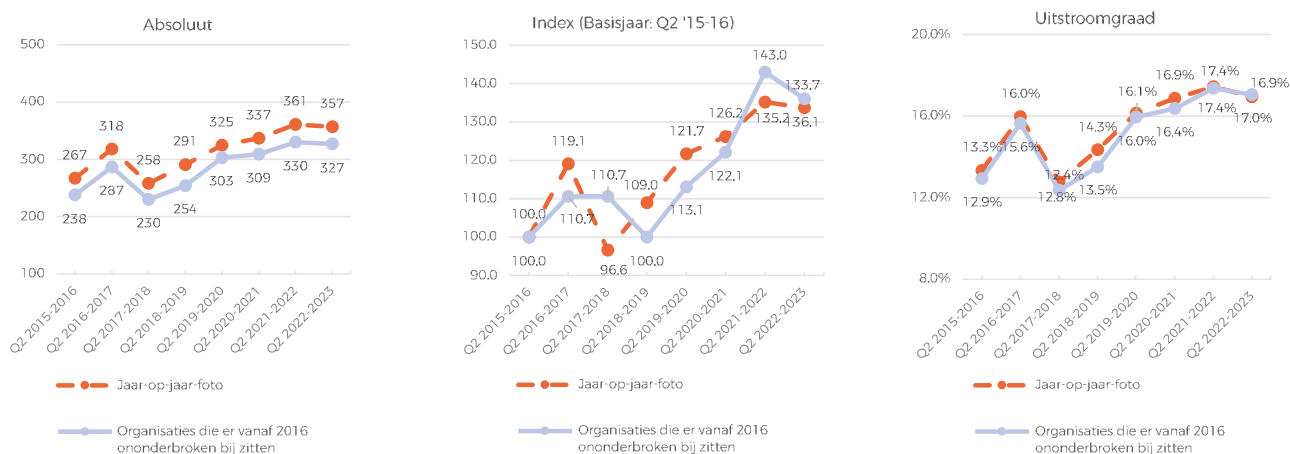
Sinds 30 juni 2022–2023 treedt er een (lichte) daling op van de hoge instroom- en uitstroomniveaus en koelen de hoge werknemersdynamieken opnieuw wat af. We merken nog op dat de in- en uitstroomevolutie binnen de organisaties die ononderbroken vanaf het begin tot de sector behoorden, gelijkaardig is aan de jaar-op-jaar foto met alle erkende organisaties op dat moment. De bewegingen in deze evolutie kunnen dus niet worden toegewezen worden aan het intrekken van erkenningen van bepaalde organisaties of het erkennen van nieuwe organisaties.

Figuur 3.3 Evolutie van de instroom binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk: absoluut, groeivoeten en instroomgraad (30 juni 2015–30 juni 2023)



Bron: Dynam-Reg

Figuur 3.4 Evolutie van de uitstroom in het sociaal-cultureel volwassenenwerk: absoluut, groeivoeten en instroomgraad (30 juni 2015-30 juni 2023)



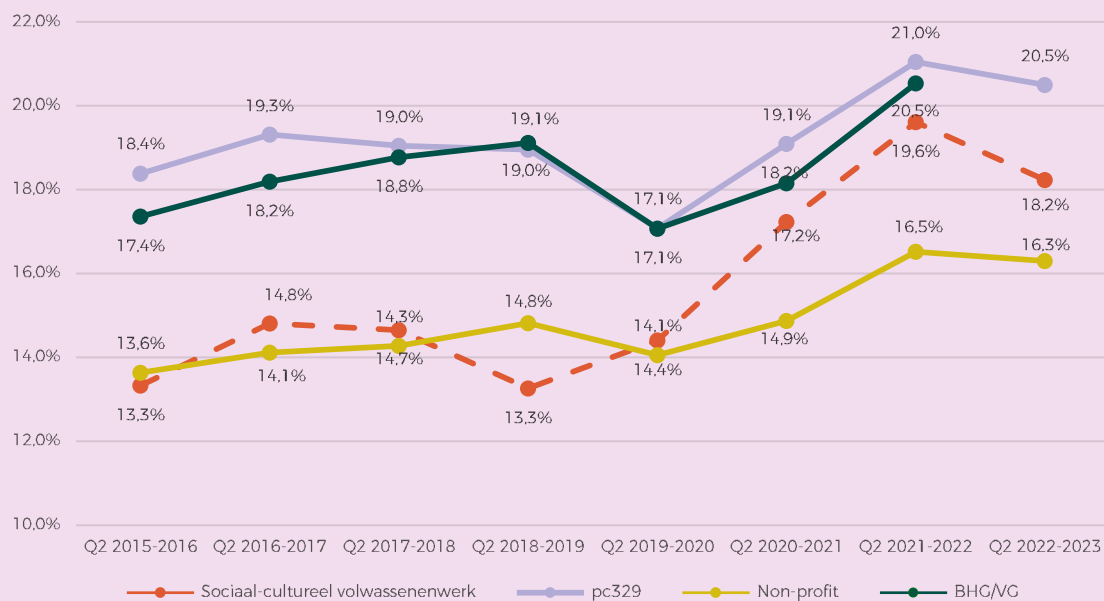
Bron: Dynam-Reg

In onderstaande box 2 maken we de vergelijking met de Vlaamse en Brusselse arbeidsmarkt, met de gehele socioculturele sector (pc 329) en de non-profitsector. Evolveert de werknemersdynamiek binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk gelijkaardig als elders op de arbeidsmarkt? Uit Figuur 3.5 en Figuur 3.6 blijkt dat de arbeidsmarkt in Vlaanderen en Brussel en in de brede socioculturele sector (pc 329) een hogere werknemersdynamiek kent dan het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Figuur 3.5 toont voor elk van de sectoren de evolutie van de instroomgraad, Figuur 3.6 toont de uitstroomgraad. De in- en uitstroomgraad in Vlaanderen en Brussel en in de socioculturele sector (pc 329), liggen (uitgezonderd Q2 2020-2021) voor de gehele periode hoger. Van de 100 werknemers tewerkgesteld in de gehele Vlaamse en Brusselse arbeidsmarkt en in de brede socioculturele sector, is een groter aantal recent aangeworven dan in het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Hetzelfde geldt voor het aantal uitgestroomde werknemers. De totale non-profitsector wordt dan weer gekenmerkt door de laagste werknemersdynamiek, nog lager dan het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

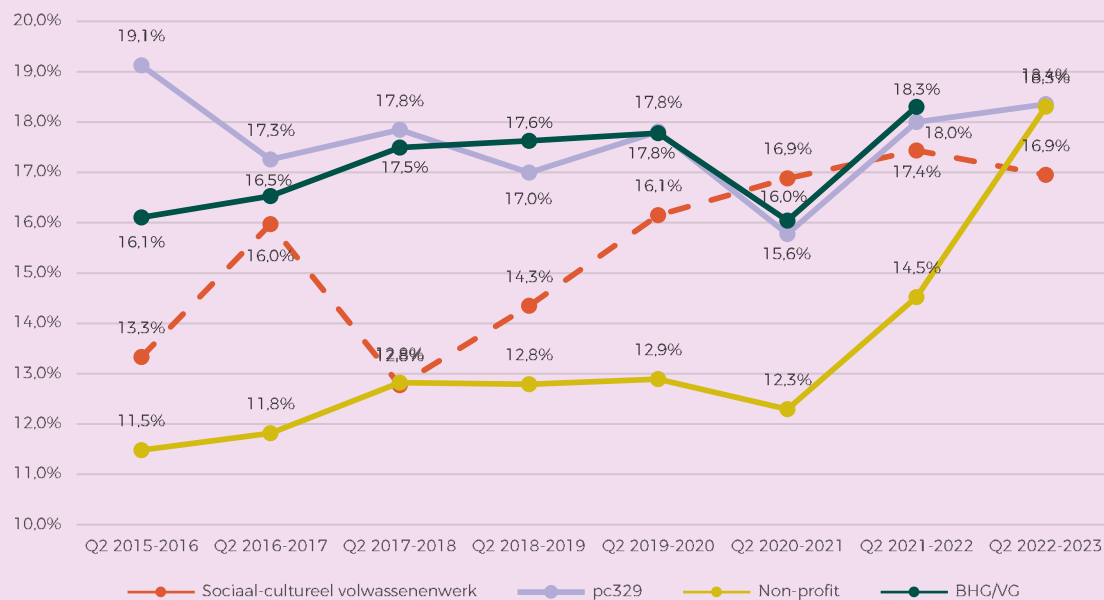
Hoewel de in- en uitstroomgraad elders op de arbeidsmarkt ook sterk is toegenomen voor de meest recente jaren, kent het sociaal-cultureel volwassenenwerk wel de sterkste toename en bereikt deze werknemersdynamiek bijna het niveau van de Vlaamse en Brusselse arbeidsmarkt en de gehele socioculturele sector (pc 329). De instroom (in absolute cijfers) in het sociaal-cultureel volwassenenwerk steeg tussen 30 juni 2015-2016 en 30 juni 2021-2022 met 52%. Elders op de arbeidsmarkt ligt dit groeipercantage lager (met 27,4% in het Vlaams en Brussels Hoofdstedelijk Gewest als geheel, met 24,3% in de brede socioculturele sector en met 36,8% in de non-profit). De uitstroom in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk steeg met 35,2% tijdens deze periode. In Vlaanderen en Brussel samen, en in de socioculturele sector (pc 329) in het bijzonder, was dit respectievelijk slechts 22,9% en 2,2%. We kunnen bijgevolg concluderen dat **de werknemersdynamiek in het sociaal-cultureel volwassenenwerk een sterke toename heeft gekend in de meest recente jaren, en vooral een toename die sterker is dan elders op de arbeidsmarkt.**

Box 2: Benchmarks – instroom en uitstroom

Figuur 3.5 Evolutie van de instroomgraad op de Brusselse en Vlaamse arbeidsmarkt, in de brede socioculturele sector (pc 329) en in de non-profitsector – jaar-op-jaar foto (%; Q2 2015-2016 – Q2 2022-Q2 2023)



Figuur 3.6 Evolutie van de uitstroomgraad op de Brusselse en Vlaamse arbeidsmarkt, in de brede socioculturele sector (pc 329) en in de non-profitsector – jaar-op-jaar foto (%; Q2 2015-2016 – Q2 2022-Q2 2023)



* De non-profitsector wordt gedefinieerd door het pc 152, pc 225, pc 304, pc 318, pc 319, pc 327, pc 329, pc 330, pc 331, pc 332 en pc 337

Bron: Dynam-Reg

3.1.2.2. Jobcreatie en jobdestructie in het sociaal-cultureel volwassenenwerk

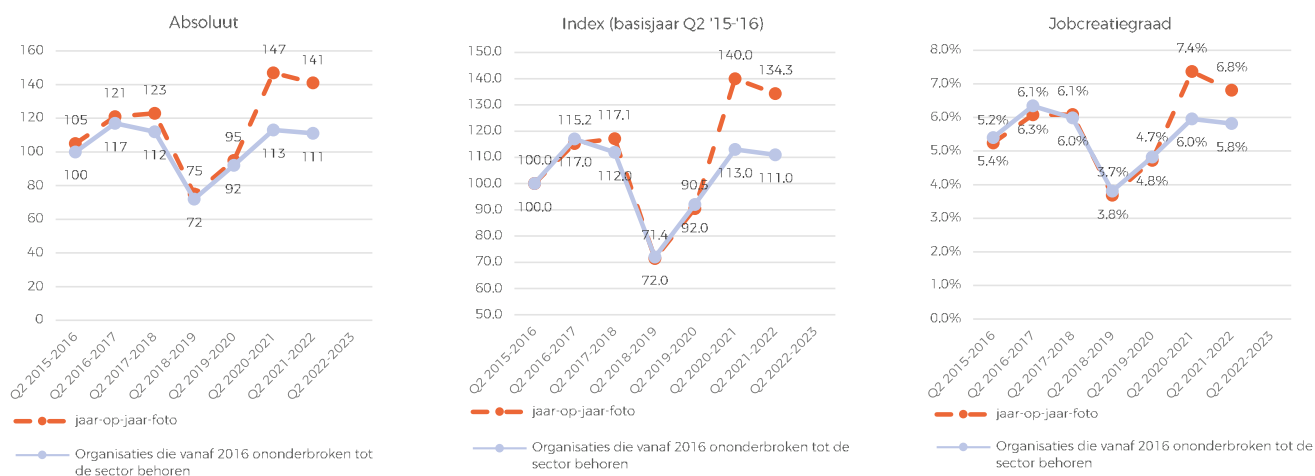
De vraag stelt zich of deze toename in de werknemersdynamiek in het sociaal-cultureel volwassenenwerk het gevolg is van een toegenomen *vervangingsvraag*, ten gevolge van werknemers die vaker van job veranderen of uitstromen en vervolgens vervangen dienen te worden (waarbij het aantal jobs in de organisatie gelijk blijft). Of kan deze toegenomen dynamiek verklaard worden door groeiende en krimpende organisaties die meer werknemers aanwerven of laten uitstromen door een toename of afname van het aantal arbeidsplaatsen in de organisatie? Om dit te beantwoorden bekijken we –naast de in- en uitstroomdynamiek– de evolutie van de jobcreatie en -destructie (of de ‘jobdynamiek’) in de sector.

Figuur 3.7 en Figuur 3.8 geven de evolutie van deze jobcreatie en jobdestructie weer, in absolute termen, in groeivoeten en in graden (t.o.v. de totale loontrekkende tewerkstelling in dat jaar). Zowel de jobcreatie als de jobdestructie kennen – na een dip in de periode tussen 30 juni 2018 en 2019 – een herstel. De jobcreatie van (groeiende en startende) organisaties die ononderbroken tot de sector behoorden, bereikt in de periodes 2020–2021 en 2021–2022 een gelijkaardig niveau (resp. 113 en 111 nieuwe jobs) als vóór de dip van 30 juni 2018–2019. Wanneer we alle organisaties bekijken die tot de sector behoren, stijgt de jobcreatie sterker, tot 147 nieuw gecreëerde arbeidsplaatsen in de sector. Dit is het hoogste niveau sinds 2015–2016.⁸ Het aantal groeiende organisaties, met een groeiend personeelsbestand, neemt dan ook sterk toe in 2020–2021, tot 56 groeiende organisaties (Tabel 3.1).

De jobdestructie door krimpers (en stoppende werkgevers) kent een meer schoksgewijs verloop. Na een daling van de jobdestructie in de periode 2017–2018, zien we een sterke toename, met 130 stopgezette arbeidsplaatsen bij krimpende werkgevers in de periode 2019–2020. Deze trend zet zich verder in 2020–2021, om vervolgens af te koelen tot 96 stopgezette arbeidsplaatsen in 2021–2022. De coronapandemie zal een rol hebben gespeeld bij de toegenomen jobdestructie in de periode 2019–2020. De toegenomen jobdestructie is namelijk sterk gelinkt aan de toename van het aantal krimpende organisaties. Het aantal krimpende organisaties, met een krimpend personeelsbestand, nam sterk toe in de periode 2018–2020, van 38 organisaties in 2018–2019 tot 60 in 2019–2020. Deze cijfers zijn af te lezen in Tabel 3.1.

⁸ Er is daarnaast geen duidelijke impact op te merken van de coronapandemie in de periode van 30 juni 2020 en 2021. De jobcreatie stijgt licht, van 75 tot 95 nieuw gecreëerde jobs. We merken op dat tijdens deze periode één organisatie (nl. VIVA-SVV Socialistische Vrouwenvereniging) een sterke toename kent van 32 nieuwe arbeidsplaatsen, wat een mogelijke negatieve impact van het uitbreken van de coronapandemie kan verbergen/counteren.

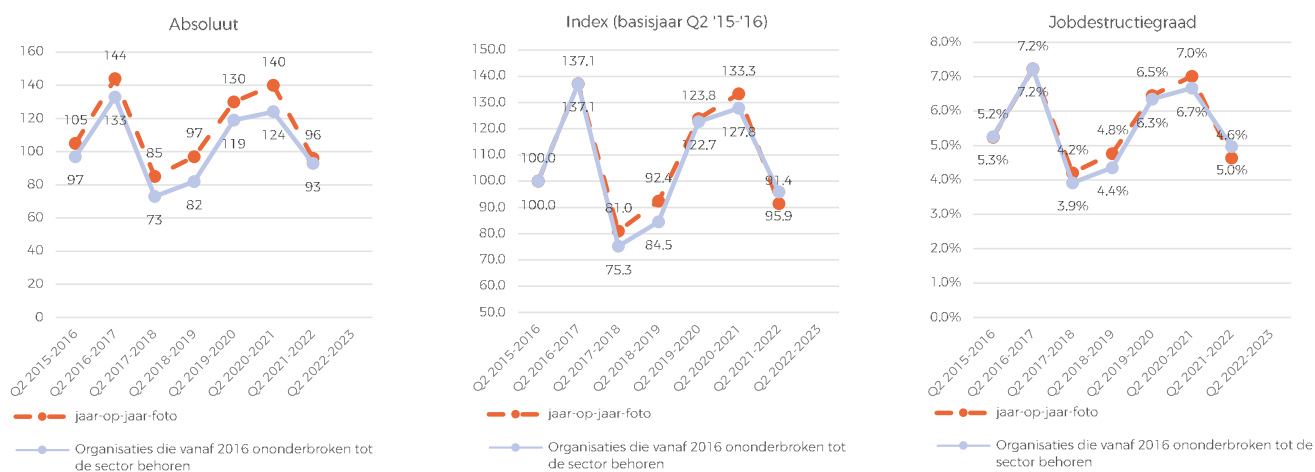
Figuur 3.7 Evolutie van de jobcreatie in het sociaal-cultureel volwassenenwerk: absoluut, groeivoeten en jobcreatiegraad (Q2 2015-2016 – Q2 2022-2023)



* Het was op het moment van deze studie niet mogelijk om de jobcreatie en destructie te berekenen voor de meest recente periode Q2 2022-2023. Dit jaartal wordt wel opgenomen op de grafieken om te kunnen vergelijken met de evolutie van de globale in- en uitstroom.

Bron: Dynam-Reg

Figuur 3.8 Evolutie van de jobdestructie in het sociaal-cultureel volwassenenwerk: absoluut, groeivoeten en jobdestructiegraad (Q2 2015-2016 – Q2 2022-2023)



* Het is niet mogelijk om de jobcreatie en destructie te berekenen voor de meest recente periode Q2 2022-2023. Dit jaartal wordt wel opgenomen op de grafieken om te kunnen vergelijken met de evolutie van de globale in- en uitstroom.

Bron: Dynam-Reg

Tabel 3.1 Aantal groeiende, krimpende en stabiele organisaties in het sociaal-cultureel volwassenenwerk en aandeel in het totaal van alle erkende organisaties – jaar-op-jaar foto (# & %, Q2 2015-Q2 2016 – Q2 2021-Q2 2022)

Aantal organisaties	Groeiende organisaties		Krimpende organisaties		Stabiele organisaties	
Q2 2015-2016	39	28%	43	31%	51	37%
Q2 2016-2017	38	28%	45	33%	55	40%
Q2 2017-2018	47	34%	33	24%	56	40%
Q2 2018-2019	39	29%	38	28%	58	43%
Q2 2019-2020	29	21%	60	44%	45	33%
Q2 2020-2021	56	40%	41	29%	36	26%
Q2 2021-2022	54	40%	35	26%	46	34%

* Naast de groeiende, krimpende en stabiele organisaties zijn er ook nog enkele startende en stoppende organisaties, die in deze tabel niet werden opgenomen.

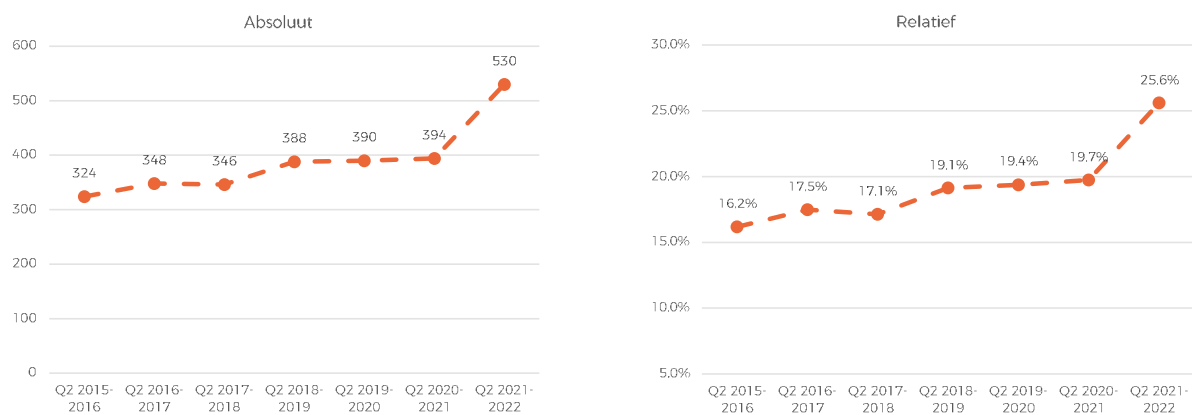
Bron: Dynam-Reg

Deze dynamiek in jobs (organisaties die groeien en krimpen) draagt ook bij tot de hoge en toegenomen dynamiek in de sector. Toch speelt deze creatie en destructie van jobs niet de belangrijkste rol: de toename in de aanwervingen en uitstroom verloopt minder schoksgewijs dan de jobcreatie- en destructie en kent bovendien een sterkere stijging. De sterke toename in de aanwervingen en uitstroom begint daarnaast pas af te koelen in 2022-2023, terwijl de jobcreatie en -destructie reeds in 2021-2022 beginnen te dalen. **De hoge werknemersdynamiek in het sociaal-cultureel volwassenenwerk wordt bijgevolg sterker gedreven door een toegenomen vervangingsvraag, veroorzaakt door een toename van mensen die van de ene job naar de andere veranderen.**

Dit wordt bevestigd in Figuur 3.9. Deze figuur toont hoe de vervangingsbehoefte van de organisaties in het sociaal-cultureel volwassenenwerk is geëvolueerd. Om de vervangingsvraag te berekenen houden we van alle opgetelde werknemersbewegingen (in- en ook uitstroom) het aantal gecreëerde en verdwenen jobs af. Dit geeft ons de dynamiek die ontstaat door de rotatie van werknemers binnen het bestaande/huidige jobaanbod. Deze vervangingsbehoefte kende tussen 2016 en 2022 elk jaar een toename. In de periode 2021-2022 zijn er 530 in- en uitstroombewegingen ten gevolge van de jobrotatie binnen het huidige jobaanbod, een sterke stijging in vergelijking met de periode 2015-2016 toen deze vervangingsbehoefte betrekking had op 324 aangeworven en uitgestroomde medewerkers. Ook relatief, uitgedrukt ten opzichte van alle jobs in deze sector, stijgt de jobrotatie (tot 25,6%).

