

Sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang

Factsheet arbeidsmarkt



Werkgelegenheid stijgt vooral in de kinderopvang

In de sector Sociaal werk, Jeugdzorg en Kinderopvang (SWJK) werken in totaal **ruim 180.000 werknemers**.

Het sociaal werk en de jeugdzorg ondersteunen kwetsbare groepen in de samenleving. Er wordt gewerkt aan een sociale basis. Steeds vaker wordt samengewerkt in wijkteams.

Kinderopvang is er voor kinderen tot en met de basisschoolleeftijd. De activiteiten richten zich op een pedagogisch verantwoorde en veilige opvang van kinderen.¹

Activiteiten en werknemers per branche

Sociaal werk: 53.000 werknemers

Algemeen sociaal werk, maatschappelijk werk

Sociale wijkteams, jongeren-/ouderenwerk

Schuldhulpverlening, sociaal raadslieden

Maatschappelijke opvang en vrouwenopvang

Jeugdzorg: 32.000 werknemers

Jeugd- en opvoedhulp, kinderbescherming,

Jeugdreclassering

Kinderopvang: 98.000 werknemers

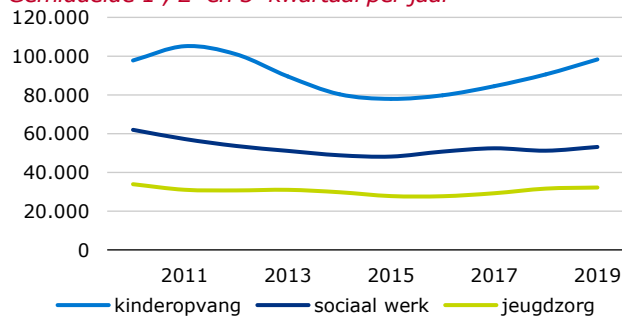
Dagopvang (0-4 jaar), buitenschoolse opvang (4-12 jaar)

Gastouderopvang, peuterspeelzalen (2-4 jaar)

Bron: Statline AZW (gemiddeld aantal werknemers 1-3^e kwartaal 2019)

Ontwikkeling aantal werknemers

Gemiddelde 1^e, 2^e en 3^e kwartaal per jaar



Bron: Statline AZW

De **kinderopvang** is qua werkgelegenheid de grootste branche. Het aantal werknemers daalde tot 2015 sterk tot 78.000. De versoering van de kinderopvangtoeslag, de hoge werkloosheid en een daling van het aantal kinderen leiden tot minder vraag naar kinderopvang. Sinds 2016 stijgt de vraag naar kinderopvang weer door een toename van het aantal werkenden en het verruimen van de kinderopvangtoeslag. Door nieuwe kwaliteitscriteria zijn er vanaf 2019 bovendien meer medewerkers nodig op de babygroepen. In 2019 telt de branche 98.000 werknemers. De komende jaren stijgt het aantal werknemers naar verwachting verder tot 109.500 in 2022.² Wel blijft de branche afhankelijk van de conjunctuur en beleid.

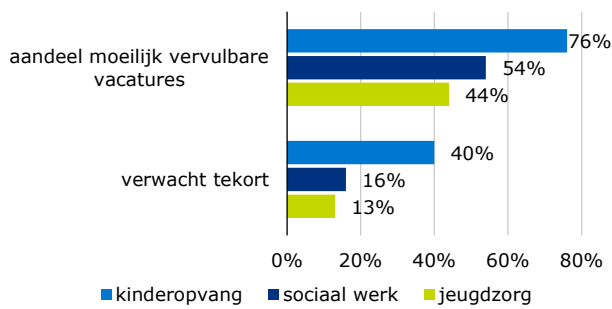
Het **sociaal werk** wordt hoofdzakelijk gefinancierd door gemeenten en had in eerdere jaren te maken met bezuinigingen. De burger wordt aangespoord om zelf initiatieven te nemen. De werkgelegenheid kromp tot 2015. Sindsdien is het aantal werknemers weer iets gestegen tot 53.000 in 2019. Inmiddels vergt vooral het werken in wijkteams extra inzet. De **jeugdzorg** is sinds 2015 gedecentraliseerd naar gemeenten. Dit ging gepaard met een korting op budgetten. Dat leidde vooral in de periode voor 2015 tot krimp, toen organisaties bezig waren met de voorbereiding van de nieuwe wet. Sindsdien is het aantal werknemers iets gestegen tot 32.000 in 2019. Ook jeugdzorgmedewerkers participeren in wijkteams.

¹ In tegenstelling tot eerdere jaargangen van deze factsheet worden de peuterspeelzalen als gevolg van de harmonisatie in 2018 gerekend tot de kinderopvang (en niet meer tot het sociaal werk).

² Arbeidsmarktprognose kinderopvang, Kinderopvang werkt!, Prismant, Regioplus, juni 2019.

