



Arbeidsmarktpeiling sociaal werk 2025

Verwachtingen over vraagstukken, financiële middelen, menskracht en actualiteiten

Mei 2025
Uitvraag in maart-april 2025
Utrecht
Sociaal Werk werkt!
Janneke Maranus
Janneke Hagens
Versie 1

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
1. Aanleiding arbeidsmarktpeiling	7
1.1 Aanpak peiling	7
1.2 Respons	7
Omvang organisatie	8
Provincies	9
Functies	9
2. Resultaten huidige positie en verwachtingen	11
2.1 Maatschappelijke opgaven	11
2.1.1 Maatschappelijke opgaven	11
2.2 De huidige positie van organisaties	12
2.2.1 Huidige positie	12
2.2.2 Huidige positie naar organisatiegrootte	13
2.3 Verwachting van sociale vraagstukken	13
2.3.1 Verwachting omvang sociale vraagstukken 2025, 2024 en 2023	13
2.3.2 Verwachting omvang sociale vraagstukken naar organisatiegrootte	14
2.3.3 Verwachting complexiteit sociale vraagstukken 2025, 2024 en 2023	14
2.3.4 Verwachting complexiteit sociale vraagstukken naar organisatiegrootte	15
2.4 Verwachtingen omvang werkzaamheden	15
2.4.1 Verwachtingen omvang werkzaamheden in 2025, 2024, 2023, 2022, 2021 en 2020	16
2.4.2 Verwachting omvang werkzaamheden naar organisatiegrootte	16
2.5 Verwachting benodigde menskracht	17
2.5.1 Verwachting benodigde menskracht in 2025, 2024, 2023, 2022, 2021 en 2020	17
2.5.2 Verwachting benodigde menskracht naar organisatiegrootte	18
2.5.3 Verwachting benodigde menskracht naar huidige positie	19
2.5.4 Afname benodigde menskracht realiseren	20
2.5.5 Toename benodigde menskracht realiseren	20
2.6 Verwachting beschikbare financiële middelen	21
2.6.1 Verwachting beschikbare financiële middelen 2025, 2024, 2023, 2022, 2021 en 2020	21
2.6.2 Verwachting beschikbare financiële middelen naar organisatiegrootte	22
2.6.3 Verwachtingen beschikbare financiële middelen naar huidige positie	23
2.6.4 Oorzaken minder beschikbare financiële middelen	24

2.6.5 Gevolgen minder beschikbare financiële middelen	24
2.6.6 Oorzaken meer beschikbare financiële middelen	25
2.6.7 Gevolgen meer beschikbare financiële middelen.....	26
2.6.8 Knelpunt door evenveel of minder financiële ruimte en grotere behoefte aan menskracht..	26
3. (Financierings)relaties en ontwikkelingen	28
3.1 Belang van samenwerkingen	28
3.1.1 Belang van samenwerkingen bij de realisatie van de opgaven.....	28
3.2 Sociaalwerkorganisaties en gemeentelijke opdrachtgevers	29
3.2.1 Samenwerking met gemeenten	29
3.2.2 Samenwerking met gemeenten naar organisatiegrootte	29
3.3 Financieringsrelatie met gemeenten	30
3.3.1 Soort financieringsrelatie met gemeenten	30
3.3.2 Soort financieringsrelatie met gemeente naar huidige positie	32
3.3.3 Ervaringen met aanbestedingsprocedure en subsidieprocedure	33
3.3.4 Financiering op andere manieren	34
3.3.5 Ideale financieringsvorm.....	34
3.3.6 Financiële aspecten	35
3.4 Ravijnjaar	37
3.4.1 Consequenties van het ravijnjaar	37
3.4.2 Voorbereiding van organisatie op ravijnjaar	38
3.5 Scenario 'van zorg naar welzijn'	39
3.5.1 Randvoorwaarden voor beweging 'van zorg naar welzijn'	39
3.5.2 Randvoorwaarden voor beweging 'van zorg naar welzijn' naar organisatiegrootte	40
3.5.3 Randvoorwaarden voor beweging 'van zorg naar welzijn' naar huidige positie	40

Samenvatting

In maart en april 2025 hield Sociaal Werk werkt! haar jaarlijkse online arbeidsmarktpeiling onder sociaalwerkorganisaties. We vroegen opnieuw naar de verwachtingen over sociale vraagstukken, financiering, omvang werkzaamheden en benodigde menskracht. Daarnaast vroegen we dit jaar naar de huidige situatie van organisaties, samenwerkingen en financieringsrelaties. Ook kwamen actuele thema's zoals de beweging 'van zorg naar welzijn' en het ravijnjaar aan bod. Sociaal Werk werkt! blijft de verwachtingen van sociaalwerkorganisaties op de voet volgen.

Respons

- Aan deze uitvraag deden 323 respondenten mee door de hele vragenlijst in te vullen. Hiermee bereikten we een foutmarge van maximaal 5 procent.
- De meeste organisaties werken in de subbranche van welzijn breed (63 procent). Daarna werkt het grootste aandeel in maatschappelijk werk (37 procent), sociaal werk overig (25 procent) of de maatschappelijke opvang, vrouwenopvang, 24-uurs opvang (19 procent).
- 30 procent van de respondenten werkt in een functie in het primair proces met mensen, 20 procent van de respondenten heeft een functie als bestuurder of directeur, 21 procent als staf of beleid, 12 procent als leidinggevende en 11 procent in de ondersteuning. 6 procent had een andere functie.

Maatschappelijke opgaven

- Het grootste aandeel van de organisaties had kansengelijkheid vergroten om andere kwetsbare groepen te ondersteunen als maatschappelijke opgave (72 procent). Het minst aantal organisaties leverden een bijdrage aan gezond leven makkelijker maken door een leefomgeving die gezondheid stimuleert (37 procent).

Huidige positie

- Van de organisaties beoordeelt 13 procent hun huidige positie als (zeer) zwak, terwijl 34 procent deze neutraal beoordeelt en 53 procent van de organisaties hun huidige positie als (zeer) sterk ziet. Middelgrote organisaties gaven iets vaker dan kleine of grote organisaties aan dat hun organisatie een (zeer) sterke positie heeft.

Sociale vraagstukken

- 65 procent van de organisaties verwacht dat de omvang van sociale vraagstukken toeneemt in de komende twaalf maanden. De groep die verwacht dat de omvang van sociale vraagstukken afneemt, is met 6 procent groter dan in 2024 (toen 2 procent). 29 procent van de respondenten denkt dat de vraagstukken in omvang ongeveer gelijk blijven. Grote organisaties verwachten iets vaker dan middelgrote en kleine dat de omvang van sociale vraagstukken toeneemt.
- Van de organisaties verwacht 76 procent dat de complexiteit van de vraagstukken toeneemt en 24 procent dat deze gelijk blijft. Er was maar één organisatie die een afname van de complexiteit van de sociale vraagstukken verwacht. Hoe groter de organisaties, hoe groter het aandeel dat verwacht dat de complexiteit van de sociale vraagstukken toeneemt.

Werkzaamheden

- Iets minder dan de helft van de organisaties (49 procent) verwacht dat de werkzaamheden in omvang toenemen (tegen 54 procent in 2024). 38 procent gaat ervan uit dat deze omvang ongeveer constant blijft (tegen 40 procent in 2024) en 13 procent verwacht een afname (tegen 46 procent in 2024). Hoe groter de organisatie, hoe groter het aandeel dat verwacht dat de omvang van de werkzaamheden toeneemt.

Benodigde menskracht

- Bijna de helft van de organisaties (46 procent) verwacht meer menskracht nodig te hebben (50 procent in 2024). 44 procent verwacht evenveel menskracht nodig te hebben (tegen 46 procent in 2024). 11 procent denkt minder menskracht nodig te hebben (tegen 4 procent in 2024). Kleine organisaties hebben het grootste aandeel dat denkt dat de benodigde menskracht gelijk blijft (56 procent) ten opzichte van middelgrote en grote organisaties (40 en 42 procent).
- Organisaties geven aan een afname van de benodigde menskracht vooral te realiseren door tijdelijke contracten niet te verlengen (85 procent). Geen enkele organisatie wil dit realiseren door de inzet van vrijwilligers te beperken.
- Een toename van de benodigde menskracht denken organisaties vooral voor elkaar te krijgen door het aannemen van nieuwe medewerkers (67 procent). Het minst zijn organisaties van plan om zzp'ers in te huren (12 procent).

Financiële middelen

- 42 procent van de organisaties verwacht dat de financiële middelen vanuit de gemeente(n) gelijk blijven (tegen 52 procent in 2024). 52 procent gaat ervan uit dat de financiële middelen afnemen (tegen 38 procent in 2024). 6 procent verwacht een toename van de financiële middelen (tegen 10 procent in 2024). Hoe groter de organisaties, hoe groter het aandeel dat verwacht dat middelen afnemen. Organisaties met een (zeer) zwakke huidige positie verwachten vaker dat de financiële middelen afnemen (81 procent) dan organisaties met een neutrale (56 procent) en (zeer) sterke (42 procent) positie.
- Een duidelijke meerderheid van de organisaties die een afname van de financiële middelen verwacht, geeft aan dat dit komt door een bezuinigingsmaatregel (81 procent) waarbij ze minder geld krijgen voor hetzelfde werk. Bij minder financiële middelen moeten organisaties op zoek naar andere geldstromen. Zijn andere geldstromen er niet, dan kan dit gevolgen hebben voor medewerkers en het kunnen voldoen aan de zorgvraag.
- Volgens organisaties die verwachten dat de financiële middelen toenemen, komt dit bij 39 procent doordat ze een andere opdracht met daarbij andere middelen kregen. Bij 50 procent komt het door een andere reden, waarbij vaak meer werk wordt genoemd. Meer financiële middelen zorgen voor stabiliteit en investering in kwaliteit en preventie.
- Ongeveer 40 procent van de organisaties verwacht evenveel of minder financiële ruimte te hebben en meer menskracht nodig te hebben. Deze organisaties proberen dit op te lossen door meer betaalde menskracht te organiseren en hiervoor meer financiële ruimte vanuit de gemeente te krijgen (50 procent). Of door (meer) te gaan werken met vrijwilligers (39 procent) of efficiënter te werken met de menskracht die ze hebben (36 procent).

Samenwerkingen

- 64 procent van de organisaties vindt de samenwerking met (vertegenwoordigers van) vrijwilligers heel belangrijk. Ook de samenwerking met zorgorganisaties wordt hooggeschat, die vindt 81 procent (heel) belangrijk. 79 procent van de organisaties vindt samenwerking met organisaties uit andere branche(s) belangrijk. Ervaringsdeskundigen worden door 68 procent van de organisaties als belangrijk gezien, en (vertegenwoordigers van) mantelzorgers door 48 procent.
- Het grootste deel van de organisaties werkt samen met één gemeente (35 procent). 20 procent werkt samen met twee tot en met vier gemeenten en 18 procent met vijf tot en met tien gemeenten. Er wordt met elf tot en met twintig gemeente(n) samengewerkt door 11 procent van de organisaties en 10 procent werkt samen met 21 of meer. 6 procent van de organisaties werkt niet samen met de gemeente (waarbij werkzaamheden door de gemeente gefinancierd worden).

Grote organisaties werken minder vaak samen met één gemeente (27 procent) dan middelgrote (44 procent) en kleine (40 procent), maar werken wel vaker samen met meer dan vier gemeenten.

Financieringsrelaties met gemeenten

- De helft van de organisaties werkt in een subsidierelatie met gemeente(n) samen als enige uitvoerder (tegen 63 procent in 2024). Nog eens 41 procent werkt in een subsidierelatie als deeltuitvoerder in samenwerking met andere organisaties. Het minst werd er gewerkt met quasi-inbesteding (door 2 procent). 8 procent van de organisaties geeft aan op een andere manier samen te werken. Organisaties met een huidige (zeer) zwakke positie lijken vaker in een subsidierelatie als deeltuitvoerder met andere organisaties te zitten (47 procent) dan neutrale (32 procent) en (zeer) sterke (40 procent).
- Organisaties die werken via subsidies zijn positiever dan organisaties die werken via aanbestedingen, vooral als het gaat over het maatschappelijk doel vooropstellen.
- 30 procent van de organisaties zou graag alle financiering via subsidies willen ontvangen. Het grootste aandeel zou graag een mix van financieringsvormen willen ontvangen (35 procent), vooral omdat diverse bronnen zorgt voor meer zekerheid.
- Organisaties vinden het vaakst dat de gemeente(n) helemaal of in beperkte mate niet voorziet in de compensatie van loonstijgingen en andere arbeidsvoorwaarden (66 procent). Ze zijn het vaakst positief over de goede afstemming met de gemeente(n) over financiering (48 procent).

Ravijnjaar

- 38 procent van de organisaties verwacht in het komende jaar consequenties van de bezuinigingen van het ravijnjaar, en 52 procent verwacht deze over één tot drie jaar. 6 procent verwacht geen gevolgen en 12 procent weet het niet.
- Bijna driekwart van de organisaties bereidt zich voor op het ravijnjaar door in gesprek te gaan met gemeente(n) (73 procent). 8 procent van de organisaties neemt geen maatregelen.

Scenario 'van zorg naar welzijn'

- De meeste organisaties vinden financiële zekerheid de nummer één prioriteit voor de beweging 'van zorg naar welzijn'. Op de tweede plek zetten de meeste organisaties voldoende personeel met passende skills, gevolgd door het belang van een eigen profiel van sociaal werk, vernieuwende samenwerkingen en experimenteerruimte.

1. Aanleiding arbeidsmarktpeiling

Sociaal Werk werkt! volgt de ontwikkelingen in sociaal werk en de arbeidsmarkt. Hiervoor houden we regelmatig peilingen onder sociaalwerkorganisaties. Terugkerende thema's hierbij zijn verwachtingen over: de sociale vraagstukken waarmee organisaties te maken hebben, de ontwikkeling van de financiering van sociaal werk, de omvang van werkzaamheden en de benodigde menskracht.

In deze arbeidsmarktpeiling is, naast de terugkerende thema's, ook aandacht voor de huidige positie van organisaties, samenwerkingen, aanbestedingen en subsidies, consequenties van het ravijnjaar en de beweging 'van zorg naar welzijn'.

1.1 Aanpak peiling

In de periode van 25 maart tot en met 21 april 2025 voerden we een meting uit rondom de genoemde thema's. We vroegen organisaties op verschillende manieren om mee te doen aan deze arbeidsmarktpeiling. Zo maakten we gebruik van het Panel Arbeidsmarkt Sociaal Werk en een netwerkbestand. Genodigden ontvingen een uitnodiging en twee herinneringen. We brachten de peiling onder de aandacht via LinkedIn en de nieuwsbrief van Sociaal Werk werkt! en ook via Sociaal Werk Nederland. Door deze aanpak komt het voor dat er soms meerdere respondenten deelnemen uit dezelfde organisatie.

1.2 Respons

In totaal vulden 323 respondenten de vragenlijst volledig in. Deze steekproef geeft een goede indruk van de verwachtingen over de arbeidsmarkt in de branche sociaal werk. We gaan uit van een brancheomvang van ongeveer 2.100¹ organisaties. Voor de analyses komen we uit op een foutenmarge van maximaal 5 procent² en een betrouwbaarheidsniveau van 95 procent.

De resultaten in deze peiling geven we ongewogen weer. Alle respondenten tellen op dezelfde manier mee in de uitkomsten. Om eventuele verschillen in beeld te brengen, splitsen we de uitkomsten bij verschillende vragen uit naar bijvoorbeeld de omvang van organisaties.

Sinds 2020 voeren we deze peilingen jaarlijks uit. Voor een aantal vragen vergelijken we de uitkomsten van deze peiling in figuren met die van de afgelopen twee jaar (2024 en 2023), of - voor enkele terugkerende kernvragen (zoals financiële middelen, omvang werkzaamheden, menskracht) - met alle metingen sinds 2020.

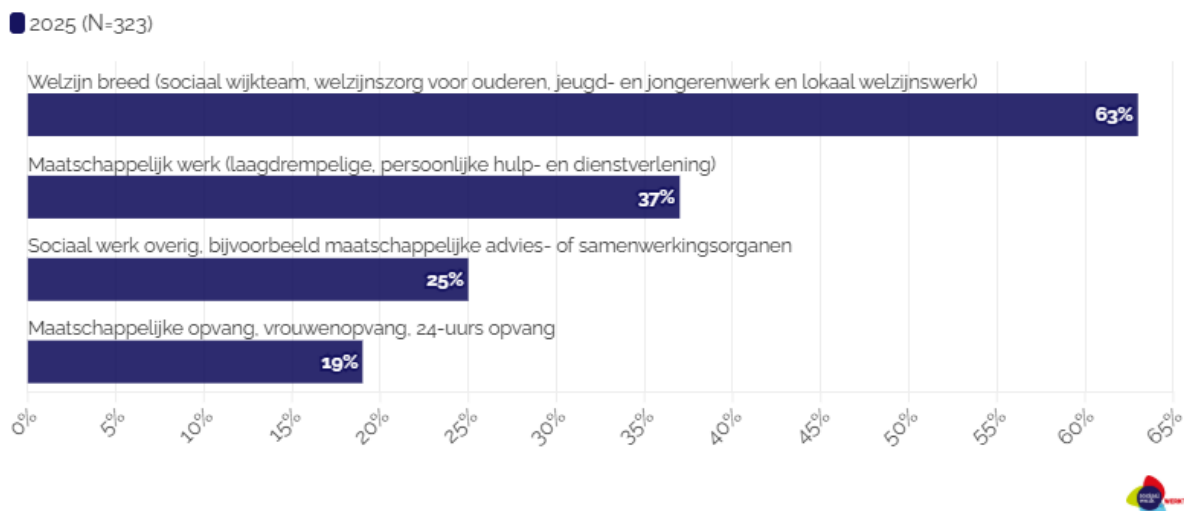
Subbranche

We vroegen alle deelnemers wat voor type(n) sociaal werk ze in hun organisatie doen. Organisaties konden hierbij meerdere soorten sociaal werk aanvinken. Hierdoor kunnen de uitkomsten in figuur 1 optellen tot meer dan 100 procent.

