



Arbeidsmarktpeiling sociaal werk 2024: verwachtingen over vraagstukken, financiële middelen, menskracht en actualiteiten

Rapportage juni 2024

Peiling april 2024

13 juni 2024

Utrecht

Sociaal Werk werkt!

Anna Geertsma

Janneke Hagens

Versie 1

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
1. Aanleiding arbeidsmarktpeiling.....	7
1.1 Aanpak peiling.....	7
1.2 Respons	7
Omvang organisatie.....	8
Provincies.....	9
Functies	9
Lidmaatschap ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging	10
2. Resultaten	11
2.1 Algemeen.....	11
2.1.1 Maatschappelijke opgaven	11
2.2 Effecten meten	11
2.2.1 Bepalen effecten van de opgaven.....	11
2.2.2 Bepalen effecten van de opgaven naar omvang organisatie	12
2.2.3 Redenen om (nu nog) niet de effecten van de opgaven te bepalen	13
2.2.4 Manieren om de effecten te bepalen van de opgaven	13
2.2.5 Initiatief om effecten van de opgaven te bepalen	13
2.3 Sociaalwerkorganisaties en gemeentelijke opdrachtgevers	14
2.3.1 Samenwerking met gemeenten	14
2.3.2 Ervaringen met aanbestedingsprocedure	15
2.3.3 Financiering op andere manieren	16
2.3.4 Belang van samenwerkingen bij de realisatie van de opgaven	16
2.4 Vraagstukken	17
2.4.1 Verwachting omvang sociale vraagstukken 2024, 2023 en 2022.....	17
2.4.2 Verwachting omvang sociale vraagstukken naar omvang organisatie.....	18
2.4.3 Verwachting complexiteit sociale vraagstukken 2024, 2023 en 2022.....	18
2.4.4 Verwachting complexiteit sociale vraagstukken naar omvang organisatie.....	19
2.5 Verwachting beschikbare financiële middelen	19
2.5.1 Verwachting beschikbare financiële middelen 2024, 2023, 2022, 2021 en 2020	19
2.5.2 Verwachting beschikbare financiële middelen naar omvang organisatie	20
2.5.3 Oorzaken minder beschikbare financiële middelen.....	20
2.5.4 Oorzaken meer beschikbare financiële middelen	21

2.6 Verwachting omvang werkzaamheden organisatie	21
2.6.1 Verwachting omvang werkzaamheden in 2024, 2023, 2022, 2021 en 2020	22
2.7 Verwachting benodigde menskracht.....	23
2.7.1 Verwachting benodigde menskracht in 2024, 2023, 2022, 2021 en 2020	23
2.7.2 Verwachting benodigde menskracht naar omvang organisatie.....	23
2.7.3 Toename benodigde menskracht realiseren	24
2.7.4 Knelpunt door evenveel of minder financiële ruimte en grotere behoefte aan menskracht..	25
2.7.5 Financiële aspecten	25
2.8 Scenario 'van zorg naar welzijn'	27
2.8.1 Verwachtingen personeel nodig en beschikbaar	27
2.8.2 Verwachtingen personeel nodig over 10 jaar naar omvang organisatie	28
2.8.3 Randvoorwaarden voor beweging 'van zorg naar welzijn'.....	29
2.9 Wijziging financieringssysteem	30
2.9.1 In gesprek met de gemeente(n) over de gevolgen van een mogelijk 'ravijnjaar'.....	30
2.9.2 Voorbereiding van organisatie op ravijnjaar	31
2.9.3 Manieren hoe organisaties zich voorbereiden op het 'ravijnjaar'	31
2.9.4 Redenen waarom organisaties zich nog niet voorbereiden op het 'ravijnjaar'.....	32

Samenvatting

In april 2024 hield Sociaal Werk werkt! haar jaarlijkse online arbeidsmarktpeiling onder sociaalwerkorganisaties. We vroegen opnieuw naar de verwachtingen over sociale vraagstukken, financiering, omvang werkzaamheden, werk en benodigde menskracht. Actuele onderwerpen in deze peiling zijn verwachtingen over de arbeidsmarkt van sociaal werk over 10 jaar en gevolgen voor sociaalwerkorganisaties van het nieuwe financieringssysteem voor gemeenten. Daarnaast vroegen we dit jaar naar voordelen en nadelen van aanbesteden en in hoeverre organisaties bezig zijn met het bepalen van effecten van de opgaven.

Sociaal Werk werkt! blijft de verwachtingen van sociaalwerkorganisaties op de voet volgen.

Algemeen

- Aan deze uitvraag deden 269 respondenten mee door de hele vragenlijst in te vullen. De arbeidsmarktpeiling leverde de volgende inzichten op.
- 36 procent van de respondenten werkt in een functie in het primair proces met cliënten, 32 procent van de respondenten heeft een functie als bestuurder, directeur of leidinggevende en 32 procent heeft een staf-, beleids- of ondersteuningsfunctie of een overige functie.
- De grootste groep is actief in één gemeente (40 procent). Nog eens 22 procent is actief in twee tot en met vier gemeenten en 18 procent werkt in vijf tot en met tien gemeenten. Verder werkt 6 procent samen met elf tot en met twintig gemeenten en 10 procent met meer dan eenentwintig gemeenten. Een kleine groep werkt niet met of voor gemeenten (4 procent).

Vraagstukken

- 70 procent van de organisaties verwacht dat de omvang van sociale vraagstukken toeneemt (tegen 61 procent in 2023). De groep die verwacht dat de omvang van sociale vraagstukken afneemt, is met 2 procent iets kleiner dan in de vorige meting van 2023 (toen 3 procent). 28 procent van de respondenten denkt dat de vraagstukken in omvang ongeveer gelijk blijven (tegen 35 procent in 2023).
- Van de organisaties verwacht 74 procent dat de complexiteit van de vraagstukken toeneemt (tegen 72 procent in 2023) en 25 procent dat deze gelijk blijft (tegen 28 procent in 2023). Eén procent van de organisaties verwacht een afname van de complexiteit van de sociale vraagstukken.

Financiële middelen

- Bijna twee derde van de respondenten werkt (onder andere) in een subsidierelatie met gemeente(n) samen als enige uitvoerder. Nog eens 44 procent werkt (daarnaast) in een subsidierelatie als deeltuitvoerder in samenwerking met andere organisaties. Ook werken organisaties (daarnaast) op projectbasis (32 procent). Verder werkt 32 procent (ook) door middel van aanbestedingen als hoofdaannemer. Nog eens 16 procent werkt door middel van aanbestedingen als onderaannemer en 11 procent werkt als onderdeel van een (samenwerkende) gemeentelijke organisatie. Een kleine groep organisaties geeft aan op een andere manier samen te werken.
- 52 procent van de organisaties verwacht dat de middelen ongeveer gelijk blijven (tegen 61 procent in 2023). 38 procent gaat ervan uit dat de financiële middelen vanuit de gemeente(n) afneemt (afnemen) (tegen 21 procent in 2023). 10 procent verwacht een toename van de financiële middelen (tegen 18 procent in 2023).
- Een duidelijke meerderheid van de organisaties die een afname van de financiële middelen verwachten, geeft aan dat dit komt door een bezuinigingsmaatregel (81 procent). Daarnaast geeft

15 procent (ook) aan dat de gemeente heeft besloten dat een deel van het werk niet meer hoeft te worden uitgevoerd of de subsidie voor het werk is (deels) stopgezet (13 procent).

- Volgens organisaties die verwachten dat de financiële middelen toenemen, komt dit vooral doordat hun organisatie een nieuwe of aanvullende subsidie voor het werk kreeg (54 procent). Bij 36 procent komt dat (ook) doordat ze een andere opdracht met andere middelen kregen. Daarnaast geeft 21 procent van deze groep aan dat door de gemeente(n) is besloten dat er meer sociaal werk moet worden uitgevoerd. En 43 procent geeft een ander antwoord.

Bepalen effecten

- Ruim driekwart van de respondenten gaf aan dat ze (deels) de effecten bepalen van de maatschappelijke opgaven waar de organisaties aan werken.
- Vooral grote en middelgrote organisaties bepalen (deels) de effecten van de maatschappelijke opgaven.
- De meest genoemde manieren waarop de organisaties de effecten van de opgaven bepalen waar ze aan werken, zijn kwalitatief (bijvoorbeeld gesprekken) en kwantitatief (meten, cijfers).

Werkzaamheden

- Iets meer dan de helft van de organisaties (54 procent) verwacht in 2024 dat de werkzaamheden in omvang toenemen (tegen 50 procent in 2023). 40 procent gaat ervan uit dat deze omvang ongeveer constant blijft (tegen 46 procent in 2023) en 6 procent verwacht een afname (tegen 4 procent in 2023).

Benodigde menskracht

- De helft van de organisaties (50 procent) denkt meer menskracht nodig te hebben. Dat was 53 procent in 2023. Verder verwacht 47 procent ongeveer evenveel menskracht nodig te hebben (vergelijkbaar met de 46 procent in 2023). Nu denkt 4 procent minder menskracht nodig te hebben (tegen 1 procent in 2023).
- Een toename van de benodigde menskracht denken organisaties vooral voor elkaar te krijgen door het aannemen van nieuwe medewerkers. Dit staat op de eerste plaats (66 procent, tegen 64 procent in 2023). Op de tweede plaats staat: medewerkers meer uren te laten werken (45 procent, tegen 39 procent in 2023). Als derde zien we: meer gebruikmaken van vrijwilligers (39 procent, tegen 42 procent in 2023).
- Iets minder dan de helft van de organisaties verwacht evenveel of minder financiële ruimte te hebben en meer menskracht nodig te hebben (43 procent). Deze organisaties proberen dit vooral op te lossen door meer betaalde menskracht te organiseren en hiervoor meer financiële ruimte vanuit de gemeente te krijgen (57 procent). Of door efficiënter te werken met de menskracht die ze hebben (41 procent). Andere genoemde oplossingen zijn: een deel van het werk teruggeven, omdat zij financieel niet in staat zijn om meer betaalde menskracht te organiseren of meer te werken met vrijwilligers (allebei 37 procent).

Verschillen voor organisatieomvang

- Hoe groter de organisatie, des te hoger de verwachting dat de omvang en complexiteit van vraagstukken toenemen.
- In vergelijking met vorig jaar is het percentage kleine organisaties dat verwacht meer menskracht nodig te hebben verdubbeld (van 33 procent in 2023 naar 61 procent in 2024). Bij de groep middelgrote organisaties gaat het om 49 procent en bij grote organisaties om 47 procent.

Scenario 'van zorg naar welzijn'

- 70 procent verwacht dat er over 10 jaar meer personeel nodig zal zijn.
- 16 procent verwacht dat er over 10 jaar meer personeel beschikbaar zal zijn.
- Belangrijkste randvoorwaarden voor de beweging 'van zorg naar welzijn' hebben te maken met financiële zekerheid, passend personeel, betere samenwerkingsverbanden, duidelijk eigen profiel, en visie op welzijn.

Wijziging financieringssysteem

- 38 procent van de organisaties is in gesprek met de gemeente(n) over de gevolgen van een mogelijk 'ravijnjaar'. 33 procent geeft aan niet te weten of hun organisatie hierover in gesprek is.
- Van de organisaties bereidt op dit moment 13 procent zich wel en 24 procent zich al een beetje voor op het 'ravijnjaar'. Ruim een derde van de respondenten geeft aan dit niet te weten (36 procent).
- Dit doen zij vooral door gesprekken met gemeente en andere mogelijke partners, aanpassingen in personeelsbeleid, financieel beheer en budgettering, toekomstplanning en strategie, organisatorische herstructurering en profilering van belang van welzijn.

1. Aanleiding arbeidsmarktpeiling

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

In deze arbeidsmarktpeiling is, naast de terugkerende thema's, ook aandacht voor samenwerking, aanbestedingen, bepalen van effecten, de beweging 'van zorg naar welzijn' en de wijziging van het financieringssysteem.

1.1 Aanpak peiling

In de periode van 4 tot 29 april 2024 deden we een meting rondom genoemde thema's. We vroegen organisaties op verschillende manieren om mee te doen aan deze arbeidsmarktpeiling. Zo maakten we gebruik van het Panel Arbeidsmarkt Sociaal Werk en een netwerkbestand. Genodigden ontvingen een uitnodiging en twee herinneringen. Ook zetten we (sociale) media in, waaronder een open link in de nieuwsbrief en LinkedIn van Sociaal Werk werkt! Door deze aanpak komt het voor dat er soms meerdere respondenten deelnemen uit dezelfde organisatie.