Personeelstekorten en mismatch

Wervingsproblemen en tekorten naar branche Peiling medio 2019



Bron: werkgeversenquête AZW 2019

Bij een werkgeversenquête in 2019 was driekwart van de vacatures in de **kinderopvang** moeilijk vervulbaar, 4 op de 10 werkgevers verwachtte (verdere) tekorten. Het moeilijkst te vervullen zijn vacatures voor minder dan 12 uur per week in de buitenschoolse opvang (bso) en voor oproep- en invalkrachten. Voor de dagopvang komen de meeste signalen van tekorten uit de (regio's rond de) Randstad en grotere gemeenten. De krapte is het grootst op dinsdag en donderdag, als veel ouders behoefte hebben aan opvang. Ook gastouderbureaus ervaren een tekort. Door nieuwe kwaliteitseisen worden bovendien hogere eisen gesteld op het gebied van taalniveau. Het wervingsprobleem lijkt mede daardoor sterker te worden gevoeld voor pedagogisch medewerkers op mbo-niveau 4 dan 3. Prognoses gaan uit van verder oplopende tekorten.³

In het **sociaal werk** was ruim de helft van de vacatures moeilijk vervulbaar, in de **jeugdzorg** bijna de helft. Er lijkt hier minder sprake van een kwantitatief tekort: er zijn nog behoorlijk wat werkzoekende sociaal werkers. Door de nieuwe manier van werken is wel sprake van een kwalitatieve mismatch⁴:

- In het sociaal werk is er behoefte aan generalisten, bijvoorbeeld voor de sociale wijkteams: mensen met kennis van verschillende doelgroepen die een eerste inschatting kunnen maken en doorverwijzen. Het kunnen ondersteunen van hulpvragers bij het zelf oplossen van problemen is vaak een vereiste. Sommige functies vragen specifieke competenties (bijv. groeps- of wijkgericht werken).
- In de jeugdzorg is een tekort aan ervaren en breed inzetbare jeugdprofessionals met een registratie in het Kwaliteitsregister Jeugd. Qua functies gaat het bijvoorbeeld om academisch geschoolde gedragswetenschappers (orthopedagogen, klinisch- en GZ-psychologen) en hbo-opgeleide jeugdzorgwerkers-/gezinscoaches (ambulante en crisishulpverleners). Maar ook hbo-geschoolde ICT'ers zijn schaars. Met name in het zwaardere segment, bijvoorbeeld de jeugdreclassering of kindbeschermt, blijken recent gediplomeerden relatief vaak uit te vallen.

Oplossing: schaken op meerdere borden

Nieuw talent aanboren



Wervingscampagnes: #ikzorg, het mooiste werk van de wereld, kinderopvang dankzij jou.

Het **vakmanschap zichtbaar maken:** bijvoorbeeld met de sociaal werker van het jaar.

Intensiever werven (inzet recruiters, aanbrengbonus, inloopdagen, speeddates).

Voldoende **stages/traineeships**.

Opleiden zij-instromers (via bbl, evc of modulaire trajecten hbo gericht op registratie-eisen jeugdzorg/sociaal werk).

Gecombineerde **brede opleidingen:** bijvoorbeeld pedagogisch medewerker & sociaal cultureel werk.

Werk anders organiseren



Wegnemen **administratieve belasting** (bv. schrapessies, interne systemen efficiënter maken, inzet administratief medewerkers).

Inzet **vrijwilligers-/ervaringsdeskundigen/groeps-hulpen** om professionals te ontlasten.

Samenwerking met andere werkgevers: uitwisselen personeel, doorverwijzen kandidaten, flexpool.

Binden en boeien



Onderhandelen met gemeente over lagere **caseload jeugdzorg**, meewegen casuszwaarte in werkverdeling.

Aandacht voor **vasthouden jonge professionals** door gerichte inwerkprogramma's of ze laten beginnen met minder zware problematiek.

Combinatiebanen om voldoende uren te kunnen bieden in de bso.

Aandacht voor **scholing, ontwikkeling en carrièrepaden**.

Aandacht voor **agressie, werkdruk, inzetbaarheid**, ander werk als het werk te zwaar wordt.

Meer **regie voor medewerkers** binnen organisaties.

Aandacht voor **arbeidsvoorwaarden**, bijvoorbeeld sneller vast contract bieden of individueel loopbaanbudget.

³ Quick Scan vacatures kinderopvang, CentERdata januari 2019. Oorzaken en oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt in de kinderopvang. Kinderopvang werkt! 8 april 2019. *Arbeidsmarktprognose Kinderopvang*. Kinderopvang werkt!, Prismant & Regioplus. (2019).

⁴ Personeelstekorten in het zwaardere segment van de Jeugdhulp in Amsterdam. Verweij-Jonker Instituut, april 2018. AZW-rapportage veldarena Jeugdzorg/Sociaal werk, juni 2019

Om de wervingsproblemen te lijf te gaan investeren organisaties in een breed palet aan oplossingen. Het sociaal werk en de jeugdzorg zijn daarbij aangesloten op het **actieprogramma Werken in de Zorg**, dat het Ministerie van VWS in maart 2018 lanceerde. Maar daarnaast organiseren de branches eigen initiatieven. Langs verschillende wegen wordt geprobeerd om jongeren te interesseren voor een opleiding en werk in een van de branches. Inmiddels zijn er met name in de kinderopvang ook zij-instroomtrajecten om nieuw talent aan te boren, maar er wordt bijvoorbeeld ook gekeken naar de mogelijkheden voor zij-instromers in de jeugdzorg en traineeships in het sociaal werk⁵. Door het werk anders te organiseren wordt geprobeerd professionals te ontlasten, bijvoorbeeld door het wegnemen van administratieve belasting of de inzet van groepshulpen.

Maar ook het behoud van personeel krijgt aandacht. Organisaties proberen op verschillende manieren een aantrekkelijke werkgever te zijn, bijvoorbeeld door meer aandacht voor de opvang van jonge professionals in de jeugdzorg⁶. Of door het creëren van combinatiebanen in de kinderopvang waardoor het mogelijk is om meer uren te werken. Ook het anders organiseren van werk kan professionals ontlasten. Zo klagen medewerkers in alle drie de branches over extra administratieve belasting door nieuwe manieren van werken en kwaliteitseisen. Wanneer het lukt om die weg te nemen houden zij meer tijd over voor hun kerntaken.

