

AZW

Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn



AZW Branche- rapportage Welzijn en Maatschap- pelijke Dienst- verlening

Februari 2017

Inhoud

Deze brancherapportage Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (WMD) 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 rapporten van derden gebundeld.

In deze brancherapportage komen de in 2016 beschikbaar gekomen gegevens over de arbeidsmarkt voor WMD aan bod..

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

Marjolein Brink: marjolein.brink@kiwa.nl

Esther Noordzij-van Ekris: esther.noordzij@kiwa.nl

Cisca Joldersma: c.joldersma@caop.nl

Stand van zaken arbeidsmarkt Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

De werkgelegenheid in de branche Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening (WMD)¹ nam af in de periode 2012-2013. Vanaf 2014 is er een voorzichtig herstel in deze branche. Het kwartaalcijfer van het derde kwartaal van 2016 geeft aan dat dit herstel ook in 2016 doorzet. Ondanks deze stijgende lijn geeft de ontwikkeling 2012-2015 een krimp van 3,1% aan. Het aantal werknemers dat in 2015 werkzaam was in WMD is dan ook nog altijd lager dan in 2012.

Werkgelegenheidsontwikkeling (aantal medewerkers)	
2012	72.298
2013	69.419
2014	69.824
2015	70.057
2016 - q3*	70.843
Ontwikkeling 2012-2015	-3,1%

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

* Kwartaalcijfer

Inzet van flexibele arbeid

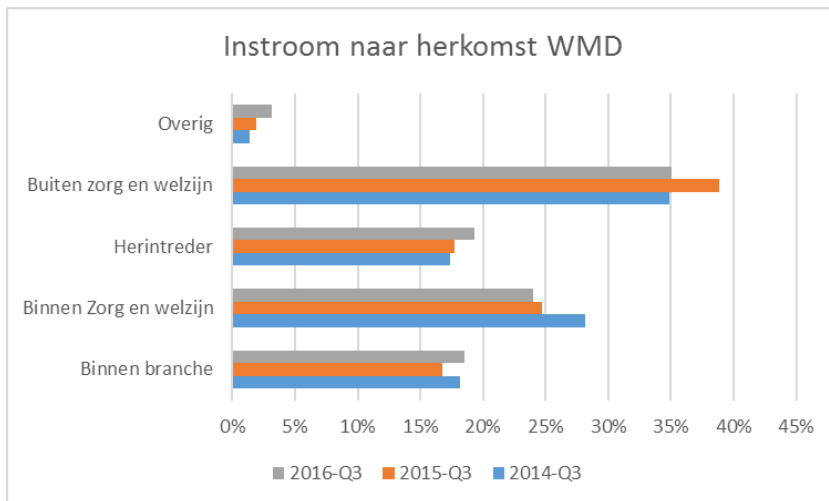
Het merendeel van de werknemers in welzijn en maatschappelijke dienstverlening heeft een vast dienstverband met vaste uren (75,1%). In deze branche heeft 4,8% een tijdelijke aanstelling met vaste uren. Daarnaast werkt 7,5% als zelfstandige. Het aandeel van de werknemers dat in de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening werkzaam is als oproep-/invalkracht was in 2015 3,6%.

¹ Het onderzoeksprogramma hanteert een brede definitie van de branche

In- en uitstroom

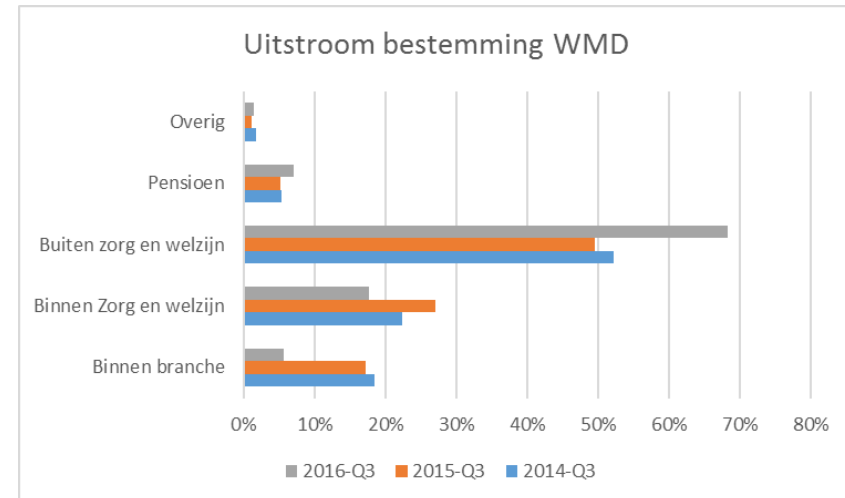
In de afgelopen jaren was er sprake van een voorzichtige groei in welzijn en maatschappelijke dienstverlening en was de instroom hoger dan de uitstroom.