In Box 3 wordt deze vervangingsvraag in het sociaal-cultureel volwassenenwerk vergeleken met de benchmarks (de Vlaamse en Brusselse arbeidsmarkt, de socioculturele sector en de non-profit). Ook uit deze grafieken kunnen we aflezen dat de vervangingsvraag in het sociaal-cultureel volwassenenwerk voor de meest recente periodes sterk is toegenomen. In tegenstelling tot de socioculturele sector en de non-profitsector kent de vervangingsvraag in het sociaal-cultureel volwassenenwerk geen afname in de periodes 2019-2020 en 2020-2021 (ten gevolge van de coronapandemie). De jobrotatie van werknemers blijft daarentegen toenemen. In relatieve termen – ten opzichte van alle jobs in de sector – is deze vervangingsvraag tijdens deze jaren voor het eerst gelijk of licht hoger dan in de socioculturele sector en de non-profit (resp. 25,6% vs. 25,5% en 23,9%, 2021-2022). Voor 2020-2021 lag deze vervangingsvraag – in relatieve termen – steeds lager in het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

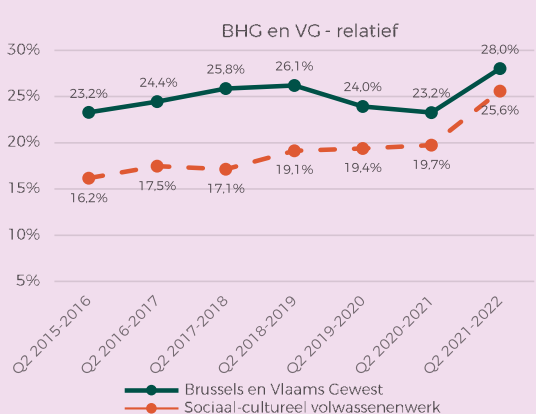
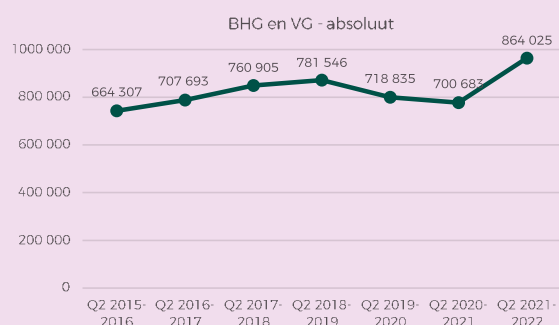
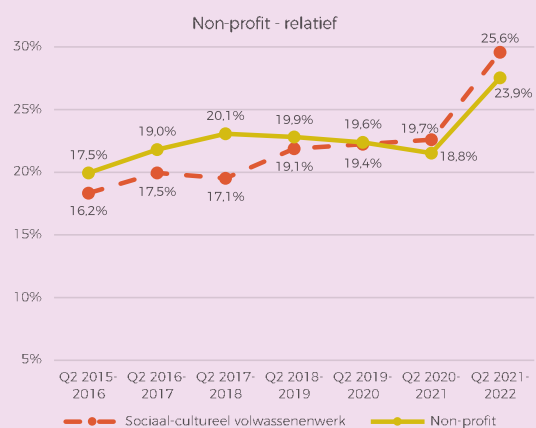
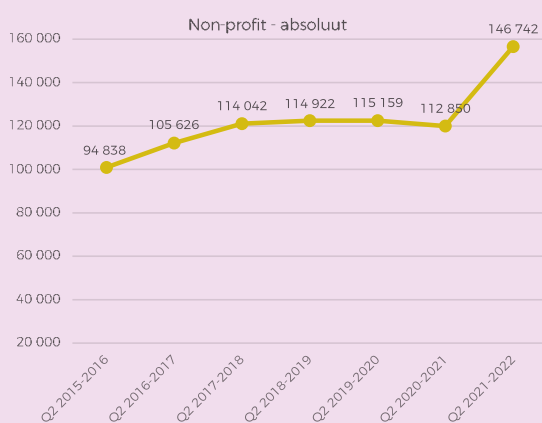
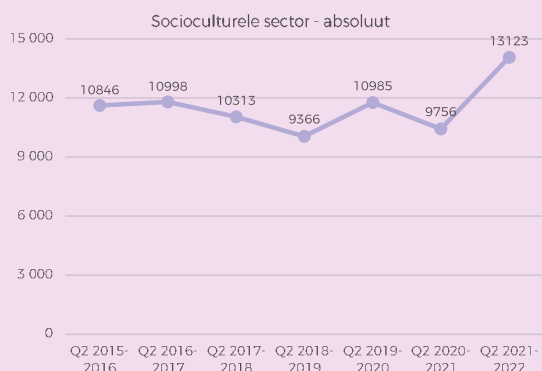
Figuur 3.9 Evolutie van de vervangingsbehoefte: jobrotatie binnen het bestaande jobaanbod in het sociaal-cultureel volwassenenwerk (# en %, Q2 2015-2016 – Q2 2021-2022)



Bron: Dynam-Reg

Box 3: benchmarks – vervangingsbehoefte

Figuur 3.10 Evolutie van de vervangingsbehoefte: jobrotatie binnen het bestaande jobaanbod op de Brusselse en Vlaamse arbeidsmarkt, in de brede socioculturele sector (pc 329) en in de non-profitsector – jaar-op-jaar foto (% , Q2 2015-2016 – Q2 2022-Q2 2023)



* De non-profitsector wordt gedefinieerd door het pc 152, pc 225, pc 304, pc 318, pc 319, pc 327, pc 329, pc 330, pc 331, pc 332 en pc 337

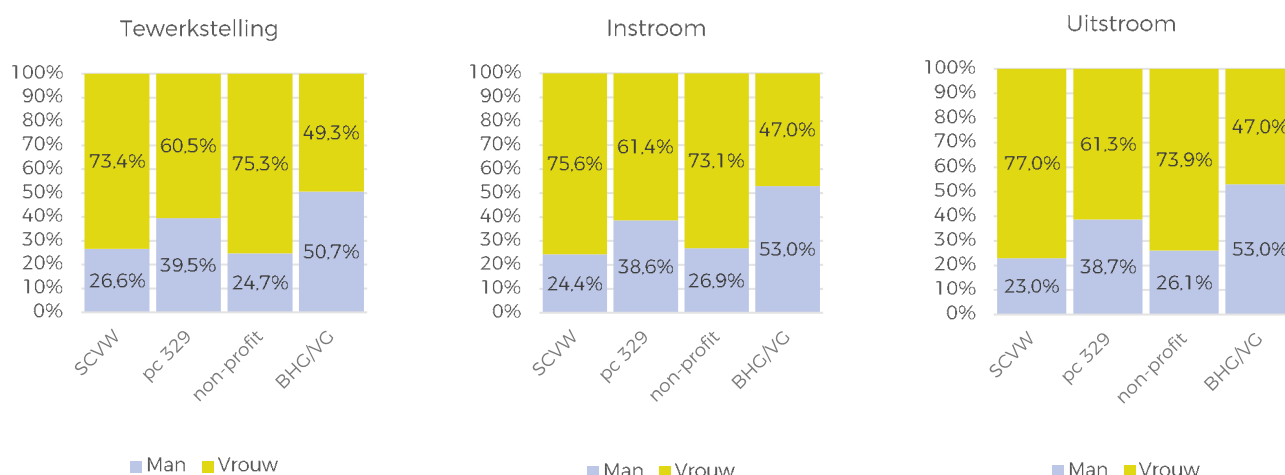
Bron: Dynam-Reg

3.2 Evolutie en verdeling van de loontrekkende tewerkstelling, instroom, uitstroom naar profielkenmerken (leeftijd, geslacht, jobduur, onderwijsniveau, origine)

3.2.1. 3/4e van de werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk is een vrouw, 1/4e is een man, met een lichte toename van het aandeel vrouwen in de sector

73,4% van de loontrekkende tewerkgestelden in het sociaal-cultureel volwassenenwerk op 30 juni 2022 was een vrouw, 26,6% een man (Figuur 3.11, linkergrafiek). Hiermee volgt deze sector de geslachtsverdeling van de gehele non-profitsector, waar eveneens rond drie vierde van de tewerkstelling vrouw is en een vierde man. Op de Vlaamse en Brusselse arbeidsmarkt is de verdeling ongeveer fiftyfifty, in de brede socioculturele sector (pc 329) is ongeveer 40% man en 60% vrouw. Een gelijkaardig beeld zien we bij de instroom en de uitstroom in het sociaal-cultureel volwassenenwerk: ongeveer 3/4e van de ingestroomde en uitgestroomde werknemers is een vrouw, 1/4e is een man.

Figuur 3.11 Samenstelling van de loontrekkende tewerkstelling (% Q2 2022), de instroom en de uitstroom naar geslacht (% Q2 2021-2022)



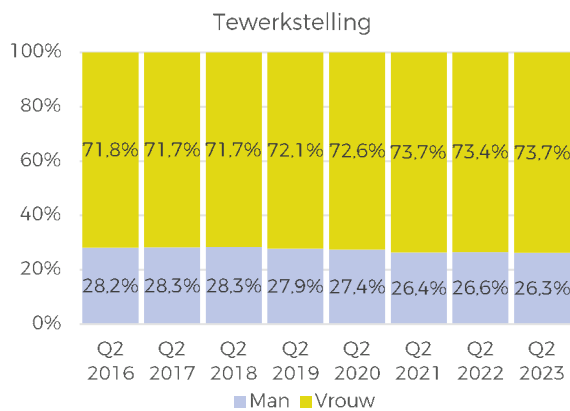
* De non-profitsector wordt gedefinieerd door het pc 152, pc 225, pc 304, pc 318, pc 319, pc 327, pc 329, pc 330, pc 331, pc 332 en pc 337

Bron: Dynam-Reg

De man-vrouwverhouding van de loontrekkende tewerkstelling is stabiel gebleven tussen 30 juni 2016 en 30 juni 2023, met een zeer lichte toename van het aandeel vrouwen (van 72,2% naar 74,1%). We merken op dat we in Figuur 3.12 enkel de jaar-op-jaar foto's bekijken. De genderverhouding van de tewerkstelling binnen die organisaties die vanaf 2016 ononderbroken tot het sociaal-culturele volwassenenwerk behoorden, kent een zeer gelijkaardig stabiel verloop. Ook de man-vrouwverdeling van de tewerkstelling op de Brusselse en Vlaamse arbeidsmarkt, de socio-economische sector (pc 329) en de non-profitsector kent een stabiele evolutie.

⁹ In de Dynam-dataset wordt enkel een onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. Gegevens over andere genders of personen die non-binair zijn, zijn niet beschikbaar in deze dataset.

Figuur 3.12 Evolutie van het aandeel mannen en vrouwen in de totale loontrekkende tewerkstelling in het sociaal-cultureel volwassenenwerk – jaar-op-jaar foto (% , Q2 2016 - Q2 2023)

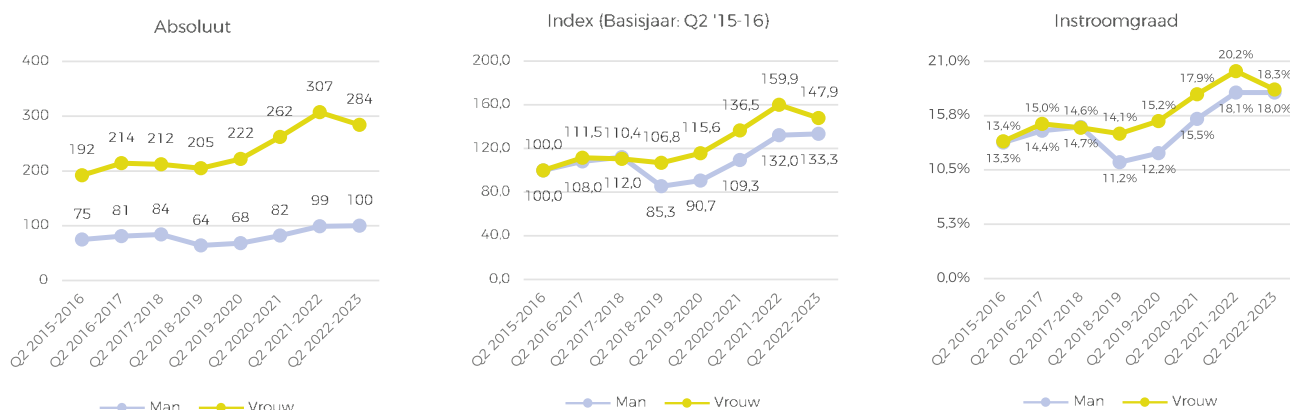


Bron: Dynam-Reg

In sectie 2.1.2 zagen we dat zowel de instroom- als de uitstroom binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk een sterke toename kende tussen 2016 en 2022. Per 100 werknemers in de sector waren er in deze periode elk jaar meer nieuw aangeworven personen en personen die hun job verlieten; een toegenomen dynamiek die voornamelijk gedreven wordt door een toegenomen vervangingsvraag. Zien we deze toegenomen werknemersdynamiek ook terug voor elk van de verschillende profielkenmerken? Figuur 3.13 en Figuur 3.14 bekijken de evolutie van de in- en uitstroom voor mannen en vrouwen afzonderlijk. **Zowel mannen als vrouwen kennen een sterk toegenomen werknemersdynamiek. Deze toename is sterker onder de vrouwelijke werknemers. In Q2 2021-2022 werden 307 vrouwen aangeworven, dat is een toename van 115 aanwervingen of 59,9%** ten opzichte van 2015-2016. Ook de instroomgraad van vrouwelijke werknemers bereikt het hoogste niveau in Q2 2021-2022 met 20,2%. Van de 100 vrouwelijke werknemers aanwezig in de sector waren er 20 ingestroomd. Dit vergelijken we met de aanwervingen van mannen in het sociaal-cultureel volwassenenwerk: deze kennen een iets beperktere toename van 32,0%, van 75 nieuw aangeworven mannelijke werknemers in 2015-2016 naar 99 in 2021-2022. De piek van de instroomgraad bij de mannen (18,1%) is eveneens in 2021-2022, maar die is wel lager dan bij de vrouwelijk tewerkgestelde werknemers (20,2%).

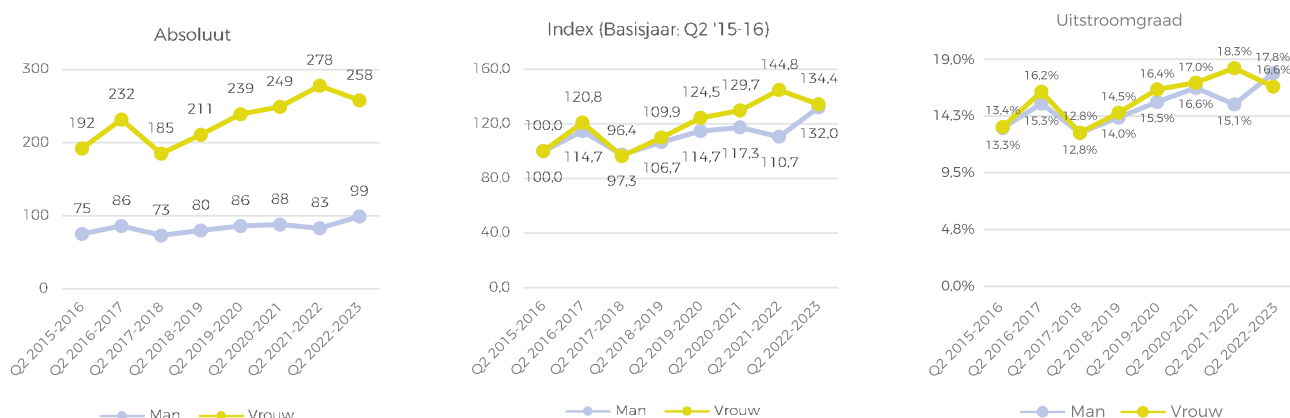
Er worden niet alleen elk jaar meer vrouwen aangeworven, er stromen er ook meer uit. In Figuur 3.14 observeren we eveneens een sterke toename van de uitstroom van de vrouwelijke werknemers, met 44,8% of 86 werknemers. Ter vergelijking, de uitstroom onder de mannelijke werknemers stijgt 'slechts' met 8 werknemers (of + 11%) ten opzichte van het basisjaar Q2 2015-2016.

Figuur 3.13 Evolutie van de instroom en instroomgraad binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk naar geslacht – absoluut, groeivoeten en instroomgraad (Q2 2015-2016 – Q2 2022-2023)



Bron: Dynam-Reg

Figuur 3.14 Evolutie van de uitstroom en uitstroomgraad binnen het SCvW naar geslacht – absoluut, groeivoeten en uitstroomgraad (Q2 2015-2016 – Q2 2022-2023)



Bron: Dynam-Reg

3.2.2. Leeftijd

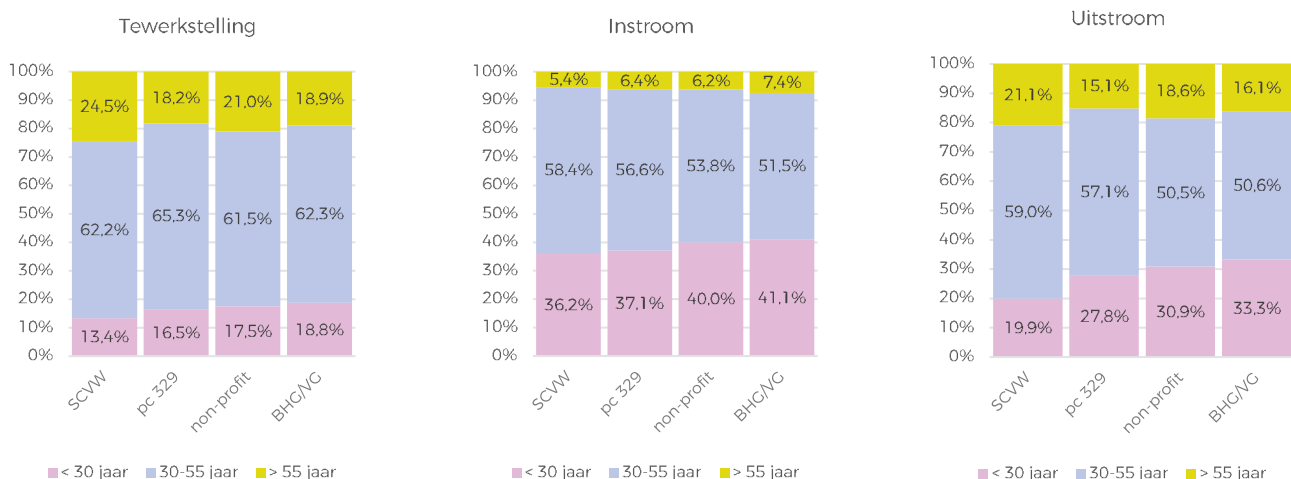
3.2.2.1. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk heeft – in vergelijking met andere sectoren - een oudere werknemerspopulatie en wordt gekenmerkt door een jonge instroom en een oudere uitstroom

Welke leeftijd hebben de arbeidskrachten in het erkende sociaal-cultureel volwassenenwerk? 13,4% van de tewerkstelling in de sector (in Q2 2021-2022) is jonger dan 30 jaar, 62,2% is tussen de 30 en de 55 jaar en 24,5% is ouder dan 55 jaar (Figuur 3.15). Figuur 3.16 toont de samenstelling van de tewerkstelling naar gedetailleerdere leeftijdsgroepen. Meer specifiek is 10,8% van de tewerkstelling in het sociaal-cultureel volwassenenwerk tussen de 25 en 29 jaar, 12,0% is tussen de 60 en 64 jaar.

Hiermee heeft de sector een ouder leeftijdsprofiel dan de socioculturele sector (pc 329), de non-profitsector en de Brusselse en Vlaamse arbeidsmarkt. In die sectoren is het aandeel min 30-jarigen hoger (resp. 16,5%, 17,5% en 18,8%) en het aandeel 55-plussers lager (resp. 18,2%, 21,0% en 18,9%).

Hoewel de tewerkstelling in het sociaal-cultureel volwassenenwerk een ouder leeftijdsprofiel heeft, heeft de instroom een jong leeftijdsprofiel in vergelijking met de benchmarks. De uitstroom heeft dan weer een ouder leeftijdsprofiel. 36,2% van de aanwervingen in het sociaal-cultureel volwassenenwerk tussen 30 juni 2021 en 30 juni 2022 was jonger dan 30 jaar. Dit aandeel is vergelijkbaar met het aandeel jongeren onder de instroom op de socioculturele sector (pc 329) (37,1%), de non-profitsector (40,0%) en de Brusselse en Vlaamse arbeidsmarkt (41,1%). Meer specifiek is ongeveer een vierde van de aanwervingen in het sociaal-cultureel volwassenenwerk tussen de 25 en de 29 jaar (Figuur 3.15). Bij de uitstromers uit een job in de sector is 19,9% jonger dan 30 jaar, 21,1% is ouder dan 55 jaar. In de andere sectoren bedraagt het aandeel 55-plussers onder de uitstromers lager, slechts rond de 15%.

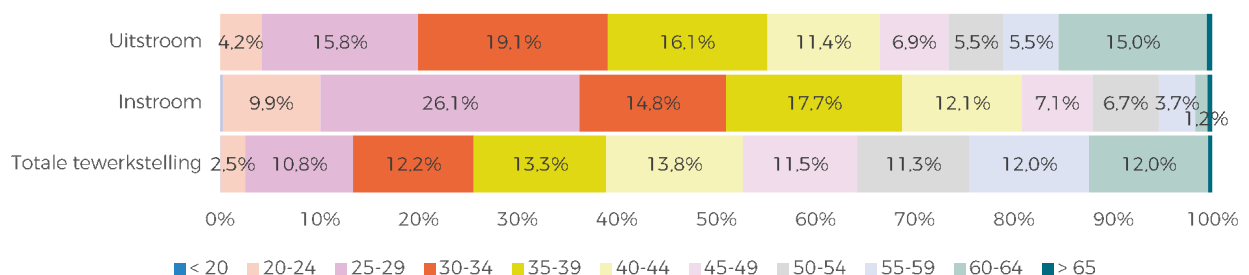
Figuur 3.15 Samenstelling van de loontrekkende tewerkstelling (% , Q2 2022), de instroom en de uitstroom naar leeftijd (% , Q2 2021-2022)



* De non-profitsector wordt gedefinieerd door het pc 152, pc 225, pc 304, pc 318, pc 319, pc 327, pc 329, pc 330, pc 331, pc 332 en pc 337

Bron: Dynam-Reg

Figuur 3.16 Verdeling van de loontrekkende tewerkstelling, instroom en uitstroom binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk volgens leeftijd (% , Q2 2021-2022)



Bron: Dynam-Reg

3.2.2.2. Ondanks de jonge instroom en de oudere uitstroom doet zich geen verjonging, noch veroudering van de werknemerspopulatie voor in het sociaal-cultureel volwassenenwerk, in tegenstelling tot de gehele Belgische arbeidsmarkt

In vergelijking met de gehele arbeidsmarkt heeft het sociaal-cultureel volwassenenwerk een relatief oude tewerkgestelde populatie, maar ze heeft wel een vrij jonge instroom. De uitstromers hebben dan weer een ouder leeftijdsprofiel in vergelijking met de benchmarks.

De vraag stelt zich of er zich bijgevolg een verjonging van de werknemerspopulatie voordoet?

Uit Figuur 3.17 blijkt dit **niet het geval** te zijn. Deze figuur toont hoe de verdeling van de tewerkstelling, de instroom en de uitstroom naar leeftijd is geëvolueerd, in absolute en relatieve termen. Het aandeel jongeren in de totale tewerkstelling binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk schommelt jaarlijks rond de 12%, het aandeel 30-55-jarigen rond de 60 à 65%, het aandeel 55-plussers rond de 25% (met een lichte toename tot 27,7% in Q2 2020). Deze aandelen blijven vrij stabiel doorheen de tijd.

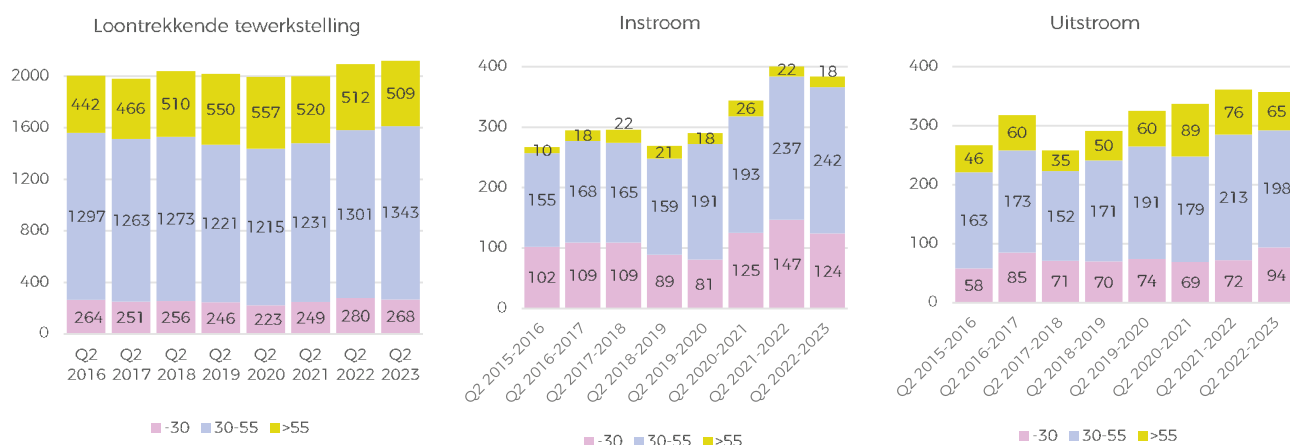
De verdeling van de in- en uitstroom naar leeftijd kent iets meer schommelingen, al blijven deze al bij al beperkt.

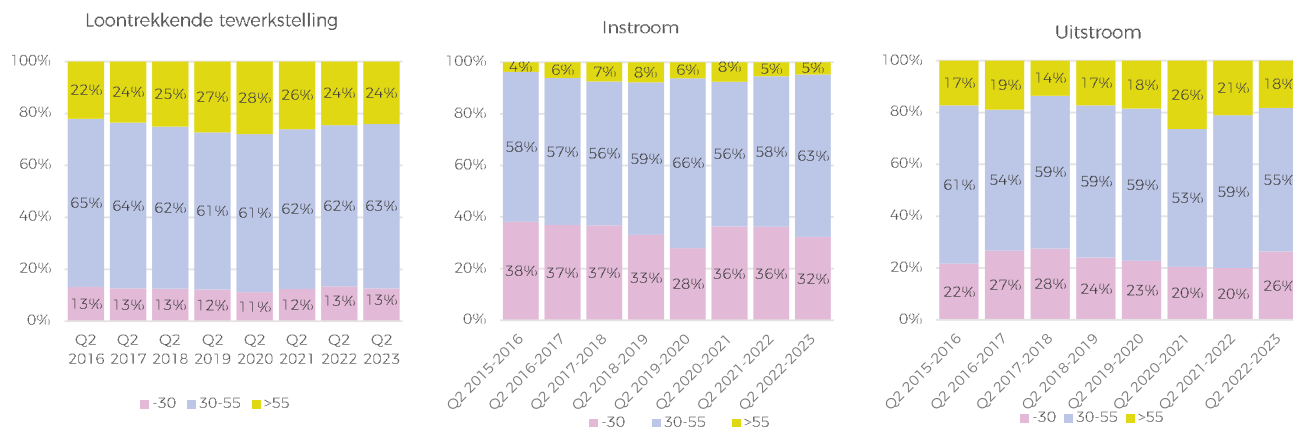
Het aandeel jongeren (minder dan 30 jaar) onder de instromers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk schommelt jaarlijks rond de 36%, met een dip van 27,9% bij het uitbreken van de coronapandemie en het einde van een beleidsperiode in Q2 2019-2020, gevolgd door een heropleving van de instroom aan jongeren in Q2 2021-2022 (36,3%). Wat betreft de uitstroom, schommelt het aandeel jongeren rond de 20%. Tussen Q2 2016-2017 en Q2 2021-2022 merken we wel een daling op van het aandeel uitgestroomde jongeren (van 26,7% naar 19,9%).

De evolutie van de verschillende leeftijdsgroepen in de totale tewerkstelling, instroom en uitstroom binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk wijkt hiermee af van het globale beeld in de arbeidsmarkt.

Zowel op de Vlaamse en Brusselse arbeidsmarkt, als binnen de socioculturele sector (pc 329) en de gehele non-profit observeren we een daling van het aandeel jongeren en een toename van het aandeel 55-plussers in de tewerkstellingspopulatie. Verklarende factoren hiervoor zijn enerzijds meer jongeren die hogere studies aanvatten en die bovendien ook een langere studieduur kennen waardoor ze pas later op de arbeidsmarkt terechtkomen. Anderzijds schuift de pensioenleeftijd steeds verder op en hebben 60-plussers sinds 2015 de mogelijkheid om bij te klussen via flexi-jobs. Deze trends hebben echter weinig of geen impact op de arbeidsmarkt van de sociaal-cultureel volwassenenwerk.

