

# Sociaal werk, Jeugdzorg, Kinderopvang

## Factsheet arbeidsmarkt

12 maart 2018

### Drie branches met sociaal-agogische werkzaamheden

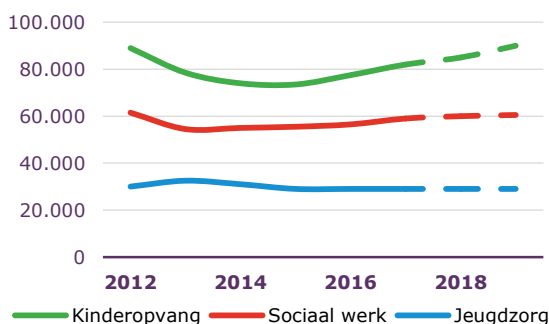
In de sector Sociaal werk, Jeugdzorg en Kinderopvang (**SJK**) werken in totaal ongeveer 170.000 werknemers. Er zijn drie branches:

- Sociaal werk (ook aangeduid met Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening)
- Jeugdzorg
- Kinderopvang

Gemeenschappelijk kenmerk vormen de **sociaal-agogische werkzaamheden** gericht op de verzorging, hulpverlening en/of ondersteuning aan (hulpbehoevende) groepen in de maatschappij.

#### Ontwikkeling aantal werknemers

2012-2017; prognose tot 2019



Bron: FCB. Andere organisaties komen tot andere aantallen. Dit heeft te maken met gehanteerde bronnen en afbakeningen.

Onder het **sociaal werk** vallen bijvoorbeeld maatschappelijk werk, jongerenwerk en maatschappelijke opvang. De branche wordt hoofdzakelijk gefinancierd door gemeenten en had met name tot 2013 te maken met bezuinigingen. De burger wordt aangespoord om zelf initiatieven te nemen. De werkgelegenheid kromp tot 2013. Sindsdien stijgt het aantal werknemers weer. De vluchtelingenopvang zorgde een periode voor extra werk. Inmiddels vergt het werken in wijkteams extra inzet. In 2018 werken er naar verwachting 60.000 mensen in de branche.

De **jeugdzorg** is sinds 2015 gedecentraliseerd naar gemeenten. Hulp moet vooral preventief zijn en niet zwaarder dan nodig. 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 redelijk constant. Ook in 2018 zijn er naar verwachting ongeveer 30.000 werknemers.

#### Activiteiten per branche

Aantal werknemers per 1 januari 2018

##### Sociaal werk: 59.500 werknemers

Opbouwwerk, maatschappelijk werk, schuldhulpverlening, sociaal raadslieden, jongeren-/ouderenwerk, vluchtelingenopvang, peuterspeelzalen

##### Jeugdzorg: 30.000 werknemers

Jeugd- en opvoedhulp, kindbescherming, jeugdreclassering

##### Kinderopvang: 83.500 werknemers

Dagopvang (0-4 jaar), buitenschoolse opvang (4-12 jaar), zowel kindcentra als gastouderopvang

Bron: FCB

De **kinderopvang** is qua werkgelegenheid de grootste branche. Het aantal werknemers daalde tot 2015 sterk tot 73.500. Deze krimp kwam onder andere door de versobering van de kinderopvangtoeslag sinds 2012. Ook de hoge werkloosheid en een daling van het aantal kinderen hebben geleid 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 bovendien meer medewerkers nodig op de babygroepen. In 2018 groeit de branche naar verwachting tot 85.000 werknemers. Ook daarna wordt uitgegaan van groei (al blijft de branche afhankelijk de conjunctuur en beleid).

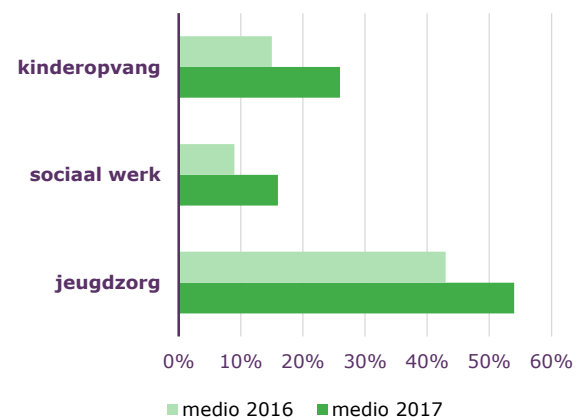
## Meer wervingsproblemen

In alle drie de branches lijkt de krimp van de werkgelegenheid (grotendeels) achter de rug. Inmiddels stijgt het aantal werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures. Met name in de jeugdzorg heeft een grote groep werkgevers last van wervingsproblemen. In de andere twee branches neemt de problematiek ook toe.