¹ www.sociaalwerk-werkt.nl/werkgevers/wie-werken-sociaal-werk

² <https://www.smartsurvey.co.uk/resources/calculators/margin-of-error-calculator>

Figuur 1. Deelnemende organisaties naar subbranche (2025, N=323)



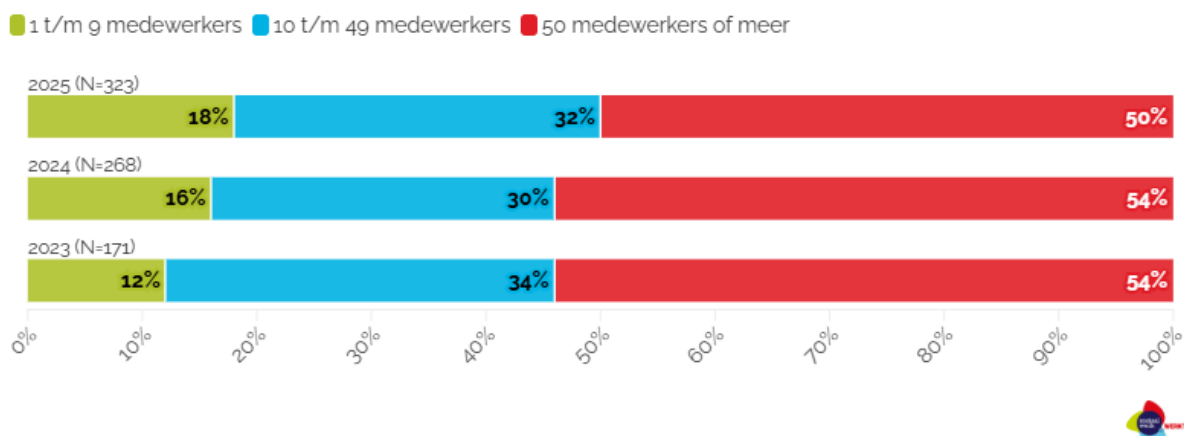
Organisaties zijn actief in verschillende subbranches. 63 procent van de organisaties is actief in welzijn breed. Verder is 37 procent (ook) werkzaam in maatschappelijk werk. Daarnaast heeft 25 procent activiteiten in sociaal werk overig en 19 procent in maatschappelijke opvang, vrouwenopvang en 24-uursopvang. Ten opzichte van de vorige meting is de optie om 'anders, namelijk' in te vullen weggelaten. Een ander verschil met vorig jaar is dat het aandeel maatschappelijk werk iets hoger ligt (toen 31 procent).

Omvang organisatie

Alle respondenten gaven aan hoe groot hun organisatie is. Hierbij beschouwen we organisaties met 1 tot en met 9 medewerkers als kleine organisaties, 10 tot en met 49 medewerkers als middelgrote organisaties en 50 en meer medewerkers als grote organisaties.

In figuur 2 staat de verdeling van respondenten naar grootteklasse van de organisatie waarin zij werken. Ter vergelijking tonen we ook de verdeling van de steekproef van de vorige peilingen in 2024 en 2023.

Figuur 2. Deelnemende organisaties naar organisatiegrootte (2025, N=323, 2024, N=268, 2023, N=171)



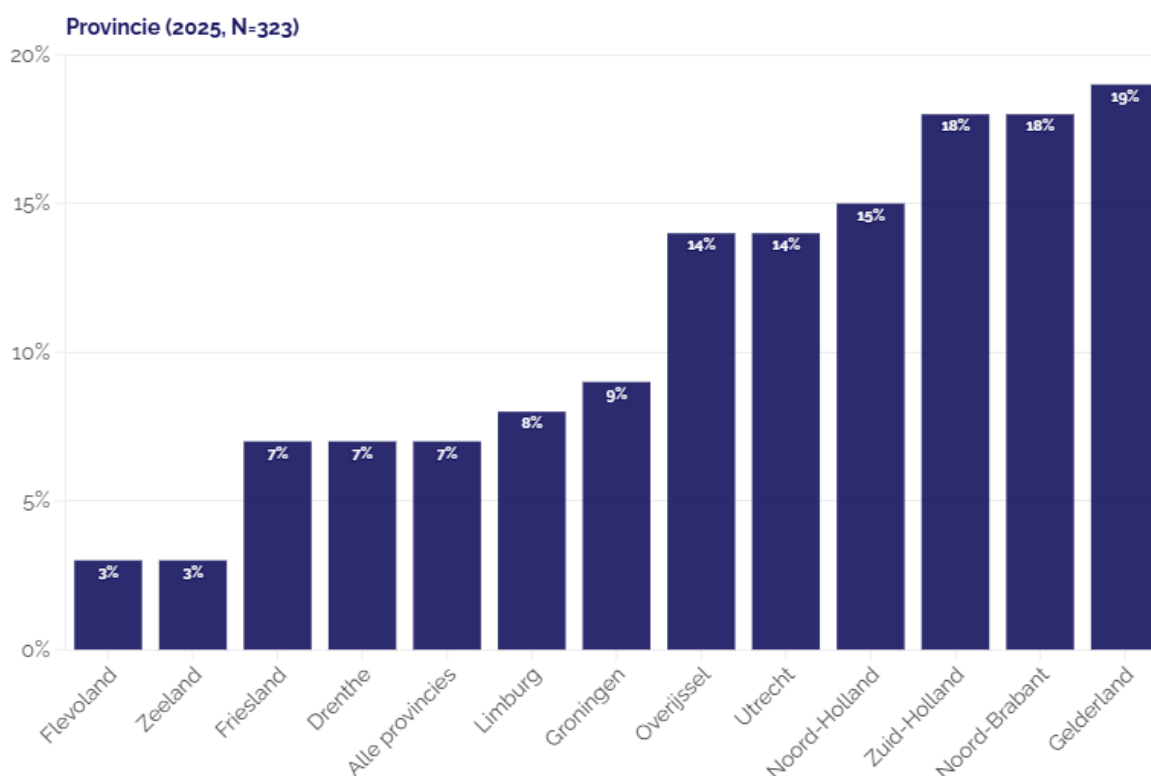
Het grootste deel van de organisaties zijn grote organisaties (50 procent). Daarna volgen middelgrote organisaties (32 procent) en kleine organisaties (18 procent). Het verschil in deze verhoudingen kan de uitkomsten beïnvloeden wanneer een vraag uitgesplitst wordt op basis van organisatiegrootte.

Over de metingen heen zien we dat het aandeel respondenten uit kleine organisaties iets toenam, terwijl het aandeel uit grote organisaties iets afnam.

Provincies

Ook vroegen we aan alle respondenten in welke provincie(s) hun organisatie actief is. Ze konden hier meerdere provincies aanvinken. Ook kon men aangeven actief te zijn in alle provincies. Omdat organisaties actief kunnen zijn in meerdere provincies komen we uit op een totaal van meer dan 100 procent.

Figuur 3. Deelnemende organisaties naar provincie (2025, N=323)

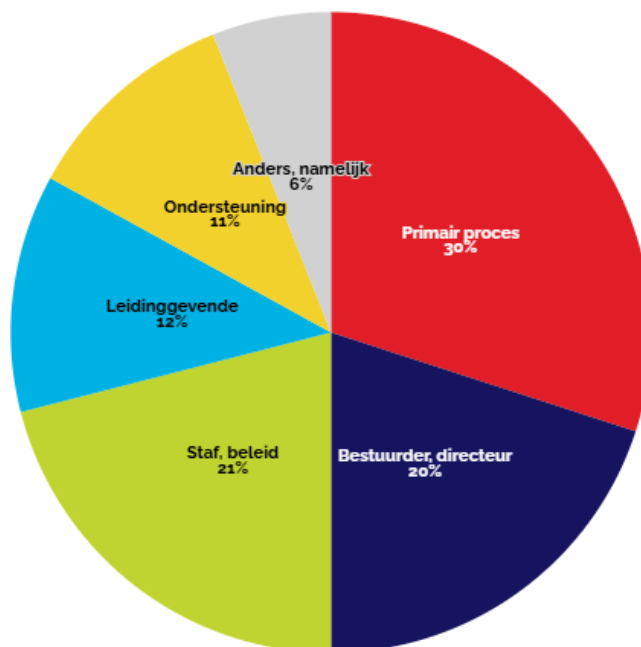


In figuur 3 zien we dat de deelnemende organisaties verdeeld zijn over alle Nederlandse provincies. Het sterkst vertegenwoordigd in de steekproef zijn organisaties uit Gelderland, Zuid-Holland en Noord-Brabant. Het minst vertegenwoordigd in deze meting zijn organisaties uit Flevoland en Zeeland. Daarnaast is 7 procent van de organisaties actief in alle provincies.

Functies

We informeerden naar de functies van medewerkers die de peiling invulden voor hun organisatie. Dit wordt weergegeven in figuur 4.

Figuur 4. Respondenten naar functie (2025, N=323)



In 30 procent van de organisaties is de peiling ingevuld door medewerkers uit het primaire proces. In 20 procent van de organisaties gebeurde dit door een bestuurder of directeur. In 21 procent van de organisaties vulde iemand van staf of beleid de peiling in, en in 12 procent een leidinggevende. In 11 procent van de organisaties ging het om iemand van ondersteuning. Tot slot had 6 procent van de respondenten een andere functie. Deze medewerkers gaven aan meerdere rollen te vervullen of noemden functies als secretaris, penningmeester, onderzoeker of adviseur

2. Resultaten huidige positie en verwachtingen

2.1 Maatschappelijke opgaven

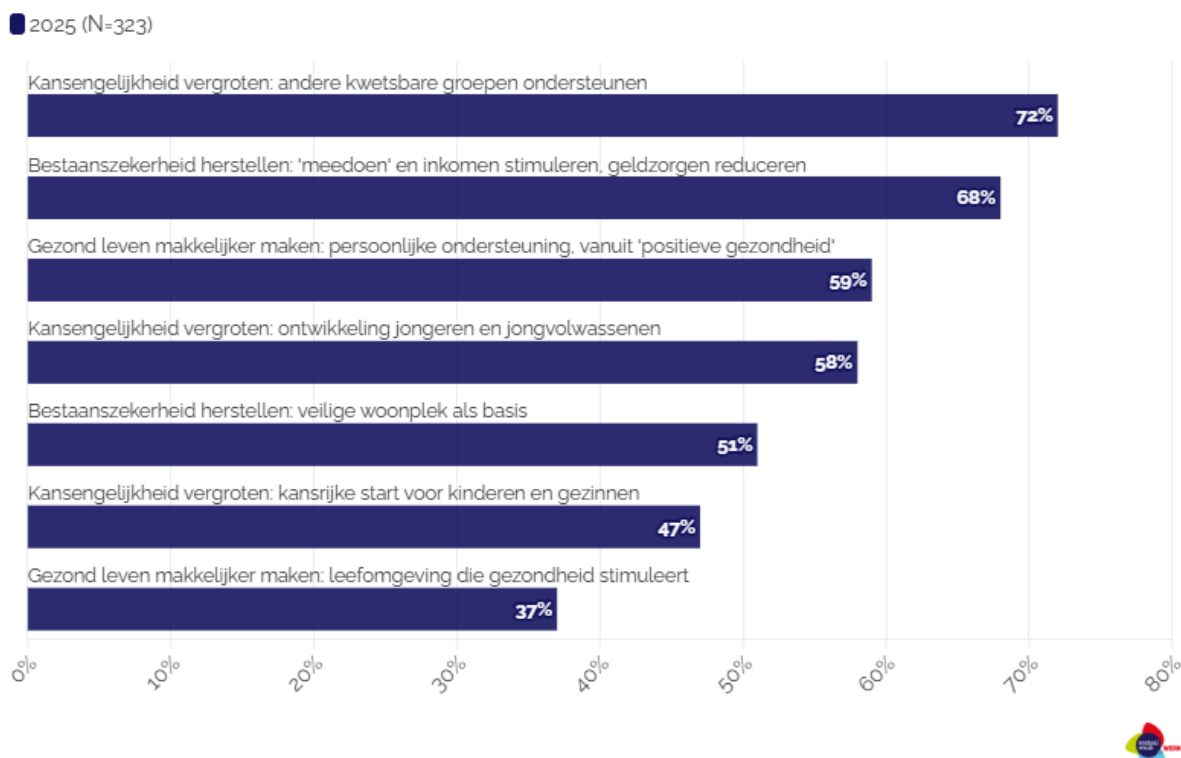
2.1.1 Maatschappelijke opgaven

We vroegen organisaties aan welke maatschappelijke opgaven zij een bijdrage leveren. We maakten hierbij gebruik van drie overkoepelende opgaven zoals geformuleerd door VNG³:

1. Het herstellen van bestaanszekerheid.
2. Het vergroten van kansengelijkheid.
3. Het makkelijker maken van gezond leven.

We werkten deze drie opgaven uit in zeven categorieën. De uitkomsten hierbij staan in figuur 5. De organisaties konden meerdere antwoorden kiezen, waardoor het totaal van de responsen boven de 100 procent uitkomt.

Figuur 5. Maatschappelijke opgaven waaraan organisaties een bijdrage leveren (2025, N=323)



De twee opgaven waaraan de meeste sociaalwerkorganisaties werken, zijn: kansengelijkheid vergroten (andere kwetsbare groepen ondersteunen) (72 procent) en bestaanszekerheid herstellen (meedoen en inkomen stimuleren, geldzorgen reduceren) (68 procent). Dit beeld is zeer vergelijkbaar met de verdeling in 2024.

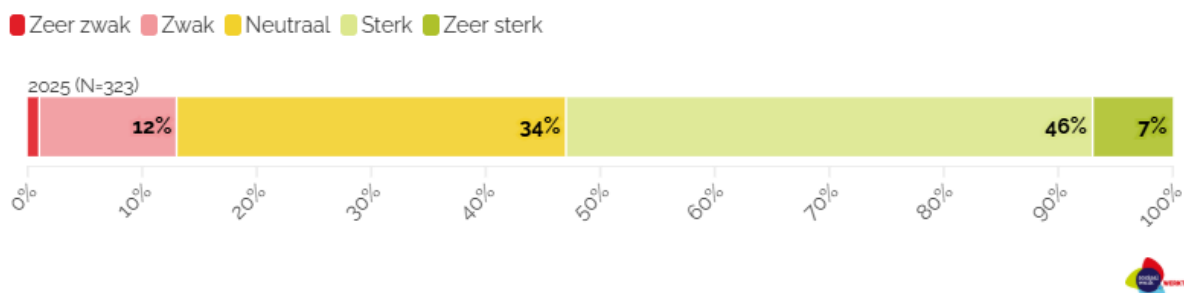
³ <https://vng.nl/nieuws/propositie-de-winst-van-het-sociaal-domein>

2.2 De huidige positie van organisaties

2.2.1 Huidige positie

Organisaties gaven aan hoe zij de huidige situatie van hun organisatie beoordelen, kijkend naar de beschikbare mensen en middelen. Dit is te zien in figuur 6.

Figuur 6. Huidige positie van organisaties (2025, N=323)



46 procent van de organisaties beoordeelt de huidige situatie als sterk en 7 procent als zeer sterk. 34 procent is neutraal over de huidige situatie. De overige organisaties beoordelen deze als zwak of zeer zwak met respectievelijk 12 en 1 procent.

We vroegen de organisaties dit toe te lichten.

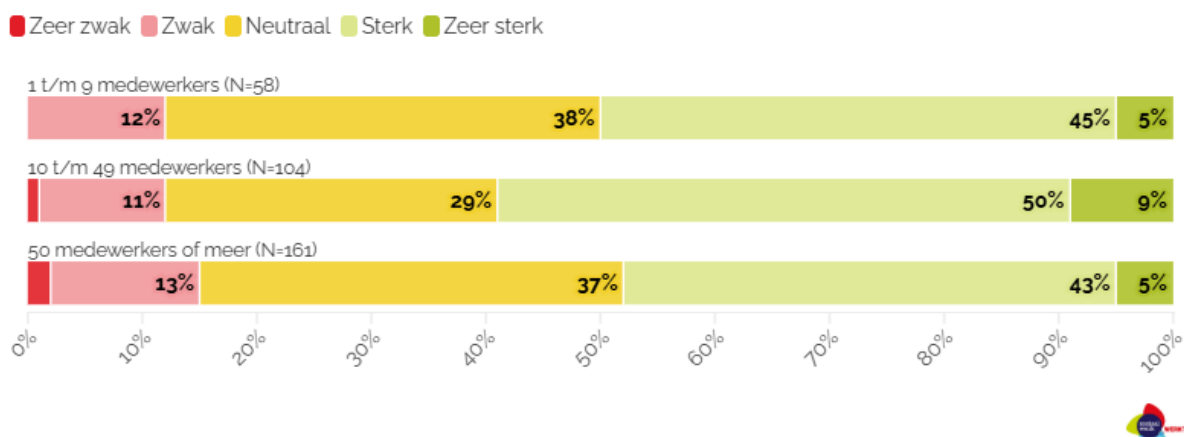
- **Zeer zwak:** Er is een tekort aan financiële middelen en het personeelsteam werd in een jaar tijd kleiner.
- **Zwak:** Zowel huidig personeel houden als nieuw personeel aantrekken is heel moeilijk, waardoor sommige organisaties niet meer aan de zorgvraag kunnen voldoen. Er is veel uitval, terwijl er al te weinig mensen zijn om de werkzaamheden te doen. Organisaties moeten omgaan met bezuinigingen en weinig middelen, waardoor ze keuzes moeten maken die gevolgen hebben voor de (kwaliteit van de) zorg. Dit wordt erger in het ravijnjaar. Daarnaast ervaren sommige organisaties chaos of een gebrek aan visie.
- **Neutraal:** Sommige organisaties hebben voldoende personeel, maar voor andere organisaties is het moeilijk om voldoende geschikte en geschoolde medewerkers te vinden. Er is verloop en uitval. Daarnaast is er angst voor minder vrijwilligers. Dit zorgt samen voor meer werkdruk en soms wachtlijsten. Er is onzekerheid doordat veel organisaties afhankelijk zijn van andere organisaties voor financiën. Er zijn minder financiële middelen beschikbaar, mede doordat subsidies niet geïndexeerd worden en niet meegroeien met de loonstijgingen uit de cao. Er is weinig mogelijkheid voor ontwikkeling en vernieuwing. Organisaties ervaren onrust door het toekomstige ravijnjaar.
- **Sterk:** Er zijn voldoende vaste medewerkers en vrijwilligers, met verschillende functies en expertises. Ze zijn flexibel, gemotiveerd, voelen zich verbonden en willen ontwikkelen. Er is een stabiele financiële situatie met soms meerdere geldstromen of meerjarige afspraken. De organisaties hebben goede en korte lijntjes met andere organisaties en worden door de gemeente op waarde geschat. Er is een groei te zien in opdracht en organisatie. Daarnaast zien organisaties dat ze belangrijk werk doen en veel bereik hebben. Ondanks zekerheid over de huidige situatie zijn er zorgen over de toekomst wat betreft de politiek, financiën, werkdruk en complexer wordende doelgroep.
- **Zeer sterk:** Een geschoold en verzadigd personeelsbestand, met weinig verloop en tevreden medewerkers. De organisaties zijn financieel gezond en breiden uit. Er zijn korte lijnen met

andere organisaties en ze krijgen veel waardering vanuit de opdrachtgever en de doelgroep. Ze werken aan doelen en bereiken veel.