Uitgelicht: Combinatiebanen in de kinderopvang

Het werk in de buitenschoolse opvang beperkt zich tot de uren voor en na schooltijd. Dit maakt het lastig om pedagogisch medewerkers te vinden en vast te houden. Combinatiebanen kunnen een oplossing vormen. In een e-book van het Platform Arbeidsmarkt Kinderopvang is te zien welke taken zijn te combineren met de bso-uren. Bijvoorbeeld:

- **Peuterspeelzaal:** leidster in de ochtenduren
- **Kantoor:** planning/roosters, ziekmeldingen en vervanging, beheer ouderportaal, bestellingen, coördinator tussen schoolse opvang
- **School:** onderwijsassistent in de klas of individuele leerlingbegeleiding, gymlessen
- **Sport en Cultuur:** muziek- of theaterdocenten, sportinstructeur
- **Sociaal-maatschappelijk:** jeugdzorgwerker, jongerenwerker, begeleider gehandicapten, pedagogisch coach

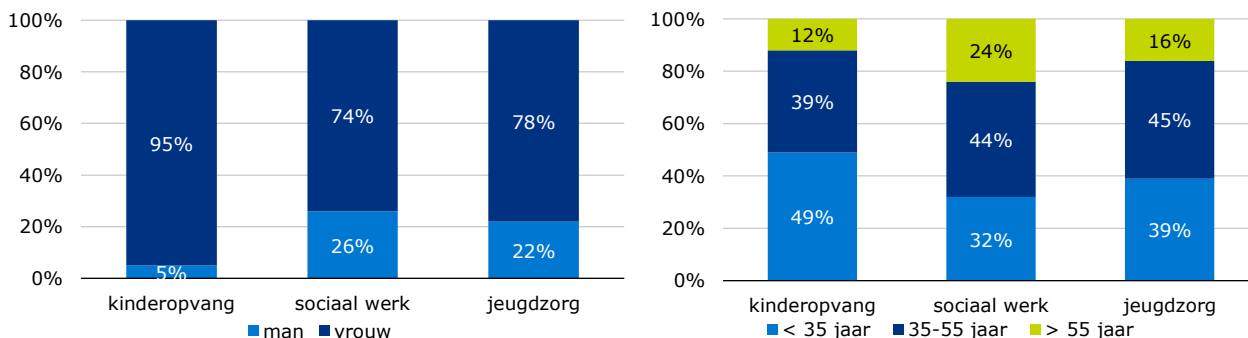
Tip: zorg ervoor dat de pedagogisch medewerker maar bij één werkgever onder contract staat. Andere organisaties betalen dan voor de diensten aan de werkgever. Dit is fiscaal aantrekkelijker voor de werknemer. Eén organisatie probeert dit te doen door afspraken te maken over 'kosten voor gemene deler', anderen werken met detacheringen maar dit is duurder. Een aparte KvK-inschrijving is wel noodzakelijk.

Meer lezen? Combinatiebanen in de kinderopvang, Kinderopvang werkt, november 2019

Werkgelegenheid: kenmerken

Geslacht en leeftijd werknemers

Gemiddelde 1^e t/m 3^e kwartaal 2019



Bron: Statline AZW, bewerking UWW

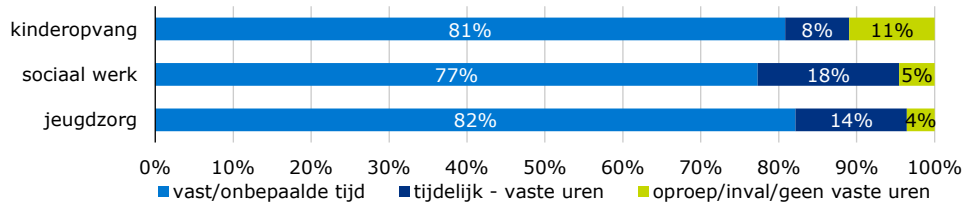
- In alle drie de branches werken veel vrouwen, variërend van driekwart van de werknemers in het sociaal werk tot 95% in de kinderopvang.
- De kinderopvang is bovendien een jonge sector: bijna de helft van de werknemers is jonger dan 35 jaar. Het sociaal werk is de meest vergruisde branche: 24% is ouder dan 55 jaar. Dit is hoger dan het gemiddelde over alle sectoren (20%).
- In de kinderopvang wordt ook het meest in deeltijd gewerkt. Daar is het gemiddelde dienstverband 23 uur. In het sociaal werk is dit ruim 26 uur en in de jeugdzorg ruim 28 uur.

⁵ Zie www.jeugdzorg-werkt.nl, www.sociaalwerk-werkt.nl

⁶ Personeelstekorten in het zwaardere segment van de Jeugdhulp in Amsterdam. Verweij-Jonker Instituut, april 2018. Oorzaken en oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt in de kinderopvang. Kinderopvang werkt! April 2019.

Positie in de werkkring

Werknemers 2018 (exclusief onderwijsvolgenden)



Bron: Statline AZW, bewerking UWW

In alle drie de branches is de meerderheid van de werkenden een werknemer met een vast contract. In het sociaal werk is het aandeel tijdelijke contracten het hoogst (23%). Wel zijn er verschillen tussen de branches. In de kinderopvang hebben de tijdelijke contracten vaker de vorm van een oproep- of invalcontract. Ziekte of uitval van pedagogisch personeel moet hier ook altijd worden opgevangen – vaak gebeurt dit met invalpools. In het sociaal werk en de jeugdzorg gaat het bij de tijdelijke contracten juist vaker om contracten met vaste uren en/of uitzicht op vast. In de kinderopvang werken daarnaast veel zelfstandigen: 18% van alle werkenden. Een deel van de mensen werkt namelijk als gastouder, en dat kan in loondienst of als zelfstandige.

