

# Sociaal werk, Jeugdzorg en Kinderopvang in beeld

November 2022



## In het kort

De arbeidsmarkt voor Sociaal werk, Jeugdzorg en Kinderopvang (SJK) blijft krap, ook voor de komende jaren worden personeelstekorten voorspeld. Deze ontwikkeling wekt geen verbazing, want in alle drie de deelsectoren daalt sinds medio 2020 het aantal WW'ers en stijgt het aantal vacatures.

Voor het Sociaal werk schat het Arbeidsmarktprogramma Zorg en Welzijn (AZW) het personeelstekort op circa 600 werknemers in 2022 en de verwachting is dat het tekort groeit naar 1.500 sociaal werkers in 2026. Organisaties in het Sociaal werk verwachten dat het werk complexer wordt en toeneemt, zonder extra budget voor meer personeel.

Voor de Jeugdzorg schat het AZW een personeelstekort van 700 medewerkers in 2022, met de verwachting dat de komende tien jaar de vraag naar jeugdzorg personeel toeneemt. Hoewel er volgens de branchevereniging voldoende mensen met een relevant diploma zijn, kunnen deze niet altijd direct aan het werk: er is sprake van een kwalitatieve mismatch.

Ook in de Kinderopvang is een tekort aan personeel, de schatting is dat het in 2022 gaat om een tekort van 5.000 medewerkers. In een krappe arbeidsmarkt is dit een zorgelijke trend: Opvang van kinderen is voor veel ouders een belangrijke randvoorwaarde om inzetbaar te zijn voor werk. Het personeelstekort in de Kinderopvang houdt naar verwachting de komende jaren aan. Het geschatte tekort groeit tot 2031 naar 29.000 medewerkers, rekening houdend met de kabinetsplannen om vanaf 2025 de Kinderopvang voor 96% te vergoeden voor ouders.

Vanuit de SJK sector zijn verscheidene initiatieven om de tekorten te verminderen. Zo wordt bijvoorbeeld ingezet op het makkelijker maken van zij-instroom en herintreden, inzetten op urenuitbreiding, het stimuleren van combinatiebanen en het verminderen van de werkdruk door meer ondersteuning aan de professionals te bieden.

In dit artikel wordt de werkgelegenheid in de sector SJK beschreven, hoe deze zich (naar verwachting) ontwikkelt en hoe de werkgelegenheid in de sector is samengesteld. Ook wordt ingegaan op mogelijke oplossingen voor krapte op de arbeidsmarkt in de sector, geïllustreerd door praktijkvoorbeelden.

## Werkgelegenheid in de sector SJK

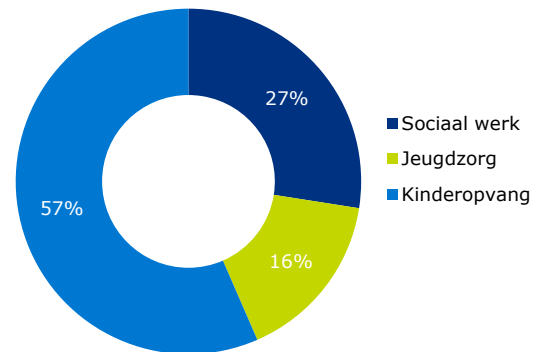
In het eerste kwartaal van 2022 zijn er in totaal ruim 205.000 werknemers in de sector Sociaal werk, Jeugdzorg en Kinderopvang.<sup>1</sup>

De Kinderopvang is met bijna 116.000 werknemers de grootste groep binnen de sector. Meer dan de helft (57%) van de werknemers in SJK werkt in de Kinderopvang. Gastouders komen niet in loondienst voor, de gastouderopvang bestaat bijna volledig uit zzp'ers.

Ruim een kwart (27%) van de werknemers in SJK werkt in het Sociaal werk. In het eerste kwartaal van 2022 waren dit ongeveer 56.000 personen.

De Jeugdzorg heeft het kleinste aandeel (16%) binnen SJK met bijna 33.000 werknemers.

## Verdeling SJK werknemers naar deelsectoren Eerste kwartaal 2022



Bron: CBS/AZW, Statistiek Werkgelegenheid en Lonen

## Hoe ziet de sector SJK er uit?

De sector SJK is erg divers. Het Sociaal werk en de Jeugdzorg ondersteunen kwetsbare groepen in de samenleving, er wordt gewerkt aan een sociale basis. Kinderopvang is er voor kinderen tot en met de basisschoolleeftijd. De activiteiten richten zich op een pedagogisch verantwoorde en veilige opvang van kinderen.

