

Kansen voor zij-instromers in sociaal werk en jeugdzorg

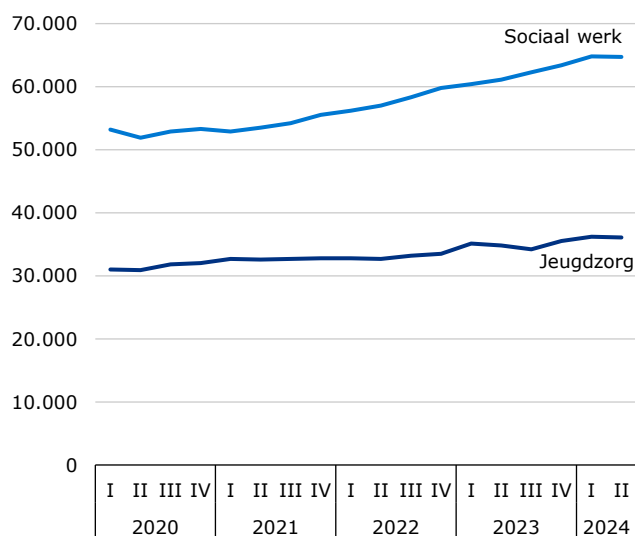
2 december 2024



Het personeelstekort in het sociaal werk en de jeugdzorg gaat naar verwachting in de komende jaren toenemen. Ondanks de werktevredenheid in de branches, hebben deze branches momenteel al te maken met een veel verzuim en werkdruk, waardoor een personeelstekort op de werkvloer urgenter kan voelen. De personeelsvraag biedt kansen voor werkzoekenden. Dit artikel gaat in op het personeelstekort, zij-instroom als mogelijke oplossing en enkele initiatieven uit de praktijk van sociaal werk en jeugdzorg.

Vraag naar sociaal werk en jeugdzorg neemt toe

Werknemersbanen sociaal werk en jeugdzorg



Bron: CBS en AZW, SBI-indeling, per maand 2020-2024 (t/m 2e kwartaal)

De afgelopen jaren groeit het aantal werknemersbanen in de branche voor **sociaal werk** en de verwachting is dat dit verder toeneemt. De branche groeide van 53.200 werknemers banen in het 1^e kwartaal van 2020 tot bijna 64.700 in het 2^e kwartaal van 2024: een groei van 22%.

Het aantal werknemersbanen groeit in de **jeugdzorg** in dezelfde periode van 31.000 naar 36.100 werknemersbanen: een groei van 16%.

De groei in sociaal werk en jeugdzorg heeft een aantal verklaringen. Zo is het aantal jeugdbeschermers in de jeugdzorg onder andere gegroeid om de werkdruk tegen te gaan.¹ Ook investeerden veel gemeenten in deze jaren in de sociale basis. Sociaal Werk Werkt! zegt over de noodzaak ervan: "De coronapandemie heeft geleid tot huiselijk geweld, psychische problemen onder jongeren en eenzaamheid bij ouderen. De oorlog in Oekraïne zorgt voor een toestroom van vluchtelingen en een hoge inflatie, waardoor een grotere groep Nederlanders met schulden te maken heeft."

Personeelstekort in sociaal werk en jeugdzorg gaat groeien

Met het voornemen van het kabinet om het Integraal Zorgakkoord te verbreden en te intensiveren, kan de vraag naar sociaal werkers toenemen. Door de bevolkingsgroei en de vergrijzing neemt de zorgvraag steeds verder toe. Het Integraal Zorgakkoord moet bijdragen om de zorg goed toegankelijk en betaalbaar te houden. Met het akkoord wil het kabinet werken aan een 'transitie van zorg naar welzijn'. Daarbij valt te denken aan meer inzet op preventie in het sociaal domein om de reguliere zorg te ontlasten. Bijvoorbeeld dat een welzijnswerker de mensen ondersteunt die anders met sociale problematiek naar de huisarts zouden gaan.² In de Prinsjesdagplannen is deze rol van de welzijnswerker voor het Integraal Zorgakkoord benoemd.³

¹ NOS (2024) *Werkdruk jeugdbescherming flink gedaald: 'De zorg is verbeterd'* geraadpleegd op 25 november 2024.

² Integraal Zorgakkoord (2022) <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/09/16/integraal-zorgakkoord-samen-werken-aan-gezonde-zorg>

³ Sociaal Werk Werkt! (2024) *Wat betekenen de Prinsjesdagplannen voor het sociaal werk.*

Voor het sociaal werk voorspelt ABF Research dat het personeelstekort gaat groeien van 2.500 personen in 2023 naar 7.500 in 2033.⁴ Volgens deze prognose zal eenderde van dit tekort bestaan uit mensen die werken in het maatschappelijk werk en dienstverlening. Ook is er volgens deze prognose behoefte aan groeps- en woonbegeleiders en sociaal werkers, zoals medewerkers maatschappelijke opvang, sociaal-pedagogisch medewerker en persoonlijk begeleiders.