In de **kinderopvang** steeg het aandeel werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures in 2017 tot een kwart. De werkgelegenheid groeit op dit moment sterk. Waar er een paar jaar geleden nog overschotten waren aan kinderopvangmedewerkers wordt het nu steeds lastiger om in de groeiende vraag te voorzien. Met name vanuit de Randstad komen signalen van moeilijk vervulbare vacatures. In de regio's rond Amsterdam, Utrecht en Den Haag groeit het aantal werknemers ook het snelst. Naast de groeiende vraag kunnen ook hogere eisen op het gebied van ervaring, diploma's en taalniveau een oorzaak zijn van wervingsproblemen (ingegeven door aangescherpte kwaliteitscriteria aan kinderopvangorganisaties). Het wervingsprobleem lijkt sterker te spelen voor pedagogisch medewerkers op mbo-niveau 4 dan 3. Bovendien kan het voor een deel ook worden veroorzaakt door de aard van contracten (bijvoorbeeld een klein aantal uren). De laatste prognoses van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt in Zorg en Welzijn (AZW) gaan voor de komende jaren gaan uit van tekorten voor pedagogisch medewerkers, vooral op mbo-niveau 4.

In het **sociaal werk** waren er medio 2017 de minste werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures (16%). Maar ook hier neemt het aantal werkgevers met wervingsproblemen toe. Door de nieuwe manier van werken lijkt sprake van een mismatch. De grootste wervingsproblemen zijn er bij het vinden van generalisten en maatschappelijk werkers voor de sociale wijkteams. Er is een grote behoefte aan mensen met die kunnen werken met verschillende doelgroepen (bijvoorbeeld verslaafden, mensen met een laag IQ, mensen met schulden, psychiatrische patiënten). Ook het kunnen ondersteunen van hulpvragers bij het zelf oplossen van problemen is vaak een vereiste.

### Aandeel werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures



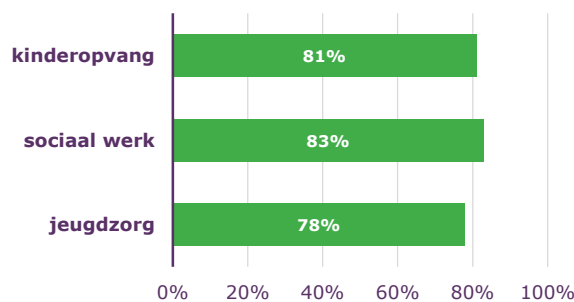
Bron: AZW Werkgeversenquête 2017, 2016

In de **jeugdzorg** heeft zelfs ruim de helft van de werkgevers moeilijk vervulbare vacatures. De afgelopen jaren hebben veel medewerkers de jeugdzorg (moeten) verlaten. Bij de wervingsproblemen lijkt het vooral te gaan om agogische beroepen, bijvoorbeeld in de kinderbescherming en jeugdreclassering. Ook het vinden van gedragswetenschappers, zoals orthopedagogen, vormt regelmatig een knelpunt. De wervingsproblemen kunnen te maken hebben met een beperkt aanbod van kandidaten met een geaccrediteerde opleiding en registratie in het Kwaliteitsregister Jeugd.

Bron: spanningsindicator UWV t/m 3<sup>e</sup> kwartaal 2017, FCB regioprotretten, ZorgzijnWerkt arbeidsmarktupdate 2018, AD Kinderopvang kampt met personeelstekort, 15-1-2018, AZW Actueel, januari 2018.

