

# Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang

## Sectorbeschrijving

16 februari 2016





---

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	<b>4</b>
<b>Inleiding</b>	<b>6</b>
<b>1. Werkgelegenheid en vacatures</b>	<b>8</b>
1.1. Werkgelegenheid	8
1.2. Vacatures	17
<b>2. Tekorten en overschotten</b>	<b>19</b>
2.1. Huidige situatie	19
2.2. Middellange termijn	21
<b>3. Kansen</b>	<b>23</b>
3.1. Kansen voor studenten	23
3.2. Kansen voor werklozen	25
<b>Literatuurlijst</b>	<b>28</b>
<b>Bijlage I Interessante websites</b>	<b>30</b>
<b>Bijlage II Extra figuren</b>	<b>31</b>
<b>Colofon</b>	<b>32</b>



---

# Samenvatting

## Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang

De Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang zijn drie verschillende branches. Elke branche heeft een eigen brancheorganisatie en cao. Ook kennen de arbeidsmarkten in de branches hun eigen kenmerken en ontwikkelingen. Toch kennen de werkzaamheden in de branches ook veel overeenkomsten. Het gaat veelal om sociaal-agogisch werk, gericht op het bieden van verzorging en ondersteuning aan (hulpbehoevende) groepen in de maatschappij. Denk bijvoorbeeld aan schulphulpverlening, asielopvang, jeugdbescherming of kinderopvang.

## Stabilisatie op de arbeidsmarkt in de Welzijnsbranche

In de Welzijnsbranche werken ongeveer 55 duizend werknemers, bijvoorbeeld in de beroepen maatschappelijk werker, woonbegeleider of peuterspeelzaalleider. Al jarenlang wordt de Welzijnsbranche gekenmerkt door een terugtrekkende overheid. De burger wordt aangespoord zelf (vrijwillige) initiatieven te ondernemen. Er gaat tegenwoordig minder budget naar gemeenten voor welzijnsactiviteiten dan voorheen. Vooral lokale welzijnsactiviteiten (zoals buurthuizen of peuterspeelzalen) en voorzieningen voor minder zichtbare groepen (zoals ouderenwerk of jongerenwerk) worden geraakt.

Tussen 2010 en 2013 daalde het aantal werknemers in de Welzijn met 14 duizend (-20%). De werkgelegenheidsontwikkeling stabiliseerde tussen 2013 en 2014. Ook tussen 2014 en 2018 wordt een verdere stabilisatie verwacht. Want hoewel welzijnsorganisaties gekort worden op hun budgetten, ontstaan er ook nieuwe kansen voor organisaties. Zo zullen organisaties zich aanpassen aan nieuwe markten, nieuwe werkwijzen toepassen en samenwerken met andere instellingen in sociale wijkteams.

## Forse banenkrimp verwacht in de Jeugdzorg

In de Jeugdzorg zijn 31 duizend mensen werkzaam. De meesten werken als pedagogisch medewerker, ambulante hulpverlener of jeugdbeschermer/gezinsvoogd. Per 1 januari 2015 is de zorg voor jeugd anders georganiseerd. Met de nieuwe Jeugdwet is een decentralisatie gerealiseerd die maakt dat de zorg voor jeugd onder verantwoordelijkheid van de gemeenten valt. Door het Rijk wordt er gekort op de gemeentelijke budgetten voor de Jeugdzorg. Hierdoor wordt er in de Jeugdzorg een forse banenkrimp voorspeld voor de komende jaren.

Tussen 2010 en 2013 nam de werkgelegenheid nog licht toe met 500 werknemers (+2%). Maar tussen 2013 en 2014 gingen er al 1.500 banen van werknemers verloren in de Jeugdzorg (-5%). Volgens voorspellingen daalde ook in 2015 het aantal werknemers nog eens met 1.550 (-5%). De krimp is voorlopig nog niet voorbij. Tussen 2015 en 2018 zal de werkgelegenheid naar verwachting afnemen met ruim 2.900 werkenden (-10%).

## In de loop van 2016 groeiende werkgelegenheid in Kinderopvang

De Kinderopvang is de grootste branche en biedt werk aan zo'n 74 duizend werknemers. Het gaat vooral om pedagogisch medewerkers kinderdagverblijf of buitenschoolse opvang. De Kinderopvangbranche stond de laatste jaren onder druk. De daling in het gebruik van kinderopvang kwam door kostenmaatregelen van de overheid, de economische crisis en een dalend aantal kinderen.

Het aantal werknemers daalde tussen 2011 en 2014 met 23 duizend (-24%). De verwachtingen voor de komende jaren zijn positiever. In het Belastingplan 2016 is voorgesteld om de kinderopvangtoeslag met 290 miljoen euro te verhogen. Dit leidt naar verwachting tot het ontstaan van duizenden nieuwe arbeidsplaatsen. Bovendien zal de vraag naar kinderopvang stijgen nu de economie weer aantrekt en werkende ouders steeds vaker een beroep doen op (formele) kinderopvang. Tussen 2014 en 2015 wordt een stabilisatie van de werkgelegenheid voorspeld, maar in de loop van 2016 wordt groei verwacht van ongeveer 9 duizend werknemers (+12%) tot en met 2018.

## Anders werken

Er vinden verschuivingen plaats in de uitvoering van activiteiten door welzijns- en jeugdzorgorganisaties waardoor de grenzen tussen de branches vervagen. Werk dat eerder alleen door Jeugdzorg werd gedaan wordt nu ook aanbesteed aan welzijnsorganisaties. Organisaties moeten meer dan voorheen zichtbaar zijn in de markt, omdat ze meedingen naar contracten. Welzijnsorganisaties hebben in toenemende mate behoefte aan hoger opgeleid personeel. Werknemers zijn onzeker over de toekomstige vraag naar dienstverlening binnen de eigen organisatie. Ook verwacht meer dan de helft van het personeel dat de eigen organisatie te maken gaat krijgen met concurrentie van andere aanbieders. Omdat het werk anders is georganiseerd vraagt dit ook om een andere manier van werken. Medewerkers moeten voorbereid zijn op ontwikkelingen, met name op het gebied van samenwerken (in sociale teams) en kwaliteitsverhoging.

---

In de Kinderopvang is er steeds meer aandacht voor de gezondheid en veiligheid van kinderen. Ook wordt de pedagogische ontwikkeling van het kind steeds belangrijker gevonden. In toenemende mate wordt van medewerkers gevraagd om zich bij te scholen op het gebied van pedagogisch handelen. Bovendien wordt er door sommigen gepleit voor een hoger opleidingsniveau van medewerkers in de Kinderopvang.

### **Aantrekkelijke vacaturemarkt**

Ondanks het feit dat de werkgelegenheid in de WJK de afgelopen jaren terugliep, zijn er nog altijd veel vacatures. In 2014 waren er 14 duizend nieuwe vacatures. Deze ontstaan in de sector vooral als gevolg van vervanging van personeel. Vervanging is bijvoorbeeld nodig wanneer mensen (tijdelijk) uitstromen door pensionering, zwangerschap, een andere baan vinden, wanneer men kiest om te gaan studeren of wanneer een functie op een hoger niveau wordt ingevuld. Bovendien vinden er verschuivingen plaats in de contractverlening door gemeenten aan uitvoerende organisaties, waardoor ook nieuwe medewerkers worden geworven (soms met andere kwalificaties). Tussen 2014 en 2017 zal de vacaturemarkt in de WJK naar verwachting met een derde groeien. De Welzijnsbranche ziet het aantal vacatures volgens de prognoses toenemen met 1.300 (+26%) en in de Jeugdzorg gaat het om een verwachte groei van 500 vacatures (+19%). In de Kinderopvang wordt de grootste toename in het aantal vacatures verwacht tot 2017, namelijk 2.500 (+39%). Reden ligt in de aantrekkelijke werkgelegenheid in de branche vanaf 2016.

### **Personeeloverschotten kunnen de komende jaren deels omslaan in tekorten**

Er zijn grote personele overschotten in de WJK. In december 2015 waren er bijna 16 duizend lopende WW-uitkeringen, dit betekent ongeveer één uitkering per 10 werknemers. Ten opzichte van 2014 nam het aantal WW-uitkeringen in de Welzijnsbranche en in de Kinderopvang af. Door de banenkrimp in de Jeugdzorg is hier het WW-volume juist met een kwart toegenomen. De meeste beroepen in de WJK kennen al jaren lang een (zeer) ruime arbeidsmarkt. Dat wil zeggen dat er verhoudingsgewijs te veel werkzoekenden zijn voor het aantal beschikbare vacatures. Op de middellange termijn kan dit beeld veranderen voor enkele beroepen. Zo kan - als gevolg van de aantrekkelijke werkgelegenheid in de Kinderopvang - het personeeloverschot aan pedagogisch medewerkers niveau 4 afnemen en in 2016 of 2017 omslaan in een tekort. De pedagogisch medewerker (mbo-3) blijft ook de komende jaren een overschotberoep.

### **Beperkte kansen in de sector**

De meeste mbo-opleidingen bieden matige kansen voor afgestudeerden in de sector. Alleen voor de opleidingen tot (persoonlijk) begeleider specifieke doelgroepen zijn de vooruitzichten op een baan volgens SBB (ruim) voldoende. Ondanks de aantrekkelijke werkgelegenheid in de Kinderopvang, houdt SBB dus rekening met matige kansen op werk voor pedagogisch medewerkers, door een grote concurrentie onder werkzoekenden. Ook de arbeidsmarktperspectieven in de WJK voor starters vanuit hbo- of wo-opleidingen zijn niet goed. Vacatures kunnen vooralsnog worden vervuld met werkzoekenden binnen de eigen sector.

Gemiddeld gaan twee op de drie beëindigde WW-uitkeringen over in een werkhervatting. In de WJK ligt dit aandeel iets lager. En als men wel het werk hervat wordt er relatief weinig overgestapt naar andere sectoren. Vaak vindt de werkhervatting plaats binnen de WJK, of wordt er uitgeweken naar de sector Zorg.

---

# Inleiding

UWV maakt samen met werkgevers- en werknemersorganisaties en arbeidsmarktdeskundigen beschrijvingen van bijna twintig sectoren en enkele beroepsgroepen. Dit wordt gedaan onder begeleiding van een klankbordgroep, waarin – naast UWV – landelijke werkgevers- en werknemersorganisaties, Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG), en de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) zitting hebben.

Deze sector- en beroepenbeschrijvingen bieden een actueel beeld van de overschotten en tekorten en van kansen voor werklozen en bepaalde doelgroepen. Ook geven de rapporten inzicht in trends op de arbeidsmarkt, in de samenstelling en (toekomstige) ontwikkeling van de werkgelegenheid en van het aantal vacatures. De beschrijvingen bieden daarnaast een beeld van de samenstelling en ontwikkeling van het arbeidsaanbod. Alle beschrijvingen worden gepubliceerd op [www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie](http://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie) en zijn bedoeld voor arbeidsmarktprofessionals van gemeenten, regio's, brancheorganisaties, bonden, opleidingsinstellingen, werkgevers en uitzendbureaus, et cetera.

Dit is de sectorbeschrijving over de Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang (WJK). Binnen deze sector vallen drie verschillende branches:

- Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (kortweg Welzijn)
- Jeugdzorg
- Kinderopvang

In veel andere publicaties worden zorg en welzijn beschouwd als één sector. In deze beschrijving gaat het enkel om welzijn. De twee sectoren verschillen inhoudelijk van elkaar en werkenden in beide sectoren kennen veelal andere opleidingen/kwalificaties. Bovendien vallen beroepen in de zorg vaak binnen de Wet op de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG), al dan niet met registratieplicht. Dit maakt de arbeidsmarkt in de zorg behoorlijk gesloten. Over de zorg publiceerde UWV eerder (op 16 juni 2015) een sectorbeschrijving. De vorige beschrijving over Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang verscheen ruim twee jaar geleden.

De sectorbeschrijving WJK is gebaseerd op diverse bronnen. Een zeer belangrijke bron is de arbeidsmarktinformatie van FCB. FCB is een arbeidsmarktfonds en stimuleert voor werkgevers en werknemers de ontwikkeling van het werk in de branches Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang. Een andere bron is het programma Arbeidsmarkt in Zorg en Welzijn (AZW).<sup>1</sup> Daarnaast is onder andere gebruikgemaakt van informatie van het CBS, SBB en unieke data van UWV over onder andere vacatures en WW-uitkeringen. De branches worden in diverse bronnen verschillend afgebakend. Zo worden peuterspeelzalen in de cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) tot de Kinderopvang gerekend in plaats van tot Welzijn. Ook wordt de Jeugdzorg soms breder gedefinieerd. In de brede definitie worden ook andere onderdelen die zich richten op hulp aan jeugdigen (zoals onderdelen van GGZ, gehandicaptenzorg) tot de branche gerekend. In dit rapport wordt zo veel als mogelijk vastgehouden aan de afbakening zoals FCB deze hanteert (zie hoofdstuk 1, tabel 1).

In hoofdstuk 1 wordt een beeld geschetst van de actuele werkgelegenheid, de werkgelegenheidsprognose en de ontwikkeling van het aantal vacatures. Hoofdstuk 2 geeft een overzicht van overschotten en (toekomstige) tekorten. Hoofdstuk 3 beschrijft de kansen en mogelijkheden die de sector aan verschillende doelgroepen biedt en de uitstroomperspectieven voor (potentieel) boventallig personeel.

Bijlage 1 geeft een overzicht van interessante websites over de WJK.

Bijlage 2 bevat extra figuren over de werkgelegenheidsontwikkelingen in de Kinderopvang naar regio.

---

<sup>1</sup> [www.azwinfo.nl](http://www.azwinfo.nl)





# 1. Werkgelegenheid en vacatures

## 1.1. Werkgelegenheid

### 1.1.1. Drie verschillende branches

In dit rapport wordt de werkgelegenheid(ontwikkeling) besproken van drie branches: Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang (afgekort WJK). Wat de drie branches verbindt, zijn de sociaal-agogische werkzaamheden gericht op het bieden van verzorging en ondersteuning aan (hulpbehoevende) groepen in de maatschappij. Hier vallen bijvoorbeeld de volgende instellingen en instanties onder: vrouwenopvang, asielzoekerscentra, organisaties voor jeugd- en opvoedhulp, kinderdagverblijven en peuterspeelzalen.

Echter, omdat de drie branches sterk van elkaar verschillen is er van één sterke homogene sector geen sprake. De branches kennen bijvoorbeeld eigen brancheorganisaties en cao's. In deze beschrijving worden cijfers daarom zo veel mogelijk per branche apart besproken.