Voor de jeugdzorg verwacht ABF Research dat het tekort gaat oplopen van 800 personen in 2023 tot 3.400 personen in 2033.⁴ De verwachte vraag in de jeugdzorg en in het sociaal werk overlappen qua functies deels met elkaar. Ook het tekort in de jeugdzorg bestaat namelijk voor een groot gedeelte uit beroepen in de maatschappelijke hulp en dienstverlening. Daarnaast is er ook een tekort aan groeps- en woonbegeleiders, jongerenwerkers en sociaal-pedagogisch medewerkers.

Deze twee prognoses betekenen dat er voor beide sociaal werk en jeugdzorg een verwacht tekort ontstaat van respectievelijk 11% en 10% ten opzichte van de voor 2033 voorspelde personeelsbehoefte.⁴ Daarmee staan beide branches de komende jaren voor een opgave om aan de personeelsvraag te kunnen voldoen.

Financiering staat onder druk

Naast de krappe arbeidsmarkt en voorspelde personeelstekorten, hebben het sociaal werk en de jeugdzorg te maken met andere onzekerheden. Beide branches worden voor een groot deel gefinancierd door gemeenten. Binnen de branches leeft de zorg voor het mogelijke 'ravijnjaar' in 2026. Met het 'ravijnjaar' wordt bedoeld dat het Rijk vanaf 2026 minder financiering voor gemeenten heeft begroot. Een aantal financiële regelingen wordt dan beëindigd en een aantal nieuwe zijn dan nog niet gestart. De verwachting is dat gemeenten moeten **bezuinigen**, ook op **sociaal werk** en **jeugdzorg**.⁵

Uit een peiling van Sociaal Werk Werkt! onder haar leden⁶ blijkt dat bijna 40% ook al voor 2025 verwacht dat het budget gaat afnemen. Tegelijkertijd denkt 70% dat de omvang van de sociale vraagstukken gaat toenemen. De organisaties verwachten dus meer te moeten doen met minder financiële middelen.

Uit dezelfde peiling⁶ blijkt dat 13% van de werkgevers in het sociaal werk zich voorbereidt op dit mogelijke 'ravijnjaar'. Bijvoorbeeld door vaker tijdelijke contracten aan te bieden of meer gebruik te maken van een flexibele schil van zzp'ers of uitzendwerkers. Werkgevers kunnen dan eenvoudiger het personeelsbestand laten krimpen, mocht dit nodig zijn. Deze financiële onzekerheid kan uitdagingen geven voor het personeelsbeleid. Het risico bestaat dat personeel op zoek gaat naar meer zekerheid, en dat in de huidige krappe arbeidsmarkt ook weet te vinden. Gezien het verwachte personeelstekort in 2033 is dit voor werkgevers niet wenselijk.

Wat is sociaal werk en jeugdzorg?

Het sociaal werk en de jeugdzorg ondersteunen kwetsbare groepen in de samenleving, er wordt gewerkt aan een sociale basis. Beide branches worden grotendeels gefinancierd door gemeenten. Deze branches zijn vrij breed, het sociaal werk speelt zich bijvoorbeeld af in buurthuizen, in de wijk en ook op scholen en via huisartspraktijken. Bij jeugdzorg kan de hulp geboden worden op school maar ook in een pleeggezin, behandelgroep of in een gesloten instelling. Niet alle jeugdzorg is op basis van vrijwillige deelname. Het gaat in het sociaal werk en de jeugdzorg bijvoorbeeld om:

Sociaal werk

- Jongerenwerk- en ouderenwerk
- Maatschappelijk werk
- Algemeen sociaal werk
- Sociale wijkteams
- Opbouwwerk
- Schuldhelpverlening
- Sociaal raadslieden
- Maatschappelijke opvang
- Vrouwenopvang

Jeugdzorg

- Jeugd- en opvoedhulp
- Jeugdbescherming
- Jeugdreclassering

Qua beroepen en opleiding hebben sociaal werk en jeugdzorg enige overlap: zo heeft de hbo-opleiding 'Social Work' afstudeerrichtingen voor jeugdzorg, sociaal domein en de zorg.

