



Quickscan sociaal werk: vraagstukken, werkzaamheden, financiële middelen, menskracht en rendement

Resultaten meting juli tot en met september 2021

18 november 2021

Utrecht

Joris de Rooij

Janneke Hagens

Inhoud

Samenvatting	4
Algemeen	4
Vraagstukken.....	4
Werkzaamheden	4
Financiële middelen.....	4
Benodigde menskracht	5
Samenhang thema's.....	5
Rendement sociaal werk.....	6
1. Aanleiding quickscan	7
1.1 Aanpak peiling	7
1.2 Respons.....	7
2. Resultaten	10
2.1 Algemeen	10
2.1.1 Manier van werken.....	10
2.1.2 Aantal gemeenten waarmee organisaties samenwerken	10
2.2 Vraagstukken	11
2.2.1 Verwachte omvang sociale vraagstukken in 2021 en 2020	11
2.2.2 Omvang sociale vraagstukken naar omvang organisatie	11
2.2.3 Verwachting complexiteit sociale vraagstukken	12
2.3 Verwachting omvang werkzaamheden organisatie.....	13
2.3.1 Verwachte omvang werkzaamheden in 2021 en 2020.....	13
2.3.2 Omvang werkzaamheden naar omvang organisatie	13
2.4 Verwachting beschikbare financiële middelen	14
2.4.1 Verwachte beschikbare financiële middelen in 2021 en 2020.....	14
2.4.2 Beschikbare financiële middelen naar omvang organisatie	15
2.4.3 Oorzaken minder beschikbare financiële middelen.....	15
2.4.4 Oorzaken meer beschikbare financiële middelen	16
2.5 Verwachting benodigde menskracht	16
2.5.1 Verwachting benodigde menskracht in 2021 en 2020	16
2.5.2 Verwachting benodigde menskracht naar omvang organisatie.....	17
2.5.3 Toename benodigde menskracht realiseren	17
2.5.4 Afname benodigde menskracht realiseren.....	18
2.5.5 Evenveel of minder financiële ruimte en grotere behoefte aan menskracht	18



2.5.6 Benodigde competenties in primair proces	19
2.6 Samenhang vraagstukken, werkzaamheden, financiële middelen en menskracht	21
2.7 Rendement van sociaal werk.....	21
2.7.1 Kijken naar rendement sociaal werk	21
2.7.3 Kijken naar rendement sociaal werk naar type sociaal werk	22
2.7.4 Initiatief kijken naar rendement sociaal werk	23
2.7.5 Bepalen rendement sociaal werk	24

Samenvatting

In de zomer van 2021 is door Sociaal Werk werkt! een korte online uitvraag gedaan onder sociaalwerkorganisaties. We hebben gevraagd naar de verwachtingen over sociale vraagstukken, hoeveelheid werk, financiering, benodigde menskracht, competenties en het rendement van sociaal werk. Het beeld rondom de sociale problematiek, de hoeveelheid werk en financiering is iets positiever dan in de vorige meting van 2020. Sociaal Werk werkt! blijft de ontwikkelingen op de voet volgen.

Deze uitvraag leverde de volgende inzichten op.

Algemeen

- Ruim de helft van de organisaties (53 procent) werkt in een subsidierelatie als enige uitvoerder. Nog eens 34 procent werkt (ook) in een subsidierelatie als deelluitvoerder in samenwerking met andere organisaties. En nog eens 32 procent werkt als hoofdaannemer door middel van aanbestedingen en 29 procent werkt (ook) op projectbasis. Daarnaast werkt 11 procent als onderaannemer door middel van aanbestedingen en 11 procent werkt als onderdeel van een (samenwerkende) gemeentelijke organisatie.
- 44 procent van de organisaties die meededen aan deze peiling is actief binnen één gemeente. Ook is 19 procent actief in twee tot en met vier gemeenten en 22 procent werkt samen met vijf tot en met tien gemeenten. Verder werkt 15 procent van de organisaties voor elf gemeenten of meer. Enkele van die organisaties gaven aan in principe voor alle gemeenten te (kunnen) werken.

Vraagstukken

- 57 procent van de ondervraagde organisaties verwacht dat de omvang van sociale vraagstukken toeneemt (dit was 75 procent eind 2020). Ruim een derde denkt dat het aantal sociale vraagstukken gelijk blijft (17 procent eind 2020) en 5 procent verwacht een afname van de sociale vraagstukken (8 procent eind 2020).
- Middelgrote organisaties verwachten het vaakst dat de sociale problematiek toeneemt (61 procent), gevolgd door grote organisaties (56 procent) en kleine organisaties (55 procent).
- Van de organisaties verwacht 66 procent dat de complexiteit van de vraagstukken toeneemt en 33 procent denkt dat deze gelijk blijven. Slechts 1 procent verwacht een afname. Eind 2020 is deze vraag niet voorgelegd.
- Grote organisaties verwachten het vaakst dat de complexiteit van de vraagstukken toeneemt (76 procent). Middelgrote (61 procent) en kleine organisaties (60 procent) nemen dit gemiddeld minder vaak aan.

Werkzaamheden

- 47 procent van de organisaties verwacht dat de werkzaamheden voor de organisatie in omvang zullen toenemen (38 procent eind 2020). Daarnaast stelt 45 procent zich voor dat deze werkzaamheden ongeveer constant blijven (49 procent eind 2020) en 8 procent verwacht een afname (12 procent eind 2020).
- Middelgrote organisaties verwachten het vaakst dat de werkzaamheden in omvang toenemen (54 procent), gevolgd door grote organisaties (46 procent) en kleine organisaties (42 procent).

Financiële middelen

- 58 procent van de organisaties denkt dat de middelen ongeveer gelijk blijven (31 procent eind 2020). Bijna een derde verwacht dat de financiële middelen vanuit de gemeente(n) afneemt (afnemen) (57 procent eind 2020). Nog eens 7 procent verwacht een toename van de financiële middelen (12 procent eind 2020).

- Grote organisaties gaan er het vaakst vanuit dat de financiële middelen afnemen (40 procent), gevolgd door middelgrote organisaties (36 procent) en kleine organisaties (28 procent).
- De meest genoemde reden voor een afname van de financiële middelen (66 procent van de organisaties) is dat de organisatie minder geld verwacht te ontvangen voor hetzelfde werk/door een bezuiniging vanuit de gemeente(n) (genoemd door 82 procent). Ook geven organisaties aan dat de gemeente(n) een deel van de subsidie heeft (hebben) stopgezet en/of dat de gemeente(n) ervoor kiest (kiezen) om een deel van het werk uit te besteden (beide 15 procent).
- Volgens organisaties, die verwachten dat zij meer financiële middelen zullen hebben (N = 12), heeft dat vooral te maken met een nieuwe of aanvullende subsidie (33 procent), de gemeente die besloten heeft dat er meer sociaal werk moet worden uitgevoerd (25 procent) of een andere opdracht met een ander budget die zij hebben gekregen (ook 25 procent).

Benodigde menskracht

- Bijna de helft van de organisaties verwacht meer menskracht nodig te hebben (36 procent eind 2020). Nog eens 46 procent gaat ervan uit ongeveer evenveel mensen nodig te hebben (51 procent eind 2020) en 5 procent verwacht minder menskracht nodig te hebben (13 procent eind 2020).
- Middelgrote organisaties verwachten het vaakst dat de benodigde menskracht toeneemt (53 procent), gevolgd door grote organisaties (49 procent) en kleine organisaties (45 procent).
- Van de organisaties die denken meer menskracht nodig te hebben, kiest 59 procent voor het aannemen van nieuwe medewerkers (tegen 60 procent eind 2020). Daarnaast kiest 44 procent ervoor meer gebruik te maken van vrijwilligers (ook 44 procent eind 2020) en nog eens 44 procent maakt de keuze om medewerkers meer uren te laten werken (tegen 26 procent eind 2020).
- De kleine groep organisaties (N = 9) die verwacht minder menskracht nodig te hebben, maakt de keuze om dit op te lossen met natuurlijk verloop (56 procent), het niet verlengen van tijdelijke contracten (44 procent) en/of met het verkleinen van de nieuwe instroom (33 procent).
- Een deel van de organisaties verwacht evenveel of minder financiële ruimte te hebben en meer menskracht nodig te hebben (N = 77 of 44 procent). Mogelijk ontstaat er dan een knelpunt. Bijna de helft van de organisaties (49 procent) die hiermee te maken krijgt, verwacht dit op te lossen door meer betaalde krachten in te zetten en hiervoor financiële ruimte te zoeken bij de gemeente(n). Nog een 36 procent denkt dit knelpunt op te lossen door meer vrijwilligers in te zetten en 34 procent is van plan om meer efficiënt te gaan werken met de al beschikbare menskracht. Bijvoorbeeld door op afstand te (blijven) werken.
- Gevraagd naar welke competenties medewerkers in het primair proces de komende tijd meer nodig hebben, kiezen de organisaties het meest voor de volgende competenties (top vijf): creativiteit/vermogen tot improvisatie (46 procent), zelfstandig/zelfsturend werken (46 procent), flexibiliteit (46 procent), relatie opbouwen/onderhouden via digitale communicatiemiddelen (45 procent) en omgaan met complexe, grotere en meervoudige problematiek (44 procent).

Samenhang thema's

- We zien een sterke en significante samenhang tussen de omvang en complexiteit van sociale vraagstukken en de omvang van werkzaamheden. Deze is er ook (iets minder sterk) met de benodigde menskracht.
- Ook de complexiteit van sociale vraagstukken en de werkzaamheden hangen sterk en significant samen. In minder sterke mate geldt dat ook voor de benodigde menskracht.
- Verder hangen de werkzaamheden en benodigde menskracht sterk en significant samen. In een iets minder sterke mate geldt dat ook voor de financiële middelen.

- Ook tussen de benodigde menskracht en de beschikbare financiële middelen is een significante samenhang.
- We hebben geen significante samenhang gevonden tussen de beschikbare financiële middelen en de omvang en complexiteit van de sociale vraagstukken.

Rendement sociaal werk

- 60 procent van de organisaties kijkt naar het rendement van sociaal werk. 17 procent doet dit nog niet, maar is het wel van plan en 21 procent doet dit niet.
- Vooral grote organisaties met 50 of meer medewerkers kijken nu naar het rendement (75 procent), gevolgd door middelgrote organisaties (56 procent) en kleine organisaties (49 procent).
- Organisaties in het maatschappelijk werk houden het vaakst rekening met het rendement (67 procent), gevolgd door brede welzijnsorganisaties en overige sociaalwerkorganisaties (beide 59 procent) en maatschappelijke opvang- en vrouwenopvangorganisaties (52 procent).
- Ruim 40 procent van de organisaties heeft de inspanningen en opbrengsten van sociaal werk in beeld gebracht met een kwantitatieve (meten) of kwalitatieve aanpak (gesprekken). Kleinere groepen van organisaties kiezen (ook) voor een andere aanpak.
- Een kleiner deel van de organisaties laat het netto-effect van sociaal werk zien. Daarbij kiezen ze vooral voor een kwantitatieve (27 procent) of kwalitatieve aanpak (25 procent). Verder heeft een kleinere groep organisaties andere methoden ingezet.
- Zo'n 2 procent van de organisaties maakt gebruik van een maatschappelijke kosten-batenanalyse (MKBA) om de inspanningen, opbrengsten en het netto-effect van sociaal werk te laten zien.

Aan deze uitvraag hebben 177 respondenten deelgenomen door de hele vragenlijst in te vullen. De deelnemende organisaties komen uit alle twaalf Nederlandse provincies. Van 175 respondenten hebben we informatie over het aantal medewerkers in de organisatie. Organisaties variëren in grootte van 1 tot 5.000 medewerkers. In de deelnemende organisaties werken in totaal bijna 21.000 mensen. Organisaties zijn voor een deel actief in meerdere werkvelden. Het grootste deel van de organisaties is actief in algemeen (breed) welzijn (46 procent), gevolgd door overig sociaal werk (34 procent), maatschappelijk werk (22 procent) en maatschappelijke opvang en vrouwenopvang (12 procent). Daarnaast is 23 procent actief in een brede categorie van andere vormen van welzijnswerk, zoals vrijwilligerswerk, jeugd- en jongerenwerk, beschermd wonen, peuterwerk, cultuurorganisaties, koepels en organisaties voor belangenbehartiging.

1. Aanleiding quickscan

Sociaal Werk werkt! volgt regelmatig de ontwikkelingen in sociaal werk. Hiervoor hebben we in 2020 een eerste meting gedaan onder sociaalwerkorganisaties. Het ging toen om de volgende thema's: de sociale vraagstelling waarmee organisaties te maken hebben, de ontwikkeling van de financiering van sociaal werk, de werkhoeveelheid en de benodigde menskracht. In deze quickscan hebben we ook aandacht besteed aan het rendement van sociaal werk.

In de zomer van 2021 hebben een tweede meting rond deze thema's uitgevoerd. We hebben organisaties op verschillende manieren gevraagd om mee te doen met de quickscan. We hebben gebruikgemaakt van het panel sociaal werk, het bestand met adresgegevens van het platform voor de loonsomheffing en social media (open link).

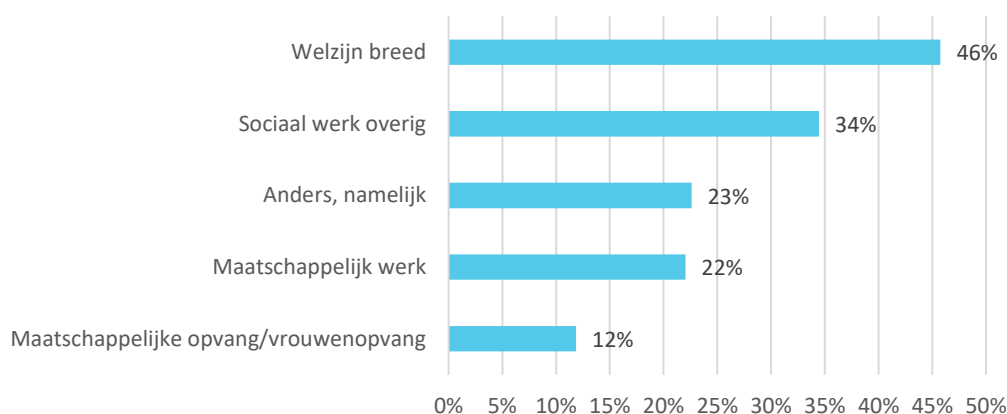
1.1 Aanpak peiling

De vragenlijst hebben we van 6 juli tot en met 10 september 2021 afgenomen. We hebben hiervoor in totaal ruim 1100 organisaties uitgenodigd. Daarnaast hebben we via een open link een aantal aanvullende respondenten geworven.

1.2 Respons

In totaal hebben (na twee herinneringen) 177 respondenten deelgenomen. Ze hebben de vragenlijst volledig ingevuld. We gaan uit van een brancheomvang van ongeveer 1550 organisaties. Dan komen we voor de analyses uit op een foutenmarge van maximaal 7 procent¹ en een betrouwbaarheidsniveau van 95 procent. Op basis van deze steekproef hebben we een brede indruk van wat er leeft in de branche sociaal werk. We hebben alle deelnemers gevraagd wat voor type sociaal werk ze in hun organisatie doen. Organisaties konden hierbij meerdere soorten sociaal werk aanvinken. Hierdoor komen de uitkomsten niet uit op 100 procent.

Figuur 1. Deelnemende organisaties naar activiteiten (2021, N=177, meerdere antwoorden mogelijk).



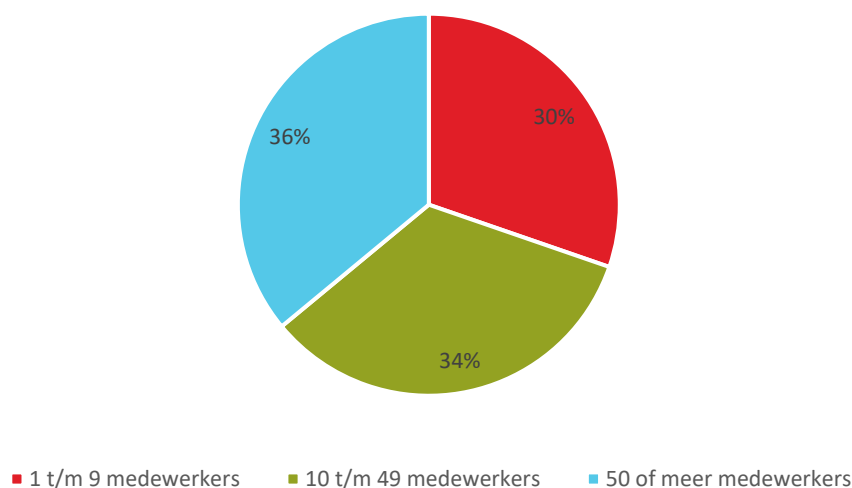
In Figuur 1 zie je dat bijna de helft van de deelnemende organisaties actief is als brede welzijnsorganisatie, zoals werk in de sociale wijkteams. Nog eens een derde geeft aan dat de organisatie (ook) actief is in overig sociaal werk. Ruim 20 procent levert (daarnaast) maatschappelijk werk en 12 procent is (ook) actief in de maatschappelijke opvang en/of vrouwenopvang. Nog eens 23 procent gaf een ander antwoord. Hierbij konden ze een open antwoord geven. Het gaat om de volgende antwoorden:

¹ steekproefcalculator.nl

- vrijwilligerswerk, nuldelijns hulpverlening en ondersteuning informele hulp
- beschermd wonen
- jeugd- en jongerenwerk, peuterwerk
- arbeidsmatige dagbesteding
- cultuur- en gemeenschapscentrum
- belangenbehartiging cliënten
- koepelorganisatie internationale kerken

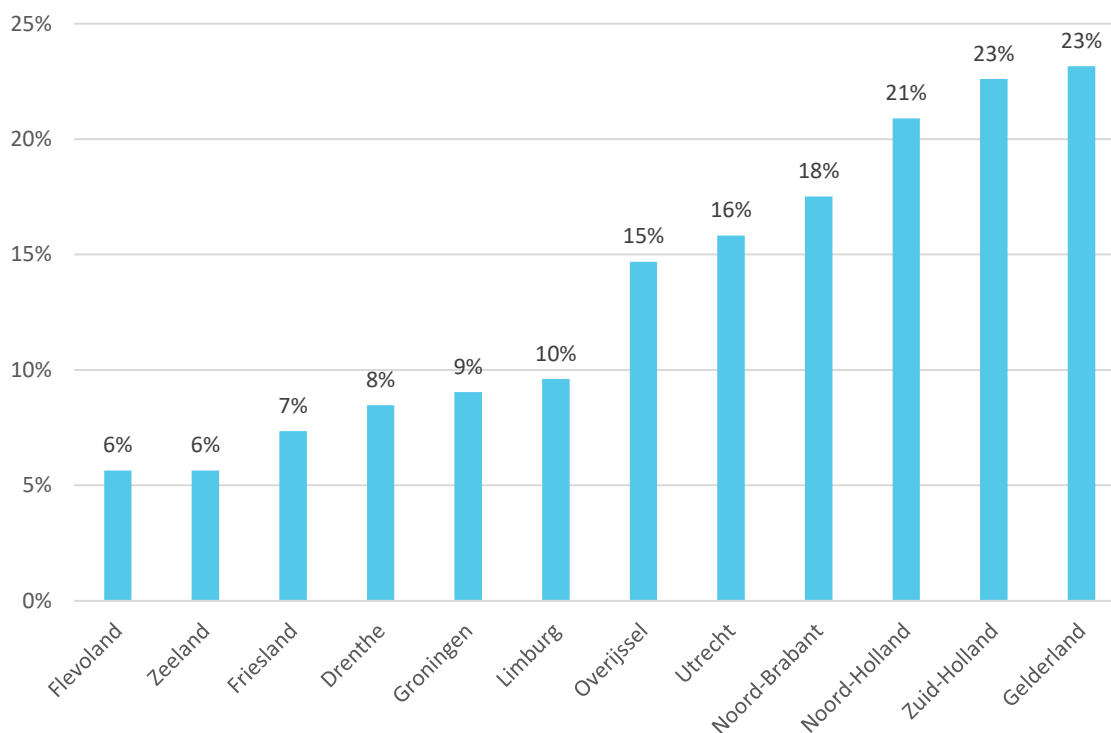
Ook hebben we aan alle respondenten gevraagd hoeveel medewerkers in hun organisatie werken. Gemiddeld zijn er 119 medewerkers werkzaam in de deelnemende organisaties. De spreiding binnen de steekproef is groot. De kleinste organisatie heeft één medewerker in dienst; de grootste 5.000 medewerkers. In totaal werken er bijna 21000 mensen in de organisaties binnen de steekproef. De organisaties hebben we ingedeeld in drie categorieën: organisaties met 1 tot en met 9 medewerkers (kleine organisaties), organisaties met 10 tot en met 49 medewerkers (middelgrote organisaties) en organisaties met 50 of meer medewerkers (grote organisaties). In figuur 2 staat de verdeling van deelnemende organisaties naar grootteklasse.

Figuur 2. Deelnemende organisaties naar omvang (2021, N=175).



Ook hebben we aan alle respondenten gevraagd in welke regio's (provincies) hun organisatie actief is. Ze konden hier meerdere regio's aanvinken. Daarom komen we uit op een totaal van meer dan 100 procent. In figuur 3 zie je dat de deelnemende organisaties verdeeld zijn over alle Nederlandse provincies. Het sterkst vertegenwoordigd in de steekproef zijn de regio's Gelderland, Zuid-Holland en Noord-Holland. Het minst vertegenwoordigd zijn Flevoland, Zeeland en Friesland.

Figuur 3. Deelnemende organisaties naar regio (2021, N=177).



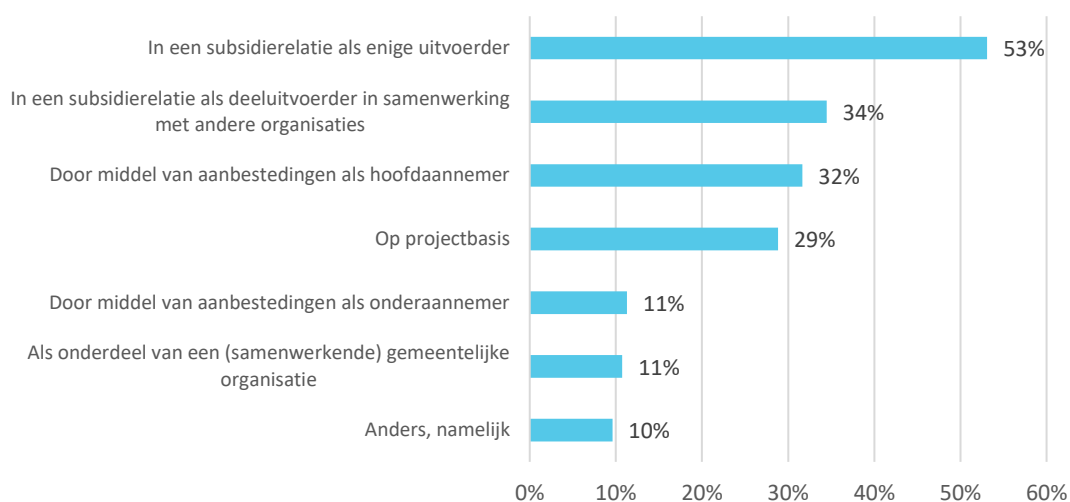
2. Resultaten

2.1 Algemeen

2.1.1 Manier van werken

Allereerst hebben we gevraagd hoe organisaties met de gemeente(n) samenwerken die hun werkzaamheden financiert/financieren. In figuur 4 staan de uitkomsten hiervan. Respondenten konden hier meerdere antwoorden aanvinken. Daardoor komt het totaal op meer dan 100 procent uit.

Figuur 4. Op welke wijze(n) werkt jouw sociaalwerkorganisatie samen met de gemeente(n) die jullie werkzaamheden financiert (financieren)? (2021, N=177, meerdere antwoorden mogelijk)

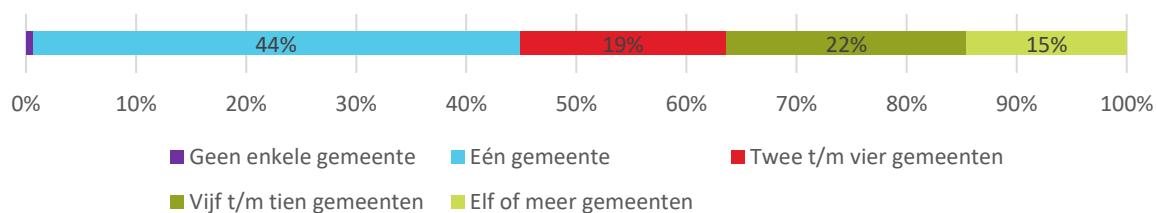


Figuur 4 laat zien dat iets meer dan de helft (53 procent) van de organisaties (onder andere) werkt in een subsidierelatie als enige uitvoerder. Nog eens 34 procent werkt (daarnaast) in een subsidierelatie als deeltuitvoerder in samenwerking met andere organisaties. Ook werken organisaties (daarnaast) door middel van aanbestedingen als hoofdaannemer (32 procent) of als onderaannemer (11 procent). Nog eens 20 procent werkt (ook) op projectbasis en 11 procent werkt als onderdeel van een (samenwerkende) gemeentelijke organisatie.

2.1.2 Aantal gemeenten waarmee organisaties samenwerken

Daarnaast hebben we aan alle organisaties gevraagd met hoeveel gemeenten zij samenwerken. Een heel kleine groep gaf aan niet met gemeenten te werken.

Figuur 5. In hoeveel individuele gemeenten is jouw organisatie ongeveer actief? (2021, N =165*)



* Niet elke organisatie heeft een antwoord ingevuld bij de vraag over het aantal gemeenten.

De grootste groep is actief in één gemeente (44 procent). Nog eens 19 procent is actief in twee tot en met vier gemeenten en 22 procent werkt in vijf tot en met tien gemeenten. Een groep van 15 procent werkt in elf of meer gemeenten. Hierbij gaven enkele organisaties aan dat zij in principe met elke gemeente (kunnen) samenwerken.

2.2 Vraagstukken

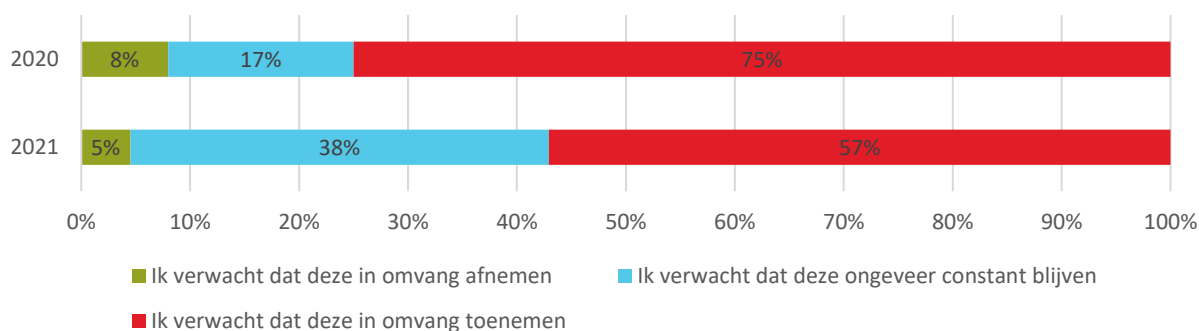
In deze peiling hebben we verder gevraagd naar de omvang en complexiteit van sociale vraagstukken.

2.2.1 Verwachte omvang sociale vraagstukken in 2021 en 2020

Aan organisaties hebben we in deze tweede meting opnieuw gevraagd wat zij verwachten van de omvang van de sociale vraagstukken in de gemeente(n) waar zij actief zijn. In figuur 6 staan de uitkomsten bij deze vraag. Zowel voor deze meting als de vorige meting in 2020.

57 procent van de organisaties verwacht dat de omvang van sociale vraagstukken toeneemt (tegen 75 procent in 2020). De groep, die verwacht dat de sociale vraagstukken afnemen, is met 5 procent klein in omvang en kleiner dan in 2020 (toen 8 procent). Iets meer dan een derde van de respondenten denkt dat de vraagstukken in omvang ongeveer gelijk blijven (tegen 17 procent in 2020).

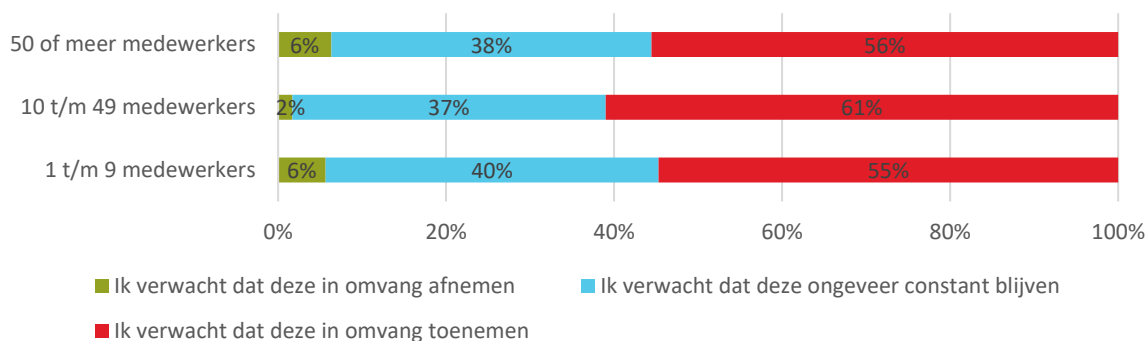
Figuur 6. Wat verwacht je de komende twaalf maanden van de omvang van de sociale vraagstukken in de gemeente(n) waar jouw organisatie actief is? (2020, N=154 en 2021, N=177)



2.2.2 Omvang sociale vraagstukken naar omvang organisatie

Vervolgens hebben we de uitkomsten van de ontwikkeling van sociale vraagstukken uitgesplitst naar de omvang van de organisaties. In figuur 7 zie je de uitkomsten hiervan. Er zijn geen grote verschillen tussen de organisaties in de verschillende grootteklassen. We zien dat middelgrote organisaties het vaakst verwachten (60 procent) dat de omvang van sociale vraagstukken toenemen. Daarna volgen de grote organisaties (56 procent) en kleine organisaties (51 procent). Middelgrote organisaties verwachten minder dat de sociale vraagstukken in omvang afnemen.

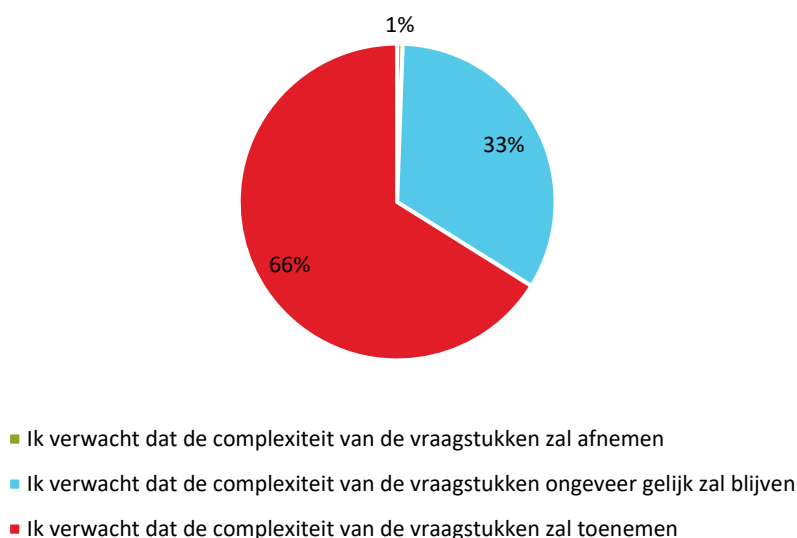
Figuur 7. Omvang sociale vraagstukken naar grootteklasse (2021, N=175)



2.2.3 Verwachting complexiteit sociale vraagstukken

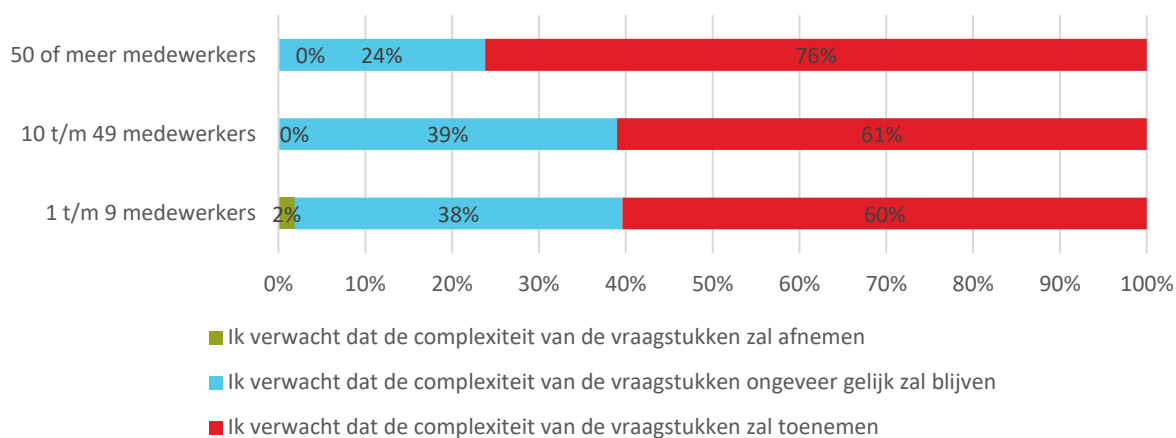
Naast de omvang van sociale vraagstukken hebben we bij deze meting ook gevraagd naar de complexiteit van sociale vraagstukken. Van de organisaties verwacht 66 procent dat de complexiteit van de vraagstukken toeneemt en 33 procent dat deze gelijk blijft. Slechts 1 procent denkt aan een afname. Eind 2020 hebben we deze vraag niet voorgelegd. Daarom kunnen we de resultaten van deze meting niet vergelijken met de vorige meting.

Figuur 8. Complexiteit sociale vraagstukken (2021, N=177)



Ook de uitkomsten over de complexiteit van vraagstukken hebben we uitgesplitst naar de omvang van de organisaties. De uitkomsten staan in figuur 9. Vooral de grotere organisaties verwachten dat de complexiteit van sociale vraagstukken toeneemt (76 procent). Bij de middelgrote en kleine organisaties denkt een kleiner deel dat de complexiteit van vraagstukken toeneemt (ongeveer 60 procent). In figuur 8 is er een zeer klein deel organisaties dat verwacht dat de complexiteit afneemt. In figuur 9 zijn dat de kleine organisaties.

Figuur 9. Complexiteit sociale vraagstukken naar grootteklasse (2021, N=175)



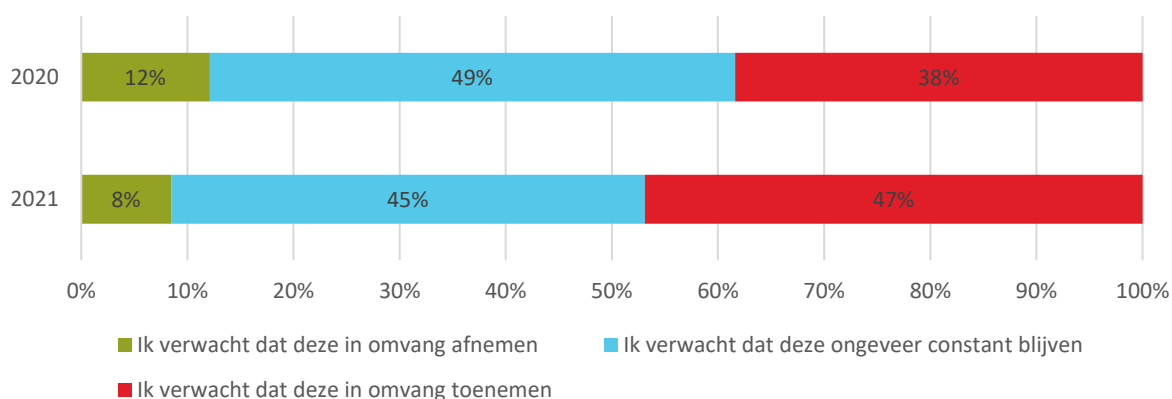
2.3 Verwachting omvang werkzaamheden organisatie

Vervolgens hebben we gevraagd wat organisaties verwachten van de omvang van hun werkzaamheden in de gemeenten waarin ze actief zijn.

2.3.1 Verwachte omvang werkzaamheden in 2021 en 2020

Bijna de helft van de organisaties verwacht dat deze werkzaamheden in omvang in 2021 toenemen (38 procent eind 2020). Nog eens 45 procent gaat ervan uit dat deze omvang ongeveer constant blijft (49 procent eind 2020) en 8 procent verwacht een afname (12 procent eind 2020).

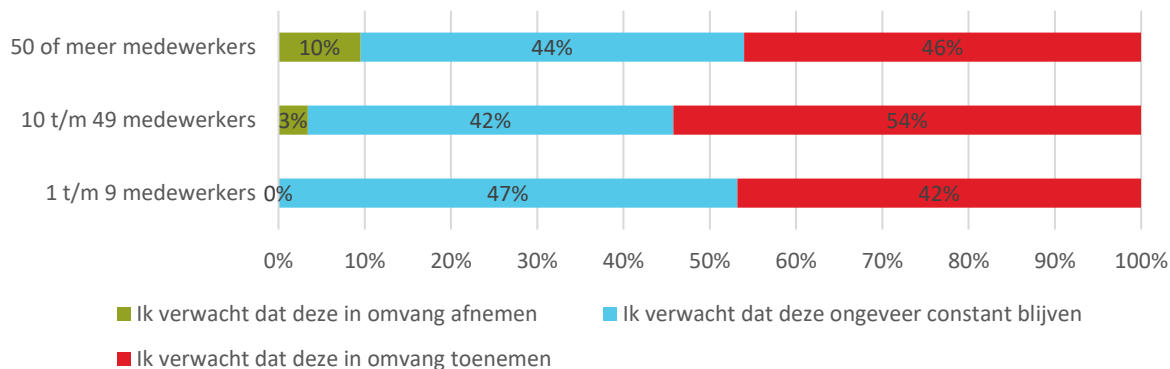
Figuur 10. Wat verwacht je de komende twaalf maanden van de werkzaamheden van jouw organisatie in de gemeente(n) waar jouw organisatie actief is? (2020, N=154 en 2021, N=177)



2.3.2 Omvang werkzaamheden naar omvang organisatie

Ook voor de verwachte omvang van de werkzaamheden hebben we onderscheid gemaakt in de verschillende grootteklassen. De uitkomsten hiervan staan in figuur 11.

Figuur 11. Wat verwacht je de komende twaalf maanden van de werkzaamheden van jouw organisatie in de gemeente(n) waar jouw organisatie actief is? Naar grootteklasse (2021, N=175)



Het aandeel van de organisaties dat verwacht dat de omvang van de werkzaamheden toeneemt, is het grootste in de middelgrote organisaties (54 procent), gevolgd door de grote organisaties (46 procent) en kleine organisaties (42 procent). Een klein deel van de organisaties denkt dat de omvang van de werkzaamheden afneemt. Dat zijn de grote organisaties (10 procent) en in mindere mate de middelgrote organisaties (3 procent).

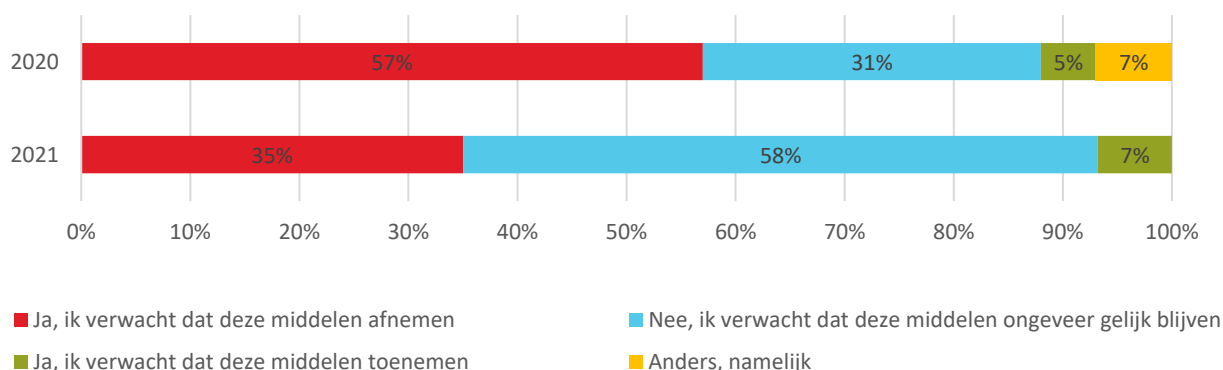
2.4 Verwachting beschikbare financiële middelen

Daarna kregen de organisaties de vraag voorgelegd of zij verwachtten dat de financiële middelen voor hun werkzaamheden vanuit de gemeente(n) veranderen vanaf 2021.

2.4.1 Verwachte beschikbare financiële middelen in 2021 en 2020

In figuur 12 staan de resultaten bij deze vraag. 58 procent van de organisaties verwacht dat de middelen ongeveer gelijk blijven (31 procent eind 2020). Bijna een derde gaat ervan uit dat de financiële middelen vanuit de gemeente(n) afneemt (afnemen) (57 procent eind 2020). Nog eens 7 procent verwacht een toename van de financiële middelen (12 procent eind 2020).

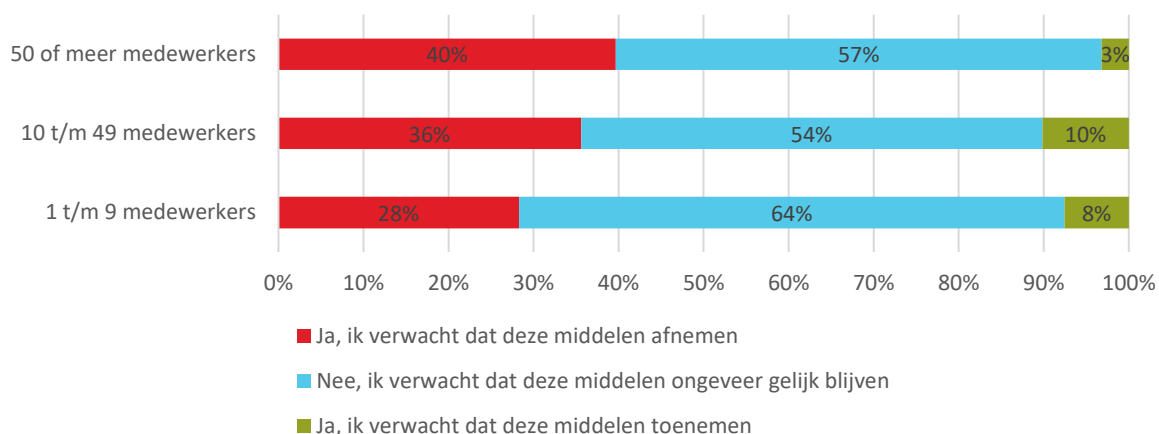
Figuur 12. Verwacht je dat de beschikbare financiële middelen voor jullie werkzaamheden vanuit de gemeente(n) de komende twaalf maanden zullen veranderen? (2020, N=154 en 2021, N=177)



2.4.2 Beschikbare financiële middelen naar omvang organisatie

Ook hier hebben we weer gekeken naar de uitkomsten in de verschillende grootteklassen. Die uitkomsten staan in figuur 13. Het grootste aandeel hebben de grote organisaties die verwachten dat de beschikbare financiële middelen afnemen (40 procent), gevolgd door de middelgrote organisaties (36 procent) en kleine organisaties (28 procent). Het grootste aandeel organisaties dat verwacht dat de financiële middelen toenemen, zijn middelgrote organisaties (10 procent).

Figuur 13. Verwacht je dat de beschikbare financiële middelen voor jullie werkzaamheden vanuit de gemeente(n) de komende twaalf maanden zullen veranderen? Naar grootteklasse (2021, N=175)



2.4.3 Oorzaken minder beschikbare financiële middelen

Aan alle organisaties (N = 62) die aangaven dat zij verwachten dat de financiële middelen afnemen, hebben we gevraagd welke oorzaken hierbij een rol spelen. Ze konden meerdere antwoorden aanvinken. Daardoor komt het totaal boven de 100 procent uit. Een duidelijke meerderheid van 82 procent geeft aan dat dit komt door een bezuinigingsmaatregel. Nog eens 15 procent geeft (ook) aan dat de gemeente(n) heeft (hebben) besloten een deel van het werk te gaan inbesteden. Daarnaast geeft 15 procent (ook) aan dat de subsidie voor het werk (deels) is stopgezet.

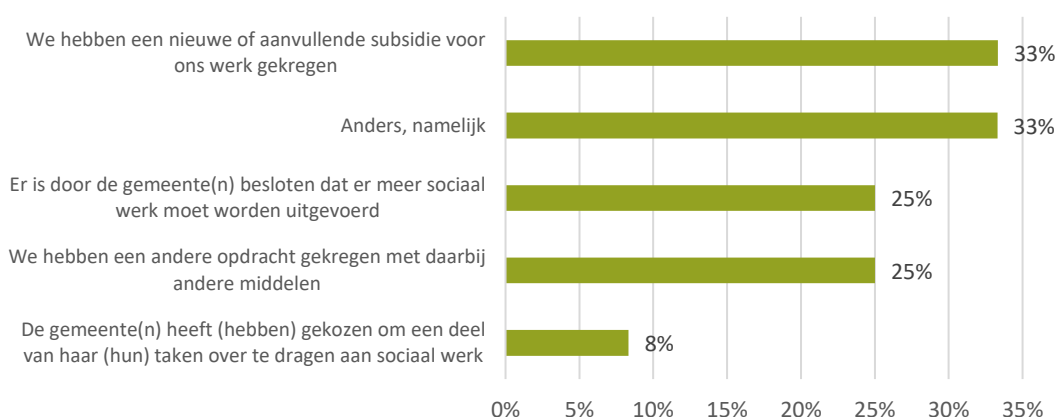
Figuur 14. Afname financiële middelen -> welke oorzaken spelen hierbij een rol? (2021, N=62, meerdere antwoorden mogelijk)



2.4.4 Oorzaken meer beschikbare financiële middelen

Aan de kleine groep organisaties die verwacht dat de financiële middelen toenemen (N = 12) hebben we gevraagd welke oorzaken hierbij een rol spelen. Ze konden meerdere antwoorden aanvinken. Daardoor komt het totaal boven de 100 procent uit. Ongeveer een derde van de organisaties heeft een nieuwe of aanvullende subsidie voor het werk gekregen. Bij 25 procent komt dat doordat de gemeente(n) heeft (hebben) besloten om meer sociaal werk uit te voeren en bij nog eens 25 procent komt dat (ook) doordat ze een andere opdracht met andere middelen kregen. Vanwege de kleine steekproef bij deze vraag zijn de uitkomsten indicatief.

Figuur 15. Toename financiële middelen -> welke oorzaken spelen hierbij een rol? (2021, N=12, meerdere antwoorden mogelijk)

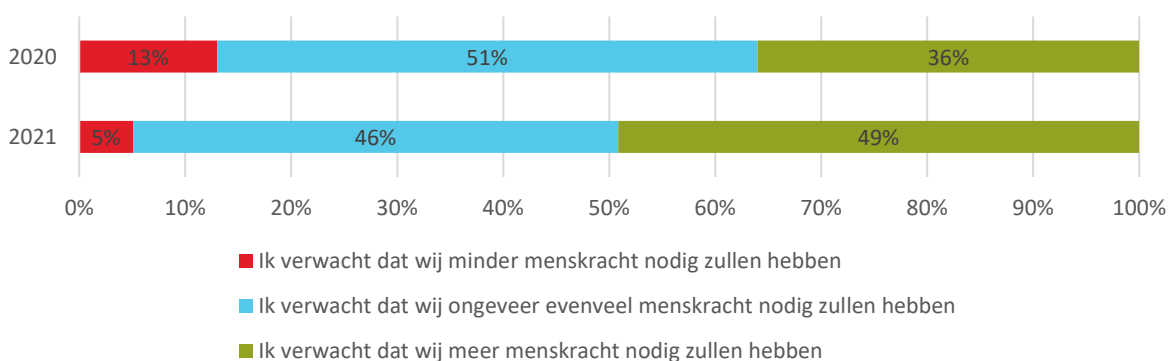


2.5 Verwachting benodigde menskracht

2.5.1 Verwachting benodigde menskracht in 2021 en 2020

Daarna hebben we aan de organisaties gevraagd wat ze verwachten rondom de benodigde menskracht. In figuur 16 staan de resultaten. Bijna de helft van de organisaties denkt meer menskracht nodig te hebben (dat was 36 procent eind 2020). Nog eens 46 procent verwacht ongeveer evenveel menskracht nodig te hebben (51 procent eind 2020) en 5 procent denkt minder menskracht nodig te hebben (13 procent eind 2020).

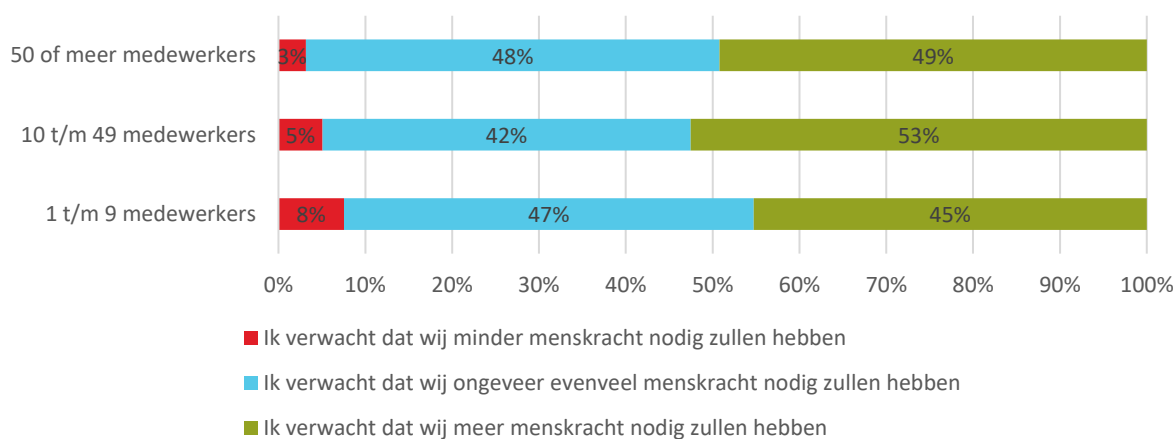
Figuur 16. Benodigde menskracht de komende twaalf maanden 2020 (N=154 en 2021 (N=177)



2.5.2 Verwachting benodigde menskracht naar omvang organisatie

Vervolgens hebben we deze uitkomsten uitgesplitst naar omvang van de organisaties. De resultaten hiervan zie je in figuur 17. Het aandeel van organisaties dat verwacht meer menskracht nodig te hebben is het grootst in de middelgrote organisaties (53 procent), gevolgd door de grote (49 procent) en kleine organisaties (45 procent).

Figuur 17. Benodigde menskracht voor de komende twaalf maanden naar grootteklasse (2021, N=175)



2.5.3 Toename benodigde menskracht realiseren

Aan de groep van 49 procent die verwacht meer menskracht nodig te hebben (N = 87) hebben we gevraagd hoe zij denken deze toename te realiseren.

Figuur 18. Realisatie toename benodigde menskracht (2021, N=87, meerdere antwoorden mogelijk)



De top drie van gekozen oplossingen is dezelfde als van eind 2020. Het aannemen van nieuwe medewerkers staat op de eerste plaats (59 procent tegen 60 procent eind 2020). Meer gebruikmaken van vrijwilligers (44 procent, dat is gelijk aan het aandeel eind 2020) en medewerkers meer uren laten werken (44 procent tegen 26 procent eind 2020) delen nu de tweede plaats.

24 procent van de organisaties gaf een ander antwoord:

- Fondsenwerving en donaties (4 keer).
- Door harder te werken waardoor de (mentale) werkdruk nog meer zal toenemen/meer taken, meer druk op de werkvloer/bij de uitvoerenden (3 keer).
- We werken al maximaal efficiënt/het kan niet met minder menskracht (2 keer).
- Goed kijken wat er nodig is en de balans proberen te vinden (1 keer).

2.5.4 Afname benodigde menskracht realiseren

Aan de kleine groep organisaties die denkt minder menskracht nodig te hebben (N=9) hebben we gevraagd hoe ze verwachten deze afname te realiseren. Zij noemden vooral de volgende oplossingen: natuurlijk verloop (56 procent), het niet verlengen van tijdelijke contracten (44 procent) en het verkleinen van de instroom van nieuwe medewerkers (33 procent). De steekproef is klein. Daarom zijn de uitkomsten bij deze vraag indicatief.

Figuur 19. Realisatie afname benodigde menskracht (2021, N = 9, meerdere antwoorden mogelijk)



2.5.5 Evenveel of minder financiële ruimte en grotere behoefte aan menskracht

Een deel van de organisaties gaf bij dit onderzoek aan dat zij minder of evenveel financiële ruimte verwachten, in combinatie met een grotere behoefte aan menskracht.

Figuur 20. Hoe gaan organisaties om met het knelpunt (evenveel of minder) financiële ruimte en meer benodigde menskracht? 2021 (N=77, meerdere antwoorden mogelijk)

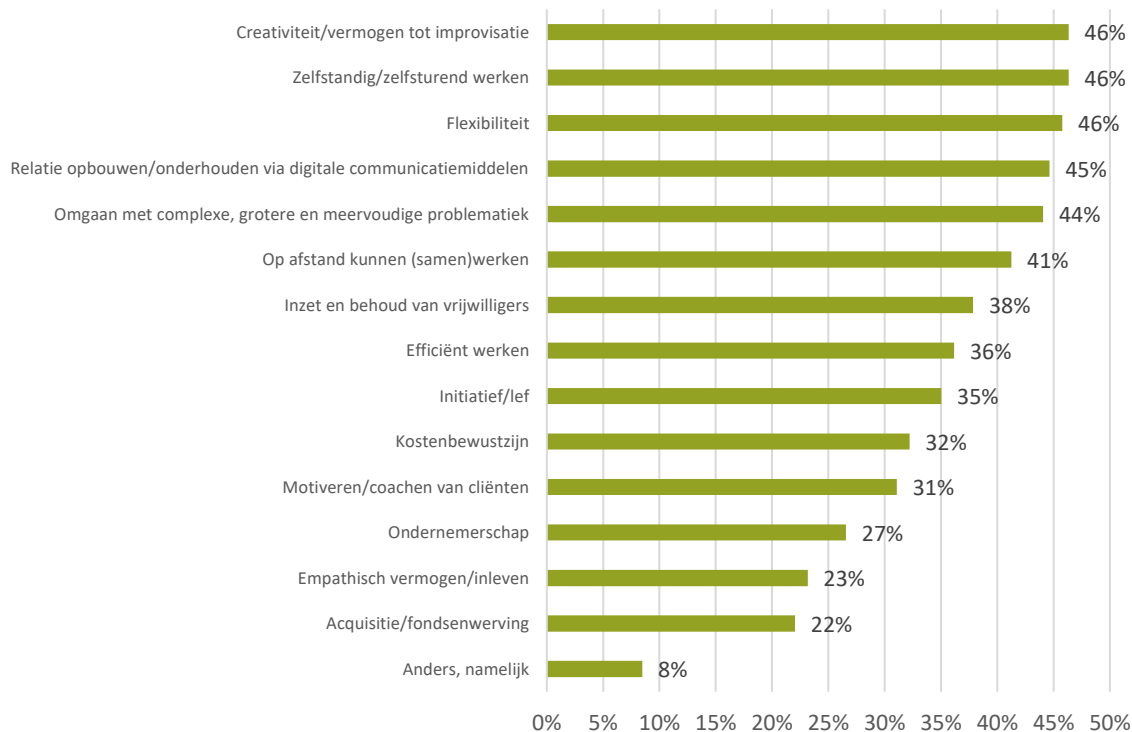


Aan deze organisaties (N = 77) hebben we gevraagd hoe zij het mogelijke knelpunt denken op te oplossen. Hierbij konden organisaties meerdere antwoorden aanvinken. Hierdoor komt het totaal op meer dan 100 procent uit. De uitkomsten van deze vraag staan in figuur 20. Organisaties proberen vooral om meer betaalde menskracht te organiseren en hiervoor meer financiële ruimte te krijgen vanuit de gemeente (49 procent), (meer) te werken met vrijwilligers (36 procent) en efficiënter te werken met de menskracht die zij hebben (34 procent). Een kleinere groep organisaties (29 procent) geeft aan dat zij een deel van het werk teruggeven, omdat zij financieel niet in staat zijn om meer betaalde menskracht te organiseren.

2.5.6 Benodigde competenties in primair proces

In deze peiling hebben we opnieuw gevraagd welke competenties de medewerkers de komende tijd aanvullend nodig hebben. In de eerste meting hebben we hierover een open vraag gesteld. De meest genoemde antwoorden uit de eerste peiling hebben we gebruikt om te komen tot een gesloten vraagstelling in deze peiling. Organisaties konden ook weer meerdere antwoorden aanvinken. De uitkomsten bij deze vraag staan in figuur 21.

Figuur 21. Welke competenties hebben werknemers in het primair proces de komende tijd meer nodig, aanvullend op wat nu het geval is? (2021, N=177, meerdere antwoorden mogelijk)



Ongeveer evenveel organisaties vinden de vijf meest geselecteerde competenties belangrijk. De top vijf bestaat uit creativiteit/vermogen tot improvisatie (46 procent), zelfstandig/zelfsturend werken (46 procent), flexibiliteit (46 procent), relatie opbouwen/onderhouden via digitale communicatiemiddelen (45 procent) en omgaan met complexe, grotere en meervoudige problematiek (44 procent). De vraagstelling is nu anders dan in de vorige peiling. Daarom kunnen we geen duidelijke vergelijking maken tussen de mate waarin de verschillende antwoorden voorkomen. De meest genoemde competenties van 2020 zien we nu ook weer terug in de top vijf.

2.6 Samenhang vraagstukken, werkzaamheden, financiële middelen en menskracht

Op basis van de onderzoeksgegevens hebben we een analyse uitgevoerd naar de samenhang tussen de verschillende thema's in deze peiling. Dat hebben we gedaan via een correlatieanalyse. In tabel 1 staan de uitkomsten hiervan. De cijfers zijn correlatiecoëfficiënten met een waarde tussen 0 (geen samenhang) en 1 (volledige samenhang).

