



# **Arbeidsmarktpeiling sociaal werk: vraagstukken, financiële middelen, menskracht**

**Resultaten meting februari en maart 2023**

27 maart 2023  
Utrecht  
Joris de Rooij  
Janneke Hagens  
Versie 1

## Inhoudsopgave

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Samenvatting .....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>1. Aanleiding arbeidsmarktpeiling.....</b>  | <b>8</b>  |
| <b>1.1 Aanpak peiling.....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>1.2 Respons .....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>2. Resultaten .....</b>   | <b>11</b> |
| <b>2.1 algemeen .....</b>  | <b>11</b> |
| 2.1.1 Maatschappelijke opgaven .....   | 11        |
| <b>2.2 Vraagstukken .....</b>  | <b>13</b> |
| 2.2.1 Verwachte omvang sociale vraagstukken 2023, 2022 en 2021 .....                       | 13        |
| 2.2.2 Omvang sociale vraagstukken naar omvang organisatie .....                            | 13        |
| 2.2.3 Verwachting complexiteit sociale vraagstukken 2023, 2022 en 2021 .....               | 14        |
| 2.2.4 Verwachting complexiteit sociale vraagstukken naar omvang organisatie .....          | 14        |
| <b>2.3 Verwachting beschikbare financiële middelen .....</b>                               | <b>15</b> |
| 2.3.1 Verwachte beschikbare financiële middelen 2023, 2022 en 2021 .....                   | 15        |
| 2.3.2 Beschikbare financiële middelen naar omvang organisatie .....                        | 15        |
| 2.3.3 Oorzaken minder beschikbare financiële middelen .....                                | 16        |
| 2.3.4 Oorzaken meer beschikbare financiële middelen .....                                  | 16        |
| <b>2.4 Verwachting omvang werkzaamheden organisatie .....</b>                              | <b>17</b> |
| 2.4.1 Verwachte omvang werkzaamheden in 2023, 2022 en 2021 .....                           | 17        |
| 2.4.2 Omvang werkzaamheden naar omvang organisatie .....                                   | 17        |
| <b>2.5 Verwachting benodigde menskracht.....</b>   | <b>18</b> |
| 2.5.1 Verwachting benodigde menskracht in 2023, 2022 en 2021 .....                         | 18        |
| 2.5.2 Verwachting benodigde menskracht naar omvang organisatie .....                       | 19        |
| 2.5.3 Toename benodigde menskracht realiseren .....  | 19        |
| 2.5.4 Evenveel of minder financiële ruimte en grotere behoefte aan menskracht .....        | 20        |
| <b>2.6 Benodigde competenties in het primair proces .....</b>                              | <b>20</b> |
| 2.6.1 Benodigde competenties.....  | 21        |
| 2.6.2 Aanwezigheid van competenties.....   | 21        |
| <b>2.7 Sociaal werk organisaties en hun relatie met gemeentelijke opdrachtgevers .....</b> | <b>23</b> |
| 2.7.1 Mate waarin gemeenten voorzien in benodigdheden rond vraagstukken .....              | 23        |
| 2.7.2 Mate waarin gemeenten voorzien in financiële benodigdheden.....                      | 23        |
| <b>2.8 Arbeidsmarkttoeslag cao sociaal werk.....</b>                                       | <b>24</b> |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.8.1 Ontvangen van arbeidsmarkttoeslag.....                  | 24        |
| 2.8.2 Gedeeltelijk ontvangen van de arbeidsmarkttoeslag ..... | 25        |
| 2.8.3 Niet ontvangen van de arbeidsmarkttoeslag.....          | 26        |
| 2.8.4 Uitbetalen van de arbeidsmarkttoeslag .....             | 26        |
| 2.8.5 Niet uitbetalen van de arbeidsmarkttoeslag.....         | 28        |
| <b>2.9 Behoud .....</b>                                       | <b>30</b> |
| 2.9.1 Kansrijke activiteiten om behoud te stimuleren .....    | 30        |

## Samenvatting

In februari en maart 2023 hield Sociaal Werk werkt! een online arbeidsmarktpeiling onder sociaalwerkorganisaties. We vroegen naar de verwachtingen over sociale vraagstukken, de hoeveelheid werk, financiering, benodigde menskracht, competenties, de mate waarin gemeentelijke opdrachtgevers voorzien in benodigdheden, de arbeidsmarkttoeslag sociaal werk en behoud.

Aan deze uitvraag deden 173 respondenten mee door de hele vragenlijst in te vullen. De respondenten en hun organisaties komen uit alle Nederlandse provincies. 36 procent van de respondenten heeft een functie als bestuurder, directeur of leidinggevende. 28 procent van de respondenten werkt in een functie in het primair proces met cliënten. En 36 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 geven we ongewogen weer. Alle respondenten tellen daardoor op dezelfde manier mee in de uitkomsten. De samenstelling van de steekproef kan daarmee bij de totalen invloed hebben op de uitkomsten. Om eventuele verschillen in beeld te brengen, splitsen we uitkomsten bij verschillende vragen uit naar omvang van organisaties. Sociaal Werk werkt! blijft de verwachtingen van sociaalwerkorganisaties op de voet volgen.

De arbeidsmarktpeiling leverde de volgende inzichten op.

### Algemeen

- De opgaven (hoofdcategorieën) waar sociaalwerkorganisaties vooral aan werken zijn: het vergroten van kansengelijkheid (79 procent), bestaanszekerheid herstellen (72 procent) en gezond leven makkelijker maken (57 procent).
- Ruim de helft van de respondenten werkt (onder andere) in een subsidierelatie met gemeente(n) samen als enige uitvoerder. Nog eens 41 procent werkt (daarnaast) in een subsidierelatie als deeltuitvoerder in samenwerking met andere organisaties. Ook werken organisaties (daarnaast) op projectbasis (32 procent). Verder werkt 28 procent (ook) door middel van aanbestedingen als hoofdaannemer. Nog eens 15 procent werkt door middel van aanbestedingen als onderaannemer en 12 procent werkt als onderdeel van een (samenwerkende) gemeentelijke organisatie. Een kleine groep organisaties geeft aan op een andere manier samen te werken.
- De grootste groep is actief in één gemeente (36 procent). Nog eens 21 procent is actief in twee tot en met vier gemeenten en 24 procent werkt in vijf tot en met tien gemeenten. Verder werkt een groep van 17 procent in elf of meer gemeenten. Een kleine groep werkt niet voor of samen met gemeenten.

### Vraagstukken

- 61 procent van de organisaties verwacht dat de omvang van sociale vraagstukken toeneemt (tegen 59 procent in 2022). De groep die verwacht dat de omvang van sociale vraagstukken afneemt, is met 3 procent kleiner dan in de vorige meting van 2022 (toen 5 procent). 35 procent van de respondenten denkt dat de vraagstukken in omvang ongeveer gelijk blijven (tegen 36 procent in 2022).
- Van de organisaties verwacht 72 procent dat de complexiteit van de vraagstukken toeneemt (tegen 68 procent in 2022) en 28 procent dat deze gelijk blijft (tegen 31 procent in 2022). Geen enkele organisatie verwacht een afname van de complexiteit van de sociale vraagstukken.

### Financiële middelen

- 61 procent van de organisaties verwacht dat de middelen ongeveer gelijk blijven (tegen 59 procent in 2022). 21 procent gaat ervan uit dat de financiële middelen vanuit de gemeente(n) afneemt (afnemen) (tegen 31 procent in 2022). Nog eens 18 procent verwacht een toename van de financiële middelen (tegen 9 procent in 2022).
- Een duidelijke meerderheid van de organisaties die een afname van de financiële middelen verwacht geeft aan dat dit komt door een bezuinigingsmaatregel (94 procent). Nog eens 19 procent geeft (ook) aan een aanbesteding verloren te hebben. Daarnaast geeft 17 procent (ook) aan dat de gemeente het werk in eigen beheer gaat uitvoeren en/of dat de subsidie voor het werk (deels) is stopgezet.
- Volgens organisaties die verwachten dat de financiële middelen toenemen, komt dit vooral doordat hun organisatie een nieuwe of aanvullende subsidie voor het werk kreeg (38 procent). Daarnaast geeft 31 procent aan dat door de gemeente(n) is besloten dat er meer sociaal werk moet worden uitgevoerd. En bij nog eens 28 procent komt dat (ook) doordat ze een andere opdracht met andere middelen kregen. Nog eens 31 procent geeft een ander antwoord.

### Werkzaamheden

- De helft van de organisaties (50 procent) verwacht in 2023 dat de werkzaamheden in omvang toenemen (tegen 54 procent in 2022). Nog eens 46 procent gaat ervan uit dat deze omvang ongeveer constant blijft (tegen 39 procent in 2021) en 4 procent verwacht een afname (tegen 8 procent in 2022).

### Benodigde menskracht

- Ruim de helft van de organisaties (53 procent) denkt meer menskracht nodig te hebben (dat was 55 procent in 2021). Nog eens 46 procent verwacht ongeveer evenveel menskracht nodig te hebben (tegen 41 procent in 2022) en 1 procent denkt minder menskracht nodig te hebben (tegen 3 procent in 2022).
- Een toename van de benodigde menskracht willen organisaties vooral voor elkaar krijgen door het aannemen van nieuwe medewerkers. Dit staat op de eerste plaats (84 procent tegen 72 procent in 2022). Op de tweede plaats staat: meer gebruikmaken van vrijwilligers (42 procent, tegen 44 procent in 2022). Op de derde plaats vinden we medewerkers meer uren laten werken (39 procent, tegen 45 procent in 2022).
- Ongeveer een derde van de organisaties verwacht evenveel of minder financiële ruimte te hebben en meer menskracht nodig te hebben (36 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 (68 procent). Of door een deel van het werk terug te geven, omdat zij financieel niet in staat zijn om meer betaalde menskracht te organiseren (33 procent). Andere genoemde oplossingen zijn: efficiënter werken, of meer werken met vrijwilligers (allebei 25 procent).

### Trends en verschillen

- In vergelijking met de meting van 2022 verwachten ongeveer evenveel organisaties een toename van de omvang (61 procent van de organisaties) en complexiteit (72 procent van de organisaties) van sociale vraagstukken. Van de organisaties verwacht 21 procent dat de financiële middelen vanuit de gemeenten afnemen. Dat deel is iets kleiner dan in 2022. Bijna evenveel organisaties verwachten dat de financiële middelen toenemen (18 procent). Dit aandeel is groter dan in 2022.

- Hoe groter de organisatie, des te hoger de verwachting dat de omvang van werkzaamheden, de complexiteit van vraagstukken en de benodigde menskracht toenemen. De grote organisaties verwachten gemiddeld vaker dan kleine een toename van financiële middelen.

### **Competenties sociaal werk**

- Gevraagd naar welke competenties medewerkers in het primair proces de komende tijd vooral nodig hebben, selecteerden organisaties: omgaan met complexe, grotere en meervoudige problematiek (55 procent), zelfstandig/zelfsturend werken (46 procent), flexibiliteit (44 procent), motiveren/coachen van cliënten en innovatief samenwerken (allebei 37 procent).
- De meerderheid van organisaties (tussen 74 en 82 procent) geeft aan dat van deze top vijf van competenties de eerste vier ook in ruime mate (of volledig) aanwezig zijn. Dat geldt in mindere mate voor innovatief samenwerken (56 procent).
- Uit een open vraag blijkt dat de volgende organisatiecompetenties prioriteit hebben: flexibiliteit, samenwerking, ondernemerschap, innovatiekracht en creativiteit.

### **Sociaal werk en gemeentelijke opdrachtgevers**

- Gevraagd naar de mate waarin gemeenten op dit moment voorzien in een lijst van benodigheden geven organisaties het volgende aan: 66 procent ervaart in ruime mate of volledig vertrouwen in de expertise van de organisatie. Nog eens 60 procent is van mening dat de samenwerking ten behoeve van deze vraagstukken in ruime mate of volledig aanwezig is. Verder ervaart 44 procent dat flexibiliteit in de aanpak van sociale vraagstukken in ruime mate of volledig aanwezig is. Nog eens 42 procent is van mening dat er in ruime mate of volledig duidelijkheid is over de inhoud van sociale vraagstukken. Nog eens 41 procent is van mening dat de gemeente(n) in ruime mate of volledig visie hebben over sociale vraagstukken. Ten slotte vindt 36 procent dat er in ruime mate of volledig zekerheid is over de omvang van de sociale vraagstukken.
- Ten aanzien van de financiering zien we dat 44 procent van de organisaties van mening is dat gemeenten in ruime mate of volledig voorzien in goede afstemming over de financiering. Nog eens 40 procent is van mening dat financiële middelen in ruime mate of volledig aanwezig zijn. Nog eens 39 procent is van mening dat er in ruime mate of volledig sprake is van keuzevrijheid bij de inzet van financiële middelen. Tenslotte is 38 procent van mening dat de continuïteit hiervan in ruime mate of volledig is geborgd.

### **Arbeidsmarkttoeslag Cao Sociaal Werk**

- Van de organisaties geeft 28 procent aan de arbeidsmarkttoeslag voor middeninkomens te ontvangen. Nog eens 15 procent geeft aan deze gedeeltelijk te ontvangen. 41 procent ontvangt de toeslag niet en 16 procent weet niet of de organisatie de toeslag ontvangt.
- Van de organisaties die aangeven de toeslag gedeeltelijk te ontvangen geeft 67 procent aan dat niet elke gemeente de middelen beschikbaar wil stellen. Nog eens 33 procent geeft aan dat de organisatie naast Wmo en jeugdwet ook financiering ontvangt uit andere bronnen. Verder geeft 25 procent aan dat men deze wel ontvangt, maar niet vanaf begin 2022.
- Van de organisaties die aangeven dat ze de toeslag niet ontvangen geeft 44 procent aan dat ze wel door gemeenten worden gefinancierd, maar niet vanuit de Wmo of jeugdwet. Nog eens 19 procent geeft aan dat geen van de gemeente(n) waarvoor zij werken de arbeidsmarkttoeslag heeft verwerkt in de looncomponent.
- Ongeveer twee derde van de organisaties geeft aan dat de arbeidsmarkttoeslag middeninkomens in 2022 is uitgekeerd aan medewerkers. 18 procent geeft aan dat dit niet het geval was en nog een 18 procent weet dit niet.

- Van de organisaties die de toeslag heeft uitbetaald geeft 91 procent aan dat deze is uitbetaald aan medewerkers in functies in het primair proces in schalen vier tot en met negen. Nog eens 29 procent geeft aan de toeslag ook te hebben uitgekeerd aan medewerkers in andere functies en 2 procent keerde ook uit aan medewerkers in andere schalen.
- Van de organisaties die aangeven dat zij de arbeidsmarkttoeslag niet hebben uitgekeerd geeft 36 procent aan dat de gemeente deze niet aan de organisatie heeft uitgekeerd. Daarnaast geeft 29 procent aan dat er geen medewerkers werkzaam zijn in de betreffende schalen.

### **Behoud**

- De activiteiten die de grootste groep organisaties beschouwt als heel kansrijk voor behoud is het vasthouden van door waardering en ontwikkelingsmogelijkheden (71 procent) en door het wegnemen van onzekerheid en stress (54 procent).
- Deze activiteiten worden gevolgd door de positionering van sociaal werk voor maatschappelijke waardering (51 procent) en voor financiële stabiliteit (43 procent).
- Een wat kleinere groep van de organisaties ziet het bevorderen van de instroom in sociaal werk als heel kansrijk (39 procent). Dat geldt ook voor het vermijden van uitstroom uit sociaal werk (34 procent).

## 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

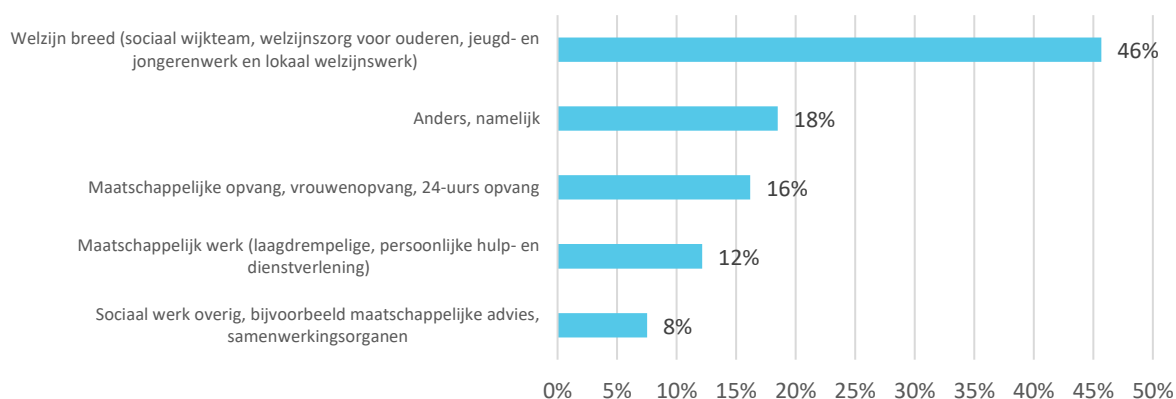
In de periode van 13 februari tot 5 maart van 2023 deden we een derde meting rondom deze thema's. We vroegen organisaties op verschillende manieren om met deze arbeidsmarktpeiling mee te doen. Zo maakten we gebruik van het Panel Arbeidsmarkt Sociaal Werk en een bestand met netwerkgegevens van het platform. Zij ontvingen een uitnodiging en twee herinneringen. Ook zetten we sociale media in (via een open link). In deze arbeidsmarktpeiling is naast de terugkerende thema's ook aandacht voor de samenwerkingsrelatie met gemeenten en het thema behoud. Eerdere peilingen – waarmee we de uitkomsten van deze peiling in figuren vergelijken – hielden we in februari en maart 2022 en juli en augustus 2021.

### 1.2 Respons

In totaal namen 173 respondenten deel. Zij vulden de vragenlijst volledig in. We gaan uit van een brancheomvang van ongeveer 2.000 organisaties<sup>1</sup>. Dan komen we voor de analyses uit op een foutenmarge van maximaal 7 procent<sup>2</sup> en een betrouwbaarheidsniveau van 95 procent.

Deze steekproef geeft een brede indruk van de verwachtingen over de arbeidsmarkt in de branche sociaal werk. We vroegen alle deelnemers wat voor type(n) sociaal werk ze in hun organisatie doen. Organisaties konden hierbij meerdere soorten sociaal werk aanvinken. Hierdoor komen de uitkomsten in figuur 1 niet uit op 100 procent.

Figuur 1. Deelnemende organisaties naar activiteiten (2023, N=173)



Organisaties zijn voor een deel actief in verschillende werkvelden. 46 procent van de organisaties is actief in algemeen (breed) welzijn. Nog eens 16 procent is (ook) actief in de maatschappelijke opvang en vrouwenopvang. Nog eens 12 procent is werkzaam in maatschappelijk werk (laagdrempelige persoonlijke hulp- en dienstverlening) Daarnaast gaf 18 procent ook nog een ander antwoord. We zien hier vaak combinaties van verschillende soorten sociaal werk.

<sup>1</sup> Jaarbeeld Sociaal Werk werkt! 2021

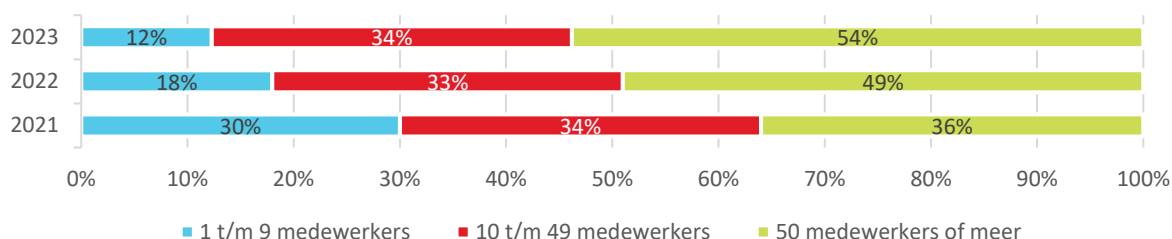
<sup>2</sup> steekproefcalculator.nl



Ook komen we diverse andere soorten sociaal werk tegen in de open antwoorden, waaronder sociaal cultureel werk, vluchtelingenwerk, welzijn uitgevoerd door vrijwilligers, dagbesteding, bewindvoering en werk in een dorps huis. Ten slotte is nog eens 8 procent actief in overig sociaal werk, zoals maatschappelijk advies.

Verder vroegen we aan alle respondenten hoeveel medewerkers in hun organisatie werken. We ontvingen van 171 respondenten een antwoord op deze vraag. Gemiddeld rapporteren de respondenten 345 medewerkers, maar er is een grote spreiding in omvang van organisaties. Op basis hiervan zijn deze respondenten ingedeeld in één van 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 respondenten naar grootteklasse van de organisatie waarin zij werkzaam zijn. Ter vergelijking tonen we ook de verdeling van de steekproef van de vorige peilingen in 2022 en 2021. Over de metingen heen zien we dat het aandeel respondenten uit kleine organisaties sterk afnam, terwijl het aandeel uit grote organisaties sterk toenam. Het aandeel middelgrote organisaties blijft ongeveer gelijk.

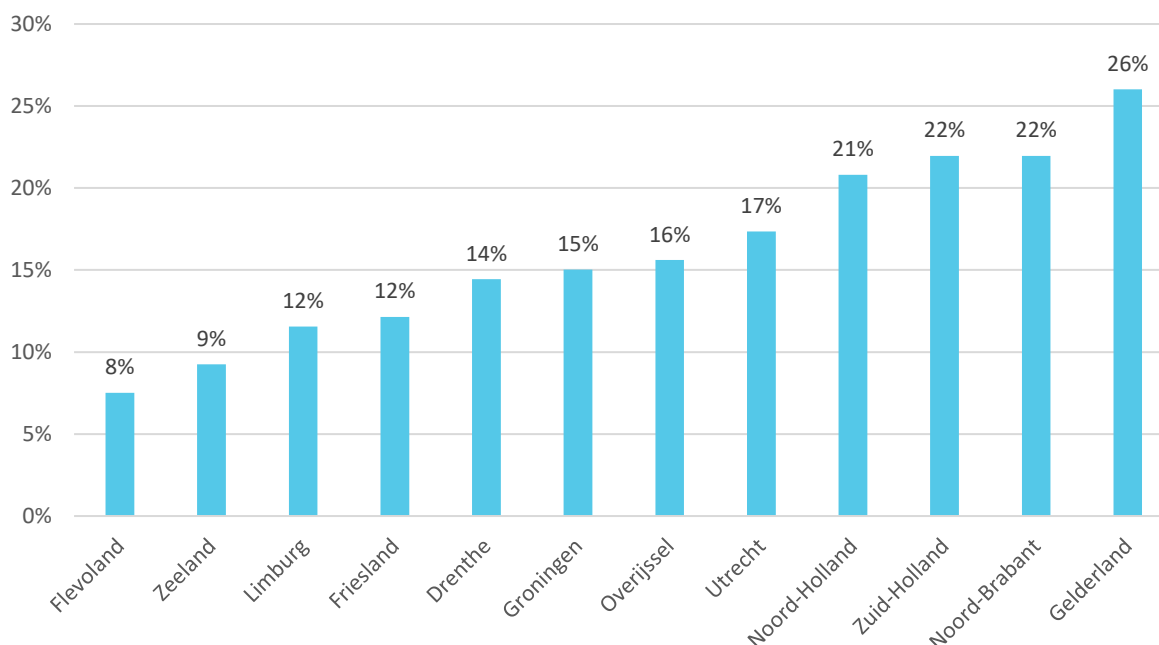
Figuur 2. Deelnemende respondenten naar omvang van hun organisatie (2023, N=171, 2022, N=164 en 2021, N=175)



Ook vroegen we aan alle respondenten in welke provincie(s) hun organisatie actief is. Ze konden hier meerdere provincies aanvinken<sup>3</sup>. Ook kon men aangeven actief te zijn in alle provincies. Daarom komen we uit op een totaal van meer dan 100 procent. In figuur 3 zien we dat de deelnemende organisaties verdeeld zijn over alle Nederlandse provincies. Het sterkst vertegenwoordigd in de steekproef zijn de regio's Gelderland, Noord-Brabant en Zuid-Holland. Het minst vertegenwoordigd in deze meting zijn Flevoland, Zeeland en Limburg.