Figuur 3.17 Evolutie van het aantal en aandeel jongeren en ouderen in de totale loontrekkende tewerkstelling, de instroom en de uitstroom in het SCvW - jaar-op-jaar foto (% , Q2 2015-2016 - Q2 2022-2023)

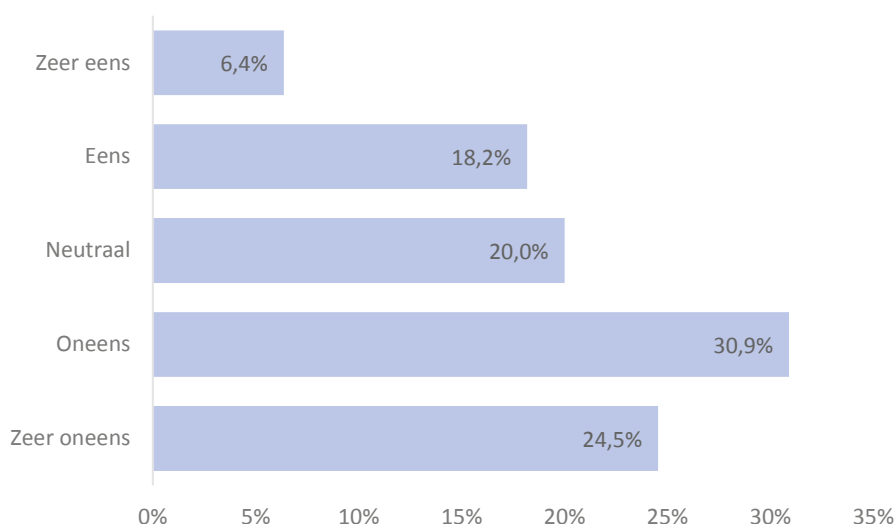




Bron: Dynam-Reg

Het sociaal-cultureel volwassenenwerk heeft dus – in vergelijking met de benchmarks – een (even) jonge instroom en een oudere uitstroom. Dit is echter altijd zo geweest, net zoals de oude werknemerspopulatie in de sector. In een webenquête vroegen we aan de coördinatoren en directeurs in het sociaal-cultureel volwassenenwerk of zij zich zorgen maken over de vergrijzing in hun organisatie. Dat blijkt bij net iets minder dan een kwart het geval. Vrij veel coördinatoren en directeurs maken zich dus helemaal geen zorgen over het oudere werknemersprofiel.

Figuur 3.18 Vraag: 'Ik maak me zorgen over de vergrijzing van het personeelsbestand in mijn organisatie?'



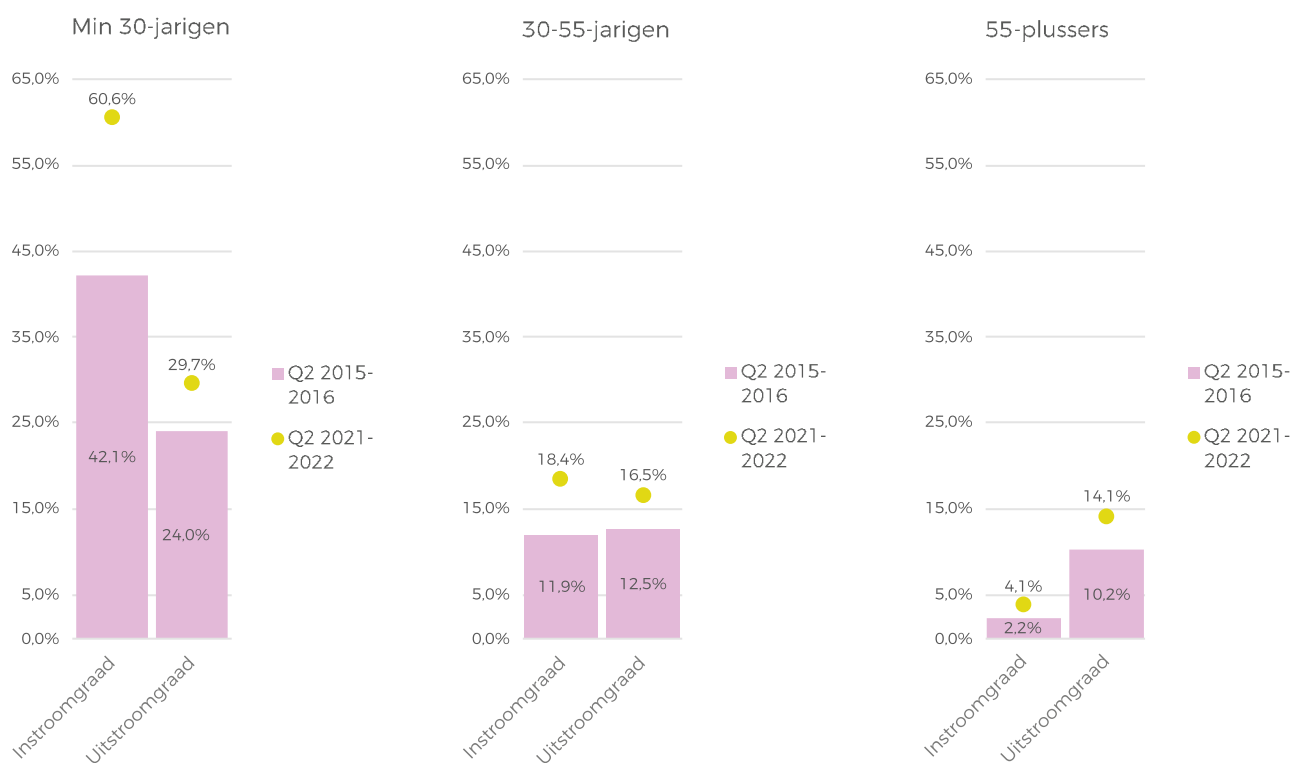
Bron: eigen enquête (n=110 directeurs/coördinatoren)

3.2.2.3. De toegenomen werknemersdynamiek (meer instroom en meer uitstroom) in het sociaal-cultureel volwassenenwerk doet zich voor binnen alle leeftijdsgroepen

Zien we de algemeen toegenomen werknemersdynamiek in het sociaal-cultureel volwassenenwerk ook terug in elk van de leeftijdsgroepen? Dit wordt weergegeven in Figuur 3.19, die per leeftijdscategorie de instroom- en uitstroomgraad weergeeft op twee meetmomenten, nl. Q2 2015-2016 en Q2 2021-2022. In lijn met de verwachtingen is de dynamiek het hoogst bij de jongeren en het laagst bij de ouderen. Van de 100 werknemers jonger dan 30 jaar in de sector werden er 60 recent aangeworven en 30 verlieten hun job in Q2 2021-2022. Onder de 30-55-jarigen bedragen deze getallen 18 recent aangeworven en 16 jobverlaters per 100 werknemers. Onder de 55-plussers zijn deze getallen nog lager, respectievelijk 4 recent aangeworven werknemers en 14 jobverlaters per 100 werknemers tewerkgesteld in de sector. We stellen vast dat voor elk van de leeftijdsgroepen de instroom- én uitstroomgraad in de meest recente jaren hoger ligt dan in in Q2 2015-2016.

De werknemersdynamiek in de sector is in het afgelopen decennium zowel gestegen voor de min 30-jarigen, de 30-55-jarigen als de 55-plussers.

Figuur 3.19 Evolutie van de in- en uitstroomgraad onder de min 30-jarigen, de 30-55-jarigen en de 55-plussers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk (% , Q2 2015-2016 en Q2 2021-2022)



Bron: Dynam-Reg

3.2.3. De werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk zijn vaak hoogopgeleid - zeker als het gaat om jonge werknemers - en relatief weinig werknemers hebben een voor de sector relevant studiedomein gevolgd

In deze paragraaf bekijken we het onderwijsniveau van de werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk, evenals het studiedomein waarin ze een opleiding hebben gevolgd. **De werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk zijn veelal hoogopgeleid: 79% is hooggeschoold** (Tabel 3.2). Met hooggeschoold bedoelen we dat ze een opleiding in het hoger onderwijs hebben gevolgd en vervolmaakt. Daarnaast is 14,9% middengespoold. Dat betekent dat ze minstens een diploma secundair onderwijs hebben (meer specifiek, hoger secundair onderwijs of postsecundair niet-hoger onderwijs). Slechts 2,5% heeft een laag opleidingsniveau (geen onderwijs gevolgd of enkel lager (secundair) onderwijs). Onder de min 30-jarigen tewerkgesteld in een erkende organisatie voor sociaal-cultureel volwassenenwerk is het aandeel hooggeschoolden hoger, met zo'n 90,3%. Het aandeel hooggeschoolden onder de 55-plussers bedraagt 67,1%. Tussen het onderwijsniveau van mannelijke en vrouwelijke medewerkers is weinig verschil te merken: 79% onder hen heeft een diploma hoger onderwijs, 13% à 15% is middengespoold en 2,5% is kortgeschoold.

Tabel 3.2 Samenstelling van de loontrekkende tewerkstelling in het erkende sociaal-cultureel volwassenenwerk naar onderwijsniveau - totaal, per leeftijdscategorie en per geslacht (% , 31 december 2022)

Onderwijsniveau	Totaal	Leeftijd			Geslacht	
		Min 30-jarigen	30-55-jarigen	55-plussers	Man	Vrouw
Hooggeschoold	79,3%	90,3%	81,7%	67,1%	79,8%	79,1%
<i>Doctoraat</i>	1,8%					
<i>Hoger onderwijs (graduaat/bachelor, licentiaat/master)</i>	77,5%					
Middengespoold	14,9%	6,2%	12,7%	25,7%	13,8%	15,3%
<i>Hoger secundair onderwijs</i>	13,4%					
<i>Postsecundair niet-hoger onderwijs</i>	1,5%					
Kortgeschoold	2,5%	1,0%	2,0%	4,0%	2,5%	2,4%
<i>Lager secundair onderwijs</i>	0,7%					
<i>Lager onderwijs</i>	1,8%					
Geen diploma of getuigschrift	1,4%	0,3%	1,4%	2,0%	1,4%	1,4%
Onbekend	1,8%	2,1%	2,2%	0,6%	2,3%	1,6%

Bron: Dynam-Reg – Datawarehouse AMSB

In Tabel 3.3 wordt het studiedomein weergegeven waarin de werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk een opleiding hebben gevolgd. Hierbij stellen we vast dat een vrij laag deel van de **tewerkgestelde populatie in de sector een voor dit werk relevant studiedomein heeft gevolgd**. Slechts 18,5% van de werknemers heeft een opleiding binnen ‘maatschappelijk werk en voorlichting’ gevolgd.¹⁰ Daarnaast heeft 5%, 3,5% en 3,4% sociologie en etnologie, politieke wetenschappen en maatschappijleer en sociale en gedragswetenschappen gestudeerd. Dit zijn bredere opleidingen in de sociale wetenschappen en minder specifiek voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Van 10,4% is het studiedomein ongekend, 4,0% heeft geen diploma. We merken nog op dat het opleidingsniveau functiegebonden is. In het sociaal-cultureel volwassenenwerk zijn bijvoorbeeld ook administratieve en communicatiemedewerkers actief, die vermoedelijk een andere opleiding zullen hebben gevolgd. Uit Tabel 3.2 lezen we af dat 5,6% de medewerkers in de sector een studie heeft gevolgd binnen de handel en de administratie. Nog eens 1,8% heeft een opleiding gevolgd binnen het domein ‘secretariaat en bureauwerk’.

Tabel 3.3 Top 15 studiedomeinen van de loontrekkende tewerkstelling in het sociaal-cultureel volwassenenwerk (% , 31 december 2022)

Studiedomein	Aandeel	Studiedomein	Aandeel
1. Maatschappelijk werk en voorlichting	18,5%	9. Sociale en gedragswetenschappen (algemene programma's)	3,4%
2. Niet gekend of niet opgegeven	10,4%	10. Onderwijs en vorming	3,0%
3. Handel en administratie (algemene programma's)	5,6%	11. Journalistiek en informatie	2,7%
4. Basisprogramma's/ algemeen onderwijs	5,2%	12. Opleiding van leerkrachten voor beroepsvakken	2,3%
5. Sociologie en etnologie	5,0%	13. Vreemde talen	2,3%
6. Geen diploma of getuigschrift	4,0%	14. Geschiedenis en archeologie	2,2%
7. Politieke wetenschappen en maatschappijleer	3,5%	15. Secretariaat en bureauwerk	1,8%
8. Opvoedkunde	3,4%		

Bron: Dynam-Reg – Datawarehouse AMSB

3.2.4. Werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk hebben in overgrote mate de Belgische nationaliteit, zeker de oudere werknemers in de sector

In deze paragraaf kijken we naar de achtergrond van de werknemers in de sector. We maken daarbij een onderscheid tussen nationaliteit en origine. 96% van de werknemers in de sector heeft in 2022 de Belgische nationaliteit, 2,4% heeft een nationaliteit van één van de EU-I5 landen (Tabel 3.4).

¹⁰ Onder de opleiding ‘maatschappelijk werk en voorlichting’ vallen onder meer de subdomeinen: agressie, dringende sociale hulp, alcoholisme, nicotinevergiftiging en toxicomanie, raad inzake beroepsoriëntering, gezins- en huwelijks-raadgevingen, raad voor alcoholisten, rokers en toxicomanen, slechte behandelingen (informatie), beroepsoriëntering, sociaal beleid, sociale diensten, sociale (toegepaste) theorie, sociaal werk (Datawarehouse|Studiedomein, 2024).

Om de herkomst of origine van een persoon te bepalen wordt achtereenvolgens gekeken naar de *eerste* nationaliteit van de werknemer zelf maar ook naar die van de vader en de moeder en naar de *huidige* nationaliteit van de werknemer. De eerst voorkomende buitenlandse nationaliteit geldt als herkomst van de persoon. Een persoon is dus van Belgische herkomst indien deze vier keer als nationaliteitscode 'Belg' heeft. 81,3% van de huidige werknemers in de sector is van Belgische afkomst. Dit is hoog. Ter vergelijking, op de Vlaamse arbeidsmarkt is 'slechts' 71,9% van Belgische afkomst. In het sociaal-cultureel volwassenenwerk is 18,7% van niet-Belgische origine. Het gaat voornamelijk om personen van origine uit één van de EU15-landen (5,3%), personen met een Maghrebijnse afkomst (2,9%) of met een andere, vreemde origine (3,7%).

Tabel 3.4 Nationaliteit en origine van de loontrekkende tewerkstelling in het sociaal-cultureel volwassenenwerk (% , 31 december 2022)

	Nationaliteit	Origine
Belg	95,7%	81,3%
EU15 (zonder België en UK)	2,4%	5,3%
EU13	0,2%	0,7%
Turkije	0,1%	1,3%
Maghreb	0,1%	2,9%
Overige Afrikaanse landen	0,3%	1,4%
Andere	0,8%	3,9%
Onbekende vreemde nationaliteit	0,0%	0,3%
Missing	0,3%	0,1%

* EU-15: België, Duitsland, Denemarken, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden
EU-13: Bulgarije, Cyprus, Estland, Hongarije, Kroatië, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Roemenië, Slovenië, Slowakije en Tsjechië

Bron: Dynam-Reg – Datawarehouse AMSB

Tabel 3.5 Vergelijking: origine van de loontrekkende tewerkstelling in Vlaanderen, Brussel en België (% , 31 december 2021)

	Brussel	Vlaanderen	België
België	48,5%	71,9%	65,4%
Geen herkomst teruggevonden maar niet alle data	3,2%	3,5%	3,5%
EU	20,9%	10,5%	14,9%
Niet-EU	26,3%	12,2%	13,9%
Missing	1,1%	1,9%	2,2%

Bron: Dynam-Reg

Het aandeel werknemers van Belgische afkomst is hoog voor alle leeftijden, al heeft de populatie min 30-jarigen relatief vaker een niet-Belgische origine in vergelijking met de 30- tot 55-jarigen en de 55-plussers (Tabel 3.6). 76,8% van de werknemers jonger dan 30 jaar heeft de Belgische origine, bij de 30- tot 55-jarigen en de 55-plussers bedraagt dit resp. 81,1% en 84,8%. Dat jongeren vaker een niet-Belgische afkomst hebben, is niet enkel het geval in het sociaal-cultureel volwassenenwerk, maar ook elders op de arbeidsmarkt. Zo is 68,9% van de min 30-jarigen op de Vlaamse arbeidsmarkt van niet-Belgische afkomst, onder de 55-plussers bedraagt dit een hoger aandeel, nl. 77,0%.

Tabel 3.6 Nationaliteit van de min 30-jarigen, de 30- tot 55-jarigen en de 55-plussers tewerkgesteld in het sociaal-cultureel volwassenenwerk (% , 31 december 2022) en op de Vlaamse arbeidsmarkt (% , 31 december 2021)

Sociaal-cultureel volwassenenwerk	-30	30-55	55+
Belg	76,8%	81,0%	84,8%
Geen buitenlandse origine teruggevonden, maar info onvolledig	1,0%	1,4%	7,5%
EU	8,7%	6,6%	2,8%
niet-EU	12,8%	10,8%	4,1%
Missing	0,7%	0,2%	0,8%
Vlaanderen	-30	30-55	55+
Belg	68,9%	72,7%	77,0%
Geen buitenlandse origine teruggevonden, maar info onvolledig	1,2%	1,6%	9,7%
EU	12,4%	10,3%	6,7%
niet-EU	15,4%	12,1%	5,2%
Missing	0,7%	0,2%	0,1%

* EU: Duitsland, Denemarken, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk, Zweden, Bulgarije, Cyprus, Estland, Hongarije, Kroatië, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Roemenië, Slovenië, Slowakije en Tsjechië

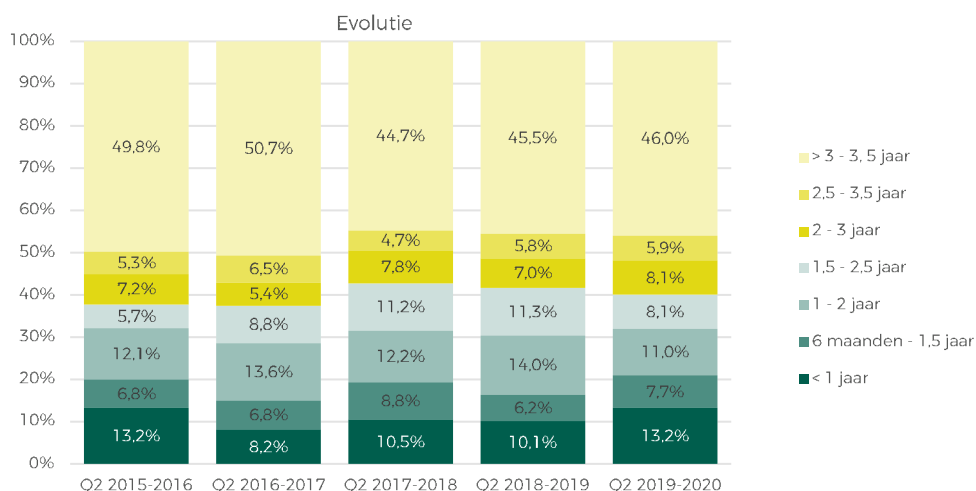
Bron: Dynam-Reg

3.3 Evolutie en verdeling van de loontrekkende tewerkstelling, instroom en uitstroom naar jobkenmerken (jobduur, arbeidsregime, organisatiegrootte, stromen, gerichtheid)

3.3.1. Recent aangeworven medewerkers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk blijven lang tewerkgesteld in hun nieuwe job, langer dan elders op de arbeidsmarkt

Hoe lang blijven de werknemers aangeworven in een erkende organisatie voor sociaal-cultureel volwassenenwerk gemiddeld tewerkgesteld in hun job? Hiervoor bekijken we de jobduur in Figuur 3.20. We bekijken hier hoelang werknemers vanaf hun aanwerving in hun job tewerkgesteld blijven. De categorieën die weergegeven worden, zijn breed. Dit heeft te maken met het feit dat de Dynam dataset jaar-op-jaar foto's weergeeft. De Dynam-dataset vergelijkt steeds twee foto's met elkaar, bv. 30 juni van jaar 2021 en 30 juni van jaar 2022. Indien een werknemer op beide foto's terug te vinden is, weten we dat deze werknemer al minstens één jaar tewerkgesteld is bij deze werkgever. Een werknemer die bij een nieuwe werkgever start in september 2021 en reeds stopt met deze job op 31 december 2022, zal op geen van beide foto's geobserveerd worden (30 juni 2021 of 2022). Kortlopende jobs worden bijgevolg slechts beperkt geobserveerd. Daarnaast – zoals te zien is in Figuur 3.20 – overlappen de categorieën van de jobduur elkaar ook. Dit heeft te maken met de koppeling van de verschillende datasets en jaar-op-jaar foto's om de jobduur te berekenen. In box 4 wordt dit in meer detail uitgelegd.

Figuur 3.20 Jobduur in het sociaal-cultureel volwassenenwerk (% , Q2 2015-2016 - Q2 2019-2020)

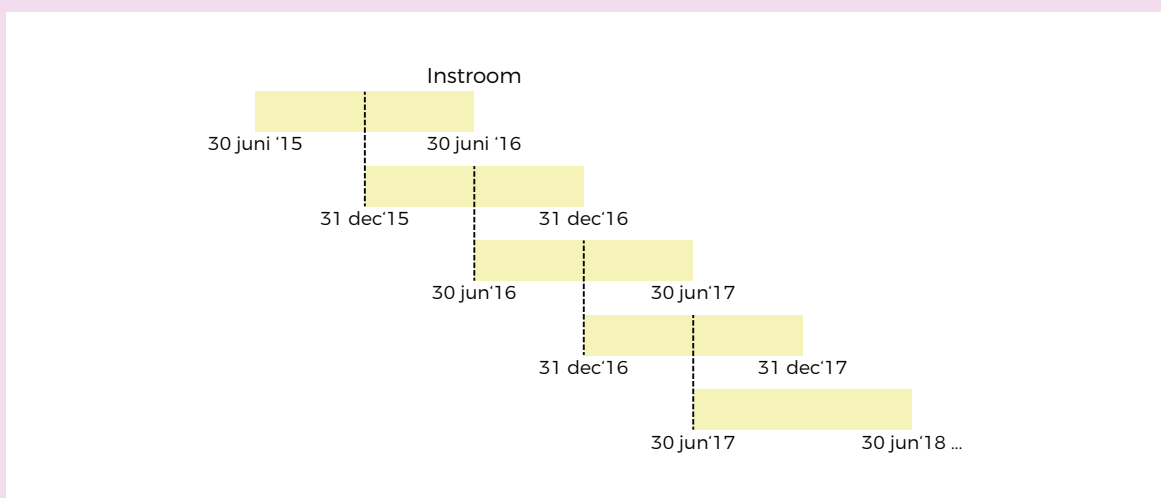


Bron: Dynam-Reg

Box 4 – Berekening jobduur sinds de aanwerving in het sociaal-cultureel volwassenenwerk

De schematische weergave hieronder geeft weer hoe de jobduur berekend werd met de Dynam-data. In de Dynam-data beschikken we over jaar-op-jaar foto's. Hierbij beschikken we zowel over Q2- als Q4-foto's, dit zijn de "foto's" van de situatie in het tweede en vierde jaarkwartaal. Anders gezegd: we beschikken zowel over jaarlijkse datasets die de positie van de werknemers vergelijken op 30 juni van elk jaar als datasets die de positie van werknemers vergelijken op 31 december van elk jaar. Deze Q2- en Q4-datasets werden aan elkaar gekoppeld met het oog op het berekenen van de jobduur sinds het moment van aanwerving.

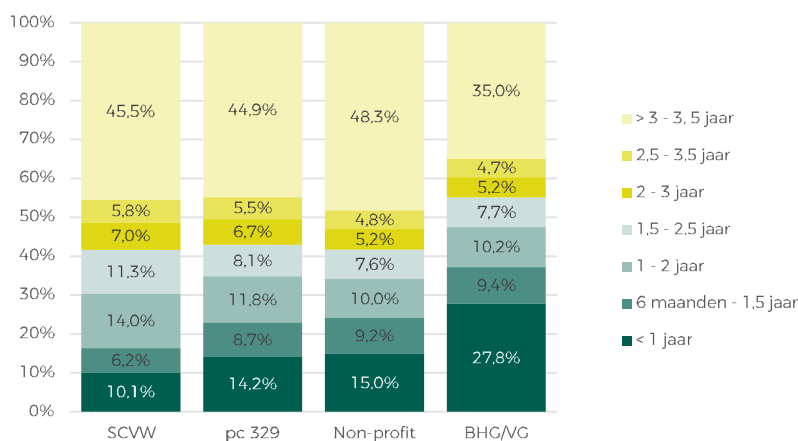
- Iemand die is ingestroomd in een nieuwe job en we terugvinden op de foto van 30 juni 2016 (maar niet op 30 juni 2015), kan ingestroomd zijn op 1 juli 2015. In dat geval werkt deze persoon al van 1 juli 2015 tot en met 30 juni 2016 in de sector, één jaar dus. Bijgevolg zullen we deze persoon ook terugvinden op de foto van 31 december 2015. Indien deze persoon niet meer terug te vinden is op de foto van 31 december 2016 en uitgestroomd is op bijvoorbeeld 30 december 2016, zal deze persoon 1,5 jaar aan het werk zijn geweest. We observeren echter enkel deze foto's en weten nooit het exacte moment van in- en uitstroom. Zo kan het ook zijn dat de persoon in kwestie pas ingestroomd is op 30 december 2015 en reeds is uitgestroomd op 1 juli 2016. In dit geval werkte deze persoon 6 maanden in de sector. Een persoon die ingestroomd is op 30 juni 2016 en vervolgens is uitgestroomd op 31 december 2016 kan bijgevolg tussen de 6 maanden en anderhalf jaar aan de slag zijn geweest.
- Een ander voorbeeld: we bekijken een aangeworven werknemer op 30 juni 2016 en zien deze werknemer niet op de foto's van 31 december 2015 en 31 december 2016. Dit wil zeggen dat deze persoon pas is ingestroomd na 31 december 2015 en reeds gestopt is met zijn/haar job vóór 31 december 2016. Deze persoon kan 2 dagen zijn tewerkgesteld geweest (bv. instroom op 29 juni en uitstroom op 1 juli), maar ook één jaar (bv. instroom op 1 januari en uitstroom op 30 december 2016). Deze persoon zal maximaal 1 jaar aan de slag zijn geweest. Op basis van deze oefeningen werden de categorieën in Figuur 3.20 verkregen.



Ongeveer 10% van de recent gestarte werknemers (gestart tussen 30 juni 2018 en 30 juni 2019) in het erkende sociaal-cultureel volwassenenwerk blijft minder dan één jaar tewerkgesteld. 6,2% blijft tussen de 6 maanden en 1,5 jaar tewerkgesteld. **Nergens zijn deze percentages lager.** Hiervoor bekijken we Box 5 in Figuur 3.21. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Vlaams Gewest blijkt 27,8% minder dan één jaar tewerkgesteld na aanwerving, in de brede socioculturele sector (pc 329) en de non-profitsector bedragen deze percentages respectievelijk 14,2% en 15,0%. Dat het aandeel kortlopende jobs in het Brussels en Vlaams Gewest veel hoger ligt, valt te verklaren door het feit dat hierbij alle sectoren zijn opgenomen, ook sectoren zoals de horeca en de uitzendarbeid met tal van kortlopende jobs. We merken wel op dat de gemiddelde jobduur in het sociaal-cultureel volwassenenwerk erg lijkt op die van de brede socioculturele sector (pc 329) en de non-profitsector.

