kennis en aanpak van sociale vraagstukken

De stem van sociaal werkers

De Grote Raadpleging van het Sociaal Werk 2025

Colofon

Auteurs: Sonja Liefhebber, Barbara Panhuijzen, Jasmijn Pronk, Julia Ketel, Toine Broekhuis en Mariël van Pelt.
Coverbeeld: Platvorm64
Eindredactie: Joke Martens

kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Maart 2025
© Movisie

Te downloaden via: www.movisie.nl.

Met dank aan de verschillende beroepsverenigingen en branche organisaties die een bijdrage hebben geleverd aan de ontwikkeling van de vragenlijst. Maar bovenal dank alle sociaal werkers die de tijd hebben genomen om de vragenlijst in te vullen.

Dit rapport is tot stand gekomen mede dankzij financiering van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS).

Overname van tekst is toegestaan onder voorwaarde van bronvermelding: © Movisie, Utrecht, 2025. Overname van afbeeldingen en illustraties is niet toegestaan.

Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken
Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren.
Kijk voor meer informatie op www.movisie.nl.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord **6**

Inleiding **7**
Waarom deze raadpleging 7
Totstandkoming vragenlijst 7
Respons 8
Representativiteit 9
Leeswijzer 9

1 Wie vulden de raadpleging in? **10**
Waar werkzaam? 10
Opleidingsachtergrond en waardering opleiding 10
Dienstverband en werkervaring 12
Concluderend 13

2 Beroepsidentiteit **15**
Veel functienamen 15
Meeste sociaal werkers gebruiken hun officiële functienaam 18
Meeste ambtenaren gebruiken hun ambtstitel niet 18
Grote groep tevreden over functienaam, maar ook een groot deel niet 19
Meeste sociaal werkers vinden een duidelijke functienaam belangrijk 20
Nog steeds weinig daadwerkelijke binding met de beroepsvereniging 21
Veel respondenten ingeschreven in een beroepsregister 21
Trots, verbondenheid en waardering 23
Concluderend 24

3 Taken, thema's en leefgebieden **26**
Thema's en leefgebieden 26
Taken van sociaal werkers 28
Kerntaak 1: Het bevorderen van sociaal functioneren 28
Kerntaak 2: Coördineren en organiseren 33
Kerntaak 3: Professionaliteit en professionalisering 34
Concluderend 35

4 Methodische professionaliteit **37**
Methodisch werken 37
Kennis en gebruik van benaderingen, methoden en methodieken 38
Ondersteuning vanuit organisaties 39
Sociaal werkers werken aan kwaliteit 42
Concluderend 43

5 Samenwerking **45**
Veel samenwerking met andere domeinen 45

Samenwerking is noodzakelijk onderdeel van het werk 46
Samenwerking met zorg wisselend ervaren 48
Wens voor nog meer samenwerking met informele partijen 51
Concluderend 52

6 Sociale basis 54
Versterken sociale basis hoort bij sociaal werk 54
… maar er is niet altijd ruimte voor 55
Aandacht terecht, verwachtingen (te?) hoog 55
Toerusting kan sterker 56
Concluderend 58

7 Professionele autonomie en zeggenschap 59
Voldoende ervaren autonomie en zeggenschap binnen de eigen organisatie 59
Autonomie en zeggenschap waarover? 60
Sociaal werkers willen meer zeggenschap over sociaal beleid in de gemeente 63
Concluderend 64

8 Structureel werken 65
Sociaal werker heeft er een beeld bij 65
Signaleren aan de orde, aanpakken lastiger 65
Steun voor structureel werken wordt wisselend ervaren 66
Aandacht in opleidingen varieert 67
Concluderend 67

9 Administratie- en regeldruk 69
Feitelijke omvang administratie iets afgenomen 69
Ervaren regeldruk 70
Meer administratie volgens de respondenten 71
Welke soorten administratie kunnen de prullenbak in? 71
Ook achterliggende oorzaken aanpakken 72
Concluderend 73

10 Trends in de uitvoering 74
Beleids- en maatschappelijke ontwikkelingen: eenzaamheid en psychische klachten in de samenleving van grote invloed op het werk 74
Vakinhoudelijke ontwikkelingen: multidisciplinaire samenwerking heeft grote invloed op het sociaal werk 75
Zorgen van sociaal werkers 76
Concluderend 79

11 Vitaliteit en de toekomst 81
Werkplezier is groot 81
Waardering het hoogst vanuit collega's 82
Ervaren werkdruk voor behoorlijk veel sociaal werkers hoog 83
Mantelzorg verlenen komt vaak voor en geeft toepasbare inzichten 84

Belemmeringen voelbaar op verschillende thema's 85
Nog meer werkplezier mogelijk 86
Toekomstbeeld varieert: maar niet massaal in het sociaal werk 88
Concluderend 89

12 Leren en ontwikkelen 90
Sociaal werkers zijn sterk intrinsiek gemotiveerd 90
Sociaal werkers leren het meest van opleiding en trainingen 91
Grote groep sociaal werkers vaak op zoek naar nieuwe kennis 92
Nieuwe kennis verwerven via collega's en trainingen 92
Sociaal werkers weten goed waar ze kennis kunnen vinden 93
Kennis van collega's en uit trainingen zijn het beste te benutten 94
Tijd en werkdruk belemmeren toepassen van nieuwe kennis 95
Waarover wil men meer leren? 96
Concluderend 96

13 Thema 1: Grensoverschrijdend en polariserend gedrag 97
Polarisatie springt het meest in het oog 97
Belangrijke rol in signalering 98
Vooral polarisatie lastig aan te pakken 100
'Tijd is de sleutel die we vaak niet bij ons hebben.' 101
Wat hebben sociaal werkers nodig? 101
Concluderend 104

14 Thema 2: Eco-sociaal werk 105
Gevolgen in het werk zichtbaar 105
Nog weinig actief 106
Betrokkenheid en verantwoordelijkheid 107
Sociale gevolgen belangrijke drijfveer 108
Handvatten en ruimte nodig 109
Concluderend 110

15 Thema 3: Digitaal vakmanschap 111
Ondersteuning aan inwoners 111
Digitale kennis, vaardigheden en gebruik van digitale middelen 112
Digitaal vakmanschap ontwikkelen 113
Concluderend 115

Bronnen 116

VOORWOORD

Voor je ligt de rapportage van de Grote Raadpleging van het Sociaal Werk 2025. Maar liefst 1191 sociaal werkers hebben hun stem laten horen op de oproep hun ervaringen en opvattingen te delen via een vragenlijst. Dit biedt de kans om een collectief beeld te geven van de stand van zaken over een veelvoud aan thema's die verband houden met de beroepsuitoefening van sociaal werkers. Sociaal werkers vulden deze vragenlijst in rond de zomer van 2024.

Dit rapport geeft de resultaten weer van de reacties van respondenten. Het geeft cijfermatig inzicht, maar wordt aangevuld met kwalitatieve informatie om ook echt de stem te laten doorklinken. We realiseren ons dat het rapport omvangrijk is, maar doet volgens ons daarmee wel recht aan de rijkheid van de informatie die alle sociaal werkers hebben gegeven. Het rapport geeft naar ons idee aanleiding voor verdere duiding en gesprek. Belangrijke aandachtspunten, trends en obstakels agenderen we daarom in sessies, artikelen en via projecten van Movisie, samen met (partner)organisaties en sociaal werkers die hierin mee willen denken.

Benieuwd naar een compact overzicht van de belangrijkste inzichten en aandachtspunten? Lees dan vooral de publieksversie 'Betrokken werken onder hoogspanning'.

Bovendien maakten we een infographic om een snelle indruk te krijgen van de belangrijkste resultaten.

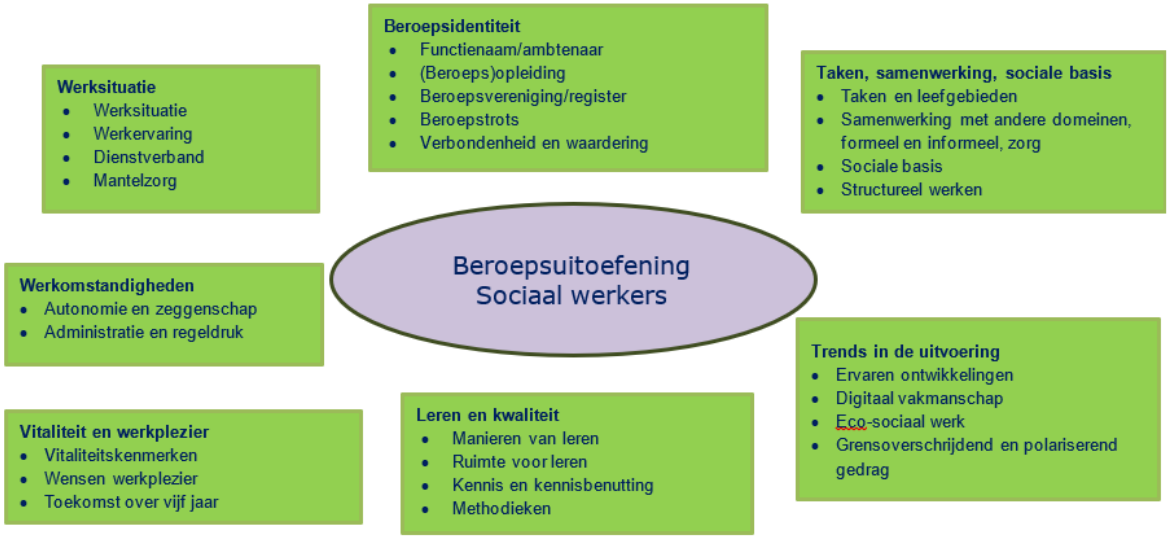
INLEIDING

Waarom deze raadpleging

In 2020 vroegen wij sociaal werkers om hun stem te laten horen via de Raadpleging van het sociaal werk. Deze raadpleging gaf enorm veel inzichten en zette aan tot versterkte aandacht voor bijvoorbeeld administratie- en regeldruk, uitstroom en (het werken met) zzp'ers in het sociaal werk. De context waarin het sociaal werk plaatsvindt, is voortdurend aan veranderingen onderhevig en dit heeft impact op sociaal werkers en de manier waarop zij hun dagelijks werk kunnen doen (Jansen, Ketel, Liefhebber, Panhuijzen & Pelt, van, 2021). Dat gold toen en dat geldt ook nu. Daarom hebben we, vier jaar na de vorige raadpleging, opnieuw de stem van de sociaal werker opgehaald en in beeld gebracht met deze raadpleging.

Totstandkoming vragenlijst

De vragenlijst van de vorige raadpleging was het vertrekpunt voor deze herhaalde raadpleging. Er zijn echter enkele dingen gewijzigd dan wel toegevoegd. Dit deden wij enerzijds gebaseerd op de ervaringen met de vorige raadpleging (wat werkte goed en wat minder), maar we brachten ook focus aan binnen bestaande thema's en we voegden een aantal thema's toe. Deze thema's kwamen voort uit gesprekken met diverse experts of reflecties van onderzoekers, waaronder Thomas Kampen (hoogleraar Sociaal Werk aan de Universiteit voor Humanistiek), Leonie le Sage (Lector Professionele identiteit van de sociaal werker aan de Hogeschool Rotterdam) en Alfons Fermin (zelfstandig onderzoeker), en uit recente ontwikkelingen die wij graag ook inhoudelijk wilden voorleggen aan sociaal werkers. De vragenlijst heeft uiteindelijk vorm gekregen rond de volgende thema's:



Figuur 1. Schematische weergave thema's raadpleging

De vragenlijst is op inhoud voorgelegd aan inhoudsdeskundigen van Movisie en aan Sociaal Werk Nederland, de beroepsvereniging van professionals in sociaal werk (BPSW), FCB/Sociaal werk werkt!, Associatie Wijkteams, SAM (beroepsvereniging voor uitvoerders in het publieke sociaal domein), Nederlands Jeugdinstituut en Valente en is mede door hen verspreid. De vragenlijst is door een aantal

sociaal werkers op bruikbaarheid getoetst. Wij willen hierbij allen hartelijk bedanken voor hun medewerking.

Respons

Net als in 2020 hebben we ons met de vragenlijst gericht op de zeer brede groep sociaal werkers binnen het sociaal domein (dus werk dat valt onder de Wmo, Jeugdwet en Participatiewet), maar ook de jeugdzorg en jeugdhulp, welzijn en maatschappelijke dienstverlening en sociaal werkers die in andere branches werkzaam zijn, zoals zorg, onderwijs, wonen, ggz, sport, overheid en het bedrijfsleven. In de communicatie is duidelijk gemaakt dat het gaat om alle sociaal werkers werkzaam in alle branches van zorg en welzijn en erbuiten.

Voor de herkenbaarheid en om het belang van het invullen van de vragenlijst duidelijk te maken, is gekozen voor de naam De Grote Raadpleging van het Sociaal Werk. Hiervoor zijn een beeldmerk en herkenbare stijl ontworpen. Ook de activiteiten die voorvloeien uit deze raadpleging, zullen herkenbaar zijn aan dit beeldmerk en deze stijl.

De URL naar de vragenlijst is via de eerder genoemde partnerorganisaties en andere organisaties uit het netwerk van Movisie (zoals de Werkplaatsen Sociaal Domein) verstuurd met het verzoek deze te verspreiden onder de achterban. Daarnaast is op verschillende manieren aandacht gevraagd voor de raadpleging:

- via de website, nieuwsbrief en artikelen van Movisie;
- oproepen via sociale media, zoals LinkedIn, ook gericht op specifieke groepen sociaal werkers;
- via de associate members van Movisie;
- banner op de websites Sociale Vraagstukken en Buurtwijs;
- artikelen in Binnenlands Bestuur en op Zorg + Welzijn.

In verband met de lengte van de vragenlijst is ervoor gekozen respondenten de mogelijkheid te geven hun e-mailadres in te vullen en een persoonlijke link naar de vragenlijst te ontvangen (met de mogelijkheid tussentijds op te slaan). Hier hebben 499 mensen gebruik van gemaakt, waarvan ook 243 respondenten de vragenlijst invulden. Het was ook mogelijk de vragenlijst direct in te vullen.

Daarnaast is ervoor gekozen om enkele onderdelen van de vragenlijst als keuzemenu aan te bieden. Deelnemers konden kiezen of ze een bepaald onderdeel wel of niet wilden invullen. Het betrof de thema’s digitaal vakmanschap, eco-sociaal werk en polariserend en grensoverschrijdend gedrag.

In de periode van 9 juli tot en met 16 september 2024 hebben 1191 sociaal werkers de vragenlijst ingevuld. 538 respondenten vulden de vragenlijst compleet in, 653 respondenten vulden de vragenlijst gedeeltelijk in. De verklaring voor het hogere percentage gedeeltelijk ingevulde vragenlijsten in vergelijking met 2020 kan liggen in het feit dat de vragenlijst (nog) uitgebreider was dan in 2020. Een vergelijking met de raadpleging van 2020:

2024 – totaal 1191 respondenten	**2020 – totaal 661 respondenten**
538 volledig ingevuld (45%)	324 volledig ingevuld (49%)
653 gedeeltelijk ingevuld (55%)	337 gedeeltelijk ingevuld (51%)

Alle ingevulde vragenlijsten zijn meegenomen in dit rapport. Bij alle vragen is duidelijk het aantal reacties op de vraag aangegeven (door middel van de weergave n = aantal), zodat inzichtelijk wordt hoe een percentage tot stand is gekomen. De percentages zijn afgerond: daardoor kan het voorkomen dat het totaalpercentage bij een vraag soms iets hoger of lager is dan 100 procent. Bij sommige vragen waren ook meerdere antwoorden mogelijk, waardoor het percentage hoger kan zijn dan 100 procent. Dit staat er dan bij vermeld.