1.2 Respons

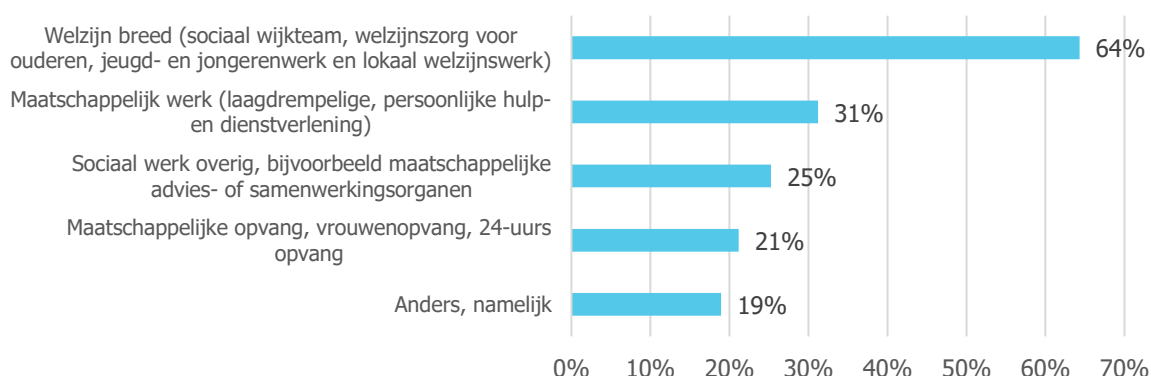
In totaal vulden 269 respondenten de vragenlijst volledig in. Deze steekproef geeft een goede indruk van de verwachtingen over de arbeidsmarkt in de branche sociaal werk. We gaan uit van een brancheomvang van ongeveer 2.100¹. Voor de analyses komen we uit op een foutenmarge van maximaal 5,6² en een betrouwbaarheidsniveau van 95 procent.

We doen deze peilingen elk jaar sinds 2020. Voor een aantal vragen vergelijken we de uitkomsten van deze peiling in figuren met de afgelopen twee jaren, 2022 en 2023 of - voor een aantal terugkerende kernvragen (financiële middelen, omvang werkzaamheden, menskracht) - met alle metingen vanaf 2020.

Subbranche

We vroegen alle deelnemers wat voor type(n) sociaal werk ze in hun organisatie doen. Organisaties konden hierbij meerdere soorten sociaal werk aanvinken. Hierdoor komen de uitkomsten in figuur 1 niet uit op 100 procent.

Figuur 1. Deelnemende organisaties naar subbranche (2024, N=269)



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

² steekproefcalculator.nl

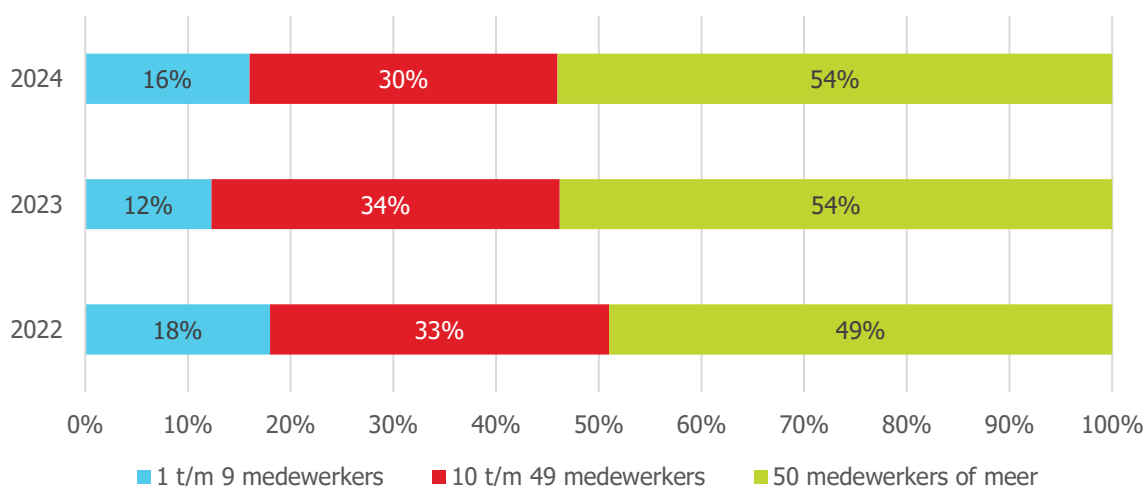
Organisaties zijn actief in verschillende subbranches. 64 procent van de organisaties is actief in welzijn breed. Verder is 31 procent (ook) werkzaam in maatschappelijk werk (laagdrempelige persoonlijke hulp- en dienstverlening). Daarnaast heeft 25 procent activiteiten in sociaal werk overig en 21 procent in maatschappelijke opvang, vrouwenopvang en 24-uursopvang. Tot slot gaf 19 procent nog een ander antwoord. Meestal is dit een combinatie van verschillende soorten sociaal werk en werkzaamheden die onder de benoemde subbranches vallen. Daarnaast noemen respondenten andere (specifieke) soorten sociaal werk, zoals ondersteuning van vluchtelingen en mantelzorgondersteuning.

Omvang organisatie

We vroegen aan alle respondenten hoeveel medewerkers in hun organisatie werken. Er is een grote spreiding in omvang van organisaties. Op basis hiervan zijn deze respondenten ingedeeld in één van de 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 grootte-klasse van de organisatie waarin zij werkzaam zijn. Ter vergelijking tonen we ook de verdeling van de steekproef van de vorige peilingen in 2023 en 2022. Over de metingen heen zien we dat het aandeel respondenten uit kleine organisaties weer iets toenam, terwijl het aandeel uit middelgrote organisaties iets afnam. Het aandeel uit grote organisaties bleef gelijk. In deze categorie heeft 14 procent van de organisaties zelfs meer dan 500 medewerkers.

Figuur 2. Deelnemende respondenten naar omvang van hun organisatie (2024, N=268, 2023, N=171 en 2022, N=164)

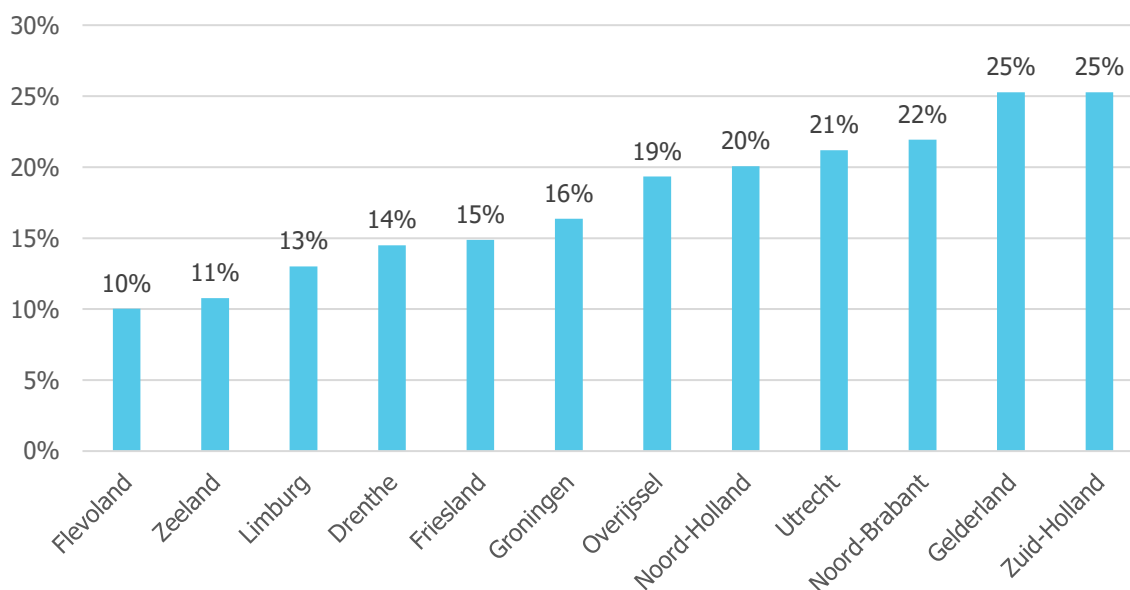


De resultaten in deze peiling geven we ongewogen weer. Alle respondenten tellen op dezelfde manier mee in de uitkomsten. Om eventuele verschillen in beeld te brengen, splitsen we uitkomsten bij verschillende vragen uit naar omvang van organisaties.

Provincies

Ook vroegen we aan alle respondenten in welke provincie(s) hun organisatie actief is. Ze konden hier meerdere provincies aanvinken³. Ook kon men aangeven actief te zijn in alle provincies. Daarom komen we uit op een totaal van meer dan 100 procent.

Figuur 3. Deelnemende organisaties naar provincie (2024, N=269)



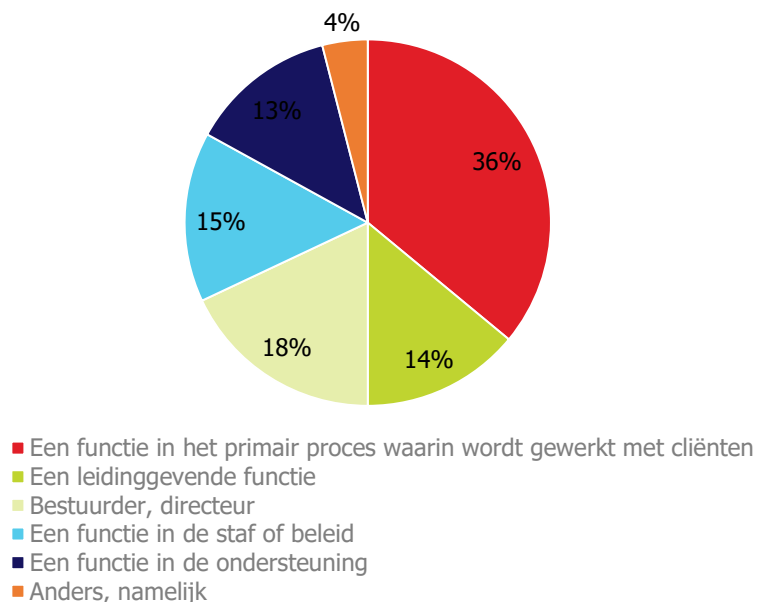
In figuur 3 zien we dat de deelnemende organisaties verdeeld zijn over alle Nederlandse provincies. Het sterkst vertegenwoordigd in de steekproef zijn Gelderland, Zuid-Holland en Noord-Brabant. Het minst vertegenwoordigd in deze meting zijn Flevoland en Zeeland.

Functies

Figuur 4 laat zien dat 36 procent van de respondenten werkt in een functie in het primair proces met cliënten. 32 procent van de respondenten heeft een functie als bestuurder, directeur of leidinggevende. En 32 procent heeft een staf-, beleids- of ondersteuningsfunctie of een andere functie. Onder overige functies vallen bijvoorbeeld mensen die werken als ervaringsdeskundige of die een functie in het primair proces combineren met een rol in projecten of beleid.

³ 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. Het ging hier om 21 organisaties.

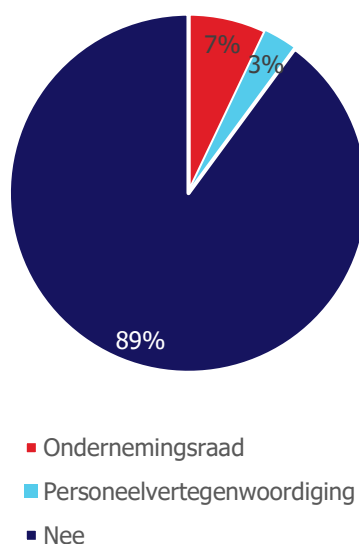
Figuur 4. Respondenten naar functie (2024, N=269)



Lidmaatschap ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging

Dit jaar vroegen we respondenten ook of ze lid zijn van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Figuur 5. Lidmaatschap ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (2024, N=269)



Van de respondenten geeft 7 procent aan lid te zijn van de ondernemingsraad en 3 procent van een personeelsvertegenwoordiging.

2. Resultaten

2.1 Algemeen

2.1.1 Maatschappelijke opgaven

We vroegen respondenten aan welke maatschappelijke opgaven hun organisatie een bijdrage levert. We maakten hierbij gebruik van drie overkoepelende opgaven zoals geformuleerd door VNG⁴:

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

We werkten deze drie opgaven uit in zeven categorieën. De uitkomsten hierbij worden getoond in figuur 6.

Figuur 6. Deelnemende organisaties naar maatschappelijke opgaven waaraan men een bijdrage levert (2024, N=269)



De twee opgaven waaraan de meeste sociaalwerkorganisaties werken, zijn: het vergroten van kanselijkheid (andere kwetsbare groepen ondersteunen) (72 procent) en bestaanszekerheid herstellen (meedoen en inkomen stimuleren, geldzorgen reduceren) (69 procent).

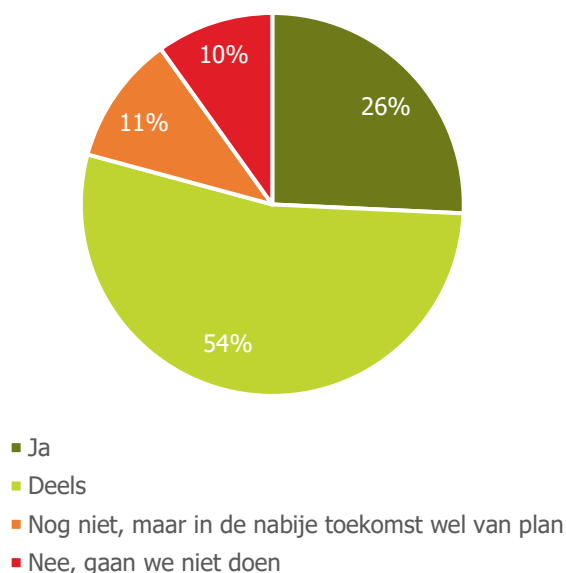
2.2 Effecten meten

2.2.1 Bepalen effecten van de opgaven

In 2021 stelden we in de arbeidsmarktpeiling een aantal vragen over het meten van effecten van sociaal werk. Dit jaar vroegen we ook weer of de sociaalwerkorganisaties de effecten bepalen van de opgaven waar zij aan werken. Het gaat hier dan om een vergelijking van inspanningen versus opbrengsten.

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

Figuur 7. Bepalen van effecten (inspanningen versus opbrengsten) van de opgaven waar de organisaties aan werken (2024, N=269)

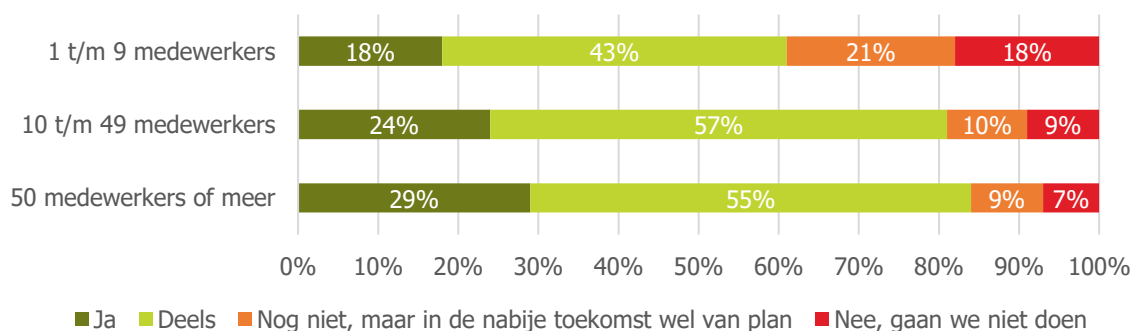


80 procent van de respondenten gaf aan dat ze (deels) de effecten bepalen (inspanningen versus opbrengsten) van de maatschappelijke opgaven waar de organisaties aan werken. Hierbij zegt 26 procent dit volledig te doen. Volgens 54 procent van de respondenten gebeurt dat deels. 11 procent van de respondenten doet dat nog niet, maar is het in de nabije toekomst wel van plan. Tot slot zegt 10 procent dat ze niet de effecten gaan bepalen van de opgaven waar ze aan werken.

2.2.2 Bepalen effecten van de opgaven naar omvang organisatie

We keken ook naar de uitkomsten in de verschillende grootte-classes. De uitkomsten staan in figuur 8.

Figuur 8. Bepalen van effecten (inspanningen versus opbrengsten) van de opgaven waar de organisaties aan werken. Naar grootte-klasse (2024, N=268)



Vooral grote (84 procent) en middelgrote (81 procent) organisaties bepalen wel of deels de effecten van de maatschappelijke opgaven. Bij de kleine organisaties gaat het om 61 procent die dit wel of deels doet. Bij de kleine organisaties is 21 procent van plan om in de nabije toekomst de effecten te gaan bepalen. 18 procent van de kleine organisaties zegt dat ze niet de effecten gaan bepalen van de

maatschappelijke opgaven waar ze aan werken; bij de middelgrote organisaties is dit 9 procent en bij grote organisaties 7 procent.

2.2.3 Redenen om (nu nog) niet de effecten van de opgaven te bepalen

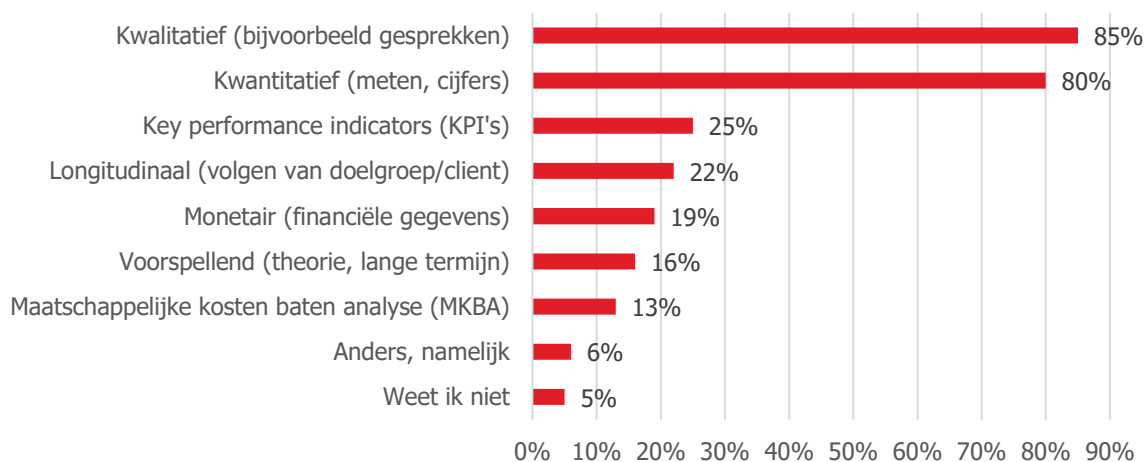
Aan organisaties die (nu nog) niet de effecten van de opgaven bepalen waar ze aan werken, vroegen we wat hiervoor de reden was.

De respondenten gaven onder andere aan dat ze te weinig tijd, beperkte menskracht of andere prioriteiten hebben. Verder geven ze aan dat ze het moeilijk vinden om dit inzichtelijk te maken, bijvoorbeeld omdat ze geen geschikte tool hebben om dit objectief te meten. Ook vinden sommige organisaties dit minder belangrijk, bijvoorbeeld omdat de effecten niet ter discussie staan bij de gemeente als opdrachtgever. Of de gemeente onderzoekt zelf de effecten van de inzet van de organisatie, bijvoorbeeld omdat dit ook vooraf is vastgelegd in de aanbestedingen waar organisaties zich op inschrijven.

2.2.4 Manieren om de effecten te bepalen van de opgaven

Aan organisaties die wel de effecten bepaalden van de maatschappelijke opgaven waar ze aan werken, vroegen we op welke manier ze dit deden. Ze konden meerdere antwoorden geven.

Figuur 9. Manier waarop de organisaties de effecten van de opgaven bepalen waar ze aan werken (2024, N=213, meerdere antwoorden)



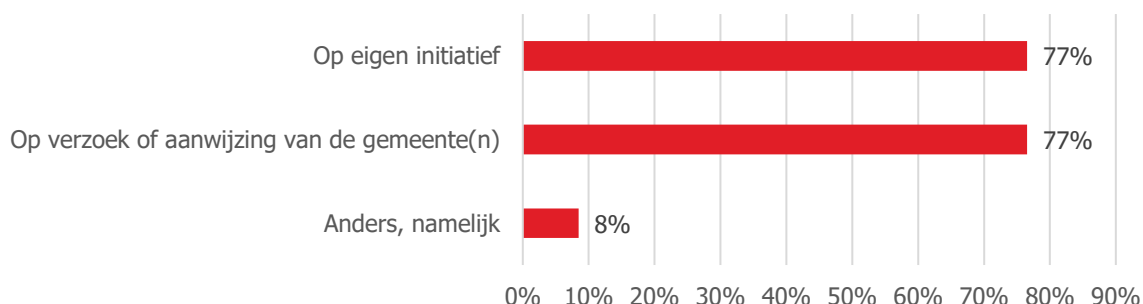
Hier sprongen er twee manieren uit. 85 procent van de respondenten noemde kwalitatief (bijvoorbeeld gesprekken) en 80 procent kwantitatief (meten, cijfers). In 2021 waren dit ook de meest genoemde manieren, maar toen wel door een kleiner aantal respondenten genoemd (44 procent elk). De andere manieren om effecten te bepalen werden door een kwart of minder genoemd. Een kwart gaf als antwoord KPI's (25 procent) of longitudinaal (volgen van doelgroep/cliënt) (22 procent).

Naast de genoemde manieren om de effecten van de opgaven te bepalen, gaven de respondenten nog enkele aanvullingen en voorbeelden, zoals klanttevredenheidsonderzoeken, impactmeting bij gebruikers dienstverlening, effectenmonitor en spinnenwiel uit positieve gezondheid.

2.2.5 Initiatief om effecten van de opgaven te bepalen

Tot slot vroegen we op wiens initiatief de organisaties de effecten van de opgaven bepalen waar de organisatie aan werkt. Ze konden meerdere antwoorden geven.

Figuur 10. Initiatief voor bepalen effecten van opgaven (2024, N=213, meerdere antwoorden mogelijk)



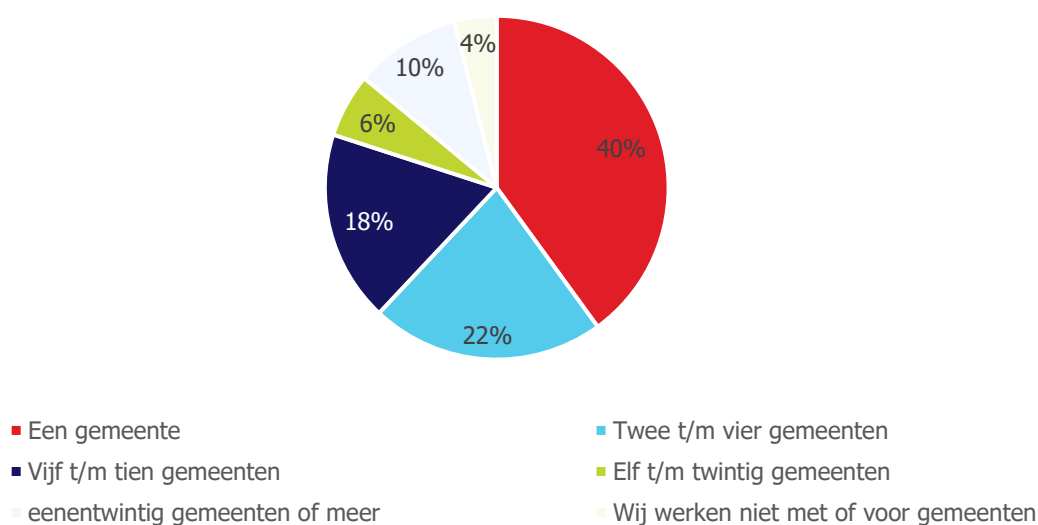
Het bepalen van de effecten van de opgaven waar de organisaties aan werkt gebeurt bij ruim driekwart van de respondenten op eigen initiatief (77 procent). Ook 77 procent van de respondenten gaf aan dat dit gebeurt op verzoek of aanwijzing van de gemeente(n). Deels ligt het initiatief hiervoor bij beide partijen samen en deels bij één van beide partijen. In vergelijking met de meting van 2021 is dit nu ongeveer even vaak op eigen initiatief (80 procent) en vaker op initiatief van de gemeente dan in 2021 (50 procent). Als (ook) anderen dan de gemeenten of de eigen organisatie hier initiatief in nemen gaat het bijvoorbeeld om rijksoverheid, zorgkantoor of een fonds.

2.3 Sociaalwerkorganisaties en gemeentelijke opdrachtgevers

2.3.1 Samenwerking met gemeenten

We vroegen naar het aantal gemeenten waarmee sociaalwerkorganisaties samenwerken. Dit staat weergegeven in figuur 11.

Figuur 11. Met hoeveel individuele gemeenten werkt jouw organisatie ongeveer samen? (2024, N=269)

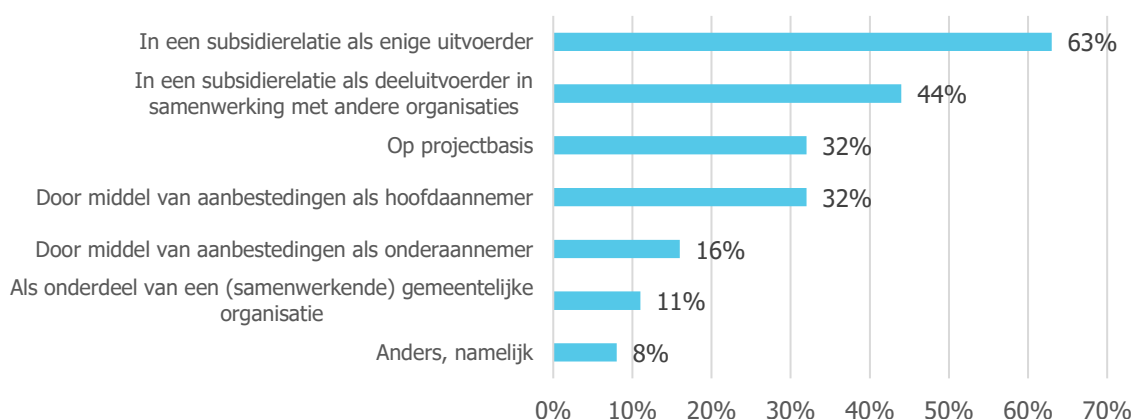


De grootste groep werkt samen met één gemeente (40 procent). 22 procent is actief in twee tot en met vier gemeenten en 18 procent werkt samen met vijf tot en met tien gemeenten. 6 procent werkt samen met elf tot en met twintig gemeenten en 10 procent met meer dan eenentwintig gemeenten.

Een kleine groep werkt niet met of voor gemeenten (4 procent). Deze verdeling is vergelijkbaar met de cijfers in 2023.

Vervolgens vroegen we op welke wijze organisaties samenwerken met de gemeente(n) die hun werkzaamheden financiert/financieren. In figuur 12 staan de uitkomsten hiervan. Respondenten konden hier meerdere antwoorden aanvinken. Daardoor komt het totaal op meer dan 100 procent uit.

Figuur 12. Wijze(n) waarop sociaalwerkorganisaties samenwerken met de gemeente(n) die de werkzaamheden financieren (2024, N=258, meerdere antwoorden mogelijk)



Bijna twee derde van de respondenten werkt (onder andere) samen in een subsidierelatie met de gemeente(n) als enige uitvoerder (63 procent). 44 procent werkt (daarnaast) samen in een subsidierelatie als deelluitvoerder in samenwerking met andere organisaties. Ook werken organisaties (daarnaast) op projectbasis (32 procent). Verder werkt 32 procent (ook) samen door middel van aanbestedingen als hoofdaannemer en 16 procent door middel van aanbestedingen als onderaannemer. Tot slot werkt 11 procent samen als onderdeel van een (samenwerkende) gemeentelijke organisatie. Een kleine groep organisaties geeft aan op een andere manier samen te werken met de gemeente(n), bijvoorbeeld via een quasi-inbesteding, een jaarbijdrage, een landelijke raamovereenkomst of cliënten die in beginsel zelf betalen.

2.3.2 Ervaringen met aanbestedingsprocedure

Aan de organisaties die samenwerken met gemeenten door middel van een aanbestedingsprocedure van de gemeente, vroegen we wat hun ervaringen zijn met aanbestedingen. Ze konden zowel het grootste voordeel als het grootste nadeel benoemen.

De **voordelen** die werden genoemd vallen vooral onder 'continuïteit' en 'kwaliteit':

- **Continuïteit**
Door langlopende contracten is er meer financiële zekerheid, met werk voor de komende jaren. Dat betekent ook continuïteit in de dienstverlening. Ook zijn afspraken duidelijk en wordt er langduriger samengewerkt.
- **Kwaliteit**
Aanbesteding biedt gelijke kansen voor alle aanbieders. Er wordt gekeken naar de prijs-kwaliteitverhouding. Verder biedt het de mogelijkheid van nieuwe opdrachten en de kans om te laten zien welke toegevoegde waarde een organisatie kan hebben. Het zorgt voor

doelgericht werken. De gemeente heeft goed moeten nadenken over de beoogde maatschappelijke effecten/doelen en de organisatie over hun dienstverlening. Respondenten noemden meer **nadelen** van aanbestedingen dan voordelen. De nadelen die werden genoemd vallen vooral onder 'lasten' en 'gemiste kansen'.

- Lasten
Deelname aan aanbestedingen kost veel tijd en geeft onrust, waaronder onzekerheid onder medewerkers. Ook de administratieve verantwoording vinden organisaties een last.
- Gemiste kansen
meerdere respondenten geven aan dat het jammer is dat de focus bij aanbestedingen ligt op financiën en administratie in plaats van op resultaten en kwaliteit. Het feit dat er wisselende aanbieders zijn, leidt voor cliënten tot minder continuïteit in de hulpverlening en respondenten geven aan dat er minder maatwerk mogelijk is. Een project kan te kort zijn om een goede relatie en vertrouwen op te bouwen, en langdurige resultaten te laten zien. Ook kan een project opnieuw worden gestart zonder gebruik te maken van de eerder opgedane kennis en ervaring van andere partijen.

2.3.3 Financiering op andere manieren

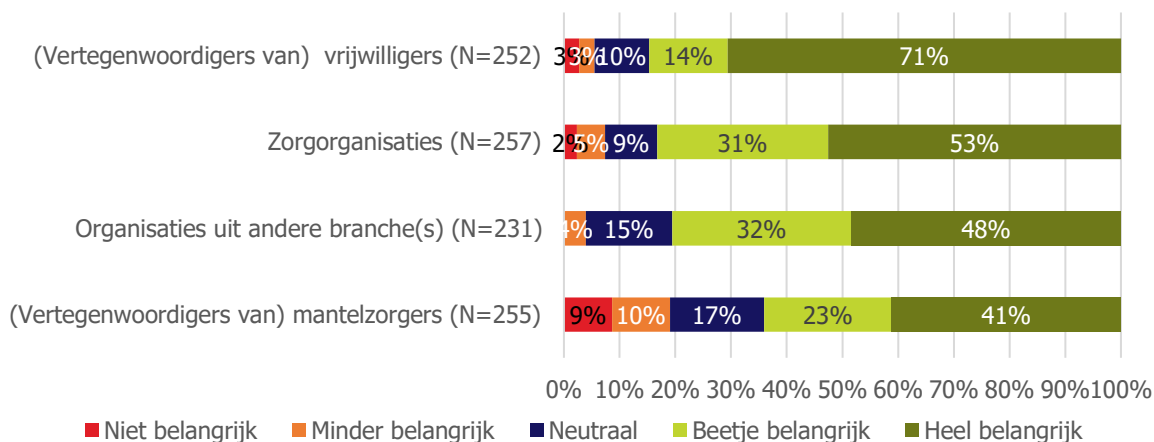
Aan de respondenten die niet met of voor gemeenten werkten of (ook) op een andere manier worden gefinancierd vroegen we hoe ze worden gefinancierd.

Afhankelijk van de soort organisatie werken ze ook samen met - of worden ze gefinancierd door andere partijen of vanuit andere bronnen, zoals fondsen, giften, contributie overheidssubsidies (provincie, landelijke overheid) en/of eigen reserves en inkomsten. In sommige gevallen betaalt de cliënt zelf.

2.3.4 Belang van samenwerkingen bij de realisatie van de opgaven

We vroegen de respondenten hoe belangrijk verschillende samenwerkingen zijn voor de realisatie van de opgaven waar hun organisatie aan werkt. In figuur 13 staat per groep het aantal respondenten dat deze vraag heeft beantwoord.

Figuur 13. Belang van samenwerkingen bij de realisatie van de opgaven (2024)



Voor 71 procent van de respondenten is de samenwerking met (vertegenwoordigers van) vrijwilligers heel belangrijk voor de realisatie van de opgaven waar hun organisatie aan werkt en voor 14 procent is dit een beetje belangrijk. 6 procent vindt deze samenwerking niet of minder belangrijk.

Iets meer dan de helft van de respondenten vindt de samenwerking met zorgorganisaties heel belangrijk (53 procent) en 31 procent vindt dit een beetje belangrijk. 7 procent vindt deze samenwerking niet of minder belangrijk.

Bijna de helft noemt de samenwerking met organisaties uit andere branches heel belangrijk voor de realisatie van de opgaven waar hun organisatie aan werkt (48 procent). En 32 procent vindt dit een beetje belangrijk. 4 procent van de respondenten vindt dit minder belangrijk en 15 procent staat hier neutraal tegenover.

Ook wat betreft de samenwerking met (vertegenwoordigers van) mantelzorgers vindt meer dan de helft van de respondenten deze samenwerking belangrijk. 23 procent vindt dit een beetje belangrijk en 41 procent vindt dit heel belangrijk. Vergeleken met de samenwerking met de andere organisaties vinden iets meer respondenten deze samenwerking niet (9 procent) of minder belangrijk (10 procent). 17 procent vindt dit noch belangrijk noch onbelangrijk.

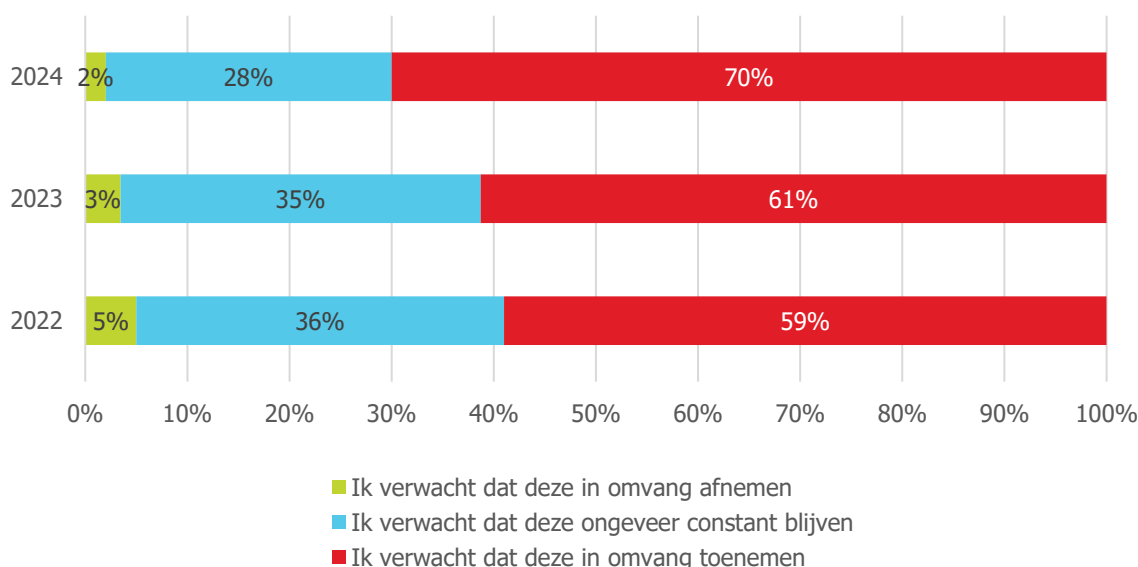
Er werden veel verschillende branches genoemd waarmee de organisaties samenwerken. Ten eerste veel branches uit de sector zorg en welzijn, zoals huisartsen, geestelijke gezondheidszorg, thuiszorg, jeugdzorg en kinderopvang. Ook andere branches werden genoemd, zoals: onderwijs, cultuur, (gemeentelijke) overheid, woningbouw (-coöperaties en -corporaties), politie, veiligheid en justitie, sport en recreatie. Anderen noemden onder meer patiënten- en cliëntenorganisaties en bibliotheken.

