



Arbeidsmarktpeiling sociaal werk: vraagstukken, financiële middelen, menskracht en actualiteiten

Resultaten meting februari en maart 2022

30 maart 2022
Utrecht FCB
Joris de Rooij
Janneke Hagens

Inhoud

Samenvatting	4
Algemeen	4
Vraagstukken.....	4
Financiële middelen.....	4
Werkzaamheden	5
Benodigde menskracht	5
Samenhang thema's.....	5
Sociaal werk en het nieuwe kabinet.....	6
Sociaal werk en de gemeenteraadsverkiezingen	6
1. Aanleiding arbeidsmarktpeiling	7
1.1 Aanpak peiling	7
1.2 Respons.....	7
2. Resultaten	11
2.1 Algemeen	11
2.1.1 Maatschappelijke opgaven	11
2.1.2 Manier van werken.....	13
2.1.3 Aantal gemeenten waarmee organisaties samenwerken	13
2.2 Vraagstukken	14
2.2.1 Verwachte omvang sociale vraagstukken 2020-2022	14
2.2.2 Omvang sociale vraagstukken naar omvang organisatie	14
2.2.3 Omvang sociale vraagstukken naar maatschappelijke opgaven	15
2.2.4 Verwachting complexiteit sociale vraagstukken	15
2.2.5 Verwachting complexiteit sociale vraagstukken naar organisatieomvang	15
2.2.6 Verwachting complexiteit sociale vraagstukken naar maatschappelijke opgaven.....	16
2.3 Verwachting beschikbare financiële middelen	16
2.3.1 Verwachte beschikbare financiële middelen in 2021-2022	17
2.3.2 Beschikbare financiële middelen naar organisatieomvang	17
2.3.3 Beschikbare financiële middelen naar clusters	17
2.3.4 Oorzaken minder beschikbare financiële middelen.....	18
2.3.5 Oorzaken meer beschikbare financiële middelen	19
2.4 Verwachting omvang werkzaamheden organisatie	20
2.4.1 Verwachte omvang werkzaamheden in 2022, 2021 en 2020	20
2.4.2 Omvang werkzaamheden naar organisatieomvang	20

2.5 Verwachting benodigde menskracht	21
2.5.1 Verwachting benodigde menskracht in 2022, 2021 en 2020	21
2.5.2 Verwachting benodigde menskracht naar organisatieomvang	21
2.5.3 Toename benodigde menskracht voor elkaar krijgen	22
2.5.4 Afname benodigde menskracht waarmaken	22
2.5.5 Evenveel of minder financiële ruimte en grotere behoefte aan menskracht	23
2.5.6 Benodigde competenties in primair proces	23
2.5.7 Competenties naar maatschappelijke opgaven	24
2.5.8 Ontbrekende competenties	25
2.5.9 Ontbrekende competenties naar organisatieomvang	25
2.6 Samenhang vraagstukken, werkzaamheden, financiële middelen en menskracht	26
2.7 Sociaal werk en actualiteiten	26
2.7.1 Verwachting nieuwe kabinet	26
2.7.2 Coronaherstelopgaven	27
2.7.3 Gemeenteraadsverkiezingen	28

Samenvatting

In februari 2022 heeft Sociaal Werk werkt! een online arbeidsmarktpeiling gedaan onder sociaalwerkorganisaties. We hebben gevraagd naar de verwachtingen over sociale vraagstukken, de hoeveelheid werk, financiering, benodigde menskracht, competenties en gevolgen en kansen naar aanleiding van het nieuwe kabinet en de gemeenteraadsverkiezingen.

In vergelijking met de meting van 2021 verwachten iets meer organisaties een toename van de omvang (ruim de helft van de organisaties) en complexiteit (ruim twee derde van de organisaties) van sociale vraagstukken. Een iets kleiner percentage dan in 2021 verwacht dat de financiële middelen vanuit de gemeenten afneemt: ongeveer een derde van de organisaties. Sociaal Werk werkt! blijft de verwachtingen van sociaalwerkorganisaties op de voet volgen.

Deze uitvraag leverde de volgende inzichten op.

Algemeen

- De opgaven waar sociaalwerkorganisaties vooral aan werken zijn in volgorde van omvang: het vergroten van kansengelijkheid (84 procent), bestaanszekerheid herstellen (80 procent) en gezond leven makkelijker maken (51 procent).
- De helft van de respondenten werkt (onder andere) in een subsidierelatie met gemeente(n) samen als enige uitvoerder. Nog eens 42 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). Verder werkt 26 procent (ook) op projectbasis. Nog eens 17 procent werkt door middel van aanbestedingen als onderaannemer en 10 procent werkt als onderdeel van een (samenwerkende) gemeentelijke organisatie. Een kleine groep organisaties geeft aan niet voor of samen met gemeenten te werken.
- De grootste groep is actief in één gemeente (44 procent). Nog eens 21 procent is actief in twee tot en met vier gemeenten en 22 procent werkt in vijf tot en met tien gemeenten. Verder werkt een groep van 13 procent in elf of meer gemeenten.

Vraagstukken

- 59 procent van de organisaties verwacht dat de omvang van sociale vraagstukken toeneemt (tegen 57 procent in 2021). De groep, die verwacht dat de sociale vraagstukken afnemen, is met 5 procent even groot als in de vorige meting van 2021. 36 procent van de respondenten denkt dat de vraagstukken in omvang ongeveer gelijk blijven (tegen 38 procent in 2021).
- Van de organisaties verwacht 68 procent dat de complexiteit van de vraagstukken toeneemt (tegen 66 procent in 2021) en 31 procent dat deze gelijk blijft (tegen 33 procent in 2021). Slechts 1 procent denkt aan een afname.

Financiële middelen

- 59 procent van de organisaties verwacht dat de middelen ongeveer gelijk blijven (tegen 58 procent in 2021). 31 procent gaat ervan uit dat de financiële middelen vanuit de gemeente(n) afneemt (afnemen) (tegen 35 procent eind 2021). Nog eens 9 procent verwacht een toename van de financiële middelen (tegen 7 procent in 2021).
- Een duidelijke meerderheid van 74 procent geeft aan dat een afname van de financiële middelen komt door een bezuinigingsmaatregel. Nog eens 13 procent geeft (ook) aan dat ze een aanbesteding verloren hebben. Daarnaast geeft 9 procent (ook) aan dat de gemeente heeft besloten dat een deel van het werk niet meer hoeft te worden uitgevoerd.
- Volgens organisaties die verwachten dat financiële middelen toenemen, komt dit vooral doordat hun organisatie een nieuwe of aanvullende subsidie voor het werk heeft gekregen (38 procent).

Daarnaast geeft 19 procent aan een aanbesteding te hebben gewonnen. En bij nog eens 19 procent komt dat (ook) doordat ze een andere opdracht met andere middelen kregen. Ruim de helft geeft een ander antwoord (56 procent).

Werkzaamheden

- Meer dan de helft van de organisaties (54 procent) verwacht in 2022 dat deze werkzaamheden in omvang toenemen (tegen 47 procent in 2021). Nog eens 39 procent gaat ervan uit dat deze omvang ongeveer constant blijft (tegen 45 procent in 2021) en 8 procent verwacht een afname (gelijk aan het aandeel in 2021).

Benodigde menskracht

- Ruim de helft van de organisaties (55 procent) denkt meer menskracht nodig te hebben (dat was 49 procent in 2021). Nog eens 41 procent verwacht ongeveer evenveel menskracht nodig te hebben (tegen 46 procent in 2021) en 3 procent denkt minder menskracht nodig te hebben (tegen 5 procent in 2021).
- Een toename van de benodigde menskracht willen organisaties vooral voor elkaar krijgen door het aannemen van nieuwe medewerkers. Dit staat op de eerste plaats (72 procent tegen 59 procent in 2021). Op de tweede plaats staat: medewerkers meer uren laten werken (45 procent tegen 44 procent in 2021). Op de derde plaats vinden we: meer gebruikmaken van vrijwilligers (44 procent, dat is gelijk aan het aandeel in 2021).
- De kleine groep organisaties die verwacht minder menskracht nodig te hebben denkt dit vooral op te lossen door het niet verlengen van tijdelijke contracten, de instroom van nieuwe medewerkers te verkleinen, door natuurlijk verloop en door medewerkers minder uren te laten werken.
- Bijna de helft van de organisaties verwacht evenveel of minder financiële ruimte te hebben en meer menskracht nodig te hebben (47 procent). Mogelijk ontstaat er dan een knelpunt. Deze organisaties proberen dit vooral op te lossen door meer betaalde menskracht te organiseren en hiervoor meer financiële ruimte vanuit de gemeente te krijgen (60 procent), (meer) te werken met vrijwilligers (37 procent) en efficiënter te werken met de menskracht die zij hebben (35 procent). Een kleinere groep organisaties (26 procent) geeft aan dat zij een deel van het werk teruggeven, omdat zij financieel niet in staat zijn om meer betaalde menskracht te organiseren.
- Gevraagd naar welke competenties medewerkers in het primair proces de komende tijd vooral nodig hebben, antwoordden ze: flexibiliteit (67 procent), omgaan met complexe, grotere en meervoudige problematiek (66 procent), creativiteit/vermogen tot improvisatie (62 procent), zelfstandig/zelfsturend werken (59 procent) en motiveren/coachen van cliënten (55 procent).
- Bijna de helft van de organisaties wil zich graag versterken op competenties, waaronder:
 - kracht en impact: aantonen van impact, eigenaarschap, ondernemerschap, zelforganisatie, kostenbewustzijn, zelfsturing en lef
 - nieuwe middelen werven: acquisitie, fondsenwerving, (her)prioriteren, netwerken, financiering buiten de gebaande paden en initiatief tonen
 - samen sterk: sociaal design, co-creatie, mensgericht werken, reflecterend vermogen, belangenbehartiging en democratiseringsprocessen

Samenhang thema's

- Respondenten die verwachten dat hun organisatie meer menskracht nodig heeft, denken ook dat de beschikbare financiële middelen hiervoor zullen toenemen. We zien daarnaast dat respondenten die verwachten dat de omvang van sociale vraagstukken toeneemt, ook aannemen dat hun organisatie meer werkzaamheden gaat doen en daarvoor meer menskracht nodig zal hebben. Deze verbanden zijn sterk en significant.

- Respondenten die verwachten dat de complexiteit van sociale vraagstukken toeneemt, denken niet dat hiermee ook de financiering voor sociaal werk zal toenemen.

Sociaal werk en het nieuwe kabinet

- Gevraagd naar kansen en gevolgen door het nieuwe kabinetsbeleid geeft het volgende beeld. Bijna alle organisaties verwachten complexere sociale vraagstukken (89 procent), dat er meer samenwerking nodig is met andere branches/domeinen (89 procent) en personeelskrapte bij sociaalwerkorganisaties (86 procent).
- Ongeveer driekwart van de organisaties verwacht (daarnaast) dat er meer werk voor sociaal werk komt (78 procent) en dat er 'extra' doelgroepen komen die sociaal werk nodig hebben (71 procent).
- Iets meer dan de helft verwacht (ook) dat er een (grotere) mismatch is tussen de benodigde en beschikbare expertise (54 procent) en de helft denkt dat er minder financiële middelen voor sociaal werk zijn.
- Respondenten verwachten in meerderheid dat sociaalwerkorganisaties een (heel) grote rol spelen bij het herstellen en aanpakken van de maatschappelijke gevolgen van de coronapandemie (73 procent). Een iets kleinere groep denkt dat dit geldt voor de eigen sociaalwerkorganisatie (57 procent).

