

**AZW**

Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn



# AZW Branche- rapportage Jeugdzorg



Februari 2017



# Inhoud

Deze brancherapportage Jeugdzorg is gelijktijdig gepubliceerd met het integrerend eindrapport Arbeid in Zorg en Welzijn 2016. In het eindrapport worden de resultaten van de toekomstverkenning, andere producten van het AZW programma en beschikbare informatie uit studies van derden gebundeld.

In deze brancherapportage komen de in 2016 beschikbaar gekomen gegevens over de arbeidsmarkt voor jeugdzorg aan de orde.

We gaan achtereenvolgens in op:

- Stand van zaken arbeidsmarkt
- Uitkomsten prognose
- Maatschappelijke en beleidsontwikkelingen
- Inhoudelijke en organisatorische ontwikkelingen
- Ontwikkelingen arbeidsmarkt
- Uitdagingen toekomst.

Voor meer informatie over deze brancherapportage:

Martien Laarman-Wierenga: [martien.laarman@kiwa.nl](mailto:martien.laarman@kiwa.nl)

Marjolein Brink: [marjolein.brink@kiwa.nl](mailto:marjolein.brink@kiwa.nl)

Esther Noordzij-van Ekris: [esther.noordzij@kiwa.nl](mailto:esther.noordzij@kiwa.nl)

Cisca Joldersma: [c.joldersma@caop.nl](mailto:c.joldersma@caop.nl)

## Stand van zaken arbeidsmarkt Jeugdzorg

De werkgelegenheid in de jeugdzorg is tussen 2012 en 2015 met 13,8% gedaald. In het derde kwartaal van 2016 lijkt het erop dat de krimp een halt is toegeroepen. Tussen 2015 en het derde kwartaal van 2016 was de daling van de werkgelegenheid nog maar -0,2%.

Werkgelegenheidsontwikkeling (aantal medewerkers)	
<b>2012</b>	32.470
<b>2013</b>	31.386
<b>2014</b>	29.804
<b>2015</b>	27.985
<b>2016 - q3*</b>	27.936
<b>Ontwikkeling 2012-2015</b>	<b>-13,8%</b>

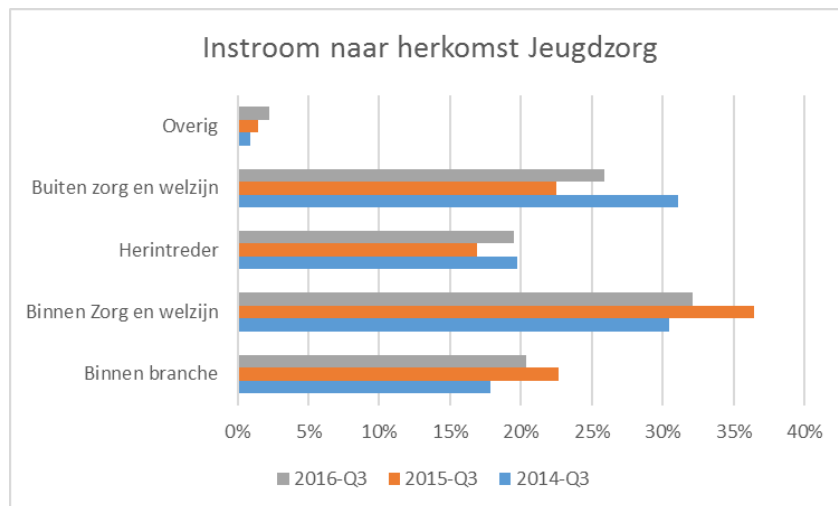
*Bron: Onderzoeksprogramma AZW (2016): data van CBS en PFZW, bewerking door Kiwa Carity.*

*\* Kwartaalcijfer*

## In- en uitstroom

In de afgelopen jaren was er sprake van krimp in de jeudzorg en was de uitstroom hoger dan de instroom.

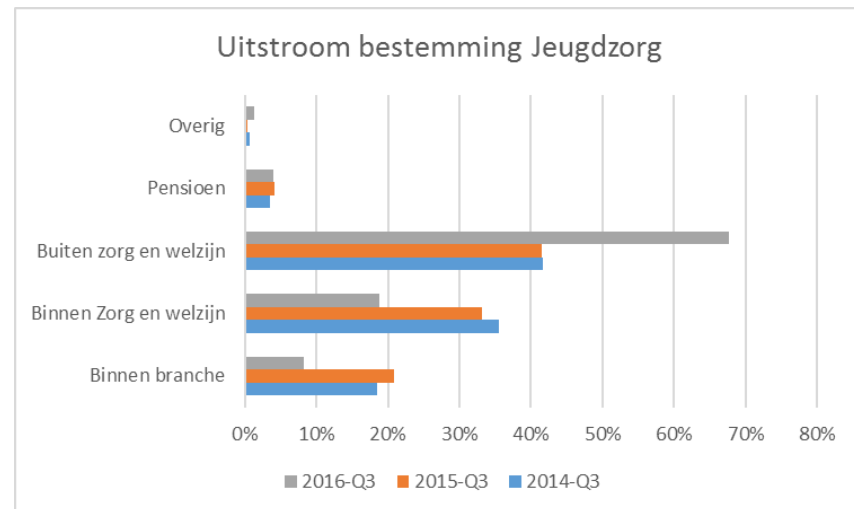
Als we inzoomen op het personeel dat de branche instroomt, valt op dat het merendeel van de mensen afkomstig is van een andere branche binnen zorg en welzijn. Het aandeel dat afkomstig is van buiten de sector is verhoudingsgewijs weer iets toegenomen in het derde kwartaal van 2016, maar is lager dan in het derde kwartaal in 2014. Het aandeel herintreders fluctueert veel minder sterk.



Bron: Onderzoeksprogramma AZW (2016): data van PFZW, bewerking door Kiwa Carity.

Het merendeel van de mensen die uitstromen uit de jeudzorg vindt werk buiten de sector Zorg en WJK of stroomt uit zonder betaald werk. Deze groep is ten opzichte van het derde kwartaal in 2014 en 2015 toegenomen. De uitstroom binnen de branche is in dezelfde periode verhoudingsgewijs afgenomen. Ook het aandeel uitstromers dat werk vindt binnen de sector Zorg en WJK is afgenomen in het derde kwartaal

van 2016. Het aandeel dat uitstroomt naar pensioen is over deze periode vrijwel stabiel gebleven.



Bron: Onderzoeksprogramma AZW (2016): data van PFZW, bewerking door Kiwa Carity.

### Instroom in onderwijs

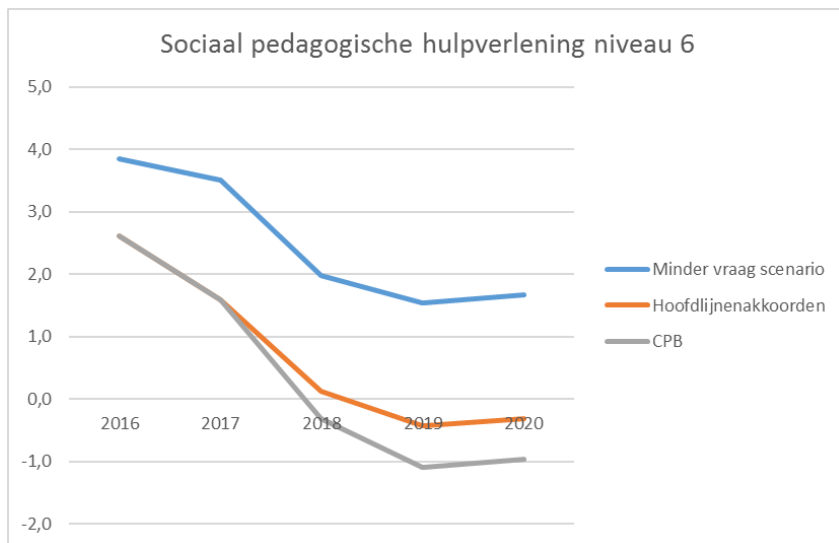
De instroom in de opleidingen die relevant zijn voor de jeudzorg fluctueert sterk. De meeste opleidingen hebben te maken met een dalende instroom tussen 2012 en 2014. Zo is de instroom tussen 2012 en 2014 in de hbo-opleidingen sociaal pedagogische hulpverlening en maatschappelijke dienstverlening gedaald met 16,9% en 3,2%. Voor de opleiding pedagogiek steeg de instroom in deze periode met 34%. Op mbo-niveau laten de opleidingen pedagogisch werker niveau 4 kinderopvang en jeudzorg een tegengesteld beeld zien. De instroom in de opleiding pedagogisch werker kinderopvang steeg tussen 2012 en 2014 met 2%, terwijl de instroom in pedagogisch werker jeudzorg met 2,7% daalde in deze periode. Dit geldt ook voor de instroom in de opleiding medewerker maatschappelijke zorg (mmz). De instroom in de opleiding tot mmz persoonlijk begeleider steeg met 28%, terwijl de instroom in mmz gehandicaptenzorg daalde met 16,1%.

## Uitkomsten prognose

Het onderzoeksprogramma berekent prognoses voor 16 kwalificatie voor vijf jaren: 2016 tot en met 2020. Voor de jeugdzorg zijn er twee scenario's. Beide scenario's gaan uit van krimp/gelijk blijven van de macro-beschikbare middelen. Het Hoofdlijnenakkoord en CPB-scenario voor de jeugdzorg zijn gelijk. Hier zoomen we in op de drie kwalificaties die het meest voor komen in de jeugdzorg. De resultaten zijn branche-overstijgend.

### Sociaal pedagogische hulpverlening

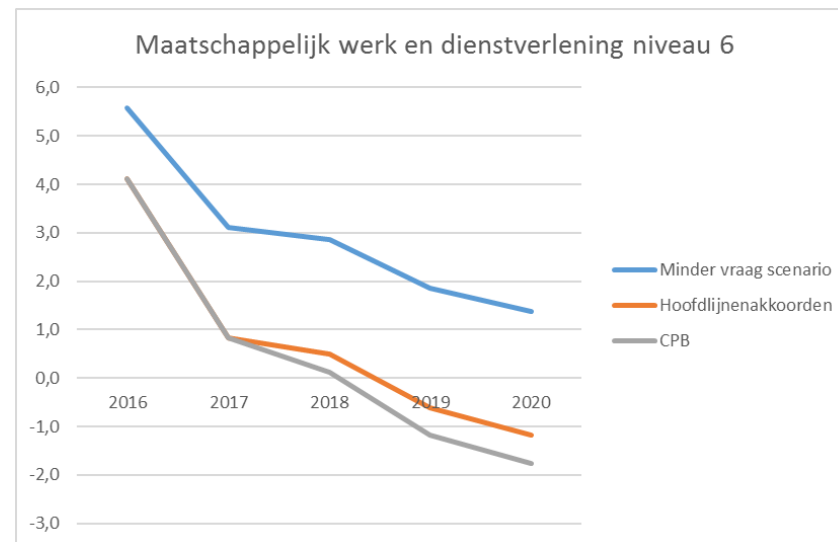
Alleen in de beide veel-vraag-scenario's zal er sprake zijn van een tekort aan sociaal pedagogisch hulpverleners. Dit tekort zal oplopen tot een kleine 700 onvervulde vacatures in 2020. In het CPB-scenario zal in 2020 sprake zijn van een aanbodtekort van 690 mensen.



Bron: Onderzoeksprogramma AZW (2016) Kiwa Carity.