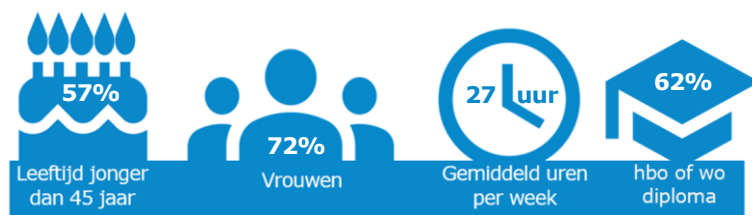
⁴ ABF Research (2023) *Prognosemodel Zorg en Welzijn*. <https://prognosemodelzw.nl/> geraadpleegd op 19 september 2024.

⁵ Binnenlands Bestuur (2024) <https://www.binnenlandsbestuur.nl/dossier/financiele-situatie-gemeenten-ravijnjaar-2026> (geraadpleegd 15 november 2024).

⁶ Geertsma A., Hagens J. (2024) *Arbeidsmarktpeiling sociaal werk 2024: verwachtingen over vraagstukken, financiële middelen, menskracht en actualiteiten*. Utrecht: Sociaal werk Werkt!

Samenstelling van het personeel en werkbeleving

Kenmerken werknemers sociaal werk



Bron: CBS/AZW (geslacht, opleiding en leeftijd) en Sociaal Werk Werkt! & Jeugdzorg Werkt! (gemiddeld aantal uren per week)

In het **sociaal werk** wijkt de leeftijdsverdeling nauwelijks af ten opzichte van de totale werkzame beroepsbevolking.⁷ Ruim de helft (57%) van de werknemers is jonger dan 45 jaar. In de branche werken vooral vrouwen (72%). Dit aandeel is al een aantal jaren stabiel.

Een gemiddelde werkweek bedraagt 27 uur per week, dit is iets lager dan het landelijk gemiddelde (32,2 uur per week).⁸

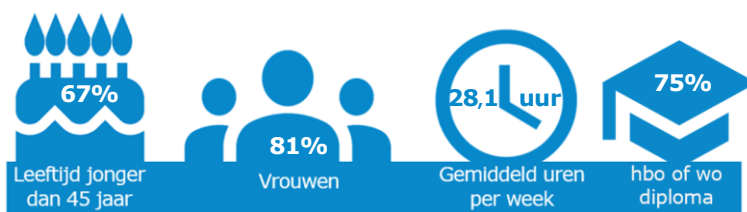
Bijna tweederde van de werkenden in sociaal werk heeft een opleiding op hbo- of wo-niveau. Dit hoge aandeel komt mede omdat gemeenten in aanbestedingsprocedures vaak om hbo- en wo-personeel vragen. De verwachting is wel dat de vraag naar mbo-geschoolde sociaal werkers gaat toenemen. Met het oog op de verwachte personeelstekorten is dit een interessante groep. De actieagenda *De kracht van de mbo-sociaal werker* zet zich in om meer goede stageplaatsen, leerwerkplekken en arbeidsplaatsen te realiseren voor mbo-sociaal werkers.

Het aandeel zzp'ers ten opzichte van het totaal aantal werkenden in de branche is opgelopen van 8% in het 1^e kwartaal van 2020 naar 14% in het 3^e kwartaal van 2024. Van de werknemers heeft 68% een vaste aanstelling (q3, 2024).⁷

In de zorg & welzijn sector wordt de laagste werkdruk ervaren in het sociaal werk. Volgens ruim een derde (35%) van de sociaal werkers is de werkdruk (veel) te hoog, 62% vindt de werkdruk goed. Ruim twee derde (69%) van de sociaal werkers heeft te maken met verbale of fysieke agressie. Al met al zijn de meeste medewerkers tevreden met het werk (79%) en de organisatie (70%). Het ziekteverzuim is in de branche hoger (7,4%) dan het landelijk gemiddelde (5,3%).⁹

Kenmerken werknemers jeugdzorg

De **jeugdzorg** heeft nog weinig te maken met vergrijzing, zo'n twee derde (67%) van het personeel is jonger dan 45 jaar. Dit is iets lager dan gemiddeld. In de jeugdzorg is het merendeel vrouw (81%). Het gemiddeld aantal werkzame uren per week is in de jeugdzorg wat hoger dan in het sociaal werk, maar nog steeds lager dan het landelijk gemiddelde. Gemiddeld werkt men 28 uur per week in de jeugdzorg.