Box 5: benchmarks – jobduur

Figuur 3.21 Jobduur sinds aanwerving op de Brusselse en Vlaamse arbeidsmarkt, in de socioculturele sector (pc 329) en in de non-profitsector (% , Q2 2018-2019)



* De non-profitsector wordt gedefinieerd door het pc 152, pc 225, pc 304, pc 318, pc 319, pc 327, pc 329, pc 330, pc 331, pc 332 en pc 337

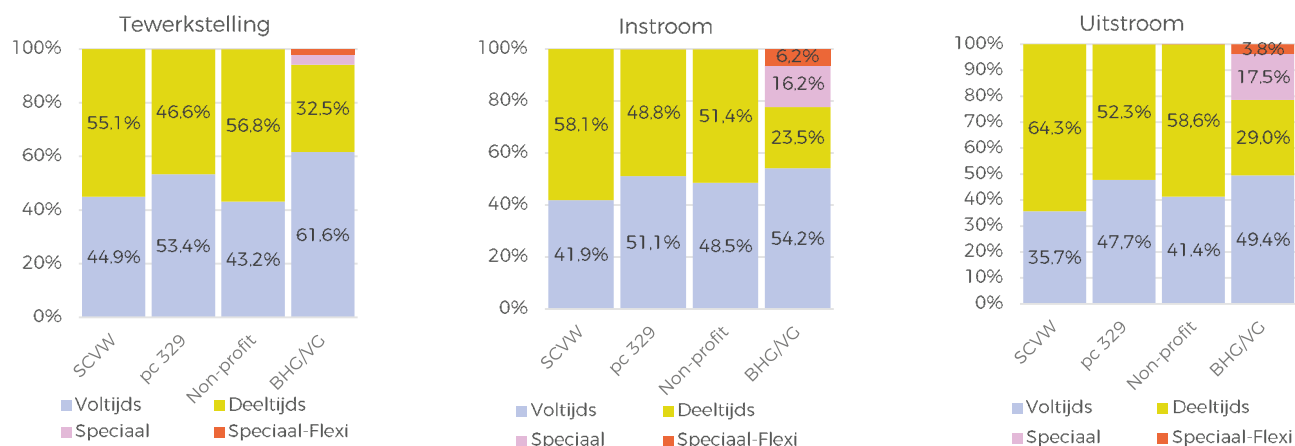
Bron: Dynam-Reg

3.3.2. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk wordt sterk gekenmerkt door deeltijdse jobs, meer dan andere sectoren

In deze paragraaf bekijken we het arbeidsregime waarin de werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk tewerkgesteld zijn. 44,9% van hen is tewerkgesteld in een voltijds arbeidsregime, 55,1% in een deeltijds. Hiermee volgt de sector sterk het beeld van de gehele non-profitsector, waar 43,2% voltijds werkt en 56,8% deeltijds (Figuur 3.22).

De instroom en uitstroom in de sector worden vandaag eveneens sterk gekenmerkt door deeltijdse jobs. Bij 58,1% van de aanwervingen in het sociaal-cultureel volwassenenwerk tussen 30 juni 2021 en 30 juni 2022 ging het om een deeltijdse job, 64,3% van de uitgestroomde werknemers in deze periode was deeltijds aan het werk. Deze percentages zijn hoger dan op de Vlaamse en Brusselse arbeidsmarkt, de brede socioculturele sector (pc 329) en de non-profitsector. In de brede socioculturele sector (pc 329) is in die periode 48,8% van de aangeworven werknemers tewerkgesteld in een deeltijdse job. In de non-profitsector betreft 51,4% van de instroom een deeltijdse job.

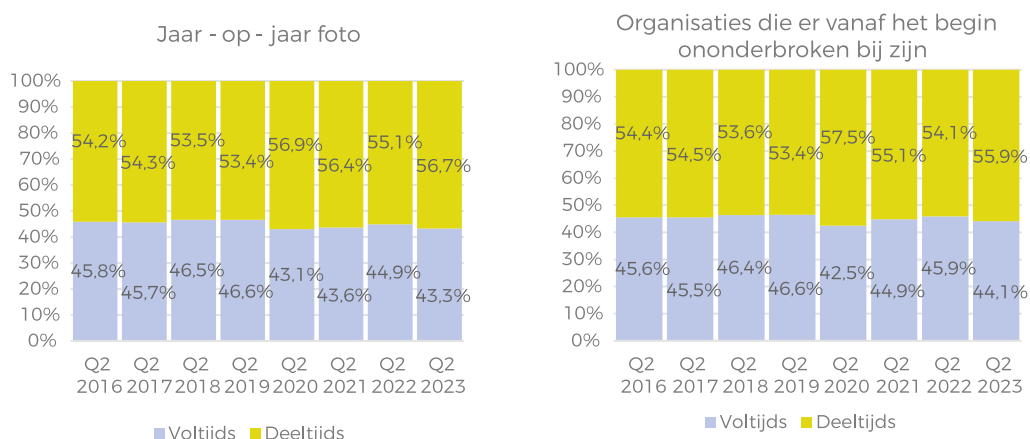
Figuur 3.22 Samenstelling van de loontrekkende tewerkstelling, de instroom en de uitstroom naar arbeidsregime (% , Q2 2021-2022)



Bron: Dynam-Reg

De verhouding voltijdse-deeltijdse tewerkstelling in de totale tewerkstelling in het sociaal-cultureel volwassenenwerk is sinds 2016 grotendeels stabiel gebleven (Figuur 3.23), met een zeer lichte toename in het aandeel deeltijdse jobs. Voor de meetperiode 2015-2016 betrof 54,2% van de jobs in de sector een deeltijdse job, voor de cijfers van de periode 2022-2023 ging het om 56,7%. Een gelijkaardig lichte stijging is te zien in de rechtergrafiek, die het beeld toont voor de organisaties die vanaf het begin ononderbroken tot de sector behoorden.

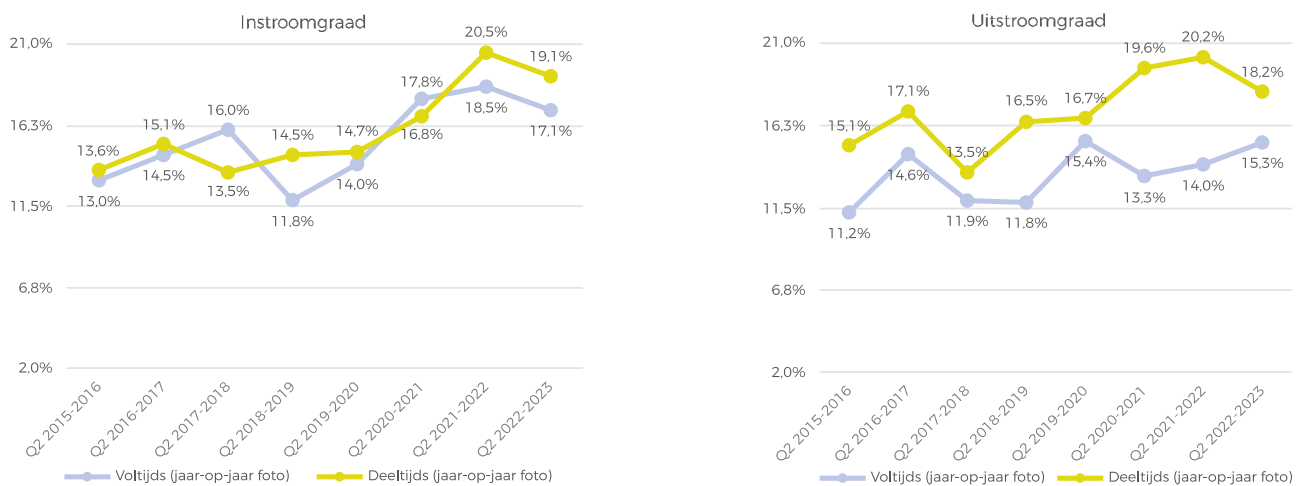
Figuur 3.23 Evolutie van het aandeel voltijdse en deeltijdse werknemers in de totale loontrekkende tewerkstelling van het sociaal-cultureel volwassenenwerk (% , Q2 2016 – Q2 2023)



Bron: Dynam-Reg

In sectie 2.1.2 van dit rapport zagen we dat zowel de in- als de uitstroomgraad binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk een sterke toename kende tussen 2018 en 2022. Per 100 werknemers in deze sector waren er in deze periode jaar na jaar meer nieuw aangeworven personen en personen die hun job verlieten. Deze toegenomen werknemersdynamiek zien we zowel terug bij de deeltijdse als voltijdse jobs: er stromen steeds meer werknemers in en uit deeltijdse en voltijdse jobs in de sector in vergelijking met het begin van de meetperiode. Van de 100 deeltijdse werknemers aanwezig in de sector waren 13,6 werknemers recent aangeworven (tussen 30 juni 2015 en 2016). Tussen 30 juni 2021 en 2022 bedroeg dit aantal 20,5 aanwervingen. Wat betreft de uitstroom zien we dat van de deeltijdse 100 werknemers in de sector er 15 uitstroonden tussen 2015 en 2016. In 2021-2022 is dit gestegen naar 20 uitgestroomde werknemers. Eenzelfde observatie geldt voor de voltijdse jobs, al is de toename hier minder uitgesproken en ligt de uitstroomgraad lager dan voor deeltijdse jobs. Per 100 voltijds tewerkgestelde werknemers in de sector stroomden er in Q2 2015-2016 11 voltijdse medewerkers uit, in Q2 2021-2022 bedroeg dit aantal 15.

Figuur 3.24 Evolutie van de in- en uitstroomgraad onder de voltijdse en deeltijdse arbeidsregimes in het sociaal-cultureel volwassenenwerk – jaar-op-jaar foto (% , Q2 2015-2016 - Q2 2022-2023)



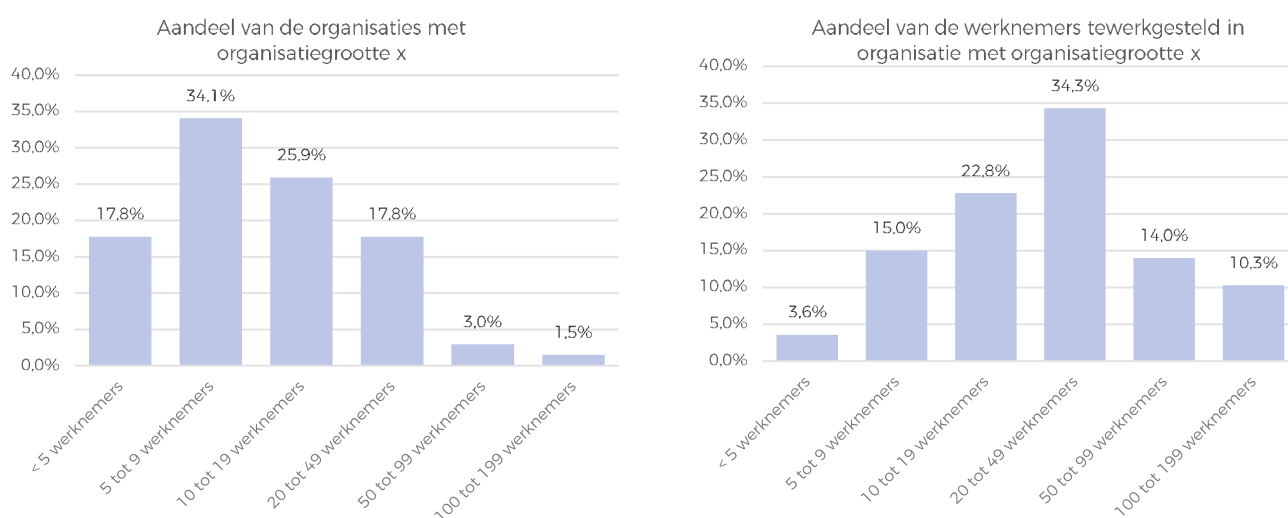
Bron: Dynam-Reg

3.3.3. De erkende organisaties actief in het sociaal-cultureel volwassenenwerk hebben veelal een klein werknemersbestand; het zijn bovendien de kleinere organisaties met de grootste dynamiek in hun personeelsbestand, groter dan in de bredere socioculturele sector en de non-profit

96% van de erkende organisaties heeft minder dan 50 werknemers in dienst (Figuur 3.25). Meer specifiek heeft 17,8% van de organisaties in de sector minder dan 5 loontrekkende werknemers in dienst, 34% tussen de 5 en 9 werknemers en 26% tussen de 10 en 19 werknemers. Daarnaast werkt nog 34% van de werknemers in een organisatie met 20 tot 49 werknemers. Slechts 4 organisaties hebben in Q2 2021-2022 tussen de 50 en 99 werknemers in dienst en 2 organisaties tussen de 100 en 199 werknemers. Deze zes grote organisaties stelden samen een kwart van alle werknemers in het erkende sociaal-cultureel volwassenenwerk aan het werk.

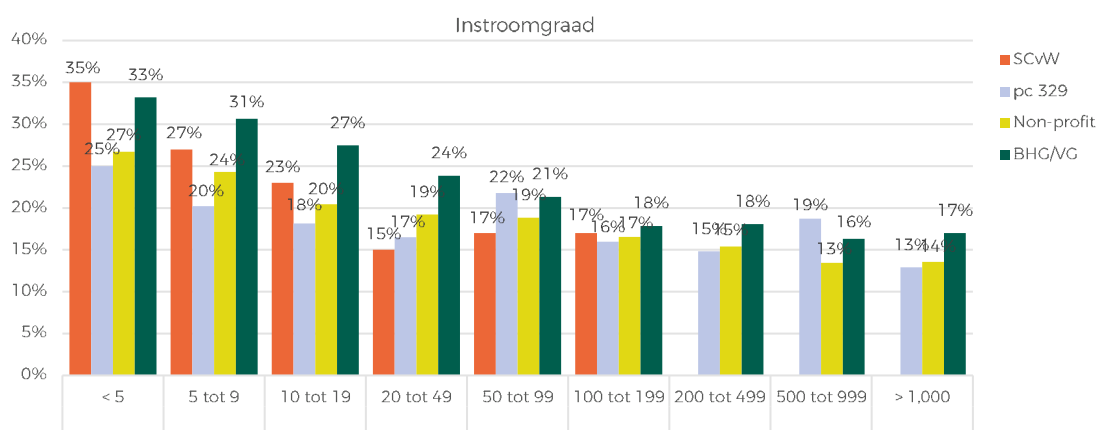
De kleinere organisaties (<5 werknemers, 5-9 werknemers) in het sociaal-cultureel volwassenenwerk kennen de grootste dynamiek in hun personeelsbestand (Figuur 3.26). Van de 100 werknemers tewerkgesteld in een organisatie met minder dan 5 werknemers en 5-9 werknemers werden resp. 35 en 27 personen recent aangeworven en stroomden 24 en 27 werknemers uit, dit voor de periode juni 2021 tot juni 2022. Elders op de arbeidsmarkt zien we een gelijkaardige tendens: kleine organisaties kennen het grootste verloop van hun personeelsbestand. Een aanwerving of uitstroom heeft bij kleine organisaties dan ook een grotere impact op het personeelsbestand. De instroom- en uitstroomgraad op de Brusselse en Vlaamse arbeidsmarkt en de non-profit dalen eveneens naarmate de organisatiegrootte stijgt. Wel merken we op dat kleine organisaties binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk dynamischer zijn dan in de brede socioculturele sector en de non-profit. Bijgevolg kennen ze een grotere werknemersdynamiek in hun personeelsbestand. De in- en uitstroomgraad voor organisaties met minder dan 20 werknemers ligt steeds hoger voor het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

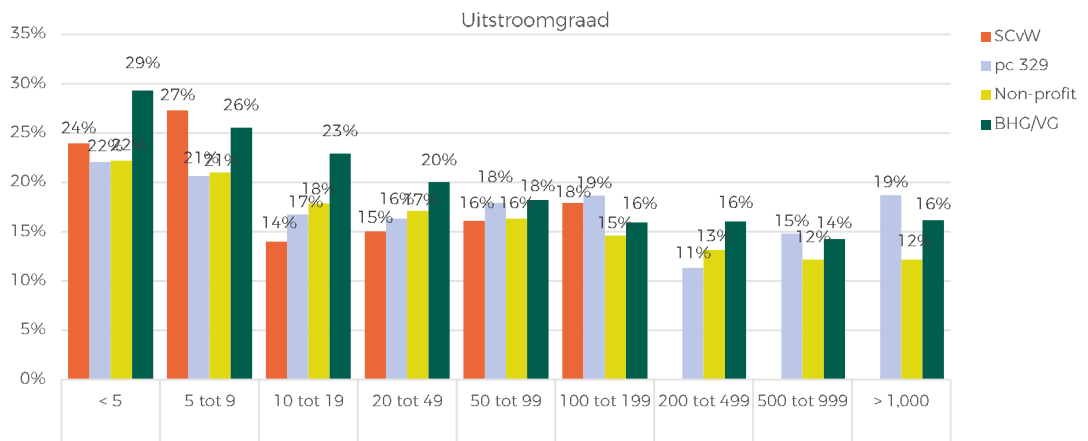
Figuur 3.25 Aantal organisaties in het erkende sociaal-cultureel volwassenenwerk en verdeling van de loontrekkende tewerkstelling in de sector naar organisatiegrootte (# en %, Q2 2021-2022)



Bron: Dynam-Reg

Figuur 3.26 In- en uitstroomgraad in het sociaal-cultureel volwassenenwerk, het Brussels en Vlaams Gewest, de socioculturele sector (pc 329) en de non-profitsector naar organisatiegrootte (% , Q2 2021-2022)





Bron: Dynam-Reg

3.3.4. Stromen en gerichtheid van de organisatie in het sociaal-cultureel volwassenenwerk

Ten slotte bekijken we de samenstelling van de loontrekkende tewerkstelling volgens hun thematische stroming en gerichtheid van de werkgevende organisaties. We spreken over 'gerichtheid' om te verwijzen naar het type organisatie (Jans en Van Gucht, 2022). Enerzijds zijn er organisaties met een regionale werking (Avansa's, voorheen: Vormingplus). Zij focussen zich op een bepaalde regio. Anderzijds zijn er organisaties die over heel Vlaanderen werken en zich focussen op bepaalde thema's of doelgroepen. De thematische organisaties richten zich op een specifiek maatschappelijk vraagstuk of thema (bv. mensenrechten of duurzaamheid). De doelgroeporganisaties zetten zich in voor specifieke doelgroepen in de samenleving (bv. ouderen) (Socius, n.d.).

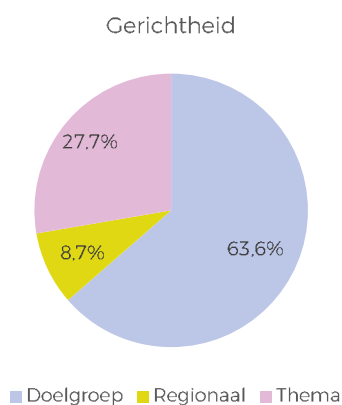
De thematische stromen verwijzen naar de missie van de sociaal-culturele volwassenen-organisaties, en hoe deze organisaties hun rol en verantwoordelijkheid in de samenleving opvatten. We onderscheiden tien thematische stromen (Jans en Van Gucht, 2022):

- Deelnemen en deelhebben: bevorderen van sociale participatie
- Solidair samenleven: bevorderen van solidariteit
- Duurzaam samenleven: transitie naar een duurzame samenleving
- Inclusief samenleven: versterken maatschappelijke positie en structurele kansen van doelgroepen
- Zin geven en identiteit vormen: religieuze of culturele zin- en betekenisgeving
- De regio en haar bewoners bewegen: vormingsprocessen en sociaal-culturele participatie binnen de eigen regio
- Veerkrachtig leven: persoonlijke ontwikkeling als hefboom voor actief burgerschap
- Delen (als alternatief voor hebben): ontwikkelen van deelinitiatieven
- Internationaal vredevol samenleven: verhouden tot conflicten tussen en binnen natiestaten
- Werkbaar werken: inzetten op werkbaar werk en tewerkstelling

Figuur 3.27 toont dat de doelgroeporganisaties de meeste loontrekkende werknemers tellen. 64% van alle loontrekkende tewerkgestelden in de sector werkt binnen een doelgroeporganisatie. Daarnaast werkt 27,7% in een thematische organisatie. Een minderheid (8,7%) heeft een job in een regionale organisatie. Verder tellen de organisaties die de sociale participatie in de bevolking en de solidariteit trachten te bevorderen (stroom 'Solidair samenleven') de meeste werknemers (Figuur 3.28). Samen staan deze organisaties voor 53% van de totale loontrekkende tewerkstelling in de sector (resp. 31,0% en 21,9%). Deze twee groepen organisaties worden ook gekenmerkt door de grootste organisatiegrootte (hier het gemiddeld aantal werknemers per organisatie in de betreffende stroom).

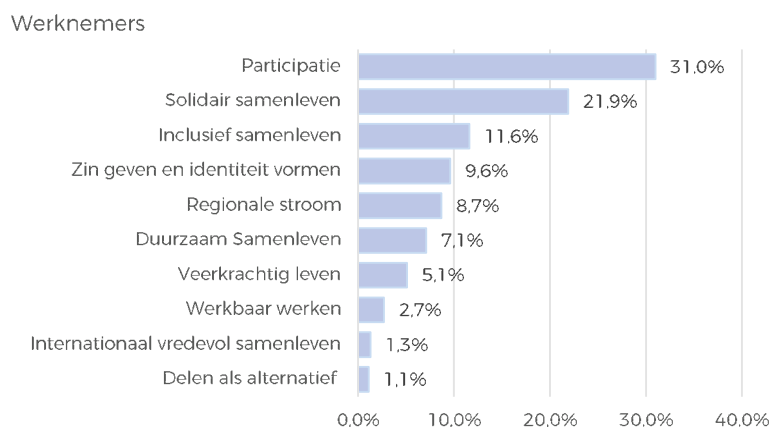
De organisaties binnen deze twee stromen hebben gemiddeld 23 en 21 loontrekkende werknemers in dienst (op 30 juni 2022). Daarnaast hebben ook organisaties die zich inzetten voor werkbaar werk gemiddeld gezien een groter werknemersbestand, met gemiddeld 18 loontrekkende werknemers.

Figuur 3.27 Loontrekkende tewerkstelling in het sociaal-cultureel volwassenenwerk volgens gerichtheid (% , Q2 2022)

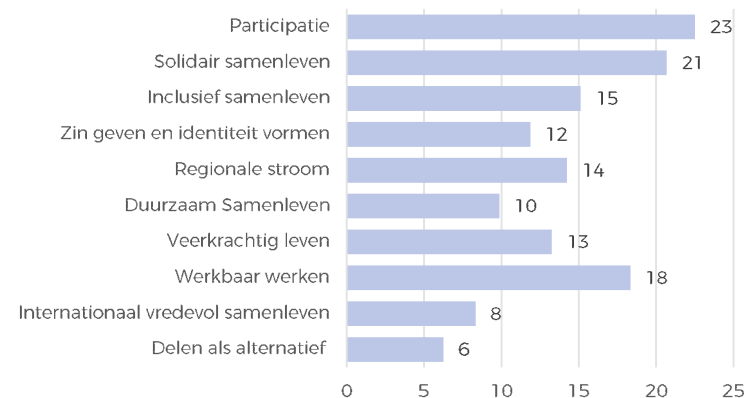


Bron: Dynam-Reg

Figuur 3.28 Loontrekkende tewerkstelling in het sociaal-cultureel volwassenenwerk volgens stromen en het gemiddeld aantal werknemers per organisatie in stroom x (% , Q2 2022)



Gemiddeld aantal werknemers per organisatie



Bron: Dynam-Reg

3.4 Transitie en intersectorale arbeidsmobiliteit in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk

Uit voorgaande cijfers bleek duidelijk een toegenomen werknemersdynamiek in het sociaal-cultureel volwassenenwerk, door een toename van de aanwervingen en van uitgestroomde werknemers uit een job in de sector. Deze toegenomen werknemersdynamiek in de sector werd bovendien sterker gedreven door een toegenomen vervangingsvraag, veroorzaakt door een toename van mensen die van de ene naar de andere job veranderen. In deze sectie wordt de focus gelegd op deze vervangingsvraag, ditmaal vanuit het standpunt van de werknemer. Voor elke werknemer die instroomde in de sector kunnen we nagaan of die voordien ook al tewerkgesteld was in een andere job, in dezelfde of een andere sector. Zo kunnen we ook nagaan in welke mate het sociaal-cultureel volwassenenwerk ook werkzoekenden en niet-beroepsactieven (incl. zelfstandigen) aantrekt. Vinden met andere woorden ook werkzoekenden en inactieven hun weg naar de sector of zijn het voornamelijk de reeds werkenden? Hoe is dit geëvolueerd de laatste jaren? Vanuit welke sectoren stromen de reeds werkenden in in het sociaal-cultureel volwassenenwerk? Richting welke sectoren trekken ze wanneer de job in het sociaal-cultureel volwassenenwerk stopt?

Deze transitie wordt in de Dynam-data als volgt onderscheiden. Wanneer een werknemer wordt aangeworven in de sector (instroom), kunnen we in de gegevens de herkomstpositie nagaan. Wat is met andere woorden de positie op de foto van 30 juni 2021, voor een werknemer die op 30 juni 2022 aangeworven is bij organisatie x (instroom)? Was deze werknemer op dit meetpunt aan het werk bij een andere werkgever (i.e. job-naar-job transitie); of is deze werknemer vanuit een werkzoekende of niet-beroepsactieve positie ingestroomd bij organisatie x? De totale instroom in de Dynam-dataset is dus in feite de optelsom van twee deelstromen, namelijk een stroom *vanuit een andere loontrekkende job* en een stroom vanuit een *niet-loontrekkende positie* (niet-beroepsactief, werkzoekend of zelfstandige).

We kunnen eenzelfde opsplitsing maken voor de uitgestroomde werknemers: sommige werknemers zullen uitstromen richting een andere (loontrekkende) job, terwijl anderen werkzoekend, niet-beroepsactief of zelfstandige zullen worden. Deze deelstromen worden in Figuur 3.29 schematisch weergegeven. We merken op dat er wat betreft de job-naar-job transitie geen onderscheid kan gemaakt worden in de data of het een vrijwillige transitie is of onvrijwillig, ten gevolge van een aflopend contract of ontslag.