Als we inzoomen op het personeel dat instroomt in deze branche, valt op dat er geen grote veranderingen zijn over de jaren heen. Wel neemt de procentuele instroom van medewerkers uit andere branches binnen zorg en welzijn iets af. Het percentage herintreders is daarentegen iets toegenomen.



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

De meeste werknemers die uitstromen uit de branche Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening vinden werk buiten de sector of stromen uit naar werkloosheid. Deze groep is toegenomen in het derde kwartaal van 2016. Ook het aandeel dat uitstroomt naar pensioen is verhoudingsgewijs toegenomen. Het aandeel dat gaat werken binnen de branche of binnen de sector Zorg en WJK is afgenomen.



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

Instroom in onderwijs

De instroom in opleidingen relevant voor de branche WMD laat tussen 2012 en 2014 vooral een daling zien. Zo is de instroom in de opleiding maatschappelijke dienstverlening gedaald met 3,2%. In dezelfde periode daalde de instroom in de opleiding tot sociaal pedagogisch hulpverlener met 16,9% en in de opleiding tot verzorgende met -21,4%.

Ook in de hbo-opleiding culturele maatschappelijke vorming is de instroom tussen 2012 en 2014 afgenomen; -15,1%. Er zijn echter ook opleidingen waar de instroom is toegenomen. Zo zijn in de hbo-opleidingen pedagogiek en sociaal juridische dienstverlening de instroom in dezelfde periode toegenomen met respectievelijk 34% en 18,1%.

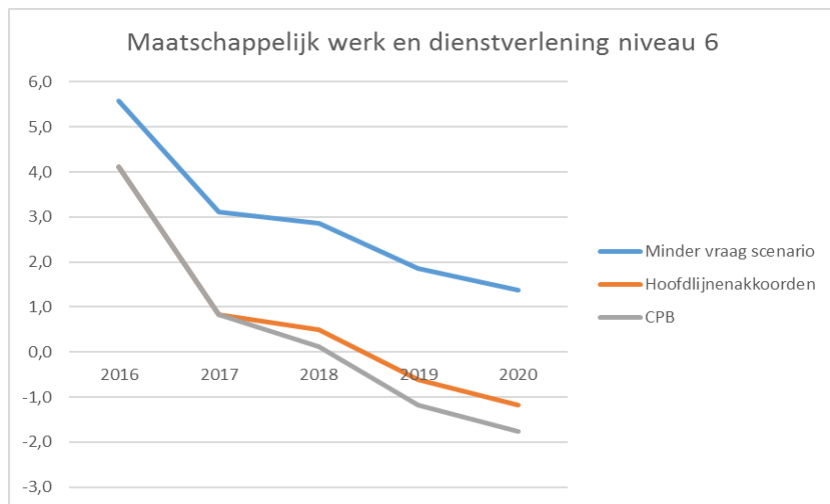
De instroom in de mbo-opleiding sociaal cultureel werker niveau 4 daalde tussen 2012 en 2014 met 28%, terwijl in dezelfde periode de instroom in de opleiding pedagogisch werker kinderopvang niveau 4 steeg met 2,0%. Zij zijn veelal werkzaam in het peuterspeelzaalwerk.

Uitkomsten prognose

Het onderzoeksprogramma berekent prognoses van vraag en aanbod voor 16 kwalificatie voor vijf jaren: 2016 tot en met 2020. Hier zoomen we in op de drie kwalificaties die het meest voor komen in de WMD. Voor de WMD zijn er twee scenario's bepaald: een minder-vraag-scenario en een meer-vraag-scenario. Het hoofdlijnenakkoord en CPB-scenario zijn voor de WMD gelijk. In de figuren staan echter toch drie lijnen, omdat de gepresenteerde resultaten branche-overstijgend zijn.