Sociaal werk en de gemeenteraadsverkiezingen

- Ongeveer twee derde van de respondenten geeft aan dat zij de komende vier jaar vooral behoefte hebben aan meer flexibiliteit bij de aanpak van sociale vraagstukken vanuit de gemeente(n). Daarnaast geeft 46 procent aan behoefte te hebben aan meer zekerheid over de omvang van sociale vraagstukken en 36 procent heeft behoefte meer duidelijkheid over de inhoud van deze vraagstukken.
- Op het gebied van financiën hebben de respondenten de komende vier jaar vooral behoefte aan continuïteit van financiële middelen (81 procent), gevolgd door voldoende financiële middelen (59 procent) en meer keuzevrijheid bij de inzet van financiële middelen (40 procent).

Aan deze uitvraag hebben 173 respondenten meegedaan door de hele vragenlijst in te vullen. De respondenten en hun organisaties komen uit alle twaalf Nederlandse provincies. 40 procent van de respondenten heeft een functie als bestuurder, directeur of leidinggevende. 37 procent van de respondenten werkt in een functie in het primair proces waarin ze werken met cliënten. En 23 procent heeft een staf-, beleids- of ondersteuningsfunctie of een overige functie.

De respons van deze peiling bestaat naar verhouding uit meer deelnemers van grotere organisaties dan in de vorige peilingen. Ook zijn er minder respondenten uit kleinere organisaties. De resultaten zijn niet gewogen. Alle respondenten tellen op dezelfde manier mee in de uitkomsten. De samenstelling van de steekproef kan daarmee bij de totalen invloed hebben op de uitkomsten. Bij meerdere vragen zijn uitkomsten per organisatieomvang weergegeven.

1. Aanleiding arbeidsmarktpeiling

Sociaal Werk werkt! volgt regelmatig de ontwikkelingen in sociaal werk en de arbeidsmarkt. Hiervoor houden we vanaf 2020 regelmatig peilingen onder sociaalwerkorganisaties. Terugkerende thema's hierbij zijn: de sociale vraagstukken waarmee organisaties te maken hebben, de ontwikkeling van de financiering van sociaal werk, de werkhoeveelheid en de benodigde menskracht.

1.1 Aanpak peiling

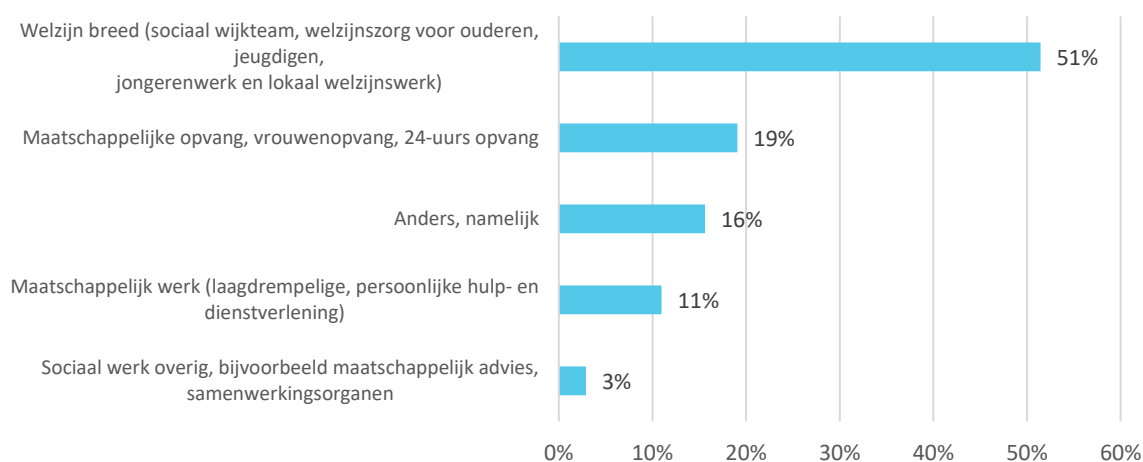
In de periode van 14 februari tot 7 maart van 2022 hebben we een derde meting rondom deze thema's gedaan. We hebben organisaties op verschillende manieren gevraagd om met deze quickscan mee te doen. We hebben gebruikgemaakt van het Panel Arbeidsmarkt Sociaal Werk, een bestand met netwerkgegevens van het platform en door middel van social media (via een open link). In deze peiling is naast de terugkerende thema's ook aandacht voor de plannen van het nieuwe kabinet en de gemeenteraadsverkiezingen. Eerdere peilingen – waarmee we de uitkomsten van deze peiling in figuren vergelijken – zijn gehouden in juli en augustus van 2021 en oktober en november van 2020.

1.2 Respons

In totaal hebben (na twee herinneringen) 173 respondenten deelgenomen. Ze hebben de vragenlijst volledig ingevuld. We gaan uit van een brancheomvang van ongeveer 2.000 organisaties¹. Dan komen we voor de analyses uit op een foutenmarge van maximaal 7 procent² en een betrouwbaarheidsniveau van 95 procent.

Deze steekproef geeft een brede indruk van de verwachtingen over de arbeidsmarkt 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 (2022, N=173, meerdere antwoorden mogelijk)



Organisaties zijn voor een deel actief in verschillende werkvelden. Ongeveer de helft van de organisaties is actief in algemeen (breed) welzijn (51 procent), gevolgd door maatschappelijke opvang en vrouwenopvang (19 procent). Nog eens 11 procent is werkzaam in maatschappelijk werk (laagdrempelige persoonlijke hulp- en dienstverlening) en 3 procent is actief in overig sociaal werk.

¹ "Wie werken in sociaal werk?" februari 2022, www.sociaalwerk-werkt.nl

² steekproefcalculator.nl

Daarnaast is 16 procent actief in een brede categorie van andere vormen van welzijnswerk, zoals belangenbehartiging, bewonersparticipatie en een combinatie van breed welzijnswerk en andere vormen van sociaal werk et cetera.

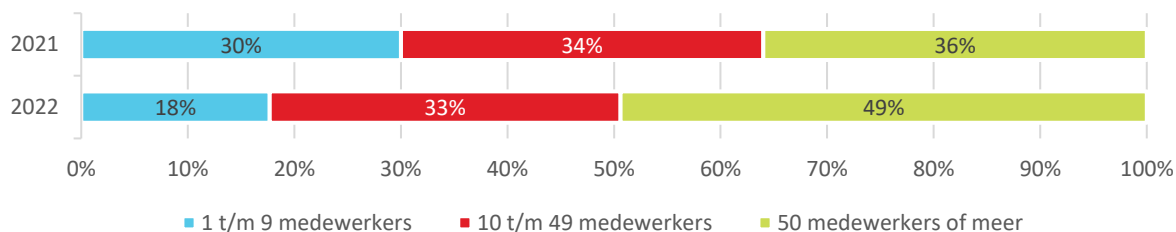
Verder geeft 16 procent aan sociaal werk te doen van een ander type. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- belangenbehartiging
- bewonersparticipatie
- combinatie breed welzijnswerk van kinderen tot en met ouderen én maatschappelijk werk én peuterspeelzaalgroepen
- maatschappelijk werk voor een specifieke doelgroep
- schuldhulpverlening
- wijkteam
- ambulante begeleiding
- opvang vluchtelingen

Verder hebben we aan alle respondenten gevraagd hoeveel medewerkers in hun organisatie werken. Van 164 respondenten hebben we informatie over het aantal medewerkers binnen de organisatie. Organisaties variëren in grootte (van één medewerker tot 5.000 medewerkers). Gemiddeld rapporteren de respondenten ruim 200 medewerkers, maar er is een grote spreiding in de omvang van organisaties.

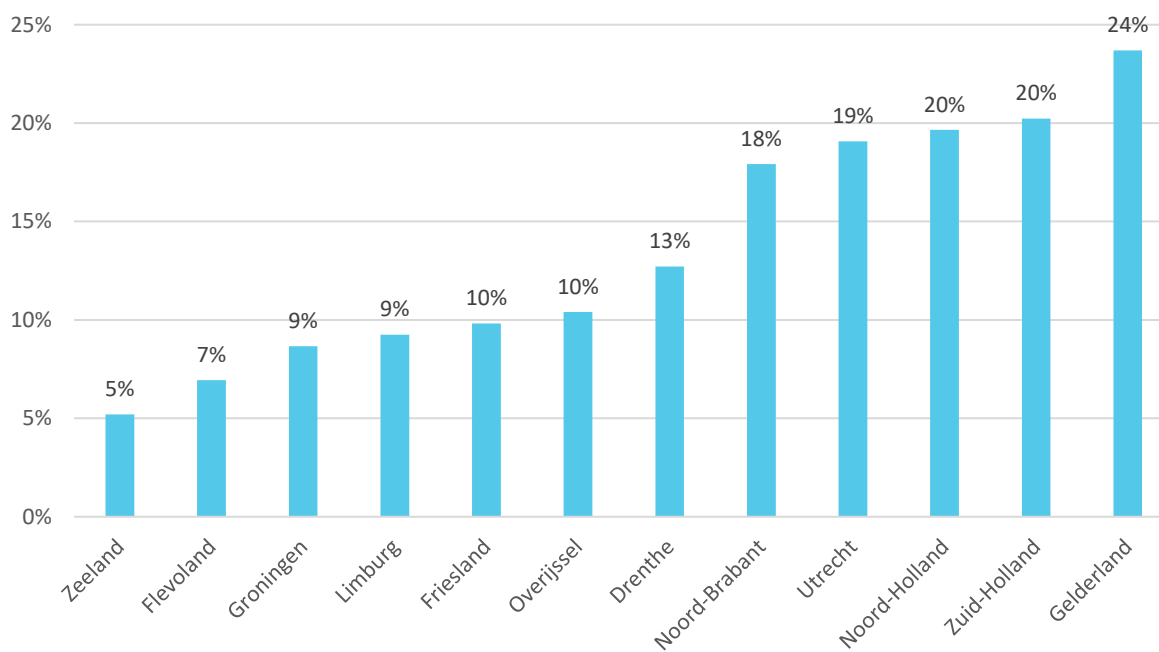
Op basis hiervan hebben we deze respondenten ingedeeld in een van de drie categorieën: organisaties met één tot en met negen medewerkers (kleine organisaties), organisaties met tien tot en met 49 medewerkers (middelgrote organisaties) en organisaties met 50 of meer medewerkers (grote organisaties). In figuur 2 staat de verdeling van respondenten naar grootteklasse van de organisatie. Ter vergelijking laten we ook de verdeling van de steekproef van de vorige peiling in 2021 zien. Naar verhouding hebben aan deze peiling meer respondenten meegedaan die werkzaam zijn in een grote organisatie en minder respondenten die werken in een kleine organisatie. Bij meerdere vragen zijn uitkomsten per organisatieomvang weergegeven.

