

# Overstapberoepen

## Voor sociaal-cultureel werkers

Oktober 2016



### In het kort...

#### **Minder budget voor sociaal-maatschappelijk werk**

Vanuit de politiek wordt gestuurd op een samenleving waarin burgers meer voor elkaar zorgen, in plaats van de overheid (bijv. door vrijwilligerswerk/mantelzorg). Er gaat tegenwoordig minder budget naar welzijnsorganisaties dan voorheen. Sociaal-maatschappelijk werk dat blijft bestaan, wordt in gemeenten uitgevoerd door compacte sociale wijkteams. De vraag naar sociaal-cultureel werkers daalt hierdoor. Het aantal WW-uitkeringen voor sociaal-cultureel werkers is de afgelopen jaren sterk gestegen. In deze notitie wordt gekeken wat mogelijke overstapberoepen zijn voor hen.

#### **Reclasseringswerker beste alternatief binnen welzijnssector**

Bij een overstap naar een nieuwe baan komt ongeveer 22 procent van de sociaal-cultureel werkers terecht in een ander welzijnsberoep. De arbeidsmarktkansen in dit soort beroepen variëren van matig tot gemiddeld. Het overstapberoep reclasseringswerker biedt verhoudingsgewijs de beste kansen voor de sociaal-cultureel werker. Ook de consulent Wet Maatschappelijke Ondersteuning (wmo), beleidsmedewerker sociale zaken en welzijn en woonbegeleider hebben in vergelijking tot andere welzijnsberoepen goede kansen.

#### **Mogelijkheden op het gebied van klantcontact, zorg en onderwijs**

Betere arbeidsmarktkansen zijn er in overstapberoepen buiten het sociaal-maatschappelijke domein. Dat geldt bijvoorbeeld voor beroepen op het terrein van klantcontact (zoals callcentermedewerker outbound). Voor sociaal-cultureel werkers betekent dit vaak wel werk op een lager niveau. Bovendien gaat het vaak om tijdelijke contracten. Andere mogelijkheden zijn er in de zorg (verzorgende ig) of in het onderwijs (leerkracht basisonderwijs), al vergt dit wel omscholing. Een ander alternatief is de overstap naar bijstandsconsulent (vaak in dienst van een gemeente, dus valt buiten de welzijnssector).

# Inleiding

UWV onderzoekt voor enkele beroepen wat mogelijke alternatieve loopbaanoverstappen zijn. Dit wordt gedaan voor beroepen die op de huidige arbeidsmarkt onder druk staan. Vaak zijn dit beroepen waarin de werkgelegenheid sterk krimpt. Hierdoor ontstaat er een groter personeelsaanbod dan -vraag. Dit betekent dat er voor werkzoekenden in deze beroepen momenteel weinig kansen zijn op een baan omdat de concurrentie groot is. Eén van deze beroepen is de  **sociaal-cultureel werker**.