Ontwikkelingen in stelsels

Wettelijke innovaties in de kinderopvang geleidelijk ingevoerd

Per 1 januari 2018 is de **Wet Innovatie en kwaliteit kinderopvang** van kracht. Hierdoor moet er meer aandacht komen voor de ontwikkeling, veiligheid, gezondheid en het welzijn van het kind. Ook is er aandacht voor het vakmanschap van de medewerkers. Maatregelen zijn onder andere:

- Meer medewerkers op een baby-groep: vanaf 2019 is het verplicht één medewerker per drie baby's te hebben. Voorheen volstond één medewerker per vier baby's. In de bso is de ratio juist verlaagd.
- Ook worden er extra eisen gesteld aan medewerkers op het gebied van mondelinge taalvaardigheid of specifieke kennis wanneer wordt gewerkt in baby-groepen of voorschoolse educatie. Deze worden geleidelijk aan ingevoerd.
- Ieder kind krijgt een mentor die de ontwikkeling van het kind volgt en aanspreekpunt is voor de ouders. De ontwikkeling van het kind moet planmatig gevolgd worden. Een pedagogisch beleidsmedewerker moet de medewerkers coachen en zorgen voor de ontwikkeling van pedagogisch beleid.
- Vanaf 1 maart 2018 moet iedereen die werkt of woont op een plek waar kinderen worden opgevangen, zich inschrijven in het Personenregister kinderopvang.
- Peuterspeelzalen worden gelijkgesteld aan kinderdagverblijven (**Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk**). Daardoor krijgen ouders recht op kinderopvangtoeslag. Er gelden dan ook dezelfde kwaliteitseisen als voor kinderdagcentra.

Ouders kiezen zelf het kinderopvangcentrum van hun keuze, al kan die keuze worden beperkt door wachtlijsten. Mede daarom is er een toenemend aanbod van **integrale kindcentra** waar opvang en onderwijs liefst op één plek zijn geïntegreerd.⁷ Dit komt mede door het grote aantal tweeverdieners en het feit dat ouders hun kinderen niet van verschillende locaties af willen halen. Ook duurzaamheid en voldoende mogelijkheden om buiten te spelen kunnen een manier zijn om zich te onderscheiden.

Transitie sociaal domein nog niet uitgekristalliseerd⁸

Met de **decentralisaties van de WMO en de Jeugdzorg** hebben gemeenten meer verantwoordelijkheden gekregen voor de kwetsbare burger. Kernwoorden daarbij zijn preventie, zelfredzaamheid, maatwerkondersteuning en integraal werken. De decentralisaties hebben geleid tot een sterkere focus op een doelmatige uitvoering. Gemeenten maken uiteenlopende keuzes ten aanzien van zelf doen of uitbesteden. Organisaties moeten meedingen naar aanbestedingen. Er is daardoor meer onderlinge concurrentie en onzekerheid over het beschikbaar blijven van financiering. Tegelijkertijd is er juist meer samenwerking nodig tussen gemeente en aanbieder, en tussen aanbieders onderling.

Het is nog steeds zoeken naar de juiste uitvoeringsvorm. Wel proberen vrijwel alle gemeenten de zorg dichter bij de burger te organiseren door het formeren van **wijkteams**. Professionals in deze teams kunnen in dienst zijn bij de gemeente, bij de moederorganisatie en/of bij een zelfstandige organisatie. De teams zijn er in verschillende varianten: wel of niet zelf zorg verlenen, specialisten of juist generalisten, alle leeftijden of aparte teams voor jongeren en volwassenen. Voor de aanbieders van sociaal werk en jeugdzorg betekent dit dat een deel van hun personeel onderdeel wordt van die teams. Andere gevolgen van de transitie voor het personeelsbeleid van aanbieders zijn:

- De behoefte om het personeelsbestand op- en af te schalen met variaties in de vraag van gemeenten
- De noodzaak tot meer samenwerken doet beroep op andere kennis en vaardigheden van medewerkers
- Concurrentie op prijs of een door de gemeente opgelegd tarief zorgt voor meer werkdruk en ontevredenheid onder werknemers over wat men de cliënt kan bieden. Dit kan ertoe leiden dat medewerkers 'vastlopen' in de branche.

⁷ Kinderopvang, Rabobank maart 2019.

⁸ De arbeidsmarkt van het sociaal domein. AZW, 21 juni 2019. AZW-rapportages veldarena Jeugdzorg en Sociaal werk, juni 2019.

Diverse gemeenten kampen met een financieel tekort op de WMO en de Jeugdzorg. Naar aanleiding daarvan is in 2018 een Fonds Tekortgemeenten ingesteld, waar 77 gemeenten gebruik van hebben gemaakt. Volgens diverse gemeenten heeft dit de tekorten nog niet opgelost⁹. Ook voor 2020 verwachten veel gemeenten tekorten. Er kan vrij onverwacht werk verdwijnen of veranderen. Soms leidt dit tot krimp, soms wordt gezocht naar manieren om flexibel op en af te schalen. Professionals ervaren een hoge werkdruk omdat ze meer moeten doen met minder mensen, terwijl ze te maken hebben met zwaardere problematiek en veel tijd kwijt zijn aan administratie. Daarnaast hebben jeugdzorgwerkers relatief vaak te maken met agressie. Dit maakt het niet altijd makkelijk om medewerkers vast te houden. Sociale partners in de Jeugdzorg adresseren deze knelpunten bijvoorbeeld met een e-book 'Aan de slag met werkdruk'. De aanpak van agressie, inwerkperiode en goed werkgeverschap zijn belangrijke thema's die ook worden aangepakt door de arbeidsmarkttafel Jeugd¹⁰.