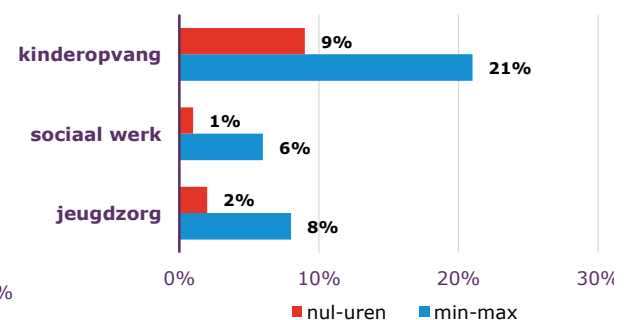
## Werkgelegenheid: kenmerken

### Aandeel vast contract Werknemers 2017



Bron: AZW Werknemersenquête 2017

### Aandeel nuluren- en min-maxcontracten Verspreid over vaste en tijdelijke contracten



## Veel vaste contracten maar niet altijd vaste uren

- Het overgrote deel van de werknemers heeft een vast contract. Daarnaast komen vooral contracten voor bepaalde tijd voor, vaak met uitzicht op een vast dienstverband. Het aandeel vaste contracten is het grootst in het sociaal werk (83%).
- In de kinderopvang werken relatief veel mensen op een min-max- of nul-uren contract. In de gastouderopvang werken daarnaast veel zelfstandigen.
- Er wordt veel in deeltijd gewerkt, met name in de kinderopvang. Daar bedraagt het gemiddelde dienstverband 66% van een fulltime dienstverband. In het sociaal werk is dit 77% en in de jeugdzorg 85%.

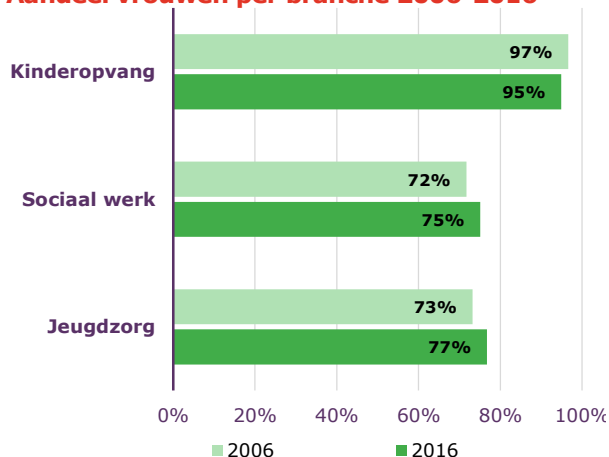
Bron: AZW werknemersenquête 2017 en Databank AZWinfo 2016

## Aandeel vrouwen blijft hoog

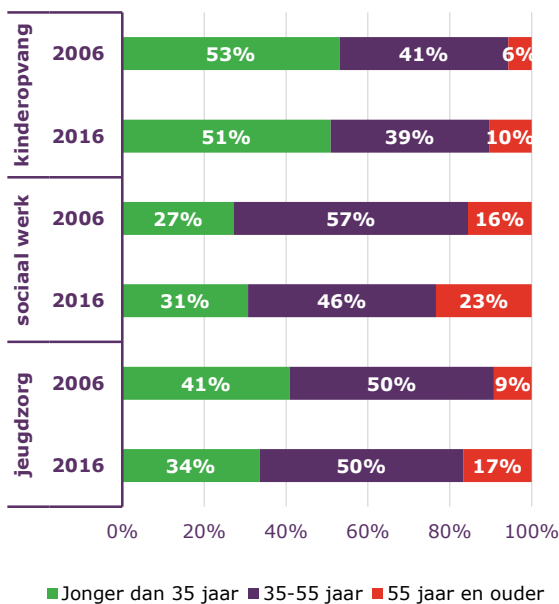
- In de kinderopvang werken vrijwel alleen vrouwen. Het aandeel mannen nam tussen 2006 en 2016 iets toe: van 3% naar 5%.
- In het sociaal werk is driekwart van de werknemers vrouw. Opvallend is de lichte daling van het aandeel mannen tussen 2006 en 2016.
- Hetzelfde patroon is zichtbaar in de jeugdzorg: het aandeel vrouwen steeg licht tot ruim driekwart.

Bron: AZW info

## Aandeel vrouwen per branche 2006-2016



## Leeftijd werknemers 2006-2016



■ Jonger dan 35 jaar ■ 35-55 jaar ■ 55 jaar en ouder Bron: AZW info

## Vergrijzing in sociaal werk en jeugdzorg

De kinderopvang is een relatief jonge branche. Het aandeel werknemers dat jonger is dan 35 jaar daalde de afgelopen 10 jaar licht maar is nog steeds ruim de helft (51%). Het aandeel 55-plussers nam toe tot 10%.