- Een sociaal-cultureel werker voert werkzaamheden uit op het gebied van welzijn en maatschappelijke dienstverlening. Het sociaal-maatschappelijke domein heeft de laatste jaren te maken gehad met veranderingen.<sup>1</sup> Vanuit de politiek wordt gestuurd op een zelfredzame samenleving. Dit houdt in een samenleving waarin burgers meer voor zichzelf zorgen en tevens bereid zijn om elkaar te helpen. Veel welzijnsorganisaties zijn afhankelijk van gemeenten als belangrijkste opdrachtgever en financier. Omdat gemeenten minder budget ontvangen, worden ook de welzijnsorganisaties geraakt. Er wordt door gemeenten vooral bezuinigd op lokale welzijnsactiviteiten (zoals buurthuizen). Uiteraard verschilt dit per gemeente. Een zelfredzame samenleving betekent dat er steeds meer vrijwillige initiatieven ontstaan op het gebied van welzijnswerk.
- Veel gemeenten werken tegenwoordig met sociale wijkteams. Deze - vaak kleine - teams bestaan uit sociale professionals op het gebied van zorg, individuele hulpverlening en samenlevingsopbouw.<sup>2</sup> Dit soort wijkteams maakt een betere integrale ondersteuning aan hulpbehoevende groepen mogelijk. Hulp wordt daardoor doelmatiger en dichter bij de burger georganiseerd. De samenwerking tussen de professionals onderling, en met de wijk en vrijwilligers kan bovendien leiden tot een meer structurele aanpak van (sociale) problemen.
- Door deze veranderingen hebben veel sociaal-cultureel werkers hun baan verloren. De afgelopen jaren is het aantal nieuwe WW-uitkeringen voor dit beroep meer dan verdubbeld. In 2010 waren er nog 560 nieuwe uitkeringen, in 2015 werden er ongeveer 1.300 WW-uitkeringen aan sociaal-cultureel werkers verstrekt (+126%). Per augustus 2016 zijn er circa 1.050 lopende WW-uitkeringen voor werkzoekenden die zich met dit beroep hebben ingeschreven bij UWV. Velen zullen op zoek moeten naar een nieuw toekomstperspectief. In het verleden is ruim 30% van de sociaal-cultureel werkers bij een baanwisseling opnieuw in dit beroep aan de slag gegaan. Het overgrote deel wijkt uit naar een ander beroep, binnen of buiten de welzijnsbranche.

Dit is aanleiding om eens nader te kijken naar de uitstroomprospectieven voor sociaal-cultureel werkers: *wat zijn mogelijke overstapberoepen, binnen én buiten de welzijnssector? Hoe kansrijk zijn deze overstapberoepen op de huidige arbeidsmarkt?* Daarnaast wordt er in deze analyse ook gekeken naar overstappen als rekening wordt gehouden met de leeftijd en de werkloosheidsduur van werkhervatters.

## Het beroep

Ongeveer 55 procent van de sociaal-cultureel werkers die zich bij UWV als werkzoekende hebben ingeschreven is hoger opgeleid (hbo en universiteit). Circa een derde heeft een middelbaar opleidingsniveau en 12 procent heeft een laag opleidingsniveau.

Onder de sociaal-cultureel werker (samenlevingsopbouw) wordt verstaan:

*Organiseert en begeleidt activiteiten in wijken, buurten en dorpen voor mensen die een zwakke sociale of financiële positie hebben in de samenleving (bijvoorbeeld jongeren, ouderen, allochtonen of mensen die langdurig werkloos zijn). De werkzaamheden zijn gericht op een betere woon-, werk- en leefomgeving voor deze mensen.*

Bron: beroependatabase UWV / beroepenbeeld.nl

## Aanpak

Om zicht te krijgen op overstapberoepen voor sociaal-cultureel werkers, zijn overzichten samengesteld van alternatieve beroepen binnen én buiten de welzijnsbranche.

Het is bekend naar welke beroepen veel sociaal-cultureel werkers in het verleden zijn overgestapt. Hiervoor wordt gekeken naar overstappen die werkzoekenden volgens registratie van UWV in het verleden hebben gemaakt. Hoewel dit niet representatief is voor alle sociaal-cultureel werkers, is er wel sprake van 'bewezen' historische loopbaanoverstappen. Ook is er gekeken naar beroepen die qua competenties (voor een deel) verwant zijn. In het geval van de sociaal-cultureel werker gaat om de volgende essentiële gedragscompetenties: 'begeleiden', 'relaties bouwen en netwerken', 'overtuigen en beïnvloeden', 'plannen en organiseren' en 'aandacht en begrip tonen'.

<sup>1</sup> UWV (2016). *Sectorupdate Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang*.

<sup>2</sup> Sociaal Werk in de Wijk (2013). *Samenwerken in de wijk. Actuele analyse van sociale wijkteams*.

---

Vervolgens wordt per beroep een indicatie gegeven van de kansen op de arbeidsmarkt anno 2016. In de bijlage wordt de gevolgde werkwijze en methodiek nader toegelicht.

