

Augustus 2023:

De branche analyse voor deze branche is nog in ontwikkeling en wordt vanaf medio oktober 2023 aan dit dossier toegevoegd.

De onderstaande analyse betreft een analyse uit mei 2021 die door AZW in samenwerking met PFZW is opgesteld voor sociale partners van de branche. De analyse uit 2023 wordt grotendeels een update van deze analyse.

Samenvatting

Voor u ligt een sectoranalyse van de branche jeugdzorg. Enkele highlights zijn:

- In jeugdzorg zijn in 2020* 34.000 mensen werkzaam, waarvan 32.000 in loondienst en ongeveer 2.000 als zelfstandige.
- Het aandeel organisaties met 25 medewerkers of minder is 69%. In deze categorie is 6,5% van de werknemers werkzaam.
- De verwachting is dat de werkgelegenheid in de komende tien jaar met ongeveer 6% zal toenemen.
- 43% van de werknemers vindt de werkdruk (veel) te hoog. Dat is minder dan in 2019 het geval was (toen 53%). De werkdruk ontstaat vooral doordat werknemers hectische omstandigheden ervaren of doordat zij heel veel werk moeten doen.
- 69% van de werknemers heeft te maken met (verbale) agressie.
- Van de medewerkers voelt 65% zich fit en sterk tijdens het werk. Tegelijkertijd is te zien dat 15% zich opgebrand voelt door het werk.
- In de periode 2010 tot en met 2019 lag het gemiddelde verzuim in de branche jeugdzorg hoger dan gemiddeld in zorg en welzijn en fors hoger dan het Nederlands gemiddelde. In 2020* was het verzuim iets lager dan gemiddeld in Z&W. Van de medewerkers die verzuimden gaf 26% aan dat de oorzaak hiervan (deels) in het werk lag. De meest genoemde oorzaak is werkdruk/werkstress.
- Het door werkgevers meest genoemde HRM-knelpunt is een personeelstekort (35%). 25% van de werkgevers noemt de werkdruk als belangrijk HRM-knelpunt. 40% ervaart geen HRM-knelpunten.
- De gemiddelde uittrede leeftijd in 2020 is 65,0 jaren.
- Om het medewerkers mogelijk te maken om langer door te werken biedt 43% van de organisaties mogelijkheden aan om minder te gaan werken, 33% zet in op opleiding en ontwikkeling en 31% investeert in loopbaanbegeleiding en coaching. 52% neemt geen van de getoonde maatregelen.

Bij het tot stand komen van deze notitie zijn de volgende bronnen gebruikt:

- Kerncijfers AZW-StatLine
- Kerncijfers PFZW
- AZW Werknemerspanel
- AZW Werkgeverspanel
- Prognosemodel zorg en welzijn – ABF Research
- TNO Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)

Beschrijving sector

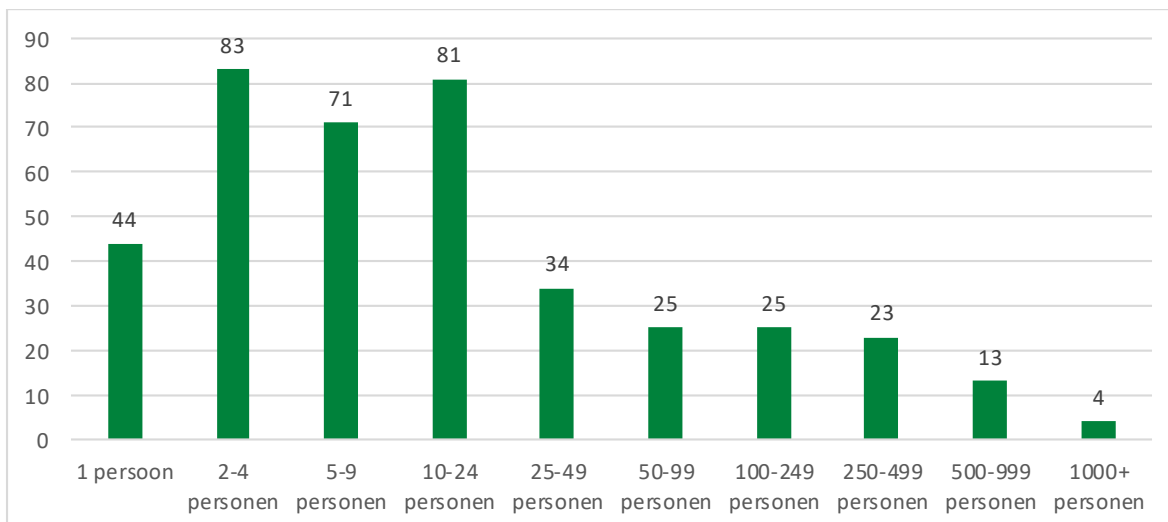
Samenstelling branche jeugdzorg

Binnen de branche jeugdzorg zijn in april 2021 zo'n 403 organisaties actief¹. De volgende SBI-codes worden gerekend tot de branche jeugdzorg:

- 87901 Jeugdzorg met overnachting
- 88991 Ambulante jeugdzorg

Figuur 1 toont de verdeling naar grootteklassen op peilmoment april 2021. Het grootste aantal organisaties zien we in de grootteklassen 2-4 personen.

Figuur 1. Organisaties naar grootteklasse branche jeugdzorg (Bron: PFZW, april 2021)



Kleine ondernemingen in de branche jeugdzorg

Een aanzienlijk deel van de organisaties 279 (of 69%) heeft minder dan 25 medewerkers. Als we kijken naar het aantal medewerkers in kleine organisaties dan zien we dat 6,5% van de werknemers werkzaam is in organisaties met minder dan 25 medewerkers.

Aantal werkenden in de branche jeugdzorg

In de branche jeugdzorg zijn in Q4 van 2020 in totaal 34.000 mensen werkzaam². Van deze groep zijn 32.000 mensen werkzaam als werknemer in loondienst. Daarnaast zijn ongeveer 2.000 mensen werkzaam als zelfstandige³. Figuur 2 toont de totale werkgelegenheid in Q4 van het jaar naar type arbeidsrelatie over de afgelopen jaren⁴.

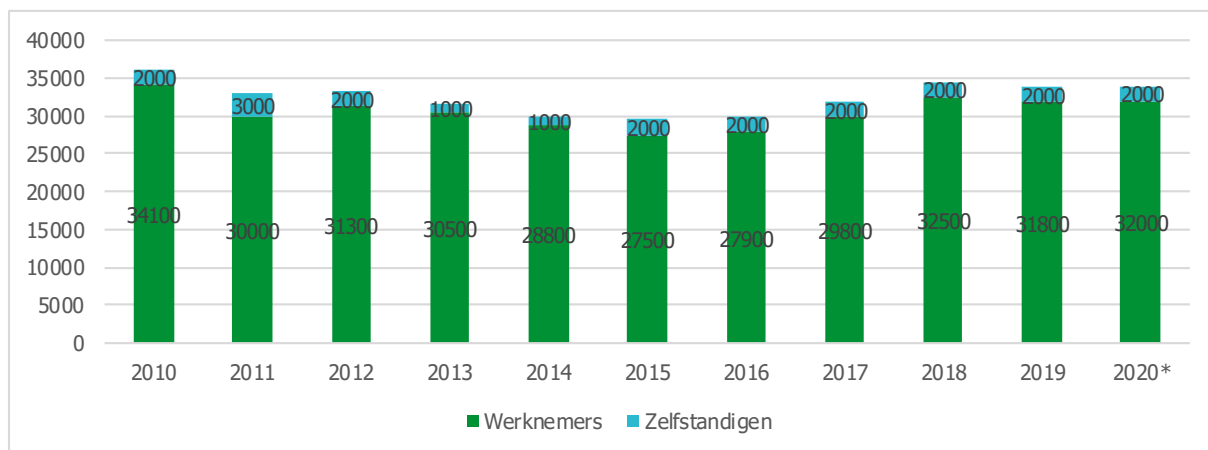
¹ PFZW, sectoranalyses branches zorgen welzijn (april 2021)

² CBS Statline dashboard werkgelegenheid (<https://dashboards.cbs.nl/v2/AZWDashboard/>)

³ Het meest recente standcijfer over zelfstandigen is van 2020. Het cijfer is een schatting gebaseerd op de WNE van 2020. (<https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24096NED/table?ts=1617019384111>)

⁴ <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24062NED/table?ts=1617007022089>

Figuur 2. Werkzame beroepsbevolking branche jeugdzorg (2010-2020*) naar arbeidsrelatie (Bron: CBS AZW Statline, * is een voorlopig cijfer).

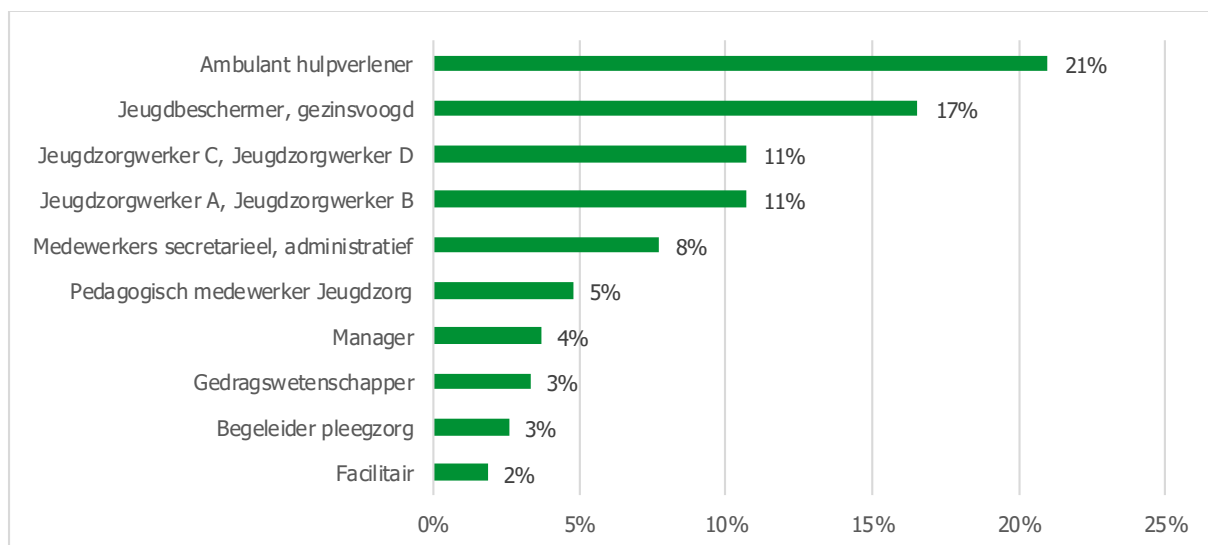


In de figuur is te zien dat het totaal aantal werkenden in de periode van 2010- 2020* jaarlijks fluctueert. In 2015 was het aantal werkenden in jeugdzorg het kleinst, in 2010 het grootst.

Gemiddelde aantal fte's in de branche jeugdzorg

In de branche jeugdzorg zijn in totaal gemiddeld per organisatie 27 fte aan personeel aanwezig. De meest voorkomende functie is die van ambulante hulpverlener (21%). In aandeel de tweede functie is die van jeugdbeschermers/gezinsvoogd (17%). Ook zijn er gemiddeld 11% jeugdzorgwerkers C of D werkzaam en nog eens 11% jeugdzorgwerker A of B.

Figuur 3. Meest voorkomende functies naar aandeel fte⁵ jeugdzorg (Bron: WGE 2019, eerste meting).



⁵ In de werkgevers enquête uitgevoerd door CBS in 2019 is deze lijst met functies als basis gebruikt voor jeugdzorg. Andere functies zijn buiten beschouwing gelaten en er was geen mogelijkheid voor de respondent om andere functies in te vullen. Het overzicht telt daarmee niet op tot 100%.

Onderzoeksbureau ABF Research heeft in opdracht van het ministerie van VWS een prognosemodel ontwikkeld op basis waarvan de toekomstige werkgelegenheid binnen de branche jeugdzorg is geraamd. In dit prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn (PMZW) worden ook cijfers geraamd over het aantal medewerkers naar functie/kwalificatieniveau.

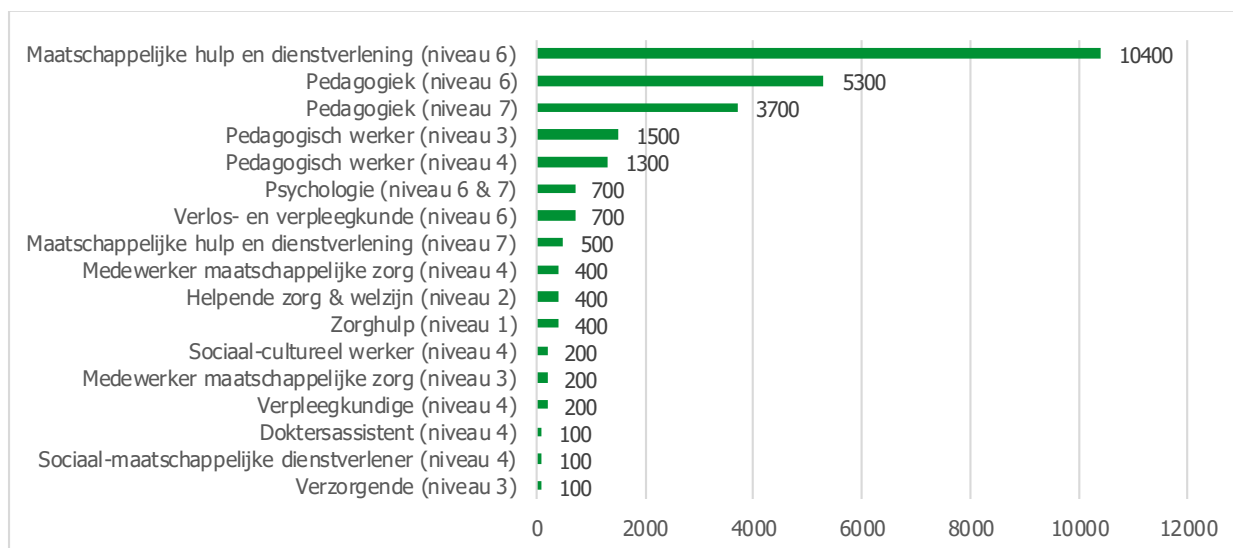
Het prognosemodel beperkt zich tot kwalificaties in primair proces functies op met name mbo- en hbo-niveau. Ook zitten er enkele wo-kwalificaties in. De medische beroepen met een academische achtergrond vallen allemaal buiten de scope van het PMZW omdat de gegevens hierover worden geschat door het capaciteitsorgaan. Ook werkenden die niet in loondienst werkzaam zijn vallen buiten de scope van het PMZW.

Meest voorkomende kwalificaties in de branche jeugdzorg

Figuur 4 toont de verdeling van medewerkers in loondienst naar kwalificatieniveau in 2020 op basis van gegevens uit het prognosemodel Zorg en Welzijn (PMZW).

Niet van alle medewerkers is de opleidingsachtergrond bekend en in het overzicht worden alleen functies in het primair proces getoond. Binnen de branche jeugdzorg zien we dat de grootste groep een achtergrond heeft in hbo maatschappelijke hulp- en dienstverlening. Op afstand volgen medewerkers met een hbo-opleiding pedagogiek. In omvang de derde kwalificatie is pedagogiek op wo-niveau.

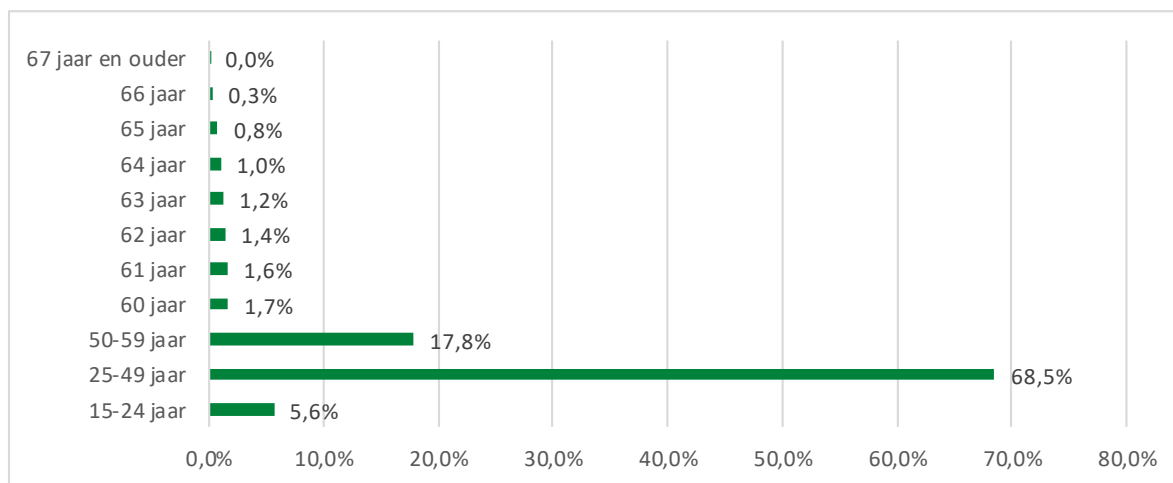
Figuur 4. Vervulde vraag in functies/kwalificaties in loondienst binnen de branche jeugdzorg (bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn, jaar 2020)



Werknemers in loondienst naar leeftijd

PFZW heeft gegevens aangeleverd over de leeftijd van werknemers, deze zijn te zien in figuur 5. Er zijn veel meer vrouwen werkzaam (81%) in de branche jeugdzorg dan mannen (19%). Bijna 70% van de werknemers bevindt zich in de leeftijdscategorie tussen 25 en 49 jaar. In de groep van 65 jaar en ouder zien we 1,1% van de werknemers.

Figuur 5. Medewerkers verdeeld naar leeftijd (Bron: PFZW, april 2021).

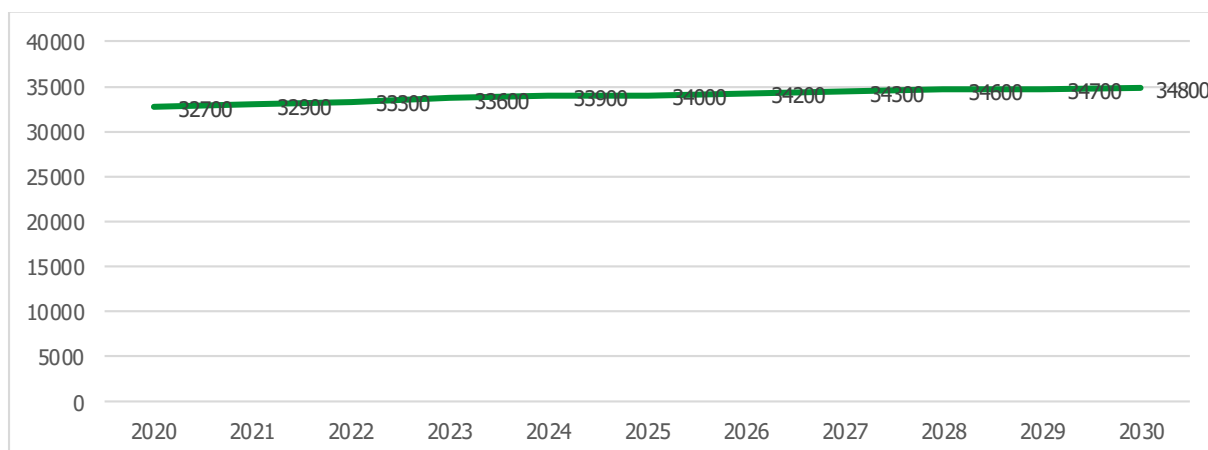


De afgelopen jaren steeg de gemiddelde pensioenleeftijd van 63,9 jaren in 2016 tot 65,0 jaren in 2020. De komende jaren neemt het aantal medewerkers dat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt toe van 241 in 2021 naar 440 in 2025.

Prognose omvang branche jeugdzorg

Het prognosemodel is beperkt tot werknemers met een functie in loondienst als werknemer. Binnen het prognosemodel worden verschillende grootheden in kaart gebracht. In figuur 6 tonen we de prognose in de vorm van de vervulde vraag naar werknemers onder het in het model gehanteerde corona basis scenario.

Figuur 6: Prognose vervulde vraag werknemers branche jeugdzorg (Bron: Prognosemodel arbeidsmarkt zorg en welzijn ABF Research, corona basis scenario)



Kerncijfers duurzame inzetbaarheid

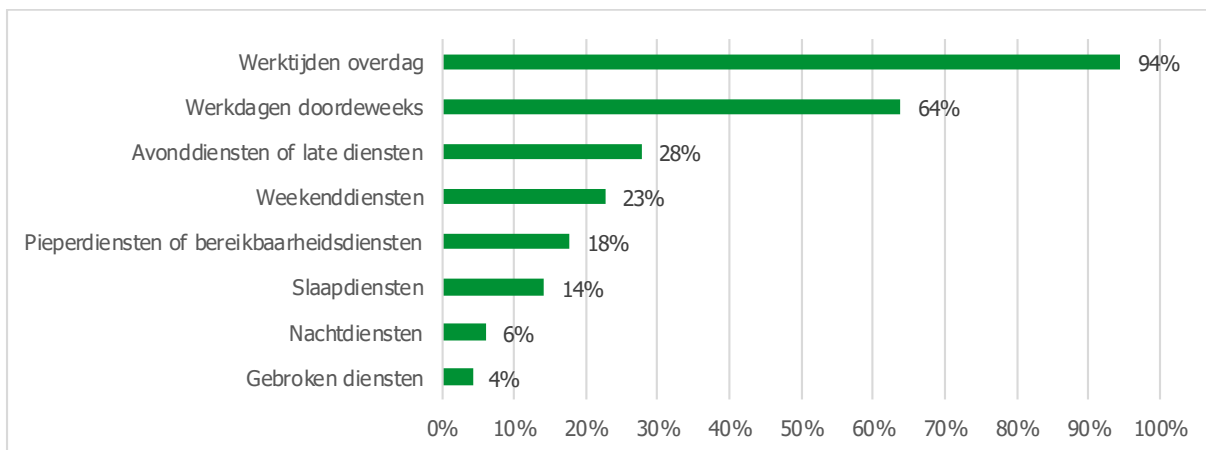
Werkbeleving

In het AZW-onderzoeksprogramma wordt informatie verzameld over diverse aspecten van werkbeleving door medewerkers door middel van een werknemersonderzoek wat twee x per jaar wordt uitgevoerd. Ook wordt elk jaar minstens een onderzoek uitgevoerd onder werkgemers waarin dezelfde thema's grotendeels worden bevraagd en waarin aandacht wordt besteed aan beleid. We vergelijken in dit deel de branche jeugdzorg steeds met het gemiddelde binnen de sector Zorg en Welzijn (breed).

Werktijden

Gemiddeld werken werknemers in de branche jeugdzorg 30 uren per week⁶. 96% is in dienst voor een vast aantal uren per week.

Figuur 7. Welke van de volgende werktijden of diensten maken deel uit van uw rooster? % jeugdzorg (Bron: WNE 2019, eerste meting)



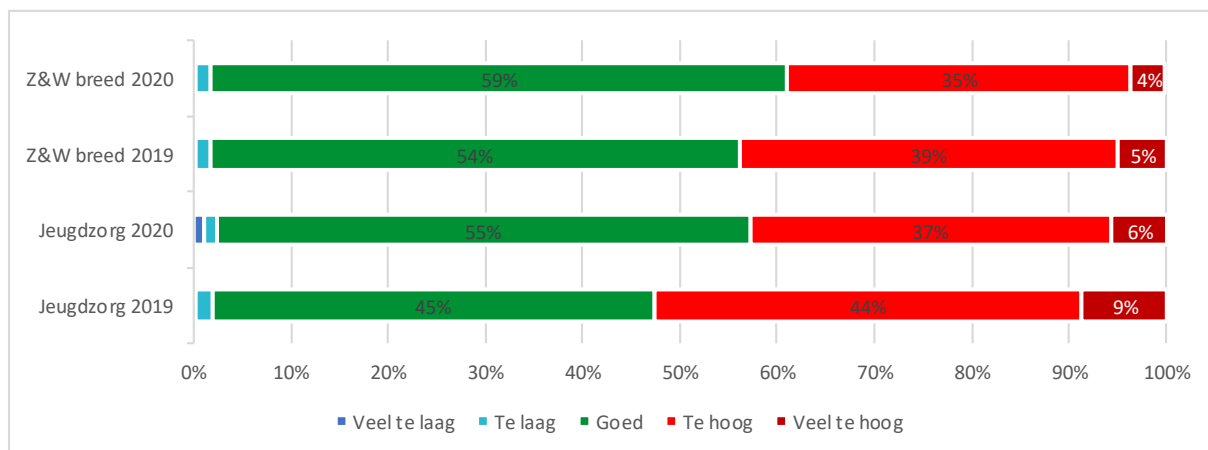
Figuur 7 toont de werktijden en diensten binnen de branche jeugdzorg van veel naar weinig voorkomend. 94% werkt (onder andere) op werktijden overdag. 64% werkt ook doordeweeks. 28% heeft te maken met avonddiensten of late diensten en 23% werkt in het weekend. Pieper- of bereikbaarheidsdiensten komen voor bij 18%.

Werkdruk

De werkdruk in de branche jeugdzorg is volgens 43% van de werknemers (veel) te hoog. 55% van de werknemers vindt de werkdruk goed. In vergelijking met de sector zorg en welzijn is het aandeel werknemers dat de werkdruk goed vindt in de branche jeugdzorg lager. Als we 2020 vergelijken met 2019 dan valt op dat het aandeel wat de werkdruk in jeugdzorg goed vindt is toegenomen van 45% naar 55%. Ook in Z&W breed is dit aandeel toegenomen, maar minder sterk dan in jeugdzorg.

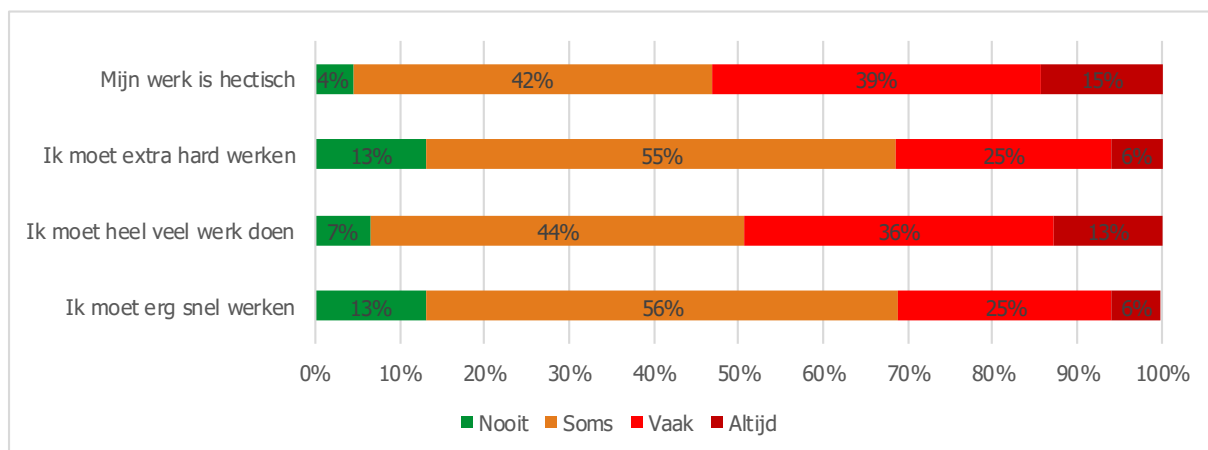
⁶ Bron: Werknemers enquête 2019, eerste meting

Figuur 8. Werkdruk branche jeugdzorg in vergelijking met sector zorg en welzijn breed (Bron: WNE 2019 en 2020).



Als we verder kijken naar elementen uit het werk die opvallen bij de werkbelasting dan zien we dat de werkdruk vooral te maken heeft met hectische omstandigheden (53%, tegen 40% in Z&W breed) en met heel veel werk doen (49%, tegen 45% in Z&W breed).

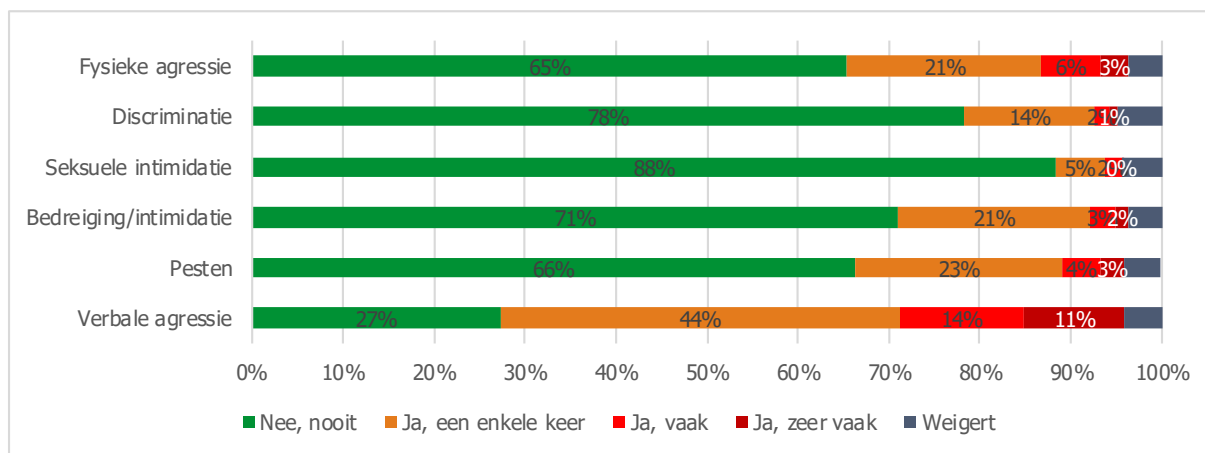
Figuur 9. Elementen werkdruk branche jeugdzorg (Bron: WNE 2020).



Agressie

Verbale agressie is de meest voorkomende vorm van agressie en komt in de branche jeugdzorg voor bij 69% van de medewerkers. In de sector zorg en welzijn is dit 53%. 25% van de medewerkers geeft aan dat zij te maken hebben gehad met bedreiging/intimidatie (tegen 11% in Z&W). Discriminatie kwam voor bij 17% van de medewerkers (tegen 14% in Z&W). Van alle soorten agressie komt seksuele intimidatie het minst voor, 7% heeft hiermee te maken. In de sector zorg en welzijn is dit gemiddeld 13%. Als we het beeld van 2020 over agressie vergelijken met de meting in 2019 dan valt op dat de meeste vormen van agressie minder vaak zijn gerapporteerd dan een jaar eerder.

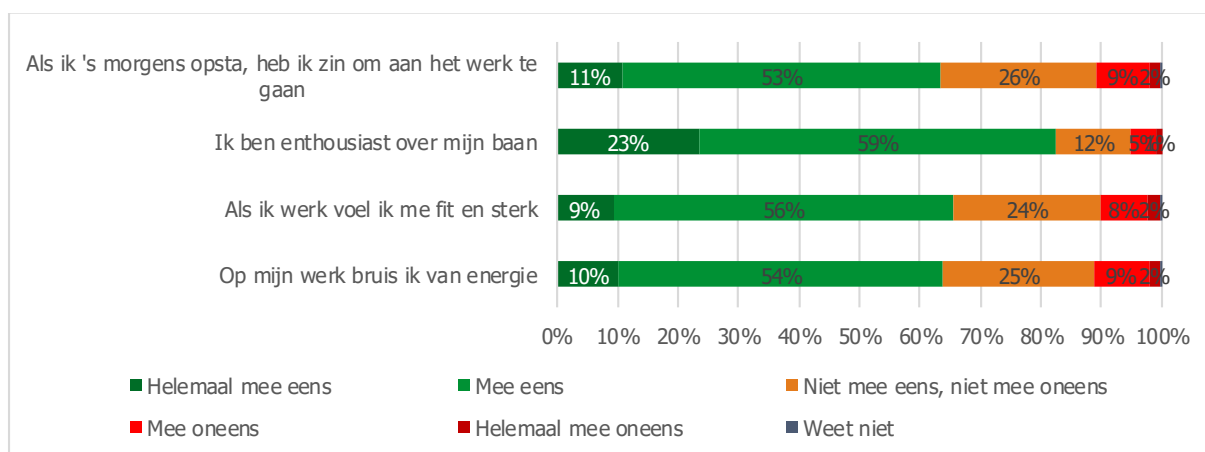
Figuur 10. Agressie door patiënten/cliënten in de branche jeugdzorg (Bron: WNE 2020).



Vitaliteit

In de branche jeugdzorg is het grootste deel van de werknemers enthousiast over hun baan (82%, iets hoger dan het aandeel in Z&W). 65% voelt zich fit en sterk tijdens het werk (tegen 64% in Z&W). Nog eens 64% bruist van energie (tegen 62% in Z&W) en 64% heeft zin om aan het werk te gaan bij het opstaan (iets hoger dan het aandeel in Z&W).

Figuur 11. Vitaliteit in de branche jeugdzorg (Bron: WNE 2019, tweede meting) ⁷.

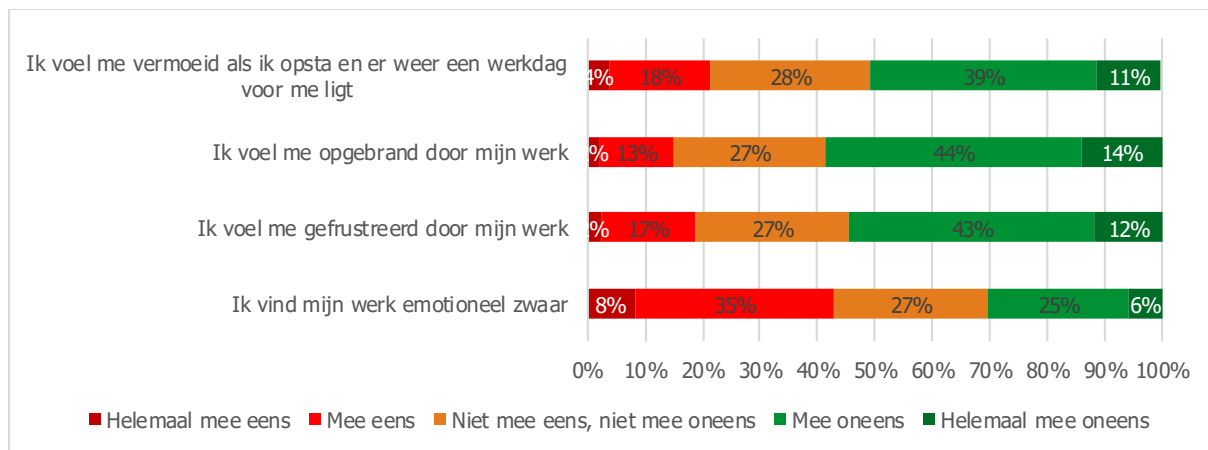


⁷ In de WNE-meting 2020 is deze vraag niet gesteld.

Vermoeidheid

Gemiddeld scoren medewerkers in de branche jeugdzorg hoger op een aantal stellingen over vermoeidheid dan medewerkers in de sector zorg en welzijn gemiddeld doen.

Figuur 12. Vermoeidheid in de branche jeugdzorg (Bron: WNE 2020).

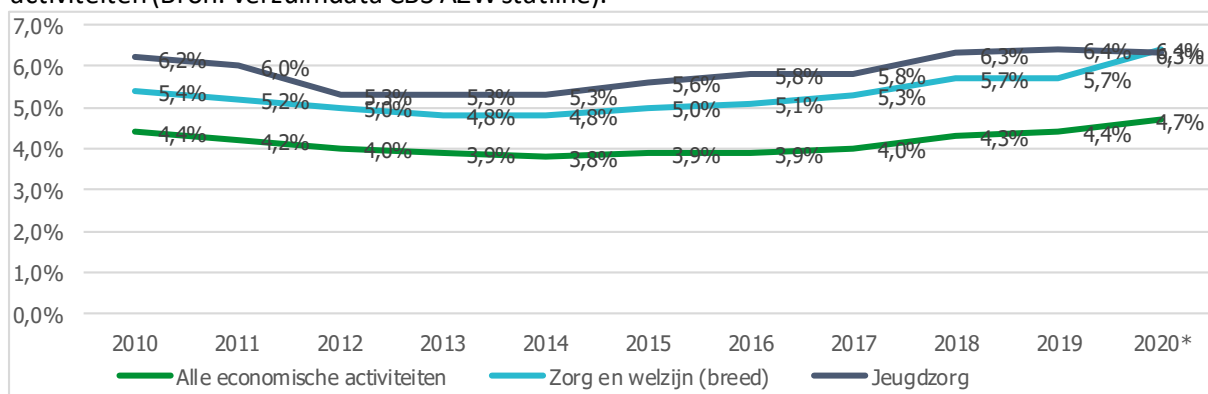


In de branche jeugdzorg vindt 43% van de medewerkers het werk emotioneel zwaar (tegen 27% in Z&W). 21% ervaart gevoelens van vermoeidheid aan het begin van de dag (tegen 19% in Z&W). 15% geeft aan zich opgebrand te voelen door het werk (gelijk met het aandeel in Z&W) en 19% geeft aan zich gefrustreerd te voelen door het werk (tegen 12% in Z&W). In 2020 is het beeld over vermoeidheid positiever dan in de meting van 2019. Bij alle aspecten van vermoeidheid is het aandeel medewerkers dat aangeeft het (helemaal) oneens te zijn met de stellingen toegenomen ten opzichte van 2019. Ook het aandeel dat aangeeft het (helemaal) eens te zijn is bij alle stellingen afgenomen.

Verzuim

In figuur 13 wordt het langjarig verzuim voor de periode 2010 tot en met 2020*⁸ getoond.

Figuur 13. Ontwikkeling verzuim in de branche jeugdzorg, vergeleken met Z&W en alle economische activiteiten (Bron: verzuimdata CBS AZW statline).



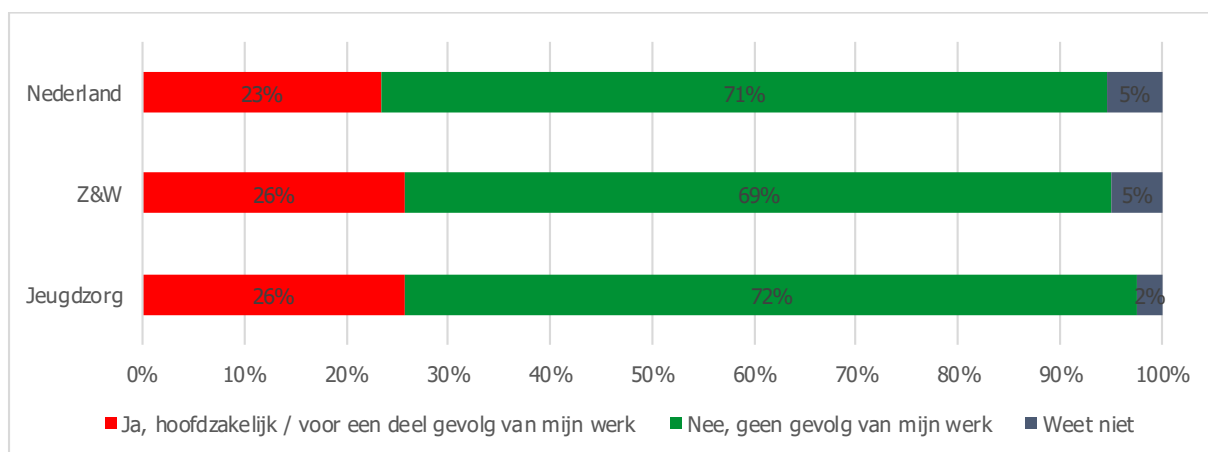
⁸ * is een voorlopig cijfer.

Over deze periode zien we dat het verzuim in de branche jeugdzorg in de meeste jaren hoger lag dan het gemiddelde in Z&W en fors hoger dan het Nederlands gemiddelde. In de branche jeugdzorg zien we dat het verzuim recent net als in zorg en welzijn hoger is geweest, mede als gevolg van de coronacrisis. In 2020* is het gemiddeld verzuim met 6,3% iets lager dan gemiddeld in zorg en welzijn (6,4%). Ook is het verzuim in jeugdzorg in 2020 iets lager dan het was in 2019 (toen 6,4%).

Aandeel werk gerelateerd verzuim

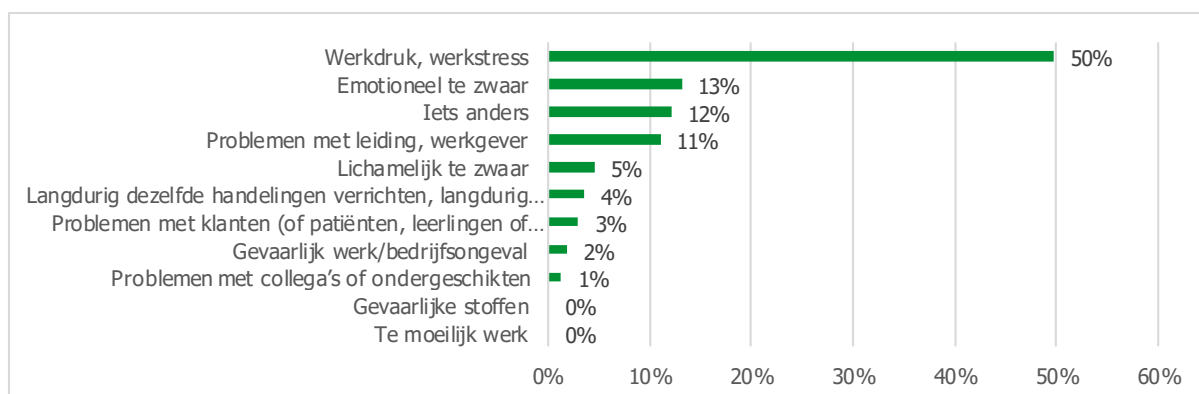
TNO heeft in het kader van beleidsrijk onderzoek in 2019 een secundaire analyse gemaakt op basis van data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). In deze enquête zitten enkele vragen over oorzaken van verzuim die zijn uitgevraagd bij werknemers die aangaven dat zij hadden verzuimd. In figuur 14 zien we cijfers op basis van de vraag of de klachten waarmee men verzuimde een oorzaak hadden in het werk. Hieruit komt naar voren dat 26% van de medewerkers in de branche jeugdzorg die hadden verzuimd aangaven dat de oorzaak van het verzuim hoofdzakelijk of deels een gevolg was van het werk. Ter vergelijking ligt dit percentage gemiddeld voor Nederland op 23% en voor de sector zorg en welzijn op 26%.

Figuur 14. Werk gerelateerd verzuim jeugdzorg (Bron: TNO NEA, 2019).



Oorzaken werk gerelateerd verzuim

Figuur 15. Oorzaken werk gerelateerd verzuim (Bron: TNO NEA, 2019).

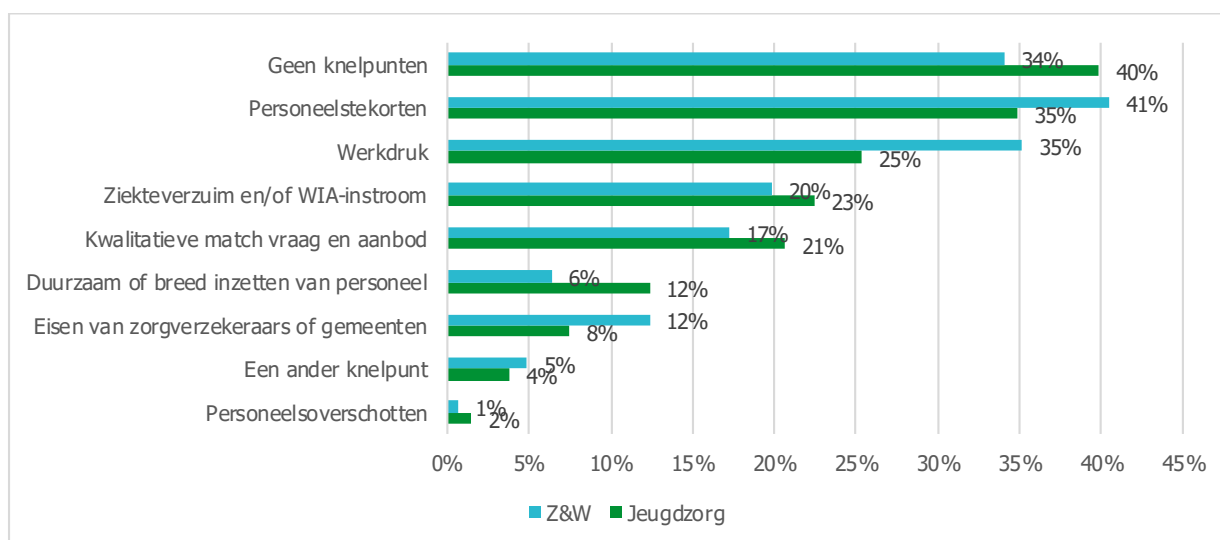


In het hetzelfde onderzoek is ook aandacht geschonken aan de oorzaken van het verzuim indien deze in het werk lagen. Het grootste aandeel werknemers (50%) gaf hier als antwoord werkdruk, werkstress. Nog eens 13% gaf aan dat het werk emotioneel te zwaar is en 12% geeft iets ander aan. Problemen met de leiding of werkgever spelen een rol bij 11% van de werknemers waarbij het verzuim werk gerelateerd was.

HRM knelpunten

In de werkgevers enquête van 2019 (tweede meting) is ook aandacht geschonken aan de knelpunten in het personeelsbeleid van organisaties. In figuur 16 zijn de gerapporteerde knelpunten weergegeven voor de branche jeugdzorg en voor de sector Z&W breed, geordend naar mate van voorkomen in de branche jeugdzorg.

Figuur 16. HRM knelpunten jeugdzorg en sector Z&W (Bron: WGE 2019, tweede meting)⁹.



40% van de organisaties rapporteerde geen knelpunten. Het meest genoemde knelpunt daarna zijn personeelstekorten (35%) en de werkdruk (25%), op de voet gevolgd door ziekteverzuim en/of WIA-instroom (23%). Ook wordt door veel organisaties een kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod als knelpunt genoemd (21%). In vergelijking met het gemiddelde in de sector Z&W zijn wel ongeveer dezelfde knelpunten genoemd, maar in de branche jeugdzorg wordt een deel van de knelpunten minder vaak genoemd en een ander deel juist vaker.

⁹ In de WGE-meting 2020 is deze vraag niet gesteld.

Personeelsbeleid duurzame inzetbaarheid

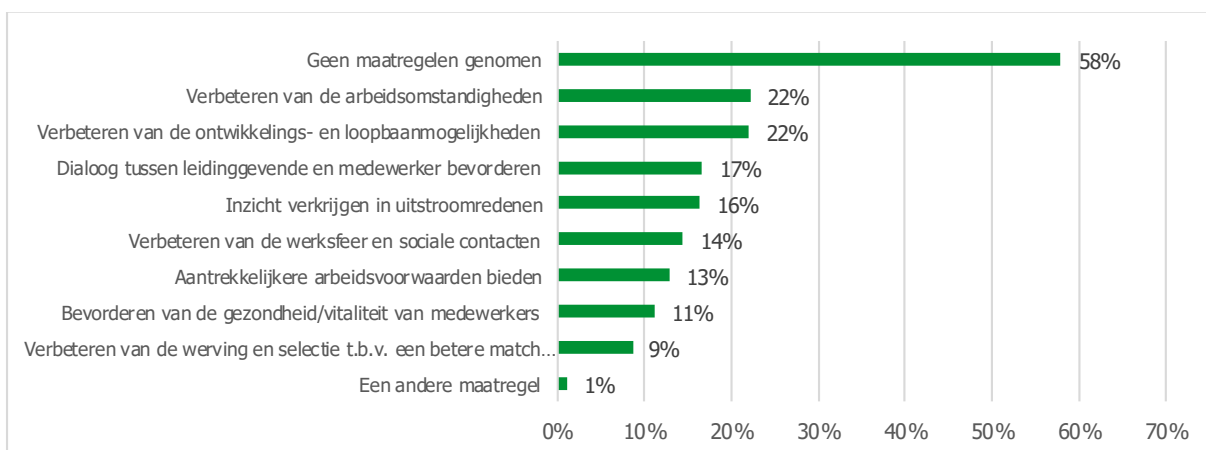
Personeelsbeleid mobiliteit, werkdruk, agressie en langer doorwerken

In de werkgeversenquête van 2019 (eerste en tweede meting) en 2020 zijn verschillende thema's binnen het personeelsbeleid uitgevraagd. In dit deel presenteren we een overzicht van de cijfers over thema's rond duurzame inzetbaarheid. In de werkgeversenquête van 2020 is een wijziging aangebracht in de samenstelling van het panel¹⁰. Deze wijziging kan mede de oorzaak zijn van veranderingen in uitkomsten bij de figuren die volgen in dit onderdeel.

Maatregelen beperken uitstroom

In figuur 17 zijn de maatregelen die zien die organisaties in de branche jeugdzorg hebben getroffen om de uitstroom te beperken. Bijna 60% nam geen maatregelen (tegen 50% in Z&W). 22% heeft zich ingezet om de arbeidsomstandigheden te verbeteren (tegen 20% in Z&W). Nog eens 22% nam maatregelen om de ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden te verbeteren (tegen 19% in Z&W). Ook nam 17% maatregelen om de dialoog tussen leidinggevende en medewerker te bevorderen (tegen 23% in Z&W). Ook heeft 16% actie ondernomen om inzicht te krijgen in de uitstroomredenen (tegen 9% in Z&W). Als we deze resultaten vergelijken met die uit de meting van 2019 dan valt op dat fors minder organisaties aangaven geen maatregelen te hebben genomen (77% in 2019). Ook gaf bij de verschillende maatregelen in bijna alle gevallen een groter aandeel van de organisaties aan deze maatregel te hebben genomen.

Figuur 17. Maatregelen beperken uitstroom jeugdzorg (Bron: WGE 2020).



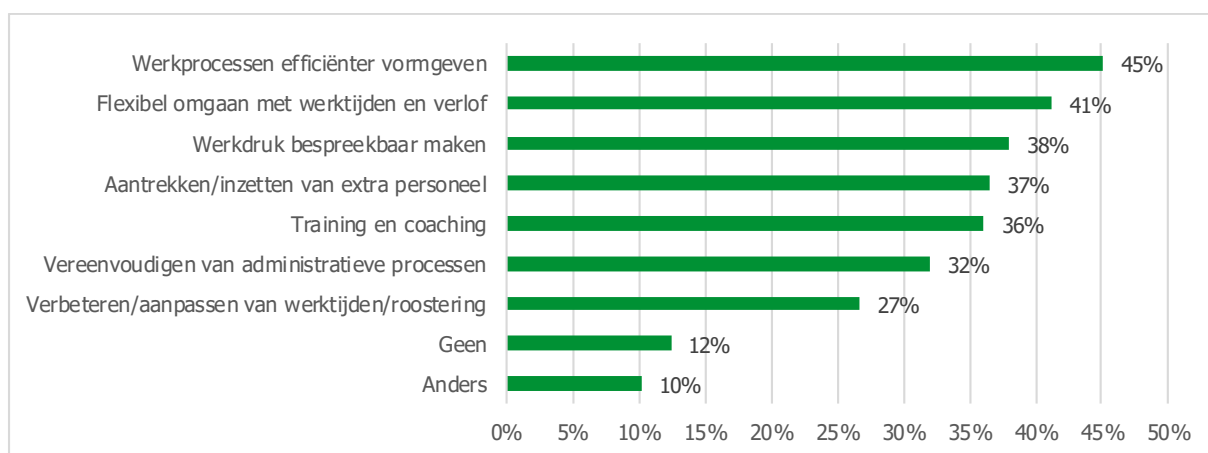
Maatregelen tegen werkdruk

In figuur 18 zijn de maatregelen te zien die organisaties hebben genomen om de werkdruk te bestrijden. Meest genoemd wordt het efficiënter vormgeven van werkprocessen (45%, tegen 41% in Z&W). Verder gaat 41% flexibel om met werktijden en verlof (tegen 36% in Z&W). Nog eens 38% zet in op het bespreekbaar maken van de werkdruk (tegen 49% in Z&W). Het aantrekken/inzetten van

¹⁰ Het steekproefontwerp voor de derde peiling is gewijzigd t.o.v. de eerste twee peilingen in 2019. Bedrijven met GK 10 (1 werkzame persoon) zijn geen onderdeel meer van de doel populatie.

extra personeel wordt genoemd door 37% (tegen 39% in Z&W). 12% neemt geen maatregelen (tegen 8% in Z&W). Als we deze gegevens vergelijken met die uit de meting van 2019 dan zien we grote verschillen. Allereerst geeft nu een veel kleiner deel aan geen maatregelen te hebben getroffen (39% in 2019). Ook worden de voorgelegde maatregelen allemaal veel vaker geselecteerd door organisaties in deze meting dan in de meting van 2019. Een mogelijke verklaring voor de grote verschillen is, naast de andere keuzes van werkgevers ook een steekproefeffect in het onderzoek door CBS. In 2020 zijn naar verhouding minder kleine organisaties in het onderzoek betrokken dan in 2019 het geval was.

Figuur 18. Maatregelen tegen werkdruk jeugdzorg (Bron: WGE 2020)

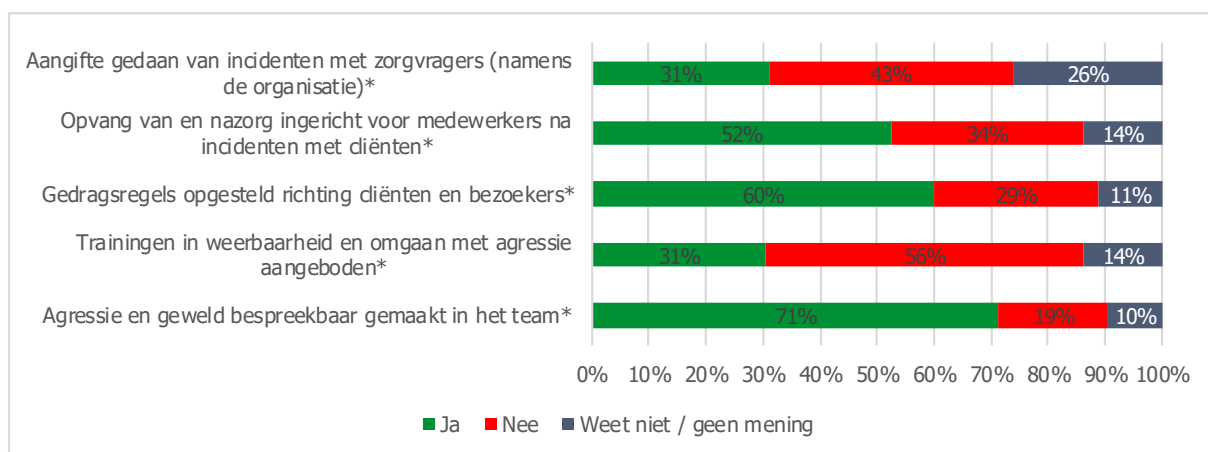


Maatregelen tegen agressie

In de branche jeugdzorg worden op grote schaal maatregelen genomen tegen agressie. Bijvoorbeeld door agressie en geweld bespreekbaar te maken in de teams (71%, tegen 44% in Z&W) en door gedragsregels op te stellen voor bezoekers (60% tegen 39% in Z&W). Ook wordt opvang en nazorg verleend voor medewerkers (52%, tegen 27% in Z&W), wordt aangifte van incidenten met zorgvragers (31% tegen 16% in Z&W). Ook worden trainingen gegeven aan medewerkers in weerbaarheid en omgaan met agressie (31%, tegen 16% in Z&W). Als we deze uitkomsten vergelijken met die van 2020 dan valt op dat de meeste maatregelen in 2020 minder vaak worden geselecteerd dan in 2019.

Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de verschillende vormen van agressie ook minder lijken te zijn voorgenomen op basis van de WNE uit 2020. Er is wel door een groter aandeel van de organisaties gekozen voor trainingen in weerbaarheid en omgaan met agressie (31% tegen 14% in 2019).

Figuur 19. Maatregelen tegen agressie jeugdzorg (Bron: WGE 2019, eerste meting)

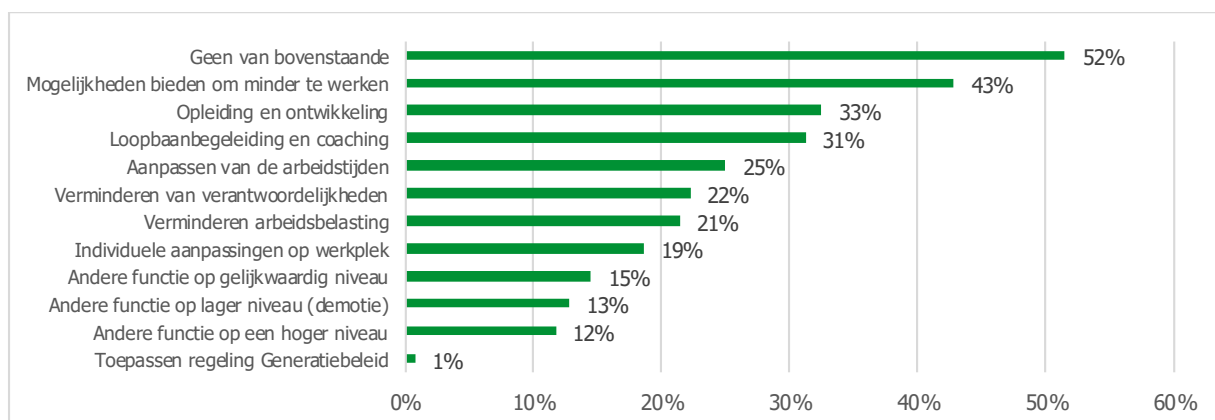


* Exclusief de bedrijven die worden beschouwd als zelfstandige zonder personeel (zzp).

Maatregelen voor langer doorwerken

In de tweede meting van de WGE 2019 is ook een serie maatregelen voorgelegd aan respondenten met de vraag of deze werden toegepast om medewerkers in staat te stellen om langer door te werken. 52% van de deelnemende organisaties gaf aan geen van deze maatregelen in te zetten. In de branche jeugdzorg wordt vooral gekozen om medewerkers de mogelijkheid te bieden om minder te werken (43% tegen 33% in Z&W). Ook kiest men vaak voor opleiding en ontwikkeling (33% tegen 20% in Z&W). Ook wordt gekozen voor loopbaanbegeleiding en coaching (31%, tegen 9% in Z&W) en aanpassen van de arbeidstijden (25% tegen 21% in Z&W).

Figuur 20. Maatregelen langer doorwerken jeugdzorg (Bron: WGE 2019, tweede meting) ¹¹.



Activiteiten fonds jeugdzorg

[Zelf aan te vullen door sociale partners]

¹¹ In de WGE-meting 2020 is deze vraag niet gesteld.