Bijsturing in de jeugdzorg

Hoewel er méér kinderen in beeld zijn dan voorheen, ontvangen zij niet altijd op tijd de hulp die ze nodig hebben. Om de gemeentelijke tekorten op de Jeugdbegroting aan te vullen is extra geld uitgetrokken voor de jaren 2019-2021. Eind 2019 constateerden de Inspecties Gezondheidszorg en Jeugd en Justitie en Veiligheid dat hulp voor jongeren en gezinnen met de meest complexe en zware problematiek nu niet of niet op tijd beschikbaar is.¹¹ Doordat kinderen terecht komen op achtereenvolgende wachtlijsten blijven ze langer in onveilige situaties en lopen ze kans om nog meer beschadigd te raken. Daarom wil het kabinet aangeven welke vormen van Jeugdzorg op lokaal, regionaal of bovenregionaal niveau moeten worden georganiseerd. Doel is dat de samenwerking tussen gemeenten in jeugdzorgregio's minder vrijblijvend wordt en aanbieders een fair tarief ontvangen. Aanvullend daarop wordt gewerkt aan voorstellen om de organisatie en uitvoering van de jeugdbescherming en jeugdreclassering te verbeteren (samen met VNG en Jeugdzorg Nederland).

Ontwikkeling in beroepen¹²

Pedagogisch medewerker: meer dan alleen opvang als de ouders werken

Het meest voorkomende beroep in de kinderopvang is de pedagogisch medewerker. Ontwikkelingsgericht werken met kinderen vraagt veel kennis en vaardigheden van het personeel. Onderstaand kader geeft de competenties en opleidingseisen weer. De taaleis en de extra scholing voor medewerkers op de babygroepen gaan pas per 1 januari 2023 in. De eisen gelden ook voor peutercentra.

Competenties	Diploma's*
<p>Gericht op het kind en de ouders:</p> <ul style="list-style-type: none"> Zorgen voor het emotioneel en lichamelijk welbevinden Zorgen voor de veiligheid Volgen en stimuleren van de ontwikkeling en het leren Steunen/stimuleren van spelen en vrijetijdsbesteding Steunen/stimuleren van autonomie, participatie en burgerschap Beïnvloeden van het gedrag en de interactie tussen kinderen Partnerschap met ouders realiseren <p>Gericht op het functioneren als professional:</p> <ul style="list-style-type: none"> Samenwerken met collega's en andere professionals Werken aan de kwaliteit van de dienstverlening Je ontwikkelen in je vak 	<ul style="list-style-type: none"> (Gespecialiseerd) pedagogisch medewerker niveau 3, 4 Onderwijsassistent niveau 4 Sociaalpedagogisch werker niveau 3, 4 Hbo Associate Degree Childcare, Jeugdwerker, Kinderopvang Hbo Bachelors Pabo, Pedagogiek, SPH, Social Work Profiel Jeugd <p>Voor bsa volstaat ook: Sport en bewegen niveau 3 of 4, Activiteitenbegeleider niveau 4, Sociaal cultureel werker niveau 4 en een aantal hbo-opleidingen (kunst, cultureel werk, lichamelijke opvoeding/sport).</p> <p>Aanvullende eisen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Voorschoolse educatie: tenminste één module voorschoolse educatie Babygroepen: aantoonbare extra scholing voor werken met 0-jarigen (vanaf 2023) Taaleis vanaf 2023: mondelinge taalvaardigheid op niveau 3F/B2 (opleidingen vanaf niveau 4 voldoen automatisch)



Bron: Competentieprofiel start bekwaame en vakbekwame Pedagogisch medewerker kinderopvang, Platform Arbeidsmarkt Kinderopvang
 *Ook vergelijkbare opleidingen zijn toegestaan. Een volledige lijst is opgenomen in het functieboek uit de cao Kinderopvang 2018-2019.

Pedagogisch medewerkers ervaren zelf de volgende veranderingen in de inhoud van het werk:

- Er wordt meer deskundigheid en professionaliteit verwacht (bijvoorbeeld oplossend vermogen);
- Er is meer aandacht voor registratie en rapportage (bijvoorbeeld vastleggen van de voortgang van kinderen);
- Ouders verwachten meer (bijvoorbeeld ten aanzien van gezonde voeding of haal- en brengtijden).

Sociaal werker: individuele en omgevingsgerichte ondersteuning

Het beroep sociaal werker omvat verschillende functies, bijvoorbeeld: wijkcoach, sociaal-cultureel werker, maatschappelijk werker, sociaal-maatschappelijk dienstverlener, sociaal agogo, jongerenwerker, schuldhulpverlener,

⁹ Binnenlands bestuur: 'Stropenpot' heeft weinig soelaas geboden; Gemeenten korten massaal op sociaal domein (oktober, september 2019).

¹⁰ Zie www.jeugdzorg-werkt.nl

¹¹ Kamerbrief Naar een betere organisatie van jeugdhulp, jeugdbescherming en jeugdreclassering, 7 november 2019.

¹² Bron onder andere: De arbeidsmarkt van het sociaal domein. AZW, 21 juni 2019.

ouderadviseur en medewerker maatschappelijke opvang. Het werken in wijkteams vergt extra inzet. Het sociaal werk moet meer dan vroeger:

- Mensen ondersteunen bij zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie;
- Actief burgerschap stimuleren;
- Hulp en ondersteuning regelen als 'eigen kracht' een brug te ver is.