Goed om nog te vermelden: de lijsten geven een idee van mogelijke loopbaanoverstappen, maar houden uiteraard geen rekening met individuele achtergrondkenmerken, vaardigheden en interesses. De lijsten zijn vooral ter inspiratie voor mogelijke overstappen. Ze zijn niet uitputtend.

# Overstapberoepen

Hieronder volgen tabellen en figuren met overstapberoepen voor de sociaal-cultureel werker. Er wordt onderscheid gemaakt in overstappen naar beroepen binnen én buiten de welzijnssector. Tot deze sector worden de branches Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang gerekend. In het verleden zijn de meeste sociaal-cultureel werkers na een periode van werkloosheid weer in een welzijnsberoep aan het werk gegaan. Circa 31 procent van de werkhervatters die bekend zijn bij UWV is opnieuw als sociaal-cultureel werker aan de slag gegaan. Ongeveer 22 procent van de werkhervatters vond een andere baan in de brede welzijnssector. De overige werkhervattingen (47%) vonden plaats in niet-welzijnsberoepen.

Achtereenvolgens wordt besproken: overstappen naar andere welzijnsberoepen (A), overstappen naar niet-welzijnsberoepen (B), verschillen tussen leeftijdsgroepen (C) en verschillen tussen kort- en langdurig werklozen (D).

## A. Overstappen naar andere welzijnsberoepen

Overstapberoep	Aantal openstaande vacatures op werk.nl*
Coördinator sociaal-cultureel werk	<10
Sociaal dienstverlener	<10
Maatschappelijk werker (algemeen)	20
Woonbegeleider gezinsvervangend huis, wooncentrum	120
Reclasseringswerker	<10
Activiteitenbegeleider	40
Beleidsmedewerker sociale zaken en welzijn	20
Consulent wet maatschappelijke ondersteuning (wmo)	30
Pedagogisch werker gezinsbegeleiding	10
Pedagogisch medewerker kinderopvang	70

\* Gemiddeld aantal openstaande online vacatures per maand in de periode maart 2016 – augustus 2016, afgerond op 10-tallen. Bron: UWV (verantwoording is opgenomen in de bijlage)

Een aantal sociaal-cultureel werkers is in het verleden overgestapt naar een andere functie in de welzijnssector. Dit zijn voor het overgrote deel functies in de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening, maar ook op het terrein van jeugdzorg en kinderopvang vonden overstappen plaats. Voor sociaal-cultureel werkers die dicht bij hun oude beroep willen blijven, zijn dit voor de hand liggende overstappen. Veelal gaat het in dit soort functies om sociaal-agogisch werk, gericht op het bieden van ondersteuning aan (hulpbehoevende) groepen in de maatschappij. De drempel om over te stappen naar dit soort beroepen is relatief laag, al is in sommige gevallen een cursus of verkorte opleiding noodzakelijk.

Hieronder wordt een indicatie gegeven van de huidige arbeidsmarktkansen voor de betreffende overstapberoepen. De meest kansrijke overstappen staan bovenaan.

## Indicatie kansen op de arbeidsmarkt van alternatieve welzijnsberoepen



Bron: UWV (verantwoording is opgenomen in de bijlage)

*De lengte van de staaf geeft een indicatie hoe kansrijk de overstapberoepen zijn ten opzichte van elkaar.*

De arbeidsmarktkansen voor de sociaal-cultureel werker zijn te typeren als matig. Te zien is dat de kansen van de alternatieve beroepen binnen de welzijnsbranche variëren van matig tot gemiddeld.