Figuur 2. Deelnemende respondenten naar omvang van hun organisatie (2022, N=164 en 2021, N=175)



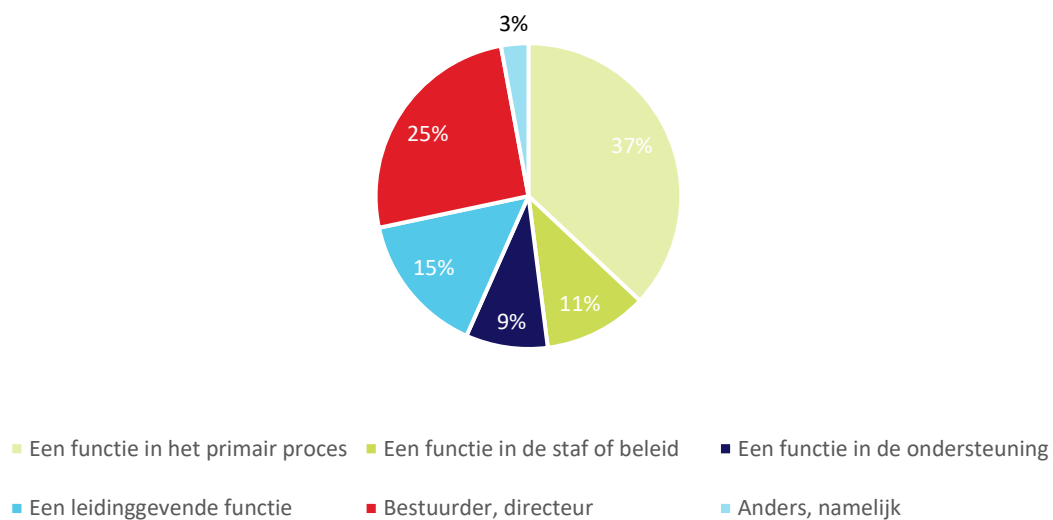
Ook hebben we aan alle respondenten gevraagd in welke provincie(s) hun organisatie actief is. Ze konden hier meerdere provincies aanvinken³. Daarom komen we uit op een totaal van meer dan 100 procent. In figuur 3 zie je dat de deelnemende organisaties verdeeld zijn over alle Nederlandse provincies. Het sterkst vertegenwoordigd in de steekproef zijn de regio's Gelderland, Zuid-Holland en Noord-Holland. Het minst vertegenwoordigd zijn Zeeland, Flevoland en Groningen.

Figuur 3. Deelnemende organisaties naar regio (2022, N=173)



³ Om het invullen voor grote organisaties makkelijker te maken, hebben we ook een categorie 'alle provincies' toegevoegd. Respondenten die dit antwoord hebben gekozen, hebben we in alle provincies meegeteld.

Figuur 4. Respondenten naar functie (2022, N=173)



Figuur 4 laat zien dat 40 procent van de respondenten een functie heeft als bestuurder, directeur of leidinggevende. 37 procent van de respondenten is werkzaam in een functie in het primair proces waarin ze werken met cliënten. En 23 procent heeft een staf-, beleids- of ondersteuningsfunctie of een overige functie.

2. Resultaten

2.1 Algemeen

2.1.1 Maatschappelijke opgaven

Allereerst is aan respondenten gevraagd aan welke maatschappelijke opgaven de organisatie waar zij werken een bijdrage levert. We hebben hierbij gebruikgemaakt van drie overkoepelende opgaven zoals geformuleerd door de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG)⁴:

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

We hebben deze drie opgaven uitgewerkt in zeven categorieën. De uitkomsten hierbij zie je in figuur 5.

Figuur 5. Deelnemende organisaties naar maatschappelijke opgaven waar men een bijdrage aan levert (2022, N=173)



De opgaven waar sociaalwerkorganisaties vooral aan werken, zijn het vergroten van kansengelijkheid van diverse groepen (kwetsbare groepen ondersteunen: 71 procent; ontwikkeling jongeren en jongvolwassenen: 53 procent en kansrijke start voor kinderen en gezinnen: 34 procent). Een iets kleiner deel van de sociaalwerkorganisaties zet zich (ook) in om de bestaanszekerheid te herstellen (meedoen en inkomen stimuleren, geldzorgen reduceren: 68 procent en veilige woonplek en basis: 50 procent). Op de derde plaats komen we de opgaven tegen die te maken hebben met het bevorderen van een gezond leven (persoonlijke ondersteuning vanuit positieve gezondheid: 45 procent en een leefomgeving die gezondheid stimuleert: 31 procent). Verdeeld over de drie hoofdcategorieën gaat

⁴ <https://vng.nl/nieuws/propositie-de-winst-voor-het-sociaal-domein>

het om: het vergroten van kanselijkheid van diverse groepen (84 procent), bestaanszekerheid herstellen (80 procent) en het bevorderen van een gezonde levenswijze (51 procent).

Veel respondenten geven aan dat hun organisatie een bijdrage levert aan meer dan één van de maatschappelijke opgaven. Om te komen tot een zinvolle indeling van respondenten op basis van de voorgelegde opgaven hebben we een clusteranalyse uitgevoerd. Hiermee kunnen we vier groepen respondenten identificeren:

1. respondenten die vooral bezig zijn met het herstellen van bestaanszekerheid (61 respondenten)
2. respondenten die vooral bezig zijn met alle maatschappelijke opgaven (48 respondenten)
3. respondenten die vooral bezig zijn met het vergroten van kanselijkheid (28 respondenten)
4. Respondenten die vooral bezig zijn met het makkelijker maken van gezond leven (36 respondenten)

Tabel 1. Clusters op basis van maatschappelijke opgaven (N=173)

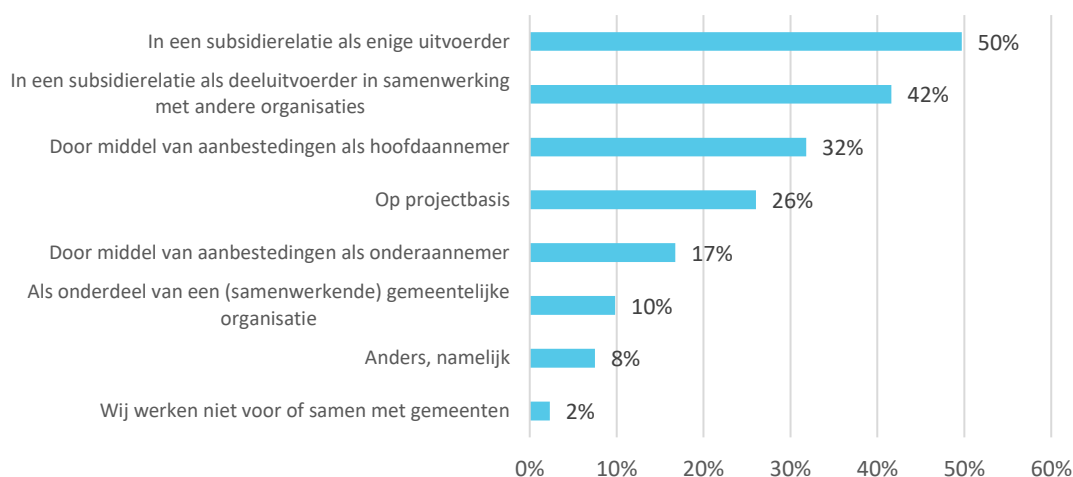
	Cluster 1 Bestaanszekerheid herstellen	Cluster 2 alle maatschappelijke opgaven	Cluster 3 Kanselijkheid vergroten	Cluster 4 Gezond leven makkelijker maken
Bestaanszekerheid herstellen: 'meedoen' en inkomen stimuleren, geldzorgen reduceren	1	1	1	1
Bestaanszekerheid herstellen: veilige woonplek als basis	1	1	0	0
Kanselijkheid vergroten: kansrijke start voor kinderen en gezinnen	0	1	0	0
Kanselijkheid vergroten: ontwikkeling jongeren en jongvolwassenen	0	1	1	0
Kanselijkheid vergroten: andere kwetsbare groepen ondersteunen	1	1	1	1
Gezond leven makkelijker maken: persoonlijke ondersteuning, vanuit 'positieve gezondheid'	0	1	0	1
Gezond leven makkelijker maken: leefomgeving die gezondheid stimuleert	0	1	0	1
Aantal respondenten in cluster (N)	61	48	28	36

Deze indeling gebruiken we een aantal keer in deze notitie om uitkomsten uit te splitsen.

2.1.2 Manier van werken

Vervolgens hebben we gevraagd hoe organisaties met de gemeente(n) samenwerken die hun werkzaamheden financiert (financier). In figuur 6 staan de uitkomsten hiervan. Respondenten konden hier meerdere antwoorden aanvinken. Daardoor komt het totaal op meer dan 100 procent uit.

Figuur 6. Op welke wijze(n) werkt jouw sociaalwerkorganisatie samen met de gemeente(n) die jullie werkzaamheden financiert (financier)? (2022, N=173, meerdere antwoorden mogelijk)

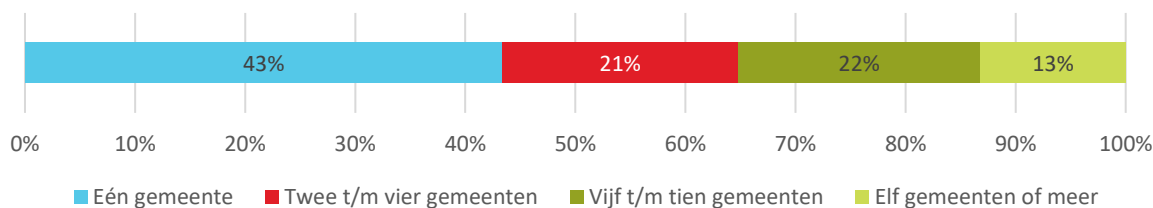


Figuur 6 laat zien dat de helft van de respondenten (onder andere) werkt in een subsidierelatie als enige uitvoerder. Nog eens 42 procent werkt (daarnaast) in een subsidierelatie als deelluitvoerder in samenwerking met andere organisaties. Ook werken organisaties (daarnaast) door middel van aanbestedingen als hoofdaannemer (32 procent). En nog eens 26 procent werkt (ook) op projectbasis. Verder werkt 17 procent door middel van aanbestedingen als onderaannemer en 10 procent als onderdeel van een (samenwerkende) gemeentelijke organisatie. Een kleine groep organisaties gaf bij deze vraag aan niet voor of samen met gemeenten te werken.

2.1.3 Aantal gemeenten waarmee organisaties samenwerken

We hebben aan alle organisaties gevraagd met hoeveel gemeenten zij samenwerken. Een heel kleine groep gaf ook hier aan niet met gemeenten te werken. Deze zijn niet meegenomen in onderstaande figuur.

Figuur 7. In hoeveel individuele gemeenten is jouw organisatie ongeveer actief? (2022, N=159*)



* 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 21 procent is actief in twee tot en met vier gemeenten en 22 procent werkt in vijf tot en met tien gemeenten. Een groep van 13 procent

werkt in elf of meer gemeenten. Op hoofdlijnen komen de uitkomsten bij de vorige meting overeen met de resultaten van deze meting.

2.2 Vraagstukken

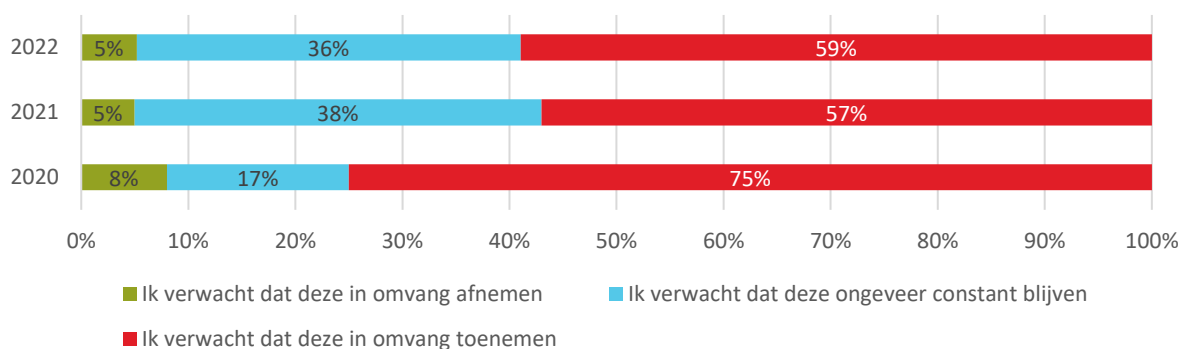
In deze peiling hebben we verder gevraagd naar de omvang en complexiteit van sociale vraagstukken.

2.2.1 Verwachte omvang sociale vraagstukken 2020-2022

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 8 staan de uitkomsten bij deze vraag. Zowel voor deze meting als voor de vorige metingen in 2020 en 2021.