Maatschappelijk werk en dienstverlening

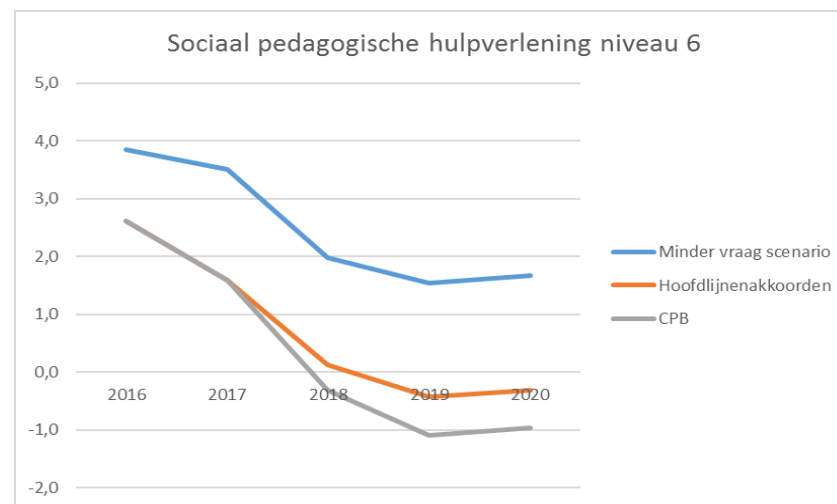
Voor deze kwalificatie wordt een krappere wordende arbeidsmarkt voorspeld (gezien vanuit werkgeversperspectief). In het minder-vraag-scenario lopen de overschotten terug naar 330 in 2020.



Bron: Onderzoeksprogramma AZW (2016) Kiwa Carity.

Sociaal pedagogische hulpverlening

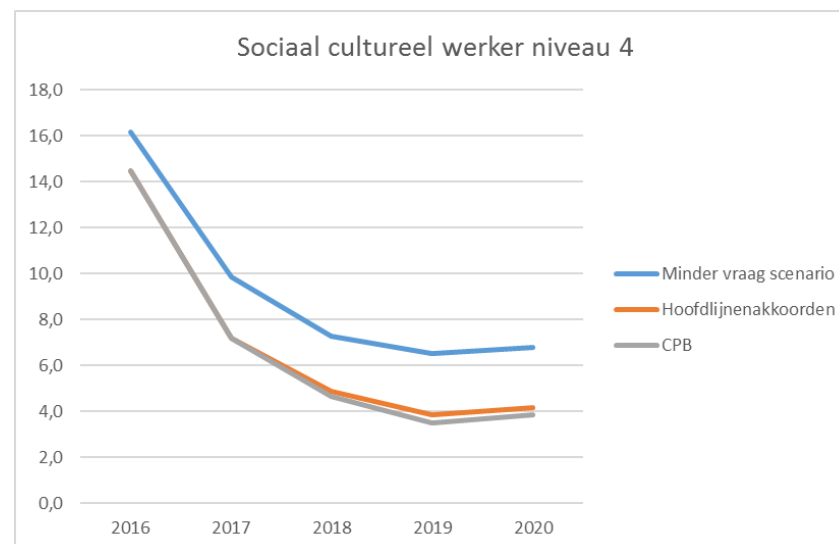
Aleen in de beide veel-vraag-scenario's zal er sprake zijn van een tekort aan sociaal pedagogisch hulpverleners. Dit tekort zal oplopen tot een kleine 700 onvervulde vacatures in 2020. In het minder-vraag-scenario zal in 2020 sprake zijn van een aanbodoverschot van 1.100 mensen.



Bron: Onderzoeksprogramma AZW (2016) Kiwa Carity.

Sociaal cultureel werker niveau 4

In alle scenario's ontstaan overschotten van medewerkers met een diploma sociaal cultureel werker op niveau 4. Het gaat hier om kleine aantallen en de overschotten lopen terug tot en met 2019. In 2020 zijn de overschotten naar verwachting tussen de 80 en 130 mensen.



Bron: Onderzoeksprogramma AZW (2016) Kiwa Carity.