Bron: CBS/AZW (geslacht, opleiding en leeftijd) en Sociaal Werk Werkt! & Jeugdzorg Werkt! (gemiddeld aantal uren per week)

Driekwart van de jeugdwerkers heeft een opleiding op hbo-niveau of hoger. Het aandeel zzp'ers nam de afgelopen jaren toe van 3% in het 1^e kwartaal van 2020 naar 9% in het 3^e kwartaal van 2024. Van de werknemers heeft ruim twee derde (68%) een vaste aanstelling.⁷

Om in de jeugdzorg te gaan werken dienen werkzoekenden stevig in de schoenen te staan. Hoewel er maatregelen tegen de werkdruk worden genomen, vindt bijna de helft van de werknemers de werkdruk nog (veel) te hoog.¹⁰ Uit een eerdere peiling¹¹ bleek dat deze werkdruk ontstaat door de hectische omstandigheden, hoeveelheid werk en het moeten werken onder hoge tijdsdruk. Driekwart van de jeugdzorgmedewerkers heeft te maken met verbale of fysieke agressie van cliënten, familieleden of naasten van de cliënten. Dit soort stressfactoren kunnen leiden tot verzuim: net als sociaal werk kent ook de jeugdzorg een hoger verzuimpercentage (7%) dan het landelijk gemiddelde (5,3%). Ondanks de werkdruk is de meerderheid van de werknemers tevreden met het werk (78%) en met de organisatie waar ze werken (67%).¹⁰

Meest voorkomende beroepsgroepen in de branche

De meest voorkomende beroepsgroepen¹² in beide branches zijn sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders en maatschappelijk werkers. Deze beroepsgroepen beslaan ruim de helft van de werkgelegenheid.

In de praktijk worden voor deze beroepen soms andere namen gebruikt. Deze beroepsgroepen omvatten de functietitels die in de branche worden gehanteerd, zoals bijvoorbeeld maatschappelijk werk, opbouwwerk, wijkcoach, sociaal-cultureel werker, sociaal-maatschappelijk dienstverlener, kinder- en jongerenwerker, schuldhulpverlener, ambulant hulpverlener, jeugdbeschermer, begeleider pleegzorg, jeugdreclasserder, woonbegeleider of gezinsvoogd.

⁷ AZW (2024) <https://azwstatline.cbs.nl/> geraadpleegd: 22 november 2024. Cijfers meest recente kwartaal betreffen voorlopige cijfers.

⁸ CBS (2024) <https://opendata.cbs.nl/> geraadpleegd: 22 november 2024. Cijfers meest recente kwartaal betreffen voorlopige cijfers.

⁹ AZW (2024) *De Staat van de arbeidsmarkt sociaal werk 2024*. Utrecht: AZW.

¹⁰ AZW (2024) *De Staat van de arbeidsmarkt jeugdzorg 2024*. Utrecht: AZW.

¹¹ AWZ (2023) *De staat van de arbeidsmarkt jeugdzorg 2023*. Utrecht: AZW.

¹² De beroepsgroepen van sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders, maatschappelijk werkers komen uit de BRC-Beroepenindeling ROA-CBS 2014. Ook UWV gebruikt deze indeling in (statistische) arbeidsmarktinformatie.

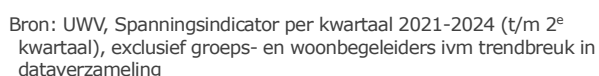
Beroepen	
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	31%
Maatschappelijk werkers	23%
Psychologen	6%
Medewerkers personeelsafdeling & Specialisten personeels- en loopbaanontwikkeling	3%
Leidinggevende functies op het gebied van maatschappelijk werk	3%
Verzorgenden	2%
Administratief personeel statistiek, financiën en verzekeringen (Boekhoudkundig medewerkers)	2%
Administratief secretaresses en uitvoerende secretaresses	2%
Bedrijfskundigen en organisatieadviseurs	2%
Gespecialiseerd verpleegkundigen	2%
Overige beroepen in de sector	25%

De beroepsgroepen van sociaal werkers, groeps- & woonbegeleiders en van maatschappelijk werkers komen natuurlijk in meerdere branches voor. Dit kan één van de uitdagingen worden bij het voorspelde personeelstekort van 2033, de branches kunnen dan met elkaar concurreren om het schaarse personeel. Een groot deel van deze beroepsgroep is werkzaam in de **zorgsector**, zeker de groeps- en woonbegeleiders zijn vaak in zorginstellingen actief. Circa één op de tien is werkzaam in de sector **openbaar bestuur**.

Arbeidsmarkt wordt krappere voor sociaal- en maatschappelijk werkers

Het aantal ingeschreven WW'ers is in de periode 2021 – oktober 2024 gedaald voor beide beroepsgroepen. Voor de beroepsgroep van maatschappelijk werker daalde het aantal WW'ers van 2.020 naar 960 personen (-52%) en voor de beroepsgroep van sociaal werker van 3.170 naar 2.510 personen (-21%).