2.2.2 Huidige positie naar organisatiegrootte

We hebben dit huidige beeld ook verder bekeken op basis van organisatiegrootte, zie figuur 7.

Figuur 7. Huidige positie naar organisatiegrootte (2025, N=323)



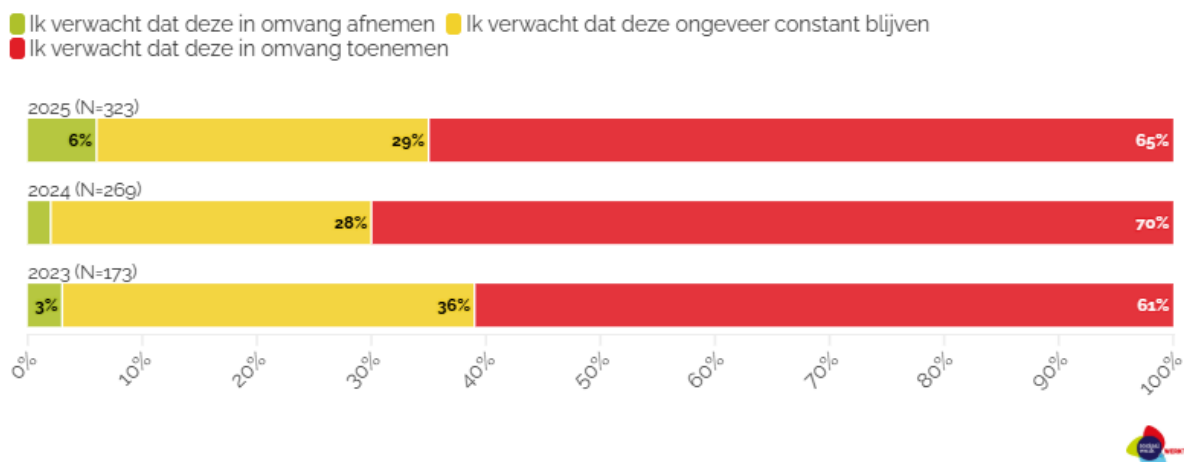
Middelgrote organisaties geven minder vaak aan dat de huidige situatie neutraal is (29 procent) in vergelijking met grote (37 procent) en kleine (38 procent) organisaties. Zij hebben juist een groter aandeel organisaties dat de huidige situatie als sterk beoordeelt (50 procent).

2.3 Verwachting van sociale vraagstukken

2.3.1 Verwachting omvang sociale vraagstukken 2025, 2024 en 2023

We vroegen organisaties in deze meting opnieuw wat zij verwachten van de omvang van de sociale vraagstukken in de gemeente(n) waar zij actief zijn. In figuur 8 staan de uitkomsten bij deze vraag. Zowel voor de huidige meting als voor de eerdere metingen in 2023 en 2024.

Figuur 8. Verwachting omvang sociale vraagstukken (2025, N=323, 2024, N=269, 2023, N=173)



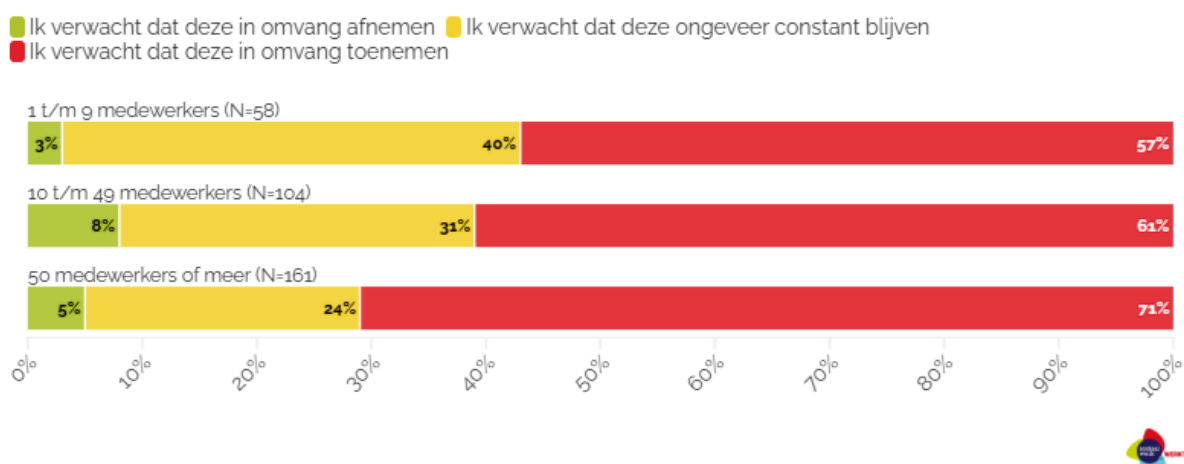
65 procent van de organisaties verwacht dat de omvang van sociale vraagstukken toeneemt (tegen 70 procent in 2024 en 61 procent in 2023). De groep die verwacht dat de sociale vraagstukken afnemen is met 6 procent groter dan in de vorige meting van 2024 (toen 2 procent en 3 procent in 2023). 29

procent van de respondenten denkt dat de vraagstukken in omvang ongeveer gelijk blijven (dat is gelijk aan de 28 procent in 2024 en minder dan de 36 procent in 2023).

2.3.2 Verwachting omvang sociale vraagstukken naar organisatiegrootte

Vervolgens splitsten we de uitkomsten van de ontwikkeling van sociale vraagstukken uit naar de omvang van de organisaties. In figuur 9 staan de uitkomsten hiervan.

Figuur 9. Omvang sociale vraagstukken naar organisatiegrootte (2025, N=323)

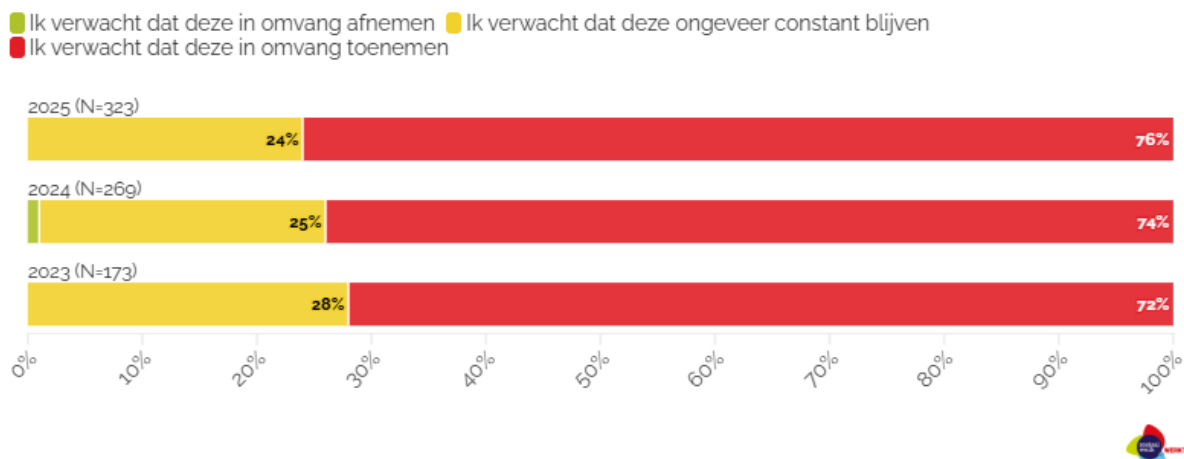


Er zijn verschillen tussen de organisaties van verschillende grootte. We zien dat grote organisaties het vaakst verwachten (71 procent) dat de omvang van sociale vraagstukken toeneemt. Daarna volgen de middelgrote organisaties (61 procent) en kleine organisaties (57 procent). Het omgekeerde zien we terug in organisaties die verwachten dat de omvang van sociale vraagstukken gelijk blijft. Dit aandeel is juist het laagst in grote organisaties (24 procent), dan in middelgrote organisaties (31 procent) en het grootst in kleine organisaties (40 procent).

2.3.3 Verwachting complexiteit sociale vraagstukken 2025, 2024 en 2023

Naast de omvang van sociale vraagstukken vroegen we in deze meting ook opnieuw naar de complexiteit van sociale vraagstukken. Dit is terug te vinden in figuur 10.

Figuur 10. Complexiteit sociale vraagstukken (2025, N=323, 2024, N=269, 2023, N=173)

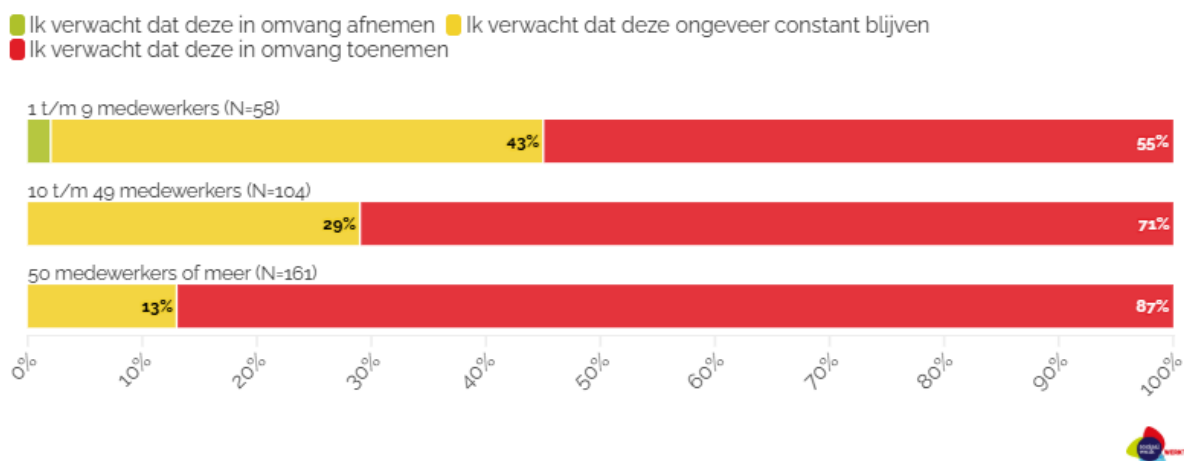


Van de organisaties verwacht 76 procent dat de complexiteit van de vraagstukken toeneemt en 24 procent dat deze gelijk blijft. De uitkomsten zijn vrijwel gelijk aan die van de metingen in 2024 en 2023.

2.3.4 Verwachting complexiteit sociale vraagstukken naar organisatiegrootte

Ook de uitkomsten over de complexiteit van vraagstukken splitsten we uit naar organisatiegrootte. De uitkomsten staan in figuur 11.

Figuur 11. Complexiteit sociale vraagstukken naar organisatiegrootte (2025, N=323)



Voor de grotere organisaties verwachten dat de complexiteit van sociale vraagstukken toeneemt (81 procent), gevolgd door de middelgrote (68 procent) en de kleine organisaties (61 procent). Het omgekeerde verband is aanwezig voor organisaties die verwachten dat de complexiteit van sociale vraagstukken constant blijft. Dit aandeel is het grootst in kleine organisaties (43 procent), gevolgd door middelgrote organisaties (29 procent) en grote organisaties (13 procent).

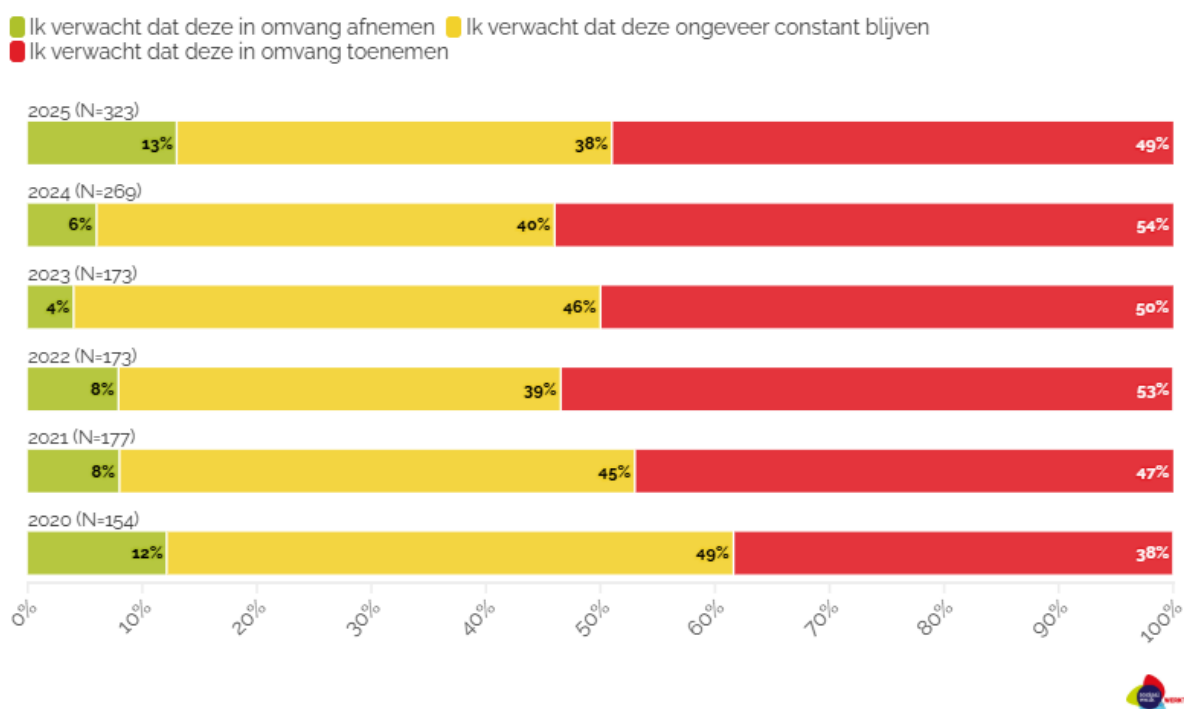
Grote organisaties geven het vaakst aan te verwachten de omvang en de complexiteit van sociale vraagstukken toenemen. 2.4 Verwachtingen omvang werkzaamheden

Vervolgens vroegen we wat organisaties verwachten van de omvang van hun werkzaamheden in de gemeente(n) waarin ze actief zijn.

2.4.1 Verwachtingen omvang werkzaamheden in 2025, 2024, 2023, 2022, 2021 en 2020

In figuur 12 zien we de uitkomsten over de verwachtingen van de omvang van hun werkzaamheden in de gemeente(n) waarin ze actief zijn. De uitkomsten komen uit deze meting van 2025 en voorgaande metingen.

Figuur 12. Verwachtingen omvang werkzaamheden (2025, N=323, 2024, N=269, 2023, N=173, 2022, N=173, 2021, N=177 en 2020, N=154)

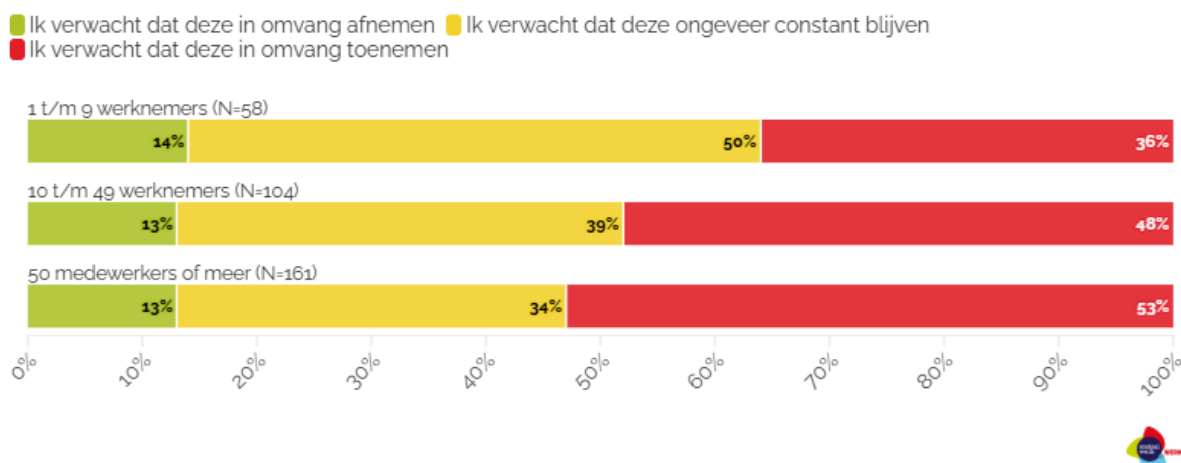


Bijna de helft van de organisaties (49 procent) verwacht in 2025 dat de werkzaamheden in omvang toenemen (tegen 54 procent in 2024). 38 procent gaat ervan uit dat deze omvang ongeveer constant blijft (tegen 40 procent in 2024) en 13 procent verwacht een afname (tegen 6 procent in 2024). Het aandeel organisaties dat een afname, gelijkblijvende of toenemende omvang verwacht, fluctueerde de afgelopen jaren.