Representativiteit

De representativiteit van de respons is lastig te duiden als je het afzet tegen het totaal aantal sociaal werkers. Ten eerste is onbekend hoeveel sociaal werkers er precies werkzaam zijn in Nederland. Branchegegevens (AZW, 2024) geven aan dat er 64800 werknemers met een baan in de branche sociaal werk zijn. Maar als je breder kijkt en ook jeugdzorgprofessionals en de gehandicaptenzorg erbij telt, kom je wel tot 190.000 professionals (Omlo et al., 2023). De veelheid aan functies, organisaties en branches waar sociaal werkers werkzaam zijn, maakt het lastig de beroepsgroep qua omvang te duiden. Daarnaast speelt mee dat iedereen zich sociaal werker mag noemen. Er geldt geen titelbescherming of verplichte beroepsregistratie. Een respons van 1191 is wel een behoorlijk hoog aantal en een verdubbeling van de vorige raadpleging. Als je kijkt naar arbeidsmarktonderzoek dan kunnen we zeggen dat er overeenkomstige gegevens zijn in de achtergrondkenmerken. Zo laat bijvoorbeeld de gemiddelde tijd bij een werkgever gelijkende cijfers zien. En zien we enerzijds een diversiteit aan organisaties waar de sociaal werkers werkzaam zijn, maar wel met het zwaartepunt op sociaal werk- en welzijnsorganisaties. We hadden gehoopt op iets meer vertegenwoordiging van sociaal werkers die werkzaam zijn bij gemeenten. De respondentgroep lijkt wel een relatief hoger afgeronde beroepsopleiding te hebben, dan uit arbeidsmarktonderzoek komt. Zie voor meer details over achtergrondkenmerken hoofdstuk 1, specifiek tabel 1.3.

Leeswijzer

In deze publicatie geven we de resultaten van de vragenlijst. De respondenten van de vragenlijst noemen we sociaal werkers. De resultaten zijn geordend naar de hoofdthema’s. We starten met algemene gegevens van degenen die de vragenlijst hebben ingevuld, daarna hebben we alle informatie die met het beroep en de functies te maken hebben, geplaatst in het hoofdstuk dat we ‘beroepsidentiteit’ hebben genoemd. Vervolgens komen achtereenvolgens een aantal centrale thema’s over taken, werkwijzen, samenwerking aan bod. Daarna bekijken we de professionele autonomie, de vitaliteit en hoe sociaal werkers staan in leren en ontwikkelen. In de laatste drie hoofdstukken komen de drie toegevoegde thema’s aan bod, waarin we teruglezen hoe sociaal werkers omgaan met en een rol voor zichzelf zien weggelegd bij het signaleren en aanpakken van grensoverschrijdend en polariserend gedrag, eco-sociaal werk en digitaal vakmanschap.

Bij een aantal hoofdstukken maken we – aan het einde van het hoofdstuk in een kader – een vergelijking met de raadpleging van 2020. Dit is op hoofdlijnen, want een exacte vergelijking is niet te maken. De respons was in 2020 anders, en we hebben niet per se dezelfde groep sociaal werkers bereikt. Wel kunnen we bepaalde verschuivingen zien en met enige voorzichtigheid duiden. Niet alle onderwerpen kwamen ook in 2020 aan bod. Bij die hoofdstukken staat dan ook geen vergelijking opgenomen.

1 WIE VULDEN DE RAADPLEGING IN?

In dit eerste hoofdstuk schetsen we een beeld van de sociaal werkers die deze raadpleging invulden. Dit geeft ten eerste inzicht in over wie het gaat, als we spreken over sociaal werkers in deze context. Maar ook wordt duidelijk dat deze groep divers is.

Waar werkzaam?

De sociaal werkers die deze vragenlijst invulden zijn werkzaam binnen de volgende organisaties.

Organisatie	**Percentage**
Organisatie voor breed welzijnswerk	31%
Organisatie voor sociaal werk	23%
Organisatie voor maatschappelijk werk	11%
Gemeente	8%
Zelfstandige stichting voor (wijk)team (inclusief jeugd), buurtteam	8%
Ik ben niet in dienst, ik werk als zelfstandige	6%
Organisatie voor jongerenwerk	5%
Geestelijke gezondheidszorg (ggz)	5%
Organisatie voor opbouwwerk	5%
Organisaties voor maatschappelijke opvang, en verslavingszorg	4%
Organisatie voor jeugdzorg, jeugdbescherming of gespecialiseerde jeugdzorg	4%
Zorgorganisatie (verpleeg- en verzorgingshuis, thuiszorg, ziekenhuis, revalidatiecentra)	4%
MEE	4%
Gehandicaptenzorg	3%
Anders	13%

Tabel 1.1. In welke organisaties zijn sociaal werkers werkzaam? (n= 1191, meerdere antwoorden mogelijk).

Er is een grote groep respondenten werkzaam bij een andere organisatie zoals onderwijs (hbo/mbo/speciaal onderwijs), sportorganisaties, woningbouwvereniging, asiel- of vluchtelingencentra, forensische zorg, GGD, huisartsenzorg, Veilig Thuis, veteranenzorg, ambulante begeleiding, organisatie voor informele zorg. Degenen die werken bij gemeenten, werken in een wijk/buurt team (30 procent), vanuit werk en inkomen (21 procent) en werken met jeugd en gezin (22 procent). De andere respondenten werkzaam bij gemeenten houden zich bezig met bijvoorbeeld beleid of kwaliteit, inburgering, opvang Oekraïners, sociaal raadslieden werk of geeft aan als uitvoerend sociaal professional werkzaam te zijn.

Opleidingsachtergrond en waardering opleiding

We vroegen de respondenten aan te geven wat hun hoogst genoten opleiding is. Hieronder de opleidingen die door meer dan 10 respondenten zijn genoemd.

Opleidingsniveau	Percentage
Universitaire master	7%
Universitaire opleiding (Sociologie, ASW, Psychologie, Pedagogiek, Culturele Antropologie, etc.)	4%
Hbo Master Social Work	9%
Hbo bachelor sociaal werk/ social work (Bachelor of Social Work)	22%
Hbo bachelor Maatschappelijk Werk & Dienstverlening (MW&D)	15%
Hbo bachelor Sociaalpedagogische Hulpverlening (SPH)	7%
Hbo bachelor Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV)	3%
Hbo bachelor Sociaal Juridische Dienstverlening (SJD)	3%
Hbo bachelor Pedagogiek	2%
Hbo bachelor Toegepaste psychologie	1%
Andere hbo-opleiding	2%
Associate degree (Ad) sociaal werk / social work in de zorg	1%
Mbo Sociaal werk 4	2%
Mbo Maatschappelijke zorg 4	2%
Mbo Pedagogisch werk 4	1%
Andere mbo-opleiding	2%
Geen afgeronde beroepsopleiding	2%
Andere opleiding	16%

Tabel 1.2. Opleidingsachtergrond van respondenten (n=1128)

Als we kijken naar het opleidingsniveau dan zien we dat de meeste respondenten een sociaal agogische hbo-opleiding (54 procent) of een hbo master hebben gevolgd (9 procent). Een minder groot deel van de respondenten (11 procent) heeft een universitaire opleiding of wo master gevolgd. Een klein deel van de respondenten (7 procent) volgde een mbo-opleiding.

Er is een groep (16 procent) die een andere opleiding heeft gevolgd. Voor zover we dat konden achterhalen gaat dit in de meeste gevallen om een hbo-opleiding (83 procent van deze antwoorden). Enkele opleidingen die vaker terugkomen zijn mbo/hbo verpleegkundige (13x), hbo-sportkunde (4x), hbo personeel en arbeid (5x), docenten- of lerarenopleiding (6x) of ergotherapie (6x). Ook een redelijk aantal respondenten (in totaal 72, dat is 6,4 procent van het totaal) volgde *geen* gezondheidszorg-, zorg-, of welzijnsopleiding. Zij volgden onder andere studierichtingen als facilitaire dienstverlening, communicatie, secretaresse, toerisme, rechten, management, heao/meao, vrijetijdskunde, dierverzorging of politieacademie.

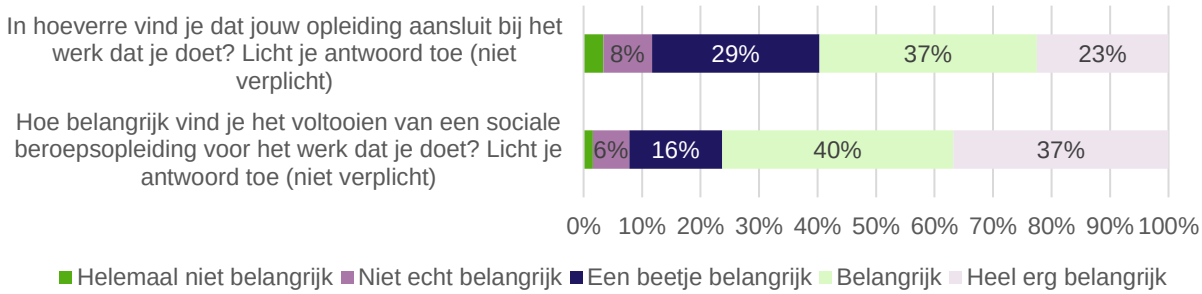
De meeste respondenten vinden dat hun opleiding goed tot heel goed aansluit bij het werk dat ze doen (60 procent). Degenen die minder enthousiast zijn (helemaal niet tevreden/niet tevreden, 12

procent) hebben vaak een andere opleiding gevolgd. Respondenten die minder enthousiast waren en een social work opleiding hebben gevolgd gaven aan dat ze de opleiding erg breed vonden, dat ze veel geleerd hebben in de praktijk, maar dat ze specifieke zaken misten zoals presentie, jezelf inzetten als instrument, groepswerk of het omgaan met belangen van organisaties. Sommigen gaven aan dat het werk erg is veranderd zoals bijvoorbeeld het maatschappelijk werk:

> ‘In een wijkteam ben je meer bezig met begeleiden. Niet meer de taken die je deed bij het algemeen maatschappelijk werk en waar je voor opgeleid bent.’ – Aandachtfunctionaris toegang beschermd wonen / Wijkteammedewerker

Meer dan 75 procent vindt het voltooien van een goede sociale beroepsopleiding voor het werk dat ze doen belangrijk tot zeer belangrijk. Ze geven aan dat de opleiding hen veel meegeeft waardoor ze goed kunnen signaleren en gedrag kunnen herkennen, afwegingen kunnen maken, methodisch kunnen werken, kunnen reflecteren op het werk, een goede basishouding kunnen hanteren, gesprekstechnieken en gesprekvoering kunnen inzetten. Hierdoor kunnen ze beter omgaan met vraagstukken als afstand en nabijheid, beter uitleggen wat ze doen, kritisch en overstijgend kijken in het werk en meer begrip hebben voor inwoners. Het geeft hen inzichten en houvast in de complexiteit van het werk. In veel antwoorden komt het hanteren van methoden naar voren als een belangrijk pluspunt.

Andere respondenten geven aan dat daarnaast ook werkervaring en levenservaring belangrijk zijn in het werk dat ze doen. Kenmerken als menselijkheid, affiniteit, bevlogenheid en present zijn komen ook veel terug in de antwoorden. Sommige respondenten geven aan dat het gewoon een vak is en daar hoort een beroepsopleiding bij. De opleiding legt een goede basis voor het werk.

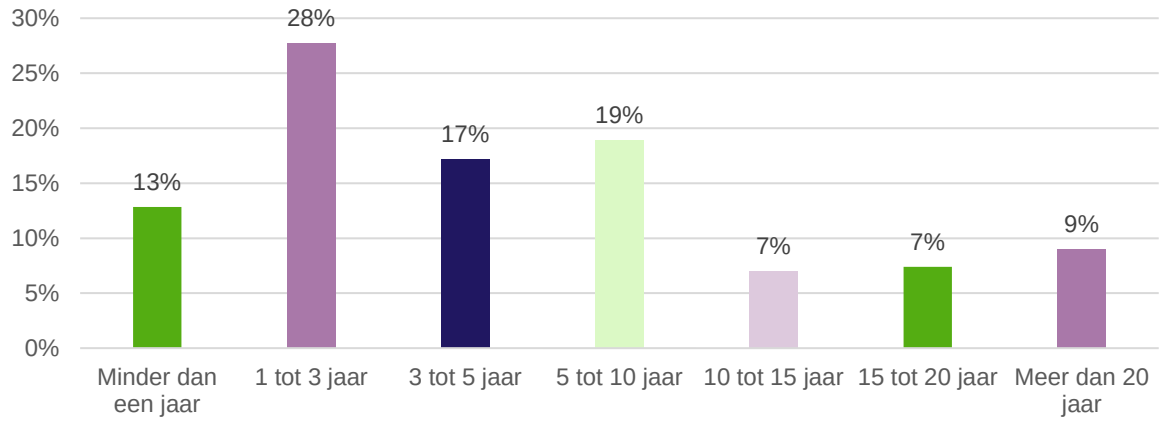


Figuur 1.1. Aansluiting bij en belang van opleiding bij het werk dat je doet (n=1128)

Dienstverband en werkervaring

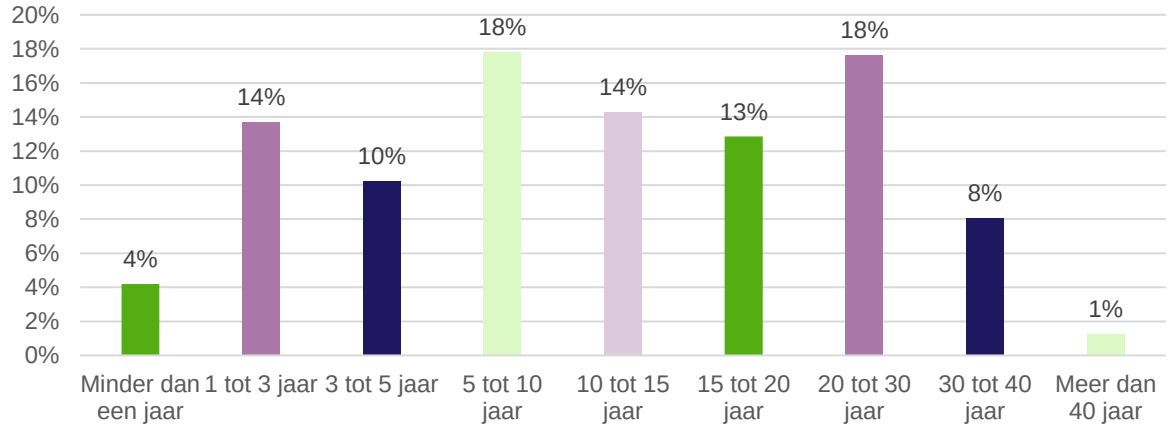
De meeste respondenten (74 procent) zijn in vaste dienst, 21 procent heeft een tijdelijke aanstelling. Er is een kleine groep zelfstandig: 1 procent is zelfstandige met personeel, 5 procent is zelfstandige zonder personeel. Er is een kleine groep (2 procent) die een ander dienstverband aangeeft. Het betreft bijvoorbeeld gecombineerde dienstverbanden, stagiaires of vrijwilligers.