Dit stelt andere eisen aan de competenties van medewerkers. In 2018 is een beroepscompetentieprofiel voor de sociaal werker vastgesteld. De functie is in te vullen op mbo-niveau maar gemeenten vragen steeds vaker om hbo'ers omdat de problematiek ook steeds complexer wordt. Ook signaleren organisaties een zwaardere problematiek en meer agressie.

Competenties

Richting burgers/bewoners:

- Contacten leggen en betekenisvolle relaties aangaan
- Signaleren en agenderen
- Ondersteunen bij het voeren van eigen regie
- Mensen met elkaar verbinden
- Stimuleren tot participatie en actief burgerschap

Organisatie en vak gerelateerd:

- Opereren vanuit de eigen organisatorische context
- Werken aan de beroepsuitoefeningen

Specifieke competenties en kennis per leefgebied:

Financiën, Wonen en leefbaarheid, Werk, Opleiding en activiteiten, Sociale relaties, Lichamelijke gezondheid, Psychische gezondheid, Zingeving



Rollen

- **Individuele** hulp en ondersteuning, bijvoorbeeld bij schulden, armoede, werkloosheid, schooluitval, opvoedvraagstukken, eenzaamheid en/of psychosociale problematiek
- **Omgevingsgerichte** ondersteuning, gericht op de sociale cohesie, ondersteuning van netwerken, vrijwilligers, ervaringsdeskundigen en burgerinitiatieven

Beroepsregister vraagt mbo-4/hbo

Sinds 14 maart 2018 kunnen sociaal werkers zich (vrijwillig) registreren in het **beroepsregister voor sociaal werkers**. Er worden voorwaarden gesteld aan de gevolgd opleiding: een diploma activiteitenbegeleider, agogisch werk, sociaal-cultureel werk, maatschappelijk werk, social work of vergelijkbaar op mbo-niveau 4 of hbo-niveau. * Daarnaast moet de sociaal werker een permanente educatie-cyclus doorlopen (ontwikkelplan, -activiteiten en reflectie).

Bronnen: Beroepscompetentieprofiel voor de Sociaal werker, versie 2.0. Sociaal werk versterkt, september 2018.

*Een volledige lijst is opgenomen in de bijlage toegestane opleidingen register sociaal werkers, www.registerplein.nl.

Sociaal werkers binnen sociale wijkteams ervaren de volgende veranderingen in de inhoud van het werk:

- Ze worden meer generalisten: ze maken een eerste inschatting en verwijzen door
- Ze moeten meer samenwerken met andere disciplines
- Ze moeten efficiënter werken: alleen activiteiten die zijn te koppelen aan een ondersteuningsvraag

Jeugdzorgwerker: ondersteunen en versterken waar het kan, overnemen als het moet

Jeugdzorgwerker is een brede term voor ambulante hulpverlener, jeugdbeschermer, begeleider pleegzorg of gezinsvoogd. Een deel werkt in de jeugdhulp waar jongeren en gezinnen vrijwillig gebruik van kunnen maken en een deel op basis van de jeugdbeschermingswet (bijvoorbeeld gedwongen uithuisplaatsingen). De meeste jeugdwerkers hebben hbo-niveau.

Competenties

Gericht op de jeugdige en het gezin:

- Ondersteunen bij regievoeren
- Samenwerken met jeugdige, gezin en diens 'systeem'
- Versterken van het netwerk
- Zo nodig regie overnemen (deels en/of tijdelijk)

De jeugdwerker moet werken binnen **kaders en protocollen** (gemeenten, meldcodes, AVG, richtlijnen van vakgroepen).



Kennis

- Inzicht in hulpaanbod en hulpverleningsmethodieken
- (Bijhouden van) ontwikkelingen in het vakgebied
- (Dis)functioneren gezinnen

Kwaliteitsregister vraagt hbo-niveau

In complexe en risicovolle gevallen moet de Jeugdzorgwerker geregistreerd zijn bij de **Stichting Kwaliteitsregister Jeugd**. Dit vraagt tenminste om recente hbo-bachelor diploma's sociaal-agogisch/social work/pedagogiek met profiel Jeugd of een vergelijkbaar vakbekwaamheidsbewijs, getuigschrift of branchecertificaat. Soms is er de mogelijkheid om aanvullende scholing te volgen of een geaccrediteerd praktijkprogramma te doorlopen in het eerste jaar van registratie.

Bron: Competentieprofiel hbo-professionals in jeugdhulp en jeugdbescherming, Beroepsvereniging voor Professionals in Sociaal Werk, oktober 2017.

Door de decentralisatie ervaren jeugdzorgmedewerkers de volgende veranderingen in de inhoud van het werk:

- Er moet meer worden samengewerkt met andere disciplines en organisaties;
- Jeugdzorgmedewerkers zijn steeds vaker regievoerder in plaats van uitvoerder/hulpverlener;
- Het werk is zwaarder geworden (problematiek wordt zwaarder, wachtlijsten door vroeg signalering);
- De administratieve druk is groter geworden omdat er tussen meer partijen moet worden afgestemd en verantwoord.