In het sociaal werk werken de meeste 55-plussers: hun aandeel nam toe van 16 naar 23%. Daarmee is deze branche sterk vergrijsd, ook in vergelijking met sectoren buiten Zorg en Welzijn. Ook het aandeel werknemers dat jonger is dan 35 jaar nam toe in het sociaal werk.

In de jeugdzorg steeg het aandeel 55-plussers van 9% naar 17%. Het aandeel dat jonger is dan 35 jaar daalde tot ruim een derde.

## Voornamelijk pedagogische en zorg- en welzijnsberoepen

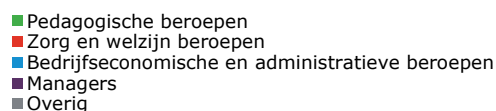
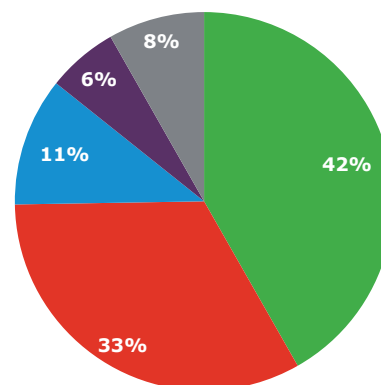
De sector SJK kent twee grote beroepsrichtingen: 42% van de werkenden heeft een **pedagogisch beroep**. Dit zijn hoofdzakelijk leiders kinderopvang. In de kinderopvang werken ook de meeste mensen met opleiding op mbo-niveau.

Daarnaast werkt een derde (33%) in een **zorg- en welzijn beroep**. Dit zijn vooral sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders en maatschappelijk werkers. Vaak zijn dit beroepen op hbo-niveau, bij een deel gaat het om gedragswetenschappers op wetenschappelijk niveau.

Ruim één op de 10 werkenden heeft een **economisch-administratief beroep**. Bijvoorbeeld als medewerker op een secretariaat, financiële administratie of een personeelsafdeling.

Bron: CBS, op verzoek van UWV

### Werkzame beroepsbevolking SJK 2 jaarsgemiddelde 2015/2016



## Trends, kansen en bedreigingen

### Kinderopvang

Met het aantrekken van de economie en het verruimen van de kinderopvangtoeslag neemt ook de vraag naar kinderopvang weer toe. Sinds 2016 **stijgt het gebruik van kinderopvang** weer.

Per 1 januari 2018 is de **Wet Innovatie en kwaliteit kinderopvang** van kracht. Hierdoor moet er meer 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. Nu volstaat één medewerker per vier baby's.
- Extra eisen voor medewerkers: pedagogisch medewerkers moeten (op termijn) beschikken over niveau 3F voor spreekvaardigheid. Degenen die met baby's werken, moeten hiervoor aanvullende scholing krijgen. Op iedere kinderopvanglocatie moet tijdens openingsuren altijd minimaal één volwassene aanwezig zijn die beschikt over een gecertificeerd 'kinder-EHBO' diploma.
- Ook het pedagogisch beleid wordt belangrijker: 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. Medewerkers worden regelmatig gescreend op strafbare feiten die belemmerend of bezwaarlijk zijn bij het werken met kinderen.
- 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.

Door de kwaliteitseisen lijkt de vraag naar personeel in de kinderopvang steeds meer te verschuiven van mbo-niveau 3 naar mbo-niveau 4 en hbo-niveau.

### Sociaal werk

Sociaal werk is een belangrijke partij in de uitvoering van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning. Speerpunten zijn:

- mensen ondersteunen bij zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie, vanuit hun eigen kracht en met inzet van de omgeving
- actief burgerschap stimuleren en verbindingen leggen tussen vrijwilligers en burgers, tussen informele en formele netwerken en tussen professionals in de eerste en tweede lijn
- hulp en ondersteuning bieden of inschakelen als zelfredzaamheid ontbreekt en 'eigen kracht' een brug te ver is

Organisaties zijn afhankelijk van financiële middelen en prioritering door gemeenten. Het werken in wijkteams vergt extra inzet. Ook signaleren organisaties een zwaardere problematiek en meer agressie. Dit stelt andere eisen aan de competenties van medewerkers.