Figuur 3.29 Schema



Bron: Dynam-Reg

3.4.1. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk werft veel personen aan die voordien reeds een job hadden. Bovendien kennen deze job-naar-job transitie een sterke toename

Figuur 3.30 toont de samenstelling van de instroom in de sector van het sociaal-cultureel werk voor volwassenen volgens herkomstpositie. 58,6% van alle recent aangeworven werknemers tussen 30 juni 2021 en 2022 was voordien reeds aan het werk (in een loontrekkende job, al dan niet in de sector). 41,4% stroomt in vanuit een niet-loontrekkende positie. Deze verhoudingen verschillen sterk met de samenstelling van de instroom op de brede socioculturele sector (pc 329), de non-profit en de Brusselse en Vlaamse arbeidsmarkt. In deze sectoren stroomt rond de 45% in vanuit een reeds loontrekkende positie, rond de 55% stroomt in vanuit een niet-loontrekkende positie. **Op basis hiervan kunnen we besluiten dat het sociaal-cultureel volwassenenwerk sterk die mensen aantrekt die voordien reeds aan het werk waren en dus reeds enige werkervaring hebben opgebouwd.**

Figuur 3.30 Evolutie van de instroom vanuit een werkende en niet-werkende positie in het sociaal-cultureel volwassenenwerk (% , Q2 2015-2016 – Q2 2022-2023) en vergelijking met de socioculturele sector (pc 329), de non-profit en het Brussels/Vlaams Gewest (% , Q2 2021-2022)



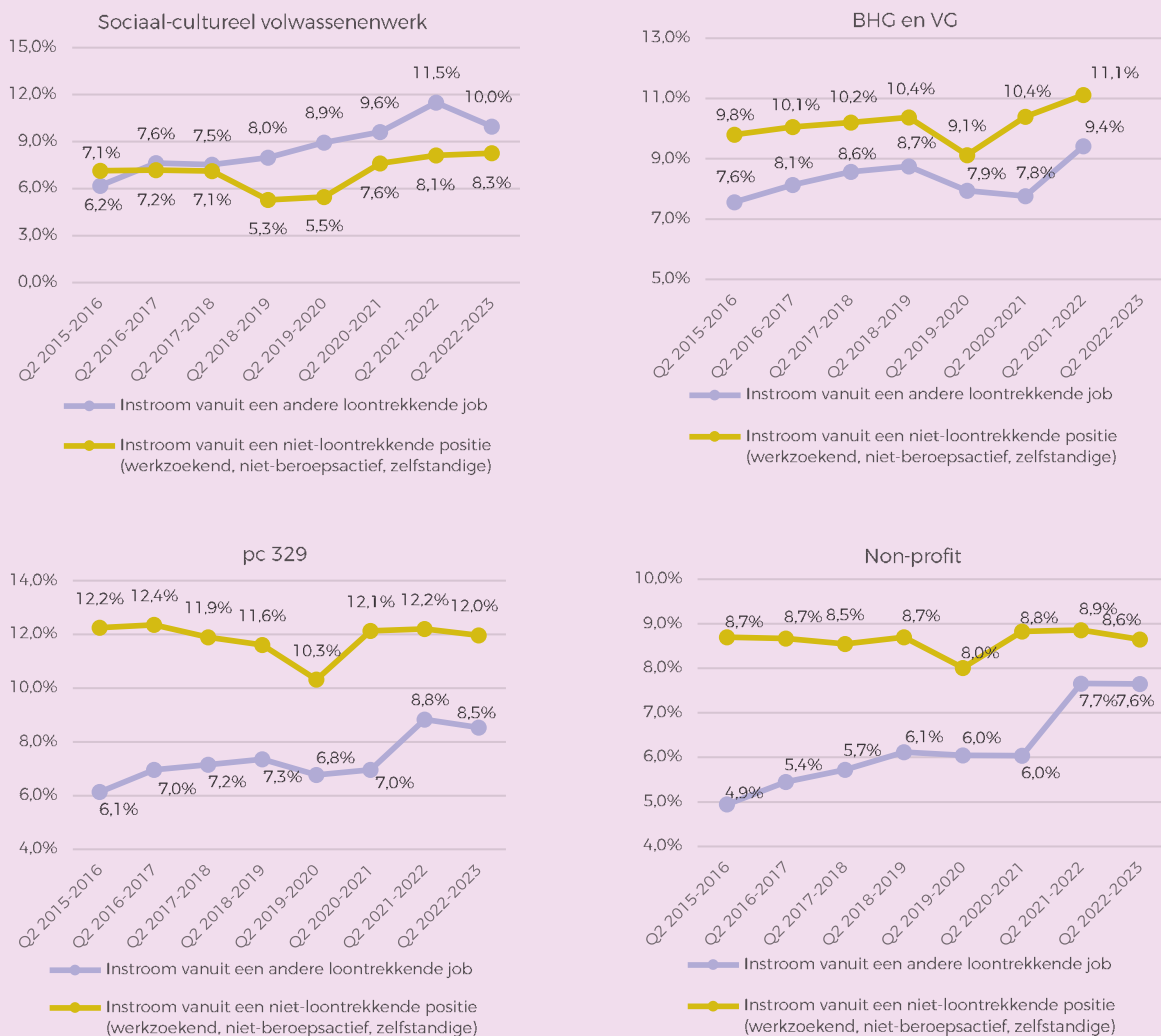
Bron: Dynam-Reg

Zoals reeds enkele keren vermeld, kent de werknemersdynamiek onder de werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk een sterke toename: er worden meer mensen aangeworven, maar er stromen ook meer mensen uit. Deze dynamiek in de sector wordt bovendien sterker gedreven door de toegenomen vervangingsvraag, veroorzaakt door een toename van mensen die van de ene job naar de andere veranderen. Dit zien we eveneens terug in Figuur 3.32 en Figuur 3.33, die de evolutie van de instroom- en uitstroom voor de verschillende deelstromen weergeeft (zowel in absolute termen, in groeivoeten als in graden). Wat opvalt is dat het aantal personen dat aangeworven wordt vanuit een reeds loontrekkende positie en het aantal personen dat stopt met **hun job en richting een andere job trekt (i.e. de job-naar-job transitie) een veel sterkere toename kent** dan de andere deelstroom, **de aanwervingen vanuit** en de uitstroom richting **een niet-loontrekkende positie. Werknemers worden mobieler en veranderen meer dan voorheen van de ene naar de andere job.** De instroom in een job in het sociaal-cultureel volwassenenwerk vanuit een andere loontrekkende job (al dan niet in de sector) bereikt het hoogste niveau sinds het begin. De instroomgraad vanuit een andere loontrekkende job is gestegen van 6,2% in Q2 2015-2016 tot 11,5% in Q2 2021-2022 (per 100 werknemers in de sector zijn er 11 recent aangeworven, werknemers die voordien ook reeds een job hadden).

Deze trend van toenemende job-naar-job transitie observeren we ook elders op de arbeidsmarkt. Zowel op de Brusselse en Vlaamse arbeidsmarkt, als in de brede socioculturele (pc 329) en de non-profitsector bereikt de instroomgraad vanuit werk het hoogste niveau in Q2 2021-2022. We kunnen spreken van een sterke heropleving van de job-naar-job transitie na de dip door de coronacrisis in Q2 2020-2021 (Box 6).

Box 6: Benchmarks - instroomgraad vanuit een andere loontrekkende job of vanuit een werkzoekende/niet-beroepsactieve of zelfstandige positie

Figuur 3.31 Evolutie van de instroomgraad vanuit een andere loontrekkende job (al dan niet in het SCvW) en vanuit een werkzoekende/niet-beroepsactieve/zelfstandige positie op de Brusselse en Vlaamse arbeidsmarkt, in de socioculturele sector (pc329) en in de non-profitsector (% , Q2 2015-2016 - Q2 2022-2023)

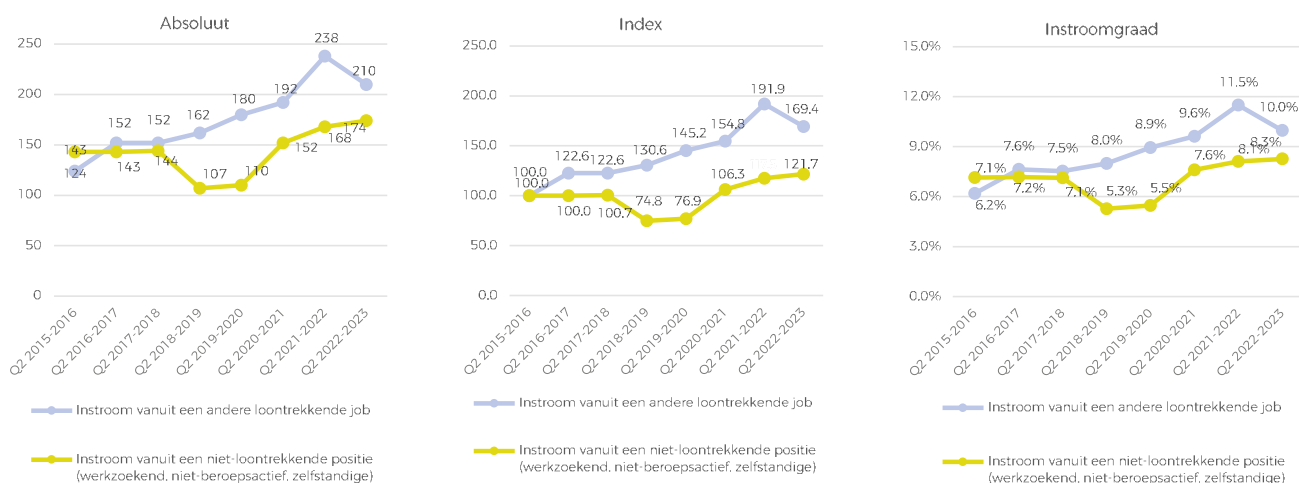


* De non-profitsector wordt gedefinieerd door het pc 152, pc 225, pc 304, pc 318, pc 319, pc 327, pc 329, pc 330, pc 331, pc 332 en pc 337

Bron: Dynam-Reg

We merken wel nog op dat – hoewel het aantal job-naar-job transities de sterkste stijging kent – het aantal aanwervingen van personen die voordien geen loontrekkende job hadden eveneens is toegenomen in het sociaal-cultureel volwassenenwerk. De instroom vanuit een niet-loontrekkende positie is gestegen met 17,5% tijdens deze periode, van 124 aanwervingen in 2015-2016 naar 168 in 2021-2022. Eenzelfde observatie doen we voor de uitstroom: ook hier ligt het aantal personen dat uitstroomt richting een andere, loontrekkende job en het aantal personen dat uitstroomt richting een niet-loontrekkende positie hoger dan in de eerste periode Q2 2015-2016. **Werknemers zijn dus mobieler geworden, veranderen meer van de ene job naar de andere en stromen vaker dan voordien in en uit niet-werkende posities. Dit geldt ook in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk.**

Figuur 3.32 Evolutie instroom vanuit een andere loontrekkende job (al dan niet in het SCVW) en vanuit een werkzoekende/niet-beroepsactieve/zelfstandige positie (# en %, Q2 2015-2016 - Q2 2022-2023)



Bron: Dynam-Reg

Figuur 3.33 Evolutie uitstroom richting een andere loontrekkende job (al dan niet in het SCVW) en vanuit een werkzoekende/niet-beroepsactieve/zelfstandige positie (# en %, Q2 2015-2016 - Q2 2022-2023)



Bron: Dynam-Reg

3.4.2. De sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk wordt gekenmerkt door sectorale specialisatie en werft werknemers aan uit dezelfde pool/sectoren als andere sectoren in de brede socioculturele sector en de non-profit

In deze paragraaf focussen we op de job-naar-job transitie. Trekt het erkende sociaal-cultureel volwassenenwerk voornamelijk personen aan die voordien tewerkgesteld waren in de sector? Is er met andere woorden veel jobrotatie binnen het eigen jobaanbod? Uit welke andere sectoren komen de werknemers nog?

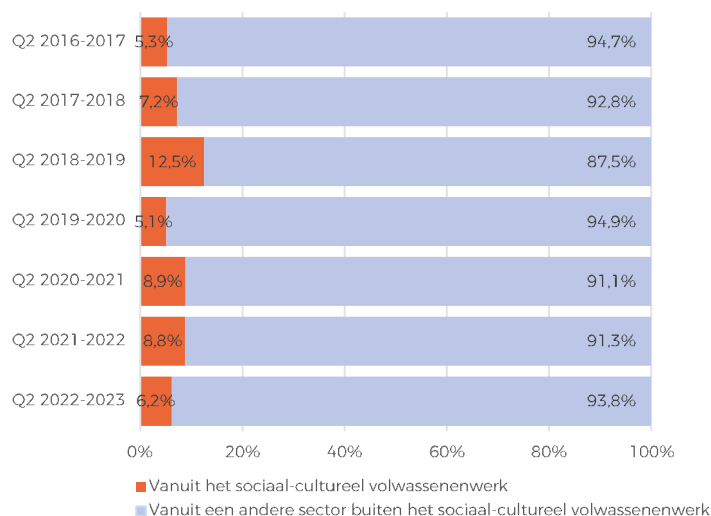
Figuur 3.34 bekijkt hoeveel van de aangeworven personen in een job in het sociaal-cultureel volwassenenwerk voordien ook in de sector tewerkgesteld waren. Dit aandeel blijft beperkt: in Q2 2021-2022 gebeurde 8,8% van de job-naar-job transitie binnen de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk. Dit aandeel schommelt steeds tussen de 5 à 10% in de verschillende jaren. Dit is een logisch resultaat, aangezien de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk klein is, met een beperkt jobaanbod. 91,3% van de personen die aangeworven werden in de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk in Q2 2021-2022 en voordien reeds een andere job hadden, deden dat vanuit een andere sector.

Tabel 3.7 en Figuur 3.35 tonen welke andere sectoren dit zijn. Tabel 3.7 toont vanuit welke nace1-sectoren¹¹ de werknemers instromen, waarbij de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk als aparte sector werd opgenomen. Figuur 3.35 geeft een gelijkaardig beeld, maar op nace2-digit niveau enerzijds en anderzijds op basis van het paritair comité waartoe de werknemer in zijn/haar vorige job behoorde. De meeste werknemers die instromen in het sociaal-cultureel volwassenenwerk en voor deze aanwerving ook reeds aan het werk waren (job-naar-job-transitie) waren tewerkgesteld in de gezondheidssector (19,6%), het openbaar bestuur en defensie (18,8%), de zgn. 'overige diensten'¹² (16,3%), het onderwijs (10,8%) en de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk zelf (8,8%). In Figuur 3.35 zien we dat het hierbij gaat om de nace2-digitsector van de verenigingen (nace2d 94), de maatschappelijke dienstverlening zonder (nace2d 88) en met huisvesting (nace2d 87) en de menselijke gezondheidszorg (nace2d 86). Daarnaast was nog respectievelijk 6,3%, 5,0% en 4,2% van deze groep voordien tewerkgesteld in de administratieve en ondersteunende diensten, de retail en de kunst- en amusementensector. Hierbij gaat het onder andere om de uitzendsector (nace2d 78) en de detailhandel (nace2d 47). Ten slotte stellen we in Figuur 3.35 vast dat 25,8% van de ingestroomde werknemers die een job-naar-job transitie maken, voordien werkten bij een werkgever behorende tot het paritair comité voor de socioculturele sector van de Vlaamse Gemeenschap, 22,9% had een onbepaald pc (en werkte voor de overheidssector). 8,3% had voordien het paritair comité voor de non-profit (337) en 5% was voordien tewerkgesteld via de uitzendsector (paritair comité 322).

¹¹ NACE (Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes) is een officiële Europese lijst van codes met omschrijvingen van activiteiten. Iedere organisatie of eenmanszaak die zich inschrijft in het KBO (Kruispuntbank van Ondernemingen) register legt zo één of meerdere codes vast. De vier- of vijfcijferige code geeft aan welk soort activiteiten je organisatie uitoefent (Cultuurloket, 2023).

¹² Het gaat hier onder andere om verenigingen op het vlak van jeugdwerk (nace5-digit 94991), verenigingen en bewegingen voor volwassenen (nace5-digit 94992) en overige verenigingen (nace5-digit 94999).

Figuur 3.34 Evolutie instroom vanuit een job binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk en vanuit een job buiten het sociaal-cultureel volwassenenwerk (% , Q2 2016-2017 – Q2 2022-2023)



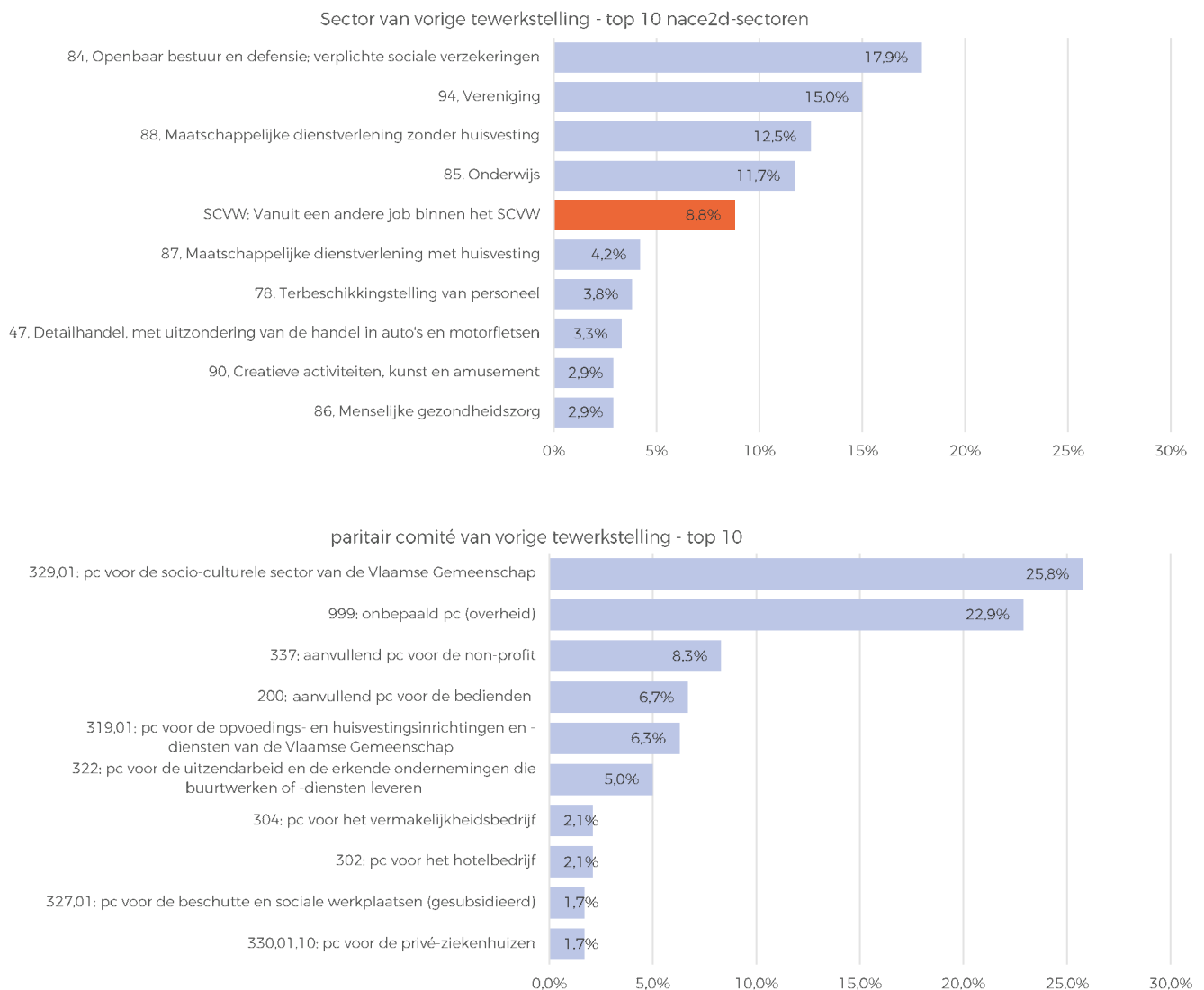
Bron: Dynam-Reg

Tabel 3.7 Instroom vanuit een andere job binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk en vanuit een job binnen een andere sector (buiten het sociaal-cultureel volwassenenwerk, nace1) (% , Q2 2021-2022)

Sector van vorige tewerkstelling (nace1)	Aandeel
Q. Gezondheid	19,6%
O. Openbaar bestuur en defensie	18,8%
S. Overige diensten	16,3%
P. Onderwijs	10,8%
Vanuit andere job in SCVV	8,8%
N. Adm. en ond. diensten	6,3%
G. Retail	5,0%
R. Kunst, amusement en recreatie	4,2%
M. Vrije en wet. beroepen	2,5%
BCDE. Industrie	2,1%
I. Horeca	2,1%
J. ICT	1,7%
H. Vervoer/opslag	0,8%
K. Finance	0,8%
F. Bouw	0,4%
A. Landbouw	0,0%
L. Vastgoed	0,0%

Bron: Dynam-Reg

Figuur 3.35 Instroom vanuit een andere job binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk en vanuit een job binnen een andere sector (buiten het sociaal-cultureel volwassenenwerk, top 10 nace2d-sectoren en top 10 paritair comités) (% , Q2 2021-2022)

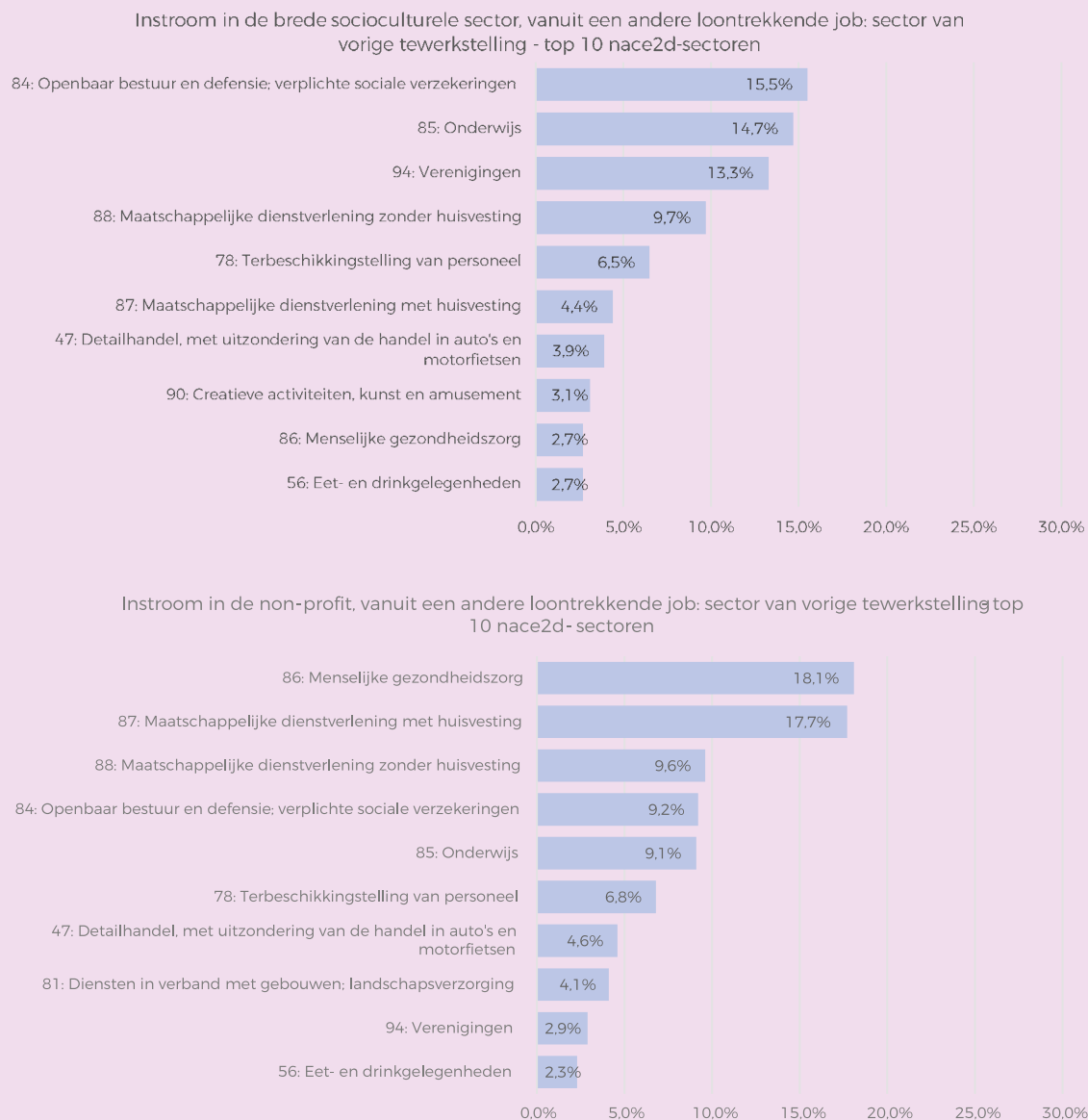


Bron: Dynam-Reg

Op basis van bovenstaande gegevens kunnen we vaststellen dat **het sociaal-cultureel volwassenenwerk gekenmerkt wordt door specialisatie. Werknemers die instromen in de sector vanuit een andere job, waren voordien vaak tewerkgesteld in meer 'maatschappelijke' jobs, in sectoren die in bepaalde mate verwantschap tonen met het sociaal-cultureel volwassenenwerk: de gezondheidssector, het openbaar bestuur, de overige dienstensectoren, het onderwijs. Daarnaast valt op dat het erkende sociaal-cultureel volwassenenwerk, de socioculturele sector (pc 329) en de non-profit uit dezelfde sectoren met werknemers vissen.** Dit stellen we vast in Box 7, waar de sector van vorige tewerkstelling wordt bekeken in het geval van een aanwerving in de brede socioculturele sector (pc 329) en een aanwerving in de non-profit. Ook hier staan het openbaar bestuur en defensie (nace2d 84), het onderwijs (nace2d 85), de verenigingen (nace2d 94), de maatschappelijke dienstverlening met (nace2d 87) en zonder huisvesting (nace2d 88), de menselijke gezondheidszorg (nace2d 86), de detailhandel (en de uitzendsector) vermeld in de top 10.