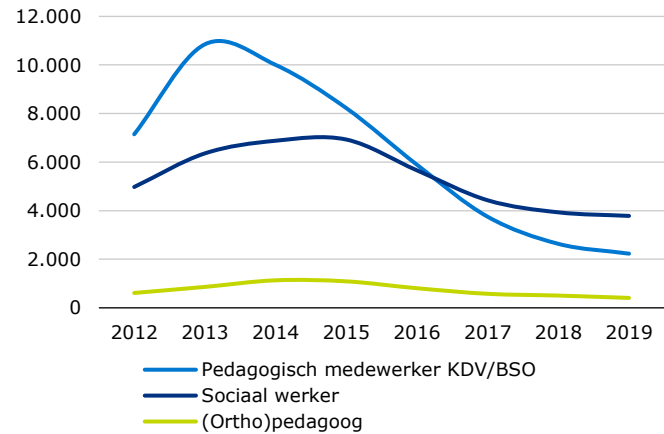
Gevraagd: Generalisten voor de wijkteams

Zowel in het sociaal werk als in de jeugdzorg is er steeds meer behoefte aan generalisten die breed kunnen signaleren, diagnosticeren en doorverwijzen naar de juiste specialistische hulp. De professional kan eigen specialistische kennis hebben, maar hoeft niet alle specialismen zelf te kunnen uitvoeren. Dat geldt met name voor de wijkteams, bij de uitvraag van problematiek tijdens het zogenaamde keukentafelgesprek.

Minder instroom in de WW

- De instroom in de WW van pedagogisch medewerkers is sinds 2013 zeer sterk gedaald¹³. Ook sociaal werkers en pedagogen kwamen minder in de WW terecht, maar hier zette de daling pas vanaf 2015 in. Bovendien was de daling minder extreem. Inmiddels stromen er meer sociaal werkers de WW in dan pedagogisch medewerkers.
- Eind 2019 zaten er 1.400 WW'ers pedagogisch medewerkers in de WW, 3.100 sociaal werkers en 300 orthopedagogen.
- Meer dan 90% van de pedagogen en pedagogisch medewerkers in de WW is vrouw. Dit zijn ook de beroepsgroepen met relatief de meeste WW'ers onder de 35 jaar en een relatief korte uitkeringsduur.
- Ook de sociaal werkers in de WW zijn voornamelijk vrouw (ongeveer driekwart)¹⁴. Deze groep WW'ers is vaker boven de 50 jaar en zit relatief lang in de WW.

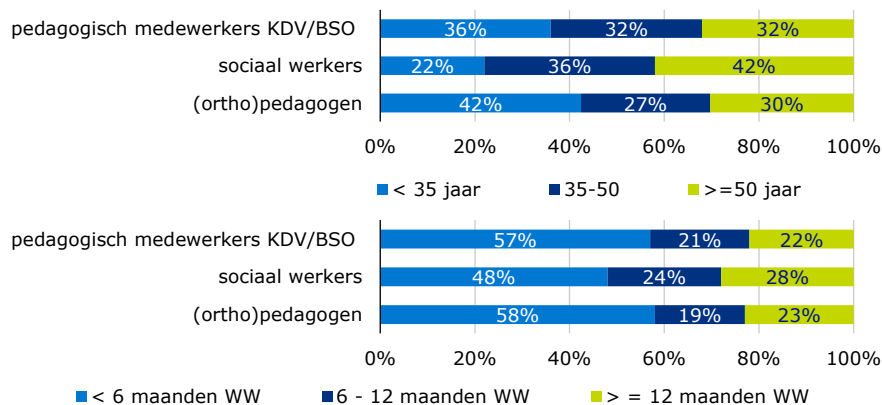
Nieuwe WW-uitkeringen per jaar¹⁵



Bron: UWV (op basis van inschrijfberoep)

Leeftijd en verstreken duur WW

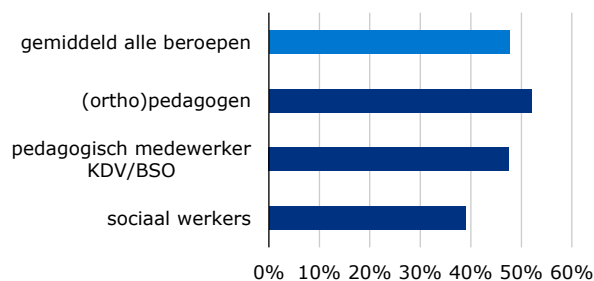
December 2019



Bron: UWV (op basis van inschrijfberoep)

Werkhervattingspercentages

Binnen 6 maanden na instroom WW



Bron: UWV (instroomcohort juli 2017-juni 2018)

- Ruim de helft (52%) van de **(ortho)pedagogen** is binnen 6 maanden na instroom in de WW weer aan het werk. Dat is iets hoger dan het gemiddelde over alle beroepen. Deze groep heeft ook relatief vaak meteen een vast contact.
- Bijna de helft (48%) van de **pedagogisch medewerkers** is binnen 6 maanden aan het werk. Het gaat wel vaak om een contract van minder 24 uur per week en/of een oproepcontract.
- Het werkhervattingspercentage onder **sociaal werkers** is relatief laag (39%). Dit komt deels doordat deze groep gemiddeld wat ouder is. Werkloze sociaal werkers van 50 jaar en ouder hebben het extra lastig in vergelijking met andere beroepsgroepen.

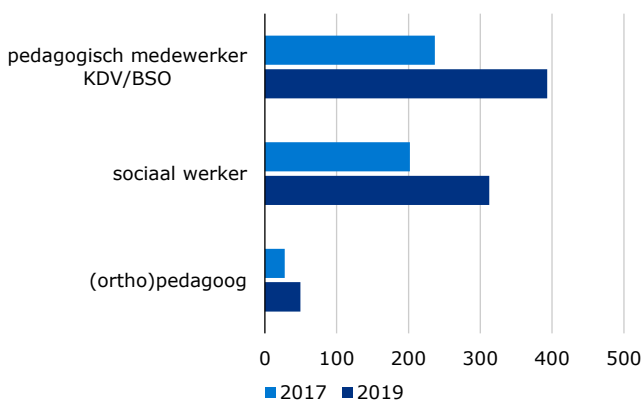
¹³ Hieronder zijn de medewerkers in de particuliere en gastouderopvang buiten beschouwing gelaten.