Door de branche is het Kwaliteitslabel Sociaal Werk ontwikkeld. Daarin is aandacht voor de professionals die werken in de branche. Blijven leren en werken aan vakmanschap zijn belangrijk. Er wordt gewerkt aan een **Beroepsregister Sociaal Werk**. Het register is een initiatief van de beroepsverenigingen, vakbonden en brancheorganisatie Sociaal Werk Nederland. Zij stellen momenteel samen met het werkveld formele registratie- en herregistratie-eisen op. Het beroepsregister is een middel om kwaliteit en vakmanschap van sociaal werkers te stimuleren en te borgen. Het register zal in het voorjaar van 2018 'open gaan' maar sociaal werkers kunnen zich nu al aanmelden bij het Registerplein.

## Jeugdzorg

In 2015 trad de Jeugdwet in werking. De Jeugdwet legt de verantwoordelijkheid voor de jeugdhulp bij de gemeenten. Belangrijke doelen zijn:

- De juiste hulp op maat, minder dure gespecialiseerde hulp
- Meer samenhang door betere samenwerking
- Meer ruimte voor professionals

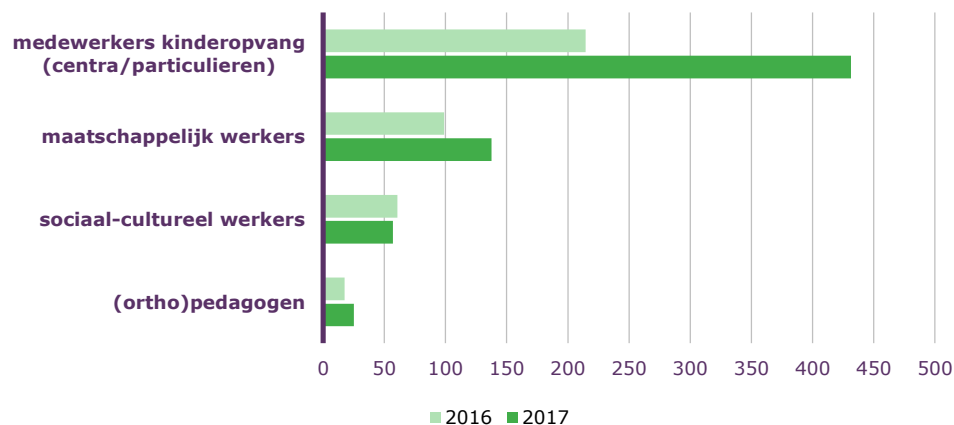
Jeugdzorg is sinds de nieuwe wet afhankelijk van aanbestedingen van gemeenten. Ook hier verandert de manier van werken: meer sturing op zelfregie van klanten en op het coachen van vrijwilligers, familieleden en mantelzorgers. Er moet bovendien worden samengewerkt met professionals uit andere branches (in wijkteams bijvoorbeeld). Dit alles vanuit het uitgangspunt: één gezin, één plan, één regisseur. Tegelijkertijd komen nieuwe aanbieders in het veld. Vanuit steeds meer gemeenten kwamen de afgelopen jaren signalen over tekorten op de middelen voor jeugdhulp. Sommige gemeenten kunnen dit compenseren met overschotten binnen het brede sociaal domein, maar dat kan lang niet overal. Begin 2018 bereikten het kabinet en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) overeenstemming over het oplossen van tekorten in het brede sociaal domein (waaronder jeugdzorg). Er komt een fonds voor gemeenten die te maken hebben met een stapeling van tekorten. De nadere uitwerking volgt nog.

Jeugdhulpaanbieders moeten werken met goed opgeleide en geregistreerde jeugdzorgwerkers en gedragswetenschappers. De Jeugdwet heeft gevolgen voor sommige sociaal werkers. Zo moeten sociaal werkers die op hbo-niveau werken in de jeugdhulp en jeugdbescherming zich registreren bij het **Kwaliteitsregister Jeugd**. Zij moeten uiterlijk 1 januari 2019 geregistreerd zijn. Professionals met een mbo-opleiding die jeugdhulp uitvoeren op hbo-niveau en 'geregistreerd werk' doen, moeten hun registratie al vóór 1 april 2018 aanvragen. Doorlopende bij- en nascholing is een voorwaarde voor professionals om hun registratie te behouden. Daarnaast moeten jeugdprofessionals zich houden aan een **beroepscode**. De beroepscode beschrijft de normen van de beroepsgroep en helpt bij het afwegen en onderbouwen van keuzes.