59 procent van de organisaties verwacht dat de omvang van sociale vraagstukken toeneemt (tegen 57 procent in 2021). De groep, die verwacht dat de sociale vraagstukken afnemen, is met 5 procent even groot als in de vorige meting in 2021. 36 procent van de respondenten denkt dat de vraagstukken in omvang ongeveer gelijk blijven (tegen 38 procent in 2021).

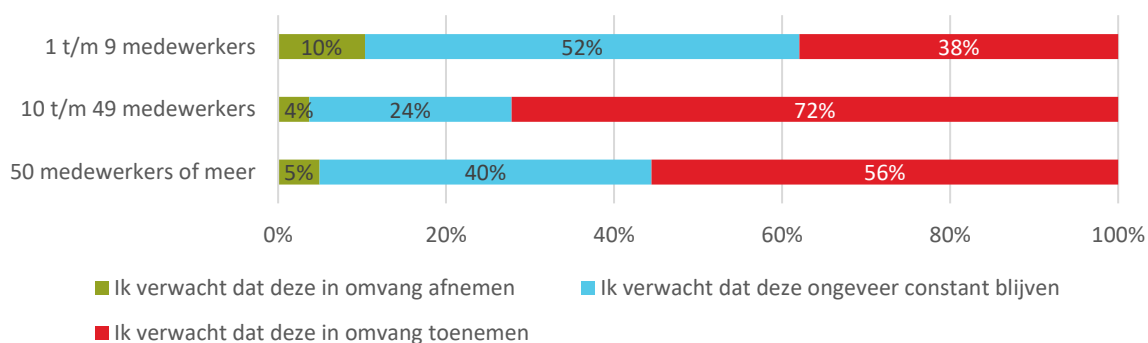
Figuur 8. Wat verwacht je de komende twaalf maanden van de omvang van de sociale vraagstukken in de gemeente(n) waar jouw organisatie actief is? (2022, N=173, 2021, N=177 en 2020, N=154)



2.2.2 Omvang sociale vraagstukken naar omvang organisatie

Daarna hebben we de uitkomsten van de ontwikkeling van sociale vraagstukken uitgesplitst naar de omvang van de organisaties. In figuur 9 zie je de uitkomsten hiervan. Er zijn forse verschillen tussen de organisaties in de verschillende grootteklassen. We zien dat middelgrote organisaties het vaakst verwachten (72 procent) dat de omvang van sociale vraagstukken toenemen. Daarna volgen de grote organisaties (56 procent) en kleine organisaties (38 procent).

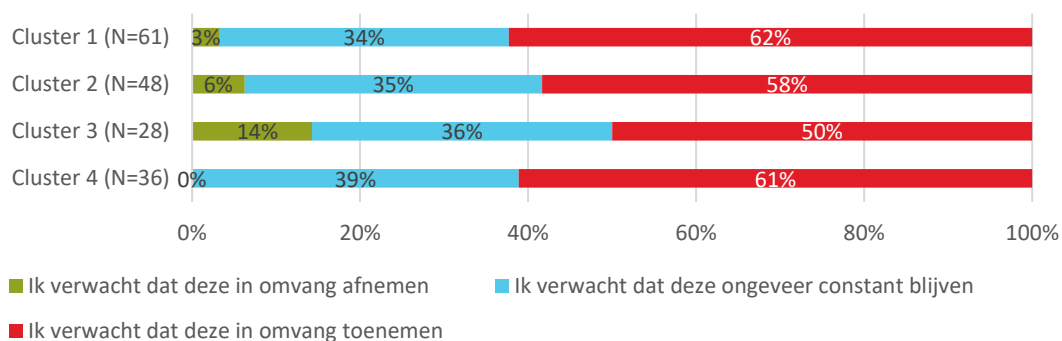
Figuur 9. Omvang sociale vraagstukken naar grootteklasse (2022, N=164)



2.2.3 Omvang sociale vraagstukken naar maatschappelijke opgaven

We hebben de uitkomsten bij de vraag over de omvang van sociale vraagstukken vervolgens uitgesplitst naar de vier clusters voor maatschappelijke opgaven. De uitkomsten hierbij staan in figuur 10.

Figuur 10. Omvang sociale vraagstukken naar cluster maatschappelijke opgaven (N=173)



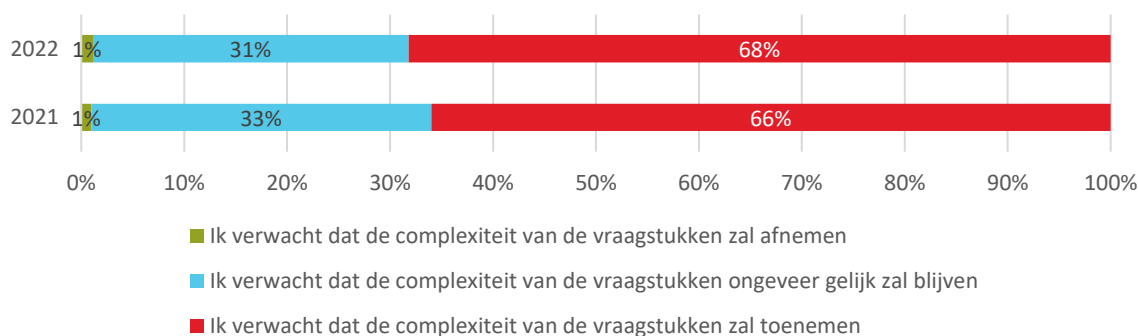
- Cluster 1 werkt vooral aan het herstellen van bestaanszekerheid
- Cluster 2 werkt aan alle maatschappelijke opgaven
- Cluster 3 werkt vooral aan het vergroten van kansengelijkheid
- Cluster 4 werkt vooral aan het makkelijker maken van gezond leven

In figuur 10 zien we dat respondenten uit cluster 3 (werken vooral aan het vergroten van kansengelijkheid) het vaakst verwachten dat de omvang van sociale vraagstukken afneemt (14 procent) en het minst vaak verwachten dat deze toeneemt (50 procent). In cluster 1 (werken vooral aan het herstellen van bestaanszekerheid) en cluster 2 (werken vooral aan alle maatschappelijke opgaven) verwachten de respondenten het vaakst dat de omvang van sociale problematiek toeneemt.

2.2.4 Verwachting complexiteit sociale vraagstukken

Naast de omvang van sociale vraagstukken hebben we bij deze meting opnieuw gevraagd naar de complexiteit van sociale vraagstukken. 68 procent van de organisaties neemt aan dat de complexiteit van de vraagstukken toe zal nemen en 31 procent verwacht dat die gelijk blijft. Slechts 1 procent denkt aan een afname. Er is een klein verschil met de uitkomsten uit de vorige meting in 2021.

Figuur 11. Complexiteit sociale vraagstukken (2022, N=173 en 2021, N=177)

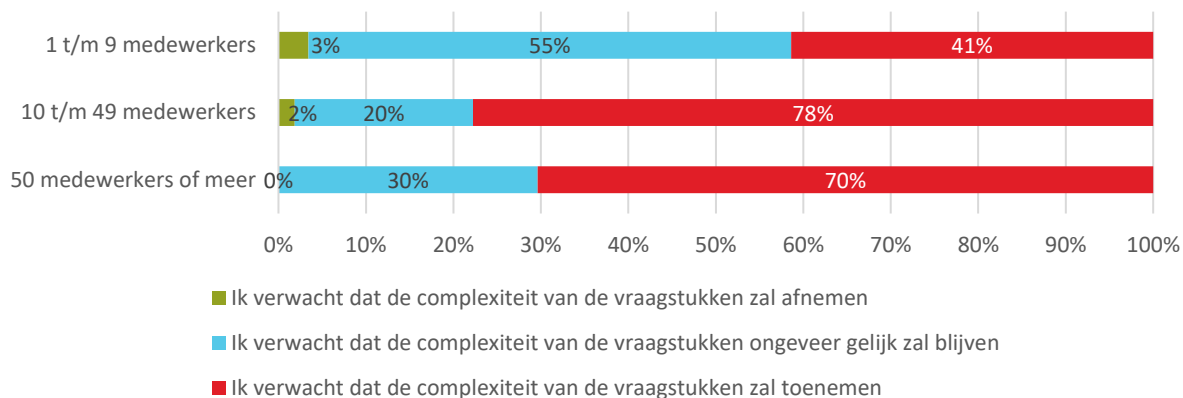


2.2.5 Verwachting complexiteit sociale vraagstukken naar organisatieomvang

Ook de uitkomsten over de complexiteit van vraagstukken hebben we uitgesplitst naar organisatieomvang. De uitkomsten hiervan staan in figuur 12. Vooral de middelgrote organisaties

verwachten dat de complexiteit van sociale vraagstukken toeneemt (78 procent), gevolgd door de grote organisaties (70 procent). Bij de kleine organisaties denkt een kleiner deel dat de complexiteit van vraagstukken toeneemt (41 procent).

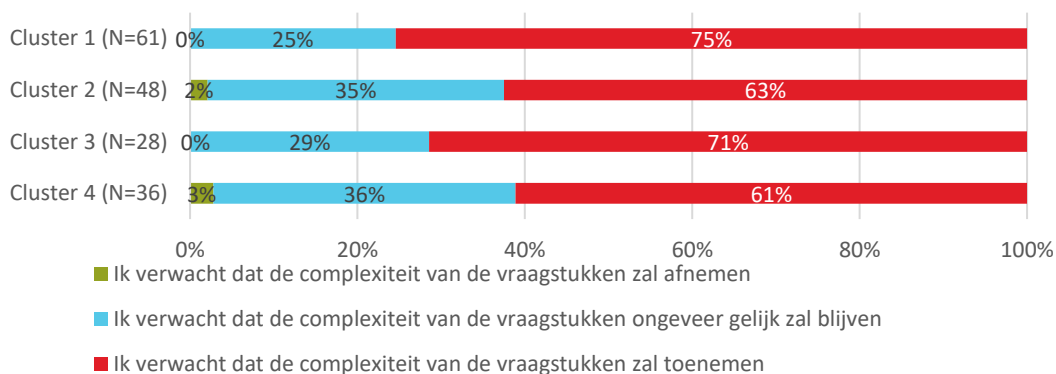
Figuur 12. Complexiteit sociale vraagstukken naar grootteklasse (2022, N=164)



2.2.6 Verwachting complexiteit sociale vraagstukken naar maatschappelijke opgaven

Verder hebben we gekeken naar verschillen in de verwachting over de complexiteit. Dat hebben we gedaan op basis van de vier clusters van maatschappelijke opgaven. De uitkomsten hiervan staan in figuur 13.

Figuur 13. Complexiteit sociale vraagstukken naar cluster maatschappelijke opgaven (2022, N=164)



Cluster 1 werkt vooral aan het herstellen van bestaanszekerheid.

Cluster 2 werkt aan alle maatschappelijke opgaven.

Cluster 3 werkt vooral aan het vergroten van kanselijkheid.

Cluster 4 werkt vooral aan het makkelijker maken van gezond leven.

We zien hier dat respondenten uit cluster 1 (werken vooral aan het herstellen van bestaanszekerheid) het vaakst verwachten dat de complexiteit van sociale vraagstukken toeneemt. Daarna volgen de respondenten uit cluster 3 (werken vooral aan het vergroten van kanselijkheid).