2.4 Vraagstukken

2.4.1 Verwachting omvang sociale vraagstukken 2024, 2023 en 2022

We vroegen organisaties in deze meting opnieuw wat zij verwachtten van de omvang van de sociale vraagstukken in de gemeente(n) waar zij actief zijn. In figuur 14 staan de uitkomsten bij deze vraag. Zowel voor deze meting als van de vorige metingen in 2022 en 2023.

Figuur 14. Wat verwacht je de komende twaalf maanden over de omvang van de sociale vraagstukken in de gemeente(n) waar jouw organisatie actief is? (2024, N=269, 2023, N=173 en 2022, N=173).

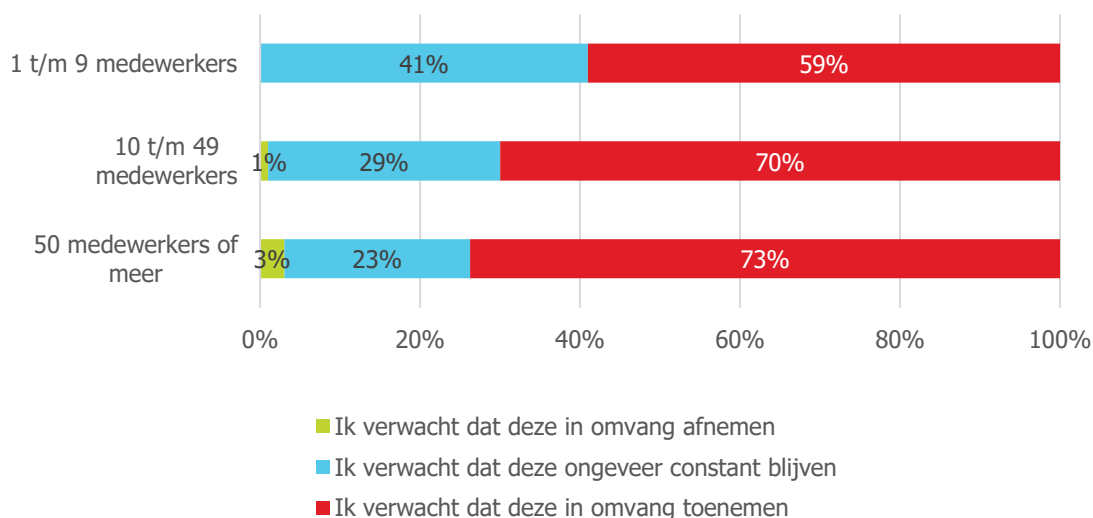


70 procent van de organisaties verwacht dat de omvang van sociale vraagstukken toeneemt (tegen 61 procent in 2023). De groep die verwacht dat de sociale vraagstukken afnemen is met 2 procent nog

iets kleiner dan in de vorige meting van 2023 (toen 3 procent). 28 procent van de respondenten denkt dat de vraagstukken in omvang ongeveer gelijk blijven (dat is minder dan de 35 procent in 2023).

2.4.2 Verwachting omvang sociale vraagstukken naar omvang organisatie

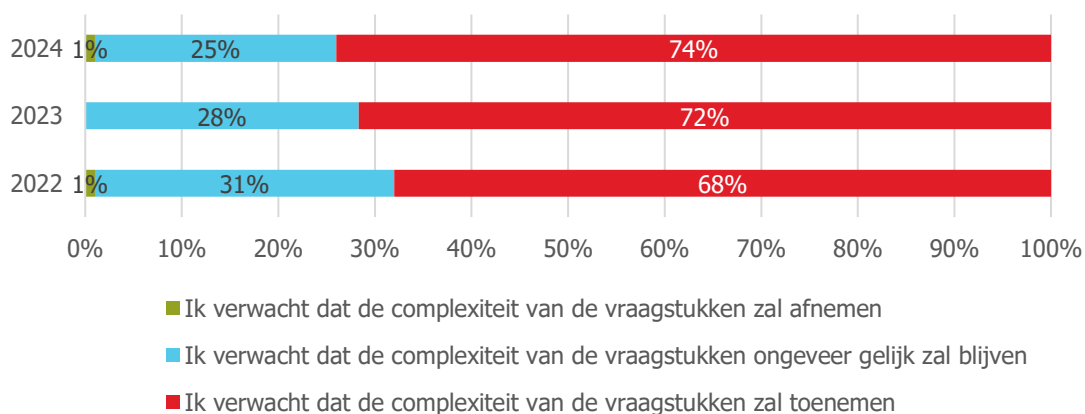
Vervolgens splitsten we de uitkomsten van de ontwikkeling van sociale vraagstukken uit naar de omvang van de organisaties. In figuur 15 zien we de uitkomsten hiervan. Er zijn verschillen tussen de organisaties in de verschillende grootte-klassen. We zien dat grote organisaties het vaakst verwachten (73 procent) dat de omvang van sociale vraagstukken toeneemt. Daarna volgen de middelgrote organisaties (70 procent) en kleine organisaties (59 procent). Figuur 15. Omvang sociale vraagstukken naar grootte-klasse (2024, N=268)



2.4.3 Verwachting complexiteit sociale vraagstukken 2024, 2023 en 2022

Naast de omvang van sociale vraagstukken vroegen we bij deze meting ook opnieuw naar de complexiteit van sociale vraagstukken. Van de organisaties verwacht 74 procent dat de complexiteit van de vraagstukken toeneemt en 25 procent dat deze gelijk blijft. 1 procent van de organisaties denkt aan een afname. Er is een klein verschil met de uitkomsten uit de vorige meting in 2023.

Figuur 16. Complexiteit sociale vraagstukken (2024, N=269, 2023, N=173 en 2022, N=173)



2.4.4 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 17. Vooral de grotere organisaties verwachten dat de complexiteit van sociale vraagstukken toeneemt (81 procent), gevolgd door de middelgrote (68 procent) en de kleine organisaties (61 procent).

Figuur 17. Complexiteit sociale vraagstukken naar grootte-klasse (2024, N=268)



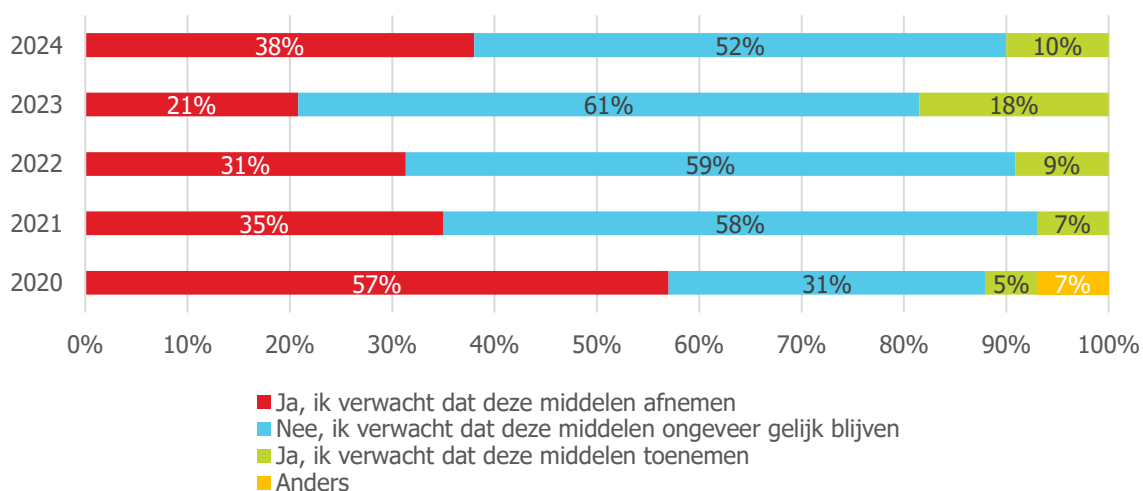
2.5 Verwachting beschikbare financiële middelen

Daarna legden we de organisaties de vraag voor of zij verwachten dat de financiële middelen voor hun werkzaamheden vanuit de gemeente(n) veranderen vanaf 2024.

2.5.1 Verwachting beschikbare financiële middelen 2024, 2023, 2022, 2021 en 2020

In figuur 18 zien we de uitkomsten over de verwachting van de financiële middelen uit deze meting en de hieraan voorafgaande metingen.

Figuur 18. Verwacht je dat de beschikbare financiële middelen voor jullie werkzaamheden vanuit de gemeente(n) de komende twaalf maanden veranderen? (2024, N=269, 2023, N=173, 2022, N=173, 2021, N=177 en 2020, N=154)

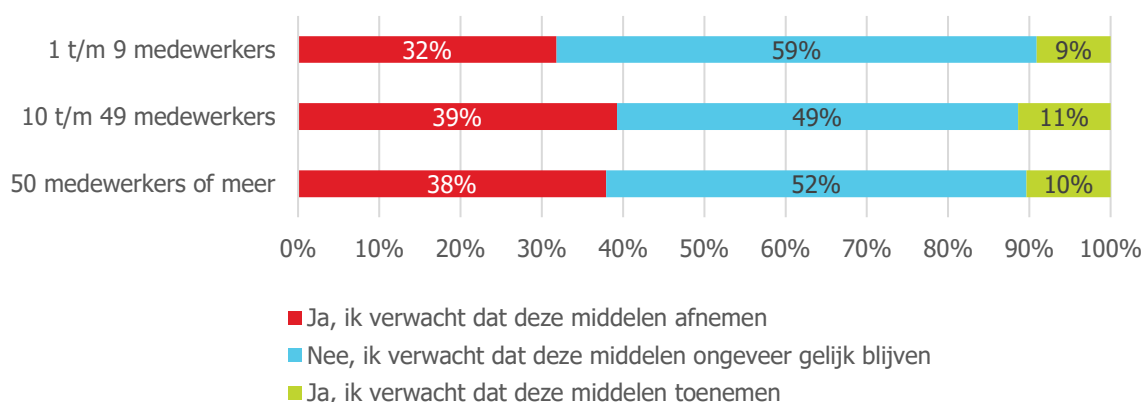


52 procent van de organisaties verwacht dat de middelen ongeveer gelijk blijven (tegen 61 procent in 2023). 38 procent gaat ervan uit dat de financiële middelen vanuit de gemeente(n) afneemt (afnemen) (tegen 21 procent in 2023). 10 procent verwacht een toename van de financiële middelen (tegen 18 procent in 2023).

2.5.2 Verwachting beschikbare financiële middelen naar omvang organisatie

Ook hier keken we weer naar de uitkomsten in de verschillende grootte-klassen. Die uitkomsten staan in figuur 19.

Figuur 19. Verwacht je dat de beschikbare financiële middelen voor jullie werkzaamheden vanuit de gemeente(n) de komende twaalf maanden veranderen? Naar grootte-klasse (2024, N=268)



Hier zien we dat de middelgrote organisaties het vaakst verwachten dat de middelen afnemen (39 procent), gevolgd door de grote (38 procent) en kleine organisaties (32 procent).

Het percentage organisaties dat verwacht dat de financiële middelen toenemen is vergelijkbaar voor de organisaties met verschillende groottes (rond de 10 procent).

2.5.3 Oorzaken minder beschikbare financiële middelen

Aan alle organisaties (N=101) 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 20.

Figuur 20. Afname financiële middelen -> welke oorzaken spelen hierbij een rol? (2024, N=101, meerdere antwoorden mogelijk)



Een duidelijke meerderheid van organisaties die een afname van de financiële middelen verwacht geeft aan dat dit komt door een bezuinigingsmaatregel vanuit de gemeente (81 procent).

Daarnaast geeft 15 procent (ook) aan dat de gemeente heeft besloten dat een deel van het werk niet meer hoeft te worden uitgevoerd of de subsidie voor het werk is (deels) stopgezet (13 procent).

28 procent geeft een ander antwoord. Veel toelichtingen hebben te maken met een verandering in vraag naar de diensten. Kosten voor de dienstverlening zullen toenemen, het aantal zorgvragers neemt toe, bijvoorbeeld door de vergrijzing, en ook de complexiteit van de zorgvragen wordt groter. Loonkosten nemen toe. Het budget is daar echter niet op afgestemd (lagere indexering). Er worden bezuinigingen verwacht vanwege het 'ravijnjaar', een nieuw kabinet en het politieke klimaat. Ook is er onzekerheid over subsidies. Naast landelijke ontwikkelingen speelt soms ook een lokale situatie mee, zoals bijstelling van beleid na een fusie.

2.5.4 Oorzaken meer beschikbare financiële middelen

Aan de groep organisaties die verwacht dat de financiële middelen toenemen (N=28) 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 21.

Figuur 21. Toename financiële middelen -> welke oorzaken spelen hierbij een rol? (2024, N=28, 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 (54 procent). Daarnaast geeft 36 procent aan dat het (ook) komt doordat ze een andere opdracht met andere middelen kregen. Verder geeft 21 procent aan dat door de gemeente(n) is besloten dat er meer sociaal werk moet worden uitgevoerd.

43 procent geeft een ander antwoord. Dat zijn toelichtingen op 'meer werk', waarbij de verwachting is dat hiervoor meer financiering (zoals subsidies) beschikbaar zal komen. Voorbeelden zijn nieuwe wetgeving (zoals de spreidingswet), grotere problematiek en complexiteit van de doelgroep of uitbreiding van diensten (ouderenwerk, mantelzorg, mensen uit Oekraïne).

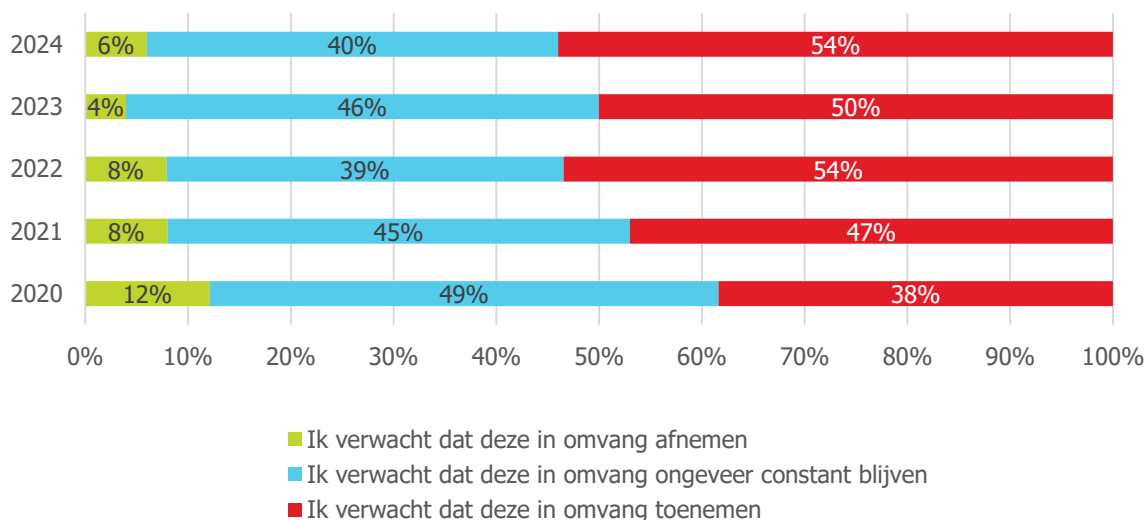
2.6 Verwachting omvang werkzaamheden organisatie

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

2.6.1 Verwachting omvang werkzaamheden in 2024, 2023, 2022, 2021 en 2020

In figuur 22 zien we de uitkomsten over de verwachtingen van de omvang van hun werkzaamheden in de gemeente(n) waarin ze actief zijn. De uitkomsten zijn uit deze meting van 2024 en hieraan voorafgaande metingen.

Figuur 22. Wat verwacht je de komende twaalf maanden van de werkzaamheden van jouw organisatie in de gemeente(n) waar jouw organisatie actief is? (2024, N=269, 2023, N=173, 2022, N=173, 2021, N=177 en 2020, N=154)

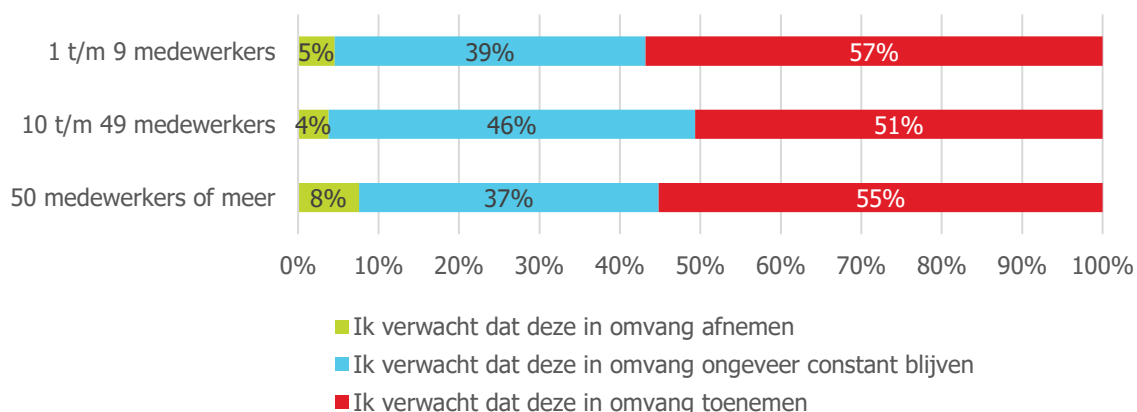


Iets meer dan de helft van de organisaties (54 procent) verwacht in 2024 dat de werkzaamheden in omvang toenemen (tegen 50 procent in 2023). 40 procent gaat ervan uit dat deze omvang ongeveer constant blijft (tegen 46 procent in 2023) en 6 procent verwacht een afname (tegen 4 procent in 2023).

2.6.2 Verwachting omvang werkzaamheden naar omvang organisatie

Ook voor de verwachte omvang van de werkzaamheden maakten we onderscheid in de verschillende grootte-klassen. De uitkomsten hiervan staan in figuur 23.

Figuur 23. Wat verwacht je de komende twaalf maanden van de werkzaamheden van jouw organisatie in de gemeente(n) waar jouw organisatie actief is? Naar grootte-klasse (2024, N=268)



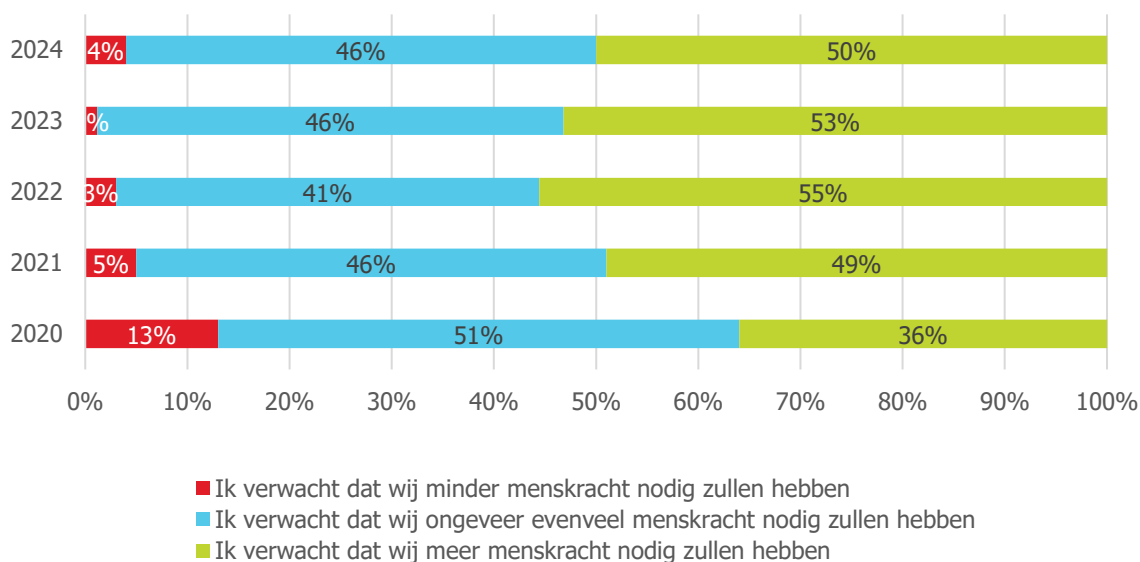
Het aandeel van de organisaties dat verwacht dat de omvang van de werkzaamheden toeneemt, is het grootst in de kleine organisaties (57 procent), gevolgd door de grote (55 procent) en middelgrote organisaties (51 procent). Vergeleken met de andere groepen verwachten iets meer grote organisaties dat de werkzaamheden in omvang afnemen (8 procent). Bij de middelgrote organisaties verwacht 46 procent dat de omvang van de werkzaamheden gelijk blijft, gevolgd door kleine organisaties (39 procent) en grote organisaties (37 procent).

2.7 Verwachting benodigde menskracht

2.7.1 Verwachting benodigde menskracht in 2024, 2023, 2022, 2021 en 2020

Vervolgens vroegen we aan de deelnemende organisaties wat ze verwachten rondom de benodigde menskracht. In figuur 24 staan de resultaten uit deze meting en de hieraan voorafgaande metingen.

Figuur 24. Benodigde menskracht de komende twaalf maanden (2024, N=269, 2023, N=173, 2022, N=173, 2021, N=177 en 2020, N=154)

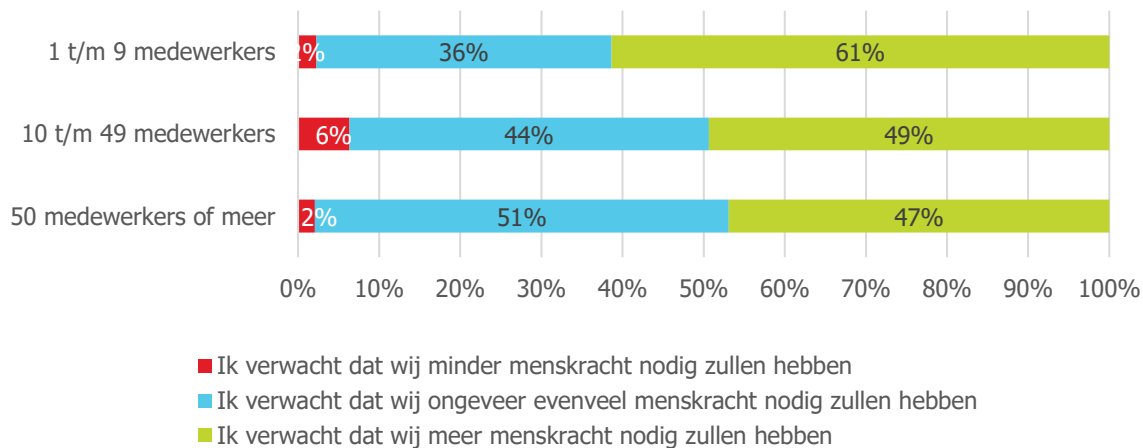


De helft van de organisaties (50 procent) denkt meer menskracht nodig te hebben. Dat was 53 procent in 2023. Verder verwacht 46 procent ongeveer evenveel menskracht nodig te hebben (evenveel als in 2023). Nu denkt 4 procent minder menskracht nodig te hebben (tegen 1 procent in 2023).

2.7.2 Verwachting benodigde menskracht naar omvang organisatie

Vervolgens splitsten we deze uitkomsten uit naar omvang van de organisaties. De resultaten hiervan zie je in figuur 25.

Figuur 25. Benodigde menskracht voor de komende twaalf maanden naar grootte-klasse (2024, N=268)



Het aandeel organisaties dat meer menskracht nodig verwacht te hebben is het grootst bij de kleine organisaties (61 procent), gevolgd door de middelgrote (49 procent) en grote organisaties (47 procent). Bij de grote organisaties verwacht 51 procent dat de benodigde menskracht ongeveer gelijk blijft. Dit aandeel is kleiner bij middelgrote (44 procent) en kleine organisaties (36 procent). In middelgrote organisaties (6 procent) verwachten meer respondenten dat ze minder menskracht nodig hebben dan in de kleine (2 procent) en grote organisaties (2 procent).

2.7.3 Toename benodigde menskracht realiseren

Aan de groep die verwacht meer menskracht nodig te hebben vroegen we hoe zij denken deze toename te realiseren. De antwoorden staan in figuur 26.