## Kans op werk

### **Totale vacaturemarkt: aantal nieuwe vacatures per maand**

*Schatting op basis van kwartaal I-III, 2016 en 2017*



Bron: UWV (op basis van Jobfeed en CBS). Het gaat om clusters van vergelijkbare beroepen.

### **Kans op werk in kinderopvang neemt toe**

Door de stijgende vraag naar personeel neemt de kans op werk in de kinderopvang sterk toe. In vergelijking met 2016 verdubbelde het aantal vacatures in 2017 naar meer dan 400 per maand. Waar het de afgelopen jaren moeilijk was voor kinderopvangleidsters om werk te vinden, zijn er inmiddels signalen van moeilijk vervulbare vacatures. Om aan de nieuwe kwaliteitseisen te voldoen stellen kinderopvangorganisaties wel hogere eisen aan kandidaten op het gebied van diploma's, ervaring en taalvaardigheid. Mede hierdoor zijn de kansen voor pedagogisch medewerkers met een diploma op mbo-niveau 4 het best. De kansen op werk nemen op dit moment dus duidelijk toe, al blijft de branche

afhankelijk van de conjunctuur. Sommige kinderopvangorganisaties investeren in samenwerking met roc's ook al in bbl-opleidingen.

### **Nieuw leven voor bbl in de kinderopvang**

Partou is een landelijke organisatie in de kinderopvang. Samen met de roc's Amsterdam en Utrecht is een speciaal leer- en werkprogramma gestart. Mensen zonder diploma, maar met de juiste motivatie kunnen een bbl-programma volgen. Deelnemers worden in drie jaar tijd opgeleid tot pedagogisch medewerker niveau 4. Ze gaan één dag per week naar het roc en zijn drie à vier dagen in de week aan het werk op een kinderdagverblijf, peuteropvang of bso. Partou betaalt de opleiding en het salaris. De eerste klas is in februari 2018 gestart

### **Gevraagd: generalisten in wijkteams en geregistreerde jeugdzorgprofessionals**

Hoewel de instroom in de WW afneemt zijn er nog steeds veel sociaal en maatschappelijk werkers werkloos. Met name voor maatschappelijk werkers neemt het aantal vacatures wel toe. Er lijkt echter sprake van een mismatch: niet iedere maatschappelijk of sociaal werker is geschikt voor de vacatures. Daardoor zijn vacatures toch steeds vaker moeilijk vervulbaar. Er is vooral behoefte aan maatschappelijk werkers op hbo-niveau voor wijkteams die voor verschillende doelgroepen kunnen werken (generalisten). Specialistische kennis over een bepaalde doelgroep kan wel een voordeel zijn, wanneer binnen een wijkteam is gekozen voor spreiding van specialismen. Belangrijk is dat kandidaten de omslag naar de nieuwe manier van werken kunnen maken: het ondersteunen van de cliënten bij het in kaart brengen en oplossen van problemen (bijvoorbeeld door het versterken van het sociale netwerk). Ook het kunnen (her)beoordelen van aanvragen in het kader van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) kan een vereiste zijn. Vaak wordt ook gevraagd om een aantal jaar ervaring. Wanneer gewerkt wordt in de Jeugdzorg wordt ook een registratie in het kwaliteitsregister Jeugdzorg gevraagd (of de bereidheid dit te halen).

Ook voor jeugdzorgwerkers en orthopedagogen is het belangrijk dat ze beschikken over een geaccrediteerde opleiding en registratie in het kwaliteitsregister Jeugd. Veel gemeenten eisen dat organisaties alleen werken met geregistreerde professionals. Mensen zonder recente werkervaring of diploma's moeten aanvullende scholing volgen om in aanmerking te komen voor registratie (zie [www.skjeugd.nl](http://www.skjeugd.nl))

### **Colofon**

**Uitgave:** UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

**Inlichtingen:** [mechelien.vanderaalst@uwv.nl](mailto:mechelien.vanderaalst@uwv.nl)

**Auteur:** Mechelien van der Aalst

Er verschijnen tegelijkertijd twee factsheets: één over de Zorg, één over Sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang.