



Quickscan sociale problematiek na corona, financiering en arbeidsmarkt 2021

Resultaten meting november 2020

Joris de Rooij

15 december 2020

Versie: 1.0

Inhoud

Samenvatting	3
Inleiding	5
Resultaten	6
Omvang van sociale vraagstukken	6
Verwachting werkzaamheden organisatie	6
Verwachting beschikbare financiële middelen	7
Verwachting benodigde menskracht	8
Verwachtingen met elkaar in verband gebracht	9
Effect COVID-19 op benodigde menskracht	10
Hoe toename benodigde menskracht realiseren	11
Hoe afname benodigde menskracht realiseren	11
Andere competenties benodigd in 2021	12
Personele uitdagingen	13

Samenvatting

In november 2020 is door het platform arbeidsmarkt sociaal werk een korte online uitvraag gedaan onder organisaties in het sociaal werk met als thema de verwachtingen over sociale problematiek, financiering en de arbeidsmarkt. Deze uitvraag leverde de volgende inzichten op:

- Aan de uitvraag hebben 154 organisaties deelgenomen. Dit is een respons van 19% van het bruto steekproefbestand en voldoende voor representatief onderzoek.
- Van de organisaties verwacht 75% dat de omvang van sociale vraagstukken zal toenemen in de gemeente(n) waarin zij actief zijn, 17% verwacht dat deze gelijk zal blijven en 8% verwacht een afname.
- 38% verwacht dat de omvang van werkzaamheden in 2021 zal toenemen, 49% verwacht dat deze gelijk zal blijven en 12% verwacht een afname.
- 57% verwacht een afname van de financiële middelen vanuit de gemeente(n), 31% verwacht dat deze constant blijven en 5% verwacht een toename. 7% geeft een ander antwoord.
- Ten aanzien van de benodigde menskracht verwacht 36% een toename, 51% verwacht dat deze constant zal blijven en 13% verwacht een afname.
- 44% van de organisaties die meer of minder menskracht verwachten nodig te hebben (N=75) geeft aan dat het effect van COVID-19 op de benodigde menskracht (zeer) groot is, volgens 44% is het niet groot/niet klein en volgens 16% is het (zeer) klein.
- De groep die meer menskracht verwacht nodig te hebben (N=55) geeft vaker aan dat het effect van COVID-19 (zeer) groot is (42% tegen 35%). De groep die minder menskracht verwacht nodig te hebben (N=20) geeft vaker aan dat het effect van COVID-19 hierop (zeer) klein is (35% tegen 9%).
- Meer menskracht (N=55) verwacht men vooral te realiseren door nieuwe medewerkers aan te nemen (60%) en door meer gebruik te maken van vrijwilligers (44%).
- Minder menskracht (N=20) verwacht men vooral te realiseren door niet verlengen van tijdelijke contracten (65%) en door natuurlijk verloop (50%).
- De verwachting over de sociale problematiek hangt samen met de verwachting over de hoeveelheid werkzaamheden ($R=0,40^{**}$) en met de verwachting over de benodigde menskracht ($R=0,36^{**}$). Hij hangt niet (significant) samen met de verwachting over beschikbare middelen ($R=0,13$).
- Van de organisaties die meer sociale problematiek verwachten (N=116), verwacht 49% ook meer werkzaamheden, 55% verwacht minder middelen en 46% verwacht meer benodigde menskracht.
- Van de organisaties die verwachten dat de sociale problematiek ongeveer gelijk blijft (N=26) verwacht 85% dat dit ook geldt voor de werkzaamheden. 54% verwacht een afname van middelen en 81% verwacht dat de benodigde menskracht gelijk zal blijven.
- Van de kleine groep organisaties die verwacht dat de sociale problematiek zal afnemen (N=12) verwacht 50% een afname van werkzaamheden, 83% een afname van middelen en 42% een afname van de benodigde menskracht.
- 40% van de organisaties verwacht dat medewerkers over nieuwe of andere competenties zullen moeten beschikken.
- De meest genoemde competenties door deze groep (N=60) zijn digitale vaardigheden om te kunnen werken op afstand (28%), communicatieve en gespreksvaardigheden om op afstand, via technologie een relatie met cliënten op te bouwen (15%) en effectiever/efficiënter en zelfstandig werken (13%). Het toegenomen belang van deze competenties hangt samen met

het gedwongen thuis en op afstand werken als gevolg van COVID-19. Een volledig overzicht van alle competenties staat in de notitie.

- Gevraagd naar belangrijke vraagstukken, kansen en uitdagingen voor 2021 noemen organisaties vooral het omgaan met, of aanpassen aan bezuinigingen door gemeenten (25%), werven van goede nieuwe collega's (11%) en werken op afstand en voeling houden met medewerkers (6%) als belangrijkste vraagstukken. Ze proberen daarnaast onder andere ook om de toegevoegde waarde van het sociaal werk goed neer te zetten (6%) en om (nog) meer in te zetten op preventie (5%). Een volledig overzicht van alle vraagstukken, kansen en uitdagingen staat in de notitie.

Inleiding

In november is door het platform arbeidsmarkt sociaal werk een korte online uitvraag gedaan onder organisaties in het sociaal werk met als thema de verwachtingen over sociale problematiek, financiering en de arbeidsmarkt. In enkele korte vragen is een beeld opgehaald over de verwachtingen ten aanzien van de ontwikkeling van de sociale problematiek in de omgeving van de organisatie, de verwachte werkhoeveelheid en de omvang van het verwachte budget in 2021. Ook is kort stil gestaan bij het effect van corona op het geheel aan ontwikkelingen. Organisaties zijn benaderd vanuit het bestand met adresgegevens van het platform voor de loonsomheffing. Uit de totale branche is een bruto steekproef getrokken met een omvang van 814 organisaties. Deze zijn allemaal aangeschreven via e-mail. Hiervan hebben na twee herinneringen 154 organisaties deelgenomen door de vragenlijst volledig in te vullen. Dit komt neer op een respons van 19%. Het onderzoek voldoet daarmee aan de norm voor representatief onderzoek. Als we uitgaan van een brancheomvang van rond de 1.550 organisaties dan voldoet deze steekproefomvang om uitspraken te doen met een foutenmarge van maximaal 8%¹ en een betrouwbaarheidsniveau van 95%. Een deel van de respondenten heeft zich aangemeld om vaker deel te nemen aan korte enquêtes.

¹ Steekproefcalculator.nl

Resultaten

Omvang van sociale vraagstukken

De eerste vraag die is gesteld aan organisaties heeft betrekking op de verwachte omvang van de sociale vraagstukken in de gemeente(n) waar de organisaties actief zijn.

Figuur 1. Omvang sociale vraagstukken (N=154)

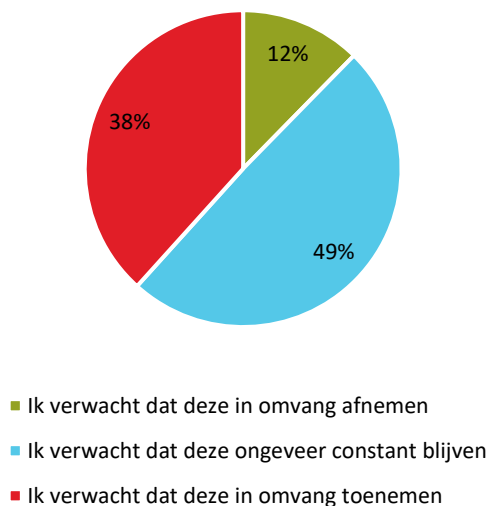


We zien in figuur 1 dat driekwart van de ondervraagde organisaties verwacht dat de omvang van sociale vraagstukken zal gaan toenemen. Nog eens 17% verwacht dat deze gelijk blijven en 8% verwacht een afname van de sociale vraagstukken.

Verwachting werkzaamheden organisatie

Vervolgens is gevraagd wat men verwacht over de werkzaamheden van de eigen organisatie in de gemeenten waarin men actief is. Hieruit komt naar voren dat ongeveer de helft van de organisaties verwacht dat deze werkzaamheden ongeveer constant blijven. Ruim een derde verwacht dat deze toenemen en nog eens 12% verwacht dat de werkzaamheden zullen afnemen.

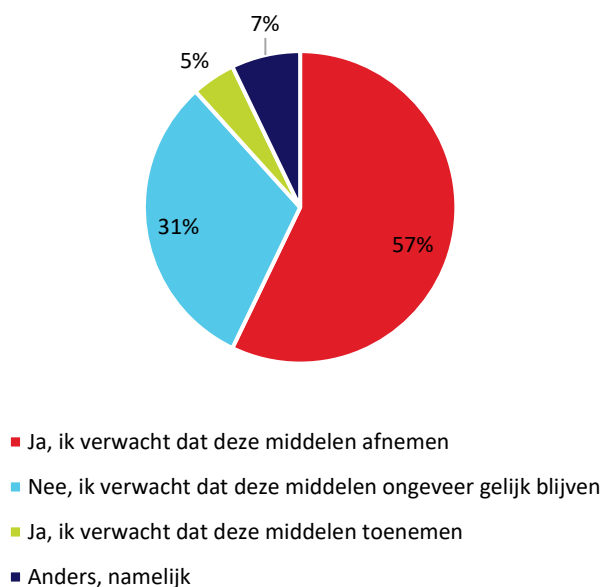
Figuur 2. Verwachte omvang werkzaamheden organisatie (N=154)



Verwachting beschikbare financiële middelen

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

Figuur 3: Verwachting beschikbare financiële middelen vanuit uw gemeente(n) (N=154)



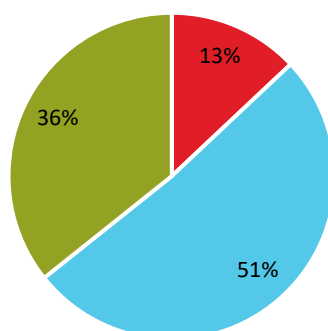
In figuur 3 zijn de resultaten bij deze vraag getoond. De Figuur laat zien dat ruim de helft van de organisaties verwacht dat de financiële middelen vanuit de gemeente(n) zullen afnemen. Nog eens bijna een derde verwacht dat deze gelijk blijven en 5% verwacht een toename. Nog eens 7% geeft een ander antwoord. Hieronder zien we de volgende antwoorden:

- Toegenomen probleemzwaarte maar geen toename in vergoeding voor uren (constant budget)
- Geen indexatie of bevroren van budget
- Constant budget, maar wel veranderingen in wijze van besteden
- In 2021 toename, daarna afname verwacht
- Voor 2021 al afspraken gemaakt met constant budget, maar na pandemie (2022) afname verwacht
- Geen vergoeding voor budgetbeheer en schuldhulpverlening bij een gemeente

Verwachting benodigde menskracht

Daarna is gevraagd aan de organisaties wat de verwachtingen zijn ten aanzien van de benodigde menskracht. In figuur 4 zien we hierbij de resultaten. Ruim de helft van de organisaties verwacht ongeveer evenveel menskracht nodig te zullen hebben. Ruim een derde verwacht meer menskracht nodig te zullen hebben en 13% verwacht minder menskracht nodig te hebben.

Figuur 4. Benodigde menskracht 2021 (N=154)



- Ik verwacht dat wij minder menskracht nodig zullen hebben
- Ik verwacht dat wij ongeveer evenveel menskracht nodig zullen hebben
- Ik verwacht dat wij meer menskracht nodig zullen hebben

Verwachtingen met elkaar in verband gebracht

Vervolgens is onderzocht hoe de verwachtingen over werkzaamheden, middelen en benodigde menskracht met elkaar samenhangen. Hiervoor hebben we allereerst een correlatieanalyse uitgevoerd. In Tabel 1 zien we dat er een significante positieve samenhang is tussen de verwachtingen over sociale vraagstukken en de verwachting over werkzaamheden (toename sociale problemen hangt samen met toename werkzaamheden). Hetzelfde zien we ook voor sociale problemen en benodigde menskracht (toename sociale problemen hangt samen met toename menskracht). Het sterkste significante positieve verband zien we tussen verwachting werkzaamheden en benodigde menskracht (toename werkzaamheden hangt samen met verwachting toename benodigde menskracht). Er zijn geen significante verbanden gevonden in de samenhang tussen enerzijds sociale problemen, werkzaamheden en menskracht en anderzijds verwachting middelen.

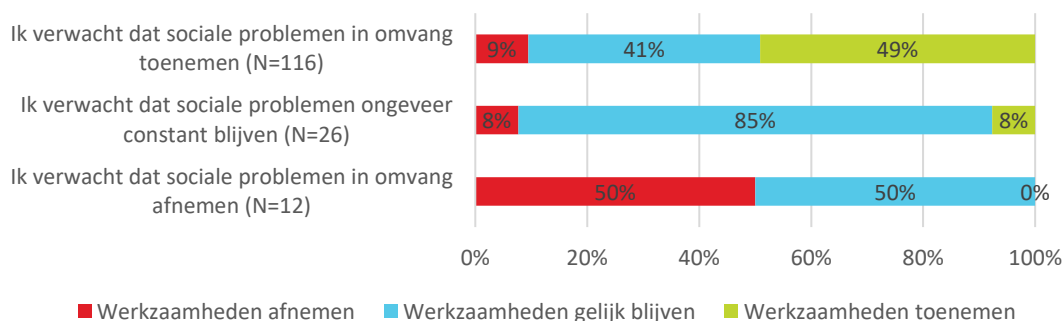
Tabel 1. Samenhang verwachtingen (N=154)

	Verwachting sociale vraagstukken	Verwachting werkzaamheden	Verwachting middelen
Verwachting werkzaamheden	,400**		
Verwachting middelen	,132	,060	
Verwachting menskracht	,359**	,637**	,107

****.** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Een en ander hebben we verder bekeken in een aantal kruistabellen waarvan de uitkomsten te zien zijn in de volgende drie figuren. In Figuur 5 is te zien dat bijna de helft van de organisaties die verwachten dat de sociale problematiek toeneemt ook verwachten dat de werkzaamheden toenemen. Organisaties die verwachten dat de sociale problematiek ongeveer gelijk blijft verwachten ook in 85% van de gevallen dat de werkzaamheden ongeveer gelijk blijven. De kleine groep organisaties die verwacht dat de sociale problemen afnemen verwachten in 50% van de gevallen ook dat de werkzaamheden zullen afnemen.

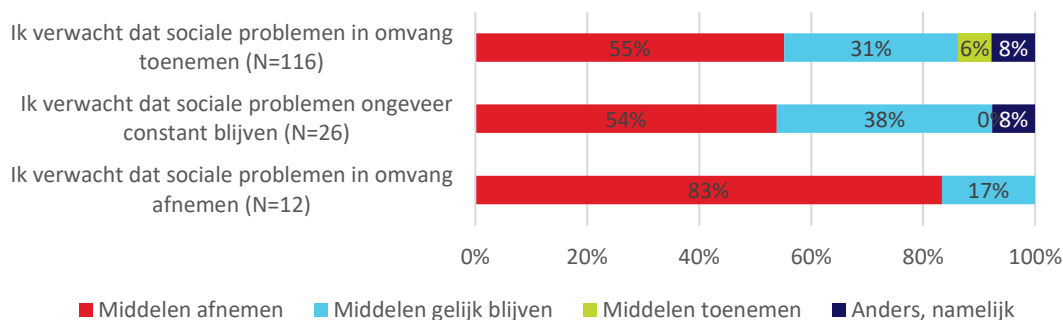
Figuur 5. Verwachting werkzaamheden naar sociale problemen (N=154)



In Figuur 6 is opnieuw te zien dat meer dan de helft van alle organisaties verwacht dat de middelen zullen afnemen. Bij organisaties die verwachten dat de problematiek zal afnemen is dit in 83% het geval. Opvallend is dat ook organisaties die verwachten dat de problematiek gelijk zal blijven, of toe zal nemen in ruim de helft van de gevallen verwachten dat de financiële middelen zullen afnemen.

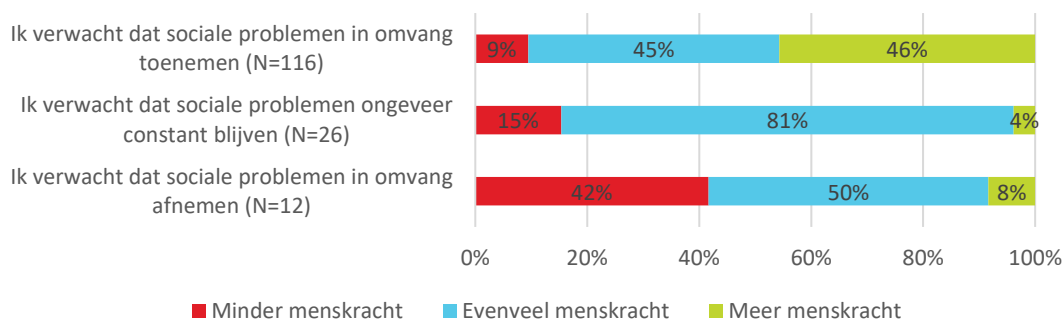
Slechts 6% van de organisaties die verwachten dat de problematiek zal toenemen verwacht ook dat de middelen zullen toenemen.

Figuur 6. Verwachting middelen naar verwachting sociale problemen



In Figuur 7 zien we tenslotte de verwachting over de benodigde menskracht naast de verwachting over de sociale problematiek. Bijna de helft van de organisaties die meer sociale problematiek verwachten, verwachten ook een toename van de benodigde menskracht. Van de organisaties die verwachten dat de sociale problematiek constant zal blijven verwacht 81% ook dat dit geldt voor de benodigde menskracht. De kleine groep organisaties die verwacht dat de sociale problematiek zal afnemen verwacht voor 50% dat de benodigde menskracht gelijk blijft en in 42% van de gevallen dat de benodigde menskracht zal afnemen.

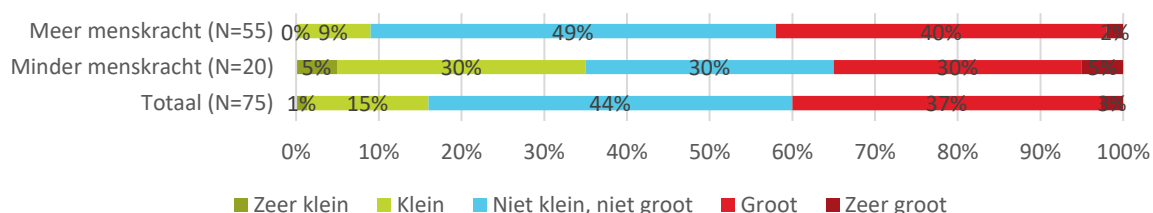
Figuur 7. Verwachting menskracht naar verwachting sociale problemen



Effect COVID-19 op benodigde menskracht

Aan organisaties die aangeven meer of minder behoefte hebben aan menskracht is ook gevraagd hoe groot het effect van corona en de coronamaatregelen is op de behoefte aan menskracht in 2021.

Figuur 8. Effect COVID-19 op de benodigde menskracht (N=75).



In figuur 8 is te zien dat dit effect bij 40% van de organisaties (N=75) (zeer) groot is, bij 44% niet groot, maar ook niet klein en bij 16% (zeer) klein. De groep die meer menskracht verwacht nodig te hebben (N=55) geeft vaker aan dat het effect van COVID-19 hierop (zeer) groot is (42% tegen 35%). De groep die minder menskracht verwacht nodig te hebben (N=20) geeft vaker aan dat het effect van COVID-19 hierop (zeer) klein is (35% tegen 9%).

Hoe toename benodigde menskracht realiseren

Aan de groep van 36% die verwacht meer menskracht nodig te hebben (N=55) is gevraagd hoe zij verwachten deze toename te gaan realiseren. In figuur 9 zijn de resultaten bij deze vraag te zien. Meer dan de helft verwacht dit onder andere te doen door nieuwe medewerkers aan te nemen. Nog eens 44% verwacht meer gebruik te gaan maken van vrijwilligers. Een kwart is van plan om medewerkers meer uren te laten werken en nog eens 22% zet (ook) in op beperken van de uitstroom. Nog eens 13% denkt erover meer zzp-ers in te huren en/of medewerkers met een tijdelijk contract een vast contract aan te bieden.

Figuur 9. Realisatie toename benodigde menskracht (N=55, meerdere antwoorden mogelijk)



Van de 16% die een ander antwoord gaf zagen we de volgende reacties terug:

- Men wil meer mensen aannemen vanwege verwachting toename sociale problematiek en hoeveelheid werk, maar krijgt hiervoor de financiële ruimte niet (3x)
- Er zal efficiënter gewerkt moeten worden, slimmer samenwerken in de keten (2x)
- Afhankelijk van toename schuldproblematiek is er wel/geen capaciteit nodig
- Inzet ervaringsdeskundigen
- Inzet flexpool
- Zowel medewerkers als vrijwilligers meer inzetten

Hoe afname benodigde menskracht realiseren

Aan de kleine groep organisaties die aangaf dat men verwacht minder menskracht nodig te hebben (N=20) is gevraagd hoe men verwacht deze afname te gaan realiseren. Bijna tweederde van deze groep verwacht dit te realiseren door onder andere tijdelijke contracten niet te verlengen. De helft verwacht (daarnaast) een afname te realiseren door natuurlijk verloop. Nog eens een 40% verwacht

de instroom te beperken. Kleinere groepen gaan minder zzp-ers inhuren, medewerkers minder laten werken, de inzet van vrijwilligers beperken en/of mensen met een vast contract ontslaan.

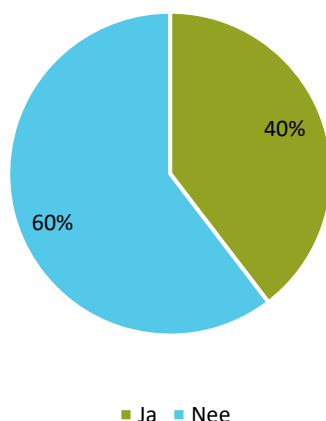
Figuur 10. Realisatie afname benodigde menskracht (N=20, meerdere antwoorden mogelijk)



Andere competenties benodigd in 2021

Vervolgens is aan alle organisaties gevraagd of zij verwachten dat medewerkers andere competenties nodig gaan hebben in 2021. In figuur 11 zien we dat 40% verwacht dat dit het geval zal zijn.

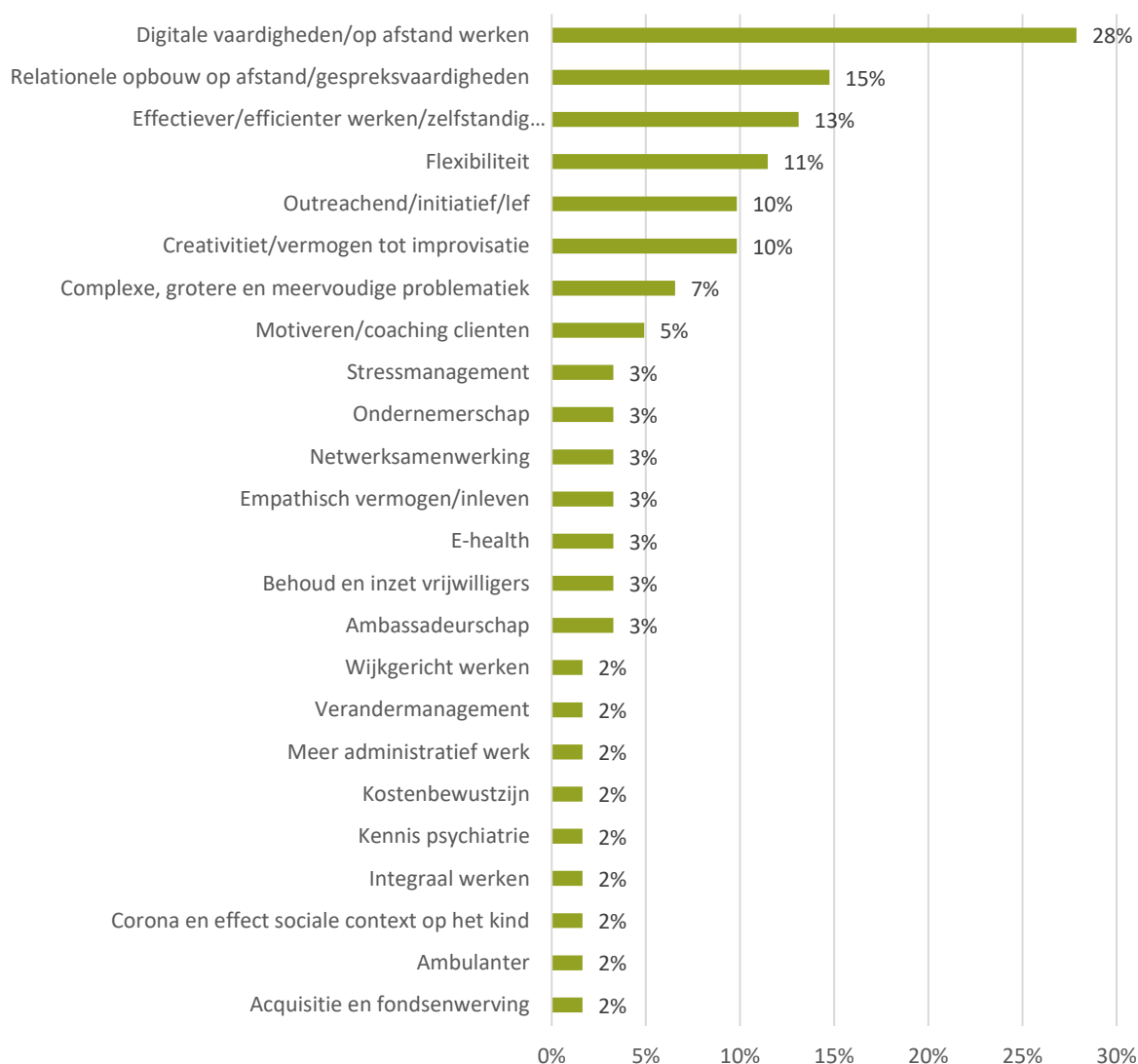
Figuur 11. Verwacht u dat werknemers in het primair proces andere competenties nodig hebben in 2021 ten opzichte van 2020? (N=154)



Bij de respondenten die aangaven dat zij andere benodigde competenties verwachten (N=61) is in een open vraag nagegaan om welke competenties dit gaat. Dit leverde een totaal van 83 genoemde competenties op. Figuur 12 toont de genoemde competenties van vaak naar minder vaak genoemd. Meest genoemd worden digitale vaardigheden en werken op afstand (28%). Ook vaak genoemd zijn

communicatie- en gespreksvaardigheden die benodigd zijn om een relatie op te bouwen op afstand (15%). Nog eens 13% van de antwoorden heeft betrekking op efficiënter of effectiever werken en een toename in zelfstandig werken. Hierbij wordt onder andere genoemd meer planmatig werken, meer werken vanuit de met de subsidieverstrekker gemaakte afspraken, meer impactgericht werken en effectiever afstemmen met collega's via digitale communicatiemiddelen. Ook relatief vaak genoemd worden flexibiliteit (11%), outreachend werken (10%) en creativiteit (10%). De top 5 betreft hiermee vooral competenties die belangrijk zijn voor werken op afstand, wat mede door Covid-19 een hoge vlucht heeft genomen.

Figuur 12. Kunt u toelichten om welke andere competenties het gaat volgens u? (N=61, open vraag meerdere antwoorden mogelijk)



Personele uitdagingen

Tenslotte is aan alle organisaties gevraagd hoe zij kijken naar personele vraagstukken, kansen en uitdagingen voor 2021. Van alle organisaties hebben er 85 hierover een bruikbaar antwoord ingevuld. Omdat ze soms meerdere aspecten hebben benoemd komen we na codering uit op een totaal van 127

vraagstukken, kansen en uitdagingen die worden getoond in figuur 13. Meest genoemd is het omgaan met, of aanpassen aan bezuinigen door gemeenten. Met 11% was de tweede uitdaging het werven van goede nieuwe collega's. Nog eens 6% noemt het werken op afstand en voeling houden met medewerkers als belangrijk vraagstuk. Een diversiteit aan antwoorden is door enkele organisaties genoemd.

Figuur 13. Personele uitdagingen (N=85, open vraag meerdere antwoorden mogelijk)