Aantal WW'ers sociaal werkers en maatschappelijk werkers



Bron: UWV, WW-personeel, per maand 2021 t/m oktober 2024, exclusief
groeps- en woonbegeleiders ivm trendbreuk in dataverzameling

Kansen voor zij-instromers in sociaal werk en jeugdzorg

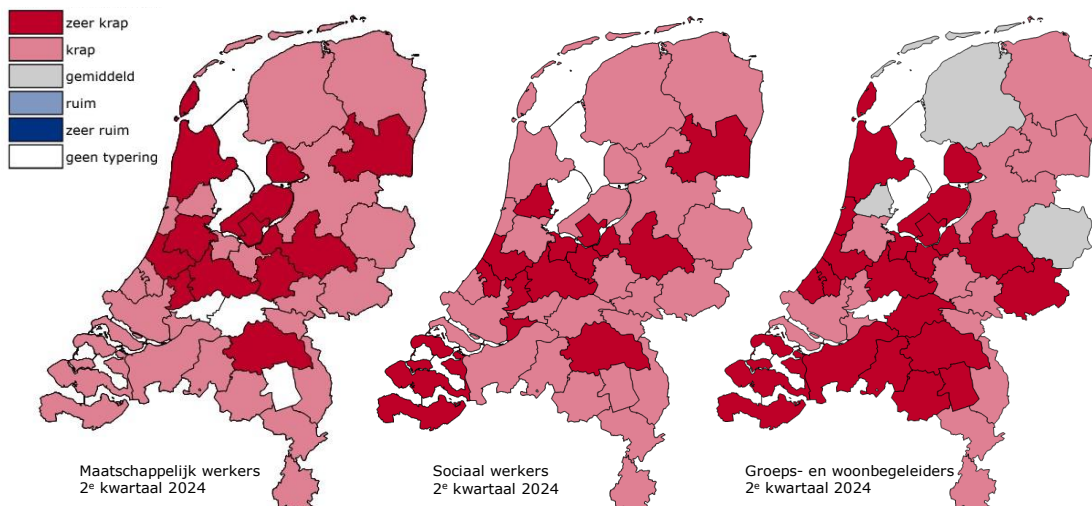
Wat is de Spanningsindicator?

De Spanningsindicator van UWV is een verhoudingsgetal dat de vraag en aanbod op de arbeidsmarkt weergeeft. Het wordt berekend door het aantal openstaande vacatures te delen door het aantal personen dat in de eerste 6 maanden van hun WW-uitkering zit. Dit geeft een indicatie van de spanning op de arbeidsmarkt.

Wanneer er naar verhouding meer vacatures dan werkzoekenden zijn, is er sprake van een 'krappe' of 'zeer krappe' arbeidsmarkt. Werkzoekenden kunnen dan vaak gemakkelijker een baan vinden. Een meer technische toelichting staat op de pagina van het [Dashboard Spanningsindicator](#).

Op de landkaarten is te zien hoe de krapte in de beroepen voor maatschappelijk werkers, sociaal werkers en groeps- en woonbegeleiders verdeeld is in het 2^e kwartaal 2024. In de meeste arbeidsmarktregio's is er sprake van krapte op de arbeidsmarkt, in een deel van de regio's is er sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt.

Spanningsindicator Maatschappelijk werkers, sociaal werkers en groeps- en woonbegeleiders per regio



Bron: UWV, Spanningsindicator in 2^e kwartaal 2024

Naast een kwantitatief tekort, is er ook voor een deel sprake van een kwalitatieve mismatch. Medewerkers moeten namelijk eerst geregistreerd zijn bij de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ-register). Dit zorgt er ook voor dat veel studenten van de hbo-bachelor 'Social Work' vaker kiezen voor het profiel Jeugd (zodat ze ook een SKJ-registratie behalen) dan voor het profiel Welzijn & Samenleving (wat juist relevant is voor de branche sociaal werk).

Ook blijken sommige sollicitanten onvoldoende beeld te hebben van wat er nodig is om in de jeugdzorg te werken of ontbreken de juiste competenties. Uit een peiling onder jeugdzorgorganisaties blijkt dan ook dat de meest genoemde knelpunten het personeelstekort (28%) en een kwalitatieve (mis)match tussen vraag en aanbod (23%) zijn.¹⁴

Daarnaast verschuift het accent van 'hulpverlening' naar 'regievoering op veiligheid', wat andere vaardigheden van de kandidaat vraagt. Verder wordt een gebrek aan werkervaring in de jeugdzorg genoemd als reden voor een kwalitatieve mismatch. Dit geldt vooral voor ambulante functies: deze zijn minder geschikt voor instroom van buiten de jeugdzorg omdat hier veel individualistisch wordt gewerkt. Hierdoor is begeleiding van zij-instroom minder goed te realiseren.¹⁵

Zij-instroom en kansen voor werkzoekenden

De krapte op de arbeidsmarkt voor maatschappelijk werkers, sociaal werkers en groeps- en woonbegeleiders biedt kansen voor werkzoekenden. Het verwachte tekort is niet uitsluitend op te lossen met de uitstroom van uit het initieel onderwijs, het aantrekken van zij-instroom is daarbij ook van belang.