Maatschappelijke en beleidsontwikkelingen

- In 2015 kwamen er bijna 57.000 asielzoekers naar ons land. De toestroom van asielzoekers en het aantal asielaanvragen is in de eerste helft van 2016 substantieel gedaald ten opzichte van de laatste maanden van 2015. Voor 2017 wordt uitgegaan van een instroom van asielzoekers van 42.000 personen. Het aantal asielzoekers is van invloed op de benodigde hoeveelheid personeel voor de asielopvang (*CBS, 2016; Miljoenennota 2017: 56; UWV, 2016*).
- De cijfers over het aantal daklozen in Nederland lopen uiteen van 31.000 (daklozenuitkeringen/postadressen) tot 60.000 (cliënten opvang). In 2015 vonden 5.600 woonuitzettingen plaats door woningbouwcorporaties. De verwachting is dat het aantal daklozen toeneemt, vooral vanwege schulden, werkloosheid en hypotheeklast. Dat leidt ook tot een 'nieuwe groep daklozen' die meer zelfredzaam is en waar veelal geen sprake is van verslaving en ernstige psychiatrisch problematiek. Voor deze nieuwe groep is de financiering nog niet geregeld (*Trimbos, 2015*).
- Werkgevers zijn sterker afhankelijk van jaarlijkse gemeentelijke financiering. De aanbestedingen hebben bij tweede derde van de organisaties invloed op het personeelsbestand. In eerste instantie zou het bij 15% hebben geleid tot krimp. De administratieve lasten nemen toe. Er is verder sprake van grote onzekerheid en ingrijpende veranderingen (*TSD, 2016; FCB, 2015*). Niettemin verwacht bijna een kwart van de werkgevers in 2016 toch weer mogelijkheden tot groei, terwijl bijna een vijfde uitgaat van krimp. Er worden meer nieuwe bezuinigingen verwacht (*WGE, 2016*).
- Werkgevers verwachten dat technologie weinig invloed zal hebben op het aantal cliëntgebonden functies. Wel verwacht twee derde van de werkgevers dat de benodigde competenties zullen veranderen. Werkgevers zien vooral de invloed van technologie terug in een algemene digitalisering van systemen, zoals de flexibele toegang tot cliëntgegevens om tijd- en locatie-onafhankelijk te werken en de daarvoor benodigde technische middelen zoals ipad, social media, cloud, mobiel en laptop. Ook worden personeelssystemen aangepast en is e-health in opkomst en wordt er gebruik gemaakt van een cliëntenportaal (*WGE, 2016*).
- De regering zet in op verbetering en doorontwikkeling van Veilig Thuis en het vergroten van de deskundigheid en interdisciplinaire samenwerking tussen professionals. Tevens is nodig aanscherping van het gebruik en de toepassing van de Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling (*Ministerie van VWS, 2016*).
- De aanpak van personen met verward gedrag gaat onverminderd door. De meeste regio's werken aan een opvangvoorziening voor kortdurende opvang en beoordeling. Er is nu landelijke inzet nodig voor het oplossen van problemen op het snijvlak WLZ, WMO en ZVW (*Aanjaagteam verwarde personen, 2016*).
- In 2016 is het *Wetsvoorstel harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk* ingediend bij de Tweede Kamer. In dit wetsvoorstel worden de kwaliteitseisen en de financieringsstructuur gelijkgeschakeld. Ook voor de peuterspeelzaal krijgen ouders een recht op kinderopvangtoeslag. De consequentie van de harmonisatie is dat de werkgelegenheid zich verplaatst naar de kinderopvang.