Een redelijk grote groep sociaal werkers die deze raadpleging invulde (41 procent) werkt relatief kort bij de huidige werkgever, 0-3 jaar, 58 procent is maximaal 5 jaar werkzaam bij de huidige werkgever. Er is een kleine groep langer in dienst van de huidige werkgever, 16 procent is langer dan 15 jaar in dienst.



Figuur 1.2. Aantal jaren werkzaam bij huidige werkgever (n=1191)

Een ander beeld is te zien bij aantal jaren werkervaring. Meer dan een kwart (27 procent) heeft meer dan 20 jaar werkervaring. Er is een kleine groep beginners, 18 procent werkt korter dan 3 jaar als sociaal werker. Bijna de helft (46 procent) is korter dan 10 jaar werkzaam als sociaal werker.



Figuur 1.3. Aantal jaren werkervaring sociaal werk (n=1191)

Concluderend

- De meeste respondenten zijn werkzaam in een sociaal werk organisatie, zoals breed welzijn, sociaal werk of maatschappelijk werk. Een klein deel is werkzaam (ook) in een andere branche, zoals ggz (5 procent), een zorgorganisatie (4 procent), de gehandicaptenzorg (3 procent). En 8 procent geeft aan bij een gemeente te werken.
- De meeste respondenten hebben een vast dienstverband (74 procent). Een klein deel werkt zelfstandig, namelijk 6 procent.
- Veel respondenten werken kort bij de huidige werkgever, 41 procent 0 tot 3 jaar, 58 procent 0-5 jaar.
- Bijna de helft van de respondenten (46 procent) werkt 0-10 jaar als sociaal werker.

Vergelijking met raadpleging 2020 en arbeidsmarktinformatie

	2020 (n=661)	**2024 (n=1191)**	**Arbeidsmarktinformatie** (AZW, 2024 en CBS, 2024)
Vast dienstverband	75%	74%	73%
Zelfstandige	9%	6%	14%
Hoogst afgeronde (beroeps)opleiding	90% hbo en hoger 8% mbo	75% hbo en hoger 7% mbo	63% hbo/wobachelor/womaster/doctor 26% havo/vwo/mbo 2-4 9% basisonderwijs/vmbo/vwo-onderbouw/mbo1
Werkervaring als sociaal werker	60% > 10 jaar	54% > 10 jaar 46% < 10 jaar	Gemiddeld 9,8 jaar in sector Z&W
Werkzaam bij werkgever	-	46% 0-10 jaar	6,2 jaar

Tabel 1.3. Vergelijking cijfers achtergrond respondenten

2 BEROEPSIDENTITEIT

Sociaal werkers werken in een groot aantal branches en onder de werkingssfeer van verschillende cao's (Omlo, Fermin, Peters, Liefhebber, & Pelt, van, 2023). Denk aan bijvoorbeeld de geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg, jeugdhulp en jeugdzorg, forensische zorg, onderwijs, (gezondheids)zorg, binnen gemeenten en het sociaal werk. Binnen die verschillende branches werken sociaal werkers in verschillende organisaties, zoals grote zorg- of jeugdzorgorganisaties of gemeenten, maar het kunnen ook juist kleinere settingen zijn, zoals in een buurthuis of vrouwenopvanglocatie. In die organisaties zijn sociaal werkers met verschillende achtergronden en opleidingen actief. Er kunnen bijvoorbeeld sociaal werkers werken met een algemeen maatschappelijk werk achtergrond, maar ook schuldhulpverleners, sociaal pedagogisch werkers. Er kunnen sociaal werkers werken met een mbo opleiding, een hbo opleiding of een master, maar ook mensen zonder opleiding of met een andere opleiding, maar die door werkervaring competent zijn geworden.

Sociaal werk is nog steeds een relatief nieuw begrip, dat rond 2014 is opgekomen in Nederland onder andere door de overname van de internationale definitie en een rapport als *Sociaal Werk op solide basis* van de Gezondheidsraad (Gezondheidsraad, 2014). Oude opleidingen als maatschappelijk werk of sociaal cultureel werk veranderden in social work of sociaal werk. De beroepsvereniging verandert van NVMW (maatschappelijk werk) in BPSW (sociaal werk).

Een groot deel van die professionals herkent zichzelf als sociaal werker. Ze hebben een sociaal werk-opleiding afgerond, noemen zich sociaal werker en voeren ook een vorm van sociaal werk uit. Ze identificeren zich met het beroep sociaal werker. Anderen identificeren zich minder met het beroep sociaal werk. Ze identificeren zich meer met de naam van de opleiding waartoe ze ooit zijn opgeleid, met hun functie, met de opgave waaraan ze werken, met de doelgroep met wie ze werken of met de organisatie waar ze werkzaam zijn.

Een sterke beroepsidentiteit is van belang. We weten dat professionals met een sterke beroepsidentiteit met meer plezier hun werk doen, betere kwaliteit leveren en betere resultaten behalen bij inwoners. Dit onderzoek komt weliswaar uit een andere branche, maar is te vertalen naar het sociaal domein. (Le Sage, 2022). Onder beroepsidentiteit verstaan we: het geheel aan waarden, inspiratie en betekenisgeving die een persoon in een professionele setting een unieke eigen identiteit geeft en die hij middels zijn handelen naar de ander toe laat zien. Professionals met een sterke beroepsidentiteit voelen een verbondenheid met andere sociaal werkers en met het vakgebied.

Hoe is het anno 2024 gesteld met de beroepsidentiteit van sociaal werkers? In de raadpleging onderzochten we een aantal elementen die een rol spelen bij beroepsidentiteit. Welke functienaam hebben sociaal werkers? Wat vinden ze van die functienaam? Welke verbondenheid voelen ze met het vak, hun organisatie en doelgroep of wijk? Hoe sterk is de verbondenheid met het beroep? Is men lid van een register of van de beroepsvereniging? En hoe belangrijk vinden ze dat eigenlijk?

Veel functienamen

Sociaal werkers werken in veel branches en ze werken vanuit organisaties die uiteenlopende opdrachten en doelstellingen hebben en ten behoeve van verschillende doelgroepen (van jong tot

oud) en met mensen met verschillende behoeften (van krachtige inwoners die zich willen inzetten voor hun buurt tot mensen met weinig zelfregie en/of met veel zorgen). Die verschillen zie je terug in de namen van de functies waarin sociaal werkers hun vak uitoefenen. De functienaam is soms te herleiden naar het functieboek behorende bij een bepaalde cao. Maar vaak ook wordt de functienaam gegeven door werkgevers, opdrachtgevers of financiers, denk dan bijvoorbeeld aan vlechtwerkers, straatadvocaten of generalisten (Omlo et al., 2023)

Van de 1191 respondenten die de vragenlijst invulden, beantwoordden 1063 respondenten de vraag: welke functie oefen je uit? De top 10 meest genoemde functies zijn:

1. Sociaal werk(er), inclusief toevoegingen: 148 keer
2. Maatschappelijk werk(er), inclusief toevoegingen: 140 keer
3. Opbouwwerker: 54 keer
4. Persoonlijk begeleider: 25 keer
5. Onafhankelijk cliëntondersteuner/OCO: 23 keer
6. Sociaal-cultureel werker: 22 keer
7. Jongerenwerker: 21 keer
8. Projectleider: 20 keer
9. Ambulant begeleider: 20 keer
10. Coördinator vrijwilligerswerk: 15 keer

In de woordwolk op de volgende pagina zijn de meest genoemde functies, dit zijn de functies met het grootste en vetste lettertype, duidelijk terug te zien.

Veel toevoegingen gebruikt

Men voegt veel toe aan de functienamen. De functie Sociaal werker/social work(er) zonder dat er iets aan wordt toegevoegd komt 76 keer voor. Bij de andere functienamen sociaal werker voegt men iets toe, zoals sociaal werker generalist, sociaal werker welzijnscoach, sociaal werker specialisatie ouderen, sociaal werker samenleving en dementie, sociaal werker bestaanszekerheid, sociaal werker A, sociaal werker statushouders. Blijkbaar voelt men de behoefte iets toe te voegen wat duidelijker maakt wat de functie precies inhoudt.

Hetzelfde geldt voor maatschappelijk werker. Ook bij deze functie zien we dat veel woorden ervoor of erachter worden gezet ter verduidelijking. Bij 48 van de respondenten noemt men de functie alleen maatschappelijk werker, bij de andere 92 keer voegt men iets toe. Woorden die in combinatie met maatschappelijk werker worden genoemd, zijn bijvoorbeeld algemeen maatschappelijk werker (19 keer), ambulant maatschappelijk werker, buurtmaatschappelijk werker, gespecialiseerd maatschappelijk werker, jeugd maatschappelijk werker, medisch maatschappelijk werker, bedrijfsmaatschappelijk werker, psychiatrisch maatschappelijk werker, forensisch maatschappelijk werker.

Veel verschillende functienamen

Er zijn 520 verschillende functienamen genoemd. Enkele daarvan zijn meerdere keren genoemd zoals bovenstaand te zien is in de top 10. Andere veel genoemde zijn bedrijfsmaatschappelijk werker, ouderenadviseur, medisch maatschappelijk werker, wijkcoach, buurtteammedewerker, wijkwerker, sociaal raadsman/vrouw, woonbegeleider, trajectbegeleider, mantelzorgconsulent, leefcoach, sociaal makelaar, jeugdprofessional, ggz agoog, generalist, buurtwerker, budgetcoach.

Figuur 2.1. Woordenwolk functienamen

Er zijn 390 functienamen die maar een keer worden genoemd. Een greep uit deze unieke functienamen: consulent vroegsignalering, dorpsondersteuner, triage professional, stedelijk netwerker, straatadvocaat, jobcoach, kinderwerker. Enkele bijzondere functienamen, in de zin dat zij niet zo ingeburgerd dan wel niet meteen herkenbaar zijn, zijn: instroomfunctionaris, maatwerker, vlechtwerker Wmo, zorgboerin en burn-out coach. Van de respondenten geven er 65 aan een gecombineerde functie te hebben, zoals ouderenadviseur/opbouwwerker/buurtsportcoach, adviseur vrijwillige inzet/ buurtcoach, buurtmaatschappelijk werker/schoolmaatschappelijk werker of thuisbegeleider/ coördinerend begeleider jeugd.

Veel voorkomende woorden: coördinatie, wijk en jeugd
Wat opvalt, is dat bepaalde woorden veel terugkomen in de functienamen. Deze kunnen verwijzen naar de doelgroep (bijvoorbeeld jeugd), naar de taak (bijvoorbeeld coördineren) of soms ook naar de plaats (bijvoorbeeld wijk, buurt of ambulant) waar men actief is. Het woord coördinator/coördinerend/ coördinatie (taak) komt maar liefst 109 keer voor binnen de functienamen. Voorbeelden zijn: coördinator vluchtelingen werk, coördinerend begeleider, coördinator buurtbemiddeling. Slechts 11x heet de functie alleen coördinator. De toevoeging ‘adviseur’ komt 38 keer voor. Dit is meer dan in de vorige raadpleging, 6 procent toen, 10 procent nu.

Ook de woorden ‘wijk’ en ‘buurt’ (plaats) komen vaak terug binnen de functienamen. Het woord ‘wijk’ wordt 46 keer genoemd en ‘buurt’ maar liefst 57 keer. Het woord ‘jeugd’ (doelgroep) komt 60 keer terug in een functienaam. Het woord ‘ambulant’ wordt 39 keer genoemd, zoals bij ambulant jongerenwerker en ambulant begeleider. We zien dat het aantal functies die te maken hebben met sociaal-cultureel werk en opbouwwerk ten opzichte van 2020 licht is toegenomen van 6,2 naar 7,1 procent. Leefcoach is een opvallende nieuwkomer, zij hebben geen specifieke beroepsopleiding gevolgd.

Meeste sociaal werkers gebruiken hun officiële functienaam

Sociaal werkers kunnen allerlei verschillende functienamen hebben. Functienamen die soms wel en soms niet goed aangeven wat de sociaal werker nu doet. We vroegen sociaal werkers of zij de genoemde functienaam ook gebruiken in contacten met anderen. Van de 1.063 sociaal werkers die deze vraag beantwoordden, geeft 74 procent aan dat ze deze functienaam ook echt gebruiken in contacten met anderen. Een kwart gebruikt een andere functienaam. Als een andere functienaam wordt gebruikt in de praktijk is dat vaak maatschappelijk werker, sociaal werker, coördinator en opbouwwerker. Er gaven ook functionarissen aan dat ze geen functienaam gebruiken, maar liever gewoon hun eigen naam. Een aantal geeft aan dat ze de functienaam afstemt op wie zij voor zich hebben. Respondenten zeggen ook dat ze geen functienaam gebruiken, maar aangeven voor welke organisatie ze werken.

> ‘Meestal zegt deze functiebenaming mensen niets tot weinig, dus meestal zeg ik gewoon waar ik werk en waar ik voor kom of wat ik kan betekenen.’ – Generalist en sociaal makelaar

> ‘Ik gebruik coördinator omdat ik meerdere diensten heb. Bij het noemen van SCW moet ik toch uitleggen wat dat betekent.’ – Sociaal Cultureel werker 2

> ‘In mijn e-mailhandtekening staat mijn officiële functie, in de dagelijkse praktijk noem ik mezelf 'maatschappelijk werker'.’ – Sociaal werker - Algemeen maatschappelijk werk

Meeste ambtenaren gebruiken hun ambtstitel niet

Een kleine groep respondenten, te weten 10 procent (88 respondenten), is ambtenaar en dus in dienst van een gemeente. We vroegen hen op welke manier zij hun ambtstitel gebruiken in het werk. Een kleine groep zet hun ambtstitel bewust in, bijvoorbeeld door te benoemen dat zij ambtenaar zijn of werkzaam zijn bij de gemeente. Dat zijn functionarissen als klantmanagers, consulenten, bedrijfsmaatschappelijk werkers, raadsman/-vrouw en projectleiders. Een andere groep gebruikt de

ambtstitel in combinatie met hun inhoudelijke naam. Echter het grootste deel van deze ambtenaren, namelijk 75 procent, gebruikt hun ambtstitel niet in de praktijk. Enkele respondenten gaven een toelichting hierop.

Waarom de titel niet wordt ingezet:

> ‘Ik gebruik mijn ambtstitel bewust niet in gesprekken met inwoners of zorgaanbieders. Voor de inwoners is het belangrijk om zo goed mogelijk geholpen te worden en dat kan alleen als ze zich vertrouwd en veilig bij je voelen. Ik heb het idee wanneer je de ambtstitel overduidelijk gebruikt bij inwoners, dan ze minder mee willen werken of minder vertrouwen hebben in verband met het hiërarchisch gevoel.’ – Jeugdconsulent

> ‘Ik vind deze ambtstitel niet relevant en eerder belemmerend dan helpend, vanwege de vele vooroordelen en eerder opgedane negatieve ervaringen van cliënten met deze ambtstitel.’ – Sociaal boekhouder

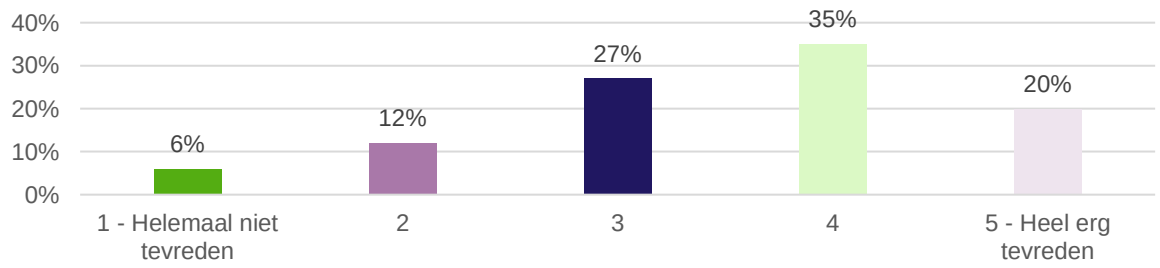
En waarom de titel wel wordt ingezet:

> ‘Als ambtenaar krijg ik bij instanties meer voor elkaar bij schuldeisers en andere bedrijven en instanties. Triest maar waar.’ – Casemanager Daklozenloket

> ‘Soms bij een belletje of overleg vermeld ik dat ik in dienst ben van de gemeente. Vaak om iets gewicht bij te zetten, dus functioneel.’ – Vakinhoudelijk coördinator Straathoekwerk

Grote groep tevreden over functienaam, maar ook een groot deel niet

Hoe tevreden zijn sociaal werkers eigenlijk met hun functienaam? Onderstaande figuur geeft dit weer.



Figuur 2.2. Tevredenheid met functienaam (n=1025)

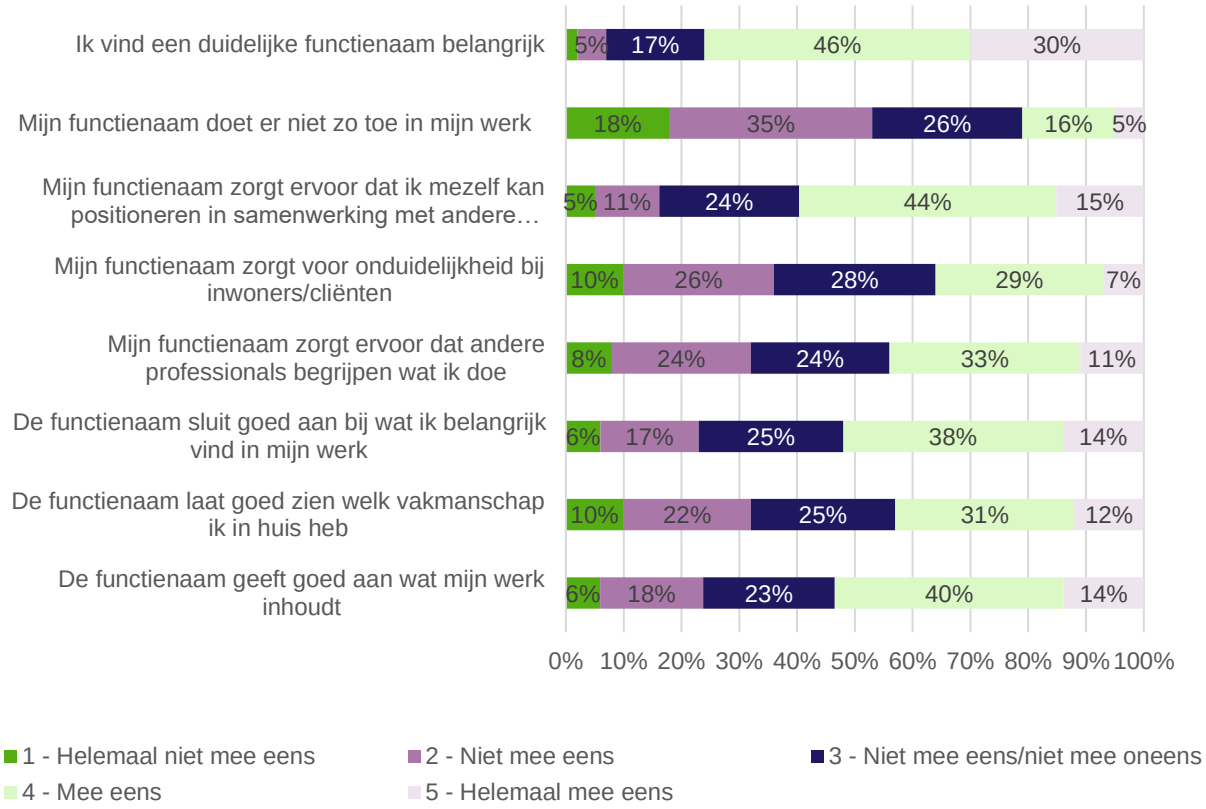
Het grootste deel van de respondenten, namelijk 55 procent, is tevreden tot zeer tevreden met hun functienaam. Maar tegelijkertijd is 18 procent (helemaal) niet tevreden. Ten opzichte van de vorige raadpleging zien we een vergelijkbaar beeld. De groep tevreden/zeer tevreden is iets toegenomen.

Als we kijken naar de functionarissen die heel erg ontevreden zijn dan zijn het opvallend veel respondenten met de functienaam sociaal werker. Ze geven aan dat ze dan liever aangeven met welke doelgroep ze werken (ouderenwerker, jongerenwerker et cetera) of dat ze liever de organisatie noemen voor wie ze werken of dat ze liever andere functienamen gebruiken, zoals maatschappelijk werker, opbouwwerker of sociaal cultureel werker of coördinator van iets. Andere ontevreden

functionarissen zijn bijvoorbeeld: buurtteammedewerkers, generalisten, persoonlijk begeleiders, agogisch ‘ondersteuners’ en buurtwerkers/buurtondersteuners. Degenen die zeer tevreden zijn met hun functienamen zijn bijvoorbeeld sociaal werkers, maatschappelijk werkers of algemeen maatschappelijk werkers. De groep functionarissen met de titel sociaal werker lijkt verdeeld. Een deel van hen is erg ontevreden, en een ander deel is zeer tevreden.

Meeste sociaal werkers vinden een duidelijke functienaam belangrijk

We legden de respondenten een aantal stellingen voor die te maken hebben met de functienaam.



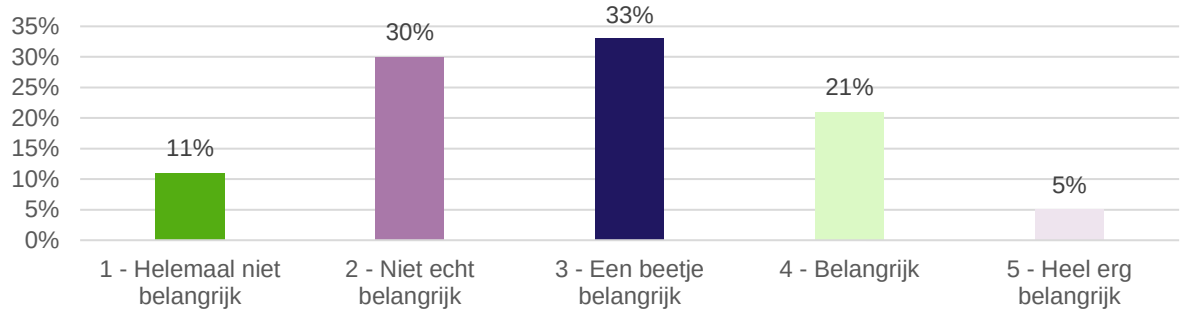
Figuur 2.3. Uitspraken over de functienaam (n=1025)

Bovenstaande tabel laat zien dat maar liefst 75 procent van de respondenten het belangrijk vindt dat ze een duidelijke functienaam hebben. Een duidelijke functienaam helpt hen (60 procent) om zich te positioneren in samenwerking met andere professionals en met de gemeente. Ongeveer de helft geeft aan dat hun functienaam goed weergeeft welk vakmanschap ze in huis hebben en dat de naam aangeeft wat ze belangrijk vinden in hun werk. Ongeveer 20 procent geeft aan dat hun functienaam er niet zo toe doet in hun werk.

Een functienaam die voor anderen niet meteen iets zegt, kan leiden tot knelpunten. Zo geeft een derde van de respondenten aan dat hun functienaam zorgt voor onduidelijkheid bij inwoners of cliënten. Tevens geeft een derde aan dat de functietitel niet goed aangeeft welk vakmanschap ze in huis hebben. En maar liefst 32 procent van de respondenten vindt dat hun functienaam er niet toe bijdraagt dat andere professionals begrijpen wat ze doen. Het vraagt dus van de sociaal werker dat ze hun functie moeten uitleggen of dat ze een andere functienaam gebruiken die meer zegt.

Nog steeds weinig daadwerkelijke binding met de beroepsvereniging

De respondenten van deze raadpleging hebben weinig verbinding met een beroepsvereniging. We vroegen allereerst respondenten hoe belangrijk ze het vinden om lid zijn van een beroepsvereniging. Een ruimte meerderheid (59 procent) vindt het een beetje belangrijk, belangrijk of heel belangrijk om lid te zijn van een beroepsvereniging. Slechts een kwart (26 procent) vindt het belangrijk tot heel belangrijk, 41 procent vindt het (helemaal) niet belangrijk.



Figuur 2.4. Belang van lidmaatschap van een beroepsvereniging (n=1084)

Tegelijkertijd is 19 procent van de respondenten lid van een beroepsvereniging (202 respondenten). Onderstaande tabel geeft aan van welke beroepsverenigingen men lid is en hoe vaak dit is benoemd. Men kon meerdere antwoorden geven.

Naam beroepsvereniging	**Aantal keer genoemd**
Beroepsvereniging van professionals in sociaal werk (BPSW)	125
Beroepsvereniging voor onafhankelijke cliëntondersteuners (BCMB)	22
Beroepsvereniging voor uitvoerders in het publieke sociaal domein (SAM)	9
Beroepsvereniging Verzorgenden & Verpleegkundigen (V&VN)	8
Beroepsvereniging voor jongerenwerkers en kinderwerkers (BV Jong)	6
Vereniging van Ervaringsdeskundigen (VvEd)	5
Beroepsvereniging van Psychologen (NIP)	3
Anders	40

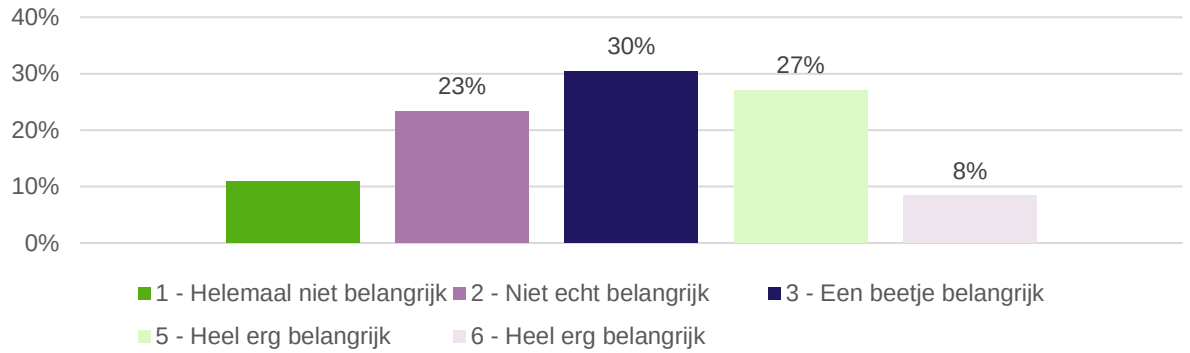
Tabel 2.1. Van welke beroepsvereniging ben je lid? (n=202, 218 antwoorden, meerdere antwoorden mogelijk)

Enkele andere verenigingen, die meerdere keren werden genoemd, zijn NOV (vrijwilligerswerk), Krachtproef (opbouwwerk), LVAK (Aandachtsfunctionarissen huiselijk geweld en kindermishandeling), LOSR (sociaal raadslieden), LV POH GGZ (Landelijke vereniging voor Praktijkondersteuners ggz) en de Vereniging voor Vertrouwenspersonen.

Veel respondenten ingeschreven in een beroepsregister

Respondenten hechten meer waarde aan ingeschreven staan in een beroepsregister, 35 procent vindt dit (heel) belangrijk, 33 procent (helemaal) niet belangrijk. Deels heeft dit natuurlijk te maken met het

verplichtende karakter, immers zonder inschrijving in een beroepsregister kan men bepaalde handelingen niet uitvoeren of onvoldoende werken met bepaalde doelgroepen.



Figuur 2.5. Waarde gehecht aan inschrijving bij een beroepsregister (n=1103)

Bijna 40 procent van de respondenten is ingeschreven in een beroepsregister. De onderstaande tabel geeft aan in welke beroepsregisters.

Beroepsregister	**Aantal keer genoemd**
SKJ Hbo jeugd- en gezinsprofessional	150
Registerplein Sociaal werkers	129
Registerplein Maatschappelijk werkers	89
Registerplein Cliëntondersteuners	26
BIG-register	17
Registerplein GGZ-agogen	15
Registerplein Sociaal agogen	11
Registerplein Sociaal Juridisch Dienstverleners	9
Registerplein Kinderwerker/Jongerenwerker	6
Registerplein Cliëntvertrouwenspersoon (wet zorg en dwang)	5
Registerplein Ervaringsdeskundigen	3
Kwaliteitsregister Sociaal domein (KRSD – SAM)	2
Registerplein Mantelzorgmakelaars	1
Anders, namelijk	29
Totaal	492

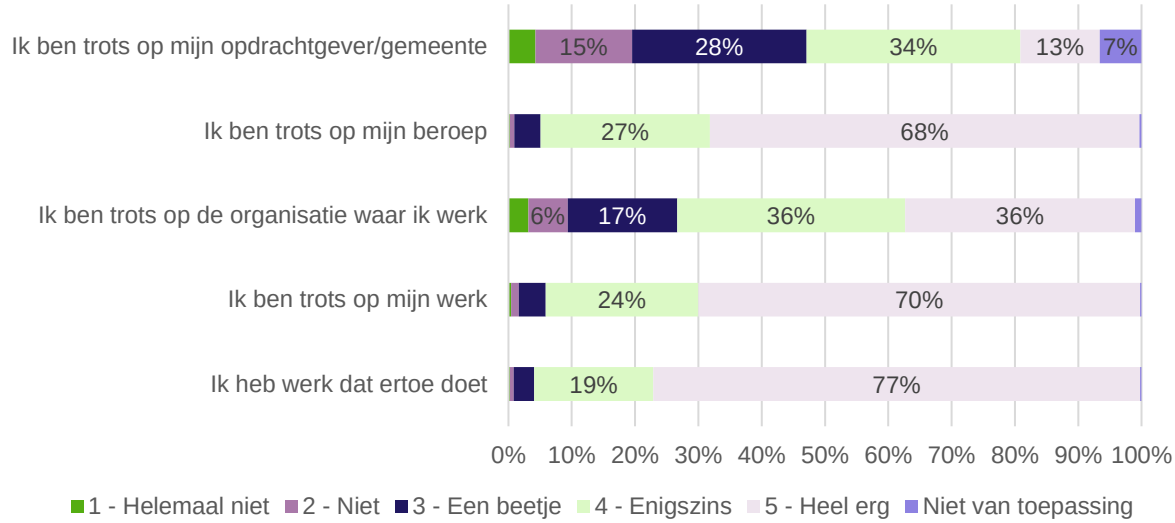
Tabel 2.2. Aantal inschrijvingen bij verschillende beroepsregisters (n=429, 492 antwoorden, meerdere antwoorden mogelijk)

Enkele andere registers zijn: Wo master psychologen, NOBCO, ABvC, klachtenfunctionaris gzhz, NOLOC, KABIZ, VCW, RIWA, VCGT, WTF, Registerplein bedrijfsmaatschappelijk werk en Registerplein casemanager dementie.