- De kansen voor coördinatoren van sociaal-cultureel werk zijn iets slechter dan die voor sociaal-cultureel werkers. Het aanbod van werkzoekenden overstijgt in deze functie in ruime mate de vraag, wat betekent dat er concurrentie bestaat onder werkzoekenden.
- Voor een paar beroepen in het sociaal-maatschappelijke domein zijn de arbeidsmarktkansen min of meer vergelijkbaar met die van de sociaal-cultureel werker. Dit geldt bijvoorbeeld voor de sociaal dienstverlener en de maatschappelijk werker.<sup>3</sup> Uit de cijfers blijkt dat dit vooral komt door de grote concurrentie onder werkzoekenden: er zijn te weinig vacatures voor het beschikbare aanbod. De kans dat werkzoekenden die zich hebben ingeschreven bij UWV voor een van deze beroepen weer werk vinden vanuit de WW is verhoudingsgewijs echter niet eens zo slecht. Vaak zullen deze werkzoekenden niet in het oude beroep terecht komen - vanwege de beperkte kansen -, maar uitwijken naar andere functies. Ook de activiteitenbegeleider en de pedagogisch medewerker kinderopvang hebben vergelijkbare arbeidsmarktkansen. Hoewel de concurrentie onder werkzoekenden ook in deze beroepen groot is, zijn er wel iets minder werkzoekenden per openstaande vacature. Van deze beroepen heeft de pedagogisch medewerker kinderopvang de meeste openstaande vacatures op werk.nl (gemiddeld 70 per maand).
- De kansen voor de pedagogisch werker gezinsbegeleider zijn iets beter dan voor sociaal-cultureel werkers, maar nog steeds liggen ze onder het gemiddelde ten opzichte van alle beroepen.
- De overige overstapberoepen binnen de welzijnssector hebben gemiddelde arbeidsmarktkansen. Het gaat om de woonbegeleider gezinsvervangend huis/wooncentrum, beleidsmedewerker sociale zaken en welzijn, de consulent wet maatschappelijke ondersteuning (wmo)<sup>4</sup> en de reclasseringswerker. Van alle in tabel A gepresenteerde welzijnsberoepen heeft de woonbegeleider de meeste openstaande online vacatures (gemiddeld 120 per maand).

## B. Overstappen naar niet-welzijnsberoepen

Overstapberoep	Aantal openstaande vacatures op werk.nl*
<a href="#">Callcentermedewerker (inbound)</a>	810
<a href="#">Medewerker klantenservice</a>	1.140
<a href="#">Callcentermedewerker (outbound)</a>	690
<a href="#">Commercieel medewerker binnendienst</a>	1.840
<a href="#">Bijstandsconsulent</a>	30
<a href="#">Re-integratiedeskundige</a>	60
<a href="#">Verzorgende individuele gezondheidszorg (ig)</a>	540
<a href="#">Verzorgende thuiszorg</a>	140
<a href="#">Onderwijsassistent</a>	20
<a href="#">Groepsleerkracht basisonderwijs</a>	120

\* Gemiddeld aantal openstaande online vacatures per maand in de periode maart 2016 – augustus 2016, afgerond op 10-tallen. Bron: UWV (verantwoording is opgenomen in de bijlage)

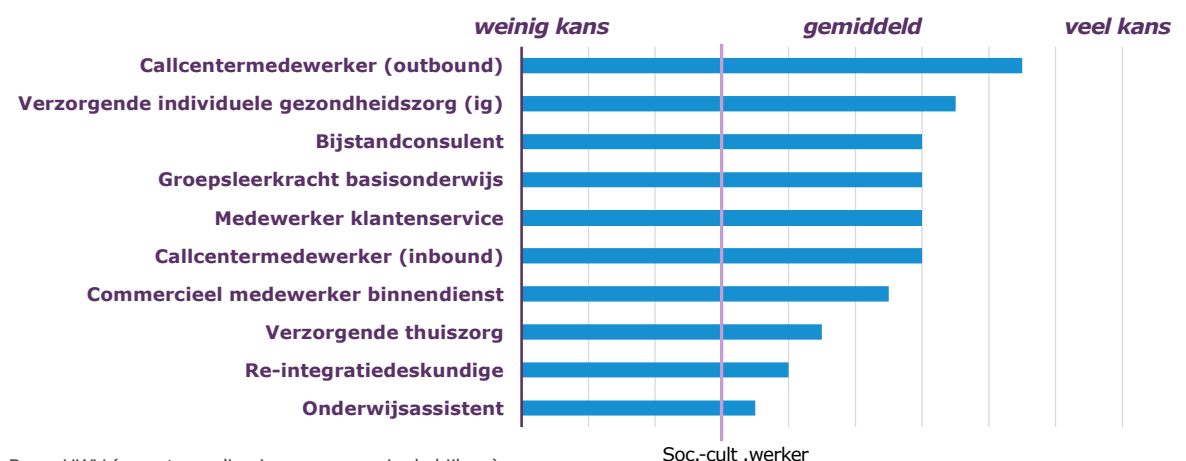
De overstapberoepen buiten de welzijnssector zijn zeer divers. De beroepen liggen op het terrein van klantcontact, werk en inkomen, zorg en onderwijs. Wat dit soort beroepen verbindt is dat de meeste ervan gericht zijn op helpen van mensen.