UWV beschikt over unieke gegevens uit het arbeidsverleden van de afgelopen jaren van mensen die bij het UWV staan ingeschreven als werkzoekende. Met deze gegevens zijn de meest voorkomende loopbaanwisselingen in kaart gebracht.

Circa de helft van de instromers als maatschappelijk werkers, sociaal werkers en groeps- en woonbegeleiders, had daarvoor ook al een zorg & welzijn beroep. Ook is er instroom uit bedrijfseconomische & administratieve beroepen, pedagogische en commerciële beroepen. Het merendeel van de uitstromers uit de beroepen maatschappelijk werker of groeps- en woonbegeleider, koos opnieuw een zorg & welzijn beroep. Bij sociaal werkers is dit iets meer dan de helft.

In de volgende figuur staat uit welke beroepsgroepen de afgelopen jaren overstappen zijn gemaakt door personen die bij het UWV staan ingeschreven als werkzoekende, aangevuld met voorbeelden van [taken en skills](#) die bij het beroep horen. Werkzoekenden die zich hierin herkennen en overwegen een overstap te maken, kunnen hiervoor terecht bij een Regionaal Werkcentrum of een [werkgeversservicepunt](#).

¹⁴ AWZ (2023) *De staat van de arbeidsmarkt jeugdzorg 2023*. Utrecht: AZW.

¹⁵ Jeugdzorg Werk! (2023) *Arbeidsmarktprognose voor jeugdzorg: personeelstekort neemt toe*

Instroom naar Maatschappelijk werker

Zoals jeugdmaatschappelijk werk, reclasseringswerker, asielopvang, medisch maatschappelijk werk, etc.

Uit welzijnsberoepen:

- Groeps- en woonbegeleiders
- Sociaal-cultureel werkers

Uit andere beroepen

- Administratief personeel
- Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen
- Verkopers
- (Pedagogisch) medewerkers kinderopvang

Voorbeelden van taken maatschappelijk werk

- ✓ Sociaal-maatschappelijk onderzoek voeren
- ✓ Samenwerken aan een gemeenschappelijk doel
- ✓ Persoonlijke situatie en behoeften analyseren
- ✓ Personen in conflictsituaties adviseren en begeleiden
- ✓ Personen begeleiden bij de uitvoering van oplossingen
- ✓ Mensen begeleiden bij hun individuele groeiproses
- ✓ Klantvragen analyseren
- ✓ Inzicht geven in mogelijkheden en beperkingen

Voorbeelden van soft skills maatschappelijk werk

- ✓ Omgaan met spanning en tegenslag
- ✓ Anderen overtuigen en beïnvloeden
- ✓ Betrouwbaar en eerlijk zijn
- ✓ Samenwerken en overleggen
- ✓ Aandacht voor anderen en ze begeleiden

Instroom naar Sociaal werker

Zoals wijkteams, gezinsbegeleiding, preventiemedewerker zorg & welzijn, sociaal-pedagogisch werker, etc.

Uit welzijnsberoepen:

- Groeps- en woonbegeleiders
- Maatschappelijk werkers

Uit andere beroepen

- Administratief-juridisch medewerkers
- Receptionisten en telefonisten
- Verkoopmedewerkers detailhandel
- Administratief medewerkers

Voorbeelden van taken sociaal werker

- ✓ Activiteiten ter plekke bijsturen
- ✓ Mensen begeleiden bij hun individuele groeiproses
- ✓ Mensen ondersteunen bij aspecten van het maatschappelijk leven
- ✓ Communicatieacties organiseren
- ✓ Groepsinteracties monitoren
- ✓ Persoonlijke situatie en behoeften analyseren
- ✓ Professionele netwerken uitbouwen
- ✓ Samenwerken aan een gemeenschappelijk doel
- ✓ Logistieke organisatie van projecten coördineren
- ✓ Klantvragen analyseren

Voorbeelden van soft skills sociaal werker

- ✓ Aandacht voor anderen & begeleiden
- ✓ Samenwerken en overleggen & Contact maken en netwerken
- ✓ Anderen overtuigen en beïnvloeden
- ✓ Plannen en organiseren
- ✓ Betrouwbaar en eerlijk zijn
- ✓ Omgaan met spanning en tegenslag

Instroom naar groeps- en woonbegeleider

Zoals gezinshuisouder, Woonbegeleider gezinsvervangend huis, Groepsleider justitiële jeugdinrichting, etc.