Trots, verbondenheid en waardering

We hebben de respondenten een aantal stellingen voorgelegd die betrekking hebben op de verbondenheid met het werk, de betekenis en inhoud van het werk, trots en waardering van buitenaf. Wat valt op?

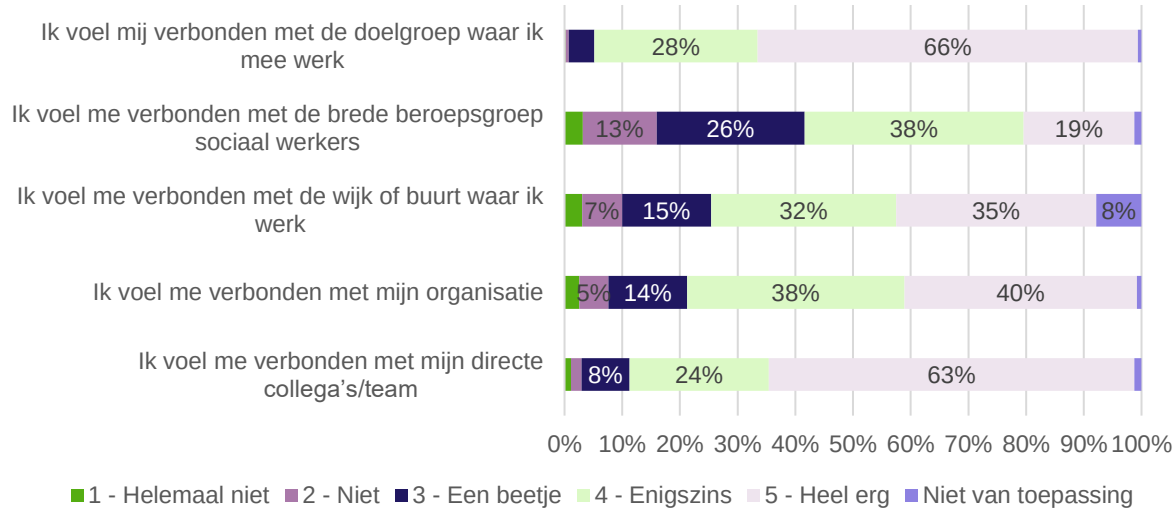
Trots op het werk en het beroep



Figuur 2.6. Stellingen over trots (n=983)

De respondenten zijn het meest trots op het eigen werk en het eigen beroep, zoals is terug te lezen in figuur 2.6. We zien ook een hoge score op de stelling ‘Ik heb werk dat er toe doet’, maar liefst 77 procent is het hiermee heel erg eens en 19 procent enigszins. Daarnaast zijn ze ook trots, maar iets minder, op hun organisatie. Waar deze keer het laagste op is gescoord (tevens een nieuwe stelling in de huidige raadpleging ten opzichte van 2020) is de trots op de opdrachtgever/gemeente. Slechts 12 procent van de respondenten is het hiermee heel erg eens en 34 procent enigszins.15 procent geeft aan dat ze het hier niet mee eens zijn.

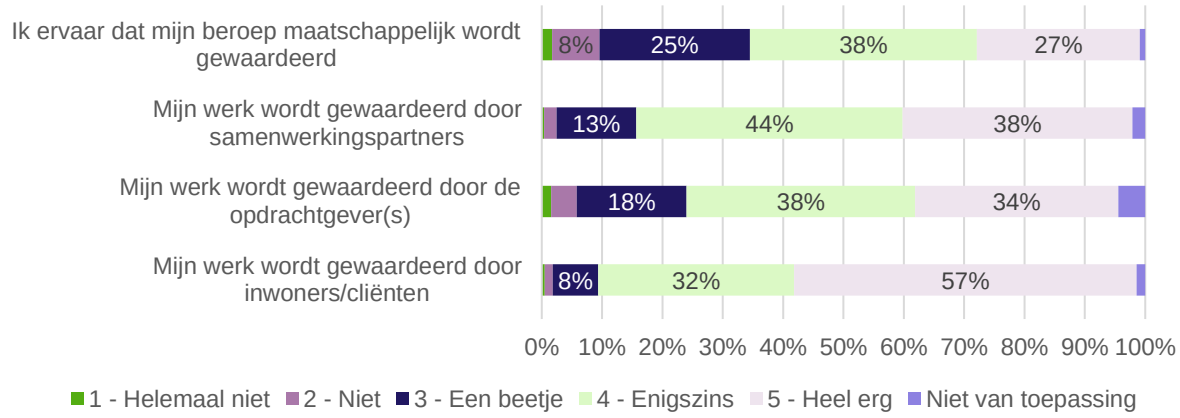
Verbondenheid met de doelgroep en directe collega’s



Figuur 2.7. Stellingen over verbondenheid (n=983)

Daarnaast ervaren respondenten een grote verbondenheid met de doelgroep waarmee sociaal werkers werken, inwoners en cliënten aan wie zij hulp bieden en waarmee zij samenwerken. Als we kijken naar de raadpleging van 2020 zien we vergelijkbare resultaten: ook een hoge score op de verbondenheid met de doelgroep. Bovendien scoorde destijds de verbondenheid met de doelgroep als hoogste, dit is nu een paar procentpunten lager. Wel zijn er in de huidige raadpleging nieuwe stellingen toegevoegd. Sociaal werkers hebben ook een grote verbondenheid met hun directe collega's en het team waarin zij werken, iets minder verbondenheid met de organisatie. In mindere mate voelen sociaal werkers zich verbonden met de brede beroepsgroep sociaal werk.

Waardering van buitenaf



Figuur 2.8. Stellingen over waardering (n=983)

Hoe ervaren sociaal werkers de waardering van buitenaf? De meeste waardering ervaren sociaal werkers door cliënten en inwoners. 57 procent geeft aan deze waardering heel erg en 33 procent geeft aan deze enigszins te ervaren. Dit komt ook goed overeen met de resultaten over waardering uit de raadpleging van 2020. Wederom scoren de sociaal werkers relatief laag op de stellingen over waardering vanuit de opdrachtgever/gemeente en de maatschappij, zoals is terug te lezen in figuur 2.8. 8 procent van de sociaal werkers in de raadpleging voelt zich niet gewaardeerd vanuit de maatschappij. Daarnaast geeft een groot deel aan dat zij slechts een beetje waardering ervaren. Opvallend is het grote contrast wat hier lijkt te ontstaan tussen de grote trots die sociaal werkers op hun beroep hebben en de waardering die zij ervaren vanuit de maatschappij, die relatief laag is volgens de respondenten. Verder is het opmerkelijk dat sociaal werkers zich wel trots voelen op het beroep, maar zich in mindere mate verbonden voelen met de brede beroepsgroep sociaal werkers.

Concluderend

- Sociaal werkers hebben veel uiteenlopende functienamen. We vonden in deze raadpleging 520 verschillend functienamen. We vonden 390 unieke functienamen, dat zijn namen die maar 1x werden genoemd. De meest genoemde functienamen zijn sociaal werker (148 keer) en maatschappelijk werker (140 keer). Maar ook opbouwwerker (54 keer), persoonlijk begeleider (25 keer), onafhankelijke clientondersteuner (23 keer), Sociaal-cultureel werker (22 keer), jongerenwerker (21 keer), projectleider (20 keer), ambulant begeleider (20 keer) en coördinator vrijwilligerswerk (15 keer) komen vaak voor.
- In de functienamen zien we veel toevoegingen. Deze kunnen verwijzen naar de doelgroep (bijvoorbeeld jeugd), naar de taak (bijvoorbeeld coördineren) of soms ook naar de plaats

(bijvoorbeeld wijk, buurt of ambulant) waar men actief is. Het gebruiken van een toevoeging aan de functienaam kan helpend zijn om een specifieke specialisatie of aandachtsgebied aan te duiden.
- Het grootste deel van deze sociaal werkers (74 procent) gebruikt hun functienaam in de praktijk en is tevreden met de functienaam die ze hebben.
- Sociaal werkers hebben wel een grote behoefte aan een duidelijke functienaam. Een duidelijke functienaam helpt hen om te laten zien aan inwoners en cliënten wat hun werk en beroep inhoudt, welk vakmanschap zij in huis hebben en helpt bij het positioneren in samenwerking met andere professionals en met de gemeente.
- De meeste ambtenaren (10 procent van de respondenten) gebruiken hun ambtstitel niet. Als ze het gebruiken dan doen ze dat eerder richting netwerkpartners dan naar bewoners.
- De verbinding met een beroepsvereniging is niet (zeer) sterk: slechts een kwart van de respondenten vindt lidmaatschap met een beroepsvereniging belangrijk tot zeer belangrijk, een derde vindt het een beetje belangrijk. Belangrijker vindt men registratie in een beroepsregister, 35 procent vindt dit (heel) belangrijk). Van de respondenten is 19 procent, bijna een vijfde van de sociaal werkers in deze raadpleging, lid van een beroepsvereniging. Hiervan zijn de meeste sociaal werkers lid van de Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk (BPSW). Ingeschreven in een beroepsregister is 39 procent van de respondenten, vooral SKJ en registerplein Sociaal werk.
- Sociaal werkers zijn trots op hun werk: hebben het hoogst gescoord op de stellingen ‘Ik heb werk dat er toe doet’ en ‘Ik ben trots op mijn werk’. Sociaal werkers scoren het laagste op de trots die ze hebben voor hun opdrachtgever/gemeente.
- Sociaal werkers voelen zich het meest verbonden met de doelgroep waarvoor zij werken, inwoners en cliënten en de directe collega’s in het team.
- De meeste waardering van buitenaf ervaren sociaal werkers door cliënten en inwoners. Opvallend is dat zij minder waardering ervaren vanuit opdrachtgevers en de maatschappij.

Vergelijking met raadpleging sociaal werk 2020

	2020	**2024**
Respons op deze vraag	518	1063
Aantal verschillende functienamen	283 (55%)	520 (49%)
Aantal unieke functienamen	226 (44%)	390 (37%)
Top 5	Maatschappelijk werker Sociaal werker Opbouwwerker Sociaal makelaar Wijkcoach	Sociaal werker Maatschappelijk werker Opbouwwerker Persoonlijk begeleider Onafhankelijke cliëntondersteuner
Opvallend	Coördinatie functies (6%) Sociaal-cultureel werk/ opbouwwerk 6,2%	Coördinatie functies (10%) Sociaal Cultureel werk/ opbouwwerk 7,1%
Lid beroepsvereniging	22% respondenten	19% respondenten
Registratie in beroepsregister	43% respondenten	40% respondenten

Tabel 2.3. Functienamen: vergelijking raadplegingen 2020 en 2024

3 TAKEN, THEMA'S EN LEEFGEBIEDEN

Maatschappelijke ontwikkelingen, ontwikkelingen in het werkveld en de maatschappelijke opdracht van sociaal werkers zijn van invloed op de thema's en taken waar sociaal werkers zich mee bezighouden. In dit deel van de raadpleging is sociaal werkers gevraagd welke veranderingen zij hebben waargenomen. Hierin is een onderscheid gemaakt naar thema's en leefgebieden en naar taken. Dit geeft een beeld over waar nu de nadruk op ligt voor sociaal werkers en hoe dit is veranderd in de afgelopen jaren.

Thema's en leefgebieden

930 respondenten hebben voor 14 thema's en leefgebieden aangegeven of zij hierop nu minder, evenveel of meer dan eerst actief zijn (met en voor inwoners, cliënten, doelgroepen), bekeken over de laatste drie jaar. Ook konden zij aangeven of zij hier nu niet en eerder ook niet mee bezig zijn.

Er zijn maar weinig thema's waarbij een opmerkelijke daling te zien is. Alleen bij Algemeen Dagelijkse Levensverrichtingen (ADL) en opvoeding zegt meer dan 10 procent hier nu minder actief op te zijn dan de afgelopen drie jaar. Als we dit vergelijken met de resultaten uit de raadpleging van 2020, zien we ook geen andere leefgebieden waar sociaal werkers beduidend minder actief op zijn geworden.

In de huidige raadpleging is te zien dat men op veel thema's en leefgebieden nog steeds even actief is, of dat er een stijging is in vergelijking met de afgelopen drie jaar. Van 3 thema's (psychische gezondheid, wonen en sociaal netwerkontwikkeling) geeft meer dan 50 procent van de respondenten aan dat ze hierop nu actiever zijn dan eerst.

Meest in het oog springend is het thema psychische gezondheid. 58 procent van de respondenten is nu actiever op dit thema dan eerst (32 procent is hierop nog even actief). We zien dat sociaal werkers die meer gericht zijn op individuele hulpverlening, zoals maatschappelijk werkers, persoonlijk begeleiders en ambulant begeleiders hierop actiever zijn. Maar ook sociaal werkers die in buurten en wijken werken of zich met samenlevingsopbouw bezighouden, geven aan hier nu actiever op te zijn (86 respondenten, waarvan 23 opbouwwerkers). En veel sociaal werkers die met jeugd werken (zoals jeugdconsulenten, jeugdprofessionals) en jongerenwerkers zijn actiever op het thema psychische gezondheid.

Voor het thema wonen geeft 57 procent aan hierop actiever te zijn dan eerst (voor 24 procent is dit een thema waarop ze even actief zijn als ze eerder al waren). Bij de grote groep die hieraan nu meer aandacht besteedt, zijn maatschappelijk werkers oververtegenwoordigd (91 van de 140 maatschappelijk werkers besteden hieraan nu meer aandacht). Ook sociaal werkers die actief zijn in buurten en wijken (medewerkers van buurt-/wijkteams, buurtcoaches, buurt- of wijkwerkers) en opbouwwerkers zijn in toenemende mate actief op het thema wonen (82 respondenten).