Figuur 26. Realisatie toename benodigde menskracht (2024, N=134, 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 (66 procent, tegen 84 procent in 2023). Op de tweede plaats staat: medewerkers meer uren laten werken (45 procent, tegen 39 procent in 2023). Als derde zien we: meer gebruikmaken van vrijwilligers (39 procent, tegen 42 procent in 2023). Wat betreft andere manieren om meer menskracht te krijgen werden genoemd:

inzet ervaringsdeskundigen en stagiairs, creëren participatiebanen, meer werk met zelfde aantal mensen en functiedifferentiatie. Tevens geven respondenten aan dat genoemde manieren alleen mogelijk zijn indien hier voldoende financiering voor is.

2.7.4 Knelpunt door 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 vroegen we hoe zij het mogelijke knelpunt denken op te oplossen. Hierbij konden organisaties meerdere antwoorden aanvinken. Hierdoor komt het totaal op meer dan 100 procent uit. Dit staat weergegeven in figuur 27.

Figuur 27. Hoe gaan organisaties om met het knelpunt (evenveel of minder) financiële ruimte en meer benodigde menskracht? (2024, N=115, meerdere antwoorden mogelijk)



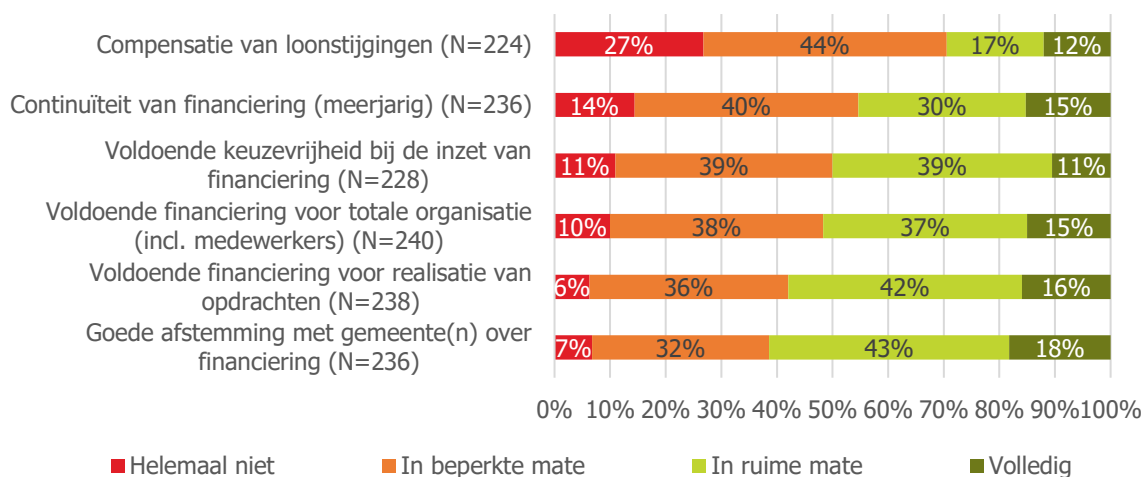
Deze organisaties proberen dit vooral op te lossen door meer betaalde menskracht te organiseren en hiervoor meer financiële ruimte vanuit de gemeente te krijgen (57 procent). Of door efficiënter te werken met de menskracht die ze hebben (41%). Andere genoemde oplossingen zijn: een deel van het werk teruggeven, omdat zij financieel niet in staat zijn om meer betaalde menskracht te organiseren of meer te werken met vrijwilligers (allebei 37 procent).

Ook konden de organisaties nog aanvullen met andere mogelijkheden voor hoe ze omgaan met deze knelpunten. Hier werden alternatieve financieringsbronnen genoemd, zoals fondswerving en regiodeal. Ook zou de gemeente de tarieven moeten aanpassen. Verder werden er voorbeelden genoemd om ander personeel in te zetten, zoals ervaringsdeskundigen, vrijwilligers en stagiairs. Tevens noemen mensen ook dat er kritisch gekeken zou worden naar welk werk wel bij hen hoort of welke cliënten niet worden aangenomen. Ook werd genoemd dat er met een wachtlijst gewerkt wordt.

2.7.5 Financiële aspecten

We vroegen in welke mate de gemeente(n) de organisatie voorziet in een aantal (financiële) aspecten. Respondenten konden hier ook aangeven dat ze dat niet wisten. In figuur 28 staat per (financieel) aspect de N weergegeven voor de respondenten die hier een antwoord op hebben gegeven.

Figuur 28. In welke mate voorzien de gemeente(n) jouw organisatie in de volgende (financiële) aspecten? (2024)



Een kwart van de respondenten vindt dat de gemeenten helemaal niet bijdragen aan compensatie van loonstijgingen (27 procent) of maar in beperkte mate (44 procent). Volgens 29 procent van de respondenten gebeurt dat wel in ruime mate of volledig.

Verder is iets meer dan de helft van mening dat de continuïteit van financiering helemaal niet (14 procent) of in beperkte mate is geborgd (40 procent). Ten opzichte van 2023 (6 procent) zijn er nu meer respondenten die aangaven dat dit volledig is geborgd (15 procent).

Precies de helft is van mening dat er in ruime mate of volledig sprake is van keuzevrijheid bij de inzet van financiering (50 procent). Dat is meer dan in de meting van 2023 (39 procent). Volgens de andere helft is dat helemaal niet het geval (11 procent) of in beperkte mate (39 procent).

Wat betreft voldoende financiering voor de totale organisatie vindt iets meer dan de helft dat de gemeente hierin voorziet (52 procent). Volgens 10 procent gebeurt dat helemaal niet of in beperkte mate (38 procent).

58 procent is van mening dat er voldoende financiering voor realisatie van opdrachten is. Volgens 6 procent is dat helemaal niet het geval en volgens 36 procent in beperkte mate

Met betrekking tot de afstemming met de gemeenten over financiering zijn de respondenten in 2024 iets positiever gestemd (61 procent in ruime mate of volledig) dan in 2023 (39 procent in ruime mate en 5 procent volledig).

Respondenten konden een toelichting geven bij hun antwoorden over deze financiële aspecten. Meerdere respondenten benadrukten dat er nog geen of te weinig indexering plaatsvindt om gestegen (loon)kosten te compenseren. Ook noemden een aantal respondenten dat er verschillen zijn tussen de gemeenten waarmee ze samenwerken. Vaak is er te weinig budget vanwege bezuinigingen, terwijl het werk toeneemt. Ook wordt genoemd dat de focus op financiën ligt in plaats van op de doelgroep. Een aantal organisaties is tevreden over de goede afstemming met de gemeente over de financiering.

2.8 Scenario 'van zorg naar welzijn'

We vroegen respondenten om zich het volgende scenario voor te stellen.

'Stel je sociaal werk en haar arbeidsmarkt over 10 jaar voor:

Vergrijzing, pensioneringen en zorgbehoeften zijn verder toegenomen. Tegelijkertijd zien we meer informele zorg, naast formele zorg. De beweging 'van zorg naar welzijn' is doorgezet, waardoor sociaal werk een meer intensieve en preventieve rol heeft. Opgaven en de arbeidsmarkt voor sociaal werk zijn over 10 jaar veranderd.'

2.8.1 Verwachtingen personeel nodig en beschikbaar

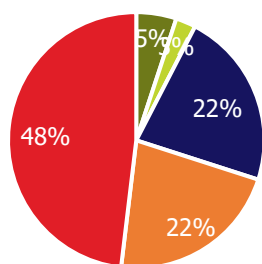
Over dit scenario werden twee vragen gesteld:

Wat verwacht je in dit scenario, dus over 10 jaar, met betrekking tot personeel in jouw organisatie

- meer of minder personeel nodig
- meer of minder personeel beschikbaar

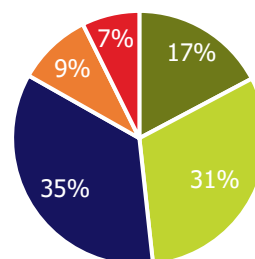
Iets meer dan 10 procent gaf aan hier geen zicht op te hebben. Van de respondenten die hier wel een antwoord op konden geven staat de verdeling van hun antwoorden in figuur 29 en 30.

Figuur 29. Verwachtingen m.b.t. benodigd personeel in de organisatie over 10 jaar (N=237)



- Minstens 10 procent minder
- 0-9 procent minder
- Ongeveer gelijk
- 0-9 procent meer
- Minstens 10 procent meer

Figuur 30. Verwachtingen m.b.t. beschikbaar personeel in de organisatie over 10 jaar (N=232)



- Minstens 10 procent minder
- 0-9 procent minder
- Ongeveer gelijk
- 0-9 procent meer
- Minstens 10 procent meer

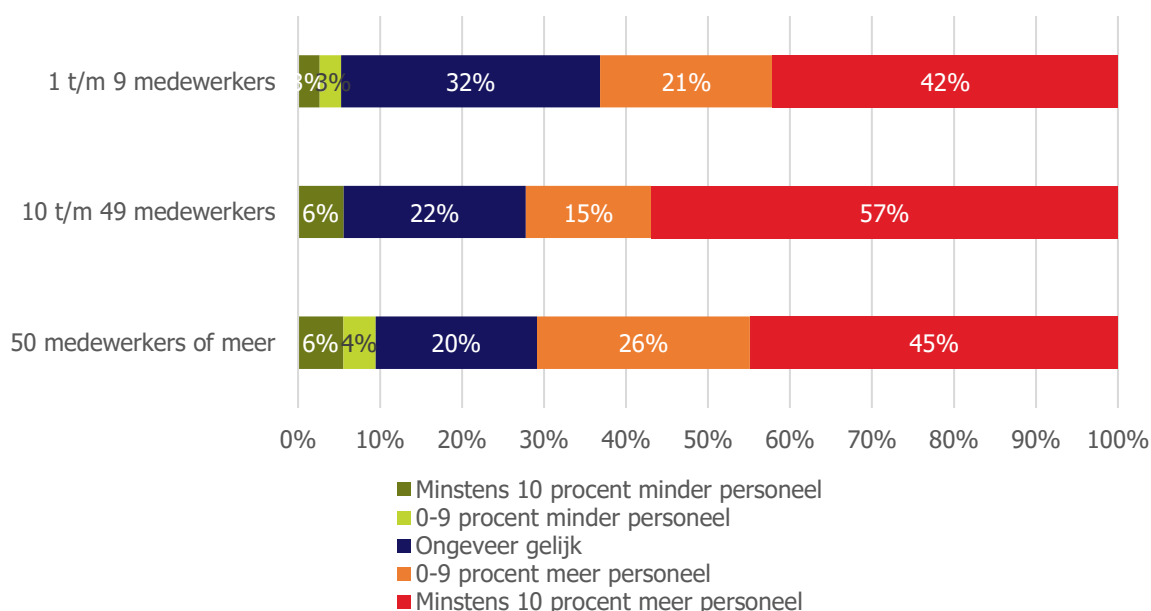
70 procent van de respondenten verwacht dat er over 10 jaar meer personeel nodig zal zijn. Volgens 48 procent zou het zelfs gaan om tenminste 10 procent meer personeel. 22 procent denkt dat er ongeveer evenveel personeel nodig zal zijn en 8 procent denkt juist dat er minder personeel nodig zal zijn.

Als er gekeken wordt naar de beschikbaarheid van personeel zegt bijna de helft dat er over 10 jaar minder personeel beschikbaar zal zijn (48%). 17 procent gaat ervan uit dat er minstens 10 procent minder personeel beschikbaar zal zijn en 31 procent schat dat het gaat om 0-9 procent minder personeel. 16 procent denkt dat er wel meer personeel beschikbaar zal zijn. Volgens 7 procent zelfs meer dan 10 procent meer, dan nu.

2.8.2 Verwachtingen personeel nodig over 10 jaar naar omvang organisatie

Voor de verwachtingen met betrekking tot personeel over 10 jaar maakten we onderscheid voor de verschillende grootte-klassen. De uitkomsten hiervan staan in figuur 31.