### 1.1.2. Huidige werkgelegenheid

In 2014 werkten er zo'n 160 duizend personen in de sector WJK. De branches maken samen ongeveer 2 procent uit van het totaal aantal banen van werknemers in Nederland. Qua werkgelegenheid is het daarmee een van de kleinere sectoren in de economie. De branches kennen gezamenlijk 107 duizend voltijdbanen (fte). In tabel 1 wordt het aantal werknemers en fte per branche getoond.

**Tabel 1 – Werkgelegenheid in de WJK**

*Naar aantallen werknemers in 2014*

Branche	Aantallen werknemers	Aandeel	Aantallen fte	Aandeel
<b>Welzijn</b>	55.000	34%	38.000	36%
Opbouwwerk				
Maatschappelijk werk, - opvang				
Schuldhelpverlening				
Sociaal-raadsliedenwerk				
Jongerenwerk, Ouderenwerk				
Vluchtelingenwerk en asielopvang				
Peuterspeelzaalwerk				
<b>Jeugdzorg</b>	31.000	19%	25.000	23%
Organisaties voor jeugd- en opvoedhulp				
Gecertificeerde instellingen				
<b>Kinderopvang</b>	74.000	46%	44.000	41%
Dagopvang (0-4 jaar)				
Buitenschoolse opvang (4-12 jaar)				
<b>Totaal WJK</b>	<b>160.000</b>	<b>100%</b>	<b>107.000</b>	<b>100%</b>

Bron: FCB (2015), gebaseerd op PGGM (pensioenregistratie).

- Eén op de drie werknemers in de sector heeft een baan binnen de Welzijn. Het gaat in totaal om ongeveer 55 duizend werknemers (38 duizend fte). De branche omvat opbouwwerk, maatschappelijk werk, maatschappelijke opvang, schuldhulpverlening, sociaal-raadsliedenwerk, jongerenwerk, ouderenwerk, vluchtelingenwerk, asielopvang en peuterspeelzaalwerk.
- In de Jeugdzorg werken 31 duizend personen (25 duizend fte). Met een op de vijf medewerkers is dit de kleinste branche binnen de WJK. Twee derde van de medewerkers in deze branche werkt bij organisaties voor jeugd- en opvoedhulp, een derde is werkzaam voor de Gecertificeerde instellingen.<sup>2</sup>
- De Kinderopvang biedt de meeste werkgelegenheid: er zijn 74 duizend mensen werkzaam (44 duizend fte). Dit is 46 procent van het aantal werknemers in de sector. De branche bestaat uit

<sup>2</sup> Kiwa / CAOP (2015). *Toekomstverkenning voor de branche Jeugdzorg. Vraag en aanbod van sociaal-agogisch personeel 2015-2019.*

dagopvang voor kinderen tot 4 jaar en uit buitenschoolse opvang (BSO) voor schoolgaande kinderen in de leeftijd 4 tot 12 jaar. Een deel van de organisaties voor dagopvang biedt ook peuterspeelzaalwerk aan. Daarnaast vallen medewerkers van gastouderbureaus ook binnen de Kinderopvang. In de Kinderopvang wordt veel in deeltijd gewerkt: het aandeel in het aantal werknemers in de sector ligt 5 procent hoger dan het aandeel in het aantal fte.

### 1.1.3. Ontwikkeling werkgelegenheid

In tabel 2 wordt de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de WJK weergegeven. Voor de jaren 2015 tot en met 2018 worden prognoses gehanteerd, welke door FCB zijn gemaakt. Hierbij is steeds uitgegaan van één van de twee vraagscenario's<sup>3</sup>.

**Tabel 2 - Ontwikkeling werkgelegenheid in de WJK**

Naar aantallen werknemers, 2010-2014 en 2015-2018 (prognose)

	Ontwikkeling 2010-2013	Ontwikkeling 2013-2014	Ontwikkeling 2014-2015*	Ontwikkeling 2015-2018*
Welzijn	-14.000 (-20%)	0	0	0
Jeugdzorg	+500 (+2%)	-1.500 (-5%)	-1.550 (-5%)	-2.925 (-10%)
Kinderopvang	-15.500 (-16%)	-4.500 (-5%)	0	+9.000 (+12%)
<b>Totaal WJK</b>	<b>-29.000 (-15%)</b>	<b>-6.000 (-3%)</b>	<b>-1.550 (-1%)</b>	<b>+6.075 (+4%)</b>

\* prognoses van FCB

Bron: FCB (2015)

### Een terugtrekkende overheid in de Welzijnsbranche

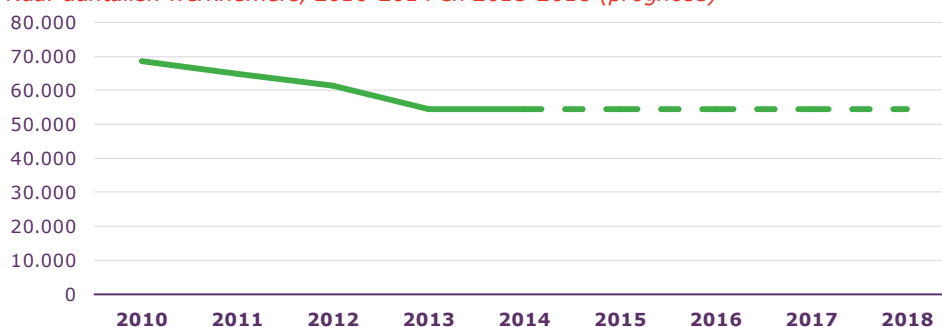
Al jaren lang wordt vanuit de politiek gestuurd op een zelfredzame samenleving.<sup>4</sup> Dit betekent een samenleving waarin burgers meer voor zichzelf zorgen en tevens bereid zijn om elkaar te helpen. Burgers zijn zélf verantwoordelijk voor hun eigen welzijn, niet de overheid, zo kan deze visie worden samengevat. Met het Programma *Welzijn Nieuwe Stijl*, werd in 2010 al invulling gegeven aan deze visie. In de troonrede van 2013 stelde het kabinet dat de klassieke verzorgingsstaat langzaam maar zeker verandert in een participatiesamenleving. Zo staat er: "Wanneer mensen zelf vorm geven aan hun toekomst, voegen zij niet alleen waarde toe aan hun eigen leven, maar ook aan de samenleving als geheel".<sup>5</sup>

De terugtrekkende overheid op het gebied van welzijn gaat gepaard met minder budgetten. Veel welzijnsorganisaties zijn afhankelijk van gemeenten als belangrijkste opdrachtgever en financier. Omdat gemeenten minder budget krijgen, gaat er tegenwoordig ook minder geld naar welzijnsorganisaties. Daarbij worden er keuzes gemaakt waar meer of minder op wordt bezuinigd. Vaak worden vooral lokale welzijnsactiviteiten geraakt (zoals buurthuizen of peuterspeelzalen) en voorzieningen voor minder zichtbare groepen (zoals ouderenwerk of jongerenwerk).

Doordat gemeenten hebben bezuinigd op activiteiten als opbouwwerk en ouderenwerk moesten organisaties soms reorganiseren, waardoor de flexibele schil kleiner werd maar er ook gedwongen ontslagen vielen. Tussen 2010 en 2013 heeft dit geleid tot een daling van 14 duizend werkenden (-20%). Sinds 2013 bleef de ontwikkeling van het aantal werknemers in de branche stabiel. In de Welzijnsbranche werken op dit moment zo'n 55 duizend werknemers.

**Figuur 1 - Ontwikkeling van de werkgelegenheid in de Welzijn**

Naar aantallen werknemers, 2010-2014 en 2015-2018 (prognose)



Bron: FCB (2015) o.b.v. Kiwa (hier is gekozen voor het veel vraag scenario).

Ook voor de toekomst wordt uitgegaan van een stabiele werkgelegenheid in de Welzijnsbranche. Want hoewel de transitie gepaard gaat met minder budgetten, ontstaan er ook nieuwe kansen voor

<sup>3</sup> Betreft het minder vraag en het veel vraag scenario. In overleg met FCB is per branche steeds de keuze gemaakt voor één van de twee scenario's.

<sup>4</sup> Op basis van Sectorplan WJK (2013); UWV (2013). *Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang. Sectorbeschrijving*.

<sup>5</sup> Ministerie van Algemene Zaken. (2013). *Troonrede 2013, 17-09-2013*.

welzijnsorganisaties.<sup>6</sup> Organisaties zullen zich aanpassen aan de markt, nieuwe werkwijzen toepassen en samenwerken met andere organisaties (zoals in sociale wijkteams). Hieronder wordt ingegaan op deze groeisegmenten:

- Er ontstaan er veel **vrijwillige lokale initiatieven**. Welzijnsorganisaties zijn in staat om deze te signaleren, te ondersteunen en te professionaliseren. Daar is financiële ruimte voor, omdat gemeenten efficiënte organisatievormen stimuleren.
- De transitie naar een zelfredzame samenleving vraagt ook om een andere rolverdeling tussen burgers, maatschappelijke organisaties en de overheid. Ondersteuning aan hulpbehoevende groepen moet doelmatiger en dichterbij de burgers worden georganiseerd, bij voorkeur in **sociale wijkteams**. De samenleving verwacht van de verschillende organisaties een betere integrale aanpak en minder bureaucratie. Welzijnsorganisaties geven vorm aan deze nieuwe manier van werken en hebben vaak de regie in een wijkteam. In de Welzijn werkt 1 op de 6 werknemers in 2015 in een wijkteam.<sup>7</sup> Ze brengen mogelijk vernieuwing doordat sociaal werkers in de wijk zichtbaar zijn en vroegtijdig (sociale) problematiek signaleren (zoals schulden), waardoor grotere problemen kunnen worden voorkomen.
- Door de vluchtelingen crisis ontstaat er **veel vraag naar opvang van asielzoekers**. Deze wordt voor een belangrijk deel geleverd door welzijnsorganisaties zoals het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA) in samenwerking met vrijwilligers. Overigens is deze ontwikkeling nog niet in de prognosecijfers meegenomen. Het is nog te vroeg om de totale extra vraag naar personeel in kaart te brengen. Bovendien zal de vraag naar extra personeel per regio verschillend uitpakken.

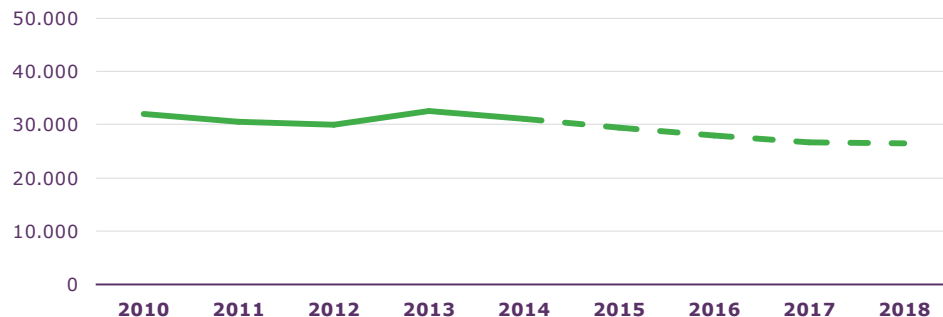
Voorwaarde voor een blijvende stabilisatie van de werkgelegenheid is wel dat er veel van organisaties (en daarmee ook medewerkers) wordt veel gevraagd om in te spelen op de veranderingen. Hiernaast ontstaat er meer concurrentie tussen welzijn- en zorgorganisaties als gevolg van de overheveling van de extramurale begeleiding binnen de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) naar de maatschappelijke ondersteuning 2015 (Wmo 2015) en de decentralisatie van de Jeugdzorg naar gemeenten. Gemeenten zijn inhoudelijk en financieel verantwoordelijk voor het bedienen van doelgroepen. Gemeenten kiezen zelf bij welke organisaties ze welke diensten inkopen. Banen uit de branche kunnen hierdoor verschuiven naar andere aanbieders of naar wijkteams.

### Door stelselwijzigingen in de Jeugdzorg moet hier de grootste banenrimp nog komen

In de Jeugdzorg is de werkgelegenheid tussen 2010 en 2013 licht toegenomen (+2%). Vanaf 2013 lijkt er echter wel een dalende trend te zijn ontstaan. Deze trendbreuk is goed te zien in figuur 2. Tegenwoordig werken er ongeveer 31 duizend werknemers in de branche.

### Figuur 2 - Ontwikkeling van de werkgelegenheid in de Jeugdzorg

*Naar aantallen werknemers, 2010-2014 en 2015-2018 (prognose)*



Bron: FCB (2015) o.b.v. Kiwa (hier is gekozen voor het minder vraag scenario).

Sinds 1 januari 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor alle zorg voor jeugd.<sup>8</sup> Hiertoe behoren: de jeugd en opvoedhulp, de jeugdbescherming, de jeugdreclassering, de jeugdzorgPlus (gesloten jeugdzorg), de geestelijke gezondheidzorg voor jeugdigen (jeugd-ggz) en de zorg voor jeugd met een licht verstandelijk beperking (jeugd-LVB). De verantwoordelijkheden op het gebied van zorg voor jeugd komen bovenop de taken die gemeenten al hadden in het preventief lokaal jeugd beleid, de jeugdgezondheidszorg en ondersteuning bij (lichte) opvoedingsvragen.

Met de nieuwe Jeugdwet is een decentralisatie gerealiseerd die maakt dat de zorg voor jeugd onder verantwoordelijkheid van de gemeenten valt. De achterliggende gedachte is dat gemeenten beter en eerder kunnen inschatten wat de hulpbehoefte van hun ingezetenen is, omdat ze dichterbij het kind en het gezin staan.<sup>9</sup> Dit moet een einde maken aan de versnipperde hulpverlening en bureaucratie in de

<sup>6</sup> Kiwa / CAOP (2015). *Toekomstverkenning voor de branche Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening. Vraag en aanbod van sociaal-agogisch personeel 2015-2019.*

<sup>7</sup> Evers, G., Jettinghoff, K en Van Essen, G. (2015). *Werknemersenquête Zorg en WJK.* Kiwa / CAOP

<sup>8</sup> [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl) *Transitie jeugdzorg: een overzicht.* 15 april 2015.

<sup>9</sup> Sectorplan WJK. (2013).

Jeugdzorg. Uitgangspunt is dat een gezin dat hulp nodig heeft, dichtbij hulp krijgt aangeboden. De hulp door organisaties wordt veelal in wijkteams georganiseerd. Ook wordt niet zomaar alle hulp geboden, als het kan is de hulp vooral preventief en niet zwaarder dan nodig. Ondanks de groeiende behoefte aan Jeugdzorg, gaat de decentralisatie gepaard met een korting op de gemeentelijke budgetten die oploopt tot 15 procent in 2017 ten opzichte van 2014.<sup>10</sup> Dit betekent dat jeugdzorgorganisaties vermoedelijk niet alle banen kunnen behouden. Gemeenten kiezen in de uitvoering zelf bij welke organisaties ze welke diensten inkopen. In meer dan veertig regionale verbanden wordt samengewerkt om deze inkoop te organiseren. Daarbij kunnen ze ook aanbesteden bij andere organisaties dan de huidige jeugdzorgorganisaties.