Inhoudelijke & organisatorische ontwikkelingen

- In bijna 90% van de gemeenten zijn wijkteams actief. Belangrijkste functies zijn voorkomen van zwaardere zorg, integrale aanpak multiproblematiek, betere zorg & ondersteuning en preventie van problematiek en vergroten van de zelfredzaamheid. Het sociale wijkteam fungeert vaak als toegang tot andere aanvullende ondersteuning. Bijna 80% van de huishoudens die zich melden bij wijkteams heeft te maken met schulden. In de wijkteams ontstaan korte lijnen tussen jeugdzorg, zorg, welzijn, wonen, onderwijs & inkomen (*SCP, 2016; Movisie, 2016, Movisie e.a., 2016; TSD, 2016*).
- Gemeenten hebben sinds 1 januari 2017 aan meer dan 700.000 cliënten maatwerkondersteuning geboden. Van de maatwerkvoorzieningen rond de wet maatschappelijke ondersteuning, bestaat ongeveer 55% uit huishoudelijke hulp, 26% uit ondersteuning thuis, 16% uit hulpmiddelen en 3% uit andere ondersteunende voorzieningen zoals beschermd wonen. Het gebruik in de eerste helft van 2015 lijkt te corresponderen met dat van 2014. Het gebruik onder ouderen en mensen met een beperking is het hoogst. Het is nog moeilijk te achterhalen in hoeverre een verschuiving plaatsvindt naar algemene voorzieningen (*SCP, 2016*).
- In de toekomst zal beschermd wonen zich richten op het realiseren van een Beschermd thuis waarbij het uitgangspunt is te komen tot beschermde woonplekken in de wijk met flexibele begeleiding voor mensen met een verstoorde zelfregulering (*Advies Commissie wonen naar een beschermd thuis, 2015*).
- Doordat meer zorg- en welzijnsvoorzieningen in de woonomgeving worden aangeboden, vervaagt het onderscheid tussen zorg, welzijn, psychiatrie, jeugdzorg en gehandicaptenzorg. Er ontstaat een breed welzijnspakket met generalistische professionals over het hele terrein van basiszorg en welzijn. De vraag is in hoeverre participatie ook een welzijnsvoorziening wordt (*Zorgpleinnoord en Ventura Plus, 2016*).
- Er komen pilots thuisondersteuning met integrale functies van huishoudelijke hulp, begeleiding, gezelschap, signalering en persoonlijke verzorging (*Voortgangsrapportage WMO, 2016; Toekomstvisie Thuisondersteuning, 2016*).
- Er wordt gewerkt aan professionalisering van het sociaal werk. Sinds 2016 kunnen sociaal werkers zich bij het voorportaal registreren voor het Beroepsregister voor sociaal werkers. Het programma betreft alle facetten van de beroepsontwikkeling van de sociaal werker. De sociaal werker heeft basiskennis van de diverse leefgebieden en inzicht in de complexe systeemwereld. Hij bevordert eigen regie van het huishouden en heeft een rol in het opschalen en afschalen van ondersteuning en zorg (*Voortgangsrapportage WMO, 2016*).
- Sociaal werk Nederland heeft voor de branche het Kwaliteitslabel Sociaal Werk ontwikkeld voor goed vakmanschap, een inspirerende leercultuur, goede bedrijfsvoering en goed bestuur. (<https://www.sociaalwerknederland.nl/?file=13968&m=1484575180&action=file.download>)
- Van de werkgevers geeft bijna twee vijfde aan mantelzorgers en vrijwilligers meer in te zetten en meer met hen samen te werken dan voorheen (*WGE, 2016*).

Arbeidsmarktontwikkelingen

- De *cao welzijn & maatschappelijke dienstverlening 2016-2017* biedt iedere medewerker een individueel loopbaanbudget en individueel keuzebudget.
- Werkgevers verwachten geen echte problemen met werving. Er zijn relatief weinig moeilijk te vervullen vacatures en tekorten. De meest cruciale functies blijken agogisch personeel en gedragswetenschappelijk personeel. Bij het agogisch personeel gaat het zowel om mbo-3 en mbo 4-niveau als hbo. De verwachting is dat in de toekomst meer hbo'ers nodig zullen zijn (*WGE, 2016; Toekomstverkenning 2015*).
- De instroom van personeel in welzijn en maatschappelijke dienstverlening komt vooral uit de VVT, de kinderopvang, de gehandicaptenzorg en de GGZ; De uitstroom richt zich ook op deze sectoren, uitgezonderd de GGZ (*FCB, 2015*).
- Bijna drie vijfde van de werkgevers geeft aan bezig te zijn met strategische personeelsplanning. Drie op de tien werkgevers kijkt naar de samenstelling van het personeelsbestand nu en in de toekomst. Met het oog op de toekomst leggen werkgevers vooral het accent op functiegerichte scholing, efficiëntie en samenwerking in de regio (*WGE, 2016*).
- Meer dan de helft van de werkgevers ziet een toename van de werkdruk die vooral te maken heeft met meer (nieuwe) taken. De werkdruk wordt volgens bijna een op de tien veroorzaakt door onduidelijkheid over rollen en eisen van zorgverzekeraars en financiers (*WGE, 2016*). De inspectie constateert dat de aanpak van werkdruk en van agressie in opvanghuizen en asielzoekerscentra beter kan (*Inspectie SZW, 2016*).

- De scholing gericht op een hoger kwalificatieniveau is voor bijna drie kwart gericht op van mbo naar hbo. Bijscholing vindt vooral functiegericht plaats voor kwaliteit & veiligheid (*WGE, 2016*).

Uitdagingen

- De rol van de verleners van welzijn en maatschappelijke dienstverlening kan door nieuwe toetreders en beslissers kleiner lijken, maar in werkelijkheid is de reikwijdte van de sector groot.
- De markt wordt meer en meer bepaald door inperking van budgetten, aanbestedingen, resultaatverantwoordelijkheid en ondernemerschap van organisaties en medewerkers.
- De werkgelegenheid groeit licht, met een sterke kwalitatieve verandering in rol en vakmanschap van professionals, en met grote flexibiliteit in het soort werk, de contracten, de arbeidsverhoudingen, en de verhouding met vrijwilligers.