Figuur 31. Verwachtingen benodigd personeel in de organisatie naar omvang organisatie (2024, N=237)



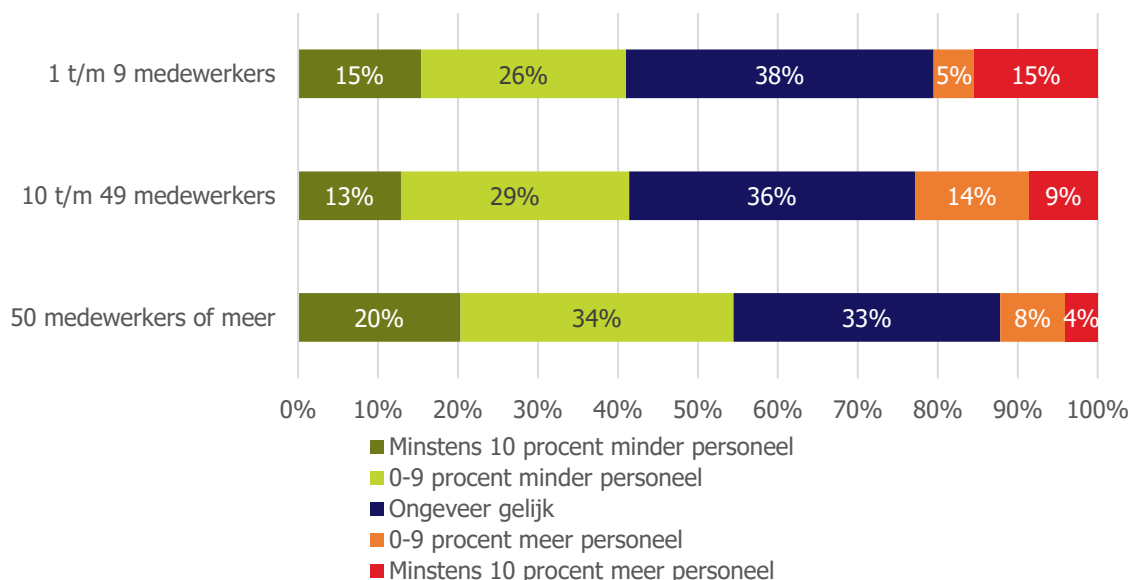
Vooral de middelgrote organisaties verwachten dat er over 10 jaar minstens 10 procent meer personeel nodig is in de organisatie (57 procent) en 15 procent verwacht dat er tussen de 0 en 9 procent meer personeel nodig is. In 6 procent van de middelgrote organisaties is de verwachting dat er minstens 10 procent minder personeel nodig zal zijn. Een op de vijf denkt dat er tussen de 0 en 9 procent minder personeel nodig zal zijn (22 procent).

In de kleine organisaties gaat twee derde er van uit dat er over 10 jaar meer personeel nodig zal zijn (63 procent). Hier denkt 42 procent dat het zelfs om minstens 10 procent meer personeel gaat. Een derde noemt dat dit ongeveer gelijk zal blijven (32 procent) en 6 procent denkt dat er minder personeel nodig zal zijn.

In de grote organisaties verwacht ook een ruime meerderheid dat er over 10 jaar meer personeel nodig zal zijn (71 procent). 45 procent zegt minstens 10 procent meer en 26 procent zegt tussen de 0 en 9 procent meer. Hier is de groep mensen die denkt dat er juist minder personeel nodig zal zijn groter (10 procent) dan in de kleinere organisaties.

2.8.3 Verwachtingen personeel beschikbaar over 10 jaar naar omvang organisatie

Figuur 32. Verwachtingen personeel beschikbaar in de organisatie naar omvang organisatie (2024, N=232)



In grote organisaties denkt iets meer dan de helft (54 procent) dat er over 10 jaar minder personeel beschikbaar zal zijn (20 procent minstens 10 procent minder en 34 procent 0-9 procent minder). In kleine organisaties gaat het om 41 procent van de respondenten en in middelgrote organisaties om 42 procent van de respondenten die verwachten dat er minder personeel beschikbaar zal zijn.

In kleine (20 procent) en middelgrote (23 procent) organisaties zijn er juist meer respondenten die verwachten dat er over 10 jaar meer personeel beschikbaar zal zijn. In grote organisaties is dat minder (12 procent). In kleine organisaties verwacht 15 procent dat er wel minstens 10 procent meer personeel beschikbaar zal zijn. En volgens 5 procent zou er over 10 jaar tussen de 0 en 9 procent meer personeel beschikbaar zijn.

2.8.4 Randvoorwaarden voor beweging 'van zorg naar welzijn'

De beweging 'van zorg naar welzijn' is een belangrijk onderdeel van het beschreven scenario. We vroegen de respondenten in een open vraag wat hun organisatie nodig heeft om deze beweging te ondersteunen.

De belangrijkste randvoorwaarden om de beweging van zorg naar welzijn te ondersteunen zijn thematisch geclusterd:

- **Financiële zekerheid**
veel genoemd is zekerheid (omvang en continuïteit van) financiering als randvoorwaarde. Ook noemen respondenten bijvoorbeeld budget voor (technologische) innovatie (inclusief experimenteeruimte), domein-overstijgende middelen (ontschotting) en flexibiliteit in besteding.
- **Passend personeel**
respondenten noemden verschillende randvoorwaarden rond (nieuwe) medewerkers. Er is behoefte aan gekwalificeerd of vakbekwaam personeel, bijvoorbeeld met 'oplossingsmentaliteit'. Hierbij past ook meer inzet van mbo'ers. Ook noemen respondenten

de bredere inzet van vrijwilligers, ervaringsdeskundigen en het 'informele netwerk' (mantelzorgers). Voor passend personeel zijn volgens respondenten onder andere nodig: financiële middelen, aandacht voor behoud, goede arbeidsomstandigheden en betaalbare opleidingstrajecten.

- **Betere samenwerking**
respondenten noemden als randvoorwaarde brede (integrale) samenwerking, bijvoorbeeld op het gebied van preventie, met volwaardig partnerschap in samenwerkingen. Daarnaast noemen zij het maken van betere afspraken (intern en extern) en minder administratieve lasten hierbij. Samenwerking gaat over afstemming 'in de keten', maar ook het betrekken van bewoners.
- **Visie op welzijn**
in lijn met samenwerking noemden respondenten het belang van een gezamenlijke of gemeentelijke visie op welzijn als randvoorwaarde.
- **Duidelijk eigen profiel**
respondenten noemden als randvoorwaarde het aangeven van 'waar zijn wij van', in relatie tot zichtbaarheid, autonomie en voor kaders over wie-wat-doet. Zo moet de rol en impact van sociaalwerkorganisaties in preventie duidelijk zijn. Verwachtingen moeten ook helder zijn: welzijn en zorg bieden verschillende oplossingen.

2.9 Wijziging financieringssysteem

We legden in de vragenlijst de respondenten de volgende situatie voor.



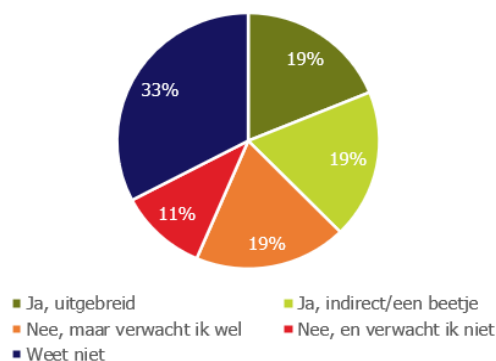
'In diverse media wordt 2026 het ravijnjaar genoemd: als er niks wijzigt, dan komt er een bezuiniging van het gemeentefonds vanaf 2026. Een nieuw financieringssysteem staat pas in 2027 gepland. Dat betekent financiële onzekerheid in het sociaal domein. Gemeenten zullen het 'ravijnjaar' 2026 moeten overbruggen.'

**Tijdens de periode waarin de enquête werd gehouden kwamen met de rijks-voorjaarsnota 2024 wijzigingen in financieringsplannen. De vraag in de enquête is niet tussentijds aangepast. De kern is blijven staan: onzekere financiële toekomst, ondanks enkele positieve stappen.*

2.9.1 In gesprek met de gemeente(n) over de gevolgen van een mogelijk 'ravijnjaar'

We vroegen de respondenten of hun organisatie in gesprek is met de gemeente(n) over de gevolgen van een mogelijk 'ravijnjaar'. Figuur 33 geeft de antwoorden weer.

Figuur 33. Is jouw organisatie in gesprek met de gemeente(n) over de gevolgen van een mogelijk 'ravijnjaar'? (2024, N=269)

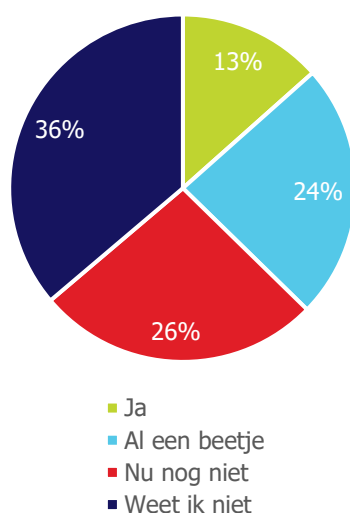


Bijna 40 procent van de organisaties is in gesprek met de gemeente(n) over de gevolgen van een mogelijk 'ravijnjaar'. Hierbij is 19 procent uitgebreid in gesprek en ook 19 procent geeft aan indirect/een beetje in gesprek te zijn. Een derde van de organisaties weet niet of hun organisatie hierover in gesprek is met de gemeente(n). 19 procent is op dit moment niet in gesprek, maar verwacht dat dit wel gaat gebeuren. Tot slot geeft 11 procent aan dat ze op dit moment niet in gesprek zijn met de gemeenten en ook niet verwachten dat er hierover wordt gesproken met de gemeente.

2.9.2 Voorbereiding van organisatie op ravijnjaar

Ook vroegen we of de organisaties zich al voorbereiden op dit 'ravijnjaar'. De resultaten staan in figuur 34.

Figuur 34. Voorbereiding van organisatie op ravijnjaar (2024, N=269)



Van de organisaties bereidt op dit moment 13 procent zich wel en 24 procent al een beetje voor op het 'ravijnjaar'. Bij 26 procent van de organisaties is dat nu nog niet het geval. Ruim een derde van de respondenten geeft aan dit niet te weten (36 procent).

2.9.3 Manieren hoe organisaties zich voorbereiden op het 'ravijnjaar'

Aan de organisaties die zich wel voorbereiden op dit 'ravijnjaar' (nieuwe financieringssysteem) vroegen we hoe zij zich hierop voorbereiden. Hieronder staan de open antwoorden geclusterd naar thema, met een aantal voorbeelden.

- In gesprek met gemeente**
 De meeste respondenten noemen het gesprek aangaan met de gemeente (als financier). Waarbij respondenten de financiële situatie soms benoemen als gezamenlijke uitdaging, met bijvoorbeeld het belang van een contractduur die 'over het ravijnjaar' heen gaat. Daarnaast noemen respondenten het belang van lobby, met profilering van het eigen werk.
- Aandacht voor personeel**
 Respondenten noemen het belang van zorgvuldig omgaan met personeel, met bijvoorbeeld kansen voor functiedifferentiatie of de noodzaak van een sociaal plan.

- **Risico's vermijden**

Respondenten noemen manieren om financieel gezond te blijven en continuïteit te garanderen, met zowel korte- als langetermijnaanpakken. Voorbeelden zijn het opbouwen van eigen reserves, zoeken naar extra financieringsbronnen, cliëntenstop (vanwege personeelstekort), benutten van skills (i.p.v. diploma-eisen), de inzet van een flexibele schil (zzp) of tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Een enkele respondent noemt het belang van (financieel) scenario-ontwikkeling, bijvoorbeeld een meerjarenplan met zorgpartijen.

2.9.4 Redenen waarom organisaties zich nog niet voorbereiden op het 'ravijnjaar'

Aan de respondenten die aangaven dat hun organisatie zich (nog) niet voorbereidt op dit 'ravijnjaar' vroegen we waarom ze dat (nog) niet deden.

Sommige organisaties geven aan dat ze (grotendeels) niet financieel afhankelijk zijn van gemeenten: zij hebben alternatieve financieringsbronnen zoals eigen middelen, giften of fondsen. Ook gaven respondenten aan dat er al afspraken zijn vanuit de aanbestedingen, over financiering in deze periode. Een deel heeft vertrouwen in de toekomst, omdat deze organisaties bijvoorbeeld werken voor een gemeente die financieel gezond is. Meerdere respondenten noemden een gebrek aan tijd of prioriteit voor dit onderwerp als reden waarom de organisatie zich (nog) niet voorbereidt op het 'ravijnjaar'. Tevens noemen veel respondenten dat ze nog geen idee hebben en hier onvoldoende mee bekend zijn. Anderen zijn kritisch: het management denkt niet strategisch.