De Jeugdzorg zag het aantal werkenden in 2014 dalen met 1.500 personen ten opzichte van 2013 (-5%). De branche had in 2013 te maken met een aantal kortingen.<sup>11</sup> Door de stelselwijziging zal het personeelsbestand in de Jeugdzorg de komende jaren verder afslanken. FCB verwacht dat er eind 2015 ten opzichte van 2014 1.550 minder werknemers waren (-5%). Tussen 2015 en 2018 neemt het personeelsbestand naar verwachting verder af met 2.925 medewerkers (-10%). Van alle branches in de WJK zal de Jeugdzorg de komende jaren zowel in absolute als relatieve zin de grootste krimp kennen.

### De krimp in de Kinderopvang slaat in de loop van 2016 om in groei

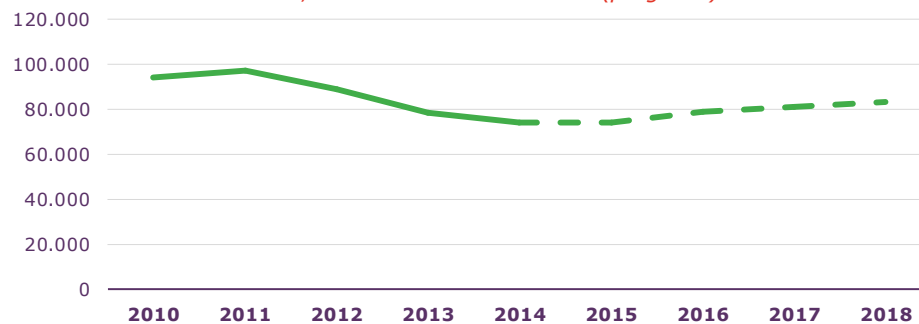
Door de politiek is er jarenlang fors geïnvesteerd in Kinderopvang. Tot aan 2011 is zowel het gebruik van Kinderopvang als de werkgelegenheid in de branche enorm toegenomen. Kinderopvang is een instrument dat ouders helpt om werk/studie en gezin te combineren. Meerdere kabinetten hebben geïnvesteerd in Kinderopvang, met als doel om de arbeidsparticipatie (van vrouwen) te verhogen. De vraag naar Kinderopvang is vanaf 2011 echter fors gedaald:

- Sinds het kabinet Rutte I zijn er vanaf 2011 bezuinigingen in gang gezet. De financieringsbijdrage van ouders en werkgevers aan Kinderopvang is verhoogd en die van de overheid verlaagd. Het recht op kinderopvangtoeslag is aangescherpt en de ouderbijdrage is verhoogd. Als gevolg daarvan maakten veel minder ouders de laatste jaren gebruik van kinderopvang.
- Ook demografische ontwikkelingen zijn van invloed om de dalende vraag naar kinderopvang te verklaren. Vanaf 2010 werden er in Nederland aanzienlijk minder kinderen geboren. Tussen 2010 en 2013 gaat het om een afname van 13 duizend baby's (-7%).
- In een periode van economische recessie is de werkloosheid hoger dan normaal, waardoor er dus minder behoefte is aan kinderopvang. Door de crisis zijn bovendien de reële inkomens omlaag gegaan, waardoor formele kinderopvang te duur werd voor sommige gezinnen.

In box 1.1 wordt verder ingegaan op de ontwikkelingen in de vraag naar Kinderopvang.

### Figuur 3 - Ontwikkeling van de werkgelegenheid in de Kinderopvang

*Naar aantallen werknemers, 2010-2014 en 2015-2018 (prognose)*



Bron: FCB (2015) o.b.v. Kiwa (hier is gekozen voor het veel vraag scenario).

De vraaguitval in de Kinderopvang heeft zowel in de dagopvang als in de BSO geleid tot banenkrimp. Het aantal sluitingen, faillissementen en gedwongen ontslagen was de afgelopen jaren groot.<sup>12</sup> In eerste instantie werd met name de flexibele schil teruggebracht. Vanaf 2012 vielen er echter ook steeds vaker gedwongen ontslagen. In de Kinderopvang daalde de werkzame populatie tussen 2011 en 2014 met 23 duizend (-24%). Wanneer wordt gekeken naar de totale ontwikkeling tussen 2010 en 2014 gaat het om een daling van 20 duizend werknemers (-21%) (figuur 3). Vandaag de dag werken er circa 74 duizend werknemers in de Kinderopvang. De krimp stabiliseert in 2015. FCB verwacht dat er in 2016 weer meer werkenden zullen zijn in de branche. Tussen 2015 en 2018 gaat het om een groei van 9 duizend werknemers (+12%). Hiervoor zijn twee oorzaken:

<sup>10</sup> www.politiek.tpo.nl. *Kortingen op de jeugdzorg: geen zachte landing maar een dodelijke crash*. O.b.v.:

Brief aan de Tweede Kamer van staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport Van Rijn. Onderwerp: *Uitkomst begrotingsoverleg hervorming langdurige zorg*. 17 april 2014.

<sup>11</sup> www.jeugdzorgnederland.nl. *Kortingen strippen jeugdzorg kaal: zorg voor kwetsbare kinderen onder druk*. 3 dec. 2012

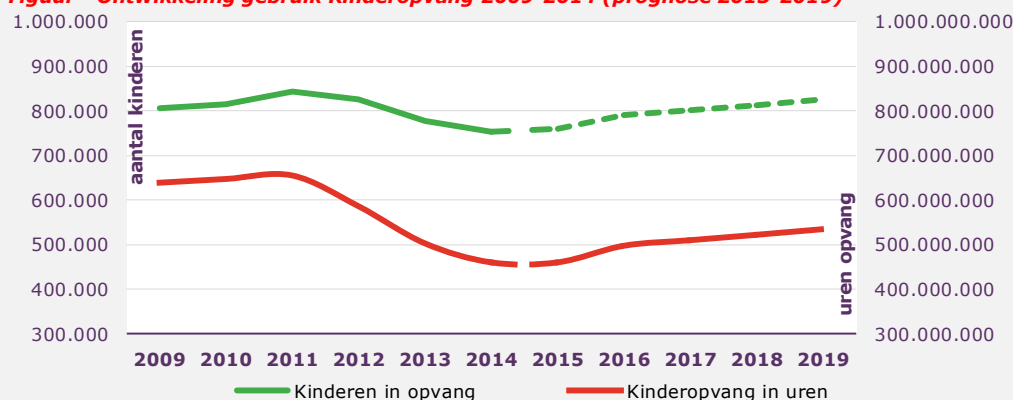
<sup>12</sup> Sectorplan WJK. (2013).

- Recente kabinetsplannen op het gebied van belastingherziening geven naar verwachting een impuls aan de vraag naar Kinderopvang.<sup>13</sup> In deze plannen wordt het budget voor de kinderopvangtoeslag per 1 januari 2016 met 290 miljoen euro verhoogd. Volgens de branchevereniging Kinderopvang leidt deze impuls alleen al tot 7 duizend extra arbeidsplaatsen.<sup>14</sup>
- Verwacht wordt dat de vraag naar Kinderopvang weer toeneemt naarmate de economie weer aantrekt. Hierdoor zijn er meer werkenden en is er dus ook meer te besteden (waardoor ouders vaker een beroep doen op formele Kinderopvang).

### Box 1.1 – De vraag naar Kinderopvang

De vraag naar Kinderopvang is tussen 2011 en 2014 sterk gedaald. Dit is te zien aan zowel het aantal kinderen dat in opvang is als aan het totaal aantal uren dat kinderen naar de opvang gaan. In onderstaand figuur is deze ontwikkeling weergegeven.

**Figuur - Ontwikkeling gebruik Kinderopvang 2009-2014 (prognose 2015-2019)**



Bron: FCB 2015, bewerking UWV

In 2011 gingen er nog 844 duizend kinderen naar de kinderopvang. In 2014 daalde dit aantal naar 752 duizend kinderen (-11%). Het totaal aantal uren kinderopvang is de laatste jaren sterker gedaald dan het aantal kinderen dat naar de opvang gaat. Dit duidt erop dat ouders hun kinderen relatief minder uur per week naar de kinderopvang laten gaan, omdat (een van) de ouders minder zijn/is gaan werken.

Volgens prognoses van FCB gaat het aantal kinderen in opvang tussen 2014 en 2019 toenemen met 10 procent. Het aantal uren kinderopvang zal naar verwachting stijgen met 16 procent.

Bronnen: FCB.nl (2015); CBS Statline (2015).

De vraag naar Kinderopvang is verschillend per regio, hoofdzakelijk beïnvloed door demografische verschillen. Dit leidt ertoe dat er regionale verschillen zijn in het aantal werknemers in de Kinderopvang. In bijlage 2 wordt de ontwikkeling in de werkgelegenheid in de Kinderopvang getoond naar 28 regio's in Nederland.

### Personeel in de WJK ervaart veel onzekerheid en onduidelijk over toekomst

In een werknemersenquête van FCB is gevraagd hoe het personeel in de WJK de nabije toekomst ziet. Gevraagd is naar de eigen functie, maar ook naar de positie van de organisatie waar ze werken. De resultaten zijn in tabel 3 weergegeven.

**Tabel 3 - Verwachtingen personeel WJK over toekomst**

2014, % eens met de stelling

	Welzijn	Jeugd- zorg	Kinder- opvang	Totaal WJK
Mijn functie zal de komende tijd vervallen	13%	12%	5%	9%
Mijn functie gaat ingrijpend veranderen	42%	40%	14%	30%
Veel onduidelijkheid in de organisatie over personeelsbezetting (aantal en welk soort medewerkers)	64%	82%	52%	62%
Veel onzekerheid over toekomstige vraag naar onze dienstverlening	52%	67%	58%	57%
Verwachting dat organisatie te maken krijgt met meer concurrentie aanbieders	56%	68%	39%	51%

Bron: FCB (2015). Onderzoek naar loopbaanbewustzijn Panteia: Zoetermeer

<sup>13</sup> Brief aan de Tweede Kamer van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Asscher. Onderwerp: *Verhoging kinderopvangtoeslag met € 290 miljoen*. 7 september 2015.

<sup>14</sup> [www.nos.nl](http://www.nos.nl). 7000 banen in de kinderopvang erbij. 7 september 2015

De mate waarin wordt gedacht dat de eigen functie zal verdwijnen verschilt per branche. In de Welzijn en Jeugdzorg denkt een op de acht medewerkers dat hun baan wordt geschrapt de komende tijd. In de Kinderopvang is dit 5 procent van de medewerkers. Veel meer mensen denken dat de functie die ze uitoefenen binnen enige tijd ingrijpend gaat veranderen. Vooral in de Welzijn (42%) en in de Jeugdzorg (40%) verwachten werknemers dat dit zal gebeuren. In de Kinderopvang verwacht slechts 14 procent van de medewerkers een ingrijpende aanpassing van de eigen functie.

Over het algemeen is het personeel in de WJK onzeker hoe de vraag naar de dienstverlening zal veranderen de komende tijd. De helft van de medewerkers verwacht toenemende concurrentie onder (vergelijkbare) organisaties. Men geeft aan dat er nog veel onduidelijkheid is over hoe dit de inzet van het personeel zal beïnvloeden. Met name de Jeugdzorg valt op: er is grote onduidelijkheid en onzekerheid onder het personeel over de toekomstige werksituatie. Dit heeft uiteraard te maken met de stelselwijziging in de Jeugdzorg, waardoor taken mogelijk zullen verschuiven. Ook in de Welzijnsbranche ervaren vele medewerkers onzekerheid of onduidelijkheid in de toekomstige inzet van het personeel. In de Kinderopvang ervaren medewerkers vooral veel onzekerheid over de (dalende) vraag naar Kinderopvang. Wellicht dat met het aantrekken van de markt de komende tijd, ook de onzekerheid over de vraag naar Kinderopvang zal afnemen.

#### 1.1.4. Samenstelling werkgelegenheid

In deze paragraaf wordt ingegaan op de kenmerken van de werkenden binnen de WJK. Allereerst wordt ingegaan op opleidingsniveau, geslacht, leeftijd en positie in de werkkring. Vervolgens wordt gekeken naar de omvangrijkste beroepen.

#### Veel hoger opgeleiden in de Jeugdzorg

In de WJK zijn relatief weinig lager opgeleiden, 10 procent van het personeel heeft het vmbo (of lager) als hoogst behaald niveau. De meeste werkenden hebben een mbo (42%) of hbo (38%) diploma. Tabel 4 geeft een overzicht van het opleidingsniveau van het personeel in de drie branches.

**Tabel 4 – Opleidingsniveau werknemers per welzijnsbranche 2015**

	Welzijn	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK
vmbo (of lager)	17%	3%	5%	10%
havo/vwo	5%	3%	3%	3%
mbo	28%	17%	65%	42%
hbo	43%	63%	25%	38%
wo	8%	15%	3%	7%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Bron: AZW (2015). *Werknemersenquête Zorg en WJK 2015*.

- Meer dan de helft van de medewerkers in de Welzijnsbranche heeft een hbo-diploma of universitaire graad. Ongeveer 22 procent van de werknemers de middelbare school (vmbo, havo of vwo) als hoogst behaalde opleidingsniveau. Zo'n 28 procent van de werknemers in de Welzijn heeft het mbo als hoogst behaalde opleidingsniveau.
- In de Jeugdzorg werken relatief de meeste hoger opgeleiden. Circa 78 procent van de werknemers heeft een hoog opleidingsniveau, 63 procent hbo en 15 procent universitair.
- Het personeel in de Kinderopvang is voornamelijk mbo-opgeleid (65%). De meeste medewerkers hebben als medewerker/leider Kinderopvang een mbo-3 of mbo-4 kwalificatie. Eén op de vier werknemers heeft het hbo als hoogst behaalde opleidingsniveau, 3 procent heeft een wo-opleidingsniveau.

#### Veel vrouwen werken in de WJK, vooral in de Kinderopvang

Van alle werknemers in de WJK is 84 procent een vrouw (tabel 5). Onder alle werknemers in Nederland is ongeveer 48 procent een vrouw. Samen met de zorg is de WJK daarmee de sector waarin de meeste vrouwen werken. In de Welzijn en Jeugdzorg is driekwart van het personeel een vrouw. De Kinderopvang kent het hoogste aandeel van vrouwen, 95 procent. Mannen zijn er zeer sterk ondervertegenwoordigd.

Omdat vrouwen vaker dan mannen een parttime baan hebben, wordt in alle drie de branches dan ook relatief veel in deeltijd gewerkt.<sup>15</sup> In de Welzijnsbranche wordt gemiddeld zo'n 25 uur per week gewerkt en in de Jeugdzorg bestaat een werkweek gemiddeld uit 29 uur. In de Kinderopvang werkt het personeel ongeveer 21 uur per week. Ter vergelijking: een gemiddelde werkweek in Nederland bedraagt circa 31 uur per week.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> FCB (2015). *Factsheet Welzijn*.; FCB (2015). *Factsheet Jeugdzorg*.; FCB (2015). *Factsheet Kinderopvang*.

<sup>16</sup> CBS Statline (2015).

**Tabel 5 – Geslacht en leeftijd in de WJK**

2014, werknemers

	Welzijn	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK	Totaal alle sectoren
Aandeel vrouw	75%	77%	95%	84%	48%
Aandeel 35 jaar of jonger	30%	35%	54%	42%	39%
Aandeel 35-55 jaar	48%	48%	37%	43%	45%
Aandeel 55 jaar of ouder	22%	17%	9%	15%	16%

Bron: AZW (2015). www.azwinfo.nl Detaildata; CBS Statline (2016).

**Sterke vergrijzing in de Welzijn**

De gemiddelde leeftijd van personeel in de WJK is 39 jaar. Dit is jonger dan de gemiddelde leeftijd onder alle werkenden in Nederland in 2014. Dit komt vooral omdat de gemiddelde leeftijd in de Kinderopvang met 36 jaar opvallend laag is. Zo'n 54 procent van het personeel in de Kinderopvang is jonger dan 35 jaar (tabel 5). De Kinderopvang is een relatief nieuwe branche, die sterk gegroeid is door de stijgende arbeidsparticipatie van vrouwen. Het vak is populair onder jonge meiden.

Net als in de meeste sectoren in de economie speelt de vergrijzing een rol. Het aandeel werkzame 55-plussers is in elke branche toegenomen. Vooral in de Welzijn wordt het personeel steeds grijzer.

- In 2006 was 16 procent van het personeelsbestand in de Welzijnsbranche 55 jaar of ouder, in 2014 liep dit op naar 22 procent (+ 6 procentpunt). Gemiddeld was het aandeel 55-plussers op het aantal werknemers in 2014 ongeveer 16 procent. Voor de komende jaren moet er in de Welzijn dus rekening mee worden gehouden dat een groot aantal werknemers uitstroomt in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
- De Jeugdzorg zag het aandeel oudere werknemers in acht jaar tijd toenemen van 9 procent naar 17 procent (+8 procentpunt). Dit percentage is vergelijkbaar met andere sectoren.
- In de Kinderopvang ligt de gemiddelde leeftijd een stuk lager. Vermoedelijk leidt de vergrijzing hier dus niet tot een grote natuurlijke uitstroom van personeel.

**Relatief veel vaste contracten in de WJK**

Van alle werknemers in de WJK heeft 81 procent een vaste arbeidsrelatie. Ongeveer 14 procent heeft een tijdelijke aanstelling en 5 procent heeft een andere flexibele arbeidsrelatie, zoals zelfstandigen, oproep- of uitzendkrachten. Ter vergelijking: van alle werkenden in Nederland bestaat 63 procent uit werknemers met een vaste aanstelling. Bijna 13 procent heeft een tijdelijk dienstverband en 25 procent heeft een andere flexibele contractvorm. In vergelijking met andere sectoren is de WJK dus minder sterk geflexibiliseerd. Met name in de Jeugdzorg (86%) en de Welzijn (84%) komen vaste contracten vaak voor. In de Kinderopvang zijn relatief de meeste tijdelijke contracten (17%) en er zijn verhoudingsgewijs veel andere contractvormen (7%).

**Tabel 6 – Positie in de werkkring van werknemers per branche**

2015

	Welzijn	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK
Vast contract	84%	86%	76%	81%
Tijdelijk contract	12%	12%	17%	14%
Overig*	4%	2%	7%	5%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

\* bijvoorbeeld zzp'ers, gedetacheerden, uitzendkrachten, oproepkrachten

Bron: Kiwa Carity en CAOP (2015). Werkgeversenquête 2015.

**Beroepenstructuur in de WJK**

Tabellen 7a, 7b en 7c laten de omvangrijkste beroepen binnen de WJK zien. Er is onderscheid gemaakt tussen leidinggevende functies, staf/ondersteunende functies en functies binnen het primair proces.

In de Welzijn werken zo'n 7 duizend personen in een leidinggevende of coördinerende functie (13%). Eén op de vijf werkenden heeft een baan binnen de staf of ondersteuning. Dit zijn ongeveer 11 duizend werknemers. Twee op de drie werknemers heeft een baan binnen het primair proces. De omvangrijkste beroepen zijn maatschappelijk werker (6.900 werknemers) en peuterspeelzaalleider (4.000 werknemers).



## Tabel 7a - Werkgelegenheid naar beroep in de Welzijnsbranche

2014/2015

	Aantal banen van werknemers*	Aandeel
<b>Directie/leidinggevende/coördinatie</b>	<b>7.000</b>	<b>13%</b>
<b>Staf/ondersteunend</b>	<b>11.000</b>	<b>20%</b>
<b>Functies in het primair proces</b>	<b>37.000</b>	<b>67%</b>
Maatschappelijk werker	6.900	
Peuterspeelzaalleider	4.000	
Woonbegeleider	3.700	
Persoonlijk begeleider	3.600	
Pedagogisch medewerker	3.400	
Activiteitenbegeleider	1.900	
Overige functies primair proces	13.500	
<b>totaal</b>	<b>55.000</b>	<b>100%</b>

\* Cijfers zijn afgerond op 100-tallen.

Bron: Bewerking UWV op basis van Kiwa Charity, CAOP (2015). *Werknemersenquête Zorg en WJK 2015*.

Er zijn 2 duizend mensen in de Jeugdzorg werkzaam in een leidinggevende functie (6%). Ongeveer 6 duizend werknemers hebben een baan binnen de staf of ondersteuning (19%). Het overgrote deel van de medewerkers heeft een functie binnen het primair proces (75%). De omvangrijkste beroepen zijn pedagogisch medewerker (8.800 werknemers) en ambulante hulpverlener (4.900 werknemers).

## Tabel 7b - Werkgelegenheid naar beroep in de Jeugdzorg

2014/2015

	Aantal banen van werknemers*	Aandeel
<b>Directie/leidinggevende/coördinatie</b>	<b>2.000</b>	<b>6%</b>
<b>Staf/ondersteunend</b>	<b>6.000</b>	<b>19%</b>
<b>Functies in het primair proces</b>	<b>23.000</b>	<b>75%</b>
Pedagogisch medewerker	8.800	
Ambulant hulpverlener	4.900	
Jeugdbeschermer/gezinsvoogd	2.200	
Maatschappelijk werker	1.900	
Gedragswetenschapper	1.300	
Overige functies primair proces	3.900	
<b>totaal</b>	<b>31.000</b>	<b>100%</b>

\* Cijfers zijn afgerond op 100-tallen.

Bron: Bewerking UWV op basis van Kiwa Charity, CAOP (2015). *Werknemersenquête Zorg en WJK 2015*.

In de Kinderopvang werken naar verhouding minder mensen in een leidinggevende (5%) of ondersteunende (5%) functie. Van alle branches binnen de WJK werken er in de Kinderopvang de meeste werknemers in het primair proces, het gaat om 66 duizend mensen (90%). Het beroep waarin verreweg de meeste personen werken is de pedagogisch medewerker (59.300 werknemers). Het gaat hierbij om algemene pedagogisch medewerkers en medewerkers met een specialisatie in de dagopvang of buitenschoolse opvang.

## Tabel 7c - Werkgelegenheid naar beroep in de Kinderopvang

2014/2015

	Aantal banen van werknemers*	Aandeel
<b>Directie/leidinggevende/coördinatie</b>	<b>4.000</b>	<b>5%</b>
<b>Staf/ondersteunend</b>	<b>4.000</b>	<b>5%</b>
<b>Functies in het primair proces</b>	<b>66.000</b>	<b>90%</b>
Pedagogisch medewerker	59.300	
Peuterspeelzaalleider	3.100	
Overige functies primair proces	3.600	
<b>totaal</b>	<b>74.000</b>	<b>100%</b>

\* Cijfers zijn afgerond op 100-tallen.

Bron: Bewerking UWV op basis van Kiwa Charity, CAOP (2015). *Werknemersenquête Zorg en WJK 2015*.



### 1.1.5. Ontwikkeling in competenties en kwalificatieniveau van personeel

Er is de laatste tijd veel aandacht voor de kwaliteit van het personeel in de WJK.

In de Welzijn en Jeugdzorg veranderen werkzaamheden als gevolg van de transformatie. Dit vraagt om andere manieren van werken: meer samenwerken in integrale (wijk)teams, meer gericht op preventie (advies), gebruik maken van sociale netwerken en mensen stimuleren om zelf verantwoordelijkheid te nemen. Daarnaast moeten organisaties meer dan voorheen zichtbaar zijn in de markt, omdat ze meedingen naar contracten. Deze veranderingen vragen om bepaalde competenties van medewerkers. Bovendien verandert ook de inhoud van het werk, zo moeten werknemers op de hoogte zijn van de nieuwe regelgeving en de doelgroepen.

In de Kinderopvang gaat de laatste jaren veel aandacht uit naar de gezondheid (ook in voeding) en veiligheid van kinderen. Ook wordt de pedagogische ontwikkeling van kinderen steeds belangrijker gevonden. Medewerkers worden bijgeschoold op het terrein van pedagogisch handelen en sommige deskundigen pleiten voor het verhogen van het niveau van medewerkers van mbo-3 naar minimaal mbo-4 of zelfs hbo-niveau (zoals in Scandinavië het geval is). Minister Asscher van SZW wil maatregelen doorvoeren om de kwaliteit van de Kinderopvang te bevorderen (zie box 1.2).

#### Box 1.2 – Plannen voor een kwaliteitsimpuls Kinderopvang

Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) liet in een brief aan de Tweede Kamer weten dat hij maatregelen wil doorvoeren waarmee de kwaliteit van de Kinderopvang en peuterspeelzalen vanaf 2017 wordt verbeterd. Asscher acht dit van belang omdat hiermee een betere start wordt gegeven aan kinderen. De volgende maatregelen stelt hij voor:

- Om de ontwikkeling van het personeel op kinderdagverblijven en BSO's te bevorderen moet er een opleidingsplan voor werknemers worden gemaakt door de instellingen.
- Organisaties moeten zich meer gaan richten op de pedagogische ontwikkeling van kinderen. Dit vergt herijking van de kwaliteitseisen. De toezichthouder moet hier dan ook op gaan beoordelen.
- Mede op advies van de PO-raad pleit de minister in zijn brief ook voor een betere samenwerking tussen opvang en onderwijs. Asscher wil onder andere onderzoeken of hij de regels kan aanscherpen om meer beroepskrachten in te zetten op BSO's. Dit moet het ook makkelijker maken voor scholen die een integraal aanbod van onderwijs en opvang willen aanbieden.
- Minister Asscher wil dat kinderen in de Kinderopvang een mentor krijgen, net zoals in het onderwijs al vaak het geval is. Voor kinderen moet dit de overgang tussen opvang en onderwijs bevorderen.

Vijf partijen die verbonden zijn aan de Kinderopvangbranche (BOinK, Brancheorganisatie Kinderopvang, MOgroep, FNV en CNV Zorg & Welzijn) hebben een voorstel uitgebracht voor een alternatieve invulling van de kwaliteitseisen. Hoewel zij het belang van goede opvang met kwaliteitseisen onderstrepen wordt er in het voorstel ruimte geboden voor meer maatwerk en minder regelgeving.

Bronnen: Brief aan de Tweede Kamer van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Asscher. Onderwerp: *Het Nieuwe Toezicht: heldere doelen, duidelijke eisen en betere kwaliteit. 7 juli 2015.*

BOinK, Brancheorganisatie Kinderopvang, MOgroep, FNV en CNV Zorg & Welzijn (2015). *Voorstel herijking Kwaliteitseisen Kinderopvang.*

### Verwachte upgrading van personeel volgens werkgevers

In 2014 is er gevraagd aan werkgevers in de WJK of zij de komende tijd binnen hun branche een toe- of afname verwachten van personeel naar kwalificatieniveau. De resultaten zijn weergegeven in tabel 8.

**Tabel 8 – Verwachte toe- en afname van personeel naar kwalificatieniveau in WJK in %, volgens werkgevers in 2014\***

		Welzijn	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK
mbo niveau-1	toename	4%	2%	2%	3%
	afname	16%	20%	25%	20%
mbo niveau-2	toename	5%	2%	2%	3%
	afname	18%	22%	23%	21%
mbo niveau-3	toename	9%	0%	9%	8%
	afname	20%	22%	25%	22%
mbo niveau-4	toename	24%	8%	42%	29%
	afname	17%	46%	8%	16%
mbo-plus niveau	toename	18%	16%	27%	21%
	afname	8%	26%	6%	9%
hbo-niveau	toename	44%	36%	41%	42%
	afname	13%	26%	6%	12%
wo-niveau	toename	11%	12%	3%	8%
	afname	8%	34%	6%	10%

\* Wanneer % toename hoger ligt dan % afname is deze **groen** gemarkeerd, indien andersom dan is % **rood** gemarkeerd.

Bron: Kiwa Carity en CAOP (2014). *Werkgeversenquête 2014.*

Voor de gehele sector geldt dat een groot deel van de werkgevers een toename van werknemers op mbo-4 (29%), mbo-plus (21%) of hbo-niveau (42%) verwacht. Opvallend is dat men geen grote verschuivingen verwacht op wo-niveau. De verwachte afname concentreert zich met name binnen de niveaus mbo-1 (20%), mbo-2 (21%) en mbo-3 (22%), al voorspellen sommigen ook op de hogere niveaus een krimpende werkgelegenheid. Tabel 8 laat verder zien:

- In de Welzijn wordt een duidelijke upgrading in kwalificatieniveaus verwacht. Werkgevers verwachten een toename van personeel op mbo-4 (24%), mbo-plus (18%) en hbo-niveau (44%). De grootste krimp wordt verwacht binnen de niveaus mbo-2 (18%) en mbo-3 (20%).
- Zoals gemeld staat de Jeugdzorg volgens de prognose de komende jaren de grootste krimp in de werkgelegenheid te wachten. Werkgevers verwachten dat deze krimp vrijwel alle niveaus zal treffen, maar in het bijzonder banen op mbo-niveau 4. Voor de komende tijd verwacht 46 procent hier een personele afname. Het aandeel mbo-plus en hbo-kwalificaties neemt volgens 26 procent van de werkgevers in de Jeugdzorg af. Van personeel met een wetenschappelijk opleidingsniveau in de Jeugdzorg (bijvoorbeeld psychologen) verwacht een op de drie werkgevers dat deze groep in omvang daalt de komende tijd. De voorspelling is dat er voornamelijk personeel op hbo-niveau bijkomt in de branche. Van een sterke opwaartse verschuiving van niveaus is echter geen sprake.
- In de Kinderopvang duiden de verwachtingen van werkgevers op een sterke upgrading van kwalificatieniveaus. Dit sluit aan bij de eerder beschreven trends in deze branche: ouders en politici stellen hogere eisen aan de kwaliteit van (het personeel in de) Kinderopvang. Vooral de vraag naar personeel op mbo-4 en hbo niveau groeit volgens werkgevers. Zo'n 40 procent van hen verwacht een toename van deze opleidingsniveaus. Een kwart van de werkgevers verwacht een afname van personeel op de niveaus 1 tot en met 3.

Ondanks de verwachting van werkgevers in de WJK dat er relatief meer banen in de hogere kwalificatieniveaus zullen ontstaan, is het beeld van het huidige personeel dat zij soms overgekwalificeerd zijn in hun baan. Ongeveer 28 procent van het huidige personeelsbestand in de WJK geeft aan dat de baan die ze hebben onder het opleidingsniveau is.<sup>17</sup> Dit heeft te maken met de banenkrimp in de WJK, waardoor werknemers vaker onder hun niveau zijn ingezet. Dit roept de vraag op of werknemers wel altijd op de juiste plek zitten.

## 1.2. Vacatures

Ondanks het feit dat de werkgelegenheid in de WJK de afgelopen jaren terugliep, zijn er nog altijd veel baanopeningen en vacatures. Nieuwe baanopeningen ontstaan in de WJK vooral als gevolg van vervanging van personeel. Vervanging is bijvoorbeeld nodig wanneer mensen uitstromen door pensionering, wanneer men kiest om te gaan studeren of wanneer een andere functie wordt gevonden. In de Kinderopvang speelt daarnaast ook dat er veel jonge vrouwen werken, die ten tijde van hun zwangerschapsverlof tijdelijk vervangen moeten worden.

Er zijn geen exacte cijfers beschikbaar over alle baanopeningen in de WJK. Er zijn wel cijfers bekend over vacatures. Lang niet alle baanopeningen leiden tot vacatures, denk bijvoorbeeld aan de stagiaire in de Kinderopvang die een aanstelling krijgt aangeboden na afloop van de stageperiode. Toch geven cijfers over de vacaturemarkt een goede indruk van de ontwikkeling van het totaal aantal baanopeningen.

In 2014 waren er 14 duizend nieuwe vacatures in de WJK. Dit is ongeveer 2 procent van de totale vacaturemarkt in 2014, vergelijkbaar met het aandeel in de werkgelegenheid. In tabel 9 worden de vacature-aantallen getoond voor de drie afzonderlijke branches. Hierbij moet worden opgemerkt dat de branches in deze cijfers anders zijn afgebakend omdat ze afkomstig zijn van een andere bron. Zo zijn peuterspeelzaalwerk-vacatures niet bij de Welzijn maar bij de Kinderopvang gerekend.

**Tabel 9 – Vacatures in de WJK**

*Per branche, 2014*

	Aantallen ontstane vacatures	Aandeel	Prognose ontwikkeling 2014-2017
Welzijn	5.000	36%	+1.300 (+26%)
Jeugdzorg	2.600	19%	+500 (+19%)
Kinderopvang en peuterspeelzalen	6.400	46%	+2.500 (+39%)
<b>Totaal</b>	<b>14.000</b>	<b>100%</b>	<b>+4.300 (+31%)</b>

Bron: UWV (2015)

In de Welzijnsbranche zijn in 2014 ongeveer 5 duizend vacatures ontstaan (36% van het totaal) en in de Jeugdzorg ontstonden circa 2.600 vacatures (19%). Er waren 6.400 vacatures in de Kinderopvang en

<sup>17</sup> Kiwa Carity, CAOP (2015). *Werknemersenquête Zorg en WJK 2015*.

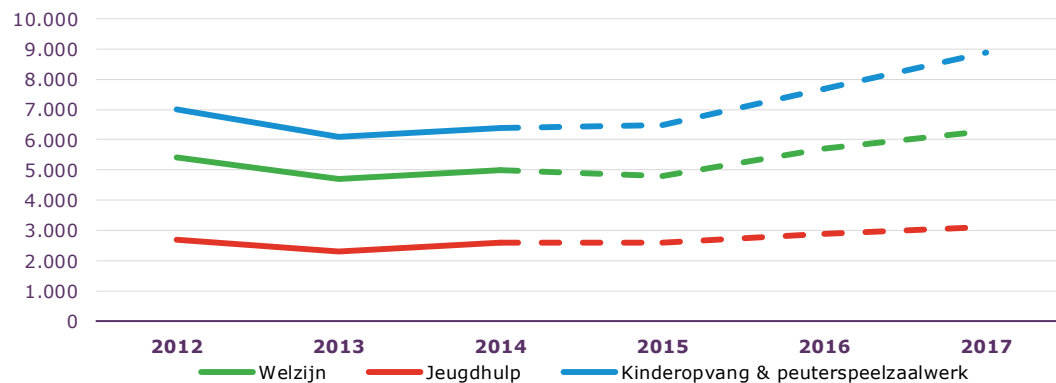
peuterspeelzalen (46%), dit is het hoogste aantal van de gehele WJK. De percentages naar branche in de vacaturemarkt komen globaal overeen met die van de werkgelegenheid.

### Vanaf 2016 sterke groei van vacatures

In figuur 4 is de ontwikkeling van het aantal vacatures te zien. Gegeven worden de cijfers tussen 2012 en 2014 en een prognose over de jaren 2015, 2016 en 2017 (stippellijnen). Tussen 2012 en 2013 daalde het aantal nieuwe vacatures in elke branche. Het jaar daarop trok de vacaturemarkt voorzichtig aan.

### Figuur 4 – Ontwikkeling van aantal ontstane vacatures in de welzijnssector

Ontwikkeling 2012-2014, prognose 2015-2017



Bron: UWV (prognose juni 2015 op basis van cijfers CBS)

Hoewel tussen 2014 en 2015 nog min of meer stabilisatie wordt verwacht, neemt het aantal vacatures in elke branche van de WJK vanaf 2016 naar verwachting fors toe. Tussen 2014 en 2017 zullen er vermoedelijk meer dan 4 duizend vacatures bijkomen (+31%).

De kleinste vacaturegroei wordt verwacht in de Jeugdzorg (+19%). Dit komt omdat er juist in deze branche een relatieve grote banenkrimp op stapel staat en er dus nauwelijks uitbreidingsvraag zal zijn. Desalniettemin wordt er een groeiende vacaturemarkt verwacht. Dit komt omdat de stelselwijzigingen in de Jeugdzorg naar verwachting leiden tot meer verschuivingen in de uitvoerende organisaties. In de Welzijn zullen er 26 procent meer vacatures zijn in 2017 ten opzichte van 2014. De vacaturemarkt trekt vooral sterk aan in de Kinderopvang (+39%). Dit heeft te maken met de verwachting dat de werkgelegenheid er de komende jaren groeit.

### Vacatures per beroep

Een top 5 van de meest voorkomende vacatures in de WJK die online op werk.nl worden aangeboden is in tabel 10 opgenomen. Het beroep met de meeste vacatures is de woonbegeleider gezinsvervangend huis. In dit beroep werk je met cliënten die (tijdelijk) niet zelfstandig kunnen wonen. In de zorg gaat het bijvoorbeeld om woonvormen voor gehandicapten of psychiatrische patiënten. In de WJK betreft het instellingen als blijf-van-mijn-lijfhuizen, asielzoekerscentra, pensions voor dak- en thuislozen of crisisopvangcentra voor jongeren. Het beroep met de op een na meeste vacatures in 2015 is de kinderopvang particulieren. Vaak gaat het om gastouders aan huis of nanny's. Veel ouders zijn op zoek gegaan naar alternatieven voor formele Kinderopvang. Ook is er relatief veel vraag naar groepsleiders in de Kinderopvang. De andere twee beroepen in deze top 5 zijn gericht op maatschappelijk werk.

### Tabel 10 - Top 5 van vacatures in de WJK

O.b.v. aantallen nieuwe online vacatures<sup>18</sup> onder sociaal-culturele en verzorgende functies, 2015

Beroep	Aantal nieuwe vacatures 2015	Ontwikkeling t.o.v. 2014
1. Woonbegeleider gezinsvervangend huis, wooncentrum (middelbaar)	2.400	+
2. Kinderopvang particulieren (lager)	1.700	-
3. Leider Kinderopvang (middelbaar)	1.300	+
4. Maatschappelijk werker, specialisatie volwassenen (hoger)	400	+
5. Maatschappelijk werker, specialisatie kinder- en jeugd (hoger)	400	+

Bron: UWV (2016)

<sup>18</sup> Dit betreft enkel de vacatures die op werk.nl voor werkzoekenden zichtbaar worden gemaakt. Hierbij gaat het met name om vacatures die via het internet worden 'gespiderd' (naast de vacatures die door werkgevers of contractpartners van UWV op werk.nl worden geplaatst). Hoewel dit niet de totale vacaturemarkt weergeeft, geeft het wel een indicatie van de omvang en de ontwikkeling van de vacaturemarkt voor specifieke beroepsgroepen.

## 2. Tekorten en overschotten

De WJK wordt voornamelijk gekenmerkt door personeeloverschotten. Er zijn voornamelijk geen beroepen die kampen met substantiële tekorten. In de Jeugdzorg wordt een verdere banenkrimp verwacht. Dit betekent dat er vermoedelijk alsnog meer overschot is aan personeel. In de Welzijn en Kinderopvang wordt een sterke toenemende vraag naar personeel voorspeld. Mogelijk ontstaan hier de komende jaren tekorten aan specifieke kwalificaties. Tegelijkertijd krijgen instellingen te maken met andere werkzaamheden en andere eisen die gesteld worden aan het personeel. Voor werkgevers in de sector wordt de uitdaging er vermoedelijk één die vooral kwalitatief is in plaats van kwantitatief.

### 2.1. Huidige situatie

#### 2.1.1. WW-uitkeringen en ontslagvergunningen

Een belangrijke indicator van overschotten op de arbeidsmarkt is het aantal WW-uitkeringen. Immers, mensen met een WW-uitkering zijn te zien als (tijdelijk) overschot op de arbeidsmarkt.<sup>19</sup> Bekend is wat het aantal lopende WW-uitkeringen is in de WJK per december 2015. In totaal gaat het om bijna 16 duizend lopende uitkeringen. Gezien de relatief kleine omvang van de sector is dit aanzienlijk: per 10 werkenden is er ongeveer één lopende WW-uitkering in de WJK. In totaal waren er in december 2015 in Nederland ongeveer 446 duizend lopende WW-uitkeringen. De sector vertegenwoordigt circa 4 procent van alle uitkeringen, dit is hoger dan het aandeel in de werkgelegenheid (2%).

**Tabel 11 – WW-uitkeringen in de WJK**

December 2015

	Aantal lopende WW-uitkeringen	Aandeel lopende WW-uitkeringen	Ontwikkeling WW-uitkeringen t.o.v. dec 2014
Welzijn	5.400	34%	-7%
Jeugdzorg	2.600	16%	+24%
Kinderopvang	7.900	50%	-16%
<b>Totaal WJK</b>	<b>15.900</b>	<b>100%</b>	<b>-8%</b>

Bron: KIWA, CAOP (2016). Monitor sectorplannen zorg. Februari 2016. (en Maart 2015)

- Per december 2015 zijn er circa 5,4 duizend lopende WW-rechten vanuit de Welzijnsbranche, ongeveer een derde van het totaal. Dit is vergelijkbaar met het aandeel van de branche in de werkgelegenheid. Ten opzichte van december 2014 daalde het aantal uitkeringen met 7 procent.
- In de Jeugdzorg zijn er eind 2015 ongeveer 2,6 duizend WW-uitkeringen. Met 16 procent op het totaal is dit iets lager dan verwacht mag worden op basis van het werkgelegenheidsaandeel (19%). In de Jeugdzorg is de banenkrimp later ingezet dan in de andere branches. Echter, de krimpende werkgelegenheid is al zichtbaar in de WW cijfers: ten opzichte van december 2014 nam het WW-volume met een kwart toe.
- Vanuit de Kinderopvang zijn er zo'n 7,9 duizend lopende WW-uitkeringen. De overschotten worden aanzienlijk kleiner nu de werkgelegenheid gaat aantrekken. In vergelijking met december 2014 zijn er in december 2015 16 procent minder lopende WW-uitkeringen.

Ook is bekend hoeveel ontslagvergunningen er in de WJK in de periode januari 2014 – december 2015 zijn verleend.<sup>20</sup> Dit zijn er ruim 2.700, waarvan 80 procent van de ontslagen viel in de Welzijn en Kinderopvang samen. Zo'n 20 procent van de ontslagvergunningen komt uit de Jeugdzorg.

#### Ontwikkelingen in WW-uitkeringen naar beroep

In tabel 12 wordt de huidige omvang en ontwikkeling getoond van het aantal nieuwe WW-uitkeringen voor 10 beroepen. Overigens komen een aantal van de genoemde beroepen ook deels voor in andere sectoren dan de WJK.

- Het beroep met verreweg de meeste nieuwe WW-uitkeringen in 2015 is de leider Kinderopvang, namelijk bijna 7.500. Dit is ook één van de meest omvangrijke beroepen qua werkgelegenheid. Vanaf 2013 daalt het aantal nieuwe WW-uitkeringen voor dit beroep echter bovengemiddeld.

<sup>19</sup> Overigens is het aantal WW-uitkeringen kleiner dan het totaal aantal werklozen; deze groep bestaat naast WW'ers uit mensen met een bijstandsuitkering en Niet-uitkeringsgerechtigden (NUG).

<sup>20</sup> Het aantal ontslagvergunningen is slechts een deel van het aantal beëindigde dienstverbanden. Zo is ontslag met wederzijds goedvinden (waaronder de vaststellingsovereenkomst) niet meegenomen in deze cijfers.

Tussen 2014 en 2015 gaat het zelfs om een daling van 18 procent. Nu de branche weer langzaam aantrekt, krijgen werkzoekenden steeds betere kansen om weer aan de slag te komen.

- Met meer dan 5.500 nieuwe WW-rechten in 2015 kent ook het beroep Woonbegeleider gezinsvervangend huis / wooncentrum veel werkzoekenden. De stijging in het aantal nieuwe WW-uitkeringen tussen 2013 en 2014 was met +24 procent het sterkste van alle beroepen in de WJK. Het afgelopen jaar daalde de instroom in de WW echter licht (-3%).
- Er zijn een paar beroepen waarbij de stijging in aantal nieuwe WW-uitkeringen ook in 2015 heeft doorgezet: Activiteitenbegeleider, Maatschappelijk werker (specialisatie volwassenen en specialisatie kinder- en jeugd), Assistent-woonbegeleider gezinsvervangend huis / wooncentrum en Coördinator sociaal-cultureel werk. Opvallend is dat dit niet alleen lagere of middelbare beroepen zijn, drie van de vijf beroepen zijn op hoger niveau.

**Tabel 12 – Beroepen in de WJK met het grootste WW instroom in 2015**

*Top 10 bemiddelingsberoepen, Ontwikkeling 2013 - 2015*

Beroepen in de WJK	2015	mutatie '13-'14	mutatie '14-'15
1. Leider Kinderopvang (middelbaar)	7.463	-7%	-18%
2. Woonbegeleider gezinsvervangend huis, wooncentrum (middelbaar)	5.534	+24%	-3%
3. Activiteitenbegeleider (middelbaar)	3.035	+21%	+3%
4. Maatschappelijk werker, specialisatie volwassenen (hoger)	2.362	+11%	+2%
5. Maatschappelijk werker, specialisatie kinder- en jeugd (hoger)	1.375	+13%	+6%
6. Sociaal-cultureel werker, specialisatie samenlevingsopbouw (hoger)	1.308	-1%	-4%
7. Assistent-woonbegeleider gezinsvervangend huis / wooncentrum (lager)	796	+12%	+4%
8. Coördinator sociaal-cultureel werk (hoger)	569	+12%	+20%
9. Peuterwerker (middelbaar)	482	-16%	-10%
10. Kinderoppas particulieren (lager)	473	-10%	-8%
<b>Totaal top 10 in de WJK</b>	<b>23.397</b>	<b>+5%</b>	<b>-6%</b>
<b>Totaal alle sectoren</b>	<b>583.738</b>	<b>-1%</b>	<b>-4%</b>

Bron: UWV (2016)

### Een (zeer) ruime arbeidsmarkt voor beroepen in de WJK

Het relatief grote WW-volume (tabel 11) duidt op hoge aanbodoverschotten in de WJK. Dit beeld wordt bevestigd door de door UWV ontwikkelde spanningsindicator. Deze berekent de verhouding tussen het aantal openstaande vacatures en het aantal kortdurend werkzoekenden (<6 maanden). Bij weinig openstaande vacatures en veel werkzoekenden is er sprake van een 'ruime' arbeidsmarkt. Dit duidt op overschotten. Als er juist weinig werkzoekenden zijn ten opzichte van het aantal vacatures is de arbeidsmarkt te typeren als 'krap'. Voor alle beroepsgroepen samen geldt een ruime arbeidsmarkt in het derde kwartaal van 2015.

Omdat de gegevens niet voor elk beroep in de WJK beschikbaar zijn, kan enkel naar negen (omvangrijke) beroepsgroepen worden gekeken. Over het algemeen is er voor deze beroepen al jaren sprake een (zeer) ruime arbeidsmarkt.

**Tabel 13 – Spanning op de arbeidsmarkt in de WJK**

*Derde kwartaal van elk jaar*

Beroep en beroepsniveau	2012	2013	2014	2015
<b>Middelbaar</b>				
Maatschappelijk, sociaal-cultureel werker*	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim	ruim
Leider Kinderopvang**	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
Peuterwerker	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
<b>Hoger</b>				
Sociaal-cultureel werker, maatschappelijk werker***	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
Sociaal raadsman	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
Maatschappelijk werker reclassering; kinderbescherming, voogdij	ruim	zeer ruim	ruim	zeer ruim
Consulent opbouwwerk	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
Coördinator maatschappelijk, sociaal-cultureel werk	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim
Leidinggevend maatschappelijk werker	ruim	zeer ruim	zeer ruim	zeer ruim

\* exclusief recreatie-, activiteitenleider, \*\* samen met verzorgende ouderen, verstandelijk gehandicapten

\*\*\* exclusief kinderbescherming, voogdij, reclassering

Bron: UWV (2015)

Voor een aantal beroepen in de WJK zijn er vandaag de dag dus te veel werkzoekenden ten opzichte van het aantal beschikbare vacatures. In 2015 heeft UWV geïnvesteerd in het transparant maken van krapte- en overschotberoepen.<sup>21</sup> Deze overzichten zijn tot stand gekomen op basis van beschikbare data bij UWV, (sectorale) rapporten en prognoses en feedback van arbeidsmarktprofessionals uit relevante sectoren. In de top 25 met de grootste overschotberoepen komen een aantal van de hierboven genoemde beroepen voor:

- Activiteitenbegeleider, recreatiebegeleider, sport- en bewegingsleider (middelbaar beroepsniveau)
- Leider Kinderopvang (middelbaar beroepsniveau)
- Woonbegeleider gezinsvervangend tehuis/wooncentrum (middelbaar beroepsniveau)
- Sociaal cultureel -, maatschappelijk-, pedagogisch werker (hoger beroepsniveau)

Hoewel er in de WJK voornamelijk sprake is van personele overschotten, geeft 32 procent van de werkgevers in de Kinderopvang aan vacatures moeilijk te kunnen vervullen.<sup>22</sup> Als reden wordt genoemd dat het aantal uren niet passend is te maken of dat de opleiding van de sollicitant niet goed aansluit bij wat de organisatie vraagt. Dit bevestigt het beeld dat het voor organisaties soms nog een kwalitatieve uitdaging is om de juiste persoon (met het juiste niveau) in te zetten.

## 2.2. Middellange termijn

In 2014 en 2015 hebben vele organisaties in de WJK te maken met personele overschotten. Hoe zal dit zijn op middellange termijn, als de werkgelegenheid binnen elke branche zich verschillend ontwikkelt?

Op basis van de 'Toekomstverkenning Arbeidsmarkt van verplegend, verzorgend en sociaal-agogisch personeel 2015-2019' zijn er prognoses beschikbaar van tekorten en overschotten naar verschillende kwalificaties tot en met 2019. Op de middellange termijn zouden overschotten in alle drie de branches kunnen omslaan in tekorten, afhankelijk van het gehanteerde scenario en het zoekgedrag van werkzoekenden in de relevante beroepen.<sup>23</sup> In het veel vraag scenario ontstaan er eerder tekorten dan in het minder vraag scenario. Dit komt omdat er in het veel vraag scenario van wordt uitgegaan dat er eerder (meer) vacatures ontstaan, omdat middelen volledig worden besteed aan het personeelsbestand.

Uitgaande van deze prognoses kan er worden gekeken naar verschillende VVS-kwalificaties die (deels) voorkomen in de WJK. Voor vier van de zeven kwalificaties die in tabel 14 zijn opgenomen, wordt verwacht dat personeelsoverschotten de komende jaren omslaan in tekorten.<sup>24</sup>

In 2016 zouden er al – uitgaande van het veel vraag scenario - tekorten kunnen ontstaan aan pedagogisch medewerkers (niveau-4) en maatschappelijk werkers op hbo-niveau. Tekorten aan medewerkers maatschappelijke zorg (niveau-4) en sociaal pedagogisch hulpverleners (hbo) ontstaan op z'n vroegst pas in 2018. De twee genoemde kwalificaties op mbo niveau 3, pedagogisch werker en medewerker maatschappelijke zorg, blijven de komende jaren gekenmerkt door omvangrijke overschotten. Ook de groep hbo pedagogiek zal voorlopig nog te maken hebben met een personeelsoverschot.

### Tabel 14 – Verwachting ontstaan van tekorten naar VVS-kwalificatie

*Naar jaar waarin het overschot mogelijk omslaat naar een personeelstekort, 2014 - 2019*

Kwalificatie	Veel vraag naar personeel	Minder vraag naar personeel
Pedagogisch werker (mbo-3)	Blijvend overschot	Blijvend overschot
Maatschappelijke zorg (mbo-3)	Blijvend overschot	Blijvend overschot
Pedagogisch werker (mbo-4)	2016	2017
Maatschappelijke zorg (mbo-4)	2018	2019
Sociaal Pedagogische Hulpverlening (hbo)	2018	2019
Maatschappelijk werk en dienstverlening (hbo)	2016	2018
Pedagogiek (hbo)	Blijvend overschot	Blijvend overschot

Bron: Kiwa CAOP (2015). *Toekomstverkenning Arbeidsmarkt van verplegend, verzorgend en sociaal-agogisch personeel 2015-2019*

<sup>21</sup> UWV. Welke beroepen bieden kansen? Overzicht van krapte- en overschotberoepen. Februari 2015.

<sup>22</sup> Kiwa Carity en CAOP (2015). *Werkgeversenquête 2015*.

<sup>23</sup> De onderzoekers gaan uit van twee scenario's: het veel vraag naar personeel scenario en het minder vraag naar personeel scenario. Ook wordt er in de berekeningen vanuit gegaan dat werkzoekenden zich slechts één jaar lang aanbieden voor het beroep (men veronderstelt dan werkzoekenden daarna uitwijken naar andere beroepen/sectoren) en dat bij een aanbodoverschot de instroom met een derde is gereduceerd. Onder deze condities ontstaan er al snel een omslagpunt van overschotten naar tekorten.

<sup>24</sup> Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) voorspelt tot 2020 geen substantiële tekorten voor deze beroepen: Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders, Leidsters Kinderopvang en onderwijsassistenten en Maatschappelijk werkers. Het ROA gebruikt andere data dan Kiwa/CAOP en heeft een eigen methodiek om (mogelijke) tekorten te voorspellen. Daarnaast zijn de genoemde beroepen clusteringen van meerdere beroepen en niveaus.

## Werkgevers in de WJK verwachten (blijvende) overschotten

Bijna de helft van de werkgevers in de WJK denkt in de komende periode te maken te hebben met personeelsoverschotten (tabel 15).<sup>25</sup> Vooral de Jeugdzorg houdt rekening met een overschot aan werknemers. Circa 72 procent van de werkgevers in deze branche denkt hier ook de komende jaren te maken mee te krijgen, dit is veel hoger dan het percentage onder werkgevers in de Welzijn (40%) en Kinderopvang (46%).

Werkgevers die overschotten verwachten, noemen hierbij vooral agogisch personeel (bijvoorbeeld maatschappelijk werkers). Maar ook onder medewerkers zonder zorgkwalificatie verwachten vele werkgevers overschotten. Dit kunnen bijvoorbeeld beleidsmedewerkers, stafpersoneel of administratief medewerkers zijn.

**Tabel 15 – Werkgevers in de WJK over verwachte personele overschotten**

2014

	Welzijn	Jeugdzorg	Kinderopvang	Totaal WJK
Ja, verwacht personeeloverschot	40%	72%	46%	45%
<b>Welk type personeel?</b>				
Agogisch	54%	75%	61%	60%
Lager opgeleid verzorgend (tot en met mbo-niveau 2)	8%	17%	9%	10%
Overig verzorgend/verplegend	2%	17%	3%	5%
Overig (para)medisch	1%	17%	2%	4%
Overig personeel	61%	78%	50%	60%

Bron: Kiwa Carity en CAOP (2014). *Werkgeversenquête 2014*.

## 1 op 5 werkgevers in Jeugdzorg verwacht tekorten

Slechts 13 procent van de werkgevers in de WJK gaf in 2014 aan mogelijk te maken te krijgen met personele tekorten. Het overgrote deel verwacht dus voorlopig geen tekorten. Er zijn wel verschillen: in de Kinderopvang verwacht 11 procent van de werkgevers tekorten, maar in de Jeugdzorg is dit 20 procent.

Van alle drie de branches verwachten werkgevers in de Jeugdzorg zowel de meeste overschotten als tekorten in aantal functies. Dit kan te maken hebben met de verandering in functies en competenties, waardoor werknemers mogelijk niet meer voldoen aan het 'nieuwe profiel' van de functie. In de Jeugdzorg is er een verschuiving gaande van specialisten naar generalisten.<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Op basis van een afgenomen enquête in september-oktober 2014. Gevraagd is er naar de komende twee jaar.

<sup>26</sup> Dit stelt brancheorganisatie Jeugdzorg Nederland.



## 3. Kansen

### 3.1. Kansen voor studenten

De belangstelling van jongeren voor een baan in de WJK is nog steeds groot,<sup>27</sup> terwijl een groeiende werkgelegenheid in de Welzijn en Jeugdzorg uitblijft de komende jaren. Hierdoor zullen pas-afgestudeerden (tijdelijk) moeten uitwijken naar andere sectoren. Tegelijkertijd stelt de sector dat jongeren nodig zijn om de noodzakelijke vernieuwing in de WJK te kunnen realiseren. In de Kinderopvang ontstaan in de toekomst voor starters juist steeds betere kansen op een baan als gevolg van de aantrekkelijke werkgelegenheid.

#### 3.1.1. Kansen na mbo

De Stichting Samenwerkingsverband Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) geeft een inschatting van de arbeidsmarktperspectieven vanuit mbo-opleidingen.

##### Box 3.1 - Kans op werk en kans op stage

Voor alle mbo-kwalificaties publiceert de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) de kans op werk en de kans op stage per regio (zie [www.kansopwerk.nl](http://www.kansopwerk.nl)). Kans op werk toont de toekomstkansen voor de afgestudeerde mbo'er in ruim zeshonderd beroepen. Het gaat om de kans op een baan in het verlengde van de opleiding. Bekeken wordt wat die kans is als de student nu met de opleiding begint en deze binnen de normale studieduur afrondt. Bij een tweejarige opleiding gaat het dus om de kans op werk over twee jaar.

Er zijn verschillende mbo-opleidingen die opleiden tot een baan in de WJK. In tabel 16 worden de opleidingen getoond. Van de zes opleidingen die zijn onderscheiden, zijn er twee op mbo niveau 3 en vier op mbo niveau 4. Voor de nieuwe kwalificatie Thuisbegeleider zijn nog geen gegevens beschikbaar.

**Tabel 16 - Kansen op werk voor mbo-afgestudeerden in de WJK**

*Voor afgestudeerden in 2017-2019*

Richting	Mbo-niveau	Kans op werk
Begeleider specifieke doelgroepen	3	Voldoende
Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen	4	Ruim voldoende
Sociaal-cultureel werker	4	Matig
Sociaal-maatschappelijk dienstverlener	4	Matig
Pedagogisch medewerker Kinderopvang	3	Matig
Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	4	Matig

Bron: Kansopwerk.nl (SBB) (2016)

- De opleiding tot begeleider specifieke doelgroepen (niveau 3) biedt voldoende kansen op werk volgens SBB. Met deze studie wordt werk gevonden in de begeleiding van bijvoorbeeld verslaafden, daklozen of vrouwen die met (huiselijk) geweld worden bedreigd. Volgens de Wmo 2015 zijn gemeenten inhoudelijk en financieel verantwoordelijk voor het bedienen van doelgroepen. Dit biedt dus kansen voor welzijnsorganisaties. De persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen (niveau 4) biedt zelfs ruim voldoende arbeidsmarktperspectieven. Deze opleiding bood in 2012 ook ruim voldoende kansen.
- De kansen voor de afgestudeerde sociaal-cultureel werker (niveau 4) en sociaal-maatschappelijk dienstverlener (niveau 4) zijn getypeerd als matig. In 2012 waren de vooruitzichten nog gering, ze zijn dus iets verbeterd ten opzichte van een paar jaar geleden.
- De mbo-studierichtingen die opleiden tot medewerker in de Kinderopvang bieden matige kansen op werk volgens het SBB. De arbeidsmarktkansen werden in 2012 nog als gering bestempeld. Hoewel het aantal passende vacatures voor schoolverlaters zal toenemen, verwacht SBB dat de concurrentie op de arbeidsmarkt nog steeds groot is. Dit beeld verschilt enigszins met de verwachtingen uit de 'Toekomstverkenning Arbeidsmarkt van verplegend, verzorgend en sociaal-agogisch personeel 2015-2019'. Hierin staat dat er voor gespecialiseerde pedagogisch medewerkers mogelijk in 2016 of 2017 tekorten ontstaan.

<sup>27</sup> Sectorplan WJK. (2013).



### 3.1.2. Kansen na hbo en wo

Op basis van cijfers van het SEO Economisch Onderzoek (Studie en Werk 2015) is gekeken naar het aandeel werkzoekenden, de baanzoekduur en het startsalaris voor hbo-studenten. Dit alles anderhalf jaar na afstuderen. Voor dit rapport is er gekeken naar zes sociale en pedagogische hbo-studies die aansluiten bij de beroepen in de WJK. De geschetste arbeidsmarktperspectieven hebben betrekking op de arbeidsmarkt in het algemeen, niet specifiek op de kansen in de WJK. In tabel 17 zijn deze resultaten weergegeven.

**Tabel 17 – Arbeidsmarktperspectieven voor hbo-afgestudeerden in de WJK**  
2015, na anderhalf jaar

Hbo-opleiding	Aandeel werkzoekend	Baanzoekduur op niveau	Bruto maandsalaris
Pedagogiek	4%	9-12 maanden	€1.425,-
Maatschappelijk werk en dienstverlening	6%	9-12 maanden	€1.750,-
Culturele en maatschappelijke vorming	15%	6-9 maanden	€1.300,-
Sociaal pedagogische hulpverlening	8%	6-9 maanden	€1.600,-
Sociaal-juridische dienstverlening	10%	3-6 maanden	€2.125,-
Social Work	9%	12-15 maanden	€1.525,-
<b>Alle hbo-opleidingen</b>	<b>6%</b>	<b>6 maanden</b>	<b>€2.000,-</b>

Bron: SEO (2015)

- Over het algemeen kennen de sociale en pedagogische hbo-opleidingen een relatief hoog aandeel dat na anderhalf jaar na de studie (nog) werkzoekend is. Alleen de studie pedagogiek kent een iets lager aandeel werkzoekenden dan gemiddeld, namelijk 4 procent. Dit betekent echter niet dat deze studie goede arbeidsmarktperspectieven biedt. Eén op de vijf afgestudeerden is na anderhalf jaar weer gaan studeren, mogelijk juist omdat het vinden van passend werk lastig blijkt te zijn. Na anderhalf jaar is 6 procent van de afgestudeerden vanuit de opleiding maatschappelijk werk en dienstverlening werkloos, dit is gelijk aan het gemiddelde percentage onder alle hbo-studies. De opleidingen culturele en maatschappelijke vorming (15%) en sociaal- juridische dienstverlening (10%) kennen een veel hoger aandeel werklozen na anderhalf jaar dan gemiddeld.
- De tijd die afgestudeerden nodig hebben om een baan op niveau te krijgen verschilt sterk per opleiding. Onder alle hbo-opleidingen duurt het gemiddeld een half jaar voordat een geschikte baan gevonden is. De meeste sociale en pedagogische studies hebben een langere baanzoekduur. De studie social work kent de langste zoekduur, men doet er gemiddeld meer dan een jaar over om de juiste baan te vinden. Ook vanuit de studies pedagogiek en maatschappelijk werk en dienstverlening duurt het aanzienlijk langer dan gemiddeld om passend werk te vinden. De opleiding sociaal-juridische dienstverlening kent weliswaar een hoog percentage werkzoekenden, maar als studenten werk vinden doen ze er relatief kort over, 3 tot 6 maanden.
- Ook qua salarissen zijn de arbeidsmarktperspectieven vanuit de genoemde studies niet erg gunstig.<sup>28</sup> Een gemiddeld bruto maandsalaris voor een pas-afgestudeerde hbo'er is zo'n 2 duizend euro. De meeste sociale hbo-studies zitten hier ruim onder. De studie culturele en maatschappelijke vorming kent voor starters een maandsalaris van 1.300 euro, 700 euro lager dan gemiddeld. Ook pedagogiek en social work kennen een opvallend laag startsalaris. De enige studie die betere financiële vooruitzichten heeft dan gemiddeld is sociaal-juridische dienstverlening.

Al met al kan gesteld worden dat hbo-studies die opleiden tot een baan in de WJK niet heel goede arbeidsmarktperspectieven bieden. Hierbij vallen er twee opleidingen in het bijzonder op. De studie culturele en maatschappelijke vorming en de studie social work scoren kennen een relatief hoog aandeel werkzoekenden, een lange baanzoekduur en een salaris dat een stuk lager is dan gemiddeld.

Ook de arbeidsmarktperspectieven voor wo-afgestudeerden zijn bekend. Ook hier geldt dat het de kansen geeft op de totale arbeidsmarkt, niet specifiek in de WJK. Er zijn vier studies geselecteerd op het gebied van gedragswetenschappen, waarvan een deel van de afgestudeerden mogelijk werk vindt in de Welzijn of Jeugdzorg. Tabel 18 geeft een overzicht (bladzijde 25).

<sup>28</sup> Al moet hier worden opgemerkt dat er relatief veel in deeltijd wordt gewerkt in de WJK. Dit beïnvloedt de hoogte van het bruto maandsalaris.

**Tabel 18 - Arbeidsmarktperspectieven voor wo-afgestudeerden in de WJK**

2015, na anderhalf jaar

Wo-opleiding	Aandeel werkzoekend	Baanzoekduur op niveau	Bruto maandsalaris
Sociologie en Sociale studies	7%	9 maanden	€2.250,-
Psychologie	12%	9-12 maanden	€2.025,-
Criminologie	8%	12-15 maanden	€2.100,-
Pedagogiek en Onderwijskunde	6%	6-9 maanden	€2.050,-
<b>Alle wo-opleidingen</b>	<b>5%</b>	<b>6-9 maanden</b>	<b>€2.600,-</b>

Bron: SEO (2015)

- In 2015 is 5 procent van alle pas-afgestudeerden vanuit een wo-opleiding werkzoekend. De sociale wo-studies scoren hoger. De studies pedagogiek en onderwijskunde kennen een aandeel van 6 procent dat werkzoekend is anderhalf jaar na voltooiing van de studie. Voor de opleidingen sociologie en sociale studies is dit een percentage van gemiddeld 7 procent. Ongeveer 8 procent van de afgestudeerde criminologen is na anderhalf jaar werkloos. De studie psychologie kent verreweg het hoogste percentage dat in anderhalf jaar geen werk kan vinden, namelijk 12 procent van de afgestudeerden.
- Drie van de vier wo-opleidingen in de gedragswetenschappen kennen een langere baanzoekduur dan gemiddeld. De studie criminologie heeft de langste baanzoekduur met meer dan een jaar. De kortste baanzoekduur is voor pas-afgestudeerden pedagogen en onderwijskundigen. Met 6 tot 9 maanden is de zoektijd voor deze studies vergelijkbaar met andere wo-opleidingen.
- De salarissen voor starters vanuit de vier genoemde wo-studies zijn aanzienlijk lager dan gemiddeld.<sup>29</sup> Waar andere wo-opleidingen na anderhalf jaar ongeveer een bruto maandsalaris hebben van 2.600 euro, zitten de sociale opleidingen hier enkele honderden euro's onder. De laagste startsalaries – met ruim 2 duizend euro per maand – kennen de studies psychologie en pedagogiek en onderwijskunde. Het hoogste salaris is voor starters vanuit de sociologie en sociale studies met 2.250 euro per maand.

Net als de sociale hbo-opleidingen kennen ook de sociale wo-studies over het algemeen geen goede arbeidsmarktperspectieven voor afgestudeerden. Met name de studie psychologie valt op. Omdat de studie erg populair is, ondervinden pas-afgestudeerden sterke onderlinge concurrentie. Hierdoor is het aandeel werkzoekenden na ander half jaar het hoogste van alle genoemde sociale opleidingen en is de baanzoekduur lang. Ook is het salaris van een startende psycholoog het laagste van alle sociale wo-opleidingen.

### 3.2. Kansen voor werklozen

#### Zij-instroom in de WJK

Momenteel zijn er beperkte kansen voor mensen buiten de WJK om via zij-instroom aan de slag te gaan in de sector. Zoals gezegd zijn er geen aantoonbare personeelstekorten in WJK-beroepen en de arbeidsmarkt is (zeer) ruim. Vacatures kunnen relatief eenvoudig worden vervuld met werkzoekenden binnen de sector of met schoolverlaters.<sup>30</sup> Daarom gaat deze paragraaf vooral in op de kansen voor werkzoekenden uit de sector.

Met het sectorplan WJK (februari 2014) tracht de sector bij te dragen aan de mobiliteit en scholing van werknemers in de WJK.<sup>31</sup> Er is € 17 miljoen uitgetrokken voor (om)scholing, de begeleiding van medewerkers naar nieuw werk en bewustwording van de verminderde kansen in de WJK.

#### Uitstroombmogelijkheden

Bekend is dat 53 procent van de werklozen uit de Welzijnsbranche, waarvan de WW-uitkering in 2014 is beëindigd, het werk heeft hervat uiterlijk een maand na beëindiging. In de Jeugdzorg is dit 64 procent van het aantal WW'ers. In de Kinderopvang hervat zo'n 62 procent van de werkzoekenden binnen een maand na stopzetting van de uitkering het werk. Onder alle sectoren samen is dit 66 procent, in de WJK is de kans op een werkhervatting dus iets lager dan gemiddeld.

Voor mensen in de sector die hun baan zijn kwijtgeraakt of dreigen te verliezen is het raadzaam om (ook) te kijken naar mogelijkheden buiten de WJK. Dit geldt met name voor de Welzijn en Jeugdzorg, waar er van herstel in de banenmarkt voorlopig geen sprake is. Van de WW'ers die het werk na de WW-periode hebben hervat, is bekend in welke sector dit was (tabel 19, bladzijde 26).

<sup>29</sup> Al moet hier worden opgemerkt dat er relatief veel in deeltijd wordt gewerkt in de WJK. Dit beïnvloedt de hoogte van het bruto maandsalaris.

<sup>30</sup> Mogelijk zijn er buiten het primair proces wel uitstroombmogelijkheden. Zo is er een grote vraag naar financieel specialisten.

<sup>31</sup> Het kabinet heeft geld beschikbaar gesteld voor sectorplannen. Werkgevers- en werknemersorganisaties formuleren in de sectorplannen doelstellingen om de arbeidsmarkt in een sector of regio te verbeteren. Het kan gaan om het creëren van banen, het stimuleren van scholing of Van-werk-naar-werk (bijvoorbeeld sectorale mobiliteit).

**Tabel 19 – Sectorale mobiliteit na de WW vanuit de sector WJK***Onder werkhervatters die tijdens of binnen een maand na de WW-periode het werk hebben hervat, 2014*

	Welzijn	Jeugdzorg	Kinderopvang en peuterspeelzaalwerk
Financiële en zakelijke dienstverlening	16%	11%	8%
Uitzendbedrijven	7%	6%	5%
Gezondheidszorg, welzijn en cultuur	64%	71%	71%
Waarvan: <i>Welzijn</i>	<b>43%</b>	6%	3%
<i>Jeugdhulpverlening</i>	2%	<b>38%</b>	0%
<i>Kinderopvang en peuterszw.</i>	3%	2%	<b>55%</b>
<i>Overige zorg, welzijn, cultuur</i>	16%	25%	14%
Handel	4%	2%	6%
Onderwijs	3%	3%	3%
Overige sectoren	6%	7%	7%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Bron: UWV (2015)

- Twee op de drie werklozen vanuit de Welzijnsbranche hervat het werk in de sector Gezondheidszorg, welzijn en cultuur. De meesten gaan weer werken in de Welzijn (43%), een beperkt aantal mensen hervat het werk in de Jeugdzorg (2%) of Kinderopvang (3%). Naast zorg en welzijn stapte 16 procent over naar de Financiële en zakelijke dienstverlening (bijvoorbeeld commerciële adviesbureaus). Zo'n 7 procent gaat aan de slag via een uitzendbureau.
- Vanuit de Jeugdzorg hervat het merendeel het werk - na een periode van werkloosheid - in de Gezondheidszorg, welzijn en cultuur (71%). Slechts 38 procent hervat het werk in de Jeugdzorg, een groot deel van de werkhervattingen vindt plaats in een andere zorgbranche. Zo wordt vanuit de Jeugdzorg relatief vaak de overstap gemaakt naar de geestelijke gezondheidszorg en naar de gehandicaptenzorg (in de tabel geschaard over 'overige zorg, welzijn en cultuur').
- Werklozen die eerder in de Kinderopvang en peuterspeelzalen werkten, hervatten vaak het werk in de Gezondheidszorg, welzijn en cultuur (71%). Meer dan de helft van de werkhervattingen vindt plaats in dezelfde branche: de Kinderopvang (55%). Circa 3 procent gaat werken in de Welzijn; vrijwel niemand vindt werk in de Jeugdzorg. Van de drie branches biedt de Kinderopvang dus de grootste kans op een werkhervatting in de eigen branche na periode van werkloosheid.

### Werkhervattingen per beroep

Bij UWV is bekend voor welke beroepen WW-gerechtigden zijn ingeschreven. Ook is bekend welke WW'ers weer werk vinden. Hoewel we niet weten of mensen ook daadwerkelijk aan de slag gaan in dit beroep, geeft dit wel een aardige indruk van de kansen op de arbeidsmarkt. Er is gekeken naar de kans op werkhervatting vanuit de WW voor mensen met inschrijfberoepen die voorkomen in de WJK. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen een onder gemiddelde en bovengemiddelde kans op uitstroom naar werk.

Beroepen in de WJK met een relatief goede kans op werk vanuit de WW zijn:

- adviseur, consulent sociaal-cultureel werk (hoger)
- maatschappelijk werker reclassering; kinderbescherming, voogdij (hoger)
- orthopedagoog (excl. wetenschappelijk onderzoek)

Relatief beperkte kansen om aan de slag te gaan vanuit de WW zijn er voor mensen die zich als werkzoekende bij UWV inschrijven als:

- beheerder buurthuis (geen conciërge)
- peuterwerker
- consulent opbouwwerk (hoger)
- coördinator maatschappelijk, sociaal-cultureel werk (hoger)
- recreatie-, activiteitenleider
- pedagogisch adviseur; schoolbegeleider (wetenschappelijk)
- sociaal raadsman (hoger)
- manager thuiszorginstelling, bejaardentehuis, kinderopvang
- leider Kinderopvang (middelbaar)
- sociaal-cultureel werker, maatschappelijk werker (excl. kinderbescherming, voogdij, reclassering; hoger)
- maatschappelijk, sociaal-cultureel werker (excl. recreatie-, activiteitenleider; middelbaar)
- leidinggevend maatschappelijk werker (hoger)

## Loopbaanoverstappen per beroep

Op basis van het werkzoekendenbestand van UWV is bekend wat historisch gezien logische overstappen zijn gebleken.<sup>32</sup> Voor de WJK zijn de vijf beroepen genomen met de meeste lopende WW-uitkeringen in 2015. Tabel 20 presenteert per beroep een top vijf van meest voorkomende overstapberoepen.

**Tabel 20 – Logische loopbaanoverstappen vanuit 5 beroepen in de WJK 2015**

Beroep van inschrijving	overstapberoepen
<b>Middelbaar</b>	
Activiteitenbegeleider	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Woonbegeleider gezinsvervangend huis, wooncentrum</li> <li>2. Leider kinderopvang</li> <li>3. Medewerker bediening horeca</li> <li>4. Helpende thuiszorg</li> <li>5. Assistent-woonbegeleider gezinsvervangend huis/wooncentrum</li> </ol>
Leider Kinderopvang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Woonbegeleider gezinsvervangend huis, wooncentrum</li> <li>2. Activiteitenbegeleider</li> <li>3. Schoonmaker (interieur bedrijven, instellingen)</li> <li>4. Groepsleerkracht basisonderwijs</li> <li>5. Helpende thuiszorg</li> </ol>
Woonbegeleider gezinsvervangend tehuis/wooncentrum	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Leider kinderopvang</li> <li>2. Activiteitenbegeleider</li> <li>3. Maatschappelijk werker, specialisatie kinder- en jeugd</li> <li>4. Maatschappelijk werker, specialisatie volwassenen</li> <li>5. Assistent-woonbegeleider gezinsvervangend huis/wooncentrum</li> </ol>
<b>Hoger</b>	
Maatschappelijk werker, specialisatie volwassenen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Woonbegeleider gezinsvervangend huis, wooncentrum</li> <li>2. Maatschappelijk werker, specialisatie kinder- en jeugd</li> <li>3. Sociaal-cultureel werker, specialisatie samenlevingsopbouw</li> <li>4. Leider kinderopvang</li> <li>5. Activiteitenbegeleider</li> </ol>
Sociaal cultureel -, maatschappelijk-, pedagogisch werker	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Woonbegeleider gezinsvervangend huis, wooncentrum</li> <li>2. Coördinator sociaal-cultureel werk</li> <li>3. Leider kinderopvang</li> <li>4. Maatschappelijk werker, specialisatie volwassenen</li> <li>5. Activiteitenbegeleider</li> </ol>

Bron: UWV 2015

Te zien is dat mensen die overstappen naar een ander beroep, veelal in de WJK blijven werken in een 'verwant beroep' of overstappen naar de zorg. Dit beeld correspondeert met de uitkomsten van tabel 19. Het vaakst wordt de overstap gemaakt naar het beroep woonbegeleider gezinsvervangend huis, wooncentrum.<sup>33</sup> Ook vinden mensen werk als leider Kinderopvang, activiteitenbegeleider, helpende thuiszorg of maatschappelijk werker, specialisatie volwassenen. Kortom, mensen stapten in het verleden over naar beroepen waar vandaag de dag veel WW-uitkeringen voorkomen (tabel 12).

<sup>32</sup> In het arbeidsverledenbestand zijn enkel de loopbaanoverstappen bekend van mensen die zich op enig moment als werkzoekende hebben geregistreerd bij UWV.

<sup>33</sup> Dit beroep komt ook voor in de sector Zorg.

---

# Literatuurlijst

AZW (2015). *Werknemersenquête Zorg en WJK 2015*.

AZW (2015). [www.azwinfo.nl](http://www.azwinfo.nl) Detaildata

BOinK, Brancheorganisatie Kinderopvang, MOgroep, FNV en CNV Zorg & Welzijn (2015). *Voorstel herijking Kwaliteitseisen Kinderopvang*.

Brief aan de Tweede Kamer van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Asscher. Onderwerp: *Het Nieuwe Toezicht: heldere doelen, duidelijke eisen en betere kwaliteit. 7 juli 2015*.

Brief aan de Tweede Kamer van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Asscher. Onderwerp: *Verhoging kinderopvangtoeslag met € 290 miljoen. 7 september 2015*.

Brief aan de Tweede Kamer van staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport Van Rijn. Onderwerp: *Uitkomst begrotingsoverleg hervorming langdurige zorg. 17 april 2014*.

CBS Statline (2015)

Evers, G., Jettinghoff, K en Van Essen, G. (2015). *Werknemersenquête Zorg en WJK*. Kiwa / CAOP.

FCB (2015). *Factsheet Jeugdzorg*.

FCB (2015). *Factsheet Kinderopvang*.

FCB (2015). *Factsheet Welzijn*.

Kiwa Carity en CAOP (2015). *Toekomstverkenning Arbeidsmarkt van verplegend, verzorgend en sociaal-agogisch personeel 2015-2019*.

Kiwa Carity en CAOP (2014). *Werkgeversenquête 2014*.

Kiwa Carity en CAOP (2015). *Werkgeversenquête 2015*.

Kiwa Carity en CAOP (2016). *Monitor sectorplannen zorg*. Februari 2016. (en maart 2015).

Ministerie van Algemene Zaken. (2013). *Troonrede 2013, 17-09-2013*.

MOgroep, Jeugdzorg Nederland, Brancheorganisatie Kinderopvang, CNV Publieke Zaak. (2013). *Sectorplan Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg, Kinderopvang*. FCB.

politiek.tpo.nl. Kortingen op de jeugdzorg: geen zachte landing maar een dodelijke crash.

regiocijferskinderopvang.fcb.nl

SEO (2015). *Studie en Werk 2015*.

UWV (2015). *UWV Arbeidsmarktprognose 2015-2016*.

UWV (2016). *UWV Landelijke arbeidsmarktprognose 2016. Update, 29 januari 2016*.

UWV (2013). *Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang. Sectorbeschrijving*.

UWV. (2015). *Welke beroepen bieden kansen? Overzicht van krapte- en overschotberoepen*. Februari 2015.

Van der Windt, W. & Bloemendaal, I. (2015). *Toekomstverkenning voor de branche Jeugdzorg. Vraag en aanbod van sociaal-agogisch personeel 2015-2019*. Kiwa / CAOP

Van der Windt, W. & Bloemendaal, I. (2015). *Toekomstverkenning voor de branche Kinderopvang. Vraag en aanbod van sociaal-agogisch personeel 2015-2019*. Kiwa / CAOP

---

Van der Windt, W. & Bloemendaal, I. (2015). *Toekomstverkenning voor de branche Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening. Vraag en aanbod van sociaal-agogisch personeel 2015-2019*. Kiwa / CAOP

[www.fcb.nl](http://www.fcb.nl)

[www.jeugdzorgnederland.nl](http://www.jeugdzorgnederland.nl). Kortingen strippen jeugdzorg kaal: zorg voor kwetsbare kinderen onder druk. 3 december. 2012

[www.kansopwerk.nl](http://www.kansopwerk.nl) (SBB) (2015)

[www.movisie.nl/artikel/transitie-jeugdzorg-overzicht](http://www.movisie.nl/artikel/transitie-jeugdzorg-overzicht). 15 april 2015.

[www.nos.nl](http://www.nos.nl). 7000 banen in de kinderopvang erbij. 7 september 2015

---

## **Bijlage I      Interessante websites**

### **Arbeidsmarktinformatie**

[www.azwinfo.nl](http://www.azwinfo.nl)  
[www.fcb.nl/welzijn](http://www.fcb.nl/welzijn)  
[www.fcb.nl/fcb-jeugdzorg](http://www.fcb.nl/fcb-jeugdzorg)  
[www.fcb.nl/kinderopvang](http://www.fcb.nl/kinderopvang)  
[www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie](http://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie)

### **Brancheorganisaties**

[www.mogroep.nl](http://www.mogroep.nl)  
[www.jeugdzorgnederland.nl](http://www.jeugdzorgnederland.nl)  
[www.kinderopvang.nl](http://www.kinderopvang.nl)

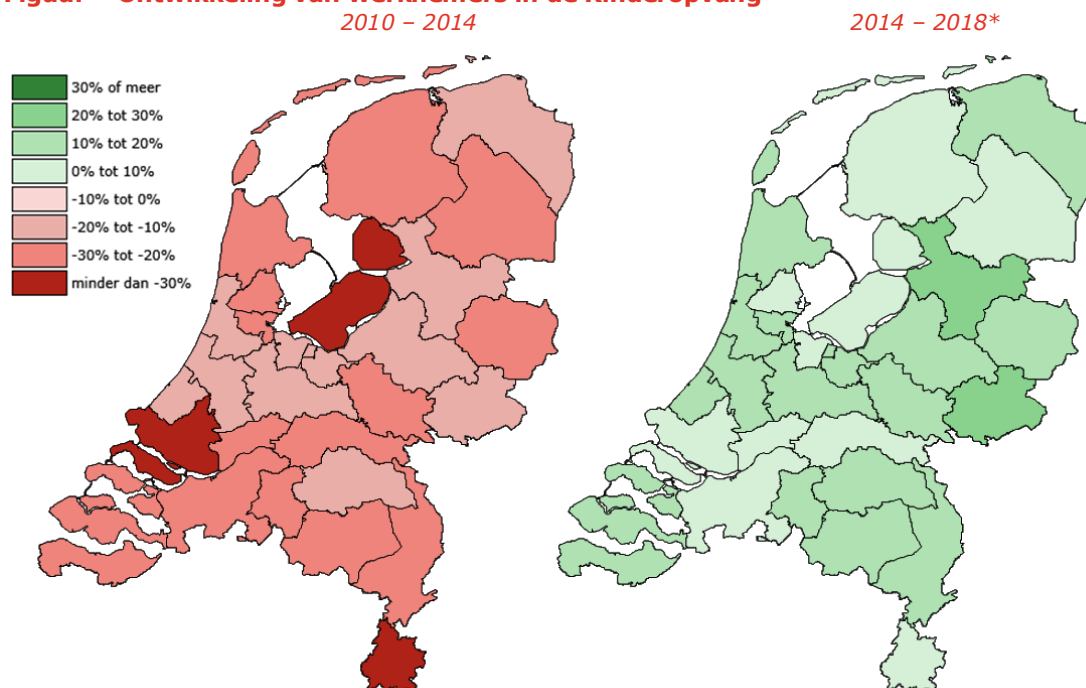
## Bijlage II Extra figuren

### De werkgelegenheidsontwikkeling in de Kinderopvang naar regio

In het programma Arbeidsmarkt in de Zorg en Welzijn (AZW) is voor 28 regio's gekeken naar de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de Kinderopvang.<sup>34</sup> In 2014 werkten er 74 duizend mensen in de Kinderopvang. In absolute aantallen werken de meeste werknemers in de grote steden. De regio's Utrecht en Haaglanden kennen in 2014 ieder circa 6 duizend medewerkers in de Kinderopvang. Er werken 6.400 medewerkers in de regio Rijnmond.

Onderstaand figuur geeft de ontwikkeling weer tussen 2010 en 2014, en de prognose voor de periode 2014 en 2018. Verschillen in de ontwikkeling tussen regio's hebben de maken met de vraagontwikkeling. Sommige regio's kennen een hogere verwachte groei van het aantal kinderen dan andere regio's.

### Figuur – Ontwikkeling van werknemers in de Kinderopvang



\* Prognose  
Bron: FCB 2015

Tussen 2010 en 2014 daalde het aantal werknemers in de branche met 21 procent. Regio's met de kleinste krimp zijn IJsselveldestreek en Utrecht. Hier nam het werkzame personeelsbestand af met zo'n 10 procent. De regio's Rijnmond, Flevoland en Zuid Limburg zagen het aantal werknemers in de Kinderopvang juist bovengemiddeld krimpen. In deze regio's nam het aantal werkenden in de Kinderopvang de afgelopen jaren af met een derde.

Voor de periode 2014 tot en met 2018 wordt een werknemersgroei verwacht van 12 procent. De regio's Drenthe (+6%), Flevoland (+6%), Zaanstreek (+6%) en Zuid Limburg (+3%) zien het aantal medewerkers in de Kinderopvang licht stijgen. In deze regio's zal de vraag naar extra Kinderopvang beperkt zijn is de verwachting. Voor IJsselveldestreek en de Achterhoek ligt dit anders: hier wordt een stijging in de werkgelegenheid voorspeld van 22 procent.

<sup>34</sup> De regio-indeling zoals gehanteerd door het Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn ([www.azwinfo.nl](http://www.azwinfo.nl)). Deze komen niet overeen met de arbeidsmarktregio's zoals UWV/gemeenten deze gebruiken.



---

# Colofon

## **Uitgave**

UWV  
Afdeling Arbeidsmarktinformatie en –advies

## **Postadres**

Postbus 58285  
1040 HG Amsterdam

## **Inlichtingen**

Tel. 06 506 471 61 / [freek.kalkhoven@uwv.nl](mailto:freek.kalkhoven@uwv.nl)

## **Auteurs**

Freek Kalkhoven  
Mechelien van der Aalst

## **Disclaimer**

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, graag zelfs, maar gebruikt u wel de bronvermelding.

UWV © 2016