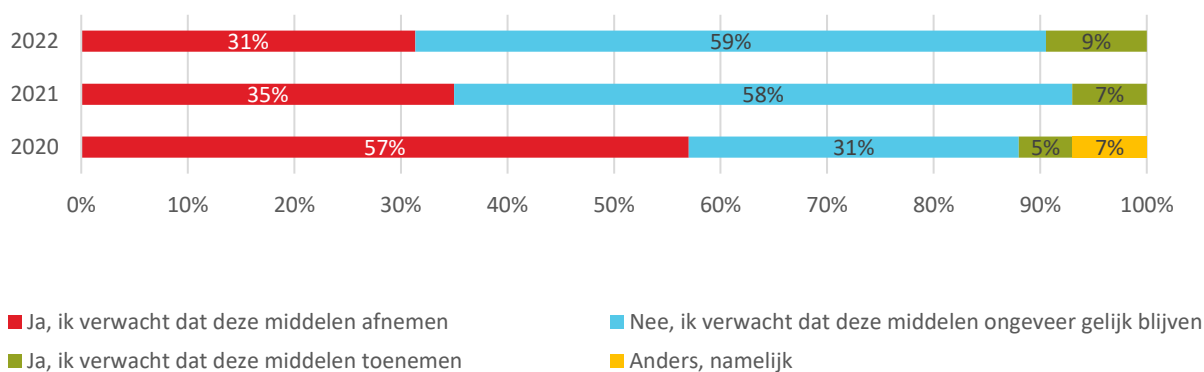
2.3 Verwachting beschikbare financiële middelen

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

2.3.1 Verwachte beschikbare financiële middelen in 2021-2022

In figuur 14 staan de resultaten bij deze vraag. 59 procent van de organisaties verwacht dat de middelen ongeveer gelijk blijven (tegen 58 procent in 2021). 31 procent gaat ervan uit dat de financiële middelen vanuit de gemeente(n) afneemt (afnemen) (tegen 35 procent eind 2020). Nog eens 9 procent denkt dat de financiële middelen zullen toenemen (tegen 7 procent in 2021).

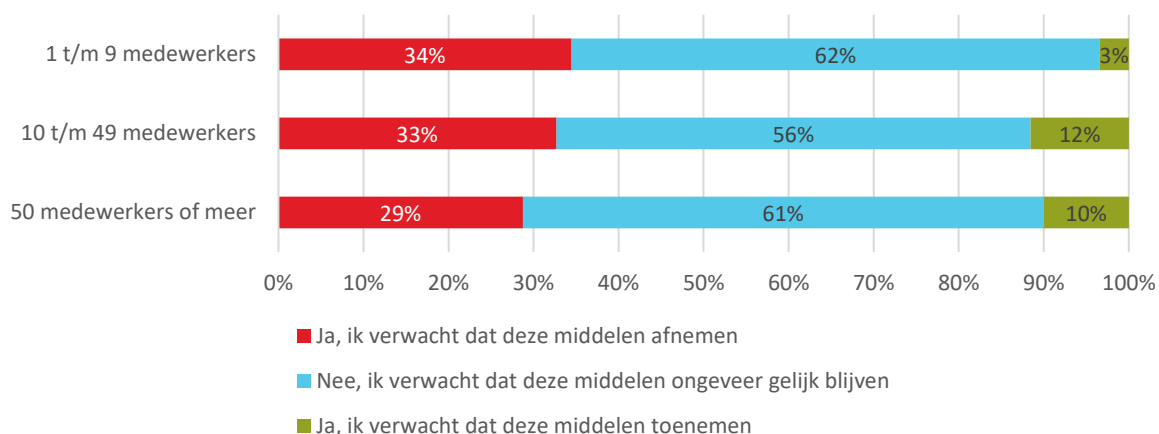
Figuur 14. Verwacht je dat de beschikbare financiële middelen voor jullie werkzaamheden vanuit de gemeente(n) de komende twaalf maanden zullen veranderen? (2022, N=173, 2021, N=177 en 2020, N=154)



2.3.2 Beschikbare financiële middelen naar organisatieomvang

Ook hier hebben we weer gekeken naar de uitkomsten in de verschillende grootteklassen. Die uitkomsten staan in figuur 15. Het grootste aandeel hebben de kleine organisaties. Zij verwachten dat de beschikbare financiële middelen afnemen (34 procent), gevolgd door de middelgrote organisaties (33 procent) en grote organisaties (29 procent). Het grootste aandeel organisaties dat verwacht dat de financiële middelen toenemen, zien we bij middelgrote organisaties (12 procent).

Figuur 15. Verwacht je dat de beschikbare financiële middelen voor jullie werkzaamheden vanuit de gemeente(n) de komende twaalf maanden zullen veranderen? Naar grootteklasse (2022, N=161)

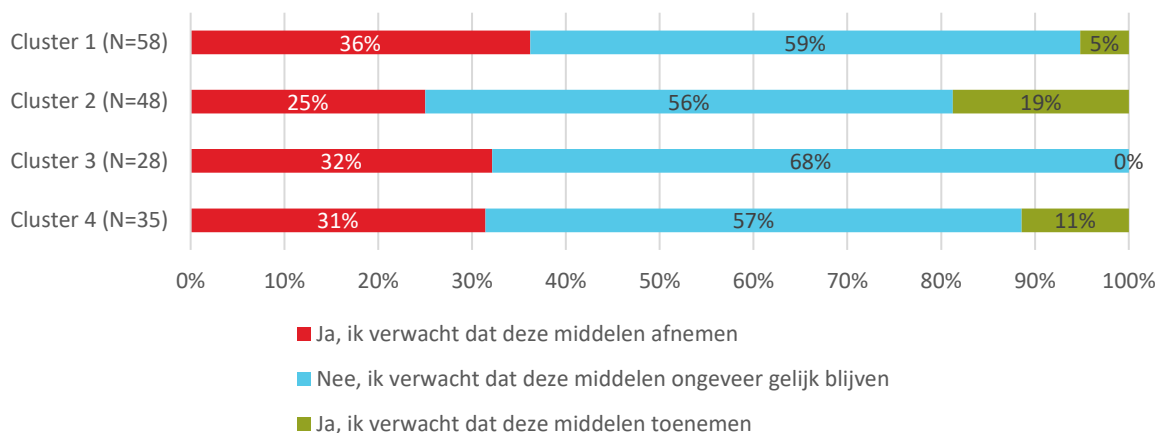


2.3.3 Beschikbare financiële middelen naar clusters

Vervolgens hebben we gekeken naar de verwachtingen over financiële middelen bij respondenten uit de vier verschillende clusters. In figuur 16 zien we dat de respondenten uit cluster 1 (herstellen van

bestaanszekerheid) het vaakst verwachten dat financiële middelen afnemen (36 procent). Het minst vaak verwachten respondenten uit cluster 2 (alle maatschappelijke opgaven) dat dit het geval is (25 procent). In dit cluster zien we ook het grootste aandeel respondenten dat denkt dat de middelen zullen toenemen (19 procent).

Figuur 16. Verwacht je dat de beschikbare financiële middelen voor jullie werkzaamheden vanuit de gemeente(n) de komende twaalf maanden veranderen? Naar clusters (2022, N=169)



Cluster 1 werkt vooral aan het herstellen van bestaanszekerheid.

Cluster 2 werkt aan alle maatschappelijke opgaven.

Cluster 3 werkt vooral aan het vergroten van kansengelijkheid.

Cluster 4 werkt vooral aan het makkelijker maken van gezond leven.

2.3.4 Oorzaken minder beschikbare financiële middelen

Aan alle organisaties (N=53) die 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 74 procent geeft aan dat dit komt door een bezuinigingsmaatregel. Nog eens 13 procent geeft (ook) aan ze een aanbesteding verloren hebben. Daarnaast geeft 9 procent (ook) aan dat de gemeente heeft besloten dat een deel van het werk niet meer hoeft te worden uitgevoerd.

Figuur 17. Afname financiële middelen -> welke oorzaken spelen hierbij een rol? (2022, N=53, meerdere antwoorden mogelijk)



2.3.5 Oorzaken meer beschikbare financiële middelen

Aan de kleine groep organisaties die verwacht dat de financiële middelen toenemen (N=16), hebben we gevraagd waardoor dat veroorzaakt wordt. Ze konden meerdere antwoorden aanvinken. Daardoor komt het totaal boven de 100 procent uit. Ruim de helft geeft een ander antwoord (56 procent). Ongeveer een derde (38 procent) van de organisaties heeft een nieuwe of aanvullende subsidie voor het werk gekregen. Nog eens 19 procent geeft aan een aanbesteding te hebben gewonnen. En bij nog eens 19 procent komt dat (ook) doordat ze een andere opdracht met andere middelen kregen. Vanwege de kleine steekproef bij deze vraag zijn deze uitkomsten indicatief.

Figuur 18. Toename financiële middelen -> welke oorzaken spelen hierbij een rol? (2022, N=16, meerdere antwoorden mogelijk)



In de categorie overige antwoorden geven respondenten de volgende antwoorden:

- afspraken over groei tijdens een periode waarvoor is aanbesteed
- overheveling van taken (en middelen) uit de zorg naar voorliggend veld
- coronagerelateerde gelden
- door toename complexiteit
- door meer opdrachten en/of projecten

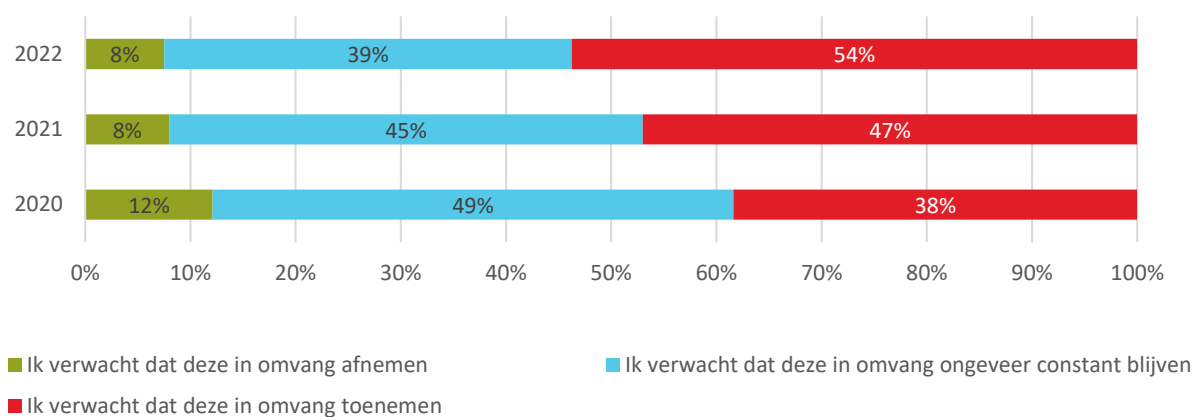
2.4 Verwachting omvang werkzaamheden organisatie

Vervolgens hebben we gevraagd wat organisaties verwachten van de omvang van hun werkzaamheden in de gemeente(n) waar ze actief zijn.

2.4.1 Verwachte omvang werkzaamheden in 2022, 2021 en 2020

Meer dan de helft van de organisaties (54 procent) verwacht dat deze werkzaamheden in 2022 in omvang toenemen (tegen 47 procent in 2021). Nog eens 39 procent gaat ervan uit dat deze omvang ongeveer constant blijft (tegen 45 procent in 2021) en 8 procent verwacht een afname (gelijk aan het aandeel in 2021).