2.4.2 Verwachting omvang werkzaamheden naar organisatiegrootte

Ook voor de verwachte omvang van de werkzaamheden maakten we onderscheid tussen organisaties van verschillende grootte. De uitkomsten hiervan staan in figuur 13.

Figuur 13. Verwachte omvang werkzaamheden naar organisatiegrootte (2025, N=323)



Het aandeel van de organisaties dat verwacht dat de omvang van de werkzaamheden toeneemt, is het grootst in de grote organisaties (53 procent), gevolgd door de middelgrote (48 procent) en kleine organisaties (36 procent). Vergeleken met de andere groepen verwachten iets meer kleine organisaties dat de werkzaamheden gelijk blijven (50 procent) dan middelgrote en grote organisaties (39 en 34 procent respectievelijk). Deze verschillen kunnen deels verklaard worden door het verschil in aantal respondenten binnen de groepen. Het aandeel organisaties dat verwacht dat de omvang van de werkzaamheden afneemt, is ongeveer gelijk.

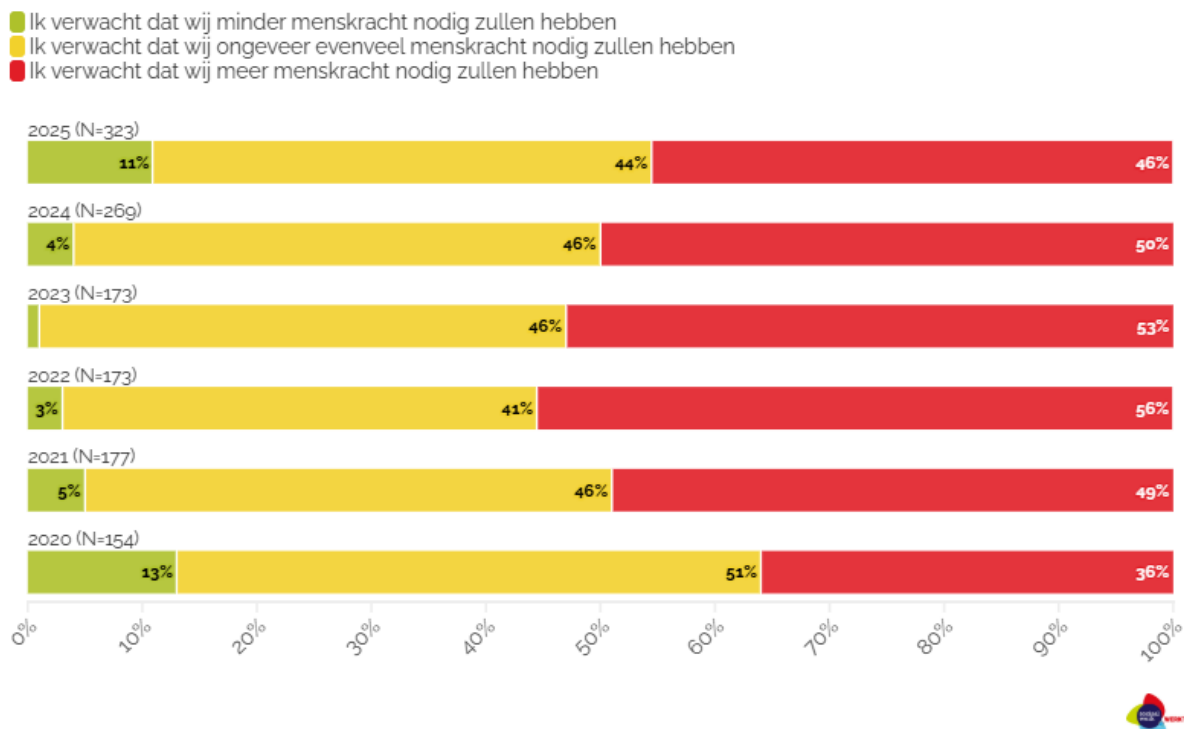
Dit is een ander patroon dan er vorig jaar te zien was. Toen was het aandeel organisaties dat een toename in de omvang verwachtte juist het grootst in kleine organisaties (61 procent), gevolgd door middelgrote organisaties (49 procent) en grote organisaties (47 procent). Het aandeel dat verwachtte dat de omvang in werkzaamheden constant zou blijven was groter in grote organisaties (51 procent) dan in middelgrote (44 procent) of kleine (36 procent).

2.5 Verwachting benodigde menskracht

2.5.1 Verwachting benodigde menskracht in 2025, 2024, 2023, 2022, 2021 en 2020

Vervolgens vroegen we aan de deelnemende organisaties wat ze verwachten rondom de benodigde menskracht. In figuur 14 staan de resultaten uit deze meting en de hieraan voorafgaande metingen.

Figuur 14. Verwachting benodigde menskracht (2025, N=323, 2024, N=269, 2023, N=173, 2022, N=173, 2021, N=177 en 2020, N=154)

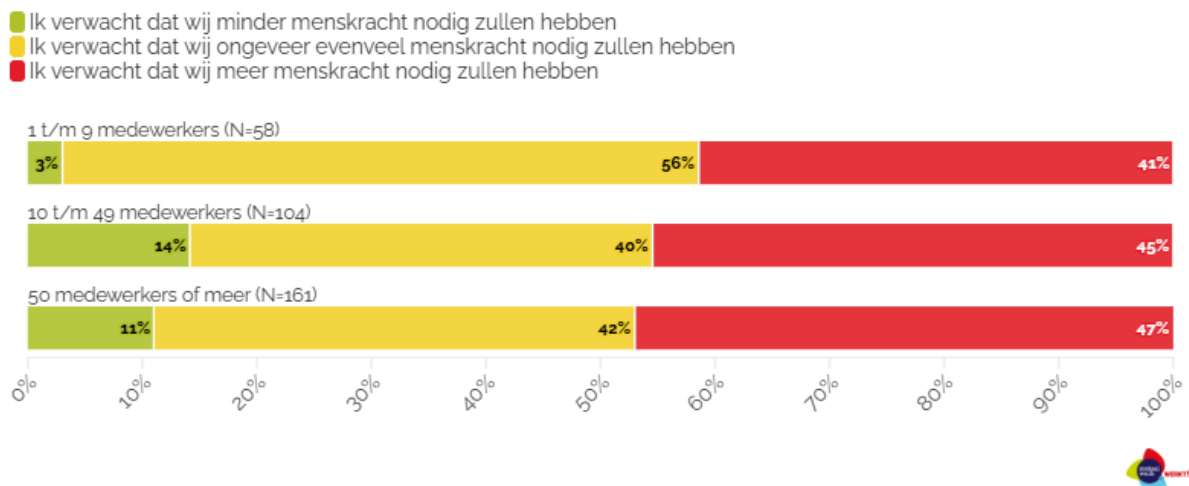


Het grootste deel van de organisaties denkt meer menskracht nodig te hebben (46 procent). In de afgelopen vier jaar lijkt dit aandeel iets afgenomen te zijn. Verder verwacht 44 procent ongeveer evenveel menskracht nodig te hebben (46 procent in 2024). Nu denkt 11 procent minder menskracht nodig te hebben, wat aanzienlijk meer is dan de 4 procent in 2024.

2.5.2 Verwachting benodigde menskracht naar organisatiegrootte

Vervolgens splitsten we deze uitkomsten uit naar organisatiegrootte. De resultaten hiervan zie je in figuur 15.

Figuur 15. Benodigde menskracht voor de komende twaalf maanden naar organisatiegrootte (2025, N=323)

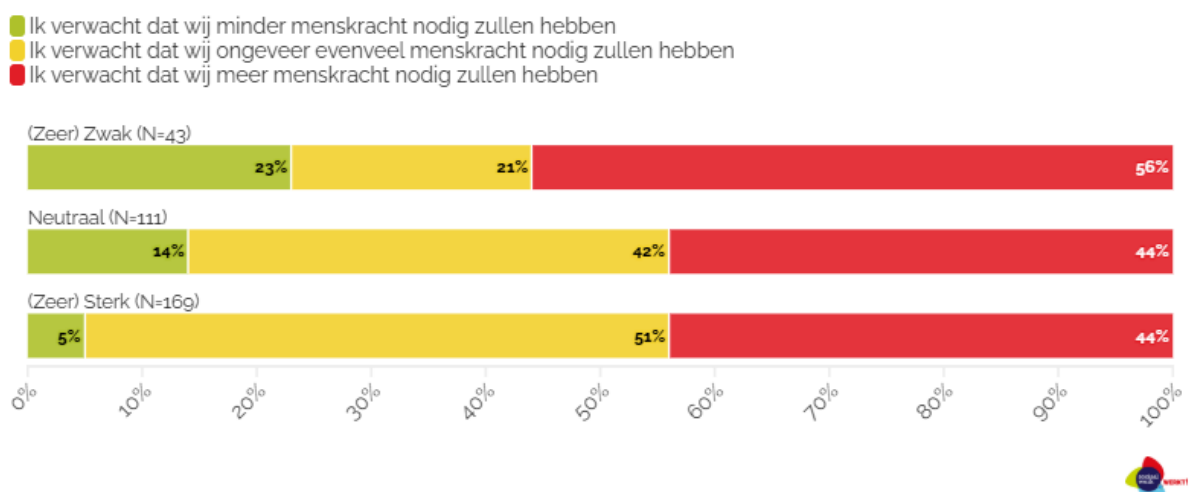


Het aandeel organisaties dat verwacht meer menskracht nodig te hebben, is het grootst bij grote organisaties (47 procent), gevolgd door de middelgrote (45 procent) en kleine organisaties (41 procent). Bij grote organisaties verwacht 42 procent dat de benodigde menskracht ongeveer gelijk blijft. Dit aandeel is kleiner bij middelgrote organisaties (40 procent), maar een stuk groter bij kleine organisaties (56 procent). Het aandeel organisaties dat verwacht minder menskracht nodig te hebben, is het grootst bij middelgrote organisaties (14 procent), gevolgd door grote (11 procent) en kleine organisaties (3 procent).

2.5.3 Verwachting benodigde menskracht naar huidige positie

Daarnaast zijn we benieuwd of de huidige positie van organisaties van invloed is op hun verwachting over de benodigde menskracht in het komende jaar. Deze verschillen zijn te vinden in figuur 16.

Figuur 16. Verwachting benodigde menskracht naar huidige positie (2025, N=323)



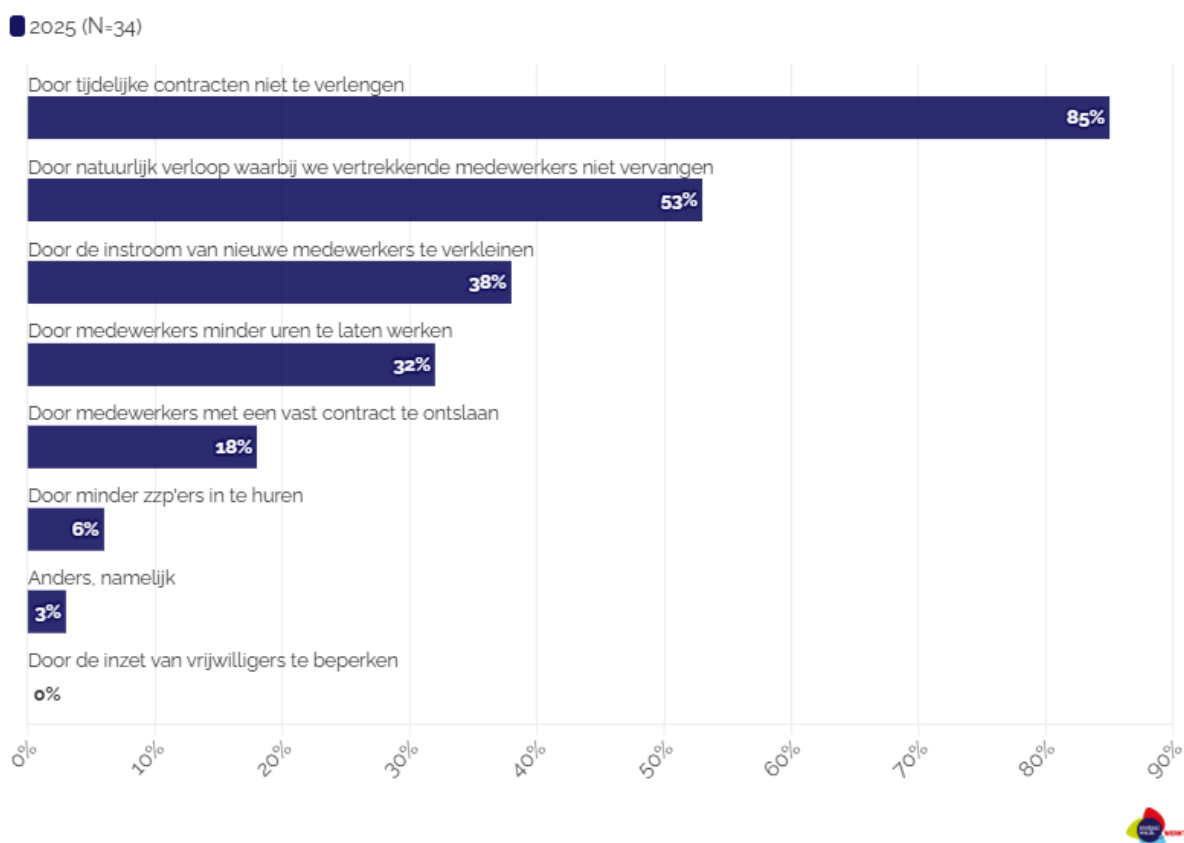
Er lijkt een verband te zijn tussen de positie van een organisatie en het aandeel dat verwacht minder menskracht nodig te hebben. Hoe sterker de positie van de organisatie, hoe minder vaak dit wordt aangegeven. Organisaties die zichzelf als (zeer) zwak beoordelen geven minder vaak dan anderen aan

evenveel menskracht nodig te hebben (21 procent) en juist vaker dat ze meer menskracht verwachten nodig te hebben (56 procent).

2.5.4 Afname benodigde menskracht realiseren

Organisaties die verwachten minder menskracht nodig te hebben in het komende jaar vroegen wij hoe zij denken die afname te realiseren. De antwoorden staan in figuur 17. De organisaties konden meerdere antwoorden aangeven, waardoor het totaal meer dan 100 procent is.

Figuur 17. Realisatie afname benodigde menskracht (2025, N=34)

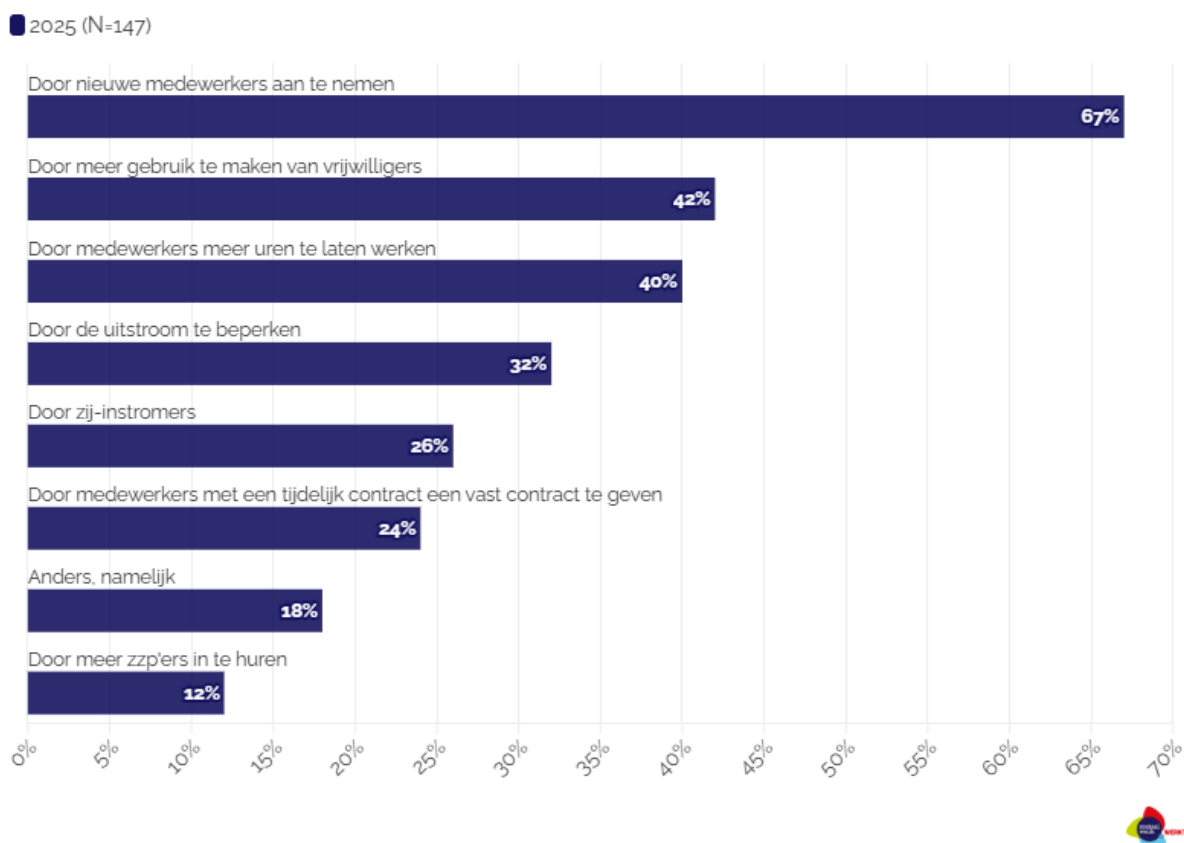


Het overgrote deel van de organisaties is van plan een vermindering van menskracht te realiseren door tijdelijke contracten niet te verlengen (85 procent). Iets meer dan de helft van de organisaties verwacht dit (ook) te doen via natuurlijk verloop, waarbij vertrekkende medewerkers niet worden. Daarnaast geeft 38 procent aan (ook) de instroom van nieuwe medewerkers te willen verkleinen, en 32 procent wil (ook) medewerkers minder uren laten werken. Sommige organisaties zullen (ook) medewerkers met een vast contract ontslaan (18 procent). Daarnaast 6 procent van plan (ook) minder zzp'ers in te huren. Geen enkele organisatie wil de inzet van vrijwilligers beperken.