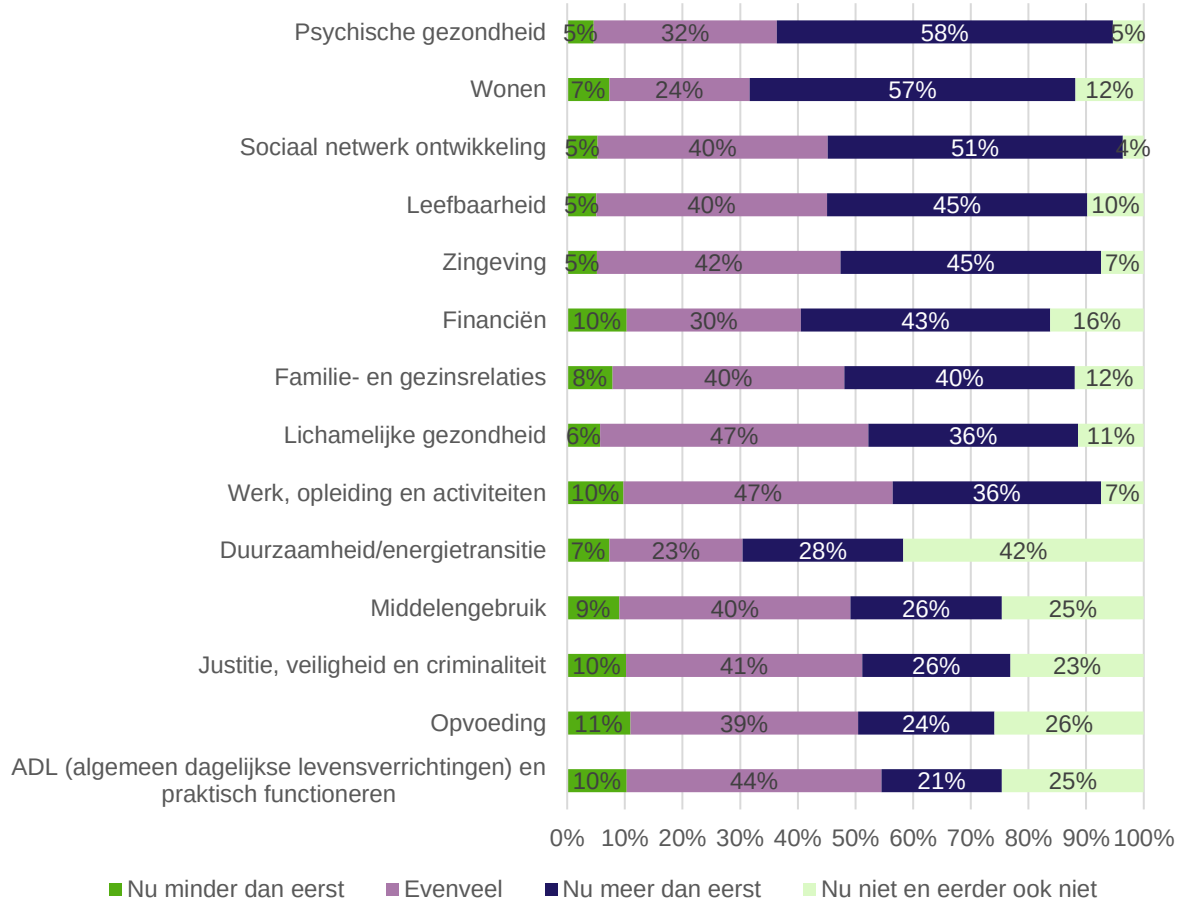
Verder zien we een toegenomen aandacht voor sociaal netwerkontwikkeling. 51 procent is hierop actiever dan eerst en voor 40 procent is dit evenveel als eerst. We zien dat dit, net als psychische gezondheid, een thema is waarop bijna alle respondenten actief zijn.

De toegenomen aandacht voor deze thema's is niet nieuw: ook in de raadpleging van 2020 gaven de sociaal werkers aan op deze thema's actiever te zijn geworden. Bij de leefgebieden werk, opleiding en activiteiten, lichamelijke gezondheid, ADL en zingeving geven de respondenten het meest aan dat zij hier even actief op zijn gebleven in de afgelopen drie jaar. Dit komt redelijk overeen met de raadpleging uit 2020. Een aantal thema's is nog steeds voor een groot aantal sociaal werkers van belang, maar vraagt van relatief minder respondenten de aandacht of van specifieke groepen respondenten.

Opvallend is het thema duurzaamheid/energietransitie, dat nieuw is opgenomen in deze raadpleging. 42 procent van de sociaal werkers geeft aan dat zij in hun dagelijkse werk niet actief zijn op dit thema en eerder ook niet zijn geweest. De respondenten (58 procent) die zich hiermee wel bezighouden vormen een zeer diverse groep. We zien dat met name sociaal werkers actief in buurten en wijken (buurt- of wijkcoaches, medewerkers wijk-/buurtteam, buurtwerkers) en opbouwwerkers actief zijn op dit thema (respectievelijk 54 van 94 en 42 van 56). Maar opvallend is dat ook maatschappelijk werkers en ambulant begeleiders, die meer gericht zijn op individuele vraagstukken van inwoners, hiermee bezig zijn.

Ook opvoeding is een thema/leefgebied waar het grootste deel van de respondenten actief op is, bijna 75 procent. In vergelijking met andere thema's is een relatief groot deel van de respondenten (26 procent) hierop niet actief. Met uitzondering van maatschappelijk werkers: 105 van de 129 maatschappelijk werkers die deze vraag hebben beantwoord, zijn actief op dit thema. Logischerwijs houden vooral jeugd- en gezinsprofessionals zich veel met het thema opvoeding bezig (allemaal).

ADL en praktisch functioneren (denk aan zaken in en om het huis, maar ook aan ondersteuning bij bijvoorbeeld administratie en contacten met instanties) is voor 25 procent van de respondenten een leefgebied waarmee zij zich niet bezighouden. Opvallend is dat sociaal werkers met heel uiteenlopende functies hier wel actief op zijn. Relatief wat minder opbouwwerkers houden zich hiermee bezig (31 van 56 niet). Dit komt wederom redelijk overeen met de raadpleging van 2020, waaruit bleek dat een wat beperktere groep sociaal werkers actief is op de thema's/leefgebieden justitie en criminaliteit, middelengebruik, opvoeding en ADL.



Figuur 3.1. Aandacht voor thema's en leefgebieden ten opzichte van drie jaar geleden (n=930)

Taken van sociaal werkers

Respondenten hebben van 44 taken aangegeven of zij deze minder, evenveel of meer uitvoeren ten opzichte van drie jaar geleden. We volgen in deze rapportage de indeling van het Beroepsprofiel van de Sociaal Werker (Koeter, 2022). Hierin zijn drie kerntaken uitgewerkt met bijbehorende bekwaamheden, die nodig zijn voor uitvoering van deze kerntaken. De kerntaken zijn:

- Bevorderen van sociaal functioneren
- Coördineren en organiseren
- Professionaliteit en professionalisering

Van de 44 taken waarover we de respondenten bevraagd hebben, zijn de antwoorden uitgewerkt bij de kerntaak en bekwaamheden waar deze het meest logisch passen.

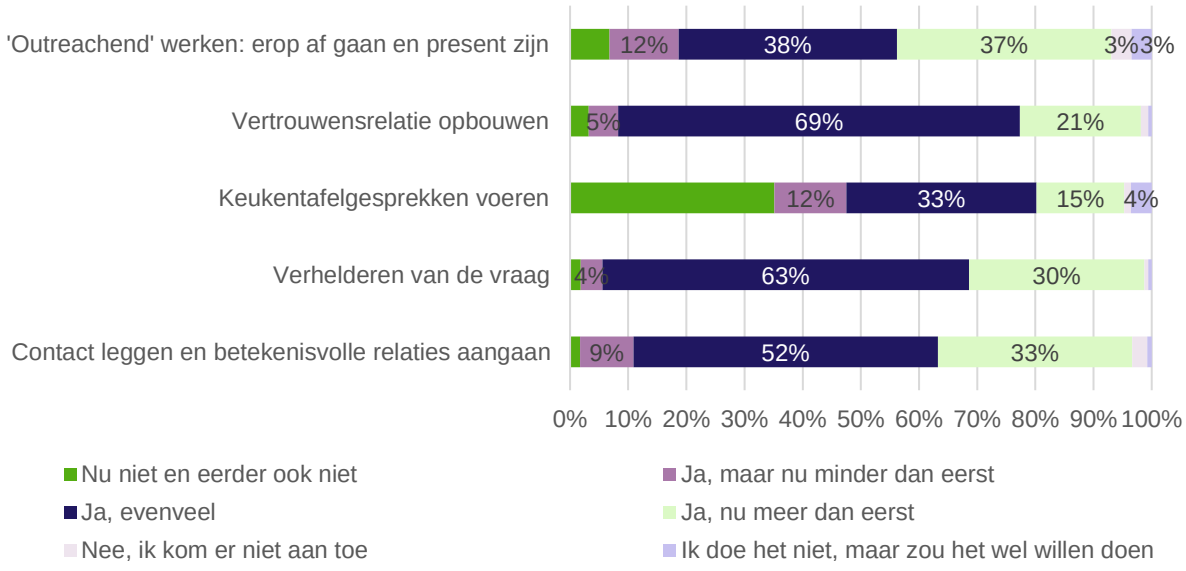
Kerntaak 1: Het bevorderen van sociaal functioneren

Deze kerntaak heeft betrekking op het bevorderen van sociaal functioneren van (kwetsbare) mensen, groepen en gemeenschappen in complexe omgevingen en in wisselwerking met die omgevingen (Koeter, 2022). Onder dit taakgebied vallen volgens het Beroepsprofiel de bekwaamheden 'aangaan van relaties en communicatief handelen', 'zorg en ondersteuning', 'hulp- en dienstverlening' en 'Bevorderen van ontwikkeling, activeren, verbinden en beleidsbeïnvloeding'.

Het aangaan van relaties en communicatief handelen
‘Sociaal werkers gaan relaties aan met mensen, groepen en gemeenschappen, onderhouden deze relaties en handelen op gepaste communicatieve wijze met deze mensen, groepen en gemeenschappen’ (Koeter, 2022). In figuur 3.2 vind je de taken terug die we onder deze taak hebben geplaatst.

We zien dat de meerderheid van de respondenten zich bezighoudt met de taken ‘het opbouwen van een vertrouwensrelatie’, ‘het verhelderen van de vraag’ en ‘contact leggen en betekenisvolle relaties aangaan’ en dat dit ten opzichte van drie jaar geleden hetzelfde is gebleven. Ook is er een deel dat aangeeft dat deze taken juist zijn toegenomen. Bovendien zien we bij deze taken maar een (zeer) kleine minderheid die aangeeft deze taken niet uit te voeren. Hiermee mag geconcludeerd worden dat deze taken de afgelopen 3 jaar stabiel zijn gebleven en dat dit de meest voorkomende taken zijn (ook in vergelijking met de andere 44 taken die zijn uitgevraagd), ongeacht welke functie je als sociaal werker uitvoert.

Daarnaast valt op dat veel respondenten met betrekking tot de taak ‘outreachend werken’ een grote toename zien in hun werk. Deze toename is te zien bij verschillende groepen sociaal werkers en vooral bij sociaal werkers die actief zijn in wijken en buurten (bijvoorbeeld in een wijkteam of als buurtwerker). 38 procent van de respondenten geeft aan dat zij hier nu meer tijd aan besteden in vergelijking met drie jaar geleden. Het lijkt erop dat outreachend werken voor meer sociaal werkers een belangrijke taak is geworden. In 2020 was hier ook al een toename in te zien, echter toen gaf 28 procent ook aan dit juist minder te zijn gaan doen (tegen 12 procent nu). Het voeren van een keukentafelgesprek is in vergelijking met de eerder genoemde taken een taak die door minder respondenten wordt uitgevoerd: een relatief groot deel (35 procent) geeft aan dat ze zich met deze taak niet bezighoudt en eerder ook niet.



Figuur 3.2. Taken m.b.t. aangaan van relaties en communicatief handelen: minder, evenveel of meer dan 3 jaar geleden (n=808)

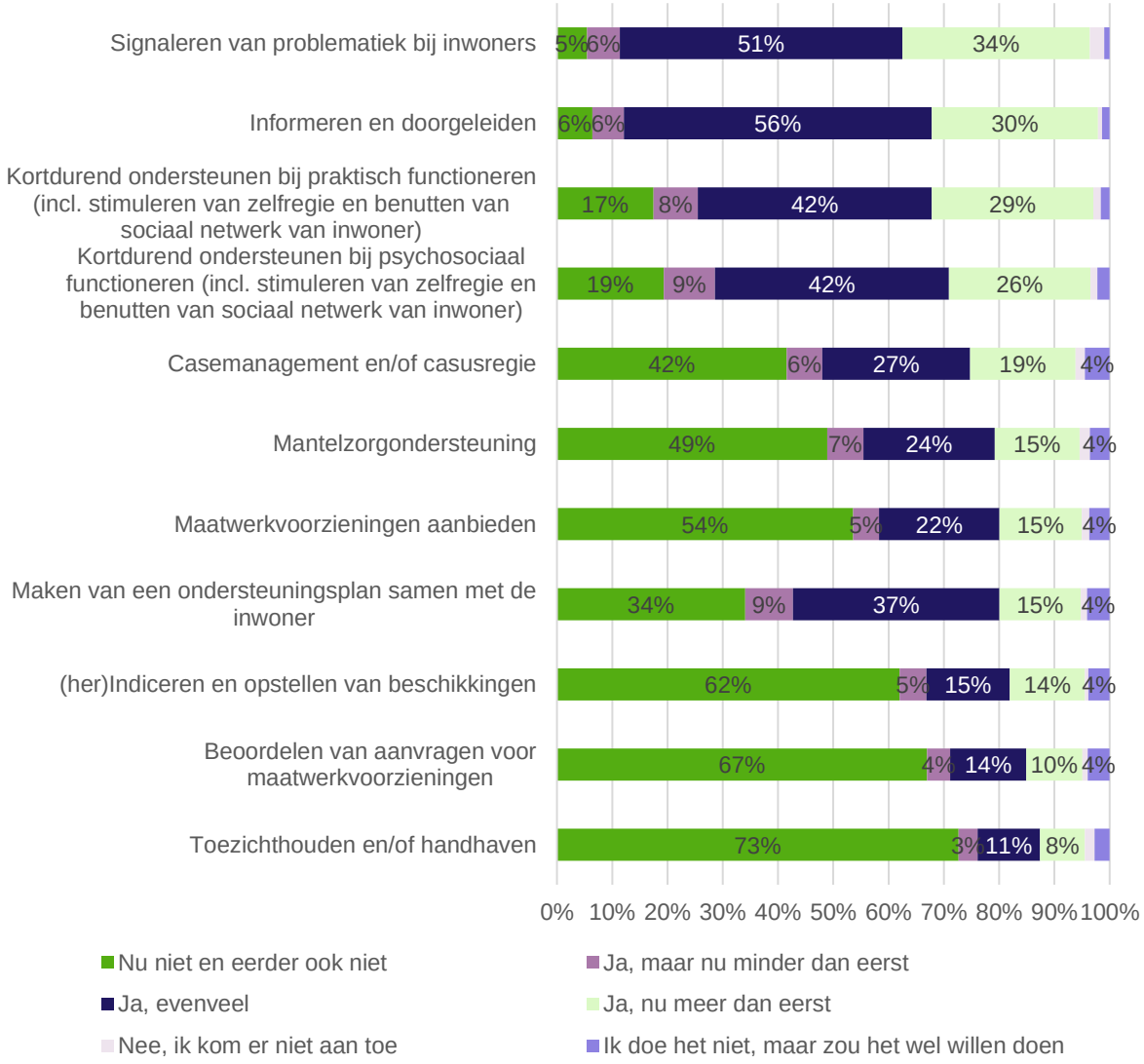
Zorg en ondersteuning

’Sociaal werkers (regelen en begeleiden het) verlenen (van) zorg en ondersteuning aan die mensen die niet volledig zelf sociaal kunnen functioneren, omdat zij (tijdelijk of blijvend) kwetsbaar zijn op lichamelijk en/of mentaal en/of relationeel vlak.’ (Koeters, 2022).