Literatuurverwijzingen

- Aanjaagteam verwarde personen (2016). *Doorpakken! Eindrapportage aanjaagteam verwarde personen*. Den Haag: VNG. <https://vng.nl/files/vng/publicaties/2016/20160930-eindrapportage-aaanjaagteam-verwarde-personen-sep2016.pdf>
- Advies Commissie wonen naar een beschermd thuis (2015). *Van beschermd wonen naar een beschermd thuis*. https://vng.nl/files/vng/van-beschermd-wonen_20151109.pdf
- CBS (2016). *Trends in Nederland 2016*. https://www.cbs.nl/-/media/_pdf/2016/26/2016-trends-in-nederland-2016.pdf
- FCB (2015). *Gevolgen transities voor Welzijn en Jeugdzorg*. <https://www.fcb.nl/onderzoek-trends/gevolgen-transities-voor-welzijn-en-jeugdzorg>

Inspectie SZW (2016), *Gezond en veilig werken in de sector Zorg en Welzijn, sectorrapportage 2013-2015*.
https://www.inspectieszw.nl/Images/Sectorrapportage-Zorg-en-Welzijn%20_2013-2015_tcm335-376879.pdf

Miljoenennota 2017: Tweede Kamer, vergaderjaar 2016–2017, 34 550, nr.1.
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/begrotingen/2016/09/20/miljoenennota-2017>

Ministerie van VWS (2016). *Voortgangsrapportages geweld in afhankelijkheidsrelatie*, TK 28345, nr 165. <https://www.rijksoverheid.nl/regering/inhoud/bewindspersonen/klaas-dijkhoff/documenten/kamerstukken/2016/10/04/kamerbrief-over-voortgangsrapportage-geweld-in-afhankelijkheidsrelaties>

Movisie (2016). *Sociale (wijk)teams in beeld; stand van zaken na de decentralisaties*.
[https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Sociale-wijkteams-in-beeld%20\[MOV-9164168-1.1\].pdf](https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Sociale-wijkteams-in-beeld%20[MOV-9164168-1.1].pdf)

Movisie e.a. (2016). *Samen werken in de wijk: Tien vragen rondom de samenwerking tussen sociale wijkteams en andere professionals*.
https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Samenwerken%20in%20de%20wijk,%2010%20vraagstukken%20%5BMOV-11437021-1.0%5D.pdf

SCP (2016). *Overall rapportage sociaal domein 2015; Rondom de transitie*. Pommer, J., Boelhouwer, J. (red.). Den Haag. https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2016/overall_rapportage_sociaal_domein_2015

Toekomstverkenning 2015. Kiwa Carity. <http://www.azwinfo.nl/documents>

Trimbos (2015). *Dakloze personen zonder OGGz-problematiek en hun ondersteuning*.
<https://assets.trimbos.nl/docs/54113984-2048-41d7-960a-8a4c9dd99c5f.pdf>

Transitiecommissie Sociaal Domein (2016). *De decentralisaties in het Sociaal Domein: wie houdt er niet van kakelbont?'* <https://www.transitiecommissiesociaaldomein.nl/documenten/persberichten/2016/03/18/vierde-voortgangsrapportage-tds-ee-social-domein>

UWV (2016). *Arbeidsprognoses 2016-2017*. <http://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/arbeidsmarktinformatie/uwv-arbeidsmarktprognose-2016-2017--ruim-200-duizend-banen-erbij-in-twee-jaar-tijd.aspx>

Toekomstvisie Thuisondersteuning (2016). <http://www.binnenlandsbestuur.nl/Uploads/2016/2/Toekomstvisie-Thuisondersteuning.pdf>

Voortgangsrapportage WMO, november 2016.
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/11/03/kamerbrief-over-voortgangsrapportage-wmo-2e-helft-2016>

Werkgeversenquête (WGE) 2016. Jettinghoff, K. & Joldersma, C. Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn. Den Haag: CAOP & Kiwa Carity.
<http://www.azwinfo.nl/documents>

Zorgplein Noord en Ventura Plus (2016). *Arbeidsmarkt zorg en welzijn Noord Nederland, 2016*. <https://www.zorgpleinnoord.nl/media/archives/arbeidsmarkt-arbeidsmarktverkenning-2016.pdf>

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 Carity en CAOP het onderzoeksprogramma uit.

Het onderzoeksprogramma bestaat uit verschillende onderdelen:

- Continue dataverzameling;
- Website [azwinfo.nl](http://www.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>.