Hierna wordt een indicatie gegeven van de huidige arbeidsmarktkansen voor deze overstapberoepen. De meest kansrijke overstappen staan wederom bovenaan.

<sup>3</sup> Over het algemeen zijn de arbeidsmarktkansen voor de maatschappelijk werker niet erg gunstig. Toch maakt het wel uit welke specialisatie wordt gekozen. Waar de algemeen maatschappelijk werker en de medisch maatschappelijk werker beperkte kansen hebben op de arbeidsmarkt, zijn de kansen voor maatschappelijk werker in de geestelijke gezondheidszorg of op het terrein van kinderen/jongeren te typeren als gemiddeld.

<sup>4</sup> Met de invoering van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) zijn gemeenten sinds 1 januari 2015 verantwoordelijk voor ondersteuning en begeleiding bij een individuele hulpvraag van burgers. Consulenten WMO onderzoeken de aanvraag op rechtmatigheid en stellen een indicatie ten behoeve van de besluitvorming. De vraag naar dit soort consulenten is de afgelopen tijd toegenomen.

## Indicatie kansen op de arbeidsmarkt van alternatieve niet-welzijnsberoepen



Bron: UWV (verantwoording is opgenomen in de bijlage)

*De lengte van de staaf geeft een indicatie hoe kansrijk de overstapberoepen zijn ten opzichte van elkaar.*

De arbeidsmarktkansen voor deze beroepen lopen uiteen: sommige beroepen hebben een kans die (iets) onder het gemiddelde ligt, andere overstappen hebben gemiddelde of zelfs bovengemiddelde kansen. Over het algemeen bieden deze overstapberoepen een beter perspectief voor de sociaal-cultureel werker (zie de paarse lijn). Ook liggen deze arbeidsmarktkansen gemiddeld hoger dan de kansen voor de overstapberoepen binnen de welzijnssector. Het aantal openstaande online vacatures per maand laat al zien dat er veel meer baanopeningen zijn buiten de welzijnsector dan erbinnen.

Dit betekent overigens niet dat een overstap naar een van deze beroepen per definitie gemakkelijk is. Zo kennen een aantal sectoren bepaalde instroomeisen: denk aan de registratie in het BIG-register voor sommige zorgberoepen of een onderwijsbevoegdheid om als leerkracht aan de slag te gaan. Hiervoor is een opleiding vereist. Om die reden zal een overstap niet voor iedereen altijd haalbaar zijn.