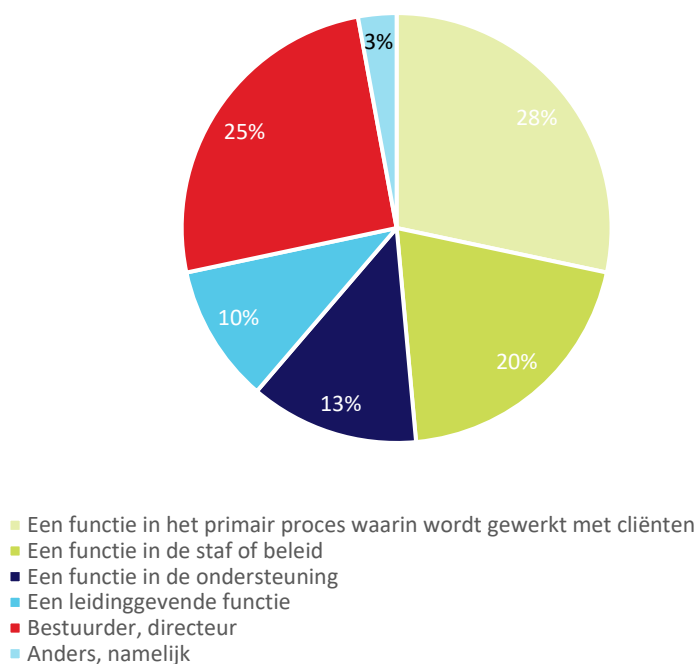
<sup>3</sup> Om het invullen voor grote organisaties te vergemakkelijken voegden we ook een categorie 'alle provincies' toe. Respondenten die dit antwoord kozen, telden we in alle provincies mee.

Figuur 3. Deelnemende organisaties naar provincie (2023, N=173)



Figuur 4 laat zien dat 36 procent van de respondenten een functie heeft als bestuurder, directeur of leidinggevende. 28 procent van de respondenten werkt in een functie in het primair proces met cliënten. En 36 procent heeft een staf-, beleids- of ondersteuningsfunctie of een overige functie.

Figuur 4. Respondenten naar functie (2023, N=173)



## 2. Resultaten

### 2.1 Algemeen

#### 2.1.1 Maatschappelijke opgaven

Allereerst vroegen we aan respondenten aan welke maatschappelijke opgaven hun organisatie een bijdrage levert. We maakten hierbij gebruik van drie overkoepelende opgaven zoals geformuleerd door VNG<sup>4</sup>:

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

We werkten deze drie opgaven uit in zeven categorieën. De uitkomsten hierbij worden getoond in figuur 5. De twee opgaven waaraan de meeste sociaalwerkorganisaties werken zijn: het vergroten van kansengelijkheid (andere kwetsbare groepen ondersteunen) (69 procent) en bestaanszekerheid herstellen (meedoen en inkomen stimuleren, geldzorgen reduceren) (67 procent).

Figuur 5. Deelnemende organisaties naar maatschappelijke opgaven waar men een bijdrage aan levert (2023, N=173)



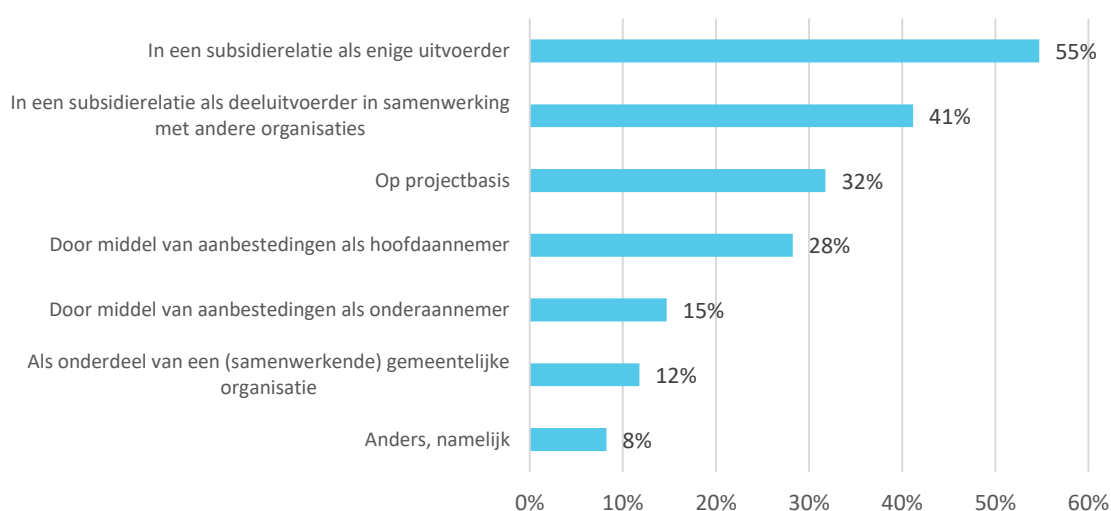
Ongeveer de helft werkt (daarnaast) aan gezond leven makkelijker maken (persoonlijke ondersteuning vanuit positieve gezondheid) (49 procent) en kansengelijkheid vergroten (ontwikkeling jongeren en jongvolwassenen). Ruim een derde werkt daarnaast (ook) aan de drie andere maatschappelijke opgaven.

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

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

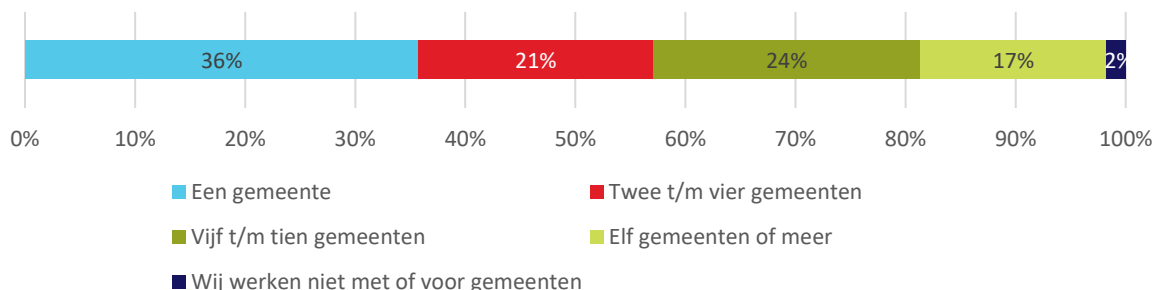
Ruim de helft van de respondenten werkt (onder andere) in een subsidierelatie met gemeente(n) als enige uitvoerder. Nog eens 41 procent werkt (daarnaast) in een subsidierelatie als deelluitvoerder in samenwerking met andere organisaties. Ook werken organisaties (daarnaast) op projectbasis (32 procent). Verder werkt 28 procent (ook) door middel van aanbestedingen als hoofdaannemer. Nog eens 15 procent werkt door middel van aanbestedingen als onderaannemer en 12 procent werkt als onderdeel van een (samenwerkende) gemeentelijke organisatie. Een kleine groep organisaties geeft aan op een andere manier samen te werken.

Figuur 6. Op welke wijze(n) werkt jouw sociaalwerkorganisatie samen met de gemeente(n) die jullie werkzaamheden financiert (financieren)? (2023, N=173, meerdere antwoorden mogelijk)



We vroegen ook naar het aantal gemeenten waarmee sociaalwerkorganisaties samenwerken (figuur 7). De grootste groep werkt samen met één gemeente (36 procent). Nog eens 21 procent is actief in twee tot en met vier gemeenten en 24 procent werkt in vijf tot en met tien gemeenten. Verder werkt een groep van 17 procent in elf of meer gemeenten. Een kleine groep werkt niet voor of samen met gemeenten.

Figuur 7. Met hoeveel individuele gemeenten werkt jouw organisatie ongeveer samen? (2023, N=173)

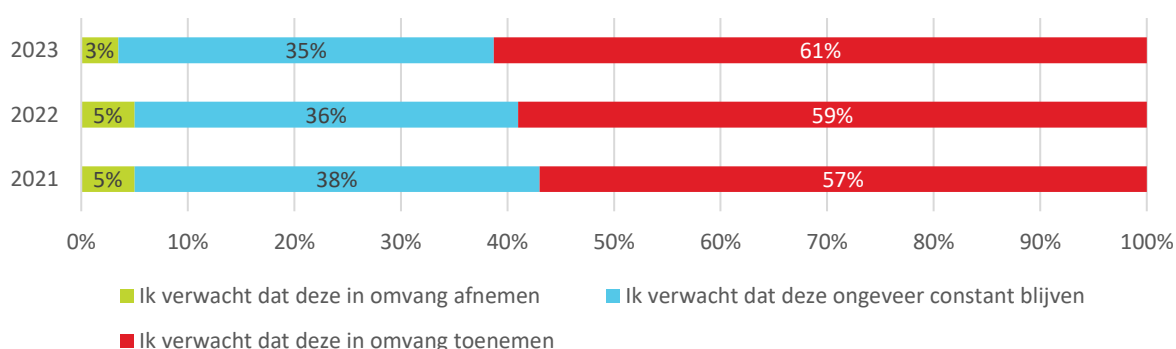


## 2.2 Vraagstukken

### 2.2.1 Verwachte omvang sociale vraagstukken 2023, 2022 en 2021

We vroegen organisaties in deze derde meting opnieuw wat zij verwachten van de omvang van de sociale vraagstukken in de gemeente(n) waar zij actief zijn. In figuur 8 staan de uitkomsten bij deze vraag. Zowel voor deze meting als van de vorige metingen in 2021 en 2022. 61 procent van de organisaties verwacht dat de omvang van sociale vraagstukken toeneemt (tegen 59 procent in 2022). De groep die verwacht dat de sociale vraagstukken afnemen is met 3 procent kleiner dan in de vorige meting van 2022 (toen 5 procent). 35 procent van de respondenten denkt dat de vraagstukken in omvang ongeveer gelijk blijven (dat is ongeveer gelijk aan de 36 procent in 2022).

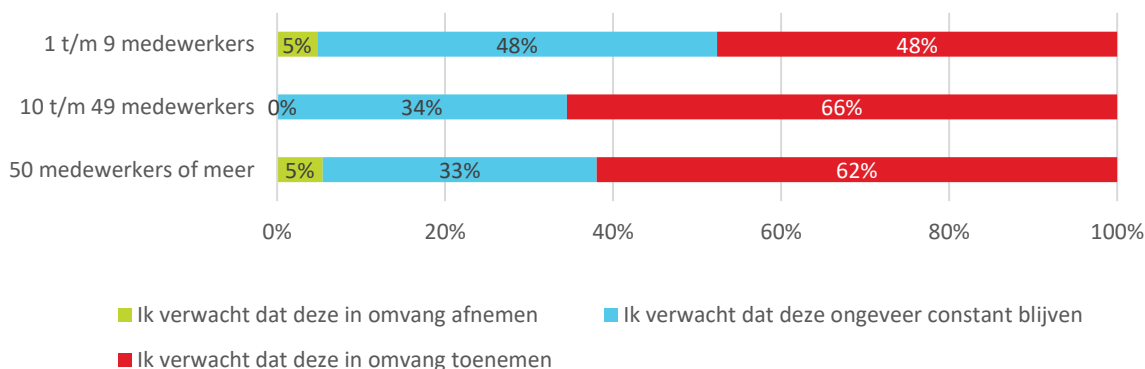
Figuur 8. Wat verwacht je de komende twaalf maanden van de omvang van de sociale vraagstukken in de gemeente(n) waar jouw organisatie actief is? (2023, N=173, 2022, N=173 en 2021, N=177).



### 2.2.2 Omvang sociale vraagstukken naar omvang organisatie

Vervolgens splitsten we de uitkomsten van de ontwikkeling van sociale vraagstukken uit naar de omvang van de organisaties. In figuur 9 zien we de uitkomsten hiervan. Er zijn verschillen tussen de organisaties in de verschillende grootteklassen. We zien dat middelgrote organisaties het vaakst verwachten (66 procent) dat de omvang van sociale vraagstukken toeneemt. Daarna volgen de grote organisaties (62 procent) en kleine organisaties (48 procent).

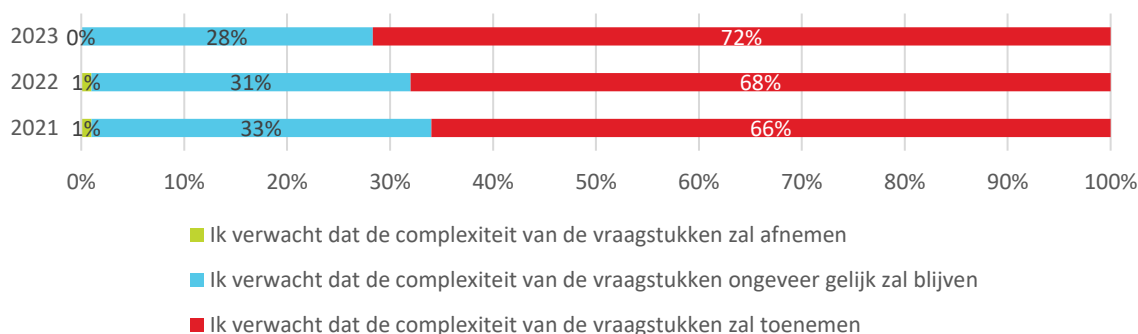
Figuur 9. Omvang sociale vraagstukken naar grootteklasse (2023, N=171)



### 2.2.3 Verwachting complexiteit sociale vraagstukken 2023, 2022 en 2021

Naast de omvang van sociale vraagstukken vroegen we bij deze meting ook opnieuw naar de complexiteit van sociale vraagstukken. Van de organisaties verwacht 72 procent dat de complexiteit van de vraagstukken toeneemt en 28 procent dat deze gelijk blijft. Geen enkele organisatie denkt aan een afname. Er is een klein verschil met de uitkomsten uit de vorige meting in 2022.

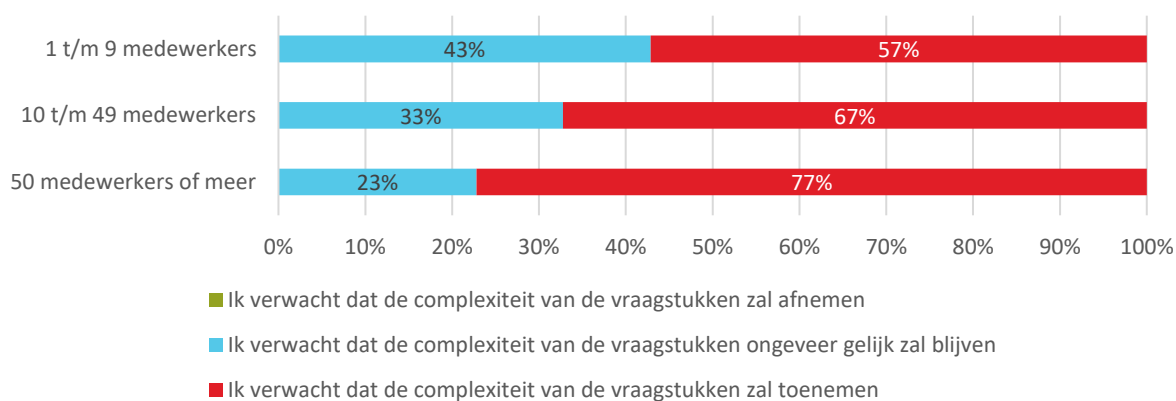
Figuur 10. Complexiteit sociale vraagstukken (2023, N=173, 2022, N=173 en 2021, N=177)



### 2.2.4 Verwachting complexiteit sociale vraagstukken naar omvang organisatie

Ook de uitkomsten over de complexiteit van vraagstukken splitsten we uit naar de omvang van de organisaties. De uitkomsten staan in figuur 11. Vooral de grotere organisaties verwachten dat de complexiteit van sociale vraagstukken toeneemt (77 procent), gevolgd door de middelgrote (67 procent) en de kleine organisaties (57 procent).

Figuur 11. Complexiteit sociale vraagstukken naar grootteklasse (2023, N=171)



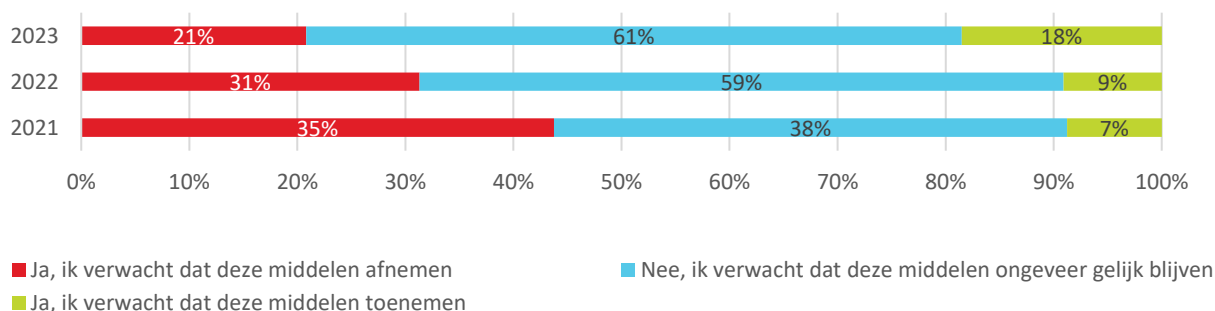
## 2.3 Verwachting beschikbare financiële middelen

Daarna legden we de organisaties de vraag voor of zij verwachtten dat de financiële middelen voor hun werkzaamheden vanuit de gemeente(n) veranderen vanaf 2023.

### 2.3.1 Verwachte beschikbare financiële middelen 2023, 2022 en 2021

In figuur 12 zien we de uitkomsten over de verwachting van de financiële middelen uit deze meting en de twee hieraan voorafgaande metingen. 61 procent van de organisaties verwacht dat de middelen ongeveer gelijk blijven (tegen 59 procent in 2022). 21 procent gaat ervan uit dat de financiële middelen vanuit de gemeente(n) afneemt (afnemen) (tegen 31 procent in 2022). Nog eens 18 procent verwacht een toename van de financiële middelen (tegen 9 procent in 2022).

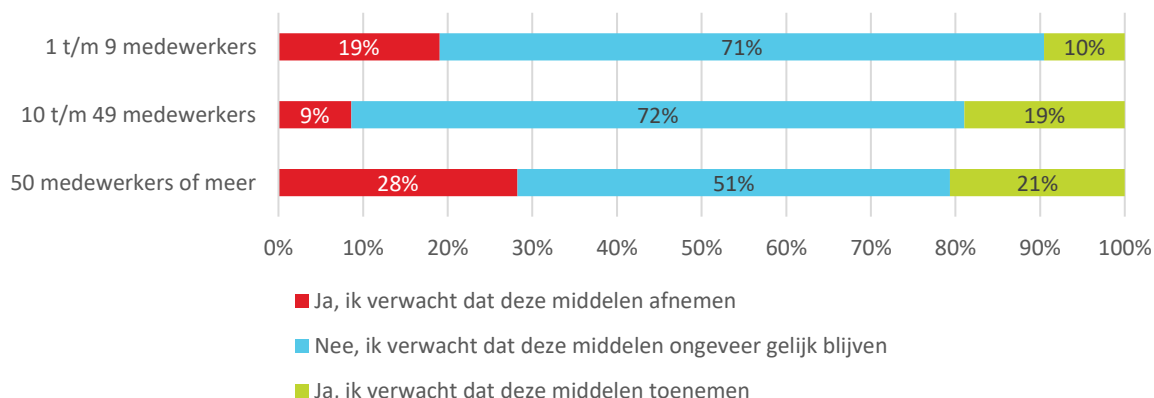
Figuur 12. Verwacht je dat de beschikbare financiële middelen voor jullie werkzaamheden vanuit de gemeente(n) de komende twaalf maanden veranderen? (2023, N=173, 2022, N=173 en 2021, N=177)



### 2.3.2 Beschikbare financiële middelen naar omvang organisatie

Ook hier keken we weer naar de uitkomsten in de verschillende grootteklassen. Die uitkomsten staan in figuur 13. Hier zien we dat de grote organisaties het vaakst verwachten dat de middelen afnemen (28 procent), gevolgd door de middelgrote (19 procent) en kleine organisaties (10 procent). Opvallend is dat de grote organisaties ook het vaakst verwachten dat de financiële middelen toenemen (21 procent). Ze worden gevolgd door de kleine organisaties (19 procent) en middelgrote organisaties (9 procent).

Figuur 13. Verwacht je dat de beschikbare financiële middelen voor jullie werkzaamheden vanuit de gemeente(n) de komende twaalf maanden veranderen? Naar grootteklasse (2023, N=171)



### 2.3.3 Oorzaken minder beschikbare financiële middelen

Aan alle organisaties (N=36) die een afname van financiële middelen verwachten, vroegen we welke oorzaken hierbij een rol spelen. Ze konden meerdere antwoorden aanvinken. Daardoor komt het totaal boven de 100 procent uit. De uitkomsten staan in figuur 14.

Figuur 14. Afname financiële middelen -> welke oorzaken spelen hierbij een rol? (2023, N=36, meerdere antwoorden mogelijk)

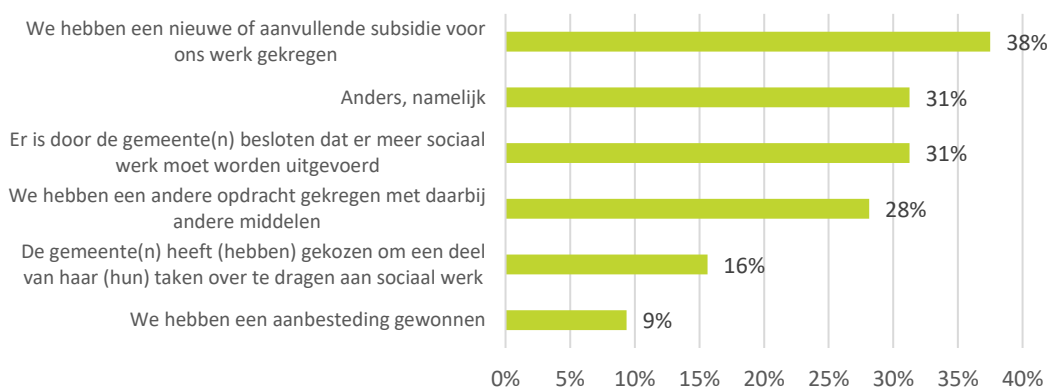


Een duidelijke meerderheid van organisaties die een afname van de financiële middelen verwacht geeft aan dat dit komt door een bezuinigingsmaatregel (94 procent). Nog eens 19 procent geeft (ook) aan een aanbesteding verloren te hebben. Daarnaast geeft 17 procent (ook) aan dat de gemeente het werk in eigen beheer gaat uitvoeren en/of dat de subsidie voor het werk (deels) is stopgezet. Nog eens 25 procent geeft een ander antwoord, waaronder het wegvallen van coronamiddelen en "de gemeente vindt dat een deel van de inkomsten zelf geregeld moet worden".

### 2.3.4 Oorzaken meer beschikbare financiële middelen

Aan de groep organisaties die verwacht dat de financiële middelen toenemen (N=32) vroegen we welke oorzaken hierbij een rol spelen. Ze konden meerdere antwoorden aanvinken. Daardoor komt het totaal uit boven de 100 procent. De uitkomsten staan in figuur 15.

Figuur 15. Toename financiële middelen -> welke oorzaken spelen hierbij een rol? (2023, N=32, meerdere antwoorden mogelijk)





Volgens organisaties die verwachten dat de financiële middelen toenemen, komt dit vooral doordat hun organisatie een nieuwe of aanvullende subsidie voor het werk kreeg (38 procent). Daarnaast geeft 31 procent aan dat door de gemeente(n) is besloten dat er meer sociaal werk moet worden uitgevoerd. En bij nog eens 28 procent komt dat (ook) doordat ze een andere opdracht met andere middelen kregen. Nog eens 31 procent geeft een ander antwoord, waaronder betere tarieven en “de gemeenten zijn bezig meer in te zetten op preventie en ik verwacht dat we daar een uitvoerende rol in krijgen”.

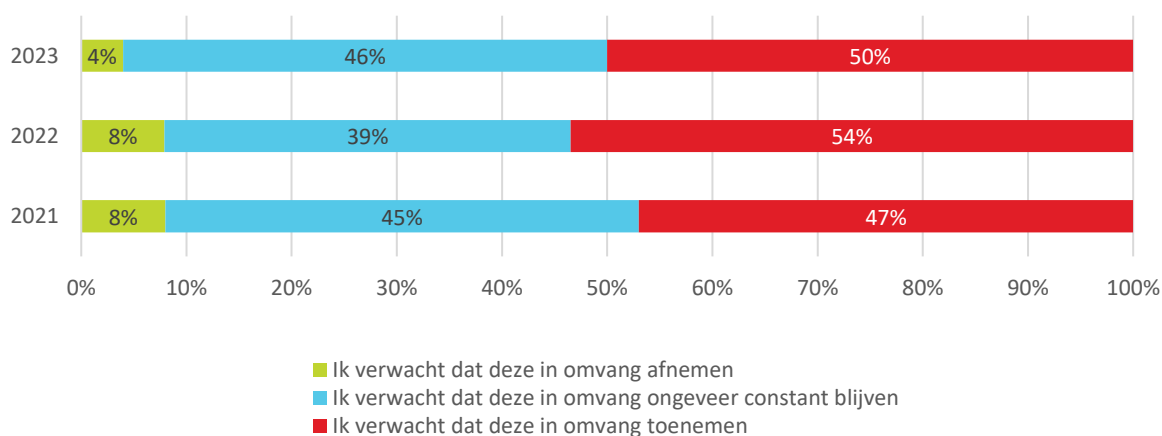
## 2.4 Verwachting omvang werkzaamheden organisatie

Vervolgens vroegen we wat organisaties verwachten van de omvang van hun werkzaamheden in de gemeente(n) waarin ze actief zijn. De uitkomsten hiervan staan in figuur 16.

### 2.4.1 Verwachte omvang werkzaamheden in 2023, 2022 en 2021

De helft van de organisaties (50 procent) verwacht in 2023 dat de werkzaamheden in omvang toenemen (tegen 54 procent in 2022). Nog eens 46 procent gaat ervan uit dat deze omvang ongeveer constant blijft (tegen 39 procent in 2021) en 4 procent verwacht een afname (tegen 8 procent in 2022).

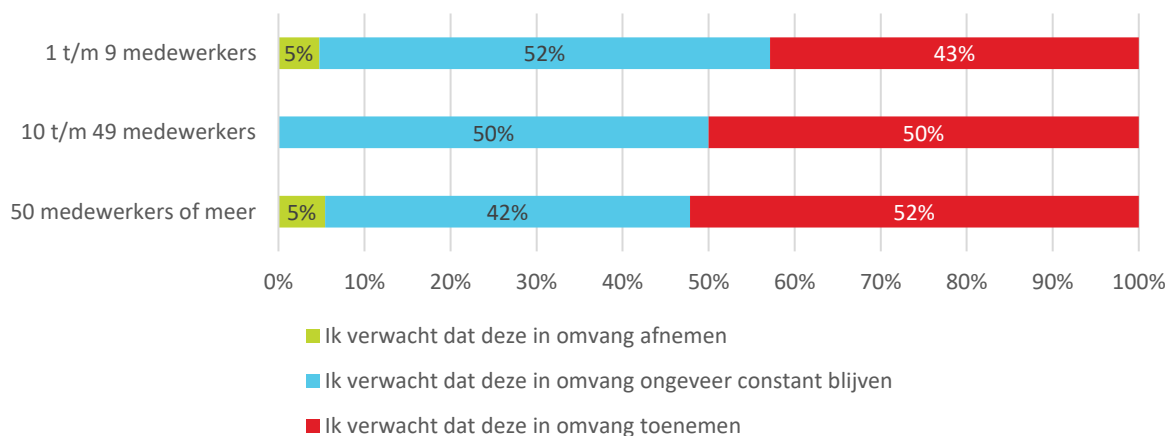
Figuur 16. Wat verwacht je de komende twaalf maanden van de werkzaamheden van jouw organisatie in de gemeente(n) waar jouw organisatie actief is? (2023, N=173, 2022, N=173 en 2021, N=177)



### 2.4.2 Omvang werkzaamheden naar omvang organisatie

Ook voor de verwachte omvang van de werkzaamheden maakten we onderscheid in de verschillende grootteklassen. De uitkomsten hiervan staan in figuur 17.

Figuur 17. Wat verwacht je de komende twaalf maanden van de werkzaamheden van jouw organisatie in de gemeente(n) waar jouw organisatie actief is? Naar grootteklasse (2023, N=171)



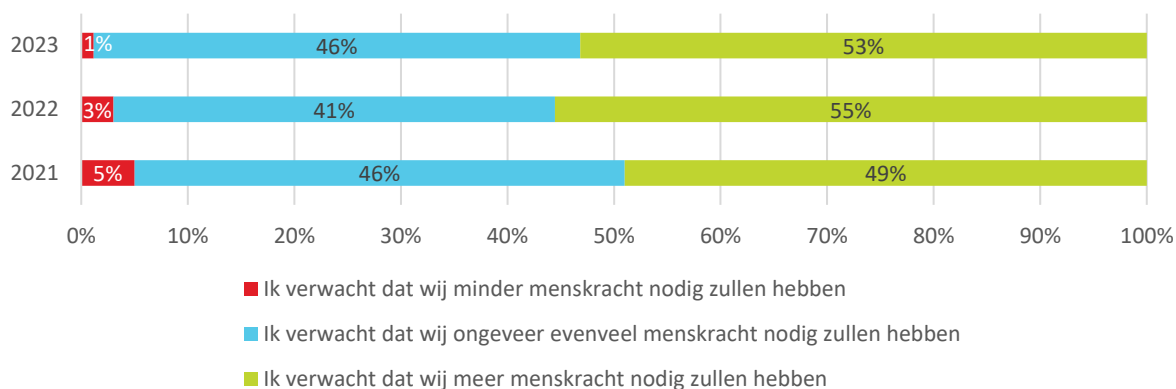
Het aandeel van de organisaties dat verwacht dat de omvang van de werkzaamheden toeneemt, is het grootst in de grote organisaties (52 procent), gevolgd door de middelgrote (50 procent) en kleine organisaties (43 procent). In zowel de grote als de kleine organisaties verwacht 5 procent dat de werkzaamheden in omvang afnemen. Geen enkele middelgrote organisatie verwacht dit. Bij de kleine organisaties verwacht de grootste groep dat de werkzaamheden gelijk blijven (52 procent), gevolgd door middelgrote (50 procent) en grote organisaties (42 procent).

## 2.5 Verwachting benodigde menskracht

### 2.5.1 Verwachting benodigde menskracht in 2023, 2022 en 2021

Vervolgens vroegen we aan de deelnemende organisaties wat ze verwachten rondom de benodigde menskracht. In figuur 18 staan de resultaten.

Figuur 18. Benodigde menskracht de komende twaalf maanden (2023, N=173, 2022, N=173 en 2021, N=177)

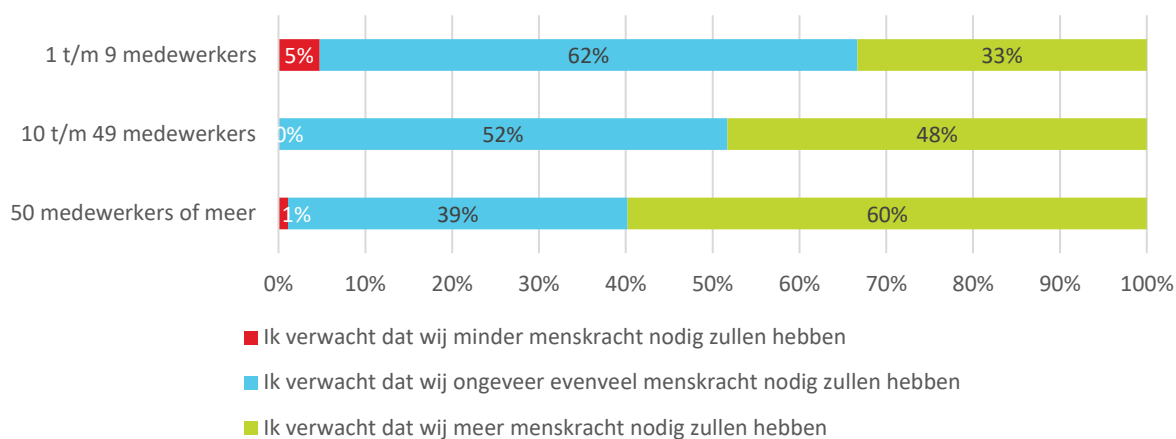


Ruim de helft van de organisaties (53 procent) denkt meer menskracht nodig te hebben (dat was 55 procent in 2021). Nog eens 46 procent verwacht ongeveer evenveel menskracht nodig te hebben (tegen 41 procent in 2022) en 1 procent denkt minder menskracht nodig te hebben (tegen 3 procent in 2022).

### 2.5.2 Verwachting benodigde menskracht naar omvang organisatie

Vervolgens splitsten we deze uitkomsten uit naar omvang van de organisaties. De resultaten hiervan zie je in figuur 19. Het aandeel organisaties dat meer menskracht nodig verwacht te hebben is het grootst bij de grote organisaties (60 procent), gevolgd door de middelgrote (48 procent) en kleine organisaties (33 procent). Bij de kleine organisaties verwacht de grootste groep dat de benodigde menskracht ongeveer gelijk blijft (62 procent). Dit aandeel is kleiner bij middelgrote (52 procent) en grote organisaties (39 procent).

Figuur 19. Benodigde menskracht voor de komende twaalf maanden naar grootteklasse (2023, N=171)



### 2.5.3 Toename benodigde menskracht realiseren

Aan de groep van 53 procent die verwacht meer menskracht nodig te hebben (N=92) vroegen we hoe zij denken deze toename te realiseren.

Figuur 20. Realisatie toename benodigde menskracht (2023, N=92, meerdere antwoorden mogelijk)



Een toename van de benodigde menskracht willen organisaties vooral voor elkaar krijgen door het aannemen van nieuwe medewerkers. Dit staat op de eerste plaats (84 procent tegen 72 procent in 2022). Op de tweede plaats staat: meer gebruikmaken van vrijwilligers (42 procent, tegen 44 procent in 2022). Op de derde plaats vinden we door medewerkers meer uren te laten werken (39 procent, tegen 45 procent in 2022).

### 2.5.4 Evenveel of minder financiële ruimte en grotere behoefte aan menskracht

Een deel van de organisaties geeft bij dit onderzoek aan dat zij minder of evenveel financiële ruimte verwachten, in combinatie met een grotere behoefte aan menskracht. Mogelijk ontstaat er dan een knelpunt. Aan deze organisaties (N=63) vroegen we hoe zij het mogelijke knelpunt denken op te lossen. Hierbij konden organisaties meerdere antwoorden aanvinken. Hierdoor komt het totaal op meer dan 100 procent uit.

Figuur 21. Hoe gaan organisaties om met het knelpunt (evenveel of minder) financiële ruimte en meer benodigde menskracht? (2023, N=63, meerdere antwoorden mogelijk)



Deze organisaties proberen dit vooral op te lossen door meer betaalde menskracht te organiseren en hiervoor meer financiële ruimte vanuit de gemeente te krijgen (68 procent). Of door een deel van het werk terug te geven, omdat zij financieel niet in staat zijn om meer betaalde menskracht te organiseren (33 procent), Andere genoemde oplossingen zijn: Efficiënter werken, of meer te werken met vrijwilligers (allebei 25 procent).

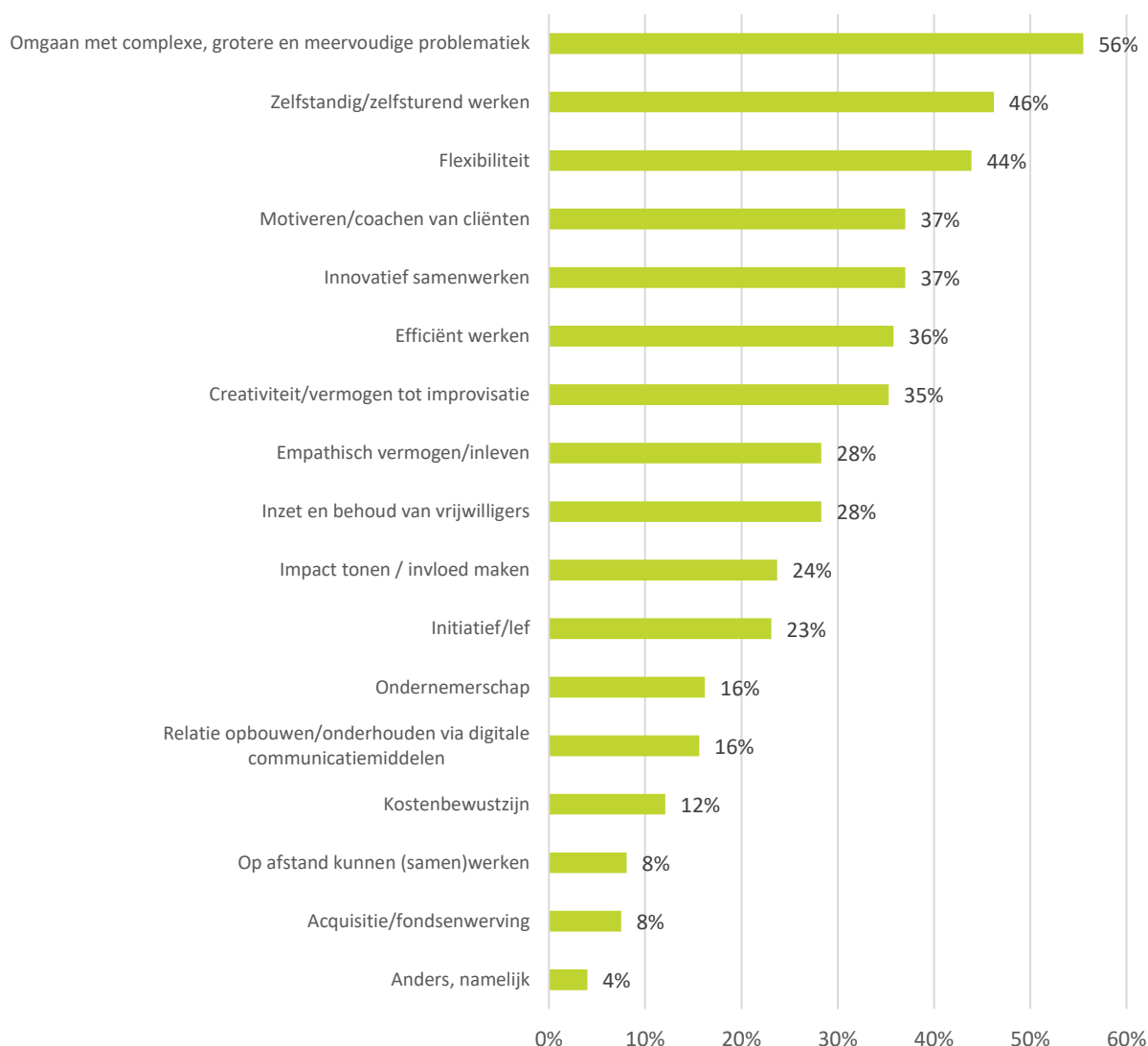
### 2.6 Benodigde competenties in het primair proces