### Maatschappelijk werk en dienstverlening

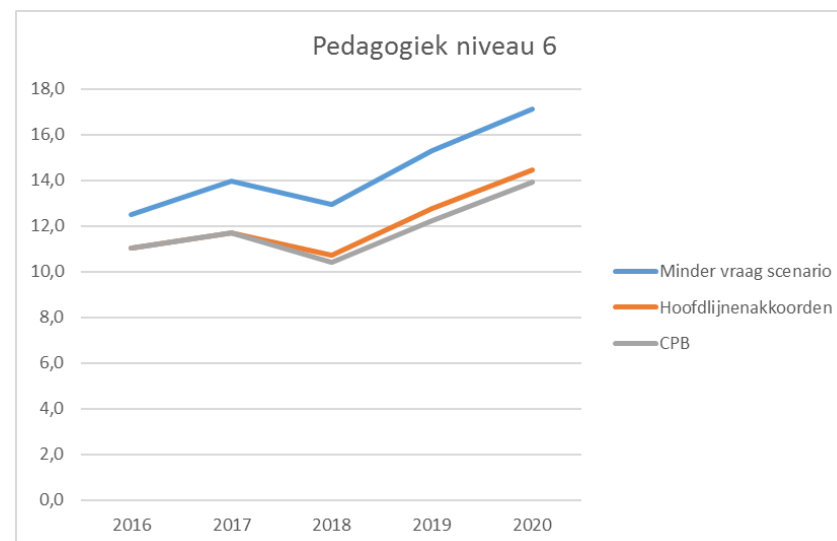
Voor deze kwalificatie wordt een krappere wordende arbeidsmarkt voorspeld (gezien vanuit werkgeversperspectief). In het CPB-scenario lopen de tekorten op naar 460 medewerkers in 2020.



Bron: Onderzoeksprogramma AZW (2016) Kiwa Carity.

### Pedagogiek

Voor pedagogiek worden alleen maar overschotten verwacht: in het CPB-scenario in 2020 een overschot van ruim 1.800 medewerkers. Ruim een derde van het aanbod komt vanuit de schoolbanken.



Bron: Onderzoeksprogramma AZW (2016) Kiwa Carity.

## Maatschappelijke en beleidsontwikkelingen

- De verschillen in kosten voor jeugdhulp en omvang van de dienstverlening uit de afgelopen jaren zijn niet te verklaren uit cumulatie van risicokenmerken bij de kinderen en hun thuissituatie (*SCP, 2016*).
- De decentralisatie Jeugdhulp is gepaard gegaan met herschikking en verlaging van budgetten. Doel was om de specialistische zorg sterk terug te dringen door inzet op: preventie en eigen kracht; integrale hulp aan huishoudens; demedicaliseren en ontzorgen; juiste hulp op maat; en ruimte voor professionals. De specialistische zorg is niet groots ingekocht. Het risico is dat kinderen met ernstige gedragsproblemen en gedrags- en ontwikkelingsstoornissen te laat specialistische hulp krijgen (*TSD, 2016*).
- Meer dan 90% van de werkgevers verwacht dat technologie geen impact zal hebben op het aantal cliëntgebonden functies, maar bijna vier vijfde verwacht wel dat daardoor de competenties van personeel zullen veranderen. Twee vijfde verwacht dat door technologie het aantal niet cliëntgebonden functies zal afnemen. (*WGE, 2016*).

## Inhoudelijke & organisatorische ontwikkelingen

- De overgang van zorg en ondersteuning rond de leeftijd van 18 jaar blijft een knelpunt. Er is een handreiking ontwikkeld voor de overgang van jeugd (< 18) naar volwassenheid (> 18) (*VNG, 2016*).

- Er zijn meer ambulante jeugdwerkers gekomen. Veel jeugdhulp verloopt via wijkteams die multidisciplinair zijn samengesteld. De specialistische zorginfrastructuur van de Jeugdhulp is verzwakt. Het risico is groot dat sommige zorgorganisaties zullen omvallen vanwege bezuinigingen (*TSD, 2016*).
- Voortvloeiend uit het kwaliteitskader Jeugd en de norm voor verantwoorde werktoedeling moeten jeugdzorgwerkers, psychologen en orthopedagogen sinds 1 januari 2016 geregistreerd zijn in het Kwaliteitsregister Jeugd of in het BIG-register. (<https://skjeugd.nl/>)
- Het kwaliteitskader Jeugd is verder ontwikkeld en kent een veldnorm voor verantwoorde werktoedeling. Kern daarvan is uitvoering taken door/onder verantwoordelijkheid van een geregistreerde professional volgens geldende professionele standaarden, tenzij uitvoering door vakbekwame anderen niet ten kosten gaat van de kwaliteit (*Kwaliteitskader Jeugd, 2016*).