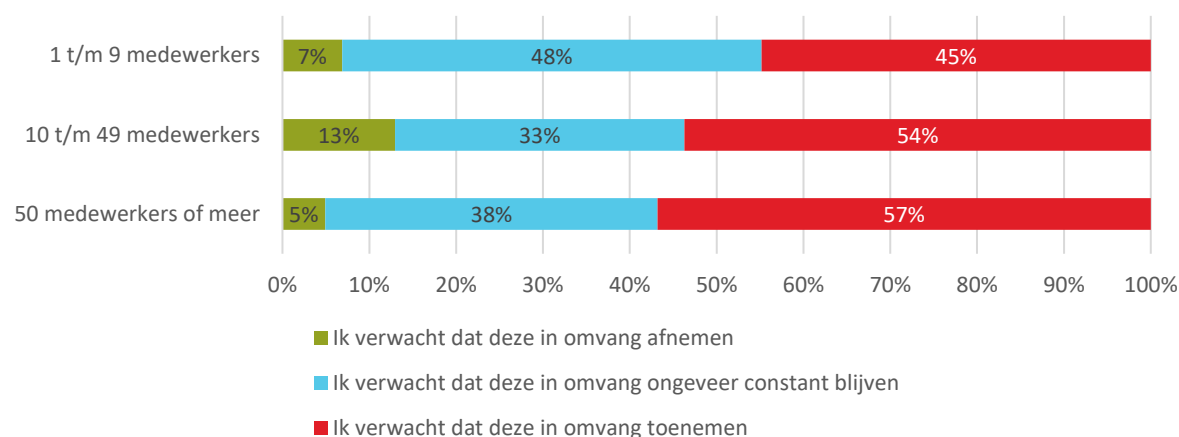
Figuur 19. Wat verwacht je de komende twaalf maanden van de werkzaamheden van jouw organisatie in de gemeente(n) waar jouw organisatie actief is? (2022, N=173, 2021, N=177 en 2020, N=154)



2.4.2 Omvang werkzaamheden naar organisatieomvang

Ook voor de verwachte omvang van de werkzaamheden hebben we onderscheid gemaakt in de verschillende grootteklassen. De uitkomsten hiervan staan in figuur 20.

Figuur 20. Wat verwacht je de komende twaalf maanden van de werkzaamheden van jouw organisatie in de gemeente(n) waar jouw organisatie actief is? Naar grootteklasse (2022, N=164)



Het aandeel van de organisaties dat verwacht dat de omvang van de werkzaamheden toeneemt, is het grootst bij de grote organisaties (57 procent), gevolgd door de middelgrote organisaties (54

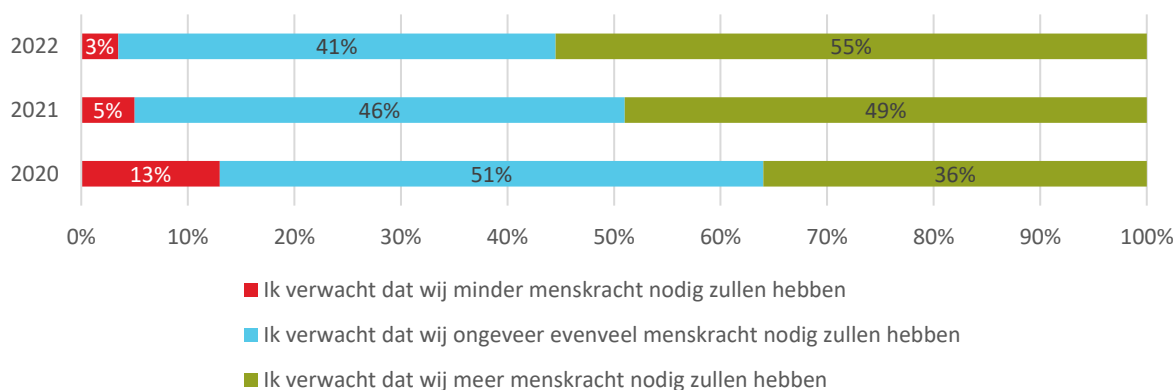
procent) en kleine organisaties (45 procent). Een klein deel van de organisaties denkt dat de omvang van de werkzaamheden afneemt. We zien dit meer bij middelgrote organisaties (13 procent) dan bij kleine (7 procent) en grote organisaties (5 procent).

2.5 Verwachting benodigde menskracht

2.5.1 Verwachting benodigde menskracht in 2022, 2021 en 2020

Daarna hebben we aan de organisaties gevraagd wat ze verwachten rondom de benodigde menskracht. In figuur 21 staan de resultaten hiervan. Ruim de helft van de organisaties (55 procent) denkt meer menskracht nodig te hebben (dat was 49 procent in 2021). Nog eens 41 procent verwacht ongeveer evenveel menskracht nodig te hebben (tegen 46 procent in 2021) en 3 procent denkt minder menskracht nodig te hebben (tegen 5 procent in 2021).

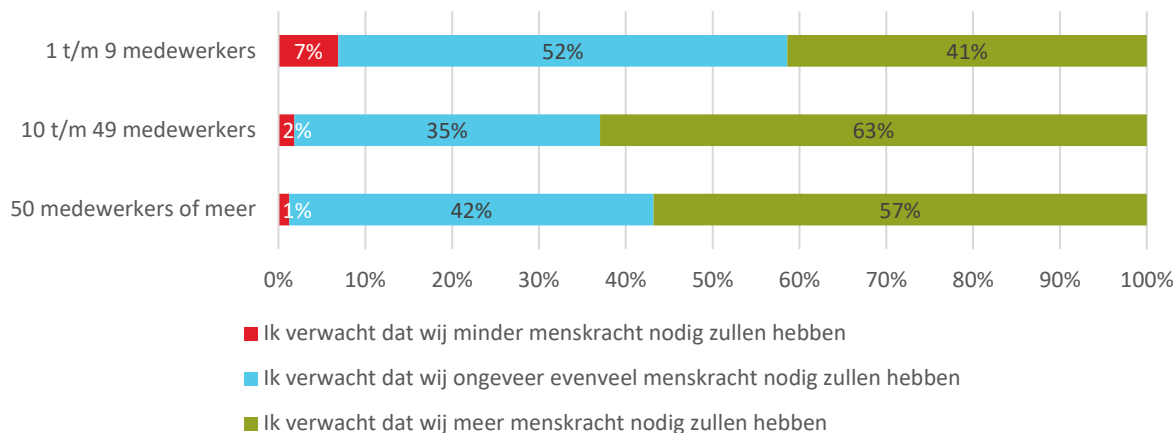
Figuur 21. Benodigde menskracht de komende twaalf maanden (2022, N=173, 2021, N=177 en 2020, N=154)



2.5.2 Verwachting benodigde menskracht naar organisatieomvang

Vervolgens hebben we deze uitkomsten uitgesplitst naar organisatieomvang. De resultaten hiervan zie je in figuur 22. Het aandeel van de organisaties dat verwacht meer menskracht nodig te hebben, is het grootst in de middelgrote organisaties (63 procent), gevolgd door de grote (57 procent) en kleine organisaties (41 procent).

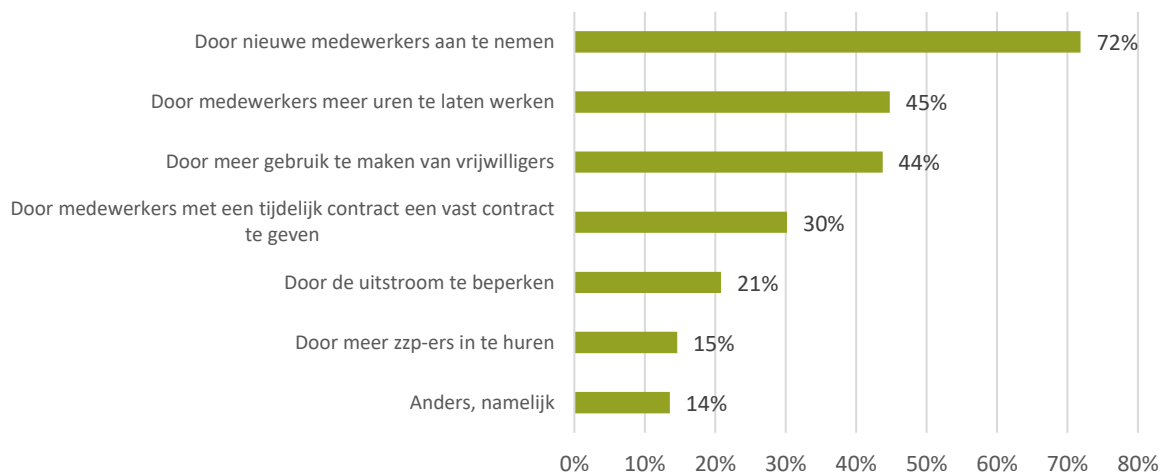
Figuur 22. Benodigde menskracht voor de komende twaalf maanden naar grootteklasse (2022, N=164)



2.5.3 Toename benodigde menskracht voor elkaar krijgen

Aan de groep van 49 procent die verwacht meer menskracht nodig te hebben (N=96) hebben we gevraagd hoe zij denken deze toename voor elkaar te krijgen.

Figuur 23. Realisatie toename benodigde menskracht (2022, N=96, meerdere antwoorden mogelijk)



De top drie van gekozen oplossingen is dezelfde als die in 2021, maar met een andere volgorde. Het aannemen van nieuwe medewerkers staat op de eerste plaats (72 procent tegen 59 procent in 2021). Op de tweede plaats staat: medewerkers meer uren laten werken (45 procent tegen 44 procent in 2021). Op de derde plaats vinden we: meer gebruikmaken van vrijwilligers (44 procent, dat is gelijk aan het aandeel in 2021). 14 procent van de organisaties gaf een ander antwoord.

2.5.4 Afname benodigde menskracht waarmaken

Aan de kleine groep organisaties die denkt minder menskracht nodig te hebben (N=6) hebben we gevraagd hoe ze verwachten deze afname te realiseren. Omdat deze groep zo klein is, geven we deze uitkomsten niet in percentages aan. Zij noemden de volgende oplossingen:

- door tijdelijke contracten niet te verlengen (vijf keer)
- door de instroom van nieuwe medewerkers te verkleinen (vier keer)
- door natuurlijk verloop waarbij we vertrekkende medewerkers niet vervangen (drie keer)
- door medewerkers minder uren te laten werken (twee keer)

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 24. Hoe gaan organisaties om met het knelpunt (evenveel of minder) financiële ruimte en meer benodigde menskracht? (2022, N=81, meerdere antwoorden mogelijk)

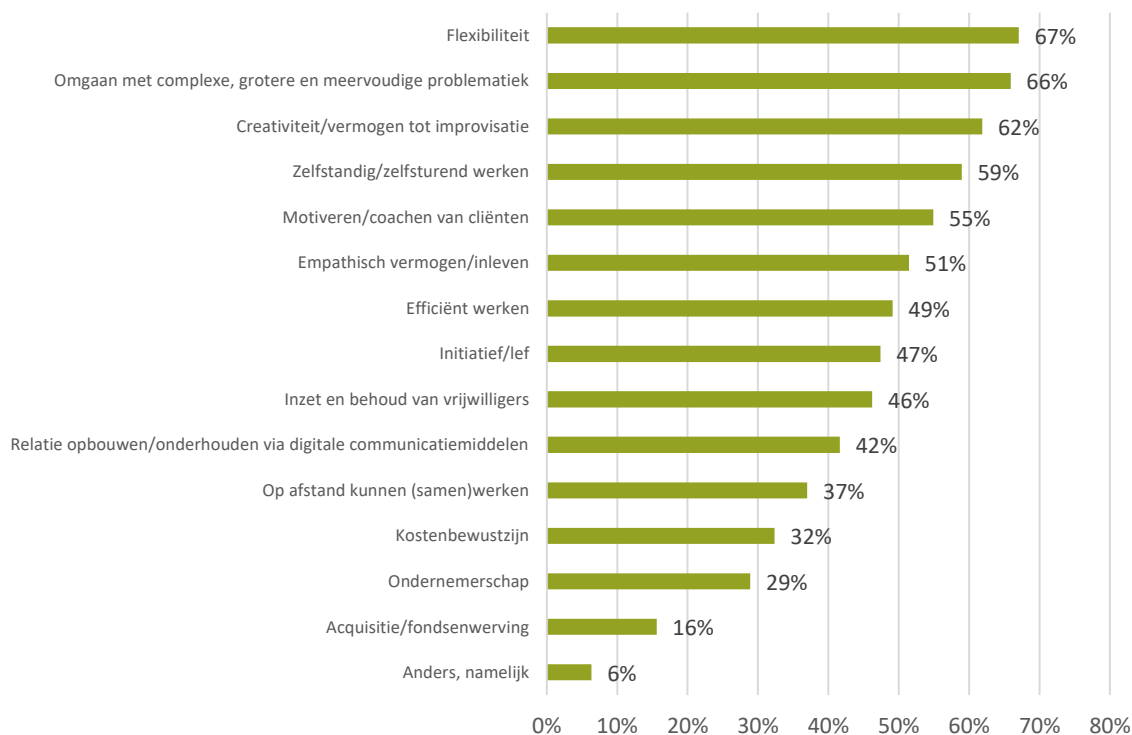


Aan deze organisaties (N=81) hebben we gevraagd hoe zij het mogelijke knelpunt denken op te lossen. Hierbij konden organisaties meerdere antwoorden aanvinken. Het totaal komt daarom op meer dan 100 procent uit. De uitkomsten van deze vraag staan in figuur 24. Organisaties willen vooral meer betaalde menskracht organiseren en hiervoor meer financiële ruimte vanuit de gemeente krijgen (60 procent), (meer) werken met vrijwilligers (37 procent) en efficiënter werken met de menskracht die zij hebben (35 procent). Een kleinere groep organisaties (26 procent) geeft aan dat zij een deel van het werk teruggeven, omdat zij financieel niet meer betaalde menskracht kunnen organiseren.