¹⁴ Onder sociaal werkers vallen in deze beroepsindeling sociaal-cultureel, maatschappelijk en jongeren- en jeugdzorgwerkers. Een onderscheid tussen sociaal werker en jeugdzorgwerker is hierbij niet te maken.

¹⁵ Door modernisering van ICT-systemen is de WW-registratie in 2019 na de 51e week afgesloten. Dit kan een klein effect hebben op de aantallen.

Kansen op werk nemen toe

Schatting aantal nieuwe vacatures per maand 2017-2019



Bron: UWV

- Het aantal vacatures voor **pedagogisch medewerker kinderopvang** neemt sterk toe. Inmiddels zijn er naar schatting ongeveer 400 nieuwe vacatures per maand. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures is hoog. Voor de komende jaren worden toenemende tekorten verwacht.
- Ook voor **sociaal werkers** neemt het aantal vacatures toe. Tegelijkertijd zijn er nog steeds veel sociaal en maatschappelijk werkers werkloos. Er lijkt echter sprake van een mismatch: niet iedere maatschappelijk of sociaal werker is toegerust voor de nieuwe manier van werken.
- Het aantal vacatures voor **pedagogen** is in twee jaar tijd verdubbeld. Met name voor orthopedagogen is de kans op werk toegenomen. Daarnaast is er een tekort aan GZ-psychologen. Beide beroepsgroepen werken niet alleen in de jeugdzorg, maar ook in het onderwijs en de zorg.

Arbeidsmarktpositie na opleidingen verbeterd

Ook de startpositie van relevante opleidingen is inmiddels beter dan een aantal jaar geleden. Zo is de kans op werk van de opleidingen pedagogisch medewerker kinderopvang op mbo-niveau 3 volgens SBB ruim voldoende.¹⁶ Volgens analyses van UWV is de startpositie op de arbeidsmarkt van hbo-opleidingen social work en pedagogiek gemiddeld, evenals die voor de wo-opleiding pedagogische wetenschappen.¹⁷

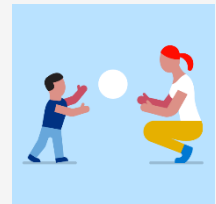
Mogelijkheden voor zij-instromers

Naarmate de tekorten in de kinderopvang toenemen komen er ook meer mogelijkheden voor volwassenen om een overstap te maken naar de kinderopvang. Op www.werkenenlerenindekinderopvang.nl staan vacatures voor leerwerkbanen. Daarbij gaat het om (versnelde) bbl-opleidingen tot pedagogisch medewerker (mbo-niveau 3 of 4). Ook UWV werkt in de regio samen met werkgevers aan zij-instroomprojecten voor pedagogisch medewerkers.

Scholingstraject pedagogisch medewerker kinderopvang Rijnmond

Vanuit de kinderdagopvang was een toenemende vraag te zien naar pedagogisch medewerkers. Het Werkgeversservicepunt van UWV Rijnmond werkt daarom samen met 5 kleine tot middelgrote kinderopvangcentra én ROC Zadkine aan een bbl-opleidingstraject voor pedagogisch medewerker kinderopvang mbo-niveau 4. Het traject staat open voor kandidaten met een WW-uitkering van 45 jaar of ouder.

Deelnemers werken 3 dagen in de week bij een van de organisaties en volgen 1 dag in de week les bij ROC Zadkine. Het totale traject duurt 2 jaar (24 maanden). Maatwerk is mogelijk: zo kunnen snelle studenten het traject versnellen en eerder hun diploma halen. In mei 2019 is een eerste klas met 20 deelnemers gestart en in september 2019 zijn nog eens 10 deelnemers begonnen. Hiervan zijn er nog 26 over en aan het werk via een bbl-traject. In september 2020 start weer een nieuwe klas met 20 kandidaten. Met deze samenwerking worden tegelijkertijd werkgevers geholpen én wordt een nieuw perspectief geboden aan werkzoekenden.



Ook in de Jeugdzorg wordt gekeken naar mogelijkheden om zij-instromers binnen te halen. Zo wordt er gewerkt aan (gezamenlijke) opleidingsprogramma's en traineeships. Hogescholen bieden bovendien modulaire opleidingsprogramma's aan waarna registratie in het kwaliteitsregister Jeugd mogelijk is. Ook in het Sociaal werk zijn traineeships mogelijk. Het Platform arbeidsmarkt Sociaal Werkt publiceerde hierover het e-book *Traineeship in sociaal werk. Zo werkt het!*

¹⁶ Het gaat om de kans op werk in het verlengde van de opleiding voor studenten die in 2020 met de opleiding beginnen.

¹⁷ De arbeidsmarktpositie van academici vergeleken en De arbeidsmarktpositie van hbo'ers vergeleken. UWV, 4 februari 2020.

Colofon

Uitgave –16 maart 2020

UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Inlichtingen

Mechelien.vanderaalst@uwv.nl

Auteur

Mechelien van der Aalst

Volg ons






Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2020

De kennispublicaties van UWV hebben betrekking op vier gebieden. Deze kennen een eigen kleurcodering. Zo kunt u snel zien op welk gebied een publicatie betrekking heeft:

 ontwikkelingen in de sociale zekerheid
 arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

 verder professionaliseren van de dienstverlening
 financiële aspecten van de sociale zekerheid