Er is een sterke en significante samenhang tussen de omvang van sociale vraagstukken en de complexiteit van sociale vraagstukken^(a) en de werkzaamheden^(b). Iets minder sterk maar ook significant is de samenhang tussen de omvang van sociale vraagstukken en de benodigde menskracht^(c). Ook de complexiteit van sociale vraagstukken en de werkzaamheden^(d) hangen sterk en significant samen. Dat geldt in minder sterke mate ook voor de complexiteit van vraagstukken en de benodigde menskracht^(e). Daarnaast hangen de werkzaamheden en benodigde menskracht^(f) sterk en significant samen. In mindere mate geldt dit ook voor de werkzaamheden en de financiële middelen^(g). De laatste samenhang die significant is maar niet heel sterk is die tussen de benodigde menskracht en de beschikbare financiële middelen^(h). We hebben geen significante samenhang gevonden tussen de beschikbare financiële middelen en de omvang van sociale vraagstukken⁽ⁱ⁾ en de complexiteit van sociale vraagstukken^(j).

Tabel 1. Samenhang vraagstukken, werkzaamheden, financiële middelen en menskracht (2021, N=177)

	Omvang sociale vraagstukken	Complexiteit vraagstukken	Werkzaamheden	Beschikbare financiële middelen
Complexiteit vraagstukken	,399** ^(a)			
Werkzaamheden	,460** ^(b)	,354** ^(d)		
Beschikbare financiële middelen	,055 ⁽ⁱ⁾	,015 ^(j)	,262** ^(f)	
Benodigde menskracht	,329** ^(c)	,253** ^(e)	,466** ^(g)	,215** ^(h)

** Correlatie is significant op het 0.01 niveau (tweezijdig).

2.7 Rendement van sociaal werk

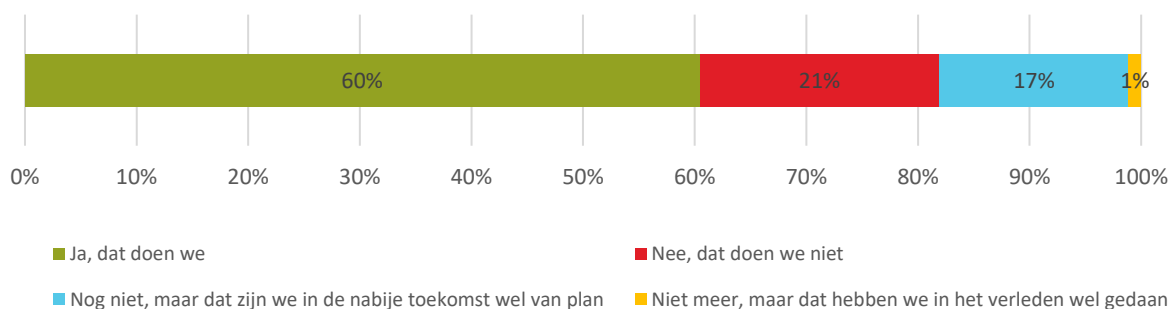
Het denken over de opbrengsten van sociaal werk is voor sociaalwerkorganisaties een steeds belangrijker thema. Daarom hebben we in deze peiling ook gevraagd naar het rendement van sociaal werk. We hebben een aantal vragen aan de organisaties voorgelegd. Die gaan over de manier waarop zij bezig zijn met het rendement van het sociaal werk dat zij aanbieden.

2.7.1 Kijken naar rendement sociaal werk

Allereerst hebben we aan alle organisaties gevraagd of hun organisatie kijkt naar het rendement van sociaal werk. In figuur 22 staan de uitkomsten bij deze vraag. 60 procent van de organisaties kijkt naar het rendement van sociaal werk. 38 procent van de organisaties doet dit niet, maar 17 procent

hiervan is wel van plan dit op korte termijn te gaan doen. Een heel kleine groep van 1 procent heeft dit wel gedaan, maar doet dit nu niet meer.

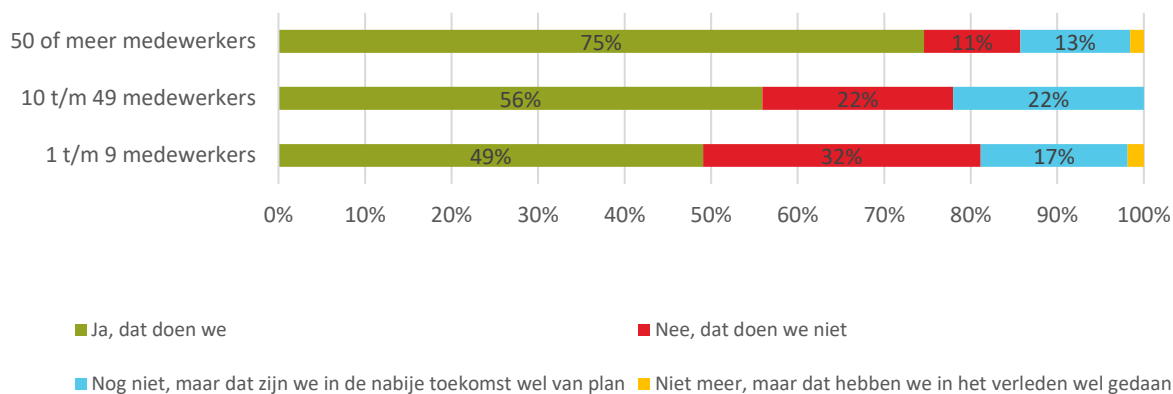
Figuur 22. Wordt er in jouw sociaalwerkorganisatie gekeken naar het rendement van sociaal werk? (2021, N=177)



2.7.2 Kijken naar rendement sociaal werk naar omvang organisatie

Vervolgens hebben we ook onderzocht of de mate waarin organisaties kijken naar het rendement anders is bij kleine, middelgrote en grote organisaties. In figuur 23 zie je de uitkomsten hiervan.

Figuur 23. Wordt er in jouw sociaalwerkorganisatie gekeken naar het rendement van sociaal werk? Naar grootteklasse (2021, N=175)

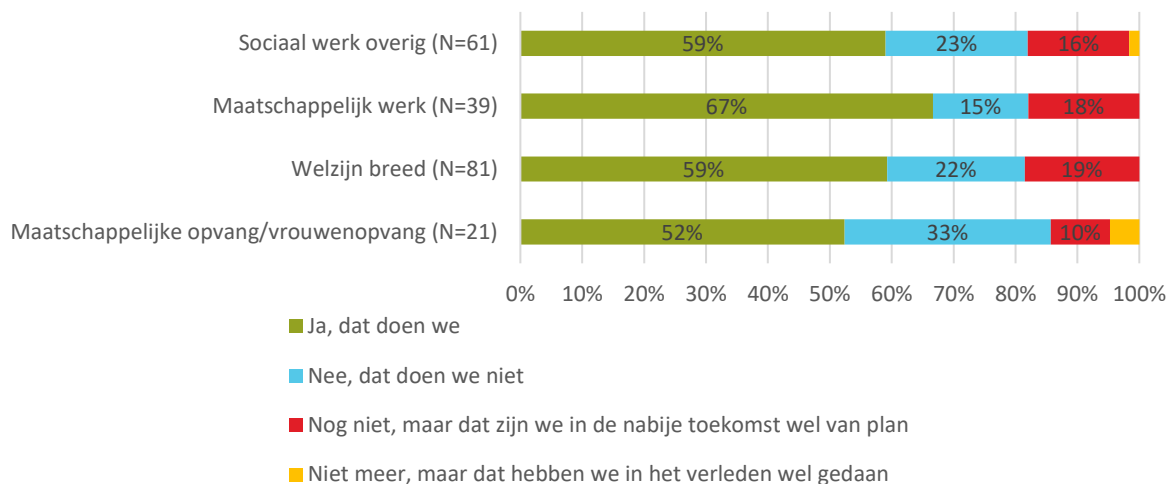


Vooraf de grote organisaties kijken naar het rendement van sociaal werk (75 procent), gevolgd door de middelgrote (56 procent) en kleine organisaties (49 procent).

2.7.3 Kijken naar rendement sociaal werk naar type sociaal werk

We hebben ook uitgezocht wat de verschillen zijn tussen de diverse soorten sociaalwerkorganisaties als het gaat om de mate waarin zij kijken naar het rendement van hun werkzaamheden. De uitkomsten staan in figuur 24. In het maatschappelijk werk houdt het grootste deel van de organisaties rekening met het rendement (67 procent), gevolgd door de brede welzijnsorganisaties en het overig sociaal werk (beide 59 procent). In de maatschappelijke opvang en vrouwenopvang kijkt iets meer dan de helft van de organisaties naar het rendement.

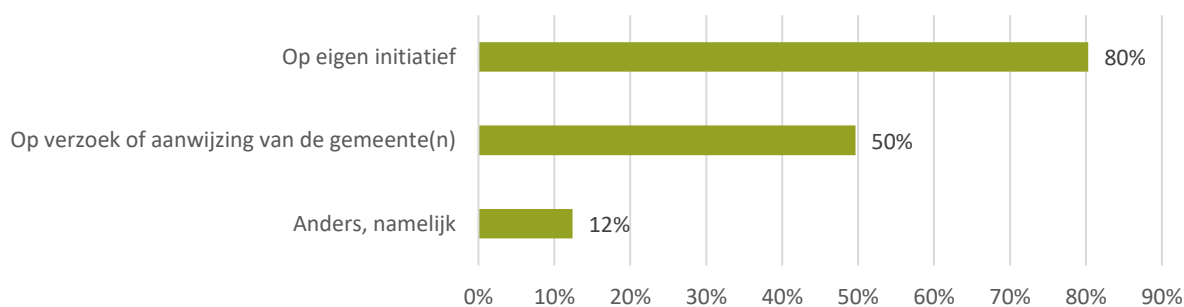
Figuur 24. Wordt er in jouw sociaalwerkorganisatie gekeken naar het rendement van sociaal werk?
Naar type sociaal werk (2021, N=177)



2.7.4 Initiatief kijken naar rendement sociaal werk

Vervolgens hebben we aan alle organisaties die kijken naar het rendement van sociaal werk (N = 137) gevraagd wie het initiatief daartoe neemt. Hier konden zij verschillende antwoorden aanvinken. Daarom komt het totaal boven de 100 procent uit. De uitkomsten vind je in figuur 25. 80 procent van de organisaties doet dit op eigen initiatief. Nog eens 50 procent doet dit (ook) op verzoek of op aanwijzing van de gemeente(n).