- De overstap naar beroepen op het gebied van klantcontact biedt de sociaal-cultureel werker relatief goede kansen op een baan. Voor deze beroepen zijn er gemiddeld veel openstaande online vacatures. Er zijn veel mogelijkheden om bijvoorbeeld ergens in een callcenter aan de slag te gaan. Het wil niet zeggen dat dit altijd vaste aanstellingen zijn, vaak gaat het om tijdelijke contracten. Toch kan werken in een callcenter een goede (tijdelijke) uitwijkmogelijkheid zijn voor de sociaal-cultureel werker. De kansen voor de callcentermedewerker outbound<sup>5</sup> zijn het beste, deze liggen ruim boven het gemiddelde. De arbeidsmarktkansen van de callcentermedewerker inbound<sup>6</sup>, de medewerker klantenservice en de commercieel medewerker binnendienst<sup>7</sup> liggen rond het gemiddelde. Daarmee zijn de arbeidsmarkt-perspectieven van deze beroepen beduidend beter dan die van de sociaal-cultureel werker.
- Er zijn twee zorgberoepen in dit rijtje van alternatieve overstapberoepen opgenomen: verzorgende thuiszorg en verzorgende individuele gezondheidszorg (ig). In beide gevallen gaat om een functie op mbo niveau-3. Een verzorgende ig kan op verschillende plaatsen werkzaam zijn (ook in de thuiszorg). Hij of zij mag echter meer verzorgende technische handelingen uitvoeren dan een verzorgende thuiszorg (of verzorgende instelling).<sup>8</sup> De verzorgende ig is momenteel een kansrijk beroep: het is lastig om voldoende mensen te vinden voor dit vak. Er staan gemiddeld 540 online vacatures open per maand. De kansen voor de verzorgende thuiszorg liggen rond het gemiddelde.
- Er zijn ook mogelijkheden om over te stappen naar functies op het gebied van werk en inkomen. De kansen voor de bijstandconsulent liggen net iets boven het gemiddelde en een overstap naar dit beroep is daarmee een gunstig alternatief voor de sociaal-cultureel werker. Een bijstandconsulent is vaak in dienst van een gemeente en valt daarmee formeel buiten de welzijnssector. Toch komen de taken van de bijstandconsulent dicht in de buurt van functies op gebied van maatschappij en welzijn. Een overstap van sociaal-cultureel werker naar bijstandconsulent ligt daarom dus voor de hand, al vraagt dit beroep wel de nodige kennis op het gebied van wet- en regelgeving. De kansen voor de re-integratiedeskundige komen iets onder het gemiddelde uit.

<sup>5</sup> De callcentermedewerker (outbound) voert uitgaande telefoongesprekken in een callcenter en probeert potentiële klanten te interesseren voor producten en diensten.

<sup>6</sup> De callcentermedewerker (inbound) neemt binnenkomende telefoongesprekken in een callcenter aan (inbound) en handelt deze af.

<sup>7</sup> De commercieel medewerker binnendienst draagt zorg voor de verkoop van artikelen of diensten en regelt de administratieve afhandeling daarvan. Ondersteunt de commerciële buitendienst en de afdeling inkoop en logistiek.

<sup>8</sup> Handelingen zoals het inbrengen van een blaaskatheter, wonden verzorgen, geven van injecties en medicijnen.

- De perspectieven voor beroepen in het onderwijs vertonen een wisselend beeld. Voor de groepsleerkracht in het basisonderwijs zijn er ruim voldoende kansen. Er zijn aardig wat openstaande vacatures, al maakt het wel uit in welk deel van Nederland men zoekt naar vacatures. Er zijn vooral kansen in de Randstedelijke gebieden. Dit komt door de verjonging in de grote steden. Daarnaast zal het soms gaan om (tijdelijk) invalwerk. De mogelijkheden om over te stappen naar het beroep onderwijsassistent zijn kleiner, het aantal vacatures is beperkt. Omdat een onderwijsbevoegdheid niet vereist is voor dit beroep, is de drempel om hiernaar over te stappen wel lager dan voor de leerkracht.

### C. Leeftijd

Uitgesplitst naar leeftijd valt het volgende op:

#### ▪ Jonger dan 25 jaar

Jongeren die voorheen als sociaal-cultureel werker werkzaam waren, vinden relatief vaak een baan als woonbegeleider, activiteitenbegeleider of maatschappelijk werker. Ook kiezen veel baanwisselaars voor een beroep met kinderen. Zo maken veel jonge sociaal-cultureel werkers de overstap naar pedagogisch medewerker kinderopvang. Wanneer er wordt gekozen voor een baan buiten de welzijnsbranche, zien we dat er relatief veel jongeren kiezen voor een beroep op het gebied van klantcontact. Mogelijk gaat het hier voor een deel om studenten die naast hun opleiding (tijdelijk) werkzaam zijn bij een callcenterbedrijf.