Uit welzijnsberoepen:

- Sociaal werkers
- Verzorgenden
- Maatschappelijk werkers

Uit andere beroepen

- (Pedagogisch) medewerkers kinderopvang
- Kelniers en barpersoneel
- Assistenten groeps- en woonbegeleiders
- Receptionisten en telefonisten

Voorbeelden van taken groeps- en woonbegeleider

- ✓ Afspraken maken over hulp en begeleiding
- ✓ Bij agressief gedrag en in crisissituaties optreden
- ✓ Klantendossiers bijhouden en gezondheidstoestand monitoren
- ✓ Doorverwijzen binnen de zorgverlening
- ✓ Gebruik van medicijnen begeleiden
- ✓ Huishoudelijke en recreatieve activiteiten organiseren en begeleiden
- ✓ Lichamelijke zorg en psychologische steun bieden
- ✓ Met betrokkenen plannen van aanpak maken
- ✓ Persoonlijke situatie en behoeften analyseren
- ✓ Autonomie van personen in stand houden

Voorbeelden van soft skills groeps- en woonbegeleider

- ✓ Anderen begeleiden
- ✓ Aandacht voor anderen
- ✓ Samenwerken en overleggen
- ✓ Betrouwbaar en eerlijk zijn
- ✓ Anderen overtuigen en beïnvloeden
- ✓ Omgaan met spanning en tegenslag

Bron: Arbeidsverleden UWV, de taken en skills op basis van [Dashboard Skills](#), dat gebaseerd is op een eerste versie van CompetentNL

Initiatieven en regelingen voor zij-instromers en andere werkzoekenden

Er zijn diverse mogelijkheden en regelingen om als werkzoekende of als zij-instromer in het sociaal werk of de jeugdzorg aan de slag te gaan. Momenteel zijn er verschillende initiatieven gaande om de huidige krapte en de voorspelde tekorten tegen te gaan:

- In het [UWV Skills Dashboard](#) kunnen werkzoekenden op basis van benodigde skills beroepen zoeken. Met het dashboard kunnen gebruikers selecties maken om te ontdekken welke taken en soft skills voor een beroep van belang zijn. Voor werkzoekenden is het mogelijk om op de eigen skills of op de gewenste soorten taken te zoeken naar het beroep dat daar bij past. Op de UWV pagina's [Beroepskeuze](#) of om [een ander beroep kiezen](#). Werkgevers die op zoek zijn naar WW'ers die in de jeugdzorg of sociaal werk aan de slag willen gaan, contact opnemen met het [WerkgeversServicepunt](#).
- Op initiatief van Sociaal Werk Nederland, Sociaal Werk Werkt!, MBO Raad en mbo-opleidingen is de actieagenda [De kracht van de mbo-sociaal werker gestart](#). Deze actieagenda richt zich op werkgevers en zet zich in om meer goede stageplaatsen, leerwerkplekken en arbeidsplaatsen te realiseren voor mbo-sociaal werkers.
- Om sociaalwerkorganisaties te ondersteunen bij het aannemen van trainees, heeft Sociaal Werk werkt! het e-book 'Traineeship in sociaal werk' ontwikkeld. Door het aannemen van trainees kunnen organisaties pas afgestudeerde professionals zonder werkervaring snel klaarstomen voor de benodigde praktijk.
- Er zijn verschillende initiatieven voor het stimuleren van zij-instroom in de jeugdzorg, zoals de campagne 'Alle Kansen Benut'. Dit programma ondersteunt zij-instromers en daarnaast geeft het jeugdzorgorganisaties advies hoe zij deze groep potentiële werknemers maar nog zonder SKJ registratie effectief kunnen inzetten. Zij-instromers kunnen bijvoorbeeld in het begin (een team van) jeugdzorgwerkers ondersteunen en kunnen dan zelf tegelijkertijd een SKJ registratie behalen.
- Voor sociaal werk is er een [overzicht](#) wat er komt kijken om als organisatie aan de slag te gaan met [Zij-instromers binnen sociaal werk](#). In dat overzicht vinden werkgevers een stappenplan, tips en een inzicht in de kosten van een zij-instroom traject.
- In de regio Midden-Limburg is bijvoorbeeld een initiatief om ervaringsdeskundigen, mensen die in het verleden te maken hadden met bijvoorbeeld verslaving, mishandeling, psychische problemen met langdurige opname in de branche aan het werk te helpen. Sinds 2022 is vanuit UWV, Gilde Opleidingen, verschillende gemeentes en zorgaanbieders de mbo 4 opleiding [Sociaal Werk vanuit de kracht van Ervaringsdeskundigheid](#) gestart. Hier starten jaarlijks ongeveer 20 ervaringsdeskundigen uit deze regio met de opleiding. Het betreft mbo BBL-opleiding, waarbij studenten één dag per week opleiding hebben en daarnaast 24 uur per week in praktijk aan de slag gaan.¹⁶
- De ministeries van SZW en OCW willen (in samenwerking met de sectoren) zorgen dat er per sector ontwikkelpaden komen. Momenteel wordt er door samenwerkende brancheorganisaties binnen zorg & welzijn (Actiz, VGN en Sociaal Werk Nederland) gewerkt aan een [ontwikkelpad voor sociaal werk](#), en daarnaast ook voor de ouderenzorg en gehandicapten zorg. Dit ontwikkelpad dient in februari 2025 live te gaan.