## Verskillende typen werkzaamheden in de deelsectoren van SJK

Sociaal werk	Jeugdzorg	Kinderopvang
• Jongeren- en ouderenwerk	• Jeugd- en opvoedhulp	• Dagopvang (0-4 jaar)
• Maatschappelijk werk	• Jeugdbescherming	• Peuterspeelzalen (2-4 jaar)
• Algemeen sociaal werk	• Jeugdreclassering	• Buitenschoolse opvang (4-12 jaar)
• Sociale wijkteams		• Gastouderopvang (0-12 jaar)
• Schuldhulpverlening		
• Sociaal raadslieden		
• Maatschappelijke opvang		
• Vrouwenopvang		

Bron: AZW/UWV

De beroepen binnen de sector SJK lopen breed uiteen. In de volgende paragrafen wordt per deelsector een korte beschrijving van de diverse beroepen en de werkgelegenheid van de deelsector gegeven.

<sup>1</sup> <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?dl=71830>

## Hoe ziet het Sociaal werk er uit?

Sociaal werk wordt hoofdzakelijk gefinancierd door gemeenten en is bedoeld als een laagdrempelige gratis basisvoorziening in de wijk:

*"Sociaal werk ondersteunt bewoners bij het oplossen van problemen in hun dagelijks leven, zodat deze (weer) sociaal kunnen functioneren en waardig naar vermogen kunnen deelnemen aan de maatschappij. Sociaalwerkorganisaties werken nauw samen met bewoners, gemeenten, politie, onderwijs, zorg, ondernemers en andere maatschappelijke organisaties rond maatschappelijke vraagstukken. (...) Laagdrempelige aandacht, ondersteuning en hulp op alle dagelijkse levensterreinen in de eigen buurt vermindert stress, voorkomt erger, verlaagt zorg- en andere maatschappelijke kosten. Het voorkomt mede polarisatie, radicalisering en criminalisering."*<sup>2</sup>

Het beroep sociaal werker omvat verschillende functies, bijvoorbeeld:

- wijkcoach;
- sociaal-cultureel werker;
- maatschappelijk werker;
- sociaal-maatschappelijk dienstverlener;
- sociaal agoog;
- jongerenwerker;
- schuldhulpverlener;
- ouderenadviseur;
- en medewerker maatschappelijke opvang.<sup>3</sup>

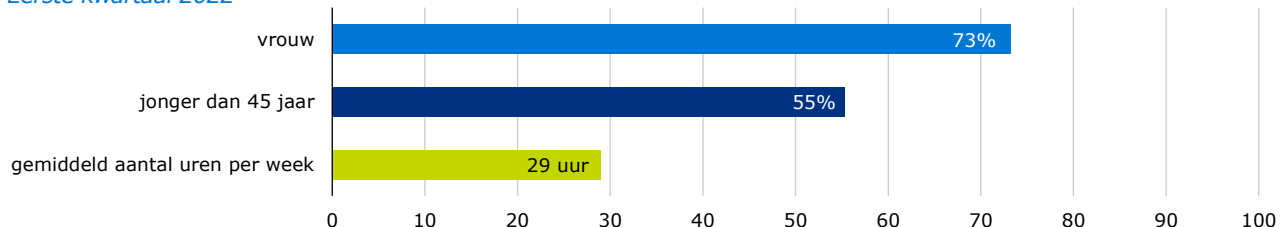
De grootste werkgebieden van de sociaal werker zijn het lokaal welzijn (24% van de sociaal werkers), de maatschappelijke dienstverlening (ook 24% van de sociaal werkers) en de maatschappelijke opvang (22% van de sociaal werkers).<sup>3</sup>

De werkzaamheden van sociaal werker is volgens de beroepsgroep de laatste jaren complexer en de problematiek zwaarder geworden. Zij zien een toename van vraagstukken rondom huiselijk geweld, huisvestingsproblematiek, psychische gezondheid, werkloosheid en financiële problematiek.<sup>4</sup> Daarnaast blijkt uit een peiling van Ipsos dat circa tweederde van de sociaal werkers te maken heeft met verbale of fysieke agressie van patiënten of cliënten.<sup>5</sup>

De leeftijdsverdeling in de deelsector wijkt nauwelijks af van het gemiddelde van alle bedrijfssectoren. Ruim de helft (55%) van de werknemers is jonger dan 45 jaar, de leeftijdsgroepen zijn vrij gelijkmatig verdeeld. In het Sociaal werk zijn relatief veel vrouwen werkzaam, bijna driekwart (73%) is vrouw. Een gemiddelde werkweek bedraagt 29 uur per week,<sup>6</sup> dit is vergelijkbaar met het landelijk gemiddelde (31 uur per week).<sup>7</sup> Het aandeel zzp'ers in Sociaal werk is opgelopen van 10% in 2019 naar 12% in 2021.<sup>8</sup> Tweederde van de werkenden in Sociaal werk heeft een opleiding op hbo of wo niveau.<sup>9</sup>

### Enkele persoonskenmerken van werknemers in het Sociaal Werk

Eerste kwartaal 2022



Bron: CBS/AZW, Statistiek Werkgelegenheid en Lonen (geslacht en leeftijd) en Sociaal werk Werkt (gemiddeld aantal uren per week)

<sup>2</sup> <https://www.sociaalwerknederland.nl/over-ons>

<sup>3</sup> Kamp J. van der, Omlo J., Pelt M. van, Engbersen R. (2020) *Sociaal werkers anno 2020: Een zwart-wit foto van de beroepsgroep*. Utrecht: Movisie.

<sup>4</sup> Jansen J., Ketel J., Liefhebber S., Panhuijzen B. en Pelt M. van (2021) *De stand van het sociaal werk in Nederland. De grote raadpleging van het sociaal werk 2020*. Utrecht: Movisie.

<sup>5</sup> Ipsos (2021) *Agressie en ongewenst gedrag op de werkvloer. Brancherapportage Sociaal Werk*. Amsterdam: Ipsos.

<sup>6</sup> <https://www.sociaalwerk-werkt.nl/werkgevers/wie-werken-sociaal-werk>

<sup>7</sup> <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/82647NED/table>

<sup>8</sup> <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24096NED/table?ts=1666697566990>

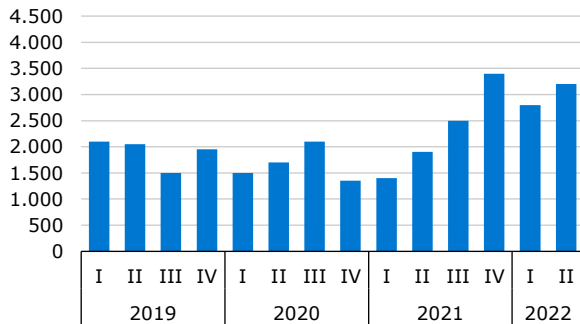
<sup>9</sup> <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24070NED/table?dl=7183D>

## Personeelsvraag in het Sociaal werk

Het aantal openstaande vacatures in het Sociaal werk neemt vanaf begin 2021 toe en is vanaf het derde kwartaal 2021 hoger dan in 2019 (pre-covid). Terwijl het aantal vacatures voor sociaal werkers in 2021 toenam, daalde het aantal WW'ers. Er is in de tweede kwartaal van 2022 dan ook sprake van een **krappe arbeidsmarkt** voor het Sociaal werk.

### Openstaande vacatures Sociaal werk

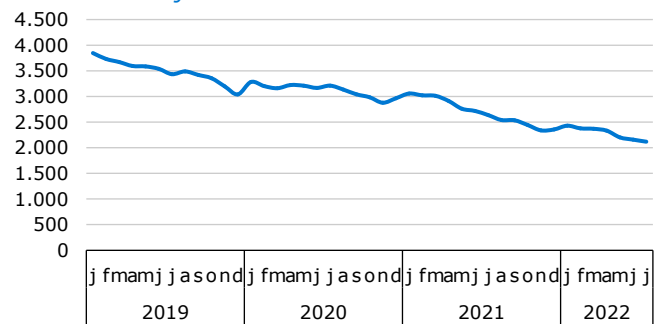
1e kwartaal 2019 – 2e kwartaal 2022



Bron: CBS/AZW, Textkernel, openstaande vacatures

### Aantal WW'ers Sociaal Werk

Januari 2019 – juli 2022



Bron: UWV, WW-personeel vanuit de sector (excl. uitzendkrachten), SBI-indeling

Deze krapte wordt onderschreven door het werkveld. In een peiling in maart 2022 bij ruim 170 sociaalwerkorganisaties verwacht de helft van deze organisaties dat tijdens deze kabinetsperiode het benodigde arbeidsvolume groeit. Tegelijkertijd denken ze hier geen extra budget voor te gaan krijgen. Kortom, er dient dus meer gedaan te worden met dezelfde hoeveelheid medewerkers. Naast andere factoren kan dit zorgen voor het verder oplopen van de werkdruk, wat het risico op uitstroom uit de sector vergroot. Ook verwachten sociaalwerkorganisaties dat de sociale vraagstukken in hun werk groter en complexer worden.<sup>10</sup>

Volgens Arbeidsmarktprogramma Zorg en Welzijn (AZW) heeft het Sociaal werk op dit moment een tekort van circa 600 werknemers en de prognose van ABF Research uit 2021 voorspelt dat het personeelstekort in 2026 groeit tot 1.500 sociaal werkers. In 2031 wordt een tekort verwacht van 2.800 sociaal werkers.<sup>11</sup>

## Hoe ziet de Jeugdzorg er uit?

Net als sociaal werk wordt Jeugdzorg gefinancierd door gemeenten. Jeugdzorg bestaat uit jeugdreclassering, jeugdbescherming en de jeugd- en opvoedhulp.