2.5.5 Toename benodigde menskracht realiseren

Aan de groep die verwacht meer menskracht nodig te hebben, vroegen we hoe zij denken deze toename te realiseren. Organisaties konden meerdere antwoorden kiezen, waardoor het totaal meer dan 100 procent kan zijn. De antwoorden staan in figuur 18.

Figuur 18. Realisatie toename benodigde menskracht (2025, N=147)



Organisaties die een toename van de benodigde menskracht verwachten, willen dit vooral realiseren door het aannemen van nieuwe medewerkers (67 procent). Op de tweede plaats staat: meer gebruikmaken van vrijwilligers (42 procent), gevolgd door medewerkers meer uren laten werken (40 procent). Andere genoemde manieren om meer menskracht te realiseren zijn: de uitstroom beperken (32 procent), zij-instromers (26 procent), medewerkers met een tijdelijk contract een vast contract geven (24 procent) en meer zzp'ers inhuren (12 procent). Dit laatste percentage ligt aanzienlijk lager dan in de vorige peiling, toen 21 procent van de organisaties hiervoor koos.

18 procent van de organisaties wil een toename van menskracht (ook) realiseren op een andere manier. Hierbij wordt het inzetten van andere krachten (zoals uitzendkrachten en stagiaires) genoemd, evenals samenwerken met andere organisaties en instanties. Daarnaast zouden werkzaamheden ook anders georganiseerd kunnen worden. Er is ook een deel van de organisaties dat in het open antwoord aangeeft niets te kunnen doen aan de toename van de benodigde menskracht.

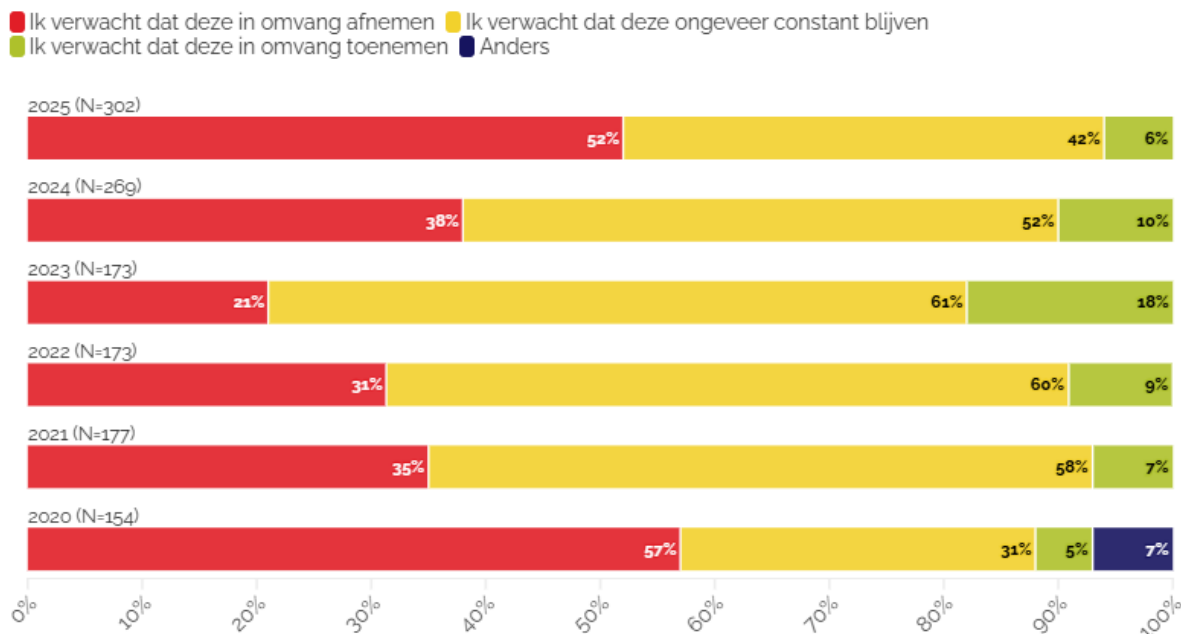
2.6 Verwachting beschikbare financiële middelen

Daarna legden we de organisaties de vraag voor of zij verwachten dat de financiële middelen voor hun werkzaamheden vanuit de gemeente(n) de komende twaalf maanden veranderen.

2.6.1 Verwachting beschikbare financiële middelen 2025, 2024, 2023, 2022, 2021 en 2020

In figuur 19 staan de uitkomsten over de verwachting van de financiële middelen uit deze meting en de hieraan voorafgaande metingen. In 2025 zijn alleen organisaties meegenomen die aangaven met gemeenten samen te werken.

Figuur 19. (2025, N=302, 2024, N=269, 2023, N=173, 2022, N=173, 2021, N=177 en 2020, N=154)

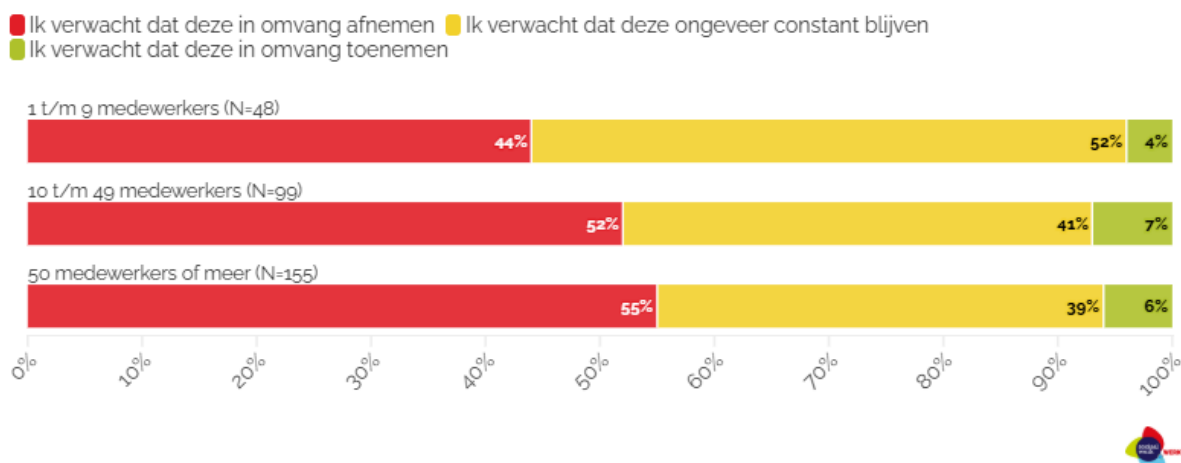


52 procent gaat ervan uit dat de financiële middelen vanuit de gemeente(n) afneemt (afnemen) (tegen 38 procent in 2024). 42 procent van de organisaties verwacht dat de middelen ongeveer gelijk blijven (tegen 52 procent in 2024). 6 procent verwacht een toename van de financiële middelen (tegen 10 procent in 2024). Sinds 2023 is er elk jaar een toename geweest in organisaties die een afname in financiële middelen verwachten, en een afname in organisaties die verwachten dat het constant blijft of toeneemt.

2.6.2 Verwachting beschikbare financiële middelen naar organisatiegrootte

Ook hier keken we weer naar de uitkomsten op basis van verschillende organisatiegroottes. Die uitkomsten staan in figuur 20.

Figuur 20. Verwachtingen beschikbare financiële middelen naar organisatiegrootte (2025, N=302)

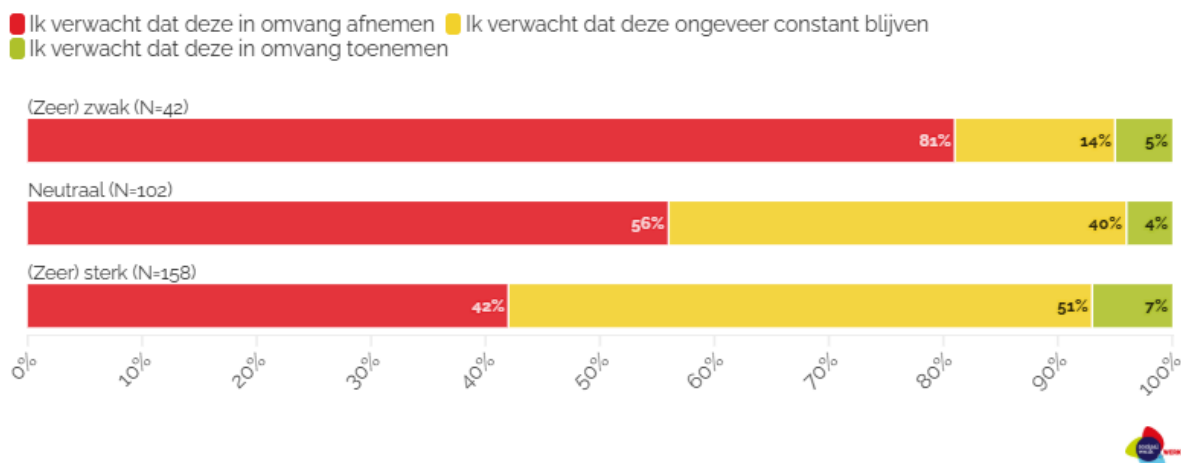


Hoe groter de organisatie, hoe groter het aandeel lijkt te zijn dat verwacht dat de financiële middelen zullen afnemen. Er is ook te zien dat het aandeel organisaties dat verwacht dat de financiële middelen ongeveer gelijk blijven het grootst is in kleine organisaties (52 procent), gevolgd door middelgrote organisaties (41 procent) en grote organisaties (39 procent).

2.6.3 Verwachtingen beschikbare financiële middelen naar huidige positie

We splitsten de verwachtingen over de beschikbare financiële middelen in de komende 12 maanden ook uit naar de huidige positie van organisaties. Dit is weergegeven in figuur 21.

Figuur 21. Verwachtingen beschikbare financiële middelen naar huidige positie (2025, N=302).

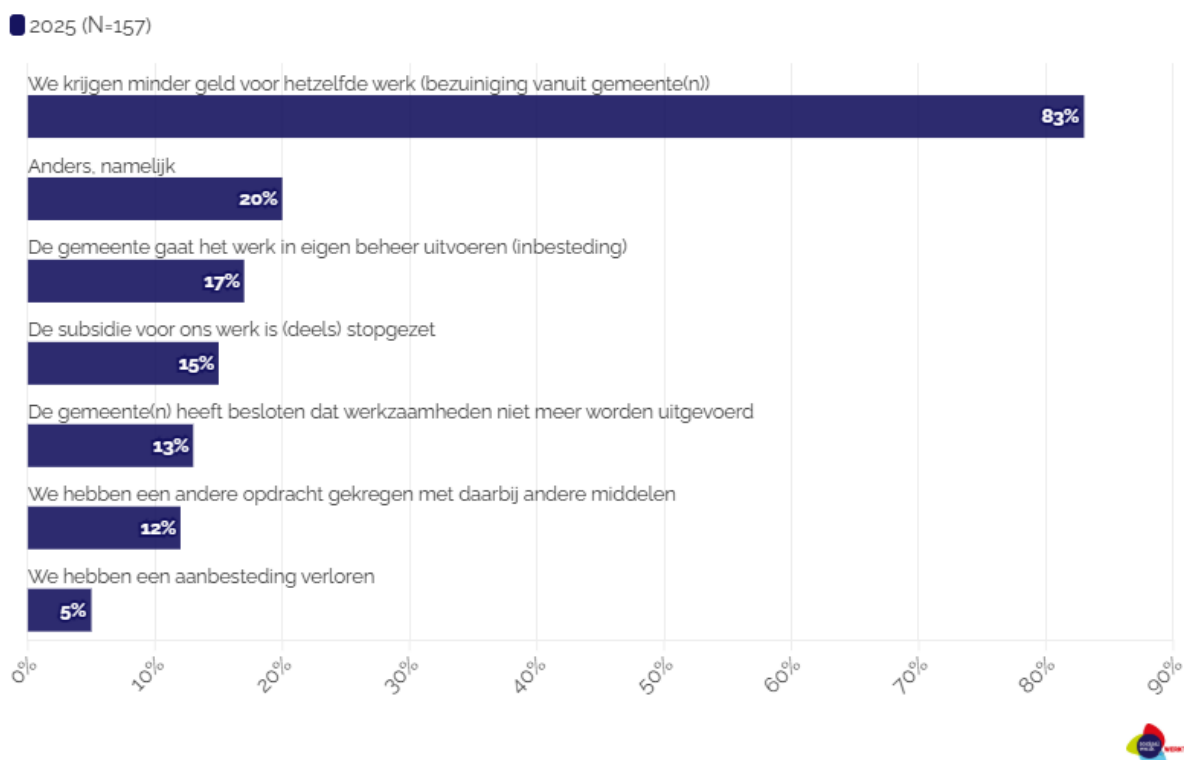


Het aandeel organisaties dat verwacht dat de financiële middelen zullen afnemen, wordt kleiner naarmate de positie sterker wordt. Het aandeel organisaties dat verwacht dat de financiën gelijk blijven neemt toe naarmate de positie sterker wordt. Het grootste aandeel verwachtingen voor afnemende financiën is te vinden in organisaties met een zwakke en zeer zwakke positie (respectievelijk 81 procent en 75 procent).

2.6.4 Oorzaken minder beschikbare financiële middelen

Aan alle organisaties (N=157) die een afname van financiële middelen verwachten, vroegen we welke oorzaken hierbij een rol spelen. Ze konden meerdere antwoorden aanvinken. Daardoor komt het totaal boven de 100 procent uit. De uitkomsten staan in figuur 22.

Figuur 22. Oorzaken afname financiële middelen (2025, N=157)



Een duidelijke meerderheid van de organisaties die een afname van de financiële middelen verwacht, geeft aan dat dit komt door een bezuinigingsmaatregel vanuit de gemeente (83 procent). 17 procent van de organisaties geeft (ook) aan dat de gemeente het werk in eigen beheer gaat uitvoeren. Daarnaast geeft 15 procent (ook) aan dat de subsidie voor het werk is (deels) stopgezet of dat de gemeente heeft besloten dat een deel van het werk niet meer hoeft te worden uitgevoerd (13 procent). 12 procent geeft aan dat ze (ook) een andere opdracht hebben gekregen met andere middelen en een klein aandeel (5 procent) heeft (ook) een aanbesteding verloren. Dit beeld komt overeen met de uitkomsten in 2024.

20 procent van de organisaties geeft een ander antwoord. Veel toelichtingen hebben te maken met een verandering in de vraag naar de diensten. Het aantal zorgvragers neemt toe, terwijl de kosten voor de dienstverlening en lonen stijgen. Het budget is daar echter niet op afgestemd (lagere indexering). Daarnaast neemt de beschikbare tijd om zorg te leveren af. De geldstroom vanuit de overheid en gemeenten is verminderd, mede door de huidige politiek en het 'ravijnjaar'. Ook spelen er problemen bij aanbestedingen, zoals een verdeling over meerdere organisaties of een te laag budget om te kunnen aanbesteden. Bovendien is er concurrentie van andere partijen.

2.6.5 Gevolgen minder beschikbare financiële middelen

Organisaties die rekening houden met een vermindering van beschikbare financiële middelen, vroegen we naar hun verwachtingen over de gevolgen daarvan in de komende twaalf maanden.

Ze geven aan op zoek te zijn naar alternatieve financiën. Wanneer dit niet voldoende is, moet er een vermindering van het personeel plaatsvinden, door medewerkers te ontslaan of tijdelijke contracten niet te verlengen. Organisaties verwachten ook dat sommige medewerkers van baan willen wisselen door de onzekerheid en omstandigheden. Er is dan behoefte om efficiënter en anders te werken. Maar het kan ook leiden tot een hoge werkdruk en verminderd werkplezier voor medewerkers die blijven, met een verhoging van het ziekteverzuim als eventueel gevolg.