In figuur 3.3 zijn de taken terug te vinden die we onder Zorg en ondersteuning hebben geplaatst. Hieruit blijkt dat de volgende taken het meest wordt uitgevoerd door de respondenten: het signaleren van problematiek bij inwoners (51 procent zegt evenveel en 37 procent nu meer dan eerst), het bieden van kortdurende ondersteuning bij praktisch functioneren (42 procent zegt evenveel, 29 procent zegt nu meer dan eerst) en het bieden van kortdurende ondersteuning bij psychosociaal functioneren (42 procent zegt evenveel en 26 procent zegt nu meer dan eerst). Opvallend is dat met betrekking tot het signaleren van problematiek de respondenten een grote stijging zien (een van de hoogste stijgingen ten opzichte van alle taken) en dat hier mogelijk meer aandacht en urgentie voor is gekomen in het werk.

Een aantal taken wordt door een beperkt deel van de respondenten uitgevoerd. Zo wordt het beoordelen van aanvragen voor maatwerkvoorzieningen door 67 procent nu niet en eerder ook niet uitgevoerd. We zien deze taak wel terugkomen in het takenpakket van een aantal zelfstandig werkende sociaal werkers en bij een deel van de sociaal werkers in dienst van gemeenten, wijkteams, organisaties voor sociaal werk, breed welzijnswerk en maatschappelijk werk (in zeer beperkte mate ook bij andere typen organisaties). Ook (her)indiceren en opstellen van beschikkingen wordt door een beperkte groep gedaan: 62 procent zegt dit nu niet te doen en eerder ook niet.

Dit geldt helemaal voor de taak toezicht houden/handhaven: 72 procent geeft aan zich hier niet mee bezig te houden en eerst ook niet. De sociaal werkers die deze taak wel uitvoeren hebben zeer uiteenlopende functies en werkplekken. Zo zien we deze taak bij sociaal werkers in dienst van gemeenten (bijvoorbeeld kwaliteitsmedewerkers, (jeugd)consulent, klantmanager), sociaal werk/brede welzijnsorganisaties (zeer uiteenlopende functies), wijkteams, maatschappelijk werk, maatschappelijke opvang, jeugdzorg, ggz en zorgorganisaties.

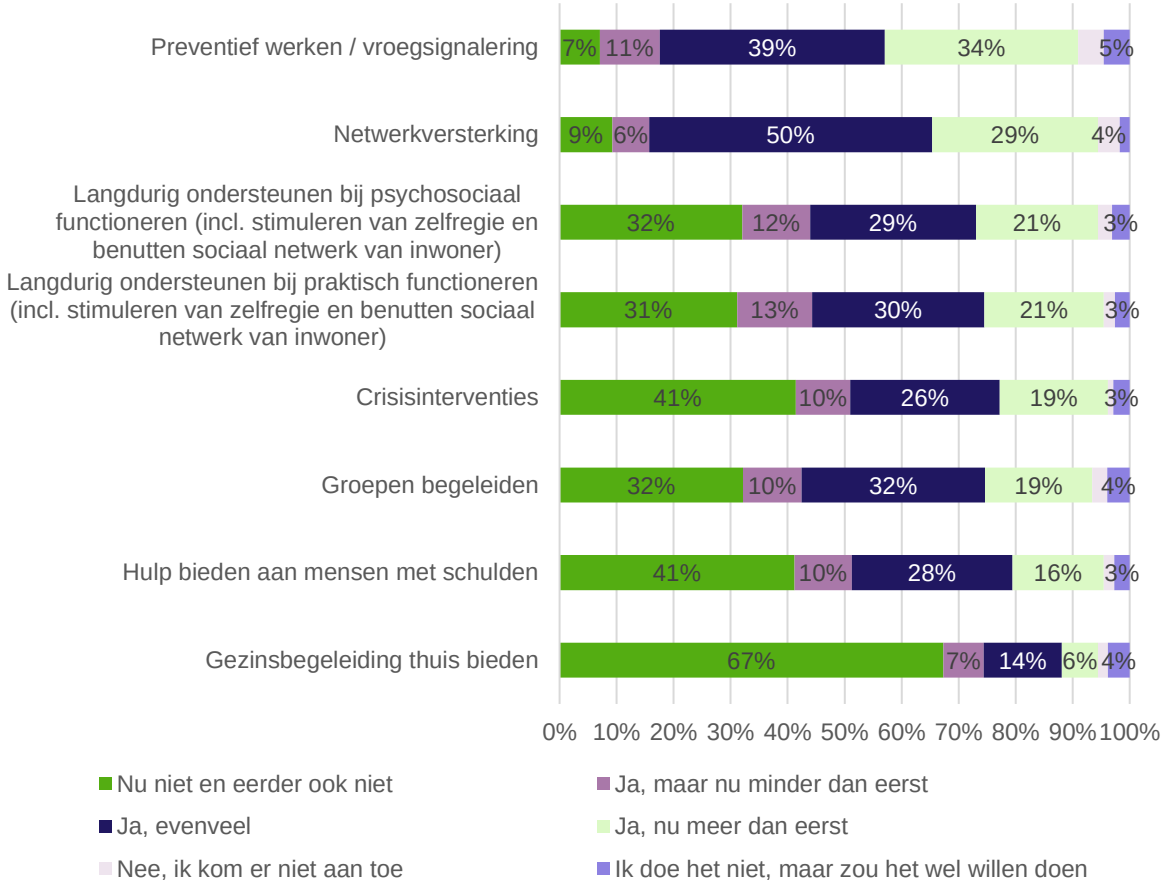


Figuur 3.3. Taken m.b.t. zorg en ondersteuning: minder, evenveel of meer dan 3 jaar geleden (n=808)

Hulp- en dienstverlening

‘Sociaal werkers ondersteunen, begeleiden en verlenen hulp en diensten aan mensen, groepen en gemeenschappen die vragen hebben rondom hun sociaal functioneren.’ (Koeters, 2022). In figuur 3.4 zijn de taken terug te vinden die we onder deze bekwaamheid hebben geplaatst.

Hier zien we dat een groot deel van de respondenten zich bezighoudt met de taak ‘preventief werken en vroegsignalering’ (39 procent zegt evenveel, 34 procent meer dan eerst). Ook veel sociaal werkers houden zich bezig met de taak ‘netwerkversterking’ (50 procent zegt evenveel als eerst en 30 procent zegt meer dan eerst, 9 procent zegt nu niet en eerder ook niet). Bij deze twee taken zien we een relatief grote stijging ten opzichte van de andere taken. Daarnaast valt op dat de meerderheid van de respondenten zich niet bezighoudt met gezinsbegeleiding (67 procent van de respondenten aan dat zij dit niet doen en eerder ook niet).



Figuur 3.4. Taken m.b.t. hulp- en dienstverlening: minder, evenveel of meer dan 3 jaar geleden (n=808)

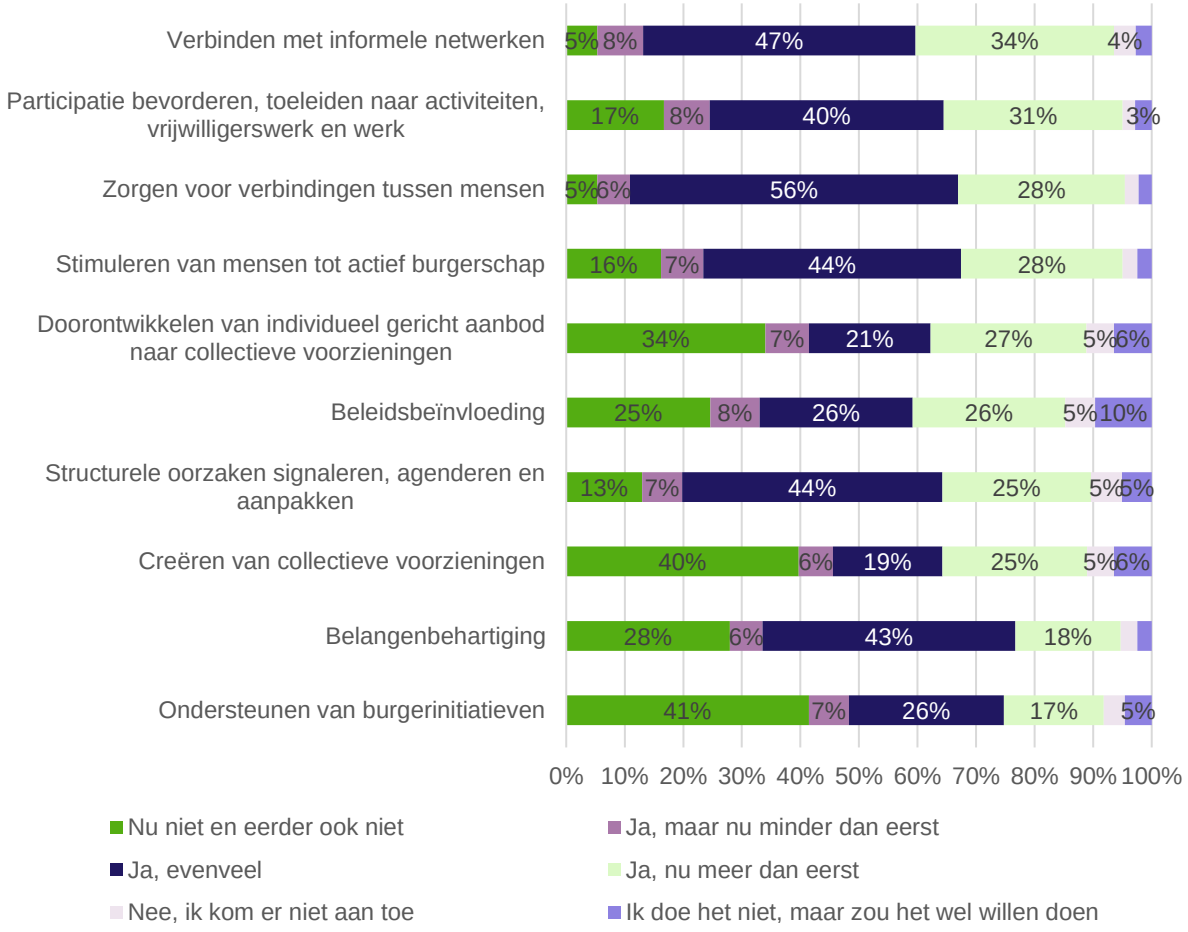
Bevorderen van ontwikkeling, activeren, verbinden en beleidsbeïnvloeding
Het gaat hier om taken die gericht zijn op het bevorderen van de persoonlijke, sociale en maatschappelijke ontwikkeling en het in beweging komen van mensen, groepen en gemeenschappen om hun doelen zelf of samen te realiseren. Ook hebben we gevraagd naar taken die gericht zijn op het verbinden van mensen, groepen en gemeenschappen en taken die bijdragen aan de ontwikkeling en verbetering van beleid (beleidsbeïnvloeding).

Met betrekking tot de bekwaamheid ontwikkelen zien we bij de taken ‘creëren van collectieve voorzieningen’ en ‘doorontwikkelen van individueel gericht aanbod naar collectieve voorzieningen’ dat rond de 20 procent van de respondenten aangeeft hier evenveel mee bezig te zijn en tussen de 25 en 27 procent van de respondenten dit nu meer doet. Dat zijn sociaal werkers die in buurten en wijken werken (bijvoorbeeld in een wijkteam), opbouwwerkers, jongerenwerkers en andere jeugdprofessionals, maar ook maatschappelijk werkers (40 maatschappelijk werkers gaven aan dat zij bezig zijn met het creëren van collectieve voorzieningen). De overige 34 tot 40 procent van de respondenten geeft aan zich hier niet mee bezig te houden. Rond de 5 procent van de respondenten geeft aan hier niet aan toe te komen.

Verder is opvallend dat sociaal werkers zich veel bezighouden met taken rondom verbinden, zoals ‘verbinden met informele netwerken’ (47 procent zegt evenveel en 35 procent zegt nu meer dan eerst, slechts 5 procent geeft aan dat zij dit niet doen en eerder ook niet) en ‘zorgen voor verbinding tussen mensen’ (56 procent zegt evenveel en 29 procent zegt meer dan eerst, 5 procent zegt dit niet te doen

en eerder ook niet). Ook zien we dat een groot deel van de sociaal werkers zich bezighoudt met taken rondom activeren, zoals ‘stimuleren van mensen tot actief burgerschap’ en het bevorderen van participatie en toeleiden naar activiteiten, werk en vrijwilligerswerk. ‘Ondersteunen van burgerinitiatieven’ zien minder respondenten als hun taak (41 procent zegt nu niet en eerder ook niet).

Tot slot zien we met betrekking tot taken rondom de bekwaamheid beleidsbeïnvloeding (waaronder belangenbehartiging, structurele oorzaken signaleren, agenderen en aanpakken en beleidsbeïnvloeding) dat de meerderheid van de respondenten, namelijk 50 tot 60 procent zich hiermee bezighoudt en dat 10 procent het niet doet, maar wel zou willen.