De jeugd- en opvoedhulp is een containerbegrip voor:

- ambulante jeugdhulp;
- thuisbegeleiding bij problemen in het gezin;
- jeugdzorgplus (hulp voor jongeren met ernstige problemen);
- begeleiding in een instelling voor jeugd- en opvoedhulp;
- pleegzorg;
- jeugd-ggz (hulp voor kinderen met psychische problemen)
- en de jeugdzorg voor kinderen met een verstandelijke beperking.

In 2021 deden bijna 461.000 kinderen van 0 tot 23 jaar een beroep op de Jeugdzorg, dit is ongeveer 10% van de Nederlandse jeugd.<sup>12</sup> Niet alle jeugdzorg is op basis van vrijwillige deelname.

De werkomgeving van de jeugdzorgwerker is breed: De hulp kan bijvoorbeeld geboden worden op school, op de kinderopvang, of thuis. Maar ook in een pleeggezin, een gezinshuis, een behandelgroep of bijvoorbeeld in een gesloten instelling. Jeugdzorgwerker is een brede term voor ambulant hulpverlener, jeugdbeschermer, begeleider of bemiddelaar pleegzorg, jeugdreclasserend, woonbegeleider jeugd of gezinsvoogd.<sup>13</sup> Daarnaast zijn in de jeugdzorg ook maatschappelijk werkers, psychologen en reclasseringswerkers actief.

<sup>10</sup> Rooij de J., Hagens J. (2022) *Arbeidsmarktpeiling sociaal werk: vraagstukken, financiële middelen, menskracht en actualiteiten: Resultaten meting februari en maart 2022*. Utrecht: Sociaal Werk Werkt.

<sup>11</sup> [https://www.sociaalwerk-werkt.nl/sites/fcb\\_sociaalwerk/files/2022-06/Infographic-arbeidsmarktprognose-sociaal-werk-2021-2031.pdf](https://www.sociaalwerk-werkt.nl/sites/fcb_sociaalwerk/files/2022-06/Infographic-arbeidsmarktprognose-sociaal-werk-2021-2031.pdf)

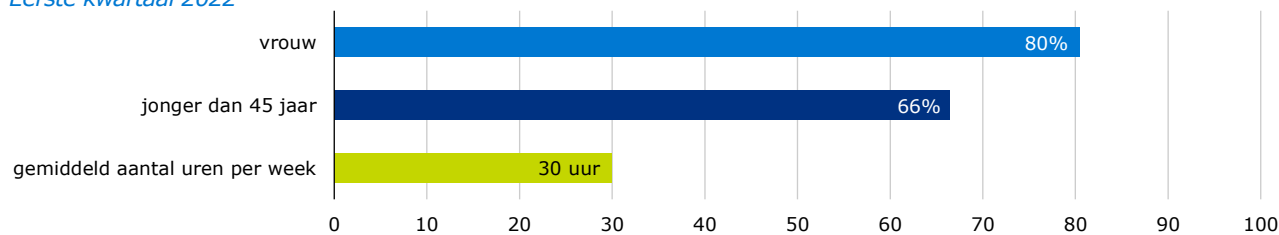
<sup>12</sup> <https://www.nji.nl/cijfers/jeugdzorg>

<sup>13</sup> <https://www.jeugdzorg-werkt.nl/werkzoekenden/welke-functies-zijn-er-jeugdzorg>

Driekwart van de jeugdwerkers heeft een opleiding op hbo-niveau of hoger.<sup>14</sup> De deelsector heeft nog weinig te maken met vergrijzing, tweederde (66%) van het personeel is jonger dan 45 jaar, dit is iets jonger dan het gemiddelde over alle bedrijfssectoren. In de Jeugdzorg werken relatief weinig mannen (20%). Het aantal parttimers in de Jeugdzorg is vergelijkbaar met andere bedrijfssectoren, een gemiddelde aanstelling is 30 uur per week.<sup>15</sup> Het aandeel zzp'ers in de sector bleef de laatste jaren nagenoeg gelijk, het veranderde van 5% in 2019 naar 6% in 2021.<sup>16</sup>