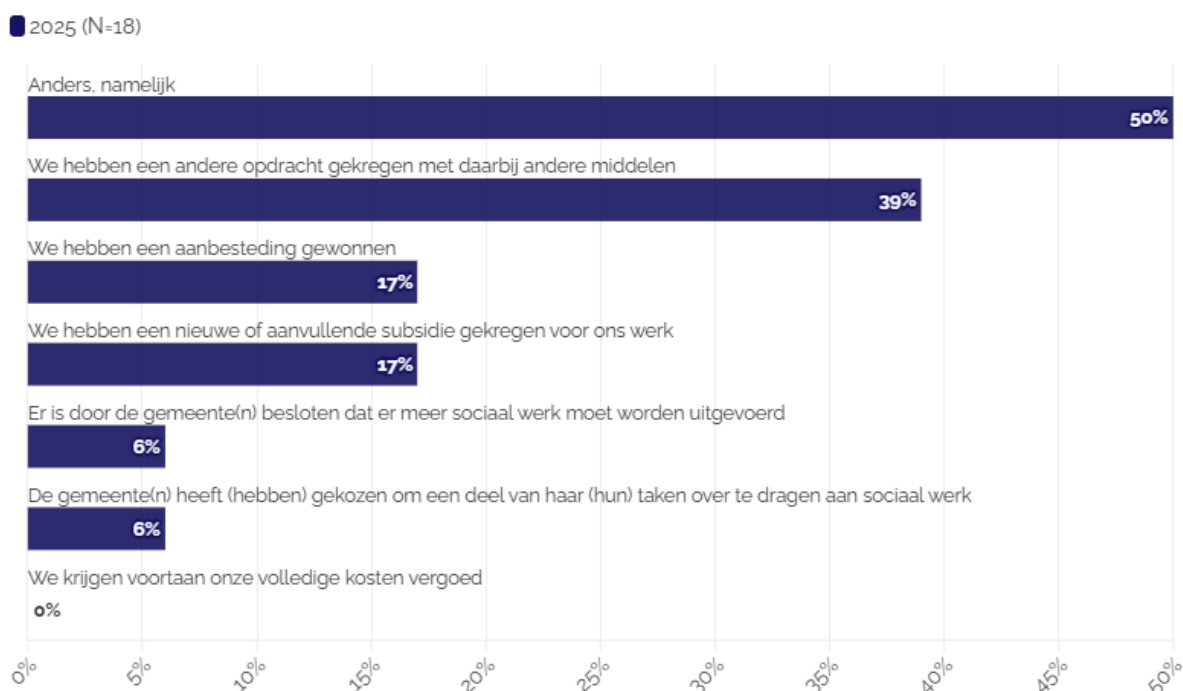
Organisaties verwachten door verminderd personeel niet meer aan alle zorgvragen te kunnen voldoen of niet meer met dezelfde kwaliteit. Ook kunnen niet meer alle projecten of diensten aangeboden worden. Hierdoor ontstaan langere wachttijden. Organisaties vrezen dat cliënten ontevreden worden en dat de problematiek verergert.

Enkele organisaties geven aan dat de afname nog niet zo extreem is dat zij binnen één jaar veel gevolgen verwachten.

2.6.6 Oorzaken meer beschikbare financiële middelen

Aan de groep organisaties die verwacht dat de financiële middelen toenemen (N=18) vroegen we welke oorzaken hierbij een rol spelen. Ze konden meerdere antwoorden aanvinken. Daardoor komt het totaal uit boven de 100 procent. De uitkomsten staan in figuur 23.

Figuur 23. Oorzaken toename financiële middelen (2025, N=18)



Organisaties die verwachten dat de financiële middelen toenemen, noemen hiervoor verschillende redenen. De meest genoemde reden is dat hun organisatie (ook) een andere opdracht heeft gekregen, met bijbehorende middelen (39 procent). Daarnaast heeft 17 procent van de organisaties (ook) een aanbesteding gewonnen en 17 procent heeft (ook) een nieuwe of aanvullende subsidie gekregen. Dit laatste aandeel is flink gedaald ten opzichte van 2024, toen 54 procent van de

organisaties een nieuwe of aanvullende subsidie kreeg. Verder geeft 6 procent aan dat de gemeente heeft besloten dat er meer sociaal werk moet worden uitgevoerd, en nog eens 6 procent ziet dat gemeenten een deel van de taken hebben overgedragen aan sociaal werk. Geen enkele organisatie geeft aan dat zij voortaan volledige kosten vergoed krijgen.

50 procent van de organisaties geeft (ook) een ander antwoord. Deze toelichtingen hebben deels betrekking op 'meer werk' en deels op andere geldstromen.

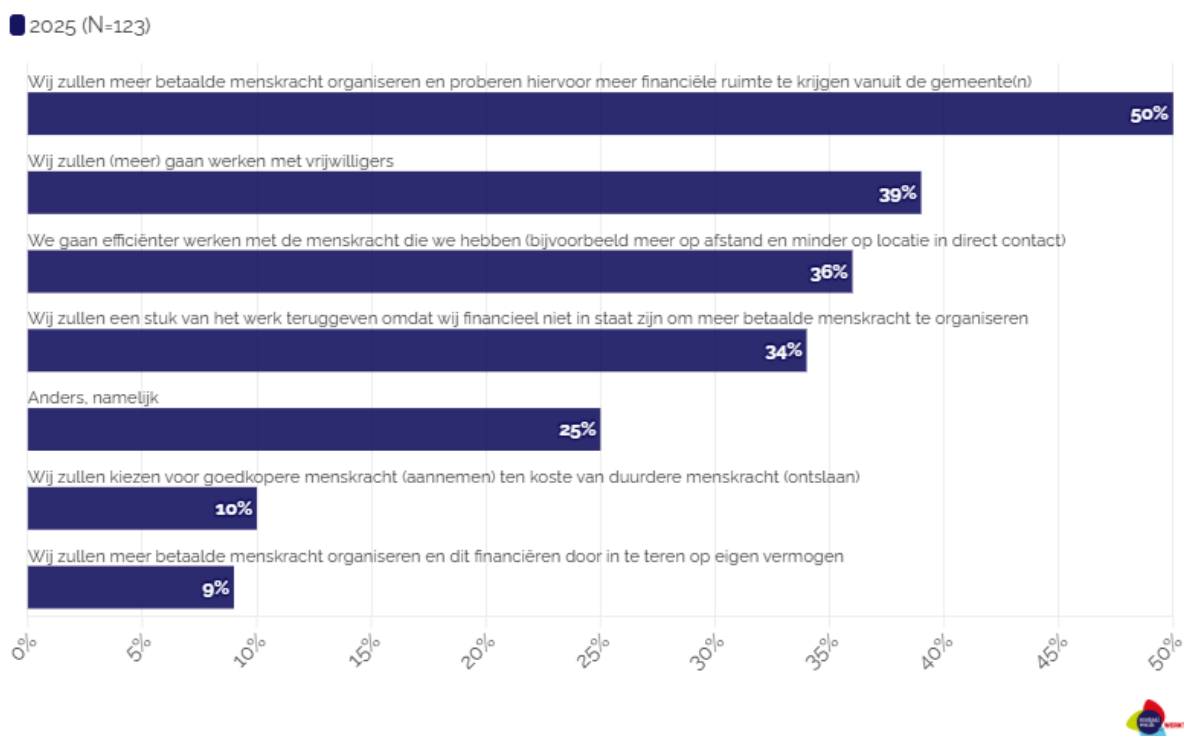
2.6.7 Gevolgen meer beschikbare financiële middelen

Organisaties geven aan dat meer beschikbare financiën zorgen voor stabiliteit. Organisaties verwachten een uitbreiding van de organisatie en daarmee ook meer werkzaamheden. Er komt daarmee wel druk op het werven en inwerken van nieuwe collega's. Er kan meer geïnvesteerd worden in kwaliteit en in preventie. Hierdoor zal de noodzaak van sociaal werk meer zichtbaar worden bij anderen.

2.6.8 Knelpunt door evenveel of minder financiële ruimte en grotere behoefte aan menskracht

Een deel van de organisaties geeft bij dit onderzoek aan minder of evenveel financiële ruimte te verwachten, in combinatie met een grotere behoefte aan menskracht. Mogelijk ontstaat er dan een knelpunt. Aan deze organisaties vroegen we hoe zij het mogelijke knelpunt denken op te lossen. Hierbij konden organisaties meerdere antwoorden aanvinken. Hierdoor komt het totaal op meer dan 100 procent uit. De antwoorden staan in figuur 24.

Figuur 24. Knelpunt evenveel of minder financiële ruimte en meer menskracht verwachten (2025, N=123)



Deze organisaties proberen het knelpunt vooral op te lossen door meer betaalde menskracht te organiseren en hiervoor meer financiële ruimte vanuit de gemeente te krijgen (50 procent). Of door (ook) (meer) te gaan werken met vrijwilligers (39%). Andere genoemde oplossingen zijn: (ook) efficiënter werken met de menskracht die ze hebben (36 procent) of (ook) een deel van het werk teruggeven, omdat zij financieel niet in staat zijn om meer betaalde menskracht te organiseren (34 procent). 10 procent van de organisaties zullen (ook) kiezen voor goedkopere menskracht ten koste van duurdere menskracht of (ook) meer betaalde menskracht organiseren en dit financieren door in te teren op eigen vermogen (9 procent).

Daarnaast gaf 25 procent van de organisaties aanvullende antwoorden over hoe ze omgaan met deze knelpunten. Zo wordt genoemd dat er gezocht wordt naar alternatieve financieringsbronnen. Verder hopen organisaties dat er met minder bezetting meer werk gedaan kan worden, eventueel door andere verdeling van de werkzaamheden. Maar er wordt ook genoemd dat er een kans bestaat dat het niet mogelijk is om aan deze toenemende vraag naar menskracht te voldoen, en dat organisaties daardoor op den duur in moeten leveren op de kwaliteit.

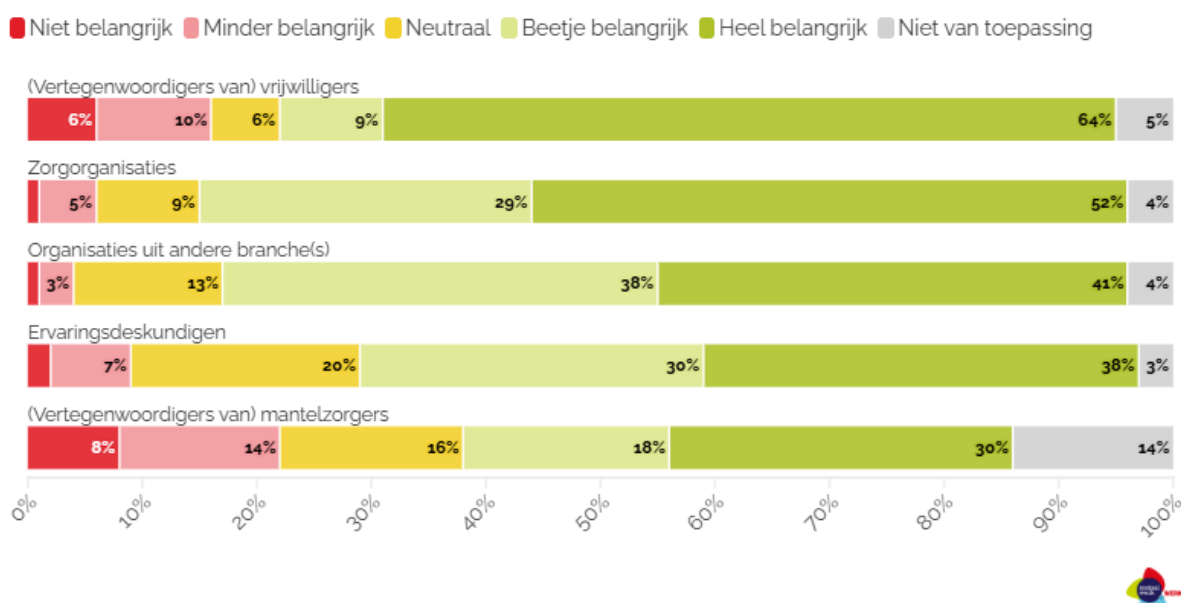
3. (Financierings)relaties en ontwikkelingen

3.1 Belang van samenwerkingen

3.1.1 Belang van samenwerkingen bij de realisatie van de opgaven

We vroegen de organisaties hoe belangrijk verschillende samenwerkingen zijn voor de realisatie van de opgaven waar zij aan werken. Dit is weergegeven in figuur 25.

Figuur 25. Belang van samenwerkingen bij de realisatie van de opgaven (2025, N=323)



Voor 64 procent van de respondenten is de samenwerking met (vertegenwoordigers van) vrijwilligers heel belangrijk voor de realisatie van de opgaven waar hun organisatie aan werkt en voor 9 procent is dit een beetje belangrijk. 16 procent vindt deze samenwerking niet of minder belangrijk. In deze peiling is het aandeel organisaties dat de samenwerking met (vertegenwoordigers van) vrijwilligers heel of een beetje belangrijk vindt een stuk lager dan in 2024. Het aandeel dat deze samenwerking niet of minder belangrijk vindt is groter dan toen.

Iets meer dan de helft van de respondenten vindt de samenwerking met zorgorganisaties heel belangrijk (52 procent) en 29 procent vindt dit een beetje belangrijk. 6 procent vindt deze samenwerking niet of minder belangrijk. Ook hierbij is het aandeel organisaties dat de samenwerking met zorgorganisaties een beetje of heel belangrijk vindt gedaald ten opzichte van 2024.

Van de organisaties vindt 41 procent een samenwerking met organisaties uit andere branches heel belangrijk voor de realisatie van de opgaven. En 38 procent vindt dit een beetje belangrijk. 3 procent van de respondenten vindt dit minder belangrijk en 1 procent vindt dit niet belangrijk.

Organisaties noemden veel verschillende branches waarmee ze samenwerken. Ten eerste veel branches uit de sector zorg en welzijn, zoals huisartsen, geestelijke gezondheidszorg, thuiszorg, jeugdzorg en kinderopvang. Ook andere branches werden veel genoemd, zoals onderwijs, woningbouw (-coöperaties en -corporaties), politie, veiligheid en justitie, sport, en de (gemeentelijke) overheid. Andere organisaties noemden onder meer kerkgemeenschappen, horeca en bibliotheken.

Bijna 70 procent van de organisaties beoordeelt een samenwerking met ervaringsdeskundigen als heel belangrijk (38 procent) of een beetje belangrijk (30 procent). 20 procent vindt de samenwerking neutraal, en 9 procent vindt deze niet (2 procent) of minder (7 procent) belangrijk.

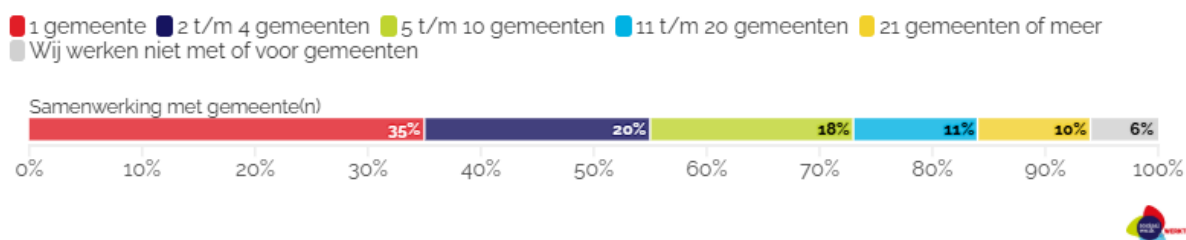
30 procent van de organisaties vindt een samenwerking met (vertegenwoordigers van) mantelzorgers heel belangrijk en 18 procent vindt het een beetje belangrijk. Vergeleken met de samenwerking met de andere organisaties vinden iets meer respondenten deze samenwerking niet (8 procent) of minder belangrijk (14 procent).

3.2 Sociaalwerkorganisaties en gemeentelijke opdrachtgevers

3.2.1 Samenwerking met gemeenten

We vroegen naar het aantal gemeenten waarmee sociaalwerkorganisaties samenwerken, waarbij werkzaamheden door de gemeente(n) gefinancierd worden. Dit staat weergegeven in figuur 26.

Figuur 26. Aantal gemeenten waar organisaties mee samenwerken (2025, N=323)

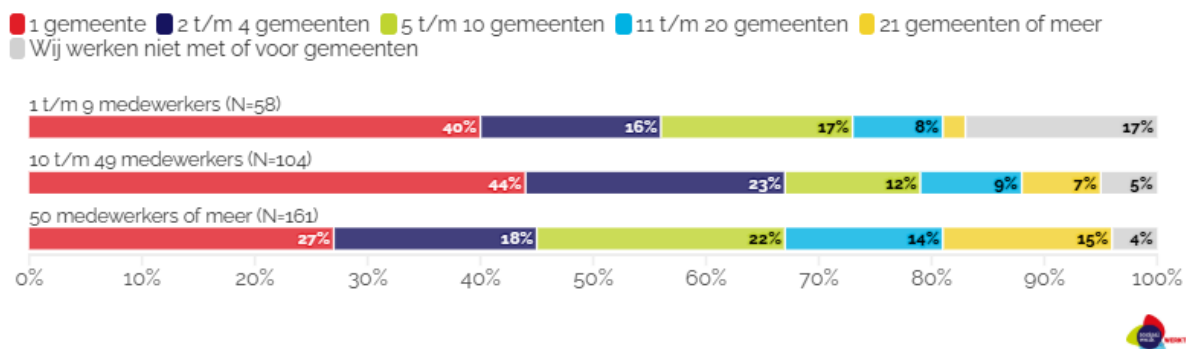


De grootste groep werkt samen met één gemeente (35 procent). 20 procent is actief in twee tot en met vier gemeenten en 18 procent werkt samen met vijf tot en met tien gemeenten. 11 procent werkt samen met elf tot en met twintig gemeenten en 10 procent met meer dan 21 gemeenten. Een kleine groep werkt niet met of voor gemeenten (6 procent). Ten opzichte van 2024, werken er iets minder organisaties met enkel één gemeente samen en iets meer organisaties met meer dan 21 gemeenten samen.

3.2.2 Samenwerking met gemeenten naar organisatiegrootte

We splitsten het aantal gemeente(n) waar organisaties mee samenwerken uit op basis van hun organisatiegrootte. Dit is te zien in figuur 27.

Figuur 27. Aantal gemeenten waar organisaties mee samenwerken naar organisatiegrootte (2025, N=323)



We zien hier dat grotere organisaties minder vaak (27 procent) dan middelgrote (44 procent) en kleine (40 procent) samenwerken met maar één gemeente of met twee tot en met vier gemeenten.