In deze peiling vroegen we opnieuw welke competenties medewerkers in het primair proces de komende tijd vooral nodig hebben. In de vraagstelling gaven we aan dat men maximaal vijf antwoorden kon selecteren, zodat men echt moet kiezen. Als gevolg zijn de percentages in onderstaande figuur lager dan in de vorige arbeidsmarktpelling van 2022. Aanvullend vroegen we deze keer ook in welke mate deze competenties ook binnen de organisaties aanwezig zijn.

### 2.6.1 Benodigde competenties

De uitkomsten bij de benodigde competenties staan in figuur 22.

Figuur 22. Welke competenties hebben medewerkers in het primair proces de komende tijd vooral nodig? (2023, N=173, meerdere antwoorden mogelijk)

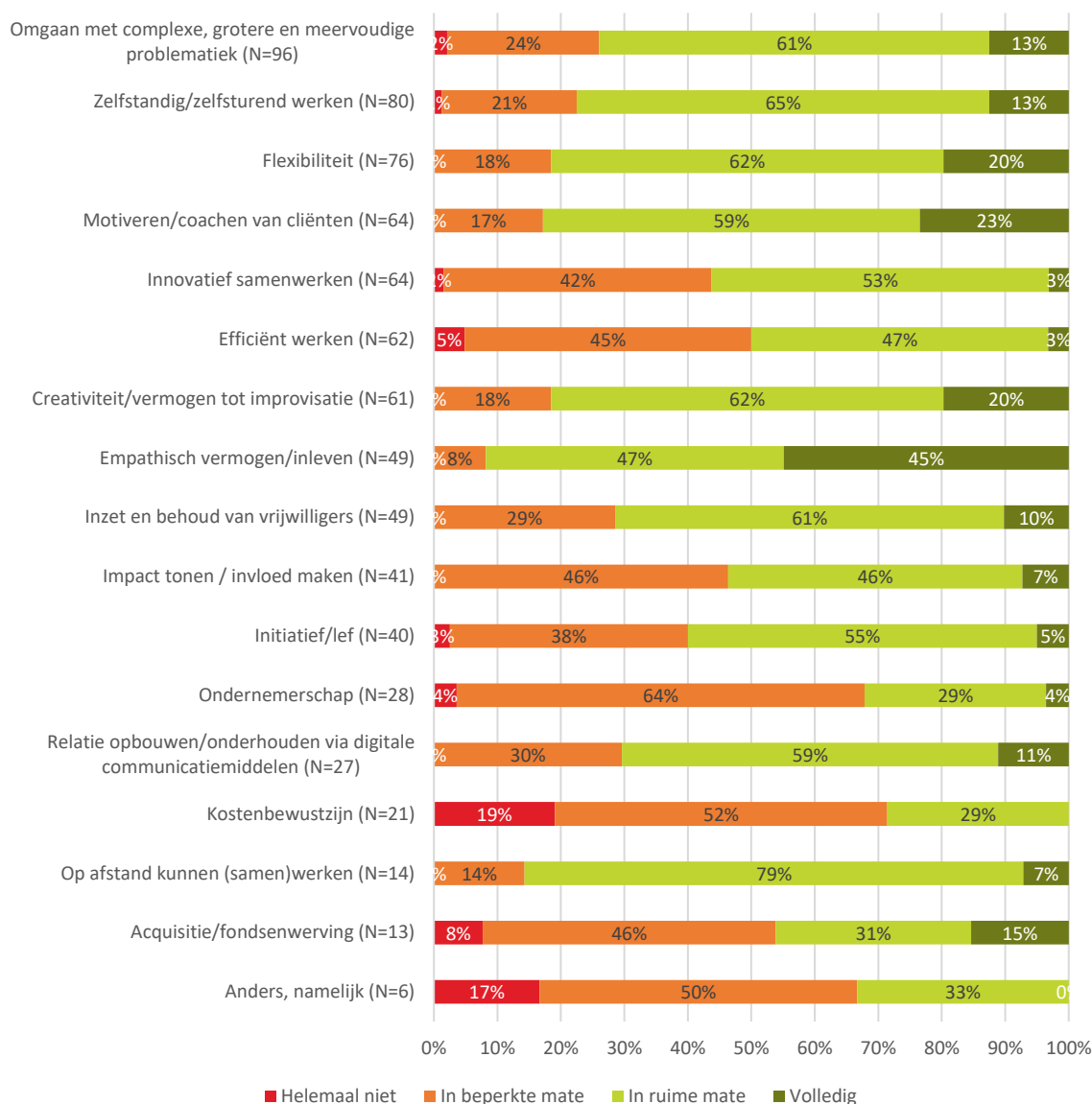


Gevraagd naar welke competenties medewerkers in het primair proces de komende tijd vooral nodig hebben, selecteerden organisaties: omgaan met complexe, grotere en meervoudige problematiek (56 procent), zelfstandig/zelfsturend werken (46 procent), flexibiliteit (44 procent), motiveren/coachen van cliënten en innovatief samenwerken (allebei 37 procent).

### 2.6.2 Aanwezigheid van competenties

Aan respondenten vroegen we ook of er binnen hun organisatie bepaalde competenties niet of onvoldoende aanwezig zijn. De uitkomsten hiervan staan in figuur 23. De competenties worden hieronder getoond in dezelfde volgorde als in figuur 22, van vaak geselecteerd naar minder vaak geselecteerd.

Figuur 23. Kun je aangeven in welke mate deze competenties op dit moment al aanwezig zijn in jouw organisatie? (2023, N=afhankelijk van competentie)



De meerderheid van organisaties (tussen 74 en 82 procent) geeft aan dat van de top vijf van competenties de eerste vier ook in ruime mate (of volledig) aanwezig zijn. Dat geldt in mindere mate voor innovatief samenwerken (56 procent).

Volgend op deze vraag vroegen we aan alle organisaties welke competenties volgens hen de komende tijd prioriteit hebben in de organisatie als geheel. Deze organisatiecompetenties kwamen naar voren:

- Flexibiliteit
- Samenwerking
- Ondernemerschap
- Innovatiekracht
- Creativiteit

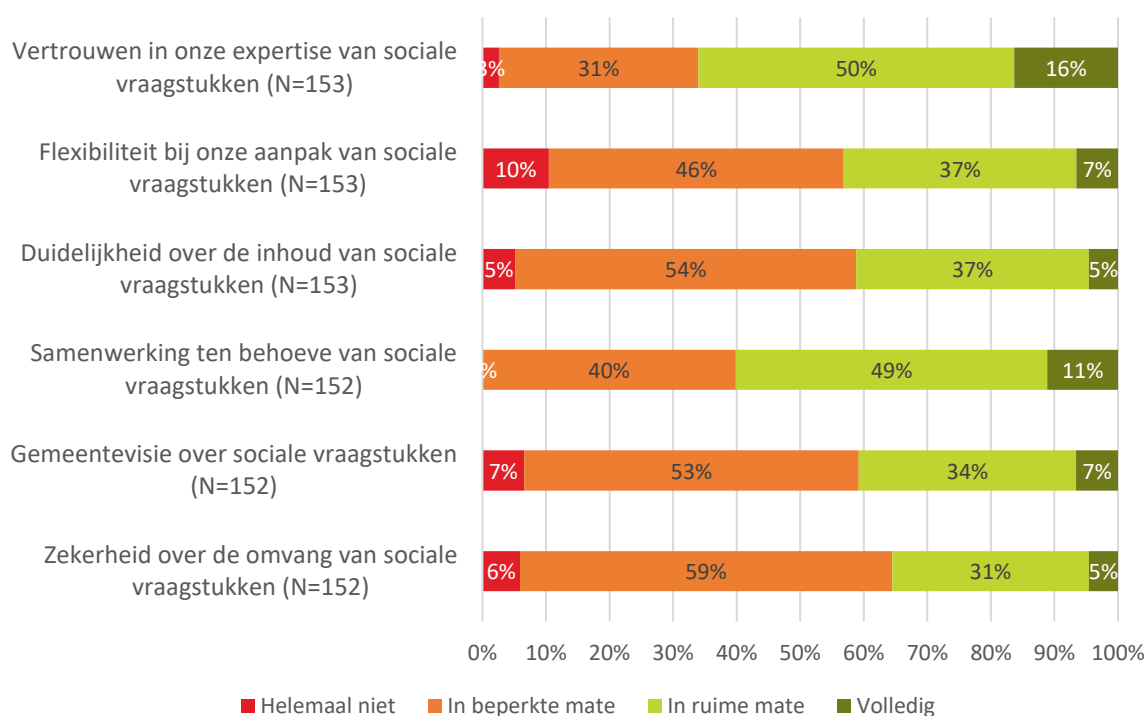
Andere genoemde voorbeelden van organisatiecompetenties zijn: daadkracht en omgaan met verandering.

## 2.7 Sociaalwerkorganisaties en hun relatie met gemeentelijke opdrachtgevers

Vervolgens schonken we in deze peiling aandacht aan de samenwerkingsrelatie met gemeentelijke opdrachtgevers. Uit de peiling van vlak voor de gemeenteraadsverkiezingen van 2022 kwam naar voren dat sociaalwerkorganisaties behoefte hebben aan een aantal zaken vanuit gemeenten. Nu in 2023, een jaar na de verkiezingen, vragen we naar de 'stand van zaken' van genoemde zaken. De uitkomsten staan in figuur 24.