## Persoonskenmerken van werknemers in de Jeugdzorg

Eerste kwartaal 2022



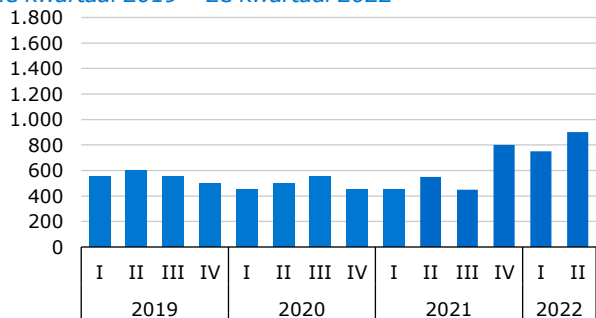
Bron: CBS/AZW, Statistiek Werkgelegenheid en Lonen (geslacht en leeftijd) en Jeugdzorg Werkt (gemiddeld aantal uren per week)

## Personeelsvraag in de Jeugdzorg

Van 2019 tot en met het derde kwartaal van 2021 bleef het aantal openstaande vacatures in de Jeugdzorg tussen de 500 en 650 schommelen, maar in het vierde kwartaal van 2021 neemt het aantal openstaande vacatures toe. Het aantal WW'ers afkomstig uit de Jeugdzorg laat al vanaf 2019 een dalende trend zien. Het AZW schat dat er in 2022 een tekort is aan 700 medewerkers in de Jeugdzorg.<sup>17</sup>

### Opstaande vacatures Jeugdzorg

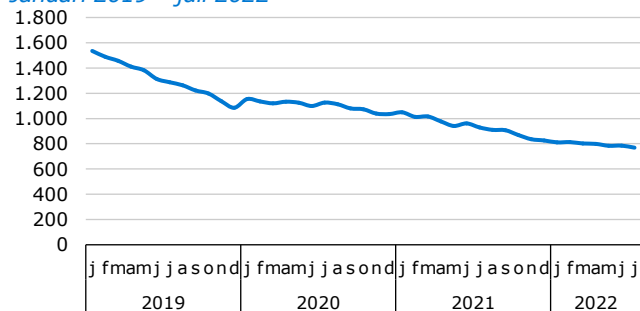
1e kwartaal 2019 – 2e kwartaal 2022



Bron: CBS/AZW, Textkernel, openstaande vacatures

### Aantal WW'ers Jeugdzorg

Januari 2019 – juli 2022



Bron: UWV, WW-personeel vanuit de sector (excl. uitzendkrachten), SBI-indeling

De komende tien jaar neemt de vraag naar jeugdzorg-personeel verder toe. Uit de prognose van AZW blijkt dat de werkgelegenheid tot 2025 groeit tot ongeveer 35.000 personen, waarbij er een personeelstekort van 800 personen wordt geraamd. Tot 2031 groeit het tekort volgens AZW naar 1.900 personen.<sup>17</sup>

Hoewel er volgens Jeugdzorg Werkt voldoende mensen met een relevant diploma zijn, kunnen deze niet altijd direct aan het werk: er is sprake van een kwalitatieve mismatch. Medewerkers moeten namelijk eerst geregistreerd zijn bij de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ-register). Ook blijken sommige sollicitanten onvoldoende een beeld te hebben van wat het vraagt om in de Jeugdzorg te werken of ze hebben niet de juiste competenties. 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 in deze functie veel individualistisch wordt gewerkt. Hierdoor is begeleiding van zij-instroom minder goed te realiseren.<sup>17</sup>

<sup>14</sup> <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24070NED/table?dl=7183D>

<sup>15</sup> <https://www.jeugdzorg-werkt.nl/werkgevers/wie-werken-jeugdzorg>

<sup>16</sup> <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24096NED/table?ts=1666697566990>

<sup>17</sup> <https://www.jeugdzorg-werkt.nl/werkgevers/arbeidsmarktprognose-voor-jeugdzorg-personeelstekort-neemt-toe>

## Hoe ziet de Kinderopvang er uit?

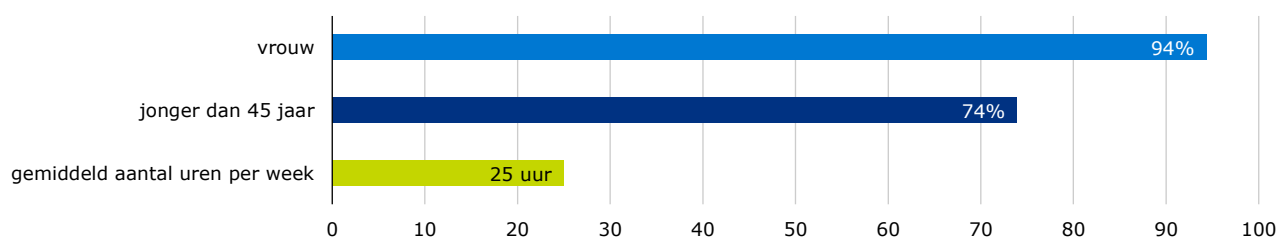
Kinderopvang is er voor kinderen tot en met de basisschoolleeftijd. De activiteiten richten zich op een pedagogisch verantwoorde en veilige opvang van kinderen. Kinderopvangorganisaties zijn particuliere instellingen en worden gefinancierd door de ouders, maar ouders krijgen wel kinderopvangtoeslag van het Rijk.