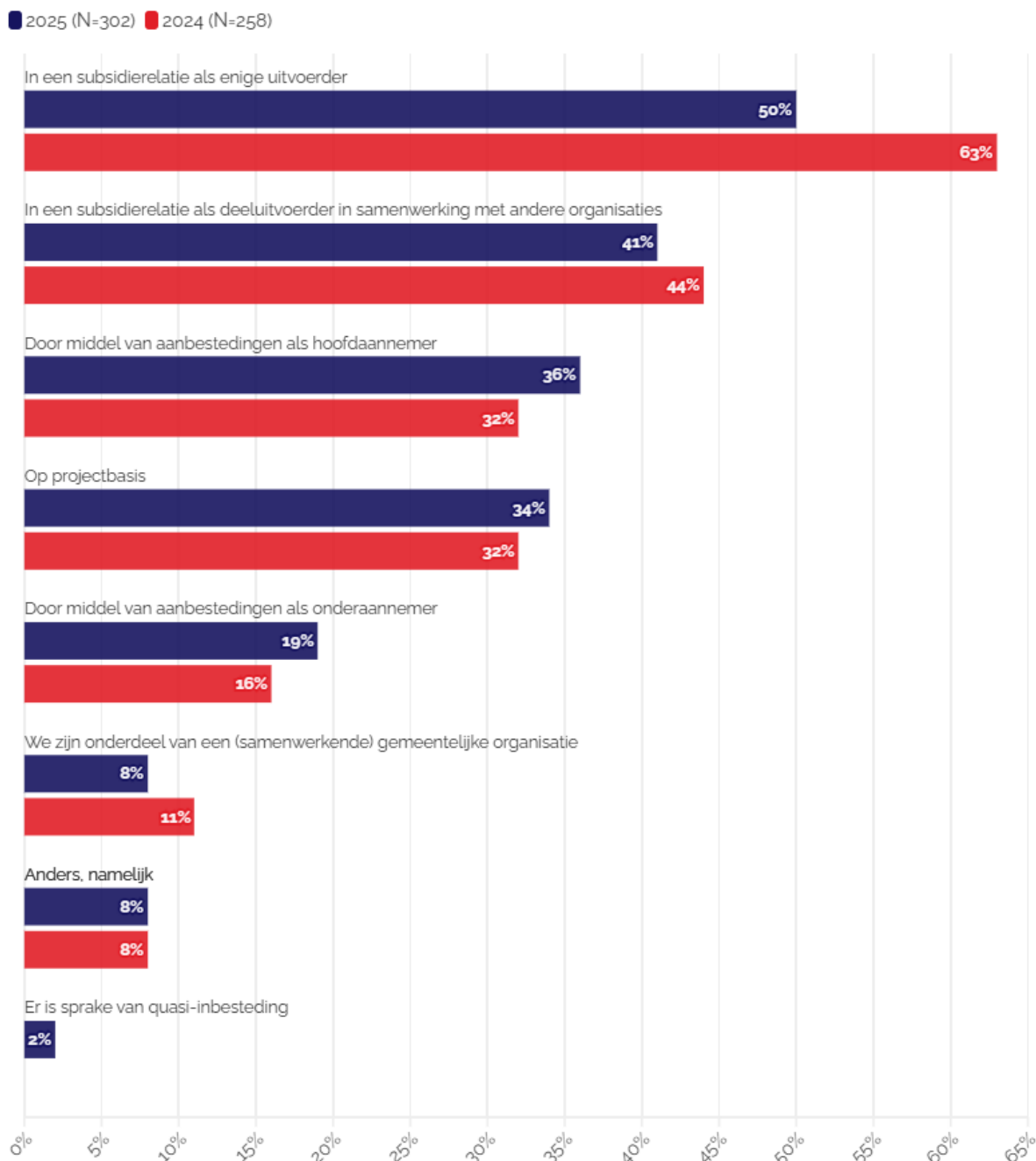
Daarnaast lijken grote organisaties daarentegen vaker dan middelgrote of kleine organisaties met meer dan vier organisaties samen te werken. Kleine organisaties werken vaker dan anderen niet met of voor een gemeente (17 procent).

3.3 Financieringsrelatie met gemeenten

3.3.1 Soort financieringsrelatie met gemeenten

Vervolgens vroegen we op welke wijze organisaties samenwerken met de gemeente(n) die hun werkzaamheden financiert/financieren. Deze vraag is alleen ingevuld door de 302 respondenten die met één of meer gemeenten werken. In figuur 28 staan de uitkomsten hiervan, samen met de uitkomsten uit 2024. In 2025 is voor het eerst de optie 'quasi-inbesteding' gegeven. Respondenten konden meerdere antwoorden aanvinken. Daardoor komt het totaal op meer dan 100 procent uit.

Figuur 28. Soort financieringsrelatie die organisaties hebben met gemeente(n) (2025, N=302; 2024, N=258)



De helft van de respondenten werkt (onder andere) samen in een subsidierelatie met de gemeente(n) als enige uitvoerder (50 procent). Dit is een afname ten opzichte van vorig jaar, toen het nog 63 procent was. 41 procent werkt (daarnaast) samen in een subsidierelatie als deelluitvoerder in samenwerking met andere organisaties. Van de organisaties werkt 36 procent (ook) samen door middel van aanbestedingen als hoofdaannemer. Ook werken 34 procent van de organisaties (daarnaast) op projectbasis. 19 procent werkt (mede) samen door middel van aanbestedingen als

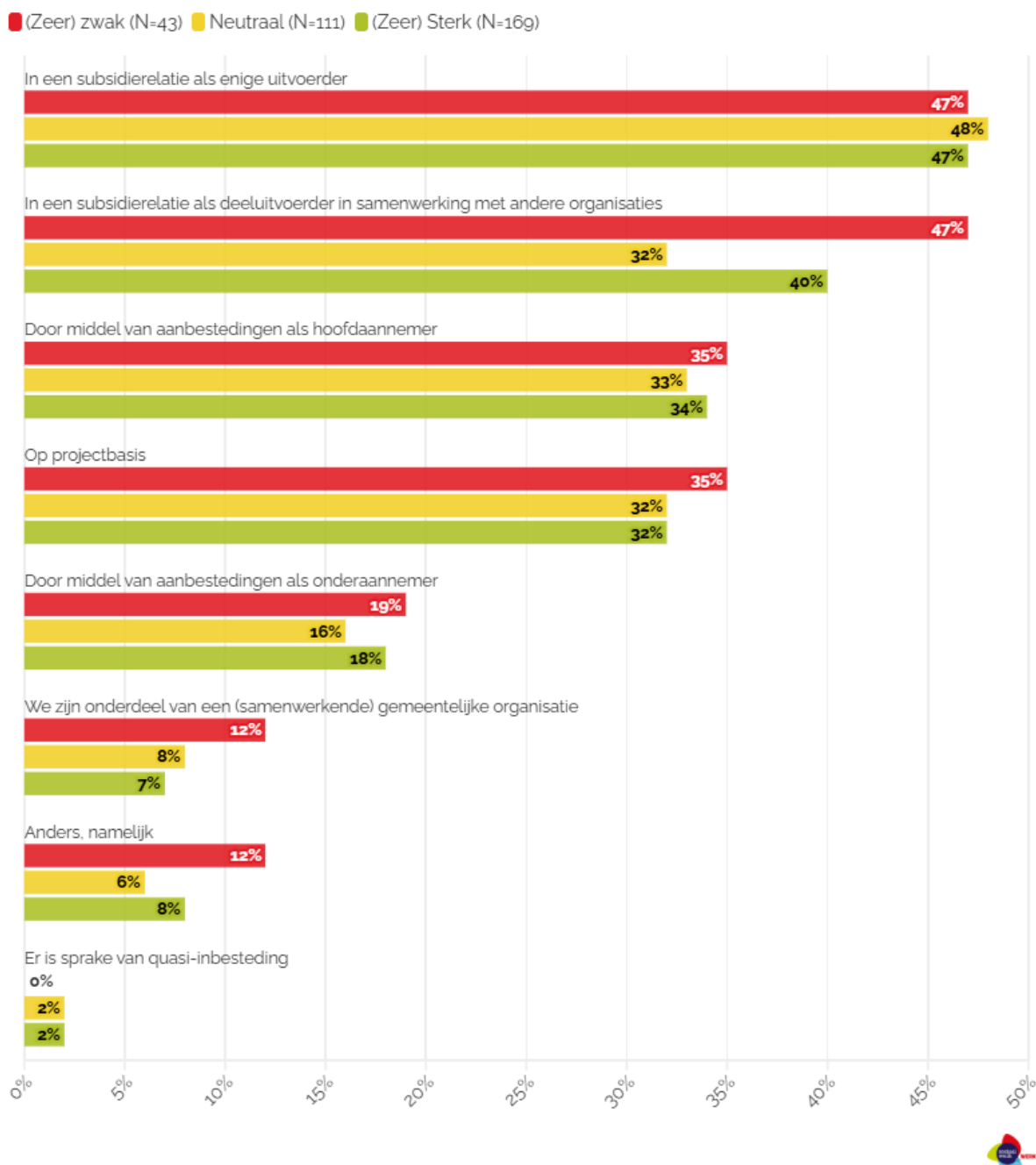
onderaannemer. 8 procent werkt samen als onderdeel van de gemeentelijke organisatie en 2 procent als quasi-inbesteding.

Er was ook een groep die op andere manieren samenwerkt (8 procent). Genoemd werden manieren als horizontale samenwerking, maatwerkovereenkomst, via de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en via een persoonsgebonden budget (pgb). Er waren ook respondenten die aangaven het niet te weten.

3.3.2 Soort financieringsrelatie met gemeente naar huidige positie

We keken ook of er verschillen waren in de soort financieringsrelaties die organisaties met gemeente(n) hadden op basis van de huidige posities die organisaties aangaven. Dit is te zien in figuur 29.

Figuur 29. Soort financieringsrelatie met gemeente(n) naar huidige positie (2025)

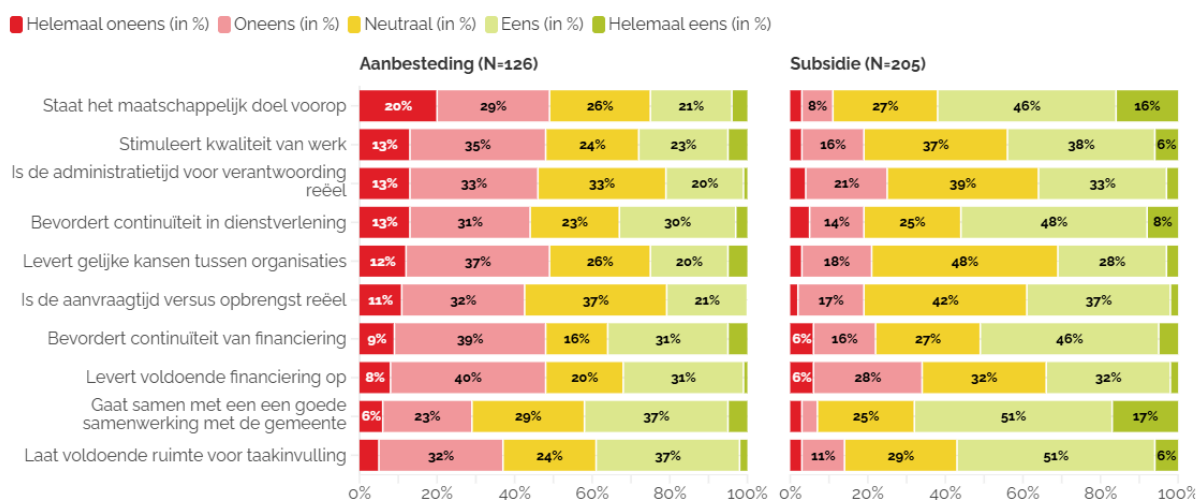


Er is te zien dat organisaties met verschillende huidige posities weinig van elkaar verschillen in de financieringsrelaties die ze met gemeente(n) hebben. Het lijkt enkel zo te zijn dat organisaties met een (zeer) zwakke huidige positie vaker in een subsidierelatie als deeltuitvoerder optreden (47 procent) dan (zeer) sterke organisaties (40 procent) en neutrale organisaties (32 procent).

3.3.3 Ervaringen met aanbestedingsprocedure en subsidieprocedure

Aan de organisaties die samenwerken met gemeenten door middel van een aanbestedingsprocedure of subsidieprocedure van de gemeente, vroegen we wat hun ervaringen zijn. Dit is te zien in figuur 30.

Figuur 30. Beoordelingen van de aanbesteding- of subsidieprocedure (2025)



Hieraan is te zien dat organisaties die werken met subsidies over het algemeen positiever zijn dan organisaties die ervaring hebben met aanbestedingen. Dit verschil is het grootst wanneer het gaat over het maatschappelijke doel vooropstellen. Alle stellingen, met uitzondering van 'Levert voldoende financiering op' en 'Levert gelijke kansen tussen organisaties' worden door subsidieontvangers vaker positief beoordeeld dan door aanbestedingsontvangers. 'Gelijke kansen leveren tussen organisaties' wordt juist positiever beoordeeld door organisaties die werken via aanbestedingen dan door organisaties die via subsidie werken.

3.3.4 Financiering op andere manieren

Aan de respondenten die niet met of voor gemeenten werkten of (ook) op een andere manier worden gefinancierd, vroegen we hoe zij hun financiering ontvingen.

Afhankelijk van het type organisatie werken ze ook samen met - of worden ze gefinancierd door - andere partijen of vanuit andere bronnen, zoals fondsen, giften, contributies, overheidssubsidies (provinciaal of landelijk) en/of eigen reserves en inkomsten. In sommige gevallen betaalt de cliënt zelf.

3.3.5 Ideale financieringsvorm

We vroegen organisaties die samenwerken met de gemeente op basis van een subsidierelatie, aanbestedingsrelatie, projectbasis of quasi-inbesteding hoe zij het liefst financiering zouden willen ontvangen. Dit is weergegeven in figuur 31.

Figuur 31. De ideale situatie voor het ontvangen van financiering (2025, N=276)



Het grootste deel van de organisaties zou graag een mix van financieringsvormen zien (35 procent). In de toelichting hierop werd vooral een combinatie van subsidie met een of meerdere andere vormen genoemd. Ook werd aanbesteding in combinatie met andere vormen genoemd, zij het minder vaak. Daarnaast worden nog andere bronnen genoemd, zoals fondsen, giften, en overheidsgeld. Enkele organisaties gaven aan vooral een mix tussen structurele en projectmatige financiering belangrijk te vinden. Verder is te zien dat 30 procent van de organisaties aangeeft alle financiering via subsidies te willen ontvangen. Daarentegen zou 11 procent kiezen voor een financiering via aanbesteding. Een klein deel geeft de voorkeur aan financiën op projectbasis of via quasi-aanbesteding, met respectievelijk 3 en 2 procent. 19 procent van de organisaties heeft geen voorkeur voor een financieringsvorm.

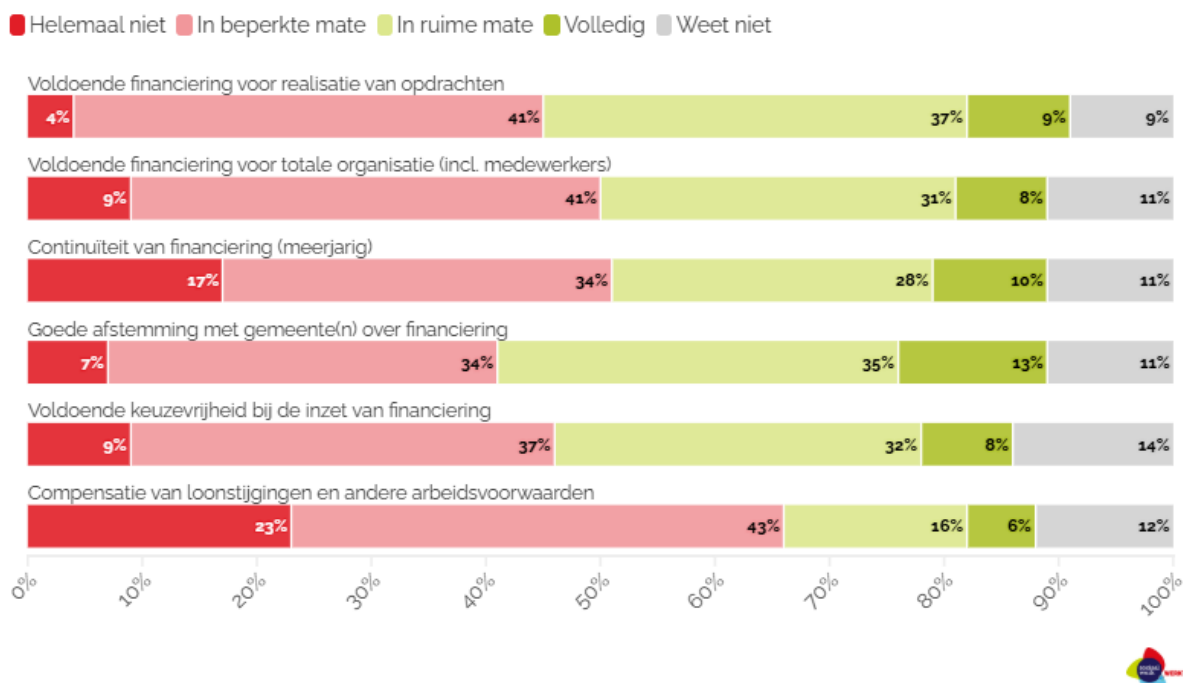
We vroegen door naar de reden achter een ideale financieringsvorm. Redenen om voor bepaalde vormen te gaan, zijn:

- Quasi-inbesteding: Organisaties gaven aan hiervoor te kiezen, omdat gemeenten ze dan meer als partner zien en mogelijk ook een hogere geldstroom beschikbaar stellen. Daarnaast gaven ze aan dat dit meer zekerheid biedt, en daardoor rust en continuïteit.
- Aanbestedingen: Ook hier wordt continuïteit als reden genoemd, zeker bij een langdurige aanbesteding. Daarnaast ervaren organisaties die hier veel waarde aan hechten deze vorm als eerlijker. Daarentegen vinden organisaties die andere vormen prefereren aanbestedingen juist minder eerlijk.
- Subsidies: Sommige organisaties kozen voor subsidies, omdat er meer afstemming mogelijk is over de opdracht en het geld hiervoor. Daarnaast is hier minder concurrentie, verloopt de aanvraagprocedure sneller, is het gemakkelijker om het geld in te zetten, en bieden langdurige subsidies zekerheid.
- Geen voorkeur: Organisaties geven aan dat het voor hen vooral draait om een meerjarige en eerlijke vorm van financiering, die recht doet aan organisaties van verschillende groottes. Organisaties noemen dat het er voor hen om draait dat de vorm meerjarig en eerlijk is voor alle organisatiegrootten.
- Mix van financiering: Organisaties noemen hier dezelfde redenen als hierboven. Daarnaast geven ze nog aan dat projectmatige financiering zeer geschikt is voor innovatie, nieuwe ideeën of extra taken. Organisaties geven vooral aan te kiezen voor een mix, omdat dit zorgt voor meer continuïteit van de financiën en daardoor de risico's vermindert.