## Arbeidsmarktontwikkelingen

- De transities hebben tot gevolg gehad dat een aantal taken niet meer door de traditionele jeugdzorgorganisaties worden gedaan. Door de aanbestedingen heeft vier vijfde van de organisaties in jeugdzorg te maken gehad met inkrimping van het personeelsbestand en bij meer dan een kwart heeft het geleid tot een andere samenstelling van het personeelsbestand. Bij een vijfde heeft het geleid tot het uitbreiden van de flexibele schil (*FCB, 2015; WGE, 2015*). In 2016 bevinden ongeveer evenveel werkgevers zich nog in een situatie van krimp van personeel als in een situatie van groei. Een derde verwacht het komende jaar verder te groeien en eveneens een derde van de werkgevers verwacht te krimpen (*WGE, 2016*).

- Relevante kwalificaties in de jeugdzorg zijn agogische medewerkers op zowel hbo-niveau als mbo-niveau 3 en mbo-niveau 4, als ook academische geschoolde gedragswetenschappelijke medewerkers. Meer dan twee vijfde van de werkgevers geeft in 2016 aan moeilijk te vervullen vacatures te hebben, waarvan een kwart betrekking heeft op agogische functies en een zesde op gedragswetenschappelijke functies (*WGE, 2016*).
- Op basis van gegevens over mobiliteit in zorg en welzijn blijkt dat instroom in de jeugdzorg vooral plaatsvindt vanuit medewerkers vanuit de gehandicaptenzorg, en in mindere mate uit de GGZ en de VVT. Ook uitstroom vindt plaats naar deze sectoren en daarnaast naar de sector welzijn en maatschappelijke dienstverlening (*FCB, 2015*).
- Meer dan drie kwart van de werkgevers constateert in 2016 een toename van de werkdruk. Deze wordt volgens een kwart veroorzaakt door moeilijker en complexer werk. Een vijfde van de werkgevers wijt de hogere werkdruk aan het inrichten van efficiëntere werkprocessen en een zesde geeft aan dat het komt door meer (nieuwe) taken en onderbezetting. De hoge werkdruk komt volgens de werkgevers ook relatief vaak voort uit hogere eisen zorgverzekeraars/financiers en onzekerheid bij personeel en onduidelijkheid over rollen. Werkgevers geven aan te investeren in werkdrukonderzoek, het aantrekken van extra personeel en versterken van de competenties van leidinggevenden (*WGE, 2016*).
- Vier op de vijf werkgevers constateert dat er in 2016 in hun organisatie sprake was van agressie en geweld. Een vijfde ziet een toename van de ernst en drie op de tien een toename in omvang (*WGE, 2016*).
- Drie kwart van de werkgevers geeft aan met strategische personeelsplanning bezig te zijn. Een derde houdt zich bezig met ontwikkelingen en de samenstelling van het huidige en het toekomstige personeelsbestand. Daarnaast zijn bijna vier van de vijf werkgevers gericht op functiegerichte scholing, het organiseren van efficiëntie en wordt er ingezet op specialisatie. Ook zoeken vier op de vijf werkgevers samenwerking in de regio (*WGE, 2016*).
- Scholing voor een hogere kwalificatie is bij vier vijfde van de werkgevers gericht op van mbo naar hbo. Ook komt scholing van hbo naar hbo+ voor. Bijscholing is functiegericht en richt zich vooral op de zwaardere cliëntgroep en het werken met nieuwe cliëntvragen alsook op veiligheid (allen bijna een kwart) en op preventie en technologische vaardigheden (beide 15%) (*WGE, 2016*).

## Uitdagingen

- De jeugdzorg verkeert nog steeds in woelig vaarwater en moet zich herpositioneren, zowel vanuit de vakmatige inhoud als vanuit de eisen van de gemeentelijke financiers. De transitie heeft diep ingegrepen in de sector. Extra eisen van opdrachtgevers leiden volgens werkgevers tot meer werkdruk bij medewerkers (*WGE, 2016*). Samenwerken over de grenzen van sectoren heen, lijkt nodig voor regionale maatwerkoplossingen (*vergelijk TSD, 2016*).
- De eisen voor registratie van jeugdzorgwerkers leiden er toe dat er steeds meer wordt geschoold voor een hogere kwalificatie en dat mbo'ers steeds minder in de jeugdzorg aan de slag kunnen. Binnen de norm van verantwoorde werktoedeling lijkt taakherschikking een mogelijkheid om een gezonde functiemix te creëren waardoor ook mbo'ers blijvend kunnen werken in de

jeugdzorg. Ondanks de norm blijkt dat opdrachtgevers vaak eisen dat aanbieders alleen werken met geregistreerde professionals.

## Literatuurverwijzingen

- Kwaliteitskader Jeugd (2016). *Toepassen van de norm van verantwoorde werktoedeling in de praktijk*.  
<http://professionaliseringjeugdhulp.nl/assets/brochures/kwaliteitskader-jeugd.pdf>
- SCP (2016). *Cumulatie in de Jeugdhulp*.  
[https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2016/Cumulaties\\_in\\_de\\_jeugdhulp](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2016/Cumulaties_in_de_jeugdhulp)
- Transitiecommissie Sociaal Domein (2016). *Transformatie in het Sociaal Domein; de praktijk aan de macht*. Den Haag, 30 september 2016;  
<https://www.transitiecommissiesociaaldomein.nl/documenten/rapporten/2016/09/30/vijfde-rapportage-tsd-transformatie-in-het-sociaal-domein-de-praktijk-aan-de-macht>
- VNG (2016). *Van 18-min naar 18-plus: Handreiking voor gemeenten bij de overgang van jeugd naar volwassenheid*.  
[https://vng.nl/files/vng/publicaties/2016/20160613\\_handreiking\\_van\\_18\\_min\\_naar\\_18\\_plus\\_definitief.pdf](https://vng.nl/files/vng/publicaties/2016/20160613_handreiking_van_18_min_naar_18_plus_definitief.pdf)
- Werkgeversenquête 2015 (2015)*. Evers, G., Jettinghoff, K. & Essen, G. van. Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Den Haag: CAOP & Kiwa Charity. <http://www.azwinfo.nl/documents>
- Werkgeversenquête (WGE) 2016*. Jettinghoff, K. & Joldersma, C. Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Den Haag: CAOP & Kiwa Charity. <http://www.azwinfo.nl/documents>

## Programma AZW

Het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn heeft tot doel partijen te voorzien van eenduidige en betrouwbare informatie over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de sector Zorg, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang (WJK).

Hiermee wordt kennis aangereikt over (effectieve) oplossingsstrategieën die in de praktijk kunnen worden gebruikt voor de aanpak van knelpunten, zodat betrokken partijen de eigen beleidsverantwoordelijkheid kunnen waarmaken. Het programma wordt aangestuurd door het ministerie van VWS (formele opdrachtgever) en de sociale partners in zorg en WJK. Vanaf 1 maart 2014 voeren Kiwa Charity en CAOP het onderzoeksprogramma uit.

Het onderzoeksprogramma bestaat uit verschillende onderdelen:

- Continue dataverzameling;
- Website azwinfo.nl;
- Regioportretten/tabellenboek;
- Prognosemodel en online tool;
- Werkgeversenquête;
- Werknemersenquête;
- Integreerend rapport;
- Incidentele onderzoeken.

In 2016 is voor het eerst gewerkt met 3 AZW Actueels met actuele tussentijdse informatie over de arbeidsmarkt. In het eindrapport zijn het voormalige Integreerend rapport en de toekomstverkenning samengevoegd. Meer informatie over het onderzoeksprogramma is te vinden op: <http://www.azwinfo.nl>.



Dit rapport is onderdeel van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Meer informatie over dit programma is te vinden op [www.azwinfo.nl](http://www.azwinfo.nl)

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij het CAOP. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van het CAOP. CAOP aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

*Colofon*

Dit rapport is een uitgave van CAOP  
Lange Voorhout 13, Postbus 556, 2501 CN Den Haag  
[www.caop.nl](http://www.caop.nl); [info@caop.nl](mailto:info@caop.nl)

Dit programma wordt uitgevoerd door:

CAOP

**kiwa**   
Partner for progress