In 2021 maakten in totaal ruim een miljoen kinderen gebruik van de formele kinderopvang.<sup>18</sup> Het gaat dan om dagopvang (0-4 jaar), peuterspeelzalen (2-4 jaar), buitenschoolse opvang (4-12 jaar) en gastouderopvang. Hoewel een oppas vaak wel een vergoeding krijgt, valt het onderbrengen van de kinderen bij een oppas niet onder de Wet Kinderopvang.

Vergeleken met andere bedrijfssectoren is de Kinderopvang een jonge sector: de gemiddelde leeftijd is 36 jaar en ongeveer driekwart (74%) is jonger dan 45 jaar. Er werken vooral vrouwen (94%). In de Kinderopvang zijn over het algemeen kleine aanstellingen, gemiddeld zijn de aanstellingen voor 25 uur per week,<sup>19</sup> dit is minder dan het landelijk gemiddelde (31 uur). In 2021 wordt 9% van de werkgelegenheid in de Kinderopvang vervuld door zzp'ers, in 2019 was dit nog 14%.<sup>20</sup> Het meest voorkomende beroep in de Kinderopvang is de pedagogisch medewerker. Voor het werk in de Kinderopvang worden voornamelijk diploma's op mbo-niveau 3 of 4, hbo associate degree of hbo bachelor gevraagd. Bijna tweederde van de medewerkers heeft een middelbare opleiding en een kwart heeft een hbo of wo diploma.<sup>21</sup>

## Persoonskenmerken van werknemers in de Kinderopvang

Eerste kwartaal 2022



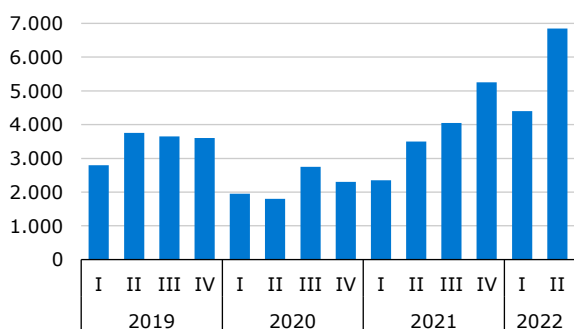
Bron: CBS/AZW, Statistiek Werkgelegenheid en Lonen (geslacht en leeftijd) en Kinderopvang Werkt (gemiddeld aantal uren per week)

## Personeelsvraag in de Kinderopvang

Terwijl het aantal vacatures in de Kinderopvang sterk toenam, daalde het aantal personen met een WW-uitkering vanuit de Kinderopvang tussen maart 2021 en maart 2022 met bijna 40%. In maart tot en met mei 2020 nam het aantal aantal WW'ers vanuit de Kinderopvang sterk toe, omdat locaties gesloten waren vanwege de covid-epidemie. Vanaf het midden van 2020 vertoont het aantal mensen in de WW weer een dalende trend en stijgt het aantal openstaande vacatures in de Kinderopvang.

### Opstaande vacatures Kinderopvang

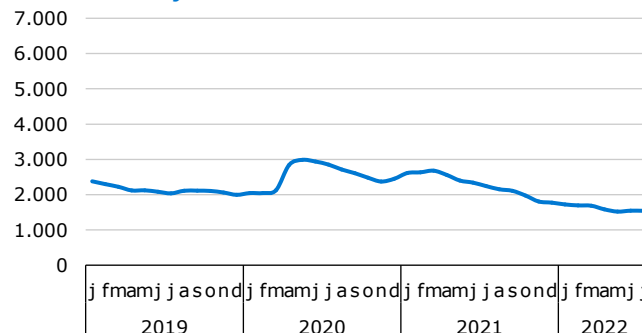
1e kwartaal 2019 – 2e kwartaal 2022



Bron: CBS/AZW, Textkernel, openstaande vacatures

### Aantal WW'ers Kinderopvang

Januari 2019 – juli 2022



Bron: UWV, WW-personeel vanuit de sector (excl. uitzendkrachten), SBI-indeling

<sup>18</sup> <https://www.nji.nl/cijfers/kinderopvang>

<sup>19</sup> <https://www.kinderopvang-werkt.nl/werkgevers/wie-werken-kinderopvang>

<sup>20</sup> <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24096NED/table?ts=1666697566990>