### 2.7.1 Mate waarin gemeenten voorzien in benodigheden rond vraagstukken

Figuur 24. Kun je aangeven in welke mate de gemeente(n) op dit moment voorzien in onderstaande benodigheden? (N=weergegeven per vraag)

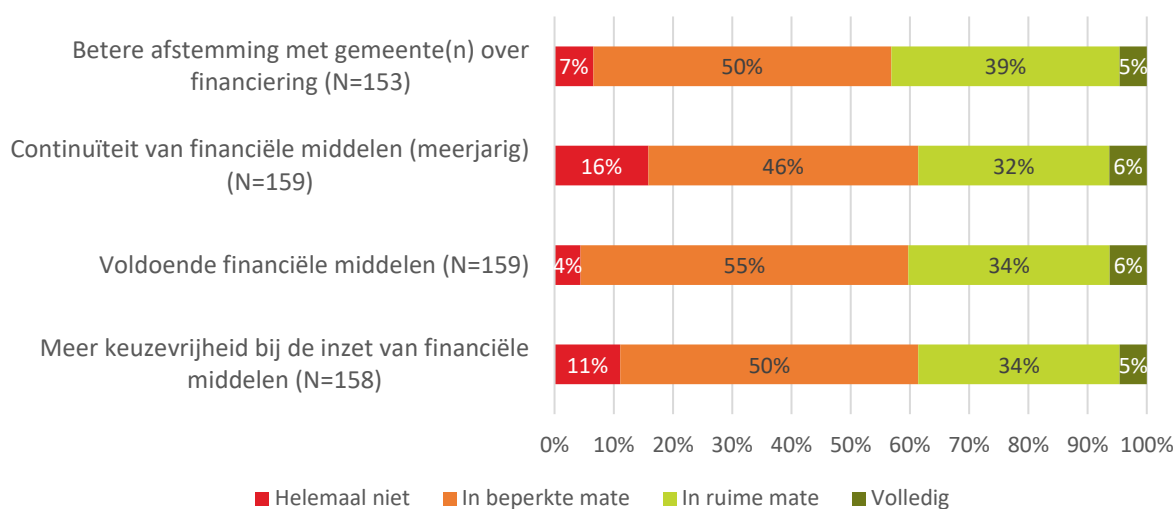


Gevraagd naar de mate waarin gemeenten op dit moment voorzien in een lijst van benodigheden geven organisaties het volgende aan: 66 procent ervaart in ruime mate of volledig vertrouwen in de expertise van de organisatie. Nog eens 60 procent is van mening dat de samenwerking ten behoeve van deze vraagstukken in ruime mate of volledig aanwezig is. Verder ervaart 44 procent dat flexibiliteit in de aanpak van sociale vraagstukken in ruime mate of volledig aanwezig is. Nog eens 42 procent is van mening dat er in ruime mate of volledig duidelijkheid is over de inhoud van sociale vraagstukken. Nog eens 41 procent is van mening dat de gemeente(n) in ruime mate of volledig visie hebben over sociale vraagstukken. Ten slotte vindt 36 procent dat er in ruime mate of volledig zekerheid is over de omvang van de sociale vraagstukken.

### 2.7.2 Mate waarin gemeenten voorzien in financiële benodigheden

Uit de uitvraag van voor de gemeenteraadsverkiezingen in 2022 kwam ook een aantal behoeften naar voren van sociaalwerkorganisaties wat betreft hun financiën en de gemeenten waarmee zij samenwerken. Nu in 2023, een jaar na de gemeenteraadsverkiezingen, vroegen we in welke mate wordt voorzien in deze benodigheden. De uitkomsten hiervan zijn getoond in figuur 25.

Figuur 25. Kun je aangeven in welke mate de gemeente(n) op dit moment voorzien in onderstaande behoeften op financieel vlak? (N=weergegeven per vraag)



Ten aanzien van de financiering zien we dat 44 procent van de organisaties van mening is dat gemeenten in ruime mate of volledig voorzien in goede afstemming over de financiering. Nog eens 40 procent is van mening dat financiële middelen in ruime mate of volledig aanwezig zijn. Nog eens 39 procent is van mening dat er in ruime mate of volledig sprake is van keuzevrijheid bij de inzet van financiële middelen. Tenslotte is 38 procent van mening dat de continuïteit hiervan in ruime mate of volledig is geborgd.

## 2.8 Arbeidsmarkttoeslag cao sociaal werk

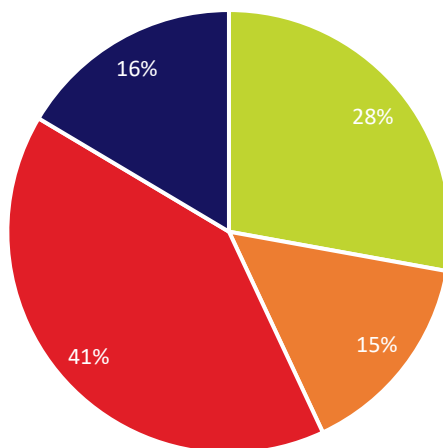
In de Cao Sociaal Werk is een arbeidsmarkttoeslag van 1,13 procent vanaf 1 januari 2022 opgenomen voor werknemers in het primair proces in de schalen vier tot en met negen. Er is een afspraak gemaakt dat gemeenten deze middelen uitkeren via de looncomponent van de Wmo (Wet maatschappelijke ondersteuning) en de jeugdwet. In deze peiling stelden we organisaties een aantal vragen over het ontvangen van deze toeslag en of zij deze aan hun medewerkers hebben uitgekeerd.

### 2.8.1 Ontvangen van arbeidsmarkttoeslag

Allereerst vroegen we aan deelnemende organisaties of zij de arbeidsmarkttoeslag middeninkomens hebben ontvangen (figuur 26). Deze en de hierop volgende vragen legden we voor aan respondenten die werkzaam in een functie als bestuurder/directeur of staf/beleid (N=79).



Figuur 26. Ontvangt jouw organisatie de arbeidsmarkttoeslag middeninkomens? (N=79)



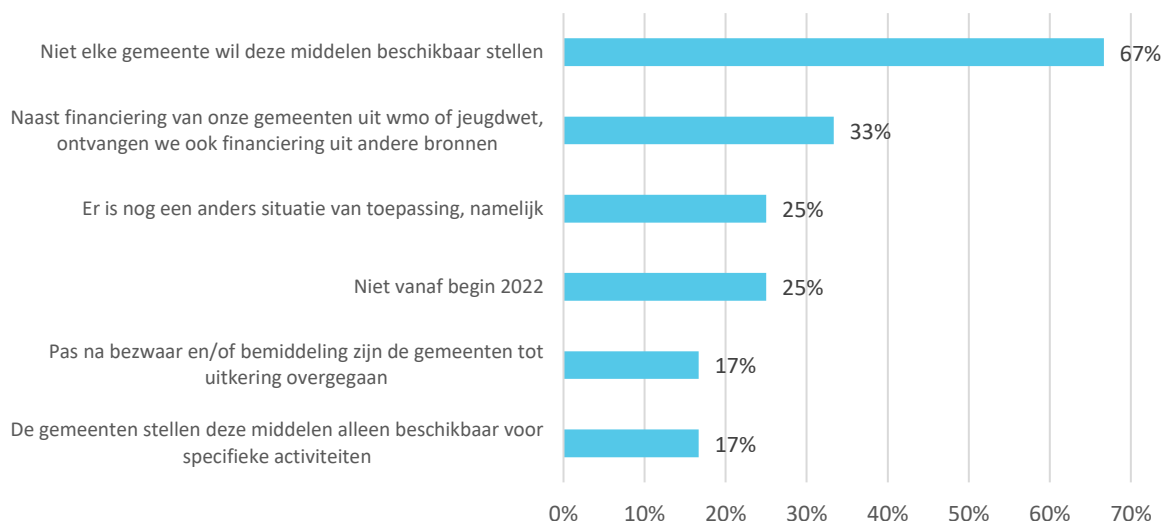
■ Ja, vanaf begin 2022 van alle gemeente(n) waardoor we gefinancierd worden ■ Gedeeltelijk ■ Nee ■ Onbekend

Van de organisaties geeft 28 procent aan de arbeidsmarkttoeslag voor middeninkomens te ontvangen. Nog eens 15 procent geeft aan deze gedeeltelijk te ontvangen. 41 procent ontvangt de toeslag niet en 16 procent weet niet of de organisatie de toeslag ontvangt.

### 2.8.2 Gedeeltelijk ontvangen van de arbeidsmarkttoeslag

Aan organisaties die aangeven dat zij de toeslag gedeeltelijk hebben ontvangen vroegen wij vervolgens welke situatie hierbij van toepassing is. De uitkomsten bij deze vraag worden weergegeven in figuur 27.

Figuur 27. Jouw organisatie ontvangt de arbeidsmarkttoeslag middeninkomens gedeeltelijk. Welke situatie is hierbij voor jouw organisatie van toepassing? (N=12)

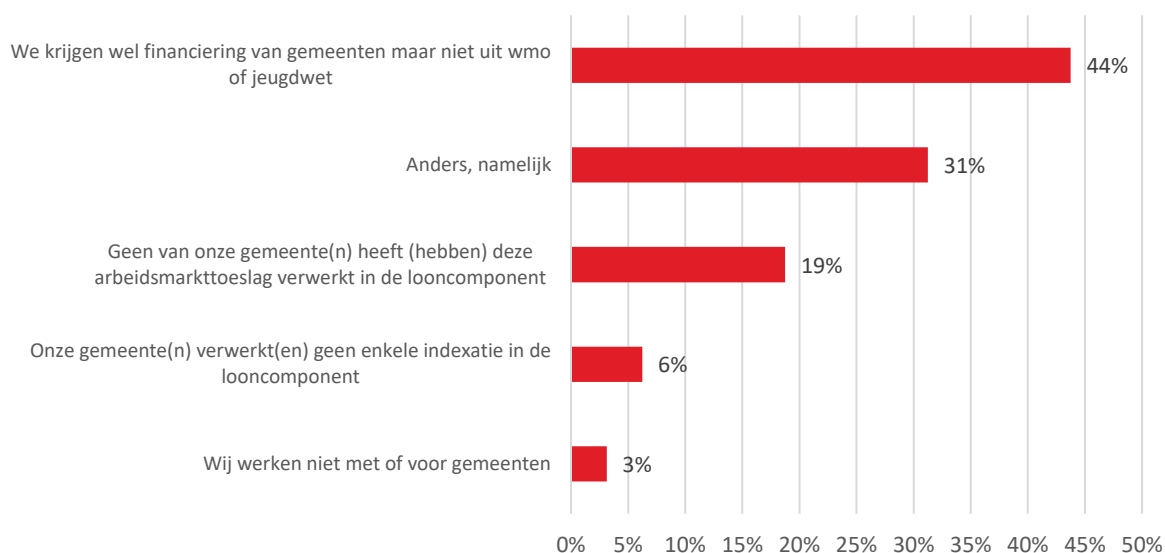


Van de organisaties die aangeven de toeslag gedeeltelijk te ontvangen geeft 67 procent aan dat niet elke gemeente de middelen beschikbaar wil stellen. Nog eens 33 procent geeft aan dat de organisatie naast Wmo en jeugdwet ook financiering ontvangt uit andere bronnen. Verder geeft 25 procent aan dat men deze wel ontvangt, maar niet vanaf begin 2022. Nog eens 25 procent geeft een ander (open) antwoord, waaronder "gemeenten korten op budget, waardoor de toeslag wegvalt".

### 2.8.3 Niet ontvangen van de arbeidsmarkttoeslag

Aan organisaties die aangeven de toeslag niet te hebben ontvangen vroegen we vervolgens welke situatie hierop bij hen van toepassing is. De uitkomsten hierbij zijn weergegeven in figuur 28.

Figuur 28. Jouw organisatie ontvangt deze arbeidsmarkttoeslag middeninkomens niet. Welke situatie is hier voor jouw organisatie van toepassing? (N=32)

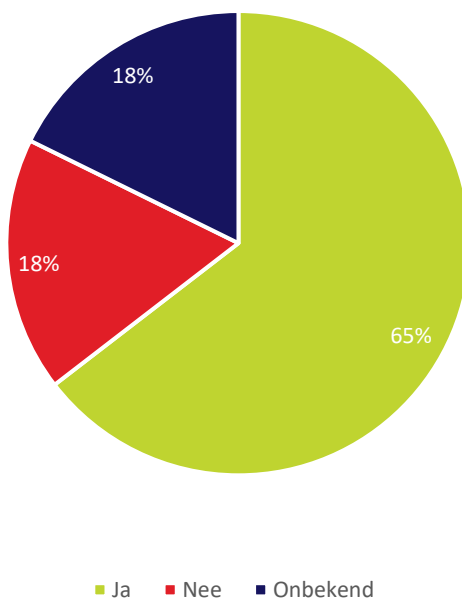


Van de organisaties die aangeven dat ze de toeslag niet ontvangen (N=32) geeft 44 procent aan dat ze wel door gemeenten worden gefinancierd, maar niet vanuit de Wmo of jeugdwet. 31 procent geeft een ander (open) antwoord, waaronder "geen idee" en "gemeente doet nog juridisch onderzoek". Nog eens 19 procent geeft aan dat geen van de gemeente(n) waarvoor zij werken de arbeidsmarkttoeslag heeft verwerkt in de looncomponent.

### 2.8.4 Uitbetalen van de arbeidsmarkttoeslag

Vervolgens vroegen we aan organisaties of zij de arbeidsmarkttoeslag hebben uitbetaald. De uitkomsten bij deze vraag zijn weergegeven in figuur 30.