#### ▪ 25 – 45 jaar

De sociaal-cultureel werkers van 25 tot 45 jaar kiezen - net als de jonge leeftijdsgroep - vaak voor een baan op het terrein van kinder- en jeugdwerk. Daarnaast zien we ook in deze groep dat de overstapberoepen woonbegeleider, activiteitenbegeleider en maatschappelijk werker naar verhouding veel voorkomen. Buiten het sociaal-maatschappelijke domein kiest ook de groep van 25 tot 45-jarigen vaak voor werk op het terrein van klantcontact, al ligt de nadruk (in tegenstelling tot de jonge leeftijdsgroep) meer op beroepen die gericht zijn op klantenservice dan op commerciële verkoop.

#### ▪ 45 jaar en ouder

In de leeftijdsgroep van 45 jaar of ouder zien we binnen de welzijnssector veel dezelfde overstapberoepen als bij de andere leeftijdsgroepen. Opvallend is wel dat er relatief vaker wordt overgestapt naar coördinator sociaal-cultureel werk. Daarnaast komen de beleidsmedewerker sociale zaken en welzijn en de consulent wmo hoger voor op het lijstje van gemaakte overstappen. Het zou kunnen dat voor deze beroepen meer werkervaring vereist is. Sociaal-cultureel werkers van 45 jaar of ouder die kiezen voor een baan buiten de sector, gaan bijvoorbeeld aan de slag als verzorgende ig. Degenen die de overstap maken naar het onderwijs, gaan werken als docent Nederlands als tweede taal of docent omgangskunde. Minder vaak wordt er gekozen voor een baan als leraar in het basisonderwijs.

### D. Werkloosheidsduur

Er zijn sociaal-cultureel werkers die niet of slechts kort werkloos zijn geweest alvorens ze zijn overgestapt naar een nieuwe baan. Daarnaast vinden er overstappen plaats van sociaal-cultureel werkers die eerst langdurig werkloos (langer dan een jaar) zijn geweest. De overstapberoepen verschillen enigszins tussen beide groepen.

- De sociaal-cultureel werkers die (vrijwel) direct aan een nieuwe baan zijn begonnen, keren relatief vaak terug in hun oude beroep (40% van de baanwisselingen). Een relatief klein deel van de overstappen vindt plaats in een ander beroep binnen de welzijnssector, het gaat dan bijvoorbeeld om de overstap naar woonbegeleider of activiteitenbegeleider. Een nog kleiner deel kiest ervoor om over te stappen naar een andere sector.
- Wanneer de periode van werkloosheid langer heeft geduurd dan één jaar, neemt de sectorale mobiliteit toe. Slechts 15 procent van de sociaal-cultureel werkers die van baan wisselen keert nog terug in het oude beroep. Een deel lukt het om ander werk te vinden in de welzijnssector, bijvoorbeeld als woonbegeleider, maatschappelijk werker of pedagogisch medewerker kinderopvang. Een relatief grote groep gaat echter in een niet-welzijnsberoep aan de slag. Vergeleken met de kortdurend werklozen stappen langdurig werklozen vaak over naar klantcontactberoepen. Ook wijken ze verhoudingsgewijs vaak uit naar het beroep bijstandsconsulent, al gaat het in absolute aantallen maar om een handjevol mensen.

# Bijlage – Werkwijze en methodiek

Loopbaanoverstappen worden berekend op basis van twee pijlers: historische loopbaanoverstappen en overeenkomstige competenties. Daarnaast worden de kansen op de arbeidsmarkt in kaart gebracht.