Box 7: benchmarks – sector van vorige tewerkstelling in het geval van job-naar-job transitie

Figuur 3.36 Instroom vanuit een andere loontrekkende job in de brede socioculturele sector (pc 329) en in de non-profit: sector van vorige tewerkstelling - top 10 nace2d-sectoren (% Q2 2021-2022) (% Q2 2015-2016 – Q2 2022-2023)



* De non-profitsector wordt gedefinieerd door het pc 152, pc 225, pc 304, pc 318, pc 319, pc 327, pc 329, pc 330, pc 331, pc 332 en pc 337

Bron: Dynam-Reg

Ten slotte vergelijken we welke profielen onder de werknemers binnen de sector tewerkgesteld blijven wanneer zij een job-naar-job transitie maken, en welke werknemers vaker een job zoeken in andere sectoren. Dit wordt weergegeven in Tabel 3.8 (leeftijd) en Tabel 3.9 (geslacht en arbeidsregime). **Jongere werknemers stromen vaker uit richting andere sectoren (intersectorale mobiliteit), zoals de administratieve en ondersteunende diensten (waaronder de uitzend) en het onderwijs.**

10,7% van de min 30-jarigen die stopt met hun job in het sociaal-cultureel volwassenenwerk, start vervolgens een job in de administratieve en ondersteunende diensten. Onder de 30- tot 55-jarigen en de 55-plussers bedraagt dit aandeel slechts 3,2% en 5,2%. 15,4% van de jongere werknemers trekt na hun job in het sociaal-cultureel volwassenenwerk richting het onderwijs. Dit is lager voor de 30- tot 55-jarigen (13,9%) en de 55-plussers (13,8%).

Jongere werknemers blijven dus minder vaak in het sociaal-cultureel volwassenenwerk tewerkgesteld na hun uitstroom (7,4%), in vergelijking met de 30- tot 55-jarigen (10,8%) en de 55-plussers (12,1%).

Wat betreft het geslacht zijn de verschillen minder uitgesproken. **Wanneer vrouwelijke werknemers hun job in het sociaal-cultureel volwassenenwerk stoppen en vervolgens opnieuw aan de slag gaan, blijven ze minder vaak dan mannen in de sector zelf tewerkgesteld, al is het verschil beperkt** (9,7% vs. 10,1% voor mannen). Ze stromen vaker uit richting de gezondheidssector (19,9%) en het onderwijs (20,2%). Mannen daarentegen starten na uitstroom vaker een nieuwe job in de overige diensten (20,2%), de administratieve en ondersteunende diensten (7,7%) en de ICT (4,2%) (naast de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk zelf 10,1%).

Tabel 3.8 Sector van volgende tewerkstelling wanneer de werknemer uitstroomt richting een andere loontrekkende job – volgens leeftijdsprofiel (% , gemiddelde over de periodes Q2 2015-2016 – Q2 2022-2023)

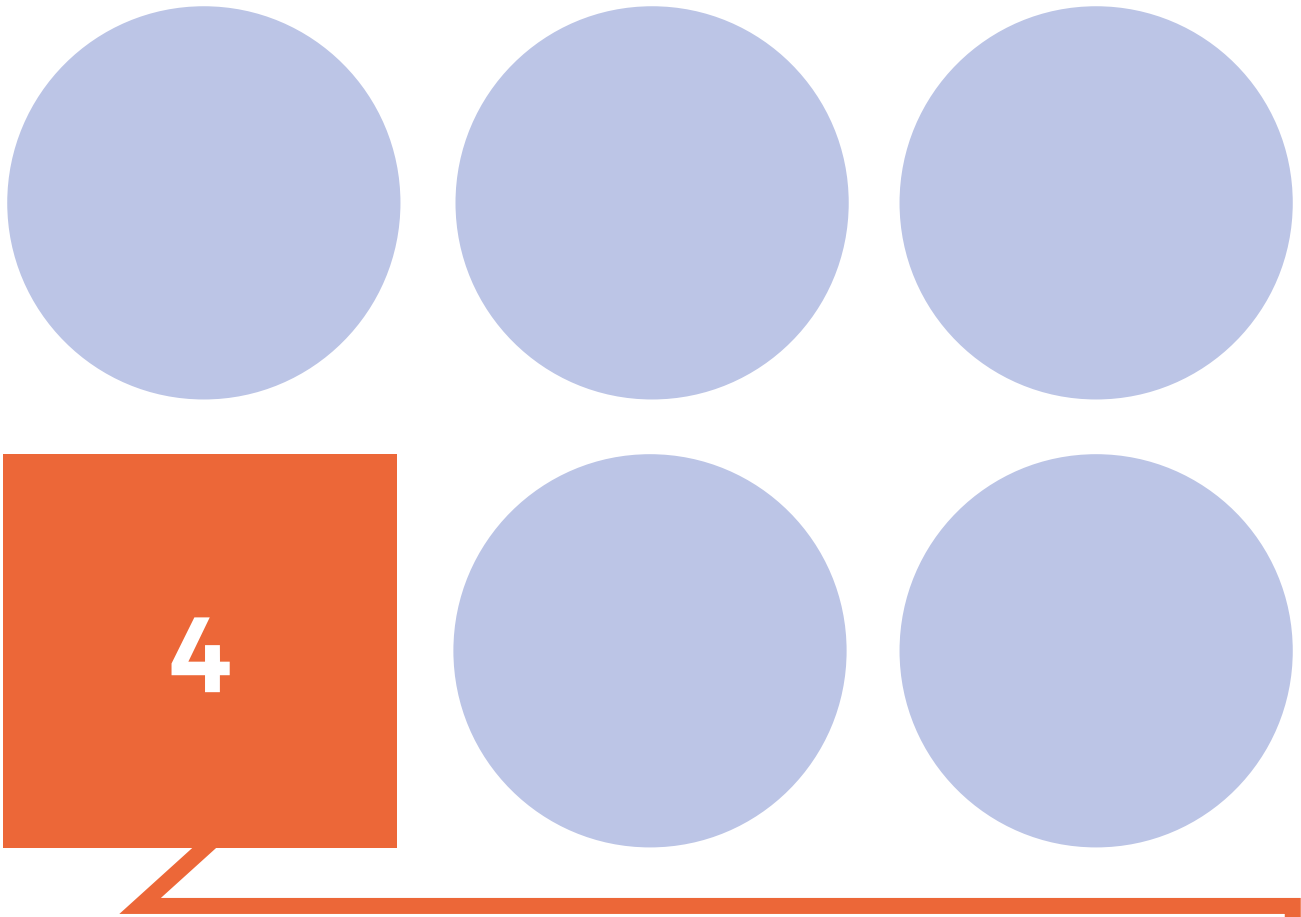
Leeftijd	Uitstroom richting een andere job		
	Min 30	30-55 jaar	55-plus
A. Landbouw	0,0%	0,0%	0,0%
BCDE. Industrie	0,9%	0,4%	0,0%
F. Bouw	0,9%	0,4%	0,0%
G. Retail	2,4%	2,1%	3,4%
H. Vervoer/opslag	0,0%	1,0%	0,0%
I. Horeca	1,5%	1,7%	0,0%
J. ICT	3,6%	2,2%	1,7%
K. Finance	0,6%	0,8%	3,4%
L. Vastgoed	0,3%	0,7%	0,0%
M. Vrije/wet. beroepen	3,0%	3,9%	0,0%
N. Adm. en ond. diensten	10,7%	3,2%	5,2%
O. Openbaar bestuur/defensie	17,8%	20,8%	17,2%
P. Onderwijs	15,4%	13,9%	13,8%
Q. Gezondheid	17,2%	19,4%	22,4%
R. Kunst, amusement en recreatie	2,1%	2,9%	0,0%
S. Overige diensten	16,6%	14,9%	17,2%
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	7,4%	10,8%	12,1%

Bron: Dynam-Reg

Tabel 3.9 Sector van volgende tewerkstelling wanneer de werknemer uitstroomt richting een andere loontrekkende job – naar geslacht
(%, gemiddelde over de periodes Q2 2015-2016 – Q2 2022-2023)

Geslacht	Uitstroom richting een andere job	
	Man	Vrouw
A. Landbouw	0,0%	0,0%
BCDE. Industrie	1,0%	0,7%
F. Bouw	0,3%	0,6%
G. Retail	1,4%	2,6%
H. Vervoer/opslag	0,7%	0,6%
I. Horeca	0,7%	1,8%
J. ICT	4,2%	2,1%
K. Finance	1,0%	0,9%
L. Vastgoed	1,0%	0,4%
M. Vrije/wet. beroepen	3,8%	3,3%
N. Adm. en ond. diensten	7,7%	4,9%
O. Openbaar bestuur/defensie	18,1%	20,2%
P. Onderwijs	11,5%	15,3%
Q. Gezondheid	16,0%	19,9%
R. Kunst, amusement en recreatie	2,1%	2,7%
S. Overige diensten	20,2%	13,9%
Sociaal-cultureel volwassenenwerk	10,1%	9,7%

Bron: Dynam-Reg



**Vraagzijde:
functieprofiel en
competentievereisten van
de gevraagde medewerkers
en werkbaarheid van
het werk**

Tot nu toe brachten we de aanbodzijde van het sociaal-cultureel volwassenenwerk in beeld. Daarbij stonden de werknemer en zijn profielkenmerken en arbeidsmarktdynamieken centraal. In dit hoofdstuk richten we ons op de vraagzijde: *welke functieprofielen en competenties worden door de organisaties in het sociaal-cultureel volwassenenwerk gevraagd? Wat hebben de organisaties met andere woorden nodig.* Om een antwoord op die vraag te vinden, maakten we gebruik van VDAB-vacaturedata (periode 2020-2023). Daarnaast gaan we in sectie 4.2 in op de werkbaarheid van jobs in het sociaal-cultureel volwassenenwerk. De arbeidsomstandigheden in de brede socioculturele sector worden in kaart gebracht aan de hand van gegevens afkomstig van de *Vlaamse werkbaarheidsmonitor* van de SERV/Stichting voor Innovatie en Arbeid.

Dit hoofdstuk is – net zoals het vorige hoofdstuk – opgebouwd aan de hand van enkele vaststellingen:

1. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk vraagt veel sociocultureel werkers (en coördinatoren): bijna de helft van de vacatures betreft deze functie.
2. Een specifiek studiedomein is niet altijd vereist (35% van de ontvangen vacatures vereist geen specifiek studiegebied).
3. De organisaties in het sociaal-cultureel volwassenenwerk willen vaak hooggeschoolde profielen: 64% van de vacatures vermeldt een hooggeschoold profiel (professionele bachelor, academische bachelor of master).
4. Het merendeel (4/5e) van de vacatures vermeldt een goede/zeer goede kennis van het Nederlands.
5. Werkervaring (6 maanden of meer) blijkt een plus: 73% van de vacatures vraagt dergelijke ervaring.
6. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk biedt voornamelijk contracten van onbepaalde duur aan (79%) en een mix van voltijdse (58%) en deeltijdse jobs (42%).
7. De brede socioculturele sector biedt 'werkbare' jobs aan: 61% van de werknemers in de brede socioculturele sector ervaart geen werkbaarheidsknelpunten. Dit aandeel is lager dan in andere sectoren (bv. het openbaar bestuur, onderwijs en welzijnswerk) en op de Vlaamse arbeidsmarkt in zijn geheel.
8. Op zo goed als alle werkbaarheidsindicatoren (psychische vermoeidheid, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé balans) en risico-indicatoren (werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie, autonomie, ondersteuning door de directe leidinggevende en arbeidsomstandigheden) scoort de socioculturele sector beter dan andere sectoren (bv. openbaar bestuur, onderwijs en welzijnswerk).

4.1 Welke werknemers zoeken de organisaties in het sociaal-cultureel volwassenenwerk?

Om de vraagzijde in beeld te brengen, maken we gebruik van VDAB-vacaturedata voor de jaren 2020 tot en met 2023. We selecteerden in dat databestand enkel de vacatures van de erkende sociaal-culturele organisaties (op basis van hun kbo-nummer). Het gaat om de vacatures die bij de VDAB geopend zijn, ongeacht of deze vacatures werden ingevuld of geannuleerd. De gevraagde functies, studieniveaus, studiedomeinen, talenkennis, ervaring en het aangeboden contracttype (onbepaalde/bepaalde duur) en arbeidsregime (voltijds/deeltijds), zoals vermeld in de vacatures, worden weergegeven in Figuur 4.2.

De grafiek linksboven in Figuur 4.2 geeft de top 10 gevraagde beroepen weer zoals vermeld in de VDAB-vacaturedata. 37,8% van de vacatures vraagt een sociocultureel werker. Nog eens 10,9% vraagt een coördinator sociocultureel werk. Daarnaast zien we dat er ook nog vraag is naar maatschappelijk werkers (5,5%). We kunnen dus zeggen dat ongeveer de helft

(54,2%) van de vacatures die uitgeschreven werden door sociaal-culturele organisaties over een functie gaat waar sector specifieke kennis over sociaal-cultureel werk voor nodig is. Daarnaast zien we ook een vraag naar communicatie- en administratieve medewerkers (verantwoordelijke externe communicatie 6,0%, administratief medewerker 4,2%, administratief en financieel verantwoordelijke 3,0%, communicatie-assistent 2,0%).

Als we het gevraagde studiedomein bekijken, blijkt een groot aandeel van de vacatures (34,9%) geen specifiek studiegebied te vermelden. Voor nog eens 15% van de vacatures werd dit niet ingevuld. Wel valt op dat in de vacatures zeer vaak (64,4%) een hooggeschoold opleidingsniveau wordt gevraagd (professionele bachelor, master, academische bachelor). In 66% van de vacatures die geen specifiek studiegebied vermelden, wordt een professionele bachelor gevraagd. In nog eens 7,9% en 9,7% respectievelijk een academische bachelor en een master.¹³ In totaal wordt bij 55,4% van alle vacatures door erkende sociaal-culturele organisaties een professionele bachelor gevraagd, nog eens 5,0% vraagt een academische bachelor en 4,0% vraagt een master. Slechts 14,0% van de vacatures vermeldt geen specifieke studievereiste.

Ook de gegevens van de vacaturewebsite van Socius maken duidelijk dat een specifieke opleiding niet altijd vereist is. Vaak vermelden de organisaties dat de kandidaat 'bij voorkeur' of 'idealiter' een specifieke opleiding heeft gevolgd. Deze uitdrukkingen lijken erop te wijzen dat de voorkeur wel uitgaat naar kandidaten met dat specifieke opleidingsniveau, maar dit losgelaten kan worden bij weinig kandidaten of personen gelijkwaardig door ervaring.

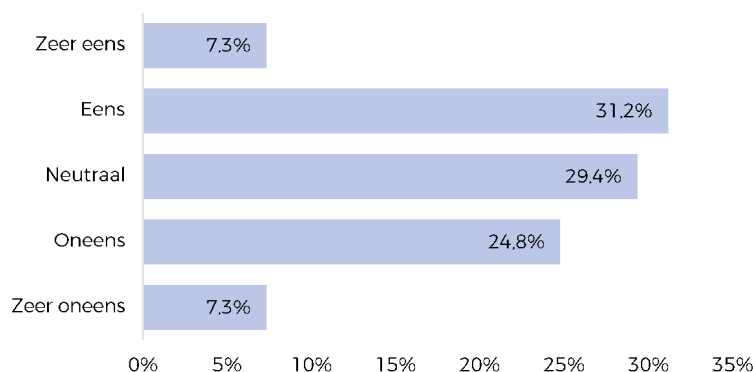
Het merendeel (77,9%) van de vacatures vraagt een goede tot zeer goede kennis van het Nederlands. Dit blijkt niet enkel uit de VDAB-vacaturedata, maar ook uit de vacatures afkomstig van de vacaturewebsite van Socius. In 964 vacatures (van de 1 245) wordt enige of goede kennis van het Nederlands vermeld, in 271 vacatures wordt ook kennis van het Frans verwacht.

Daarnaast blijkt enige werkervaring een troef te zijn in het sociaal-cultureel volwassenenwerk. 33% vraagt tussen de zes maanden en twee jaar werkervaring. Opmerkelijk: 49,9% vraagt zelfs meer dan 2 jaar werkervaring. Slechts voor een kwart van de jobopeningen (27%) blijkt minder dan zes maanden werkervaring voldoende. In het vacaturebestand van de Socius-website wordt 'ervaring' 964 vermeld (van de 1 245 vacatures). Hierbij blijkt het vaak om specifieke ervaring te gaan, zoals praktijkervaring in de specifieke functie, ervaring in het verenigingsleven, ervaring in het begeleiden van vrijwilligersgroepen enzovoort. Ten slotte leren we dat het sociaal-cultureel volwassenenwerk voornamelijk voltijdse contracten (57,3%) van onbepaalde duur (78,9%) aanbiedt.

Samengevat kunnen we stellen dat de sector van het sociaal-cultureel volwassenenwerk veel hooggeschoolden zoekt, vaak met minstens 6 maanden werkervaring, die goed tot zeer goed Nederlands kunnen. Dergelijke werknemers zijn gegeerd op de arbeidsmarkt, wat kan verklaren waarom organisaties binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk moeilijkheden kunnen ondervinden om nieuwe werknemers aan te trekken. Wel blijkt de voorwaarde van een specifiek studiedomein vaak gedeeltelijk te worden losgelaten en vereist men enkel een specifiek (hooggeschoold) studieniveau. Niettemin geeft slechts 38,5% van de coördinatoren en directeurs in de sector aan het zeer eens of eens te zijn met de stelling 'Het aantrekken van nieuwe werknemers is voor mijn organisatie gemakkelijk' (Figuur 4.1). Voor velen blijft het werven van de juiste beroepskrachten dus een uitdaging.

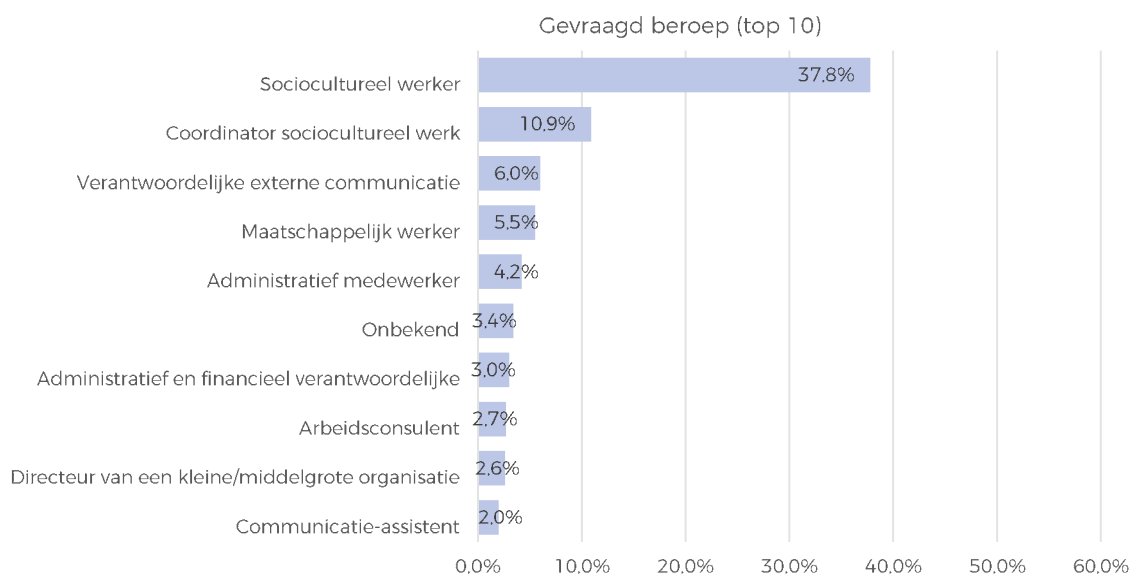
¹³ Wat betreft het gevraagde opleidingsniveau, kunnen organisaties drie opleidingsniveaus vermelden. Er werd voor gekozen om steeds het laagst vermelde opleidingsniveau mee te nemen in de analyse. Een organisatie kan bijvoorbeeld als eerste opleidingsniveau 'professionele bachelor' vermelden, als tweede 'academische bachelor' en als derde 'master'. In dit voorbeeld werd het opleidingsniveau 'professionele bachelor' meegenomen in de analyse.

Figuur 4.1 Vraag: 'Het aantrekken van nieuwe werknemers is voor mijn organisatie gemakkelijk'



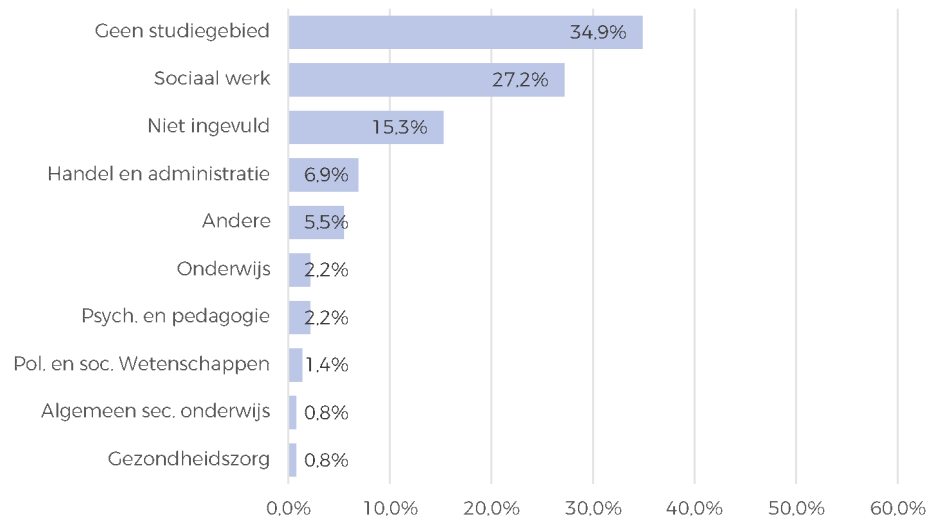
Bron: eigen enquête (n=109 directeurs/coördinatoren)

Figuur 4.2 Welke werknemers zoeken de organisaties in het sociaal-cultureel volwassenenwerk - VDAB-vacaturedata (rechtstreeks ontvangen vacatures, 2020-2023)

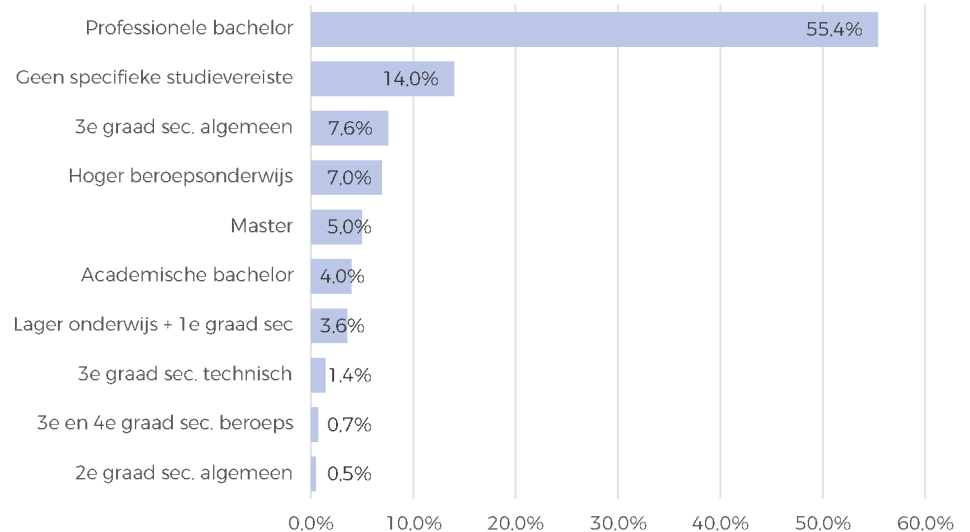


Gevraagd studiedomein Gevraagd opleidingsniveau	
Geen studiegebied	
Professionele bachelor	66,0%
Master	9,7%
Academische bachelor	7,9%
Sociaal werk	
Professionele bachelor	81,2%
Hoger beroepsonderwijs	14,7%
Lager onderwijs + 1e graad sec	2,3%
Niet ingevuld	
Geen specifieke studievereiste	91,3%
Lager onderwijs + 1e graad sec	8,7%

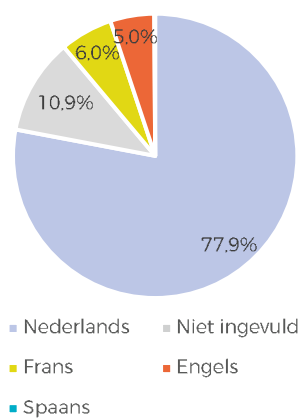
Gevraagd studiedomein (top 10)



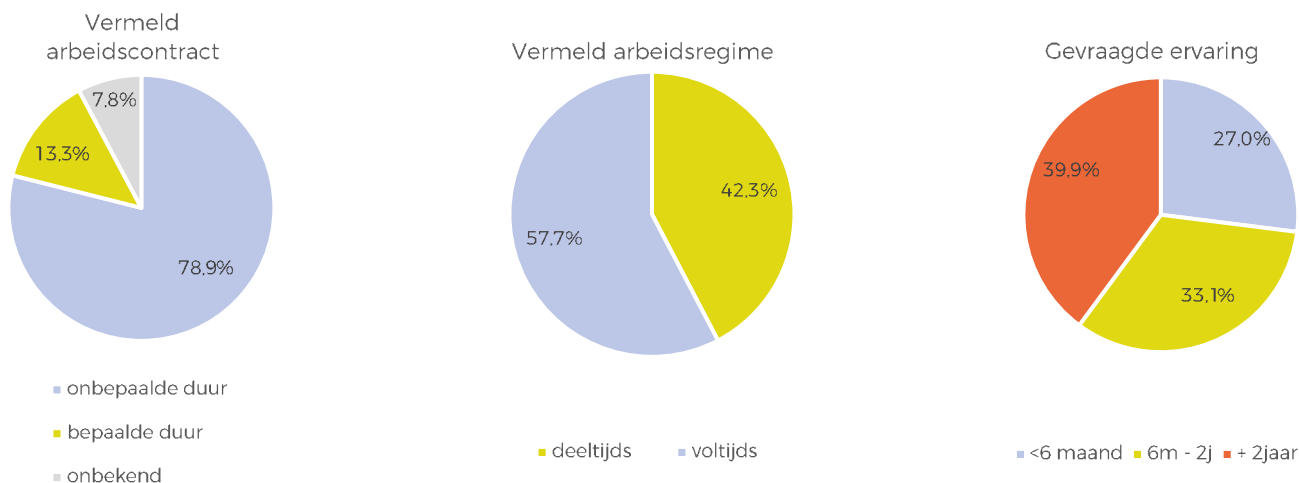
Gevraagd studieniveau (top 10)



Gevraagde talenkennis



Nederlands	
Zeer goed niveau	66,3%
Goed niveau	33,5%
Beperkt niveau	0,3%
Frans	
Goed niveau	66,1%
Zeer goed niveau	23,7%
Beperkt niveau	10,2%
Engels	
Goed niveau	71,4%
Zeer goed niveau	18,4%
Beperkt niveau	10,2%



Bron: VDAB (2020-2023)

4.2 Werkbaarheid in de socioculturele sector

Na een profielschets van de tewerkstelling in het sociaal-cultureel volwassenenwerk, een analyse van de arbeidsdynamieken in deze sector en een overzicht van de gevraagde profielen, schetsen we ten slotte een beeld van de arbeidsomstandigheden. Een analyse van de werkbaarheid van de sector laat toe zicht te krijgen op de aantrekkelijkheid van de sector als werkgever en de mate waarin het personeel tewerkgesteld wil blijven in de huidige job. Het werkbaarheidsvraagstuk is een zeer actueel topic. Het grote aantal arbeidsongeschikten op de Vlaamse arbeidsmarkt, de impact van de coronapandemie op de manier van werken, de vergrijzing van de tewerkgestellten in Vlaanderen, de krapte op de arbeidsmarkt... ze hebben elk hun invloed op dat lopende debat. In 2022 werd door de sociale partners het werkgelegenheidsakkoord *'Iedereen nodig, iedereen mee'* gesloten. Daarin staat de ambitie een significante vooruitgang te willen boeken op het vlak van werkbaar werk en zo bij te dragen aan een verhoging van de werkzaamheidsgraad en langere loopbanen (SERV, 2022).