2.5.6 Benodigde competenties in primair proces

In deze peiling hebben we opnieuw gevraagd welke competenties de medewerkers de komende tijd nodig hebben. We hebben hiervoor het overzicht van competenties gebruikt. Dat is hetzelfde overzicht dat we ook in de tweede meting van 2021 hebben ingezet. Organisaties konden meerdere antwoorden aanvinken. De uitkomsten bij deze vraag staan in figuur 25.

Figuur 25. Welke competenties hebben medewerkers in het primair proces de komende tijd vooral nodig? (2022, N=173, meerdere antwoorden mogelijk)



De top vijf bestaat uit flexibiliteit (67 procent), omgaan met complexe, grotere en meervoudige problematiek (66 procent), creativiteit/vermogen tot improvisatie (62 procent), zelfstandig/zelfsturend werken (59 procent) en motiveren/coachen van cliënten (55 procent). Omdat de vraagstelling deze keer iets anders was dan in de vorige peiling kunnen we deze uitkomsten niet goed vergelijken met die van de vorige peiling.

2.5.7 Competenties naar maatschappelijke opgaven

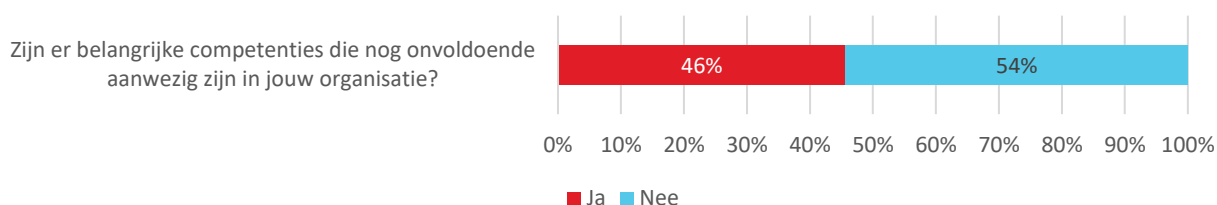
Daarna hebben we gekeken of er verschillen zijn in de mate van belang die respondenten hechten aan competenties afhankelijk van de maatschappelijke opgaven waar zij een bijdrage aan leveren. We komen voor ieder cluster tot de volgende top drie:

- cluster 1 (vergroten bestaanszekerheid): flexibiliteit (69 procent), omgaan met complexe, grotere en meervoudige problematiek (69 procent) en zelfstandig, zelfsturend werken (54 procent)
- cluster 2 (alle maatschappelijke opgaven): omgaan met complexe, grotere en meervoudige problematiek (71 procent), flexibiliteit (67 procent) en creativiteit/vermogen tot improvisatie (67 procent)
- cluster 3 (vergroten van kanselijkheid): omgaan met complexe, grotere en meervoudige problematiek (64 procent), empathisch vermogen, inleven (64 procent) en motiveren/coachen van cliënten (64 procent)
- cluster 4 (gezond leven makkelijker maken): creativiteit/vermogen tot improvisatie (75 procent), flexibiliteit (72 procent) en een gedeelde derde plaats voor empathisch vermogen, inleven en inzet en behoud van vrijwilligers (beide 61 procent)

2.5.8 Ontbrekende competenties

Aan respondenten is ook gevraagd of er binnen hun organisatie bepaalde competenties niet of onvoldoende aanwezig zijn. Bijna de helft (46 procent) geeft aan dat belangrijke competenties onvoldoende aanwezig zijn in hun organisatie.

Figuur 26. Zijn er competenties niet of onvoldoende aanwezig? (2022, N=173)



Aan respondenten is vervolgens gevraagd welke competenties nog niet voldoende aanwezig zijn.

De organisaties willen zich graag versterken op de volgende strategisch-communicatieve competenties:

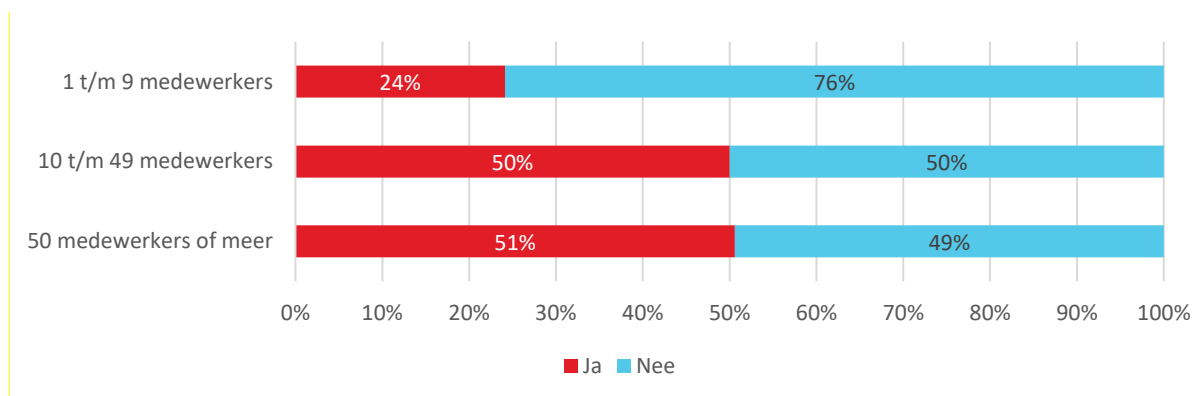
- kracht en impact: aantonen impact, eigenaarschap, ondernemerschap, zelforganisatie, kostenbewustzijn, zelfsturing en lef
- nieuwe middelen werven: acquisitie, fondsenwerving, (her)prioriteren, netwerken, financiering buiten bestaande wegen en initiatief tonen
- samen sterk: sociaal design, co-creatie, mensgericht werken, reflecterend vermogen, belangenbehartiging en democratiseringsprocessen

Daarnaast noemden enkele respondenten inhoudelijke competenties die nog onvoldoende aanwezig zijn, zoals deskundigheid op een bepaalde doelgroep. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het begeleiden van vluchtelingen.

2.5.9 Ontbrekende competenties naar organisatieomvang

We hebben ook gekeken of er volgens respondenten verschillen zijn in de aanwezige competenties bij grote en kleine organisaties. In figuur 27 zie je de uitkomsten hiervan. Opvallend bij deze uitkomsten is dat respondenten uit kleine organisaties veel minder vaak vinden dat er competenties niet of onvoldoende aanwezig zijn (24 procent) dan middelgrote (50 procent) en grote organisaties (51 procent).

Figuur 27. Zijn er competenties niet of onvoldoende aanwezig? Naar grootteklasse (2022, N=164)



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 2 staan de uitkomsten hiervan. De cijfers zijn correlatiecoëfficiënten met een waarde tussen 0 (geen samenhang) en 1 (volledige samenhang). We zien dat tussen bijna alle variabelen een significante en positieve samenhang bestaat.

Respondenten die verwachten dat hun organisatie meer menskracht nodig heeft, denken ook dat de beschikbare financiële middelen hiervoor zullen toenemen^(a). We zien daarnaast dat respondenten die verwachten dat de omvang van sociale vraagstukken toeneemt, ook verwachten dat hun organisatie meer werkzaamheden moet verrichten^(b) en dat zij ook meer menskracht nodig hebben^(d). Deze verbanden zijn sterk en significant. We hebben geen significante samenhang gevonden tussen de complexiteit van vraagstukken en de beschikbare financiële middelen⁽ⁱ⁾.

Tabel 2. Samenhang vraagstukken, werkzaamheden, financiële middelen en menskracht (2022, N=173)

	Omvang sociale vraagstukken	Complexiteit vraagstukken	Beschikbare financiële middelen	Werkzaamheden
Complexiteit vraagstukken	,229** ^(f)			
Beschikbare financiële middelen	,239** ^(e)	-,029 ⁽ⁱ⁾		
Werkzaamheden	,370** ^(b)	,229** ^(g)	,278** ^(c)	
Benodigde menskracht	,252** ^(d)	,179* ^(l)	,460** ^(a)	,215** ^(h)

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

* . Correlatie is significant op het 0.05-niveau (tweezijdig).

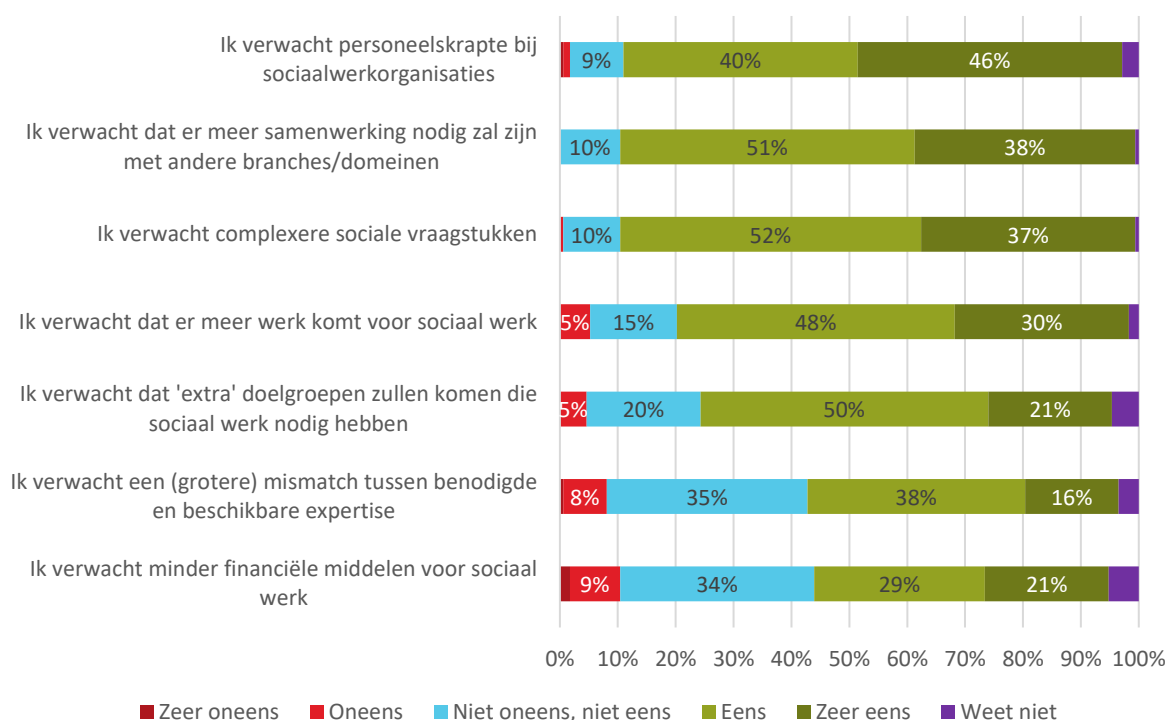
2.7 Sociaal werk en actualiteiten

In deze peiling hebben we ook aandacht besteed aan de invloed van actualiteiten op sociaal werk. We hebben gevraagd naar kansen en gevolgen die te maken hebben met de start van het nieuwe kabinet en de verwachtingen op basis van de gemeenteraadsverkiezingen.