## 1. Historische loopbaanoverstappen

UWV beschikt over unieke gegevens uit het arbeidsverleden van mensen die de afgelopen jaren op enig moment waren ingeschreven als werkzoekende. Uit dit zogenoemde werkzoekendenbestand is af te leiden welke loopbaanwisselingen hebben plaatsgevonden in de periode 2012 tot februari 2016. Er kan worden gekeken naar welke beroepen sociaal-cultureel werkers zijn overgestapt, ook is bekend welke leeftijd de overstappers hadden toen ze van baan wisselden. Op deze manier zijn de meest voorkomende loopbaanoverstappen in kaart gebracht.

## 2. Competenties

Competenties zijn te verdelen naar gedragscompetenties (soft skills) en harde competenties. Harde competenties zijn bijvoorbeeld kennis hebben van (socioculturele) eigenschappen van verschillende doelgroepen, groepsprocessen en methodieken en deze kennis kunnen toepassen bij het opzetten en uitvoeren van activiteiten.

Voor dit onderzoek is enkel gekeken naar gedragscompetenties, er is helaas geen bruikbare informatie beschikbaar over harde skills op beroepsniveau. De gedragscompetenties zijn verkregen via [www.competentieatlas.nl](http://www.competentieatlas.nl). In de competentieatlas wordt onderscheid gemaakt tussen 'zeer belangrijke' en 'belangrijke' competenties. De sociaal-cultureel werker kent vijf zeer belangrijke gedragscompetenties:

- Begeleiden
- Relaties bouwen en netwerken
- Overtuigen en beïnvloeden
- Plannen en organiseren
- Aandacht en begrip tonen

Om te komen tot compacte lijstjes van overstapberoepen is er bij beroepen met een gelijk aantal historische loopbaanoverstappen gekeken naar deze gedragscompetenties. Hoe meer deze gedragscompetenties zijn aan elkaar, des te logischer de overstap is.

Stap 1 en 2 leverden twee lijsten op: één met 10 overstapberoepen binnen de welzijnssector en één met 10 beroepen buiten de sector. Vervolgens zijn aan deze lijsten het gemiddeld aantal openstaande vacatures per maand toegevoegd (over de periode maart 2016 – augustus 2016). Dit betreft vacatures die op [werk.nl](http://werk.nl) voor werkzoekenden zichtbaar worden gemaakt. Hierbij gaat het om vacatures die via het internet worden 'gespiderd' en om vacatures die door werkgevers of contractpartners van UWV op [werk.nl](http://werk.nl) worden geplaatst. Hoewel dit niet de totale vacaturemarkt weergeeft, is het wel een indicatie van de omvang van de vacaturemarkt voor specifieke beroepsgroepen.

## 3. Kansen op de arbeidsmarkt

Vervolgens is bekeken in hoeverre de overstappen vandaag de dag kansrijk zijn ten opzichte van elkaar. Er is gekeken naar:

- het aantal concurrent-werkzoekenden per vacature. Daarbij is gekeken naar het aantal cv's waarin het beroep als zoekberoep is aangegeven. Werkzoekenden kunnen maximaal drie zoekberoepen opgeven.
- de kans op werkhervatting vanuit de WW: hoe snel komen mensen weer aan het werk? Hierin is gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken.

Voor beide indicatoren is een score toegekend en bij elkaar opgeteld. Op basis hiervan is per uitwijkberoep een indicatie gegeven van de kansen op de arbeidsmarkt.

Goed om nogmaals te vermelden: de lijsten geven een idee van mogelijke loopbaanoverstappen, maar houden uiteraard geen rekening met individuele achtergrondkenmerken, vaardigheden en interesses.



---

# Colofon

**Uitgave**

UWV  
Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

**Postadres**

Postbus 58285  
1040 HG Amsterdam

**Inlichtingen**

Tel. 06 50 647 161 / e-mail [freek.kalkhoven@uwv.nl](mailto:freek.kalkhoven@uwv.nl)

**Auteurs**

Freek Kalkhoven  
Lisan van den Beukel