<sup>21</sup> <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24070NED/table?dl=7183D>

De afname van het aantal WW'ers en de sterke toename in het aantal vacatures, vertaalt zich ook in een krappe arbeidsmarkt voor de Kinderopvang. In het 2e kwartaal van 2022 was sprake van een 'zeer krappe' arbeidsmarkt voor medewerkers in de kinderopvang. Volgens een peiling onder kinderopvangorganisaties is er een tekort aan pedagogisch medewerkers bij 72% van de dagopvang, bij 73% van de buitenschoolse opvang en bij 55% van de peuteropvang.<sup>22</sup> Er zijn in totaal 5.000 mensen extra nodig, zo blijkt uit een analyse van ABF Research in september 2022.<sup>23</sup> In een krappe arbeidsmarkt is dit een zorgelijke trend omdat de sector ook invloed heeft op het personeelsaanbod in andere sectoren: opvang van kinderen kan een belangrijke randvoorwaarde voor ouders zijn om beschikbaar te zijn op de arbeidsmarkt.<sup>24</sup>

De krapte op de arbeidsmarkt voor de Kinderopvang houdt de komende jaren aan, blijkt uit de prognose van ABF Research. Dit geldt zelfs in een scenario waarbij enkel rekening wordt gehouden met de demografische ontwikkeling. De komende jaren neemt het aantal geboortes toe, wat vanaf circa 2025 tot een grotere vraag in de branche zal leiden. Tot 2031 verwacht ABF hierdoor een tekort van 7.000 medewerkers.

Het toekomstige tekort is groter indien er rekening gehouden wordt met de kabinetsplannen<sup>25</sup> om vanaf 2023 de koppeling tussen kinderopvangtoeslag en de gewerkte uren door ouders los te laten en om vanaf 2025 voor alle werkende ouders 96% van de Kinderopvang te vergoeden. De verwachting is dat hierdoor meer ouders gebruik gaan maken van kinderopvang.<sup>23</sup> In dit scenario voorspelt ABF voor 2031 dan een tekort van 29.000 medewerkers. Deze prognoses zijn natuurlijk afhankelijk van de economische situatie. Verwacht wordt dat de vraag naar kinderopvang afneemt naarmate de werkloosheid in een periode van laagconjunctuur toeneemt.

## Aanpak van de knelpunten in het SJK

Momenteel zijn er verschillende initiatieven gaande om de tekorten in de SJK sector tegen te gaan. Dé oplossing is er niet, er zijn meerdere oplossingen nodig om de huidige en de voorspelde tekorten te verkleinen. In de Kamerbrief van 5 september 2022 over de aanpak van personeelstekorten in de Kinderopvang, staan een aantal speerpunten waar het ministerie de komende tijd op in wil zetten.<sup>26</sup> Zoals het bevorderen en eenvoudiger maken van de zij-instroom, aantrekkelijker maken dat ouders op daldagen (woensdag, vrijdag) van de opvang gebruik maken, werkdruk vermindering en het stimuleren dat kinderopvangmedewerkers meer uren werken.

Niet alleen voor de Kinderopvang, maar ook voor Sociaal werk en Jeugdzorg zijn er strategieën om personeelstekorten aan te pakken. UWV heeft ter inspiratie een publicatie uitgebracht waarin de [27 oplossingen voor het aanpakken van personeelstekorten](#) worden genoemd.<sup>27</sup> Deze zijn te verdelen in 3 strategieën. Per strategie worden één of meerdere voorbeelden genoemd:

### Nieuw talent aanboren



Zoeken naar nieuwe medewerkers kan onder andere door het **eenvoudiger maken van zij-instroom en her-intreders**, door bijvoorbeeld het stimuleren van modulair opleiden en EVC-certificaten (Erkenning van eerder Verworven Competenties). Wat voor zij-instroom ook kan helpen is om breder te kijken dan een traditioneel cv en te **focussen op de benodigde competenties**. Ook is het een optie om te kijken naar het **opscholen van huidige werknemers**. Een voorbeeld van het stimuleren van zij-instroom is het programma "AlleKansenBenut" waar de Jeugdzorg nu mee werkt.<sup>28</sup> Zij-instroomers kunnen bijvoorbeeld in het begin (een team van) jeugdzorgwerkers ondersteunen en kunnen dan zelf tegelijkertijd een SKJ registratie behalen.

In de Kamerbrief noemt de Minister ook al het **inzetten van statushouders** en Oekraïense vluchtelingen die bijvoorbeeld in het land van herkomst al een kinderopvang-diploma hebben.<sup>26</sup> Dat kan ook een deel van de oplossing zijn om in relatief korte tijd extra personeel in te zetten.