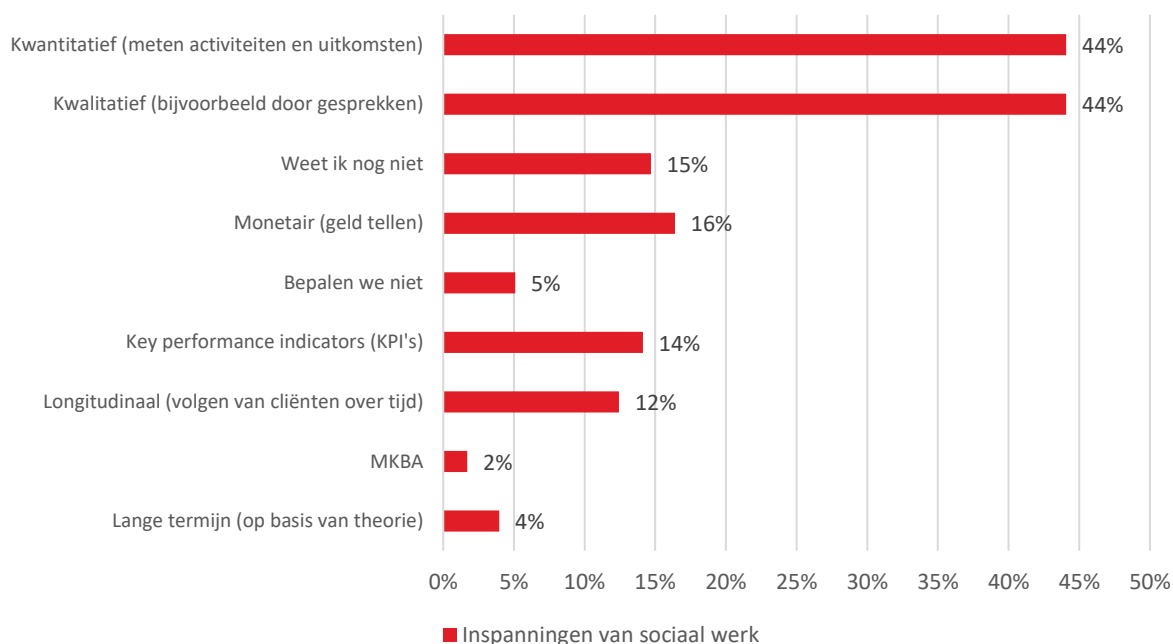
Figuur 25. Op initiatief van wie bepalen jullie of willen jullie het rendement van sociaal werk gaan bepalen? (2021, N=137, meerdere antwoorden mogelijk)



2.7.5 Bepalen rendement sociaal werk

Vervolgens hebben we aan de organisaties die kijken naar het rendement gevraagd hoe zij dit doen. We hebben hun een gesloten vraag voorgelegd met verschillende manieren van kijken naar rendement. Hier konden ze aanvinken welke methoden ze toepassen voor het in beeld brengen van inspanningen, opbrengsten en/of het netto-effect van sociaal werk. In figuur 26 staan deze uitkomsten.

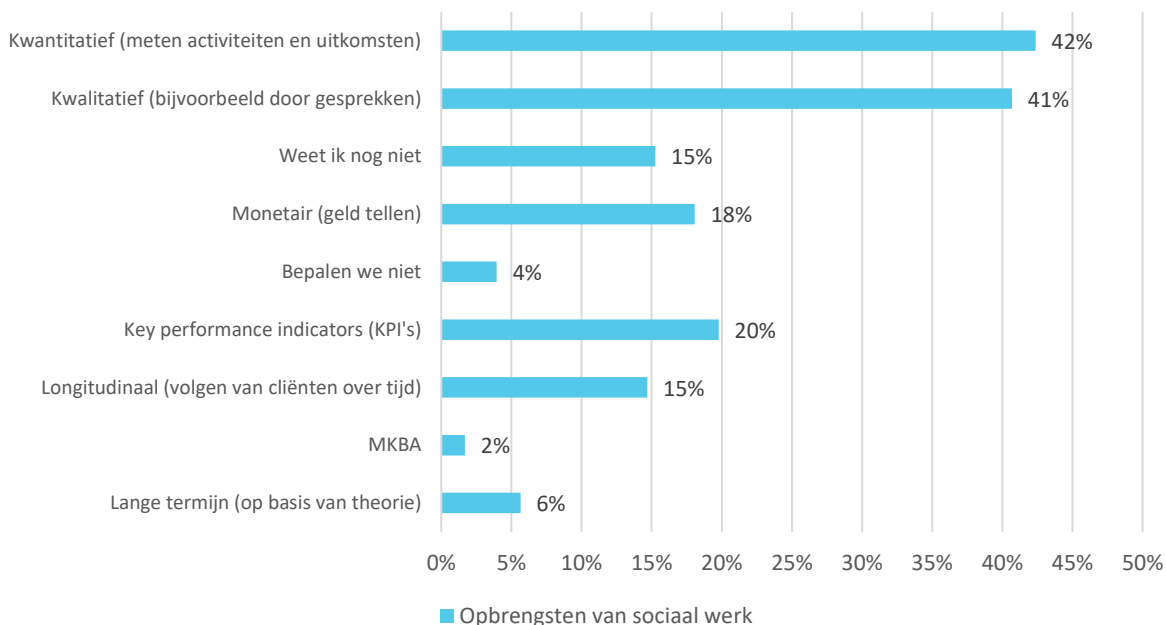
Figuur 26. Op welke manier bepalen jullie of willen jullie de inspanningen van sociaal werk gaan bepalen? (2021, N=137, meerdere antwoorden mogelijk)



44 procent van de organisaties brengt het rendement kwantitatief (door meten) en kwalitatief (door gesprekken) in beeld. Nog eens 16 procent kiest (ook) voor een monetaire aanpak en 14 procent voor de key performance indicators (KPI's). Verder volgt 12 procent de inspanningen longitudinaal. Zo'n 2 procent heeft een MKBA uitgevoerd. 15 procent van de organisaties weet het nog niet.

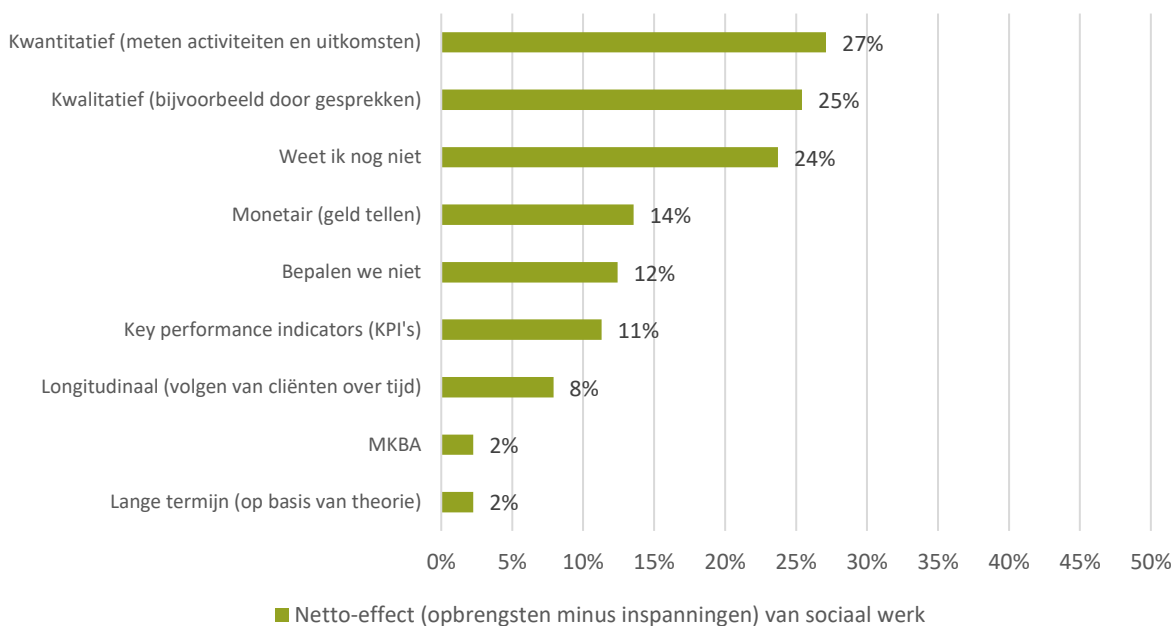
In figuur 27 staan de uitkomsten voor het bepalen van de opbrengsten van sociaal werk. Organisaties stellen het rendement van sociaal werk vooral vast door middel van een kwantitatieve (42 procent) of kwalitatieve aanpak (41 procent). 20 procent maakt gebruik van KPI's en 18 procent zet een monetaire aanpak in. Nog eens 15 procent gebruikt een longitudinale aanpak en 2 procent heeft een MKBA uitgevoerd. Ook hier geeft 15 procent van de organisaties aan het nog niet te weten.

Figuur 27. Op welke manier bepalen jullie of willen jullie de opbrengsten van sociaal werk gaan bepalen? (2021, N=137, meerdere antwoorden mogelijk)



Ten slotte staan in figuur 28 de uitkomsten van het meten van het netto-effect van sociaal werk. Het valt op dat een veel kleiner deel van de organisaties het netto-effect in beeld brengt dan dat zij inspanningen en opbrengsten meten. Ook is opmerkelijk dat 12 procent niet kijkt naar het netto-effect. Organisaties die dit wel doen maken hierbij vooral gebruik van een kwantitatieve (27 procent) of kwalitatieve (25 procent) aanpak.

Figuur 28. Op welke manier bepalen jullie of willen jullie het netto-effect van sociaal werk gaan bepalen? (2021, N=137, meerdere antwoorden mogelijk)





Nog eens 14 procent past een monetaire aanpak toe, 11 procent maakt gebruik van KPI's en 8 procent kiest voor een longitudinale aanpak. Verder heeft 2 procent een MKBA heeft uitgevoerd. Tot slot geeft 24 procent van de organisaties aan het nog niet te weten.