2.7.1 Verwachting nieuwe kabinet

Allereerst hebben we een serie stellingen voorgelegd over de kansen en gevolgen voor sociaalwerkorganisaties naar aanleiding van de start van het nieuwe kabinet. Dit kabinet werkt aan 'omzien naar elkaar en vooruitkijken naar de toekomst'. Figuur 28 laat de uitkomsten bij deze stellingen zien.

Figuur 28. Stellingen over kansen en gevolgen voor sociaalwerkorganisaties in deze kabinetsperiode (2022, N=173)



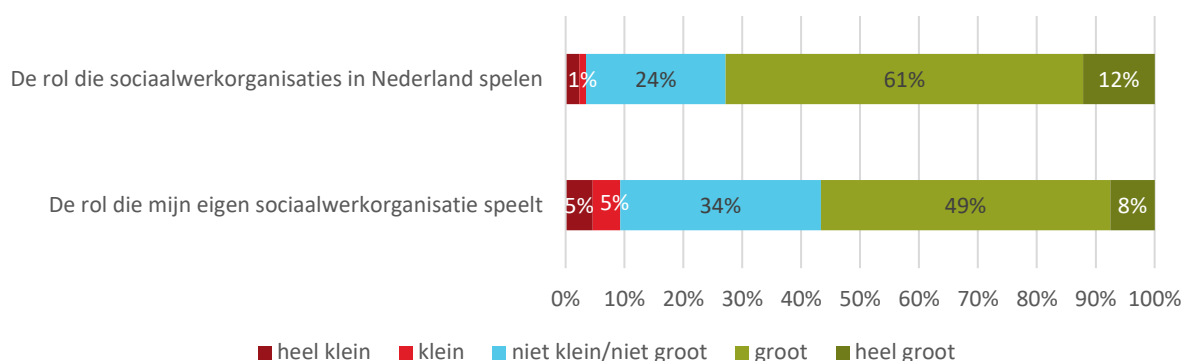
Een grote meerderheid verwacht complexere sociale vraagstukken (89 procent) en dat er meer samenwerking nodig is met andere branches/domeinen (89 procent). Ook verwacht een grote meerderheid personeelskrapte bij sociaalwerkorganisaties (86 procent). Daarnaast gaat ruim driekwart (78 procent) ervan uit dat er meer werk komt voor sociaal werk. En nog eens 71 procent verwacht dat er 'extra' doelgroepen komen die sociaal werk nodig hebben. Een kleiner deel, maar nog steeds ruim de helft van de respondenten, verwacht dat er een (grotere) mismatch is tussen de benodigde en beschikbare expertise (54 procent) en minder financiële middelen voor sociaal werk (50 procent).

2.7.2 Coronaherstelopgaven

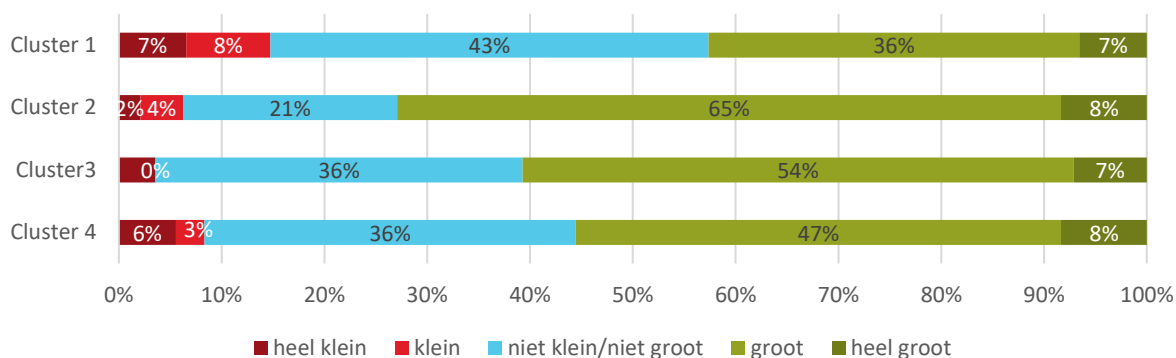
De coronacrisis heeft impact op iedereen en op kwetsbare groepen in het bijzonder. Een advies is om de coronaherstelopgaven te verbinden aan andere maatschappelijke opgaven waar Nederland voor staat (volgens het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)). Verwacht je dat sociaalwerkorganisaties een belangrijke rol hierbij spelen de komende jaren?

We zien in figuur 29 dat respondenten in meerderheid verwachten dat sociaalwerkorganisaties een (heel) grote rol spelen bij het herstellen en aanpakken van de maatschappelijke gevolgen van de coronapandemie (73 procent). Een iets kleinere groep verwacht dat dit geldt voor de eigen sociaalwerkorganisatie (57 procent).

Figuur 29. Hoe groot is de rol van sociaalwerkorganisaties bij het herstellen en aanpakken van de maatschappelijke gevolgen van de coronapandemie? (2022, N=173)



Figuur 30. Hoe groot is de rol van jouw sociaalwerkorganisatie bij het herstellen en aanpakken van de maatschappelijke gevolgen van de coronapandemie (naar maatschappelijke opgaven)? (2022, N=173)



Cluster 1 werkt vooral aan het herstellen van bestaanszekerheid.

Cluster 2 werkt aan alle maatschappelijke opgaven.

Cluster 3 werkt vooral aan het vergroten van kansengelijkheid.

Cluster 4 werkt vooral aan het makkelijker maken van gezond leven.

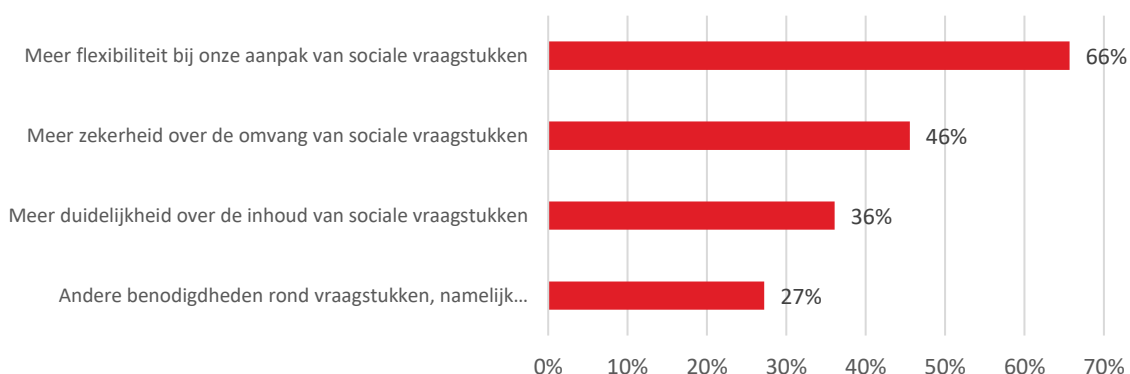
In figuur 30 zien we dat respondenten uit cluster 2 het vaakst vinden dat de rol van hun organisatie bij het herstellen en aanpakken van de maatschappelijke gevolgen van de coronapandemie (zeer) groot is (73 procent). Daarna volgen de respondenten uit cluster 3 (61 procent) en cluster 4 (55 procent).

2.7.3 Gemeenteraadsverkiezingen

Vervolgens zijn we ingegaan op de gemeenteraadsverkiezingen van 2022. Hierbij is aan de respondenten gevraagd wat hun organisatie de komende vier jaar vooral nodig heeft vanuit de gemeente(n) waarmee zij samenwerken. Het gaat dan om de sociale vraagstukken en de financiële middelen die de organisatie ontvangt. We starten met de behoeften van organisaties met betrekking tot sociale vraagstukken. We zien in figuur 31 dat ongeveer twee derde van de respondenten aangeeft dat er behoefte is aan meer flexibiliteit bij de aanpak van sociale vraagstukken. Nog eens 46

procent geeft aan meer zekerheid over de omvang van sociale vraagstukken te willen en 36 procent heeft behoefte aan meer duidelijkheid over de inhoud van deze vraagstukken. Verder gaf 27 procent een ander antwoord.

Figuur 31. Behoeften van sociaalwerkorganisaties met betrekking tot sociale vraagstukken (2022, N=169)

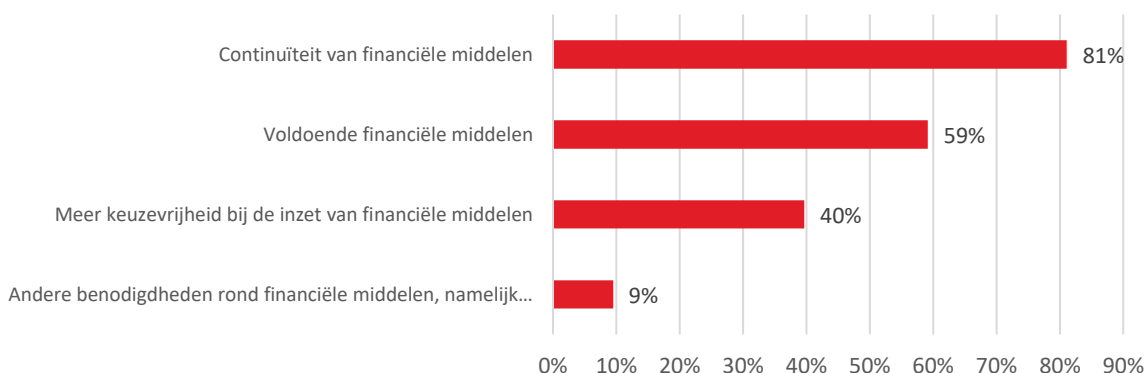


We zagen onder meer de volgende antwoorden:

- meer visie (meer jaren ook), sturing en consequent handelen
- meer vertrouwen in expertise en preventieve aanpak
- meer samenwerking (samen ontwikkelen en agenda bepalen)

Verder zagen we antwoorden die betrekking hebben op de financiering van sociaal werk, zoals meer (gedegen) financiering en meer financiële zekerheid voor een langere periode. Hier zijn we verder op ingegaan. De uitkomsten hiervan staan in figuur 32.

Figuur 32. Behoeften van sociaalwerkorganisaties met betrekking tot financiële middelen (2022, N=169)



In figuur 32 zien we dat respondenten de komende vier jaar vooral behoefte hebben aan continuïteit van financiële middelen (81 procent), gevolgd door voldoende financiële middelen (59 procent) en meer keuzevrijheid bij de inzet van financiële middelen (40 procent). Nog eens 9 procent gaf een ander antwoord, zoals:

- langjarige financiering
- minder financiële afhankelijkheid van een gemeente



- verschuiving van zorgbudget naar preventiebudget
- financiering op basis van werkelijke kosten, inclusief overhead
- geen bezuinigingen
- afstemming tussen partijen die de gemeente financiert