In een ontwikkelpad staat beschreven hoe een (beoogd) werknemer zich stapsgewijs via verschillende functies binnen een sector kan ontwikkelen tot een volledig gekwalificeerde beroepskracht. Ontwikkelpaden hebben laagdrempelige instroomfuncties en hebben de mogelijkheid tot praktijkleren in het mbo of met mbo-certificaten. Deze ontwikkelpaden geven inzicht in loopbaanperspectieven en de benodigde opleidingsmogelijkheden. Het doel is om het mensen makkelijk te maken om in te stromen in/ te switchen tussen sectoren of om breder inzetbaar te zijn.
- Om als sociaalwerkorganisatie aan de slag te kunnen met [Loopbaanpaden in sociaal werk](#), en zo huidig personeel te behouden, zette Sociaal Werk werkt! alvast informatie voor werkgevers op een rij.

Dit is een kleine greep uit de verschillende projecten die momenteel gaande zijn om het personeelstekort in het sociaal werk en de jeugdzorg tegen te gaan. Er zijn meerdere oplossingen te vinden, zoals in het UWV-artikel over [34 oplossingen voor personeelstekorten](#) beschreven wordt.

¹⁶ Om!-Krant (2023) [Ervaringsdeskundigen zijn van toegevoegde waarde in de zorg](#). (OM-krant nr 16, april 2023) Roermond: Gemeente Roermond.

Bijlage - Welke beroepen vallen onder deze beroepsgroepen?

Beroepsgroep Sociaal werkers

- Activiteitenbegeleiders
- Pastoraal werkers
- Sociotherapeuten
- Cultureel werker
- Werkleiders sociale werkvoorziening
- Beheerder buurthuis
- Consulent opbouwwerk
- Preventiemedewerker zorg en welzijn
- Heilpädagogisch groepsleider
- Jeugd-jongerenwerker
- Pedagogisch assistent-onderzoeker
- Pedagogisch medewerker ziekenhuis
- Pedagogisch werker gezinsbegeleiding
- Preventiemedewerker jeugdzorg
- Relatiebemiddelaar
- Sociaal consulent gehandicapten
- Sociaal dienstverlener
- Sociaal werker
- Sociaal-cultureel werker:
 - specialisatie educatie / recreatie
 - specialisatie samenlevingsopbouw
- Sociaal-pedagogisch werker
- Wijkmanagers en adviseurs woondiensten
- Leidinggevend sociaal cultureel werk

Beroepsgroep Maatschappelijk werkers

- Coördinator telefonische hulpdiensten
- Leidinggevend maatschappelijk werker
- Maatschappelijk werker
 - specialisatie geestelijke gezondheidszorg
 - specialisatie kinder- en jeugd
 - specialisatie volwassenen
- Medisch maatschappelijk werker
- Opvangmedewerker diensten asielzoekerscentra
- Psychiatrisch-maatschappelijk werker
- Reclasseringswerker
- Schoolmaatschappelijk werker
- Teamleider instelling maatschappelijk werk
- Woningmaatschappelijk werker
- Assistent sociaal raadsman/vrouw
- Klachtenfunctionaris
- Klachtenfunctionaris jeugdzorg
- Cliëntvertrouwenspersoon jeugdzorg
- Klachtenondersteuner jeugdzorg
- Mediator
- Sociaal raadsman/vrouw
- Vertrouwenspersoon

Beroepsgroep Groeps- woonbegeleiders

- Activiteitenbegeleiders
- Gezinshuisouder
- Groepsbegeleider bijzondere doelgroepen
- Groepsleider
 - jeugdwerk
 - justitiële jeugdinrichting
 - verstandelijk gehandicapten
- Opvangmedewerker wonen asielzoekerscentra
- Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg
- Professional organizer
- Woonbegeleider
- Woonbegeleider gezinsvervangend huis, wooncoördinator
- Coördinatoren groeps- en woonbegeleiders

Colofon

Uitgave

UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postadres

Postbus 58285
Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

menno.wester@uwv.nl

Auteur

Menno Wester

[Volg ons](#)



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.
UWV © 2024