Om de werkbaarheid in de sector te analyseren, gebruiken we de Vlaamse werkbaarheidsmonitor, een grootschalige periodieke survey uitgevoerd door de Stichting Innovatie en Arbeid, het onderzoekscentrum van de Sociaal-Economische Raad Vlaanderen (SERV). We maken gebruik van de twee meest recente metingen, namelijk 2019 en 2023. De werkbaarheidsmonitor bevraagt werknemers op vier domeinen: werkstress (psychische vermoeidheid), motivatie, leermogelijkheden en werk-privé balans. Werkbaar werk verwijst namelijk naar "jobs, waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, kansen bieden op blijven/bijleren en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven" (Bourdeaud'hui et al., 2023, p.11). In de volgende tabel wordt een overzicht gegeven van de vier genoemde werkbaarheidsindicatoren.

Tabel 4.1 Overzicht werkbaarheidsindicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Indicator	Omschrijving
Werkstress: psychische vermoeidheid	De mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren <i>(problemen met) werkstress</i>
Motivatie: welbevinden in het werk	De mate waarin werkenden door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken <i>(problemen met) werkbetrokkenheid en motivatie</i>
Leermogelijkheden	De mate waarin men door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek zijn competenties al dan niet op peil kan houden en verder ontwikkelen i.f.v. de inzetbaarheid op langere termijn <i>(onvoldoende) kansen op blijven/competentieontwikkeling</i>
Werk-privébalans	De mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuisituatie' <i>(problemen met de) combinatie van arbeid met privéleven</i>

Bron: Aangepast van 'Methodologie Vlaamse Werkbaarheidsmonitor: onderzoek 2023', door Bourdeaud'hui et al., 2024, p. 11.

Naast deze vier werkbaarheidsindicatoren die het welzijn van de werkenden capteren, worden ook een aantal indicatoren gedefinieerd die de werksituatie van de betrokkenen evalueren. Zo wordt niet enkel getracht een antwoord te vormen op de vraag 'Hoe voelen werknemers zich in/door hun werk?', maar ook op 'Waarom voelen werknemers zich goed/slecht in hun werk?'. Er worden naast de vier werkbaarheidsindicatoren zes risico-indicatoren gedefinieerd. Zij zoomen in op de kenmerken van de arbeidssituatie en de risico's van de job in kwestie (SERV en Stichting Innovatie en Arbeid, 2024). De risico-indicatoren worden uitgelegd in onderstaande Tabel 4.2.

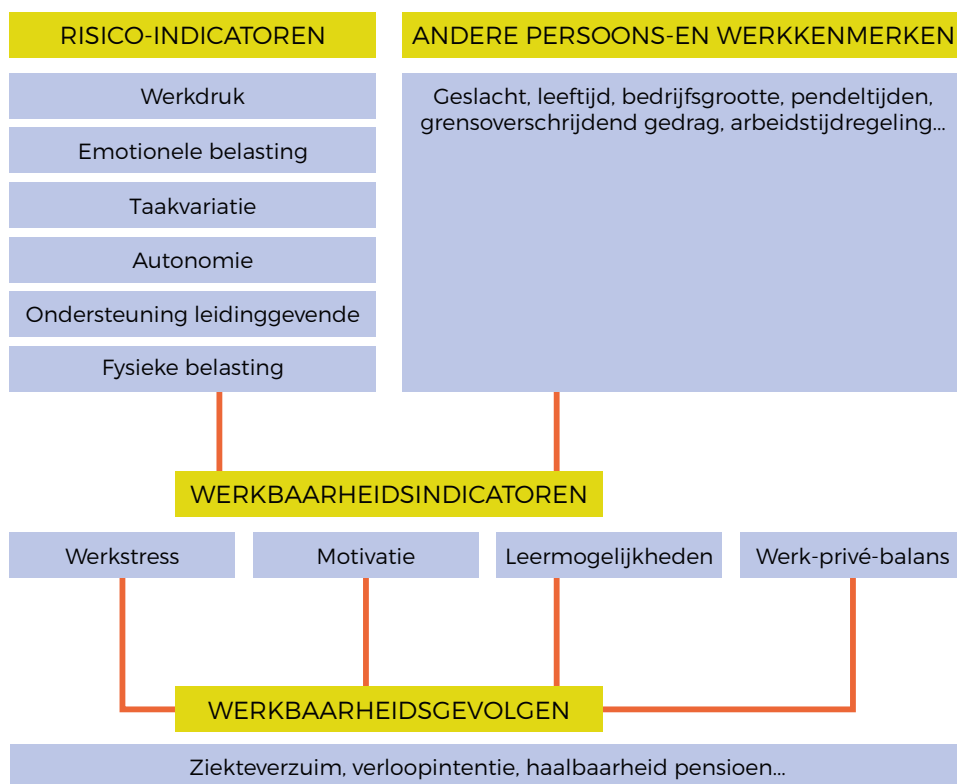
Tabel 4.2 Overzicht risico-indicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Indicator	Omschrijving
Werkdruk	De mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines
Emotionele belasting	De mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inz. bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatieopdrachten
Taakvariatie	De mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van de betrokkene
Autonomie	De mate waarin men invloed heeft op de planning en organisatie van het eigen werk – 'regelmogelijkheden'
Ondersteuning directe leidinggevende	De mate waarin men door de rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund wordt
Arbeidsomstandigheden/fysieke belasting	De mate waarin men blootgesteld wordt aan fysieke inconvenianten in de werkomgeving en aan lichamelijke belasting

Bron: Aangepast van 'Methodologie Vlaamse Werkbaarheidsmonitor: onderzoek 2023', door Bourdeaud'hui et al., 2024, p. 12.

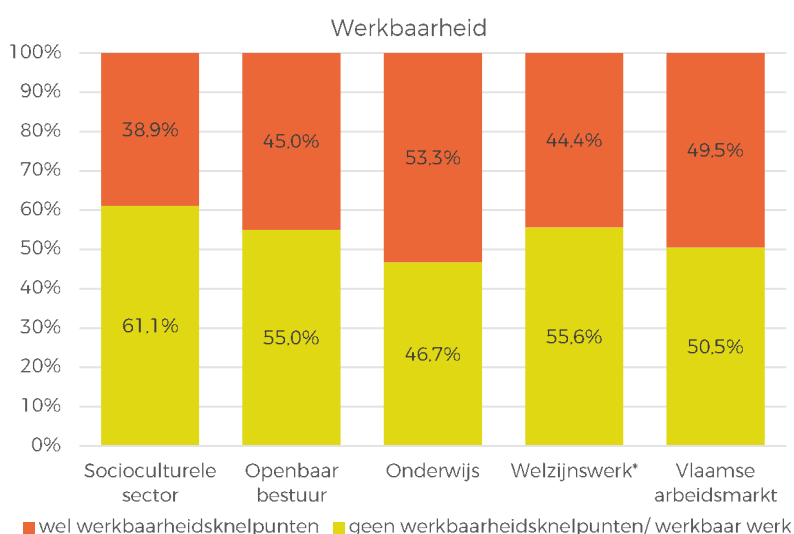
Ten slotte worden de vier werkbaarheidsindicatoren en de zes risico-indicatoren aangevuld met een aantal werkbaarheidsgevolgen. Het gaat hierbij om gevolgen van een goede of slechte werkbaarheid, zoals gezondheidsklachten, langdurig ziekteverzuim, de verloopintentie en de inschatting van de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd (Bourdeaud'hui et al., 2024). In onderstaand schema wordt de samenhang tussen de vier werkbaarheidsindicatoren, de zes risico-indicatoren en de werkbaarheidsgevolgen weergegeven. Het zijn deze indicatoren die de SERV gebruikt om de werkbaarheid in Vlaanderen in beeld te brengen. De indicatoren worden ook door ons gebruikt. We herhalen hier wel dat het sociaal-cultureel volwassenenwerk (i.e. de lijst van erkende organisaties gebruikt in deze studie) te klein is en niet als aparte categorie geïdentificeerd wordt in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor. De brede socioculturele sector daarentegen wel. Daarom zullen we in deze sectie de werkbaarheid van de socioculturele sector nagaan (niet die van het sociaal-cultureel volwassenenwerk) en trachten we zo de werkbaarheid van het sociaal-cultureel volwassenenwerk te benaderen.

Figuur 4.3 Conceptueel model Vlaamse werkbaarheidsmonitor



Bron: Aangepast van 'Methodologie Vlaamse Werkbaarheidsmonitor: onderzoek 2023', door Bourdeaud'hui et al., 2024, p. 13.

Figuur 4.4 Algemeen: werkbaarheid van de socioculturele sector (% 2019 en 2023)



* Welzijnswerk is hier afgekort voor 'jeugdbijstand, gehandicaptenzorg, welzijnswerk'

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor (2024)

We starten deze analyse met een algemeen beeld van de werkbaarheid van de socioculturele sector (Figuur 4.4). Een werknemer kan één of meerdere werkbaarheidsknelpunten ervaren wanneer hij/zij problematisch scoort op één van de werkbaarheidsindicatoren (psychische vermoeidheid, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé balans). De socioculturele sector biedt relatief veel 'werkbare' jobs aan: 61,1% van de werknemers in de socioculturele sector ervaart geen werkbaarheidsknelpunten. 38,9% van deze werknemers ervaart één of meerdere knelpunten. Dat is natuurlijk nog steeds veel, maar het aandeel werknemers dat geen werkbaarheidsknelpunten ervaart in zijn/haar job is lager in andere sectoren (bv. het openbaar bestuur, onderwijs en welzijnswerk) en op de Vlaamse arbeidsmarkt in z'n geheel. In het openbaar bestuur ervaart 55,0% geen enkel knelpunt, in de jeugdbijstand, gehandicaptenzorg en welzijnswerk is dit 55,6%.

Ook wat betreft de werkbaarheidsindicatoren ('Hoe voelen de werknemers zich in/door hun werk?') scoort de socioculturele sector goed (Figuur 4.5). Meer dan 80% van de werknemers in deze sector is gemotiveerd, vindt dat hij/zij voldoende leermogelijkheden ervaart en heeft een evenwichtige werk-privé balans. Enkel wat betreft de psychische vermoeidheid, is het aandeel personen dat moeilijkheden ondervindt iets hoger. 15% wordt geconfronteerd met lange recuperatietijden (dit wil zeggen: heeft aan het einde van de dag meer dan een uur nodig om te recupereren) en ervaart acute psychische vermoeidheidsproblemen, met een verminderd functioneren op de werkplek of na de werkdag als gevolg. Dit zijn volgens de SERV burn-outsymptomen. Nog eens 15% ervaart werkstressklachten. In vergelijking met de andere sectoren en de Vlaamse arbeidsmarkt scoort de socioculturele sector echter wel nog steeds goed. Het aandeel personen met burn-out symptomen of werkstressklachten ligt op de Vlaamse arbeidsmarkt hoger dan 30%.

Vervolgens kijken we naar de risico-indicatoren (Figuur 4.6). Die kunnen meer inzicht geven in de achtergronden en oorzaken van de werkbaarheidsknelpunten. Ook hier scoort de socioculturele sector beter dan een aantal verwante sectoren. De risico-indicator voor werkdruk verschaft informatie over de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, arbeidstempo, deadlines (Bourdeaud'hui et al., 2024).

De werkdruk ligt voor 72% van de werknemers in de socioculturele sector op een acceptabel niveau. 28% wordt wel geconfronteerd met een (acuut) hoge werkdruk. Gelijkaardige verhoudingen zien we in de sector van het openbaar bestuur (70,6% en 29,4%). In de andere sectoren en op de Vlaamse arbeidsmarkt ligt het aandeel werknemers met een (acuut) hoge werkdruk hoger.

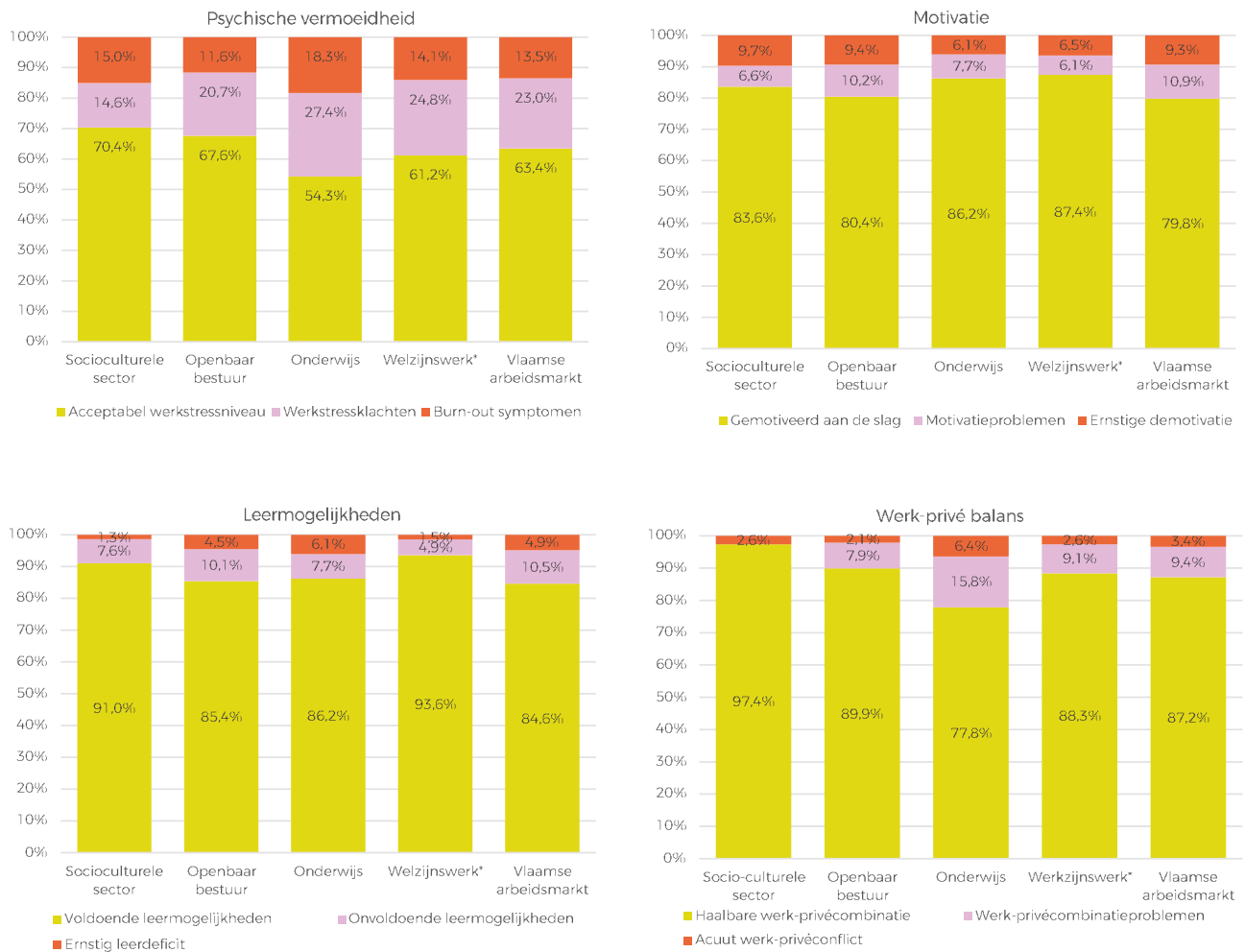
85% van de werknemers in de socioculturele sector vindt dat hij/zij een voldoende afwisselend takenpakket heeft dat voldoende zijn/haar vaardigheden en competenties benut, 93,8% blijkt te beschikken over zeggenschap in de planning en organisatie van het werk en 89,7% voelt zich voldoende professioneel en sociaal ondersteund door de leidinggevende. Deze percentages liggen op een gelijkaardig niveau of hoger dan in andere sectoren.

74,4% van de bevraagde werknemers zegt geen problemen te hebben met contactuele taakeisen (emotionele belasting, bv. omgang met cliënten, patiënten, leerlingen...). Dit betekent ook dat toch bijna een kwart (23,6%) vindt wel dat hij of zij wel emotioneel belastend werk heeft. Dit aandeel is hoger dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (18,7%) en in de sector van het openbaar bestuur (18,7%). Emotionele belasting mag in de socioculturele sector dus niet worden onderschat. Daarentegen worden de werknemers in de socioculturele sector nauwelijks (4%) blootgesteld aan het risico op arbeidsgevallen of hinder in de fysieke werkomgeving (bv. lawaai, extreme temperaturen, contact met chemische stoffen).

Tot slot worden in Figuur 4.7 nog twee werkbaarheidsgevolgen getoond. Dit zijn twee parameters die weergeven in welke mate de werknemers het haalbaar schatten om langer door te werken tot aan het pensioen en in welke mate ze de intentie hebben om van job te veranderen. 63,4% denkt in staat te zijn om tot aan het pensioen in de huidige job te blijven. 25,1% ziet dit eveneens zitten mits het werk in bepaalde mate wordt aangepast. Enkel het openbaar bestuur doet beter. Daar is 73,0% bereid in zijn/haar huidige job te blijven tot aan het pensioen, 22,3% heeft nood aan enkele aanpassingen. Wel zien we dat het aandeel personen dat het absoluut niet ziet zitten om de huidige job te blijven uitoefenen tot aan het pensioen, hoger is voor de werknemers in de socioculturele sector. 11,5% ziet het absoluut niet zitten om de huidige job te vervullen tot aan de pensioenleeftijd (Figuur 5.6). In de andere sectoren is dit maximaal 5,5%, evenals op de Vlaamse arbeidsmarkt in haar geheel.

De rechtergrafiek in Figuur 4.7 toont hoeveel werknemers in de socioculturele sector overwogen hebben om van job te veranderen. Ondanks de goede scores op zowel de werkbaarheids- als risico-indicatoren blijkt 34,8% regelmatig en 10,5% af en toe overwogen te hebben om elders werk te zoeken. Dit is hoger dan in het openbaar bestuur (resp. 30,0% en 8,6%), het onderwijs (32,5% en 9,2%) en de jeugdbijstand, gehandicaptenzorg en welzijnswerk (34,6% en 11,9%). Vele werknemers in de socioculturele sector (bijna 50%) blijken dus de jobmarkt in het oog te houden. Mogelijke verklaringen hiervoor kunnen divers zijn. In Jacobs, De Cuyper en Heylen (2013) worden ontevredenheid over de manier van werken in de organisatie, ontevredenheid over de relatie met de leidinggevende, een interessantere jobinhoud in een andere organisatie en ontevredenheid over de verloning als belangrijkste redenen aangestipt waarom men vrijwillig stopt met de job in het sociaal-cultureel volwassenenwerk.

Figuur 4.5 Werkbaarheidsindicatoren binnen de socioculturele sector (% , 2019 en 2023)



* Welzijnswerk is hier afgekort voor 'jeugdbijstand, gehandicaptenzorg, welzijnswerk'

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor (2019 en 2023)

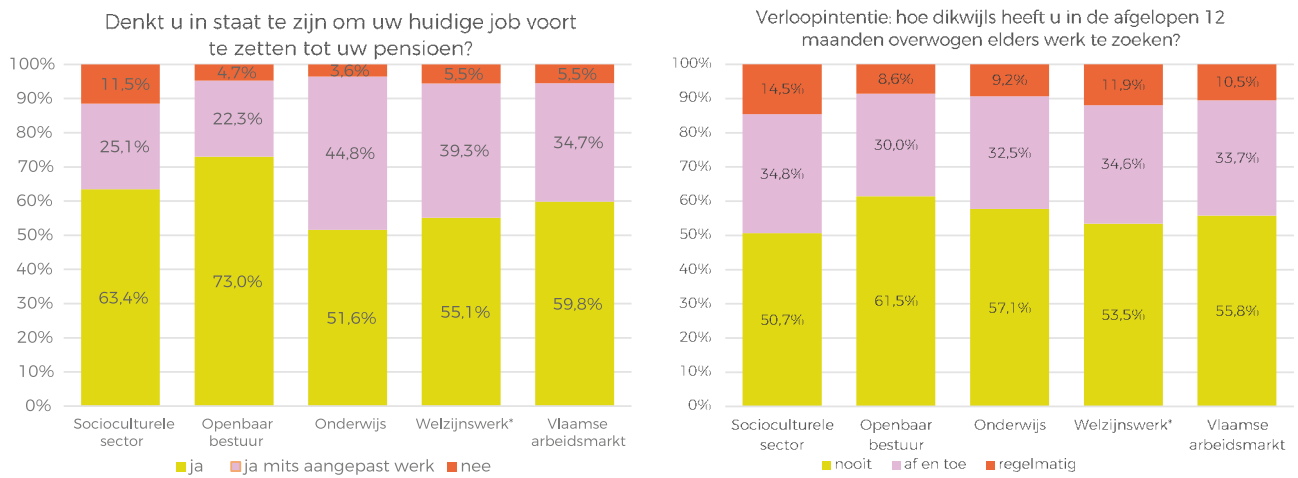
Figuur 4.6 Risico-indicatoren binnen de socioculturele sector (% , 2019 en 2023)



* Welzijnswerk is hier afgekort voor 'jeugdbijstand, gehandicaptenzorg, welzijnswerk'

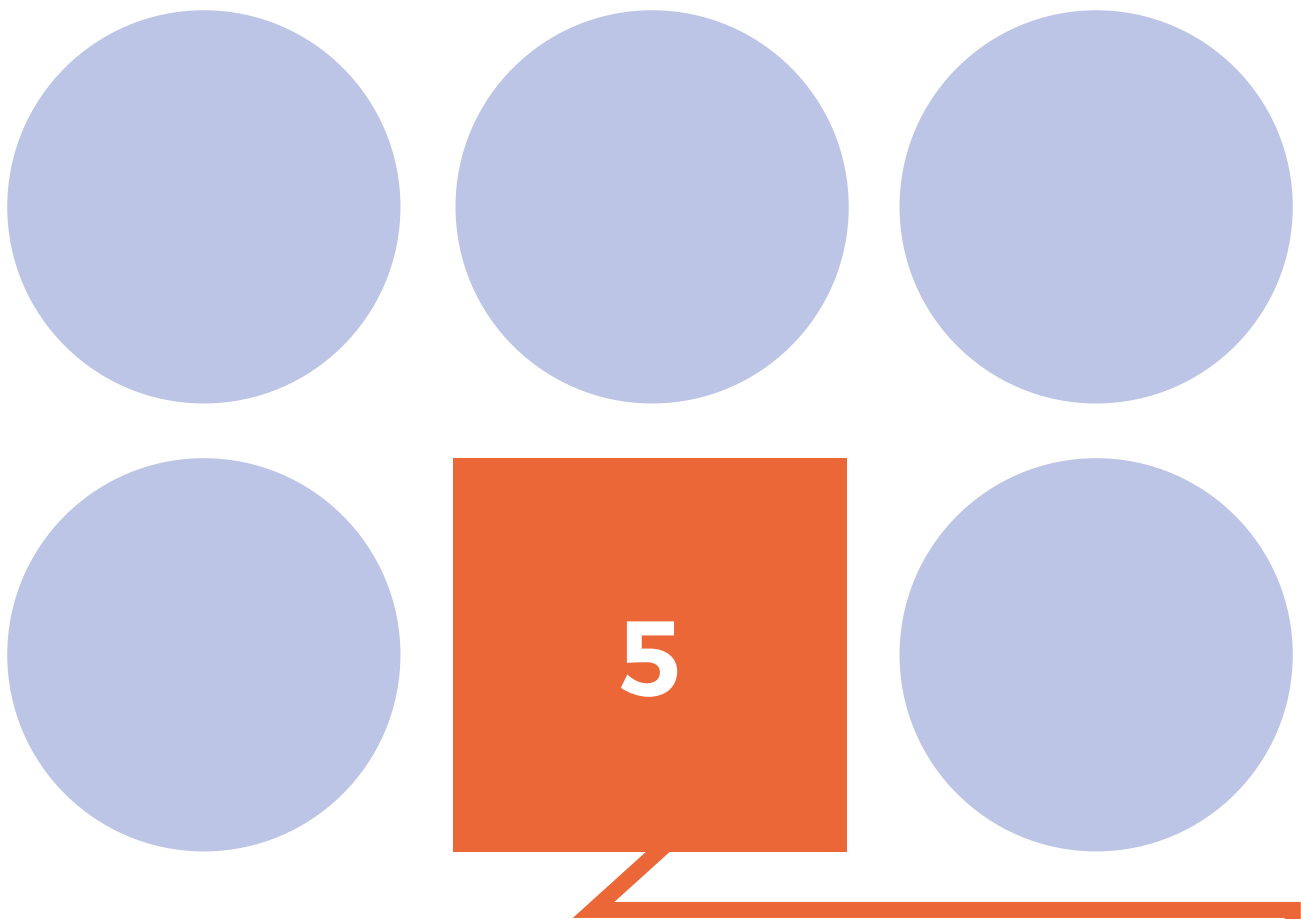
Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor (2019 en 2023)

**Figuur 4.7 Werkbaarheidsgevolgen van de socioculturele sector
(%, 2019 en 2023)**



* Welzijnswerk is hier afgekort voor 'jeugdbijstand, gehandicaptenzorg, welzijnswerk'

Bron: Vlaamse werkbaarheidsmonitor (2019 en 2023)



Conclusies

In dit onderzoek hielden we het sociaal-cultureel volwassenenwerk als arbeidsmarkt tegen het licht. Dit afsluitend hoofdstuk vat de belangrijkste conclusies samen (van zowel het perspectief van de aanbod- als de vraagzijde van de arbeidsmarkt) en geeft een reflectie op de meest markante vaststellingen. We structureren dit slothoofdstuk aan de hand van een aantal concrete vragen.