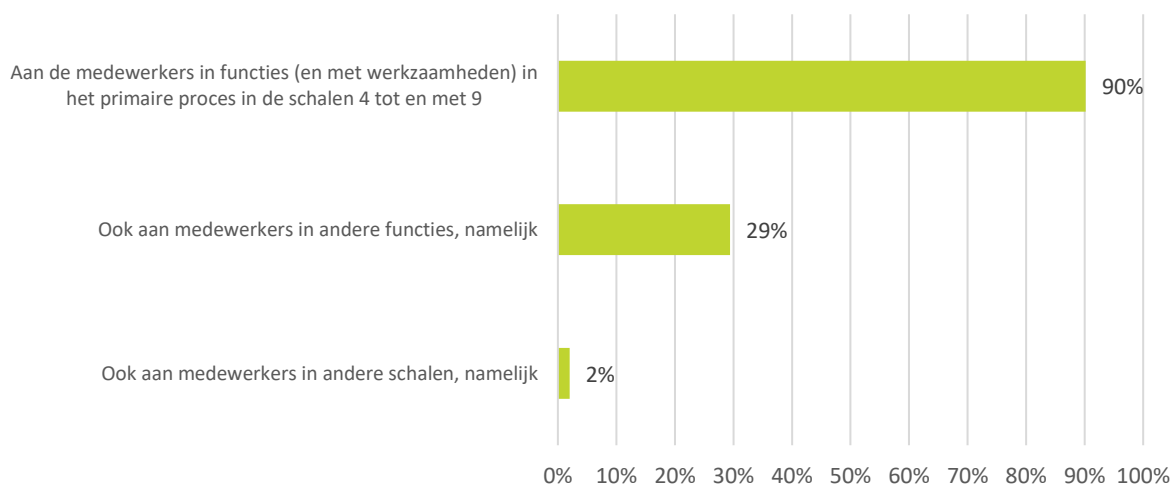
Figuur 30. Heeft jouw organisatie de arbeidsmarkttoeslag middeninkomens aan de werknemers uitbetaald over 2022? (N=79)



Ongeveer twee derde van de organisaties geeft aan dat de arbeidsmarkttoeslag middeninkomens in 2022 is uitgekeerd aan medewerkers. 18 procent geeft aan dat dit niet het geval was en nog een 18 procent weet dit niet.

Vervolgens vroegen we aan de organisaties die de toeslag hebben uitgekeerd aan welke groep(en) medewerkers zij deze toeslag hebben uitgekeerd. De uitkomsten hierbij zijn weergegeven in figuur 31.

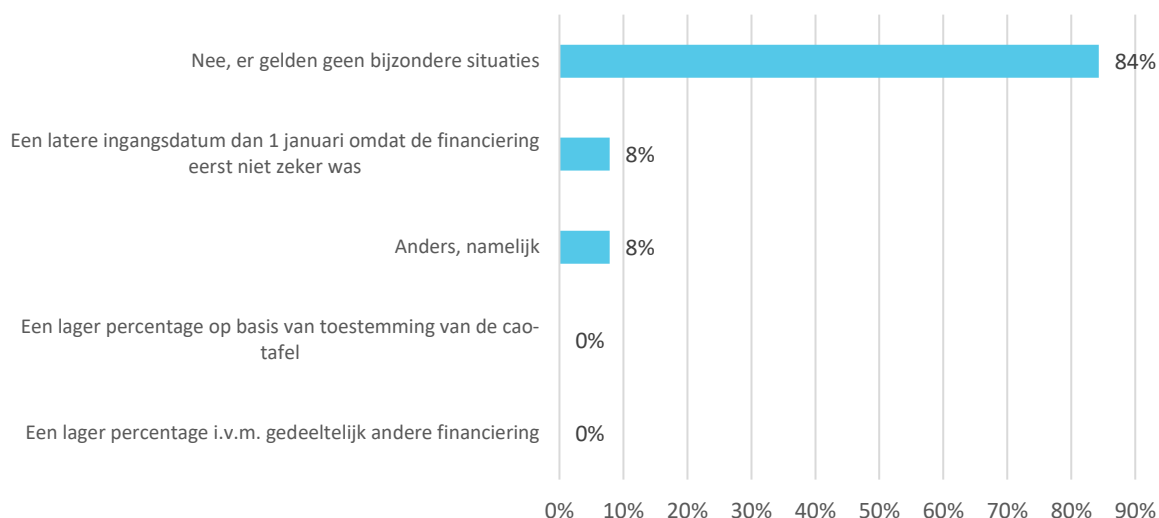
Figuur 31. Aan welke medewerkers heeft jouw organisatie de arbeidsmarkttoeslag middeninkomens uitbetaald? (N=51)



Van de organisaties die de toeslag heeft uitbetaald geeft 90 procent aan dat deze is uitbetaald aan medewerkers in functies in het primair proces in schalen vier tot en met negen. Nog eens 29 procent geeft aan de toeslag ook te hebben uitgekeerd aan medewerkers in andere functies en 2 procent keerde ook uit aan medewerkers in andere schalen.

Vervolgens vroegen we aan dezelfde groep of er bij het uitbetalen sprake was van bijzondere situaties. De uitkomsten hierbij staan in figuur 32. Men kon hierbij meerdere antwoorden selecteren. Een ruime meerderheid van 84 procent gaf aan dat er geen sprake was van bijzondere situaties.

Figuur 32. Gelden er bijzondere situaties? (N=51)



8 procent geeft aan dat er niet vanaf 1 januari is uitgekeerd. Nog eens 8 procent geeft aan dat een andere ingangsdatum is gekozen, omdat de financiering eerder niet zeker was. Ook gaven enkele respondenten nog een ander antwoord, zoals:

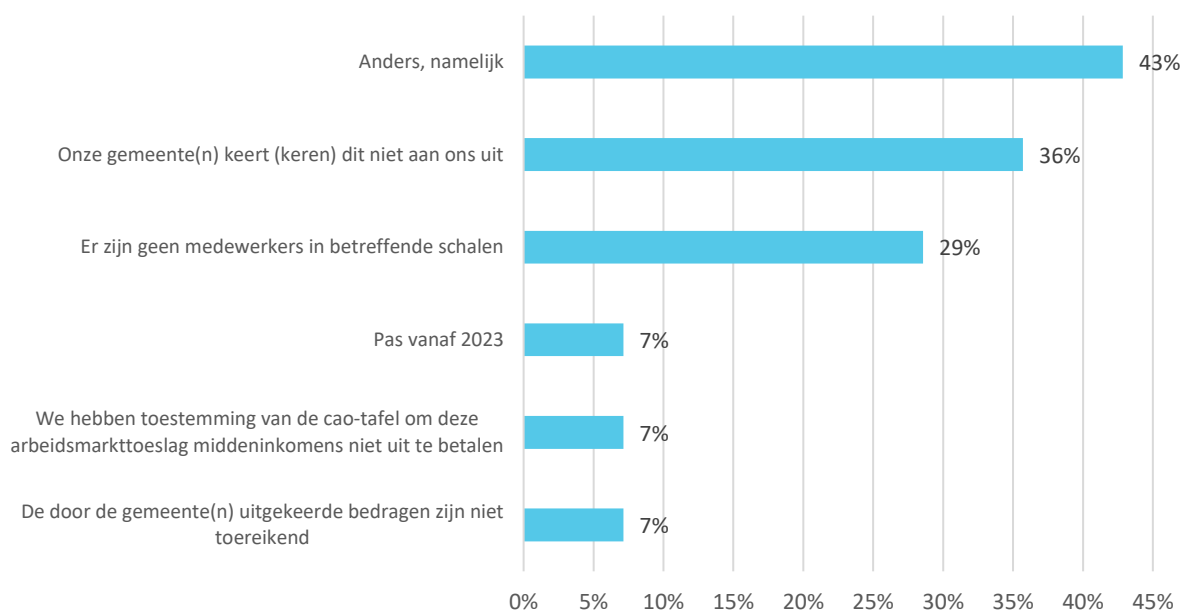
- Eerst zelf voorgefinancierd en moeten afdwingen door te wijzen op landelijke afspraken.
- Gewoon gedaan voor de medewerkers, maar geen vergoeding vanuit de gemeenten..
- Medewerkers in het primair proces uit niet geïndexeerde delen (maatschappelijke opvang) gaan mee in het geheel waardoor extra kosten.

Geen van de organisaties koos ervoor om een lager percentage uit te keren vanwege andere financiering en/of toestemming van de cao-tafel.

### 2.8.5 Niet uitbetalen van de arbeidsmarkttoeslag

Aan de kleine groep respondenten die aangeeft de arbeidsmarkttoeslag niet te hebben uitbetaald stelden we de vervolgvraag welke situatie daarbij van toepassing is. In onderstaande figuur 33 staan de uitkomsten weergegeven. Men kon meerdere antwoorden selecteren, waardoor het totaal niet optelt tot 100 procent.

Figuur 33. Jouw organisatie heeft de arbeidsmarkttoeslag niet aan werknemers uitbetaald over 2022. Welke situatie is van toepassing? (N=14)



Hier geeft 36 procent aan dat de gemeente de arbeidsmarkttoeslag niet aan de organisatie heeft uitgekeerd. Daarnaast geeft 29 procent aan dat er geen medewerkers werkzaam zijn in de betreffende schalen. 43 procent geeft een ander (open) antwoord. Een enkeling gaf aan dat zij de toeslag gaan uitbetalen vanaf 2023 en/of dat zij toestemming hebben van de cao-tafel om deze niet uit te keren en/of dat de door de gemeente(n) uitgekeerde bedragen ontoereikend zijn.

Bij de open antwoorden (anders, namelijk) lezen we het volgende terug:

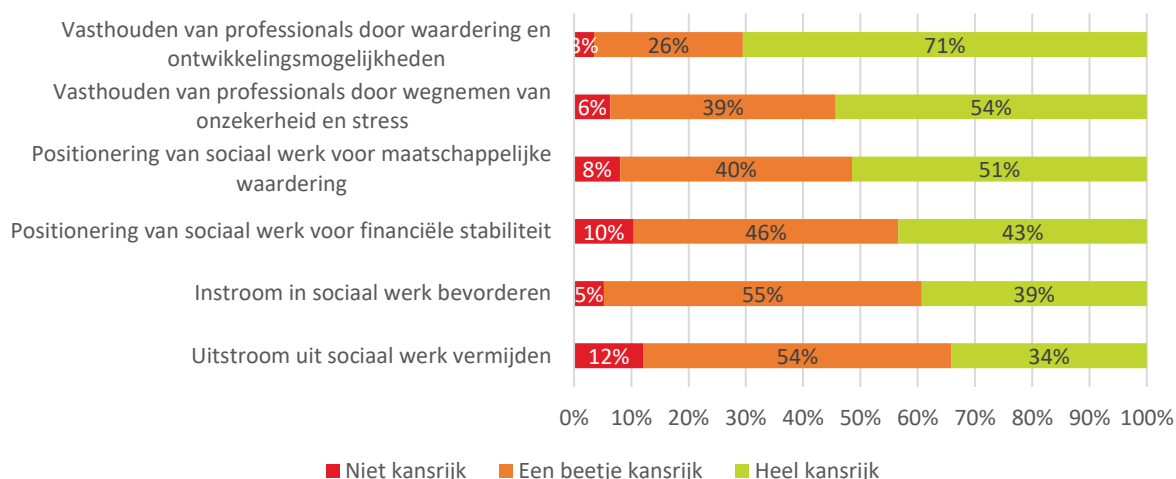
- Geen onderscheid willen maken in uitvoerend en kantoorpersoneel.
- Met terugwerkende kracht.
- Toestemming van de or om dit niet uit te betalen.
- Waren in 2022 nog niet aan de cao gebonden.

## 2.9 Behoud

Het laatste thema in deze arbeidsmarktpeiling was het thema behoud. We vroegen aan alle respondenten in welke mate zij een aantal voorgelegde activiteiten beschouwen als kansrijk om behoud te stimuleren. De uitkomsten bij deze vraag zijn weergegeven in figuur 34.

### 2.9.1 Kansrijke activiteiten om behoud te stimuleren

Figuur 34. Welke activiteiten zijn volgens jou kansrijk om behoud te stimuleren? (N=173)



De activiteiten die de grootste groep organisaties beschouwt als heel kansrijk voor behoud is het vasthouden van door waardering en ontwikkelingsmogelijkheden (71 procent) en door het wegnemen van onzekerheid en stress (54 procent).

Deze activiteiten worden gevolgd door de positionering van sociaal werk voor maatschappelijke waardering (51 procent) en voor financiële stabiliteit (43 procent).

Een wat kleinere groep van de organisaties ziet het bevorderen van de instroom in sociaal werk als heel kansrijk (39 procent). Dat geldt ook voor het vermijden van uitstroom uit sociaal werk (34 procent).