<sup>22</sup> Kinderopvang Werkt (2022) *Quickscan Arbeidsmarktontwikkeling kinderopvang juni 2022*. Utrecht: Kinderopvang Werkt.

<sup>23</sup> Linckens D., Hulle R. van, Marchal B., Veen A. (2022) *Arbeidsmarktprognoses kinderopvang*. Delft: ABF Research.

<sup>24</sup> SER (2022) *Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

<sup>25</sup> <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

<sup>26</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/09/05/kamerbrief-aanpak-personeelstekort-in-de-kinderopvang>

<sup>27</sup> <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/werving-behoud/27-oplossingen-personeelstekorten>

<sup>28</sup> <https://www.jeugdzorg-werkt.nl/zij-instroom>

## Anders organiseren



In de Kinderopvang wordt veel in deeltijd gewerkt, de gemiddelde aanstellingsomvang is 25 uur per week.<sup>29</sup> Om de krapte tegen te gaan ligt het voor de hand om personeel te **stimuleren om meer uren te werken**. Uit een peiling van Kinderopvang Werkt onder ruim 1.000 werknemers blijkt dat 20% van de medewerkers in de kinderdagopvang meer uren wil werken, in de bso is dit 33%. Deze medewerkers willen dan vaak een dag extra werken. Ongeveer 79% van de kinderopvangorganisaties heeft al het initiatief genomen om dit bij het personeel te inventariseren.<sup>30</sup> Hoewel deze oplossing logisch lijkt, is dit in de praktijk niet altijd eenvoudig, bijvoorbeeld als tijdens de piekdagen alle medewerkers al werken.<sup>31</sup> Kinderopvang Werkt is inmiddels een pilot begonnen waarin de knelpunten om meer uren te werken worden onderzocht.

Door het werk anders te organiseren kan vaak efficiënter worden gewerkt. Wegnemen van administratieve belasting kan SJK personeel de gelegenheid geven meer te focussen op het primaire proces. Te denken valt aan interne systemen efficiënter maken, inzet administratief medewerkers en het verlagen van regel- en administratiedruk. Zo is er in de kinderopvang een pilot met **groepshulpen**, die de pedagogisch medewerkers ondersteunen met bijvoorbeeld de administratieve en huishoudelijke taken die bij het werk horen. Dit verlaagt de werkdruk voor de pedagogisch medewerkers en kan voor de groepshulpen een opstap zijn om een bbl-traject tot pedagogisch medewerker te volgen.

Voor bijvoorbeeld de Jeugdzorg kan het bewaken van de caseload van de teams helpen om de **werkdruk te verminderen**, ook het meewegen van de casuszwarte in werkverdeling draagt hier aan bij.

## Boeien en binden



Niet alleen het aanboren van nieuw talent is belangrijk, maar ook het **behoud van personeel**. Hierbij speelt een goed **imago** van zowel de werkgever, de sector als de functie een belangrijke rol. Voor het Sociaal werk is de campagne 'Sociaal Werkt' gestart dat het maatschappelijk rendement van het werk inzichtelijk maakt. Eén van de doelen is de beroepstrots en het imago te versterken om daarmee sociaal werkers te werven en te behouden.<sup>31</sup>

(Potentiële) werknemers geven de voorkeur aan een aantrekkelijke werkgever die investeert in wat zij belangrijk vinden, zoals **arbeidsvoorwaarden** (bijvoorbeeld werktijden, een open organisatiecultuur, financiële voorwaarden, scholingsmogelijkheden, werknemersvoordelen etc.).

In het SJK wordt vaak hoge werk- en regeldruk ervaren. Tijdelijke uitval komt hierdoor veel voor. Het **terugdringen van verzuim** helpt dan ook om de tekorten tegen te gaan. Om het hoge verzuim terug te dringen, zetten veel kinderopvangcentra bijvoorbeeld een **verzuimcoach of verzuimregisseur** in.

<sup>29</sup> <https://www.kinderopvang-werkt.nl/werkgevers/wie-werken-kinderopvang>

<sup>30</sup> Siegert J., Rooij J. de (2022) Kan de deeltijdfactor in kinderopvang omhoog? Over medewerkers die meer (of minder) willen werken. Utrecht: Kinderopvang Werkt.

<sup>31</sup> <https://www.sociaalwerk-werkt.nl/sociaalwerkt>



---

## Colofon

### Uitgave

UWV Afdeling *Arbeidsmarktinformatie en -advies*

### Postadres

Postbus 58285  
Postcode 1040 HG Amsterdam

### Inlichtingen

[menno.wester@uwv.nl](mailto:menno.wester@uwv.nl)

### Auteur

Menno Wester

Volg ons



## Disclaimer

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

UWV © 2022