5.1 Waarom de arbeidsmarkt van het sociaal-cultureel volwassenenwerk onderzoeken?

We kunnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk beschouwen als een relatief kleine arbeidsmarkt binnen een reeks grotere arbeidsmarkten (die van het 'bredere' sociocultureel werk, de non-profitsector en de gehele arbeidsmarkt). Ze is dus deel van een aantal grotere gehelen. Toch verdient ze ook als kleine en zeer specifieke arbeidsmarkt zeker de aandacht van onderzoekers, beleidsmakers en stakeholders in het veld zelf. Sectoreigen arbeidsmarkt-tendensen en -dynamieken vertellen immers veel over hoe een sector evolueert, hoe aantrekkelijk ze is als werkgever, welke beleids- en ontwikkelingsstrategieën nodig zijn, hoe organisaties een strategisch en gepast instroom-, uitstroom- en retentiebeleid kunnen voeren, enzovoort. Er valt dus veel te leren uit een sectorspecifieke arbeidsmarktstudie als deze. Interessant is ook dat de cijfers uit deze sector kunnen worden vergeleken met die grotere gehelen. Dat biedt ook de mogelijkheid het sociaal-cultureel volwassenenwerk als arbeidsmarkt te positioneren.

Deze studie schetst een beeld van hoe de situatie vandaag is, maar gaf op veel punten ook evoluties weer. Om lessen te kunnen (blijven) trekken voor de toekomst is het belangrijk dat deze evoluties verder worden gemonitord. Het is volgens ons daarom aangewezen dat – zoals tot 2015 in de *Boekstaven*-reeks gebeurde – de kerncijfers van het sociaal-cultureel volwassenenwerk als arbeidsmarkt regelmatig geüpdatet worden en publiek worden gemaakt. Dat vergroot niet alleen de kennis over deze sector als geheel, maar geeft ook vergelijkingspunten voor de afzonderlijke organisaties in de sector (bv. in hun omgevingsanalyse in de aanloop naar een nieuw beleidsplan).

5.2 Hoeveel loontrekkende tewerkgestelden werken in het sociaal-cultureel volwassenenwerk?

Vandaag (referentiemoment: 30 juni 2023) telt het sociaal-cultureel volwassenenwerk exact 2 120 loontrekkend tewerkgestelden. De overgrote meerderheid daarvan werkt in erkende sociaal-culturele organisaties die zich op heel Vlaanderen richten. 8,7% van alle werknemers werkt in een regionale organisatie. Van alle werknemers die in een organisatie werken die heel Vlaanderen tot haar werkingsgebied mag rekenen, is ongeveer 7 op de 10 tewerkgesteld in een organisatie die zich richt op een doelgroep, de overige zijn aan de slag in een organisatie die zich richt op een specifiek thema.

Het aantal loontrekkenden in het sociaal-cultureel volwassenenwerk is de voorbije zeven jaar licht gestegen (+5,8%). Dat betekent dus dat er in de periode 2016-2023 meer mensen in de sector zijn gaan werken dan dat er werknemers de sector hebben verlaten.

Wat precies de reden is voor die lichte stijging van het aantal werknemers, is moeilijk na te gaan. Alleszins zien we niet dat het loontrekkende personeelsbestand een sprong maakte bij de start van een nieuwe subsidieperiode. Het is dus niet zo dat het vastleggen van een meerjarige subsidie-enveloppe de gemiddelde organisatie automatisch aanzet tot een uitbreidingsaanwerving. Evenmin zagen we een dip door de coronacrisis die in 2020 begon. Dat is opmerkelijk en in tegenstelling tot andere sectoren zoals de non-profit en de gehele Vlaamse en Brusselse arbeidsmarkt. Wel kunnen we vaststellen dat – ondanks de coronacrisis – voor dezelfde periode van 2016 tot 2023 ook de gemiddelde non-profit organisatie in België wat is gegroeid.

In de periode 2016-2023 steeg niet alleen het aantal loontrekkende tewerkgestelden in het sociaal-cultureel volwassenenwerk licht, ook het aantal erkende sociaal-culturele organisaties steeg een (heel) klein beetje (van 126 naar 129). Toch is het uiteindelijke aantal loontrekkende werknemers per erkende organisatie wel toegenomen.

De vaste (loontrekkende) personeelsequipe van de gemiddelde erkende sociaal-culturele organisatie groeit dus langzaam. Of het freelancersbestand en de populatie van deelnemers een gelijke groeivoet kent, zijn kwesties voor verder onderzoek. Ondanks hun zachte groei kunnen we het overgrote aandeel van erkende sociaal-culturele organisaties in arbeidsmarkttermen typeren als micro-ondernemingen (minder dan 5 werknemers) en kleine ondernemingen (minder dan 50 werknemers).

5.3 Wie werkt als loontrekkende in het sociaal-cultureel volwassenenwerk?

Het loontrekkende werknemersbestand van het sociaal-cultureel volwassenenwerk bestaat in grote mate uit vrouwen (73,4%). Dat is vandaag niet anders dan vroeger (Jacobs et al., 2013; Lamberts et al., 2014), al lijkt het erop dat de sector wel nog zeer langzaam verder “vervrouwelijkt”. Dat de feminiseringsgraad in het sociaal-cultureel volwassenenwerk zo hoog is, hoeft eigenlijk niet te verwonderen. Ook als we uitzoomen naar de brede socioculturele sector (paritair comité 329) en zelfs de gehele non-profit, tellen we meer vrouwen dan mannen. Het sociaal-cultureel volwassenenwerk is dus wat genderverhouding betreft niet anders dan deze vernoemde andere sectoren. Of er een verband is en hoe dat verband precies loopt, zou nog verder moeten worden onderzocht, maar alleszins weten we dat het publiek van de gemiddelde sociaal-culturele organisatie ook uit meer vrouwen dan mannen bestaat (Vermeersch, Siongers & Spruyt, 2024).

In vergelijking met verwante sectoren kent het sociaal-cultureel volwassenenwerk een iets oudere workforce. Vooral het aandeel min 30-jarigen is iets lager en de groep 55-plussers hoger. Dat trekt de gemiddelde leeftijd van een werknemer in de sector omhoog. Maar als het gaat om recente instroom van werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk, stellen we vast dat nieuwe werknemers ook vaak een jong leeftijdsprofiel hebben terwijl het vooral de oudere profielen zijn die de sector verlaten. Dat impliceert echter niet dat er een echte verjonging in het sociaal-cultureel volwassenenwerk op til is (de aandelen van de verschillende leeftijden in de in- en uitstroom evolueren namelijk stabiel). De leeftijdsverdeling van het werknemersbestand blijft dan ook erg stabiel doorheen de tijd.

Aan de profielschets van de gemiddelde werknemer in het erkende sociaal-cultureel volwassenenwerk kunnen we nog toevoegen dat het in vergelijking met de totale beroepsactieve bevolking in Vlaanderen en Brussel disproportioneel vaak om mensen met een Belgische nationaliteit (95,7%) en een Belgische herkomst (81,3%) gaat. De meeste werknemers van niet-Belgische origine vinden we bij de jongste leeftijdsgroepen. Gezien de demografische veranderingen in de samenleving is dat geen verrassing.

5.4 Bij welke werknemers merken we de meeste jobveranderingen?

In deze studie hadden we het vaak over de notie ‘werknemersdynamiek’ om te verwijzen naar de in- en uitstroom van werknemers en de verhouding tussen die in- en uitstroom. We stelden vast dat de werknemersdynamiek in het sociaal-cultureel volwassenenwerk de voorbije jaren zonder meer is toegenomen. Meer dan vroeger worden mensen aangeworven, maar er zijn er ook meer die hun job stoppen. Mensen die worden aangeworven, hebben vaak al een job, mensen die hun job in de sector verlaten, doen dat vaak voor een andere job (binnen of – veelal – buiten de sector). Veel werknemersdynamiek bestaat dus uit job-naar-job-transities en werknemers die vervangen moeten worden. Dat mensen vandaag veel meer dan vroeger van job veranderen, is overigens geen tendens die eigen is aan de sector, het is een fenomeen dat zich in de gehele arbeidsmarkt voordoet en een boost kreeg door de coronacrisis. Vandaag lijkt de toegenomen werknemersdynamiek in het sociaal-cultureel volwassenenwerk zelfs alweer wat te “vertragen”.

In het sociaal-cultureel volwassenenwerk doet de dynamiek zich voor bij alle leeftijdsgroepen. Het is dus geen fenomeen dat louter wordt aangejaagd door jobhoppende GenZ-ers. Wel merken we dat de werknemersdynamiek bij vrouwelijke werknemers in de sector verhoudingsgewijs meer is toegenomen dan bij de mannelijke werknemers.

Niet alle organisaties in het sociaal-cultureel volwassenenwerk hebben in dezelfde mate te kampen met dergelijk “dynamisch” gedrag van werknemers. De kleinere organisaties (met minder dan tien werknemers) in het sociaal-cultureel volwassenenwerk kennen de grootste dynamiek in hun personeelsbestand. Elders op de arbeidsmarkt kennen kleine organisaties ook het relatief grootste verloop in hun personeelsbestand. Het is een algemene tendens dat de instroom- en uitstroomgraad van een organisatie daalt wanneer de organisatiegrootte toeneemt. Toch is het opvallend dat kleine organisaties binnen het sociaal-cultureel volwassenenwerk nog dynamischer zijn dan andere kleine organisaties in de brede socioculturele sector en in de non-profit.

5.5 Welke opleiding kregen werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk?

Het loontrekkend personeelsbestand in het sociaal-cultureel volwassenenwerk is in grote mate hooggeschoold. Hiermee bedoelen we dat bijna 8 op de 10 werknemers een opleiding in het hoger onderwijs vervolmaakt. Gezien de democratisering van het hoger onderwijs is het niet verwonderlijk dat het aandeel hooggeschoolden onder de jongeren hoger is dan bij de oudere werknemers.

De toegenomen scholingsgraad is een kwestie van aanbod (meer hooggeschoolden in de samenleving) maar ook een kwestie van vraag. Uit de VDAB-vacaturedata leiden we af dat erkende sociaal-culturele organisaties vandaag (periode 2000-2023) vooral op zoek zijn naar hooggeschoolde profielen. Meer dan 6 op de 10 vacatures vermeldt dat een sollicitant minstens een bachelor-diploma moet hebben. Ook een goede kennis van het Nederlands is vaak een must, net als werkervaring van minstens zes maanden (73% van de vacatures). Met dergelijke eisen is de poule aan potentiële werkkrachten waaruit de organisaties kunnen werven natuurlijk beperkt. Dit verklaart mogelijk waarom veel leidinggevendenden die we met een survey bevroegen, aangeven dat het aantrekken van nieuwe werknemers voor hun organisatie best moeilijk is. De competitie met andere sectoren om de juiste arbeidskrachten aan te trekken, is in deze tijden van krapte duidelijk groot.

5.6 Uit welke studiedomeinen werven sociaal-culturele organisaties?

De lat voor nieuwe werknemers ligt dus hoog op het vlak van studieniveau, van kennis van het Nederlands, en van werkervaring, maar tegelijk lijken de erkende organisaties niet erg selectief te zijn als het op de gevolgde studierichting van de sollicitant aankomt. 35% van de vacatures vraagt geen specifiek studiedomein. Bij nog eens 15% werd er niets ingevuld (en bleef dit blanco). Op die manier houden de organisaties dus de deur open voor mensen met veel verschillende studieloopbanen. Bij de huidige werknemers zien we dan ook een grote variatie aan diploma's. Dit maakt dat in deze kleine sector veel specialismen samen komen en elkaar kunnen kruisbestuiven. Het lijkt echter ook te suggereren dat werkgevers vinden dat voor een inhoudelijke job in het sociaal-cultureel volwassenenwerk geen specialistische 'sociaal-culturele kennis en kunde' nodig is of dat die wel on the job kan worden opgepikt. Dit maakt van het beroep van 'sociaal-cultureel werker' in de feiten een vrij "open beroep" met op het vlak van startcompetenties weinig vereisten. In termen van de beroepsociologie maakt het van het beroep eigenlijk eerder een 'semi-professie' dan een duidelijk beroep (Vermeersch, 2018). Het kan natuurlijk ook een indicatie zijn dat de groep afgestudeerden uit de specifieke studierichting 'Sociaal-cultureel werk' te klein is geworden om de juiste werkrachten te vinden.

5.7 Wat kenmerkt een job in het sociaal-cultureel volwassenenwerk?

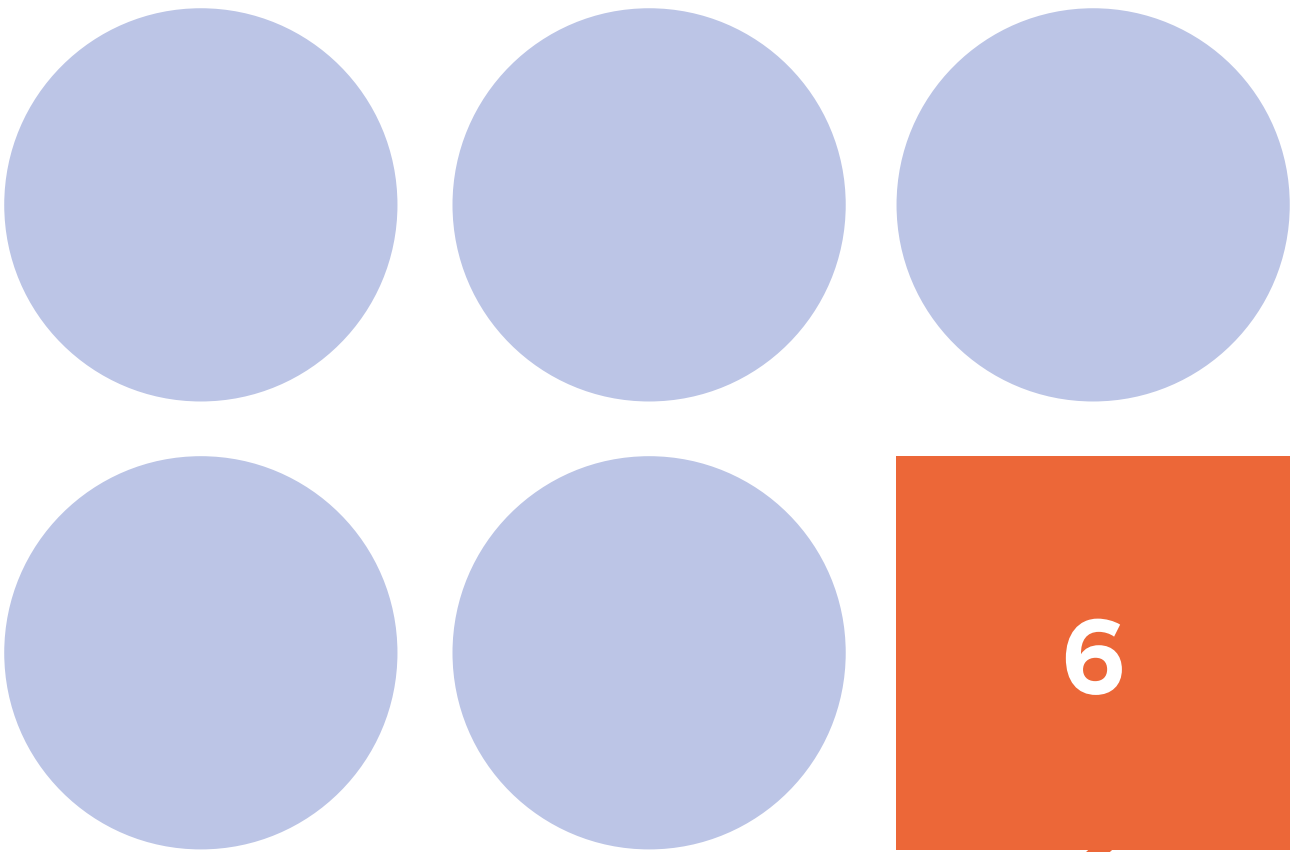
Zoals steeds meer sectoren stellen we vast dat veel loontrekkende werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk deeltijds werken. Er is iets méér deeltijdse arbeid in het sociaal-cultureel volwassenenwerk dan elders op de arbeidsmarkt. Die deeltijdse arbeid is opnieuw een zaak van vraag (door de medewerkers) maar ook van aanbod (deeltijds vacatures die open staan). Voorts valt ook op dat als sociaal-culturele organisaties nieuwe werkrachten zoeken, dat ze die nieuwe collega's ook graag binden aan de organisaties. Contracten van onbepaalde duur zijn dan ook de standaard.

5.8 Hoe tevreden zijn de tewerkgestelden in het sociaal-cultureel volwassenenwerk?

Tot slot staan we stil bij de jobs zelfs. Zijn de loontrekkende werknemers in deze sector tevreden over hun arbeidsplek? Op basis van de werkbaarheidsmonitor hebben we hier alleen wat indirecte aanduidingen over (voor de gehele socioculturele sector samen) maar die zijn alvast bemoedigend. Werknemers rapporteren minder werkbaarheidsknelpunten dan werknemers in andere sectoren (bv. onderwijs). De werkbaarheidsmonitor suggereert dus dat een job in de socioculturele sector doorgaans een werkbare job is. De data in onze studie bevestigen ook dat werknemers in het sociaal-cultureel volwassenenwerk vrij lang bij eenzelfde werkgever blijven (opnieuw in vergelijking met andere, verwante sectoren). Op basis van hun trouwheid aan hun werkgever zouden we dus ook kunnen vermoeden dat ze tevreden zijn over hun werk en arbeidsvoorwaarden. Al blijft ook dat alles ook relatief, want vergelijkingen met andere sectoren zeggen niet alles. Bijna een kwart (23,6%) van de werknemers in de socioculturele sector geeft aan dat hij/zij emotioneel belastend werk heeft. Het blijven werken maken van werkbaar werk en goede arbeidsomstandigheden blijft dus ook in deze sector van groot belang.

Een aspect dat hiermee verband houdt, is de verloning van de werknemers (Jacobs et al, 2013). De effectieve verloning van de werknemers en de vraag of en hoe de afgesproken barema's (pc 329) in het sociaal-cultureel volwassenenwerk worden toegepast en hoe aantrekkelijk de verloning werd ervaren, vormden geen onderdeel van deze studie. Het zijn interessante elementen voor toekomstig onderzoek.

Wat evenzeer nuttig zou kunnen zijn voor de sectororganisaties is een bevraging van ex-werknemers die hun job in de sector hebben verlaten. Een actueel beeld van de redenen voor uitstromen hebben we echter niet. Dat zou nochtans informatie kunnen bieden voor werkgevers over hoe hun personeel te behouden. Het zou de subsidiërende overheid ook inzicht kunnen geven in welke mate "beleidsspanning" in een organisatie (bv. de onzekerheid die in een organisatie leeft tijdens een remediëringsperiode) ook een feitelijke impact heeft op de personeelsequipe.



Referenties

Baert, H., Ketelslagers, B., De Vriendt, J. (2003). *Wat is een sociaal-culturele methodiek?* Brussel: Socius.

Bourdeaud'hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S., en Vanderhaeghe, S. (2023). *Hoe werkbaar is je job: Werkbaarheidsmeting werknemers 2023*. Brussel: De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie en Arbeid. https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_DB_2023I004_WBM2023_Werknemers_RAP_StIA.pdf

Bourdeaud'hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S., en Vanderhaeghe, S. (2023). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor: onderzoek 2023*. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie en Arbeid. https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_DB_2023I004_WBM2023_Werknemers_RAP_StIA.pdf

Cultuurloket (2023). *NACE-Code*. Brussel: cultuurloket. <https://www.cultuurloket.be/kennisbank/administratieve-verplichtingen-van-je-organisatie/nace-code>

Datawarehouse | *Studiedomein*. (2014). <https://www.ksz-bcss.fgov.be/dwh/nl/variabledetail/vdab-forem-actiris-adg/Variables/studiedomein>

Davis, J.S., Haltiwanger, J.C. & Schuh, S. (1996). *Job creation and destruction*, Cambridge/London.

FOV (2015). *Boekstaven. De staat van het sociaal-cultureel volwassenenwerk in Vlaanderen*. Brussel: FOV.

Jacobs, L., De Cuyper, P., Heylen, V., & De Rick, K. (2013). *Verloop in de socioculturele sector: Kenmerken en determinanten in kaart gebracht*. Leuven: HIVA-KULeuven.

Jacobs, L., & De Cuyper, P. (2014). Een onderzoek naar de kenmerken en oorzaken van (vrijwillig) vertrek uit de socioculturele sector in Vlaanderen. *Over. Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 24(1), 93-98. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.

Jans, M. (2024). *Het civiel sociaal-cultureel werkveld, een landschapstekening*. Brussel: Socius.

Jans, M. & Van Gucht, J. (2022). *Stromen in de civiele samenleving. Een analyse van de goedgekeurde subsidieaanvragen sociaal-cultureel volwassenenwerk 2021-2025*. Brussel: Socius.

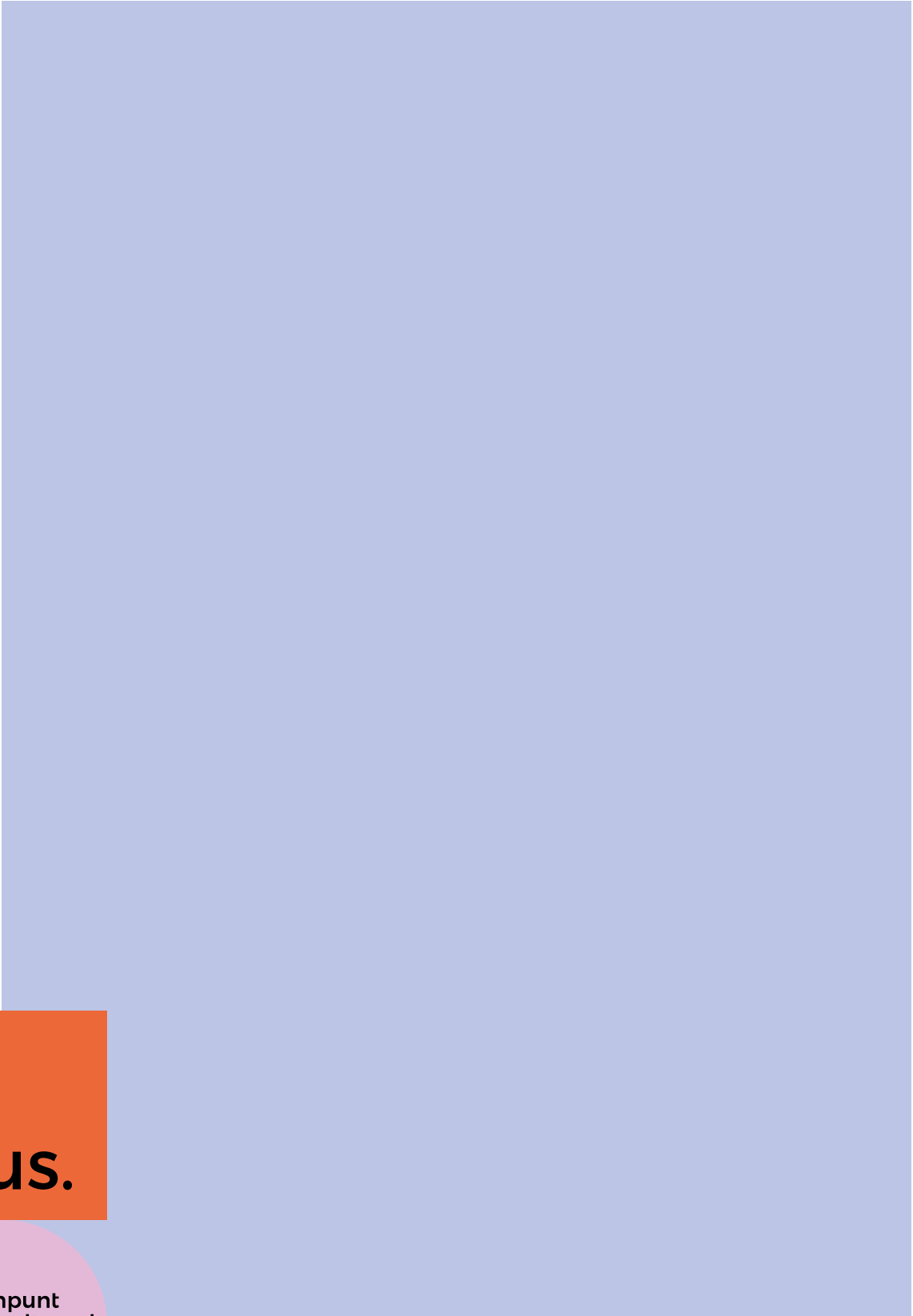
Lamberts, M., Pacolet, J., Hendrickx, F., Terlinden, L., Vanormelingen, J., De Groof, S. (2014). *Versterking van het arbeidsvolume in de socioculturele sector in Vlaanderen*. Leuven: HIVA-KULeuven.

Socius (n.d.). *Sector Sociaal-cultureel volwassenenwerk: in cijfers*. Brussel: Socius. <https://socius.be/wegwijs-scw/sector-sociaal-cultureel-volwassenenwerk/>

SERV (2022). *Werkgelegenheidsakkoord 'Iedereen nodig, iedereen mee'*. Brussel: Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. <https://www.serv.be/node/15014>

Vermeersch, L. (2018). *Het sociaal-cultureel handelen... tegen het licht*. Leuven: HIVA-KULeuven.

Vermeersch, L., Siongers, J., Spruyt, B. (2024). *Deelnemersonderzoek sociaal-cultureel volwassenenwerk. De waarde en betekenis van deelname voor de participant*. Leuven-Brussel: HIVA-KULeuven-VUB.



**SO
CIUS.**

steunpunt
sociaal-cultureel
werk

socius.be