3.3.6 Financiële aspecten

We vroegen in welke mate de gemeente(n) de organisatie voorziet in een aantal (financiële) aspecten. Respondenten konden hier ook aangeven dat ze dat niet wisten. Dit is te zien in figuur 32.

Figuur 32. Voorziening financiële aspecten van gemeente (2025, N=302)



Van de organisaties is 4 procent van mening dat er helemaal niet voldoende financiering is voor de realisatie van opdrachten. Daarnaast geeft 41 procent aan dat dit in beperkte mate het geval is. Bijna de helft (48 procent) ziet dit in ruime mate of volledig gebeuren.

Wat betreft voldoende financiering voor de totale organisatie vindt iets meer dan de helft dat de gemeente hierin voorziet (39 procent). Volgens 9 procent gebeurt dat helemaal niet en volgens 41 procent in beperkte mate.

Verder is iets meer dan de helft van mening dat de continuïteit van de financiering helemaal niet (17 procent) of in beperkte mate is geborgd (34 procent). 28 procent van de organisaties ziet dit in ruime mate gebeuren, en 10 procent zelfs volledig.

Met betrekking tot de afstemming met de gemeenten over financiering ziet 7 procent dit helemaal niet gebeuren, en 37 procent in beperkte mate. Bijna de helft van de organisaties (48 procent) ziet dit in ruime mate of volledig gebeuren.

45 procent van de organisaties vindt dat er helemaal niet of in beperkte mate keuzevrijheid is bij de inzet van financiering. 32 procent ziet dit in ruime mate gebeuren en 8 procent zelfs volledig.

Bijna een kwart van de organisaties vindt dat de gemeenten helemaal niet bijdragen aan compensatie van loonstijgingen (23 procent) of maar in beperkte mate (43 procent). Volgens 22 procent van de organisaties gebeurt dat wel in ruime mate of volledig.

Organisaties konden een toelichting geven bij hun antwoorden over deze financiële aspecten. Meerdere respondenten benadrukten dat er nog geen of te weinig indexering plaatsvindt om gestegen (loon)kosten te compenseren, of verhogingen om de cao-loonsverhogingen te vergoeden. Vaak is er te weinig budget vanwege bezuinigingen, terwijl het werk toeneemt. Er wordt ook genoemd dat de toezeggingen van financiën op jaarbasis zijn, wat onzekerheid geeft voor de continuïteit. In sommige

organisaties zijn de gemeenten weinig flexibel of worden er producten tegen advies in geschrapt. Een aantal organisaties is tevreden over de goede afstemming met de gemeente en geeft aan dat de financiën voor nu voldoende zijn.

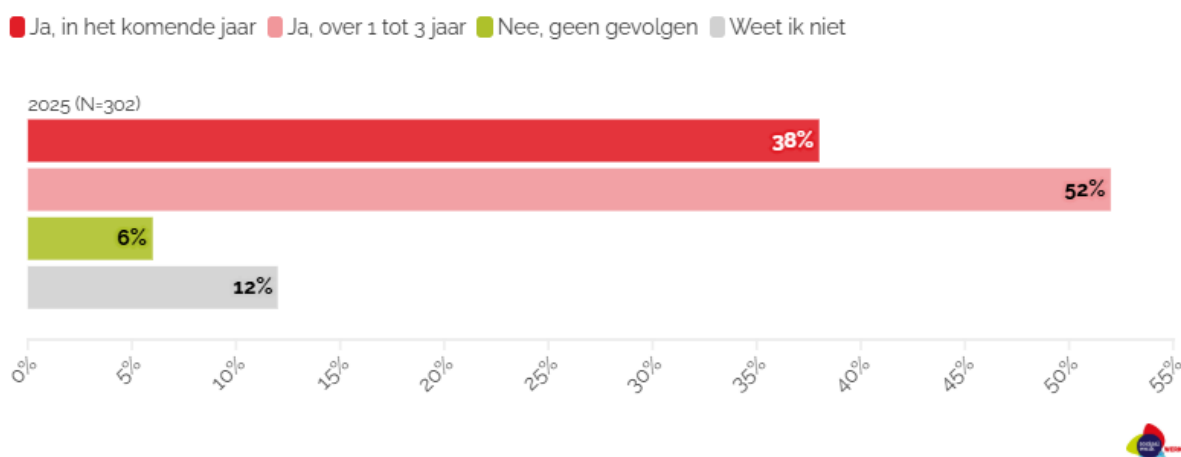
3.4 Ravijnjaar

Vanaf 2026 ontvangen gemeenten structureel minder geld vanuit het Rijk.

3.4.1 Consequenties van het ravijnjaar

We vroegen organisaties die een financieringsrelatie hebben met de gemeente of zij consequenties van de bezuinigingen in het 'ravijnjaar' verwachten. Organisaties konden meerdere antwoorden kiezen, waardoor de antwoorden tot meer dan 100 procent optellen. Figuur 33 geeft de antwoorden weer.

Figuur 33. Verwacht je consequenties door de bezuinigingen van het 'ravijnjaar'? (N=302)



Het overgrote deel van de organisaties denkt dat er consequenties zullen zijn door de bezuinigingen van het 'ravijnjaar'. 38 procent van de organisaties verwacht deze al in het komende jaar, en 52 procent over een tot drie jaar. 12 procent weet niet of er consequenties gaan zijn, en maar 6 procent denkt dat deze er niet zullen komen.

We vroegen organisaties om de bovenstaande antwoorden toe te lichten.

Organisaties die gevolgen in het komende jaar verwachten noemen verschillende consequenties. Zo verwachten zij dat er een vermindering van personeel moet komen, terwijl er wel complexere problemen ontstaan. Er zal meer werkdruk ontstaan bij blijvend personeel en de kwaliteit vermindert. Er is geen ruimte meer voor innovatie en ontwikkeling. Ook kan er minder zorg geleverd worden, en daarmee ontstaan langere wachtlijsten. Er is veel onzekerheid en onrust over de toekomst. Er moet gezocht worden naar andere samenwerkingen en financiële stromen. Zonder alternatieven zouden sommige (kleine) organisaties mogelijk niet meer kunnen voortbestaan.

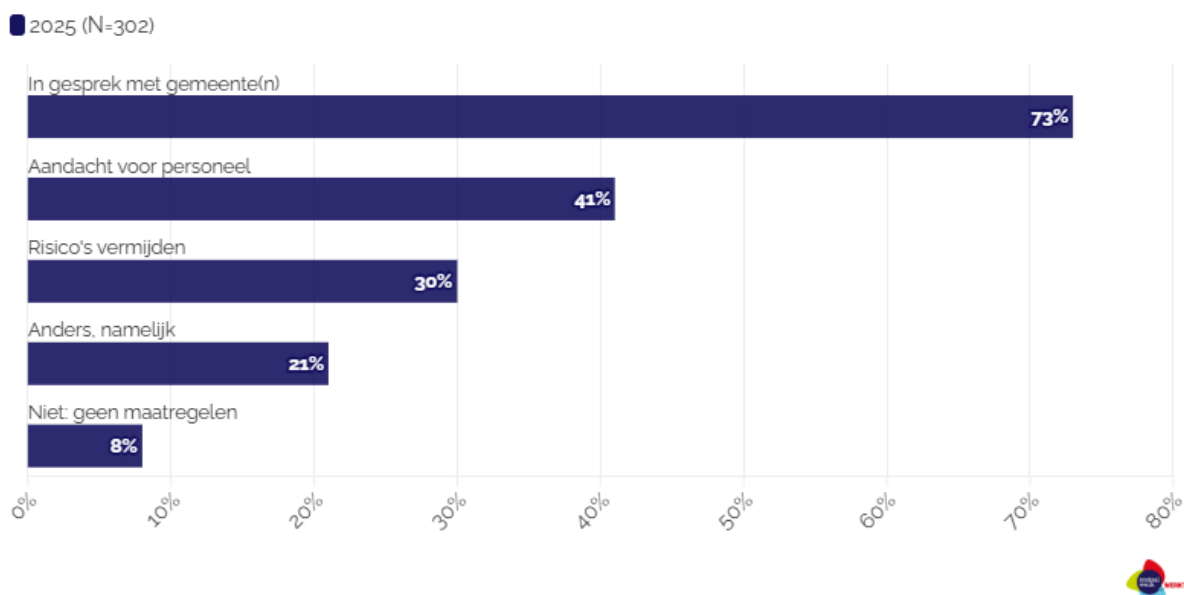
Wanneer organisaties de consequenties over één tot drie jaar verwachten, noemen zij dezelfde gevolgen als hierboven. Verder noemen deze organisaties dat er een grotere druk op vrijwilligers zal zijn. Ze geven aan dat er minder maatwerk mogelijk is. Daarnaast noemen zij gevolgen voor cliënten die minder zorg krijgen, zoals meer eenzaamheid, meer criminaliteit en overlast, en een grotere ongelijkheid.

Sommige organisaties verwachten geen consequenties. Zij geven aan dat dit komt doordat ze zich al langer hebben kunnen voorbereiden of omdat ze niet worden getroffen door bezuinigingen. Andere organisaties gaan extra op zoek naar andere inkomsten of zullen zich anders organiseren.

3.4.2 Voorbereiding van organisatie op ravijnjaar

Ook vroegen we alle organisaties hoe zij zich voorbereiden op dit 'ravijnjaar'. De resultaten staan in figuur 34. Organisaties konden meer dan één optie kiezen, waardoor het totaal meer is dan 100 procent.

Figuur 34. Voorbereiding van organisatie op ravijnjaar (2025, N=302)



Van de organisaties bereidt op dit moment 73 procent zich voor door in gesprek te gaan met gemeenten. Daarnaast heeft 41 procent van de organisaties (ook) aandacht voor het personeel. 30 procent wil (ook) risico's vermijden ter voorbereiding.

Ongeveer een vijfde (21 procent) noemde (ook) andere maatregelen. Meerdere keren werd genoemd dat organisaties op zoek zijn naar langdurige of andere financiering. Daarnaast wordt er gekeken waar in de organisatie bezuinigd kan worden. Andere organisaties bereiden zich voor door anders te gaan werken, met inzet op innovatie en hogere efficiëntie. Er wordt gekeken naar nieuwe samenwerkingen en naar manieren om zichzelf sterker te profileren. Een deel van de open antwoorden komt echter van respondenten die nog niet precies weten hoe ze hiermee om moeten gaan. Van de organisaties neemt 8 procent geen maatregelen. Wij vroegen waarom ze zich niet voorbereiden. De antwoorden komen grotendeels overeen met die van organisaties die geen gevolgen verwachten, zoals genoemd in paragraaf 2.11.1. Zij hebben bijvoorbeeld voor meerdere jaren voldoende financiën toegezegd gekregen. Anderen weten niet goed waar ze zich op voor moeten bereiden of geven aan dat ze te weinig invloed hebben om er iets aan te veranderen. Sommige respondenten geven aan niet op de hoogte te zijn van de reden.

'Stel je sociaal werk en haar arbeidsmarkt over tien jaar voor:

Vergrijzing, pensioneringen en zorgbehoeften zijn verder toegenomen. Tegelijkertijd zien we meer informele zorg, naast formele zorg. De beweging 'van zorg naar welzijn' is doorgezet, waardoor sociaal werk een meer intensieve en preventieve rol heeft. Opgaven en de arbeidsmarkt voor sociaal werk zijn over tien jaar veranderd.'

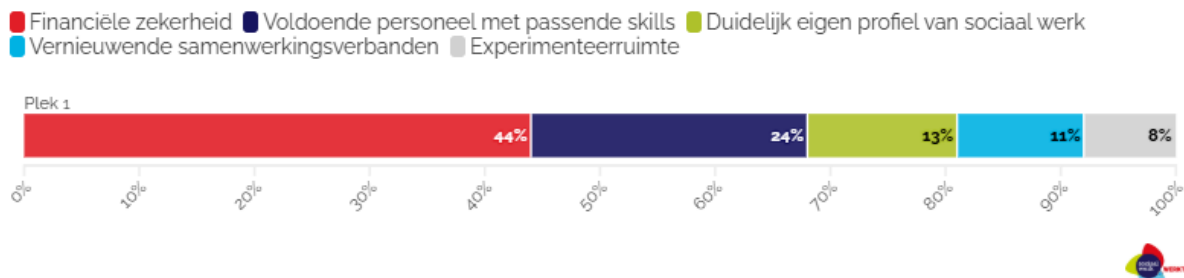
3.5 Scenario 'van zorg naar welzijn'

We vroegen respondenten om zich het volgende scenario voor te stellen. 'Stel je sociaal werk en haar arbeidsmarkt over tien jaar voor: Vergrijzing, pensioneringen en zorgbehoeften zijn verder toegenomen. Tegelijkertijd zien we meer informele zorg, naast formele zorg. De beweging 'van zorg naar welzijn' is doorgezet, waardoor sociaal werk een meer intensieve en preventieve rol heeft. Opgaven en de arbeidsmarkt voor sociaal werk zijn over tien jaar veranderd.'

3.5.1 Randvoorwaarden voor beweging 'van zorg naar welzijn'

De beweging 'van zorg naar welzijn' is een belangrijk onderdeel van het beschreven scenario. In de vorige peiling uit 2024 noemden organisaties randvoorwaarden die belangrijk zijn voor deze beweging 'van zorg naar welzijn'. We vroegen organisaties deze randvoorwaarden te rangschikken naar urgentie, om zo de hoogste prioriteit te ontdekken. Dit is te zien in figuur 35.

Figuur 35. Urgentie randvoorwaarden voor beweging 'van zorg naar welzijn' (2025, N=313)



De meeste organisaties vonden financiële zekerheid het meest belangrijk (44 procent). Op de tweede plek werd het vaakst voldoende personeel met passende skills gezet (24 procent). Daarna vonden organisaties een duidelijk eigen profiel van sociaal werk belangrijk (13 procent). Op de vierde plek werden vernieuwende samenwerkingsverbanden het vaakst genoemd (11 procent). Experimenteerruimte werd het vaakst op de laatste plek gezet (8 procent).

Wij vroegen ook aan organisaties of ze deze keuze wilden toelichten.

Organisaties die financiële zekerheid op één hadden gezet, gaven vooral aan dat dit de basis vormt om aan de andere randvoorwaarden te beginnen. Er is voldoende structurele financiering nodig om (passend) personeel aan te trekken, een sterke positie in samenwerking te hebben en om te experimenteren en vernieuwen.

Organisaties die voldoende personeel met passende skills als belangrijkste randvoorwaarde noemden, gaven aan dat personeel cruciaal is voor mensen. Daarnaast gaven enkele organisaties aan dat ze dit de moeilijkste randvoorwaarde vonden om aan te voldoen, en daarom hieraan grote prioriteit moeten geven.

Een eigen profiel van sociaal werk is het belangrijkste volgens organisaties, omdat je moet weten waar sociaal werk voor staat. Dit profiel met alle sterke punten kan worden uitgedragen naar anderen. Wanneer zij het belang van sociaal werk zien, zal er ook meer financiële stroom, personeel en samenwerking volgen.

Vernieuwende samenwerkingsverbanden stond volgens sommige organisaties op één omdat deze onmisbaar zijn en nog beter benut moeten worden. Daardoor zou er anders gewerkt kunnen worden.

Organisaties die experimenteerruimte als belangrijkste voorwaarde noemden, gaven aan dat in deze veranderende samenleving nieuwe mogelijkheden moeten worden onderzocht. Experimenteren leidt tot ideeën die vooruitgang mogelijk maken en van invloed kunnen zijn op andere voorwaarden. Sommige organisaties gaven in de open antwoorden aan dat zij meerdere randvoorwaarden urgent vonden, en dat het erg afhankelijk is van de huidige situatie van een organisatie.

3.5.2 Randvoorwaarden voor beweging 'van zorg naar welzijn' naar organisatiegrootte

We splitsten de rangorde van prioriteit voor de beweging 'van zorg naar welzijn' uit op basis van de organisatiegrootte. Bij kleine organisaties (N=56) zagen we een verschil ten opzichte van het algemene beeld. Zij beoordeelden zowel vernieuwende samenwerkingsverbanden als experimenteerruimte op plek vijf, een daarmee hadden zij geen voorkeur voor plek vier⁴. Middelgrote (N=103) en grote (N=154) organisaties gaven geen ander beeld dan het gemiddelde.

3.5.3 Randvoorwaarden voor beweging 'van zorg naar welzijn' naar huidige positie

We onderzochten ook of de urgentie van randvoorwaarden voor de beweging van 'zorg naar welzijn' verschilde op basis van de huidige situatie. Bij organisaties die een zwak huidig beeld gaven, zagen we dat positie vier en vijf omgedraaid waren. Bij hen stond dus experimenteerruimte op vier in plaats van vijf, terwijl vernieuwende samenwerkingsverbanden door hen op vijf geplaatst werd. Bij organisaties die een sterke huidige positie hadden, stonden zowel een duidelijk eigen profiel van sociaal werk als vernieuwende samenwerkingsverbanden op positie vier. Zeer zwakke, neutrale en zeer sterke organisaties gaven allemaal eenzelfde beeld als het algemene beeld.