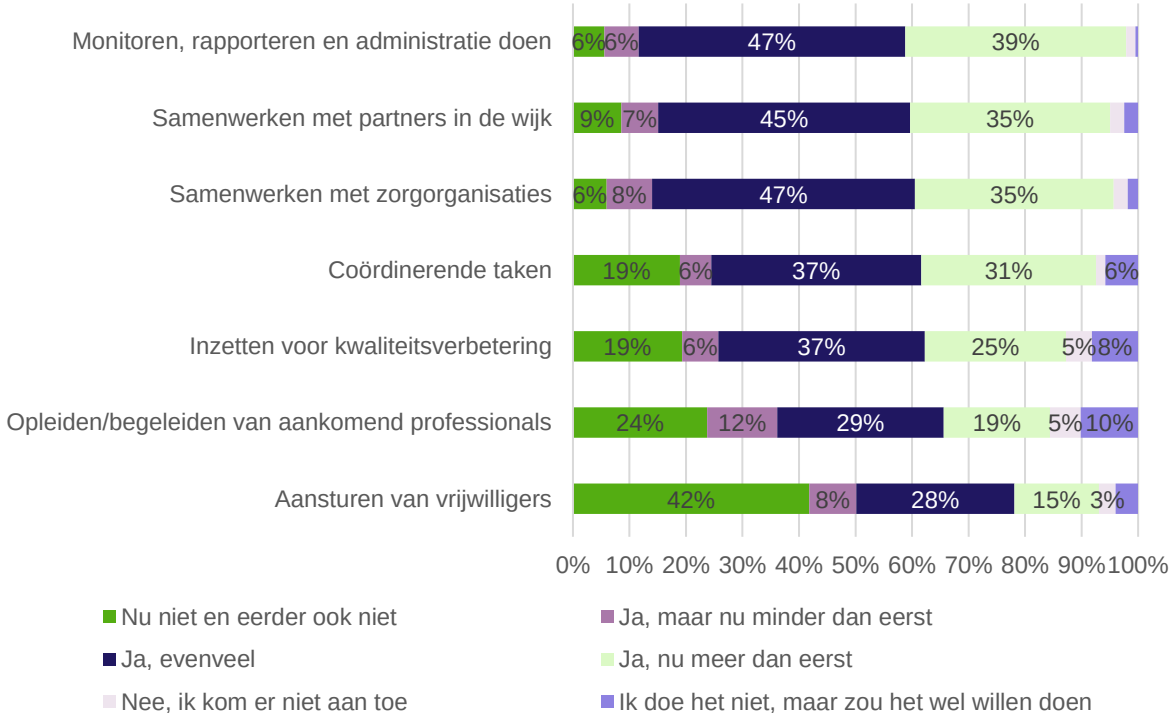
Figuur 3.5. Taken m.b.t. bevorderen ontwikkeling, verbinden, activering en beleidsbeïnvloeding: minder, evenveel of meer dan 3 jaar geleden (n=808)

Kerntaak 2: Coördineren en organiseren

Coördineren en organiseren gaan over de bekwaamheden die samenhangen met de organisatorische context van het bevorderen van het sociaal functioneren. Onder dit taakgebied vallen de bekwaamheden Coördineren en organiseren van (eigen) werk, Samenwerken in en bijdragen aan kwaliteit van de organisatie, Interprofessioneel samenwerken, Coachen en leidinggeven (Koeters, 2022). In figuur 3.6 zijn de taken terug te vinden die we aan deze bekwaamheden hebben gekoppeld. Meest opvallend is de taak ‘Monitoren, rapporteren en administratie doen’. 48 procent zegt dat zij hier evenveel tijd aan besteedt als de afgelopen 3 jaar en 39 procent van de sociaal werkers geeft aan dat zij hier zelfs meer tijd aan zijn gaan besteden. Dat betekent dat de respondenten aangeven dat zij de

grootste stijging zien met betrekking tot monitoren, rapporteren en administratie in hun dagelijks werk, in vergelijking met de andere taken die we hebben uitgevraagd. In de antwoorden op de vragen die specifiek over administratie- en regeldruk gaan (hoofdstuk 9) wordt dit beeld bevestigd.

Veel sociaal werkers zijn bezig met interprofessioneel werken, ook hier is een relatief grote stijging in op te merken. Met betrekking tot samenwerking met partners in de wijk zegt 44 procent van de respondenten dat ze dit doen en geen verandering opmerken ten opzichte van de laatste drie jaar en 36 procent geeft aan dat ze dit nu meer dan eerst doen. Ongeveer dezelfde cijfers zien we bij de samenwerking met zorgorganisaties (47 procent zegt ja en evenveel en 35 procent zegt ja en nu meer dan eerst). Er zijn maar weinig sociaal werkers die niet samenwerken met andere disciplines, organisaties en belanghebbenden. Het aansturen van vrijwilligers wordt in vergelijking met de andere taken minder gedaan. Zo geeft 42 procent aan dat zij het nu niet doen en eerder ook niet deden. Toch is er ook nog een grote groep sociaal werkers die zich wel bezighoudt met het aansturen van vrijwilligers.



Figuur 3.6. Taken m.b.t. coördineren en organiseren: minder, evenveel of meer dan 3 jaar geleden (n=808)

Kerntaak 3: Professionaliteit en professionalisering

Specifiek over professionalisering zijn vragen gesteld in een apart deel van de raadpleging (zie hoofdstuk Professionalisering). Een taak die wel in dit onderdeel was opgenomen, is de taak Praktijkonderzoek doen. 45 procent van de respondenten geeft aan dit niet te doen en ook nooit gedaan te hebben, 38 procent wel (8 procent doet het wel, maar minder dan eerst, 18 procent doet het evenveel als eerst en 12 procent doet het nu meer dan eerst). Voor 8 procent geldt dat ze er niet aan toe komen en 9 procent zou het willen, maar doet het niet.

Concluderend

- De meeste respondenten zijn op een groot aantal leefgebieden actief. De thema's/leefgebieden psychische gezondheid, wonen, ontwikkelen van sociaal netwerk, leefbaarheid, zingeving, financiën, familie- en gezinsrelaties, lichamelijke gezondheid en werk, opleiding en activiteiten worden door het grootste deel van de respondenten genoemd.
- Psychische gezondheid, wonen en ontwikkeling van het sociaal netwerk blijven belangrijk en aandacht ervoor neemt toe. Respectievelijk 58, 57 en 51 procent van de respondenten geeft aan hier nu nog meer aandacht voor te hebben ten opzichte van drie jaar geleden. Opvallend is dat veel taken nu meer worden gedaan, maar dat er nauwelijks een afname is te zien van taken. Mogelijk dat dit consequenties heeft voor de werkdruk of dat er minder tijd per taak besteed kan worden.
- Met het relatief nieuwe thema duurzaamheid/energietransitie houdt 50 procent van de respondenten zich bezig, 42 procent niet.
- Taken die door de meeste sociaal werkers worden uitgevoerd zijn:
  - Vertrouwensrelatie opbouwen
  - Verhelderen van de vraag
  - Contact leggen en betekenisvolle relaties aangaan
  - Signaleren van problematiek bij inwoners
  - Netwerkversterking
- De grote stijgers (waarvan de meeste respondenten hebben geantwoord met 'ja, nu meer dan eerst') qua taken zijn:
  - Signaleren van problematiek
  - Informeren en doorgeleiden
  - Monitoren, rapporteren en administratie doen
  - Outreachend werken
  - Samenwerken met partners in de wijk
  - Samenwerken met zorgorganisaties
  - Verbinden met informele netwerken
  - Participatie bevorderen, toeleiden naar activiteiten, vrijwilligerswerk en werk
- Van een aantal taken geeft een beperkt aantal respondenten (11-13 procent) aan dat ze die minder dan eerst doen:
  - Langdurig ondersteunen bij praktisch functioneren
  - Opleiden en begeleiden van aankomend professionals
  - Keukentafelgesprekken voeren
  - Outreachend werken
  - Langdurig ondersteunen bij psychosociaal functioneren
  - Preventief werken
- Een aantal taken wordt door een beperkte groep sociaal werkers uitgevoerd. Het gaat om: toezichthouden/handhaven, gezinsbegeleiding thuis aanbieden, beoordelen van aanvragen voor maatwerkvoorzieningen, herindiceren en opstellen van beschikkingen, maatwerkvoorzieningen aanbieden en organiseren van buurtactiviteiten.
- 5 tot 8 procent van de sociaal werkers geeft aan niet toe te komen aan de volgende taken:
  - Praktijkonderzoek doen
  - Beleidsbeïnvloeding
  - Opleiding en begeleiden van aankomend professionals
  - Structurele oorzaken signaleren, agenderen en aanpakken

    - Doorontwikkeling van individueel aanbod naar collectieve voorzieningen
- Van een aantal taken geeft 8 tot 10 procent van de respondenten aan dat ze deze niet uitvoeren, maar dat wel zouden willen. Het gaat om beleidsbeïnvloeding, inzetten voor kwaliteitsverbetering, opleiden en begeleiden van aankomend professionals en het doen van praktijkonderzoek.

Vergelijking met raadpleging 2020
In de huidige raadpleging zijn de taken waarop de respondenten konden antwoorden uitgebreid. Niet alle taken die in deze raadpleging staan vinden we terug in de eerste raadpleging. Maar we zien wel vergelijkbare resultaten met betrekking tot een aantal specifieke taken. Zo zien we in de eerdere raadpleging dat de taken, zoals verhelderen van de vraag op alle levensgebieden, contact leggen en betekenisvolle relaties aangaan, outreachend werken, signaleren, het zorgen voor verbindingen tussen mensen, integraal samenwerken maar ook monitoren, rapporteren en administratie doen het meest door sociaal werkers werden gedaan of dat deze taken zijn toegenomen in de voorgaande jaren. Dat is dus vergelijkbaar met de huidige raadpleging. Destijds waren het de taken beoordelen en aanvragen voor maatwerkvoorzieningen en het (her)indiceren en opstellen van beschikkingen die het minst werden uitgevoerd door sociaal werkers. Dat is met de huidige raadpleging ook het geval.

4 METHODISCHE PROFESSIONALITEIT

Professionaliteit heeft twee betekenissen. Het betekent dat je zeggenschap hebt over je handelen en de werkzaamheden die horen bij je beroep kunt regelen en controleren. Maar professionaliteit verwijst ook naar de kwaliteit van je uitvoering van het sociaal werk: als er professionaliteit is dan is het met die kwaliteit in orde. Verder gaat professionaliteit zowel over de individuele sociaal werker als over de beroepsgroep als geheel. *Methodische* professionaliteit gaat over de methodische kant van de professionaliteit van sociaal werkers. Dat betekent dat methodisch werken onderdeel is van de professionaliteit en sociaal werkers de werkzaamheden die horen bij methodisch werken zelf regelen en organiseren en die werkzaamheden op een kwalitatief goede manier uitvoeren (Pelt, van, Pronk & Broekhuis, 2024).

Wie methodisch werkt, zorgt voor doelgerichte, systematische en reflectieve uitvoering van het werk met kennis van daarbij ondersteunende theorieën. Vanuit verschillende experts, de beroepsvereniging en hogescholen zijn er zorgen over de methodische professionaliteit van sociaal werkers.

We hebben verschillende stellingen over methodisch werken voorgelegd en gevraagd welke benaderingen, (basis)methodieken en methoden bekend zijn bij sociaal werkers en in hoeverre zij volgens de principes en uitgangspunten hiervan werken. Ook is gevraagd in hoeverre ze hierbij ondersteund worden door de organisaties waar ze werken. Tot slot hebben de respondenten zelf aangegeven wat voor hulpmiddelen zij verder gebruiken om hun werk kwalitatief goed uit te voeren, zoals bijvoorbeeld richtlijnen, databanken met effectieve interventies of de beroepscode.

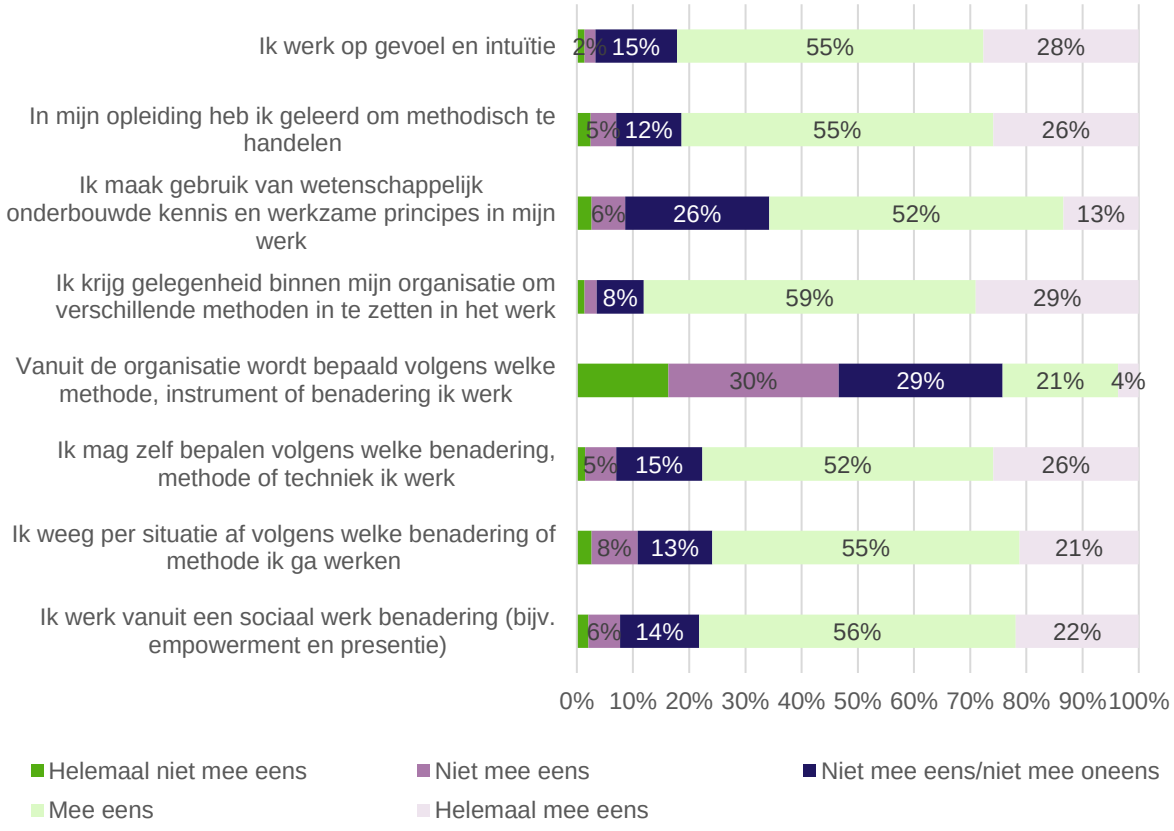
Methodisch werken

Uit de antwoorden op de stellingen blijkt dat sociaal werkers, voor wat betreft hun eigen methodische professionaliteit, die zorgen niet zo lijken te delen. Zo geeft 78 procent van de respondenten aan vanuit een sociaal werk benadering (bijvoorbeeld empowerment of presentie) te werken. 76 procent van de sociaal werkers weegt per situatie af volgens welke benadering of methode ze gaan werken. Het grootste deel van de sociaal werkers mag zelf bepalen volgens welke benadering, methode of techniek ze werken (52 procent is het hiermee eens, 26 procent is het hiermee helemaal eens). Voor 25 procent van de sociaal werkers is het echter de organisatie die dit voorschrijft. Het gaat dan vooral om organisaties als gemeenten, sociaal werk organisaties en organisaties voor breed welzijnswerk, organisaties voor maatschappelijke opvang (en verslavingszorg) en GGZ.

Het overgrote deel van de respondenten (81 procent) heeft in de opleiding geleerd methodisch te werken, 12 procent is het hiermee niet eens en niet oneens. Slechts een klein percentage (7 procent) heeft dit niet in de opleiding geleerd. Dit zijn voornamelijk universitair opgeleide sociaal werkers en sociaal werkers die een andere opleiding hebben gevolgd.

65 procent maakt gebruik van wetenschappelijk onderbouwde kennis en werkzame principes in het werk (ruim 25 procent is het met deze stelling niet eens of oneens). 9 procent maakt hiervan geen gebruik, opvallend is dat van de 63 mensen waar het hierom gaat, 26 mensen een social work opleiding, of één van de voorgangers SPH of MWD heeft gevolgd. Meer nog dan op basis van deze kennis, geven sociaal werkers aan te werken op gevoel en intuïtie (55 procent mee eens, 28 procent

helemaal mee eens). In de praktijk zal het vaak gaan om een combinatie van (door opleiding) verworven kennis, ervaring, gevoel en intuïtie.



Figuur 4.1. Stellingen over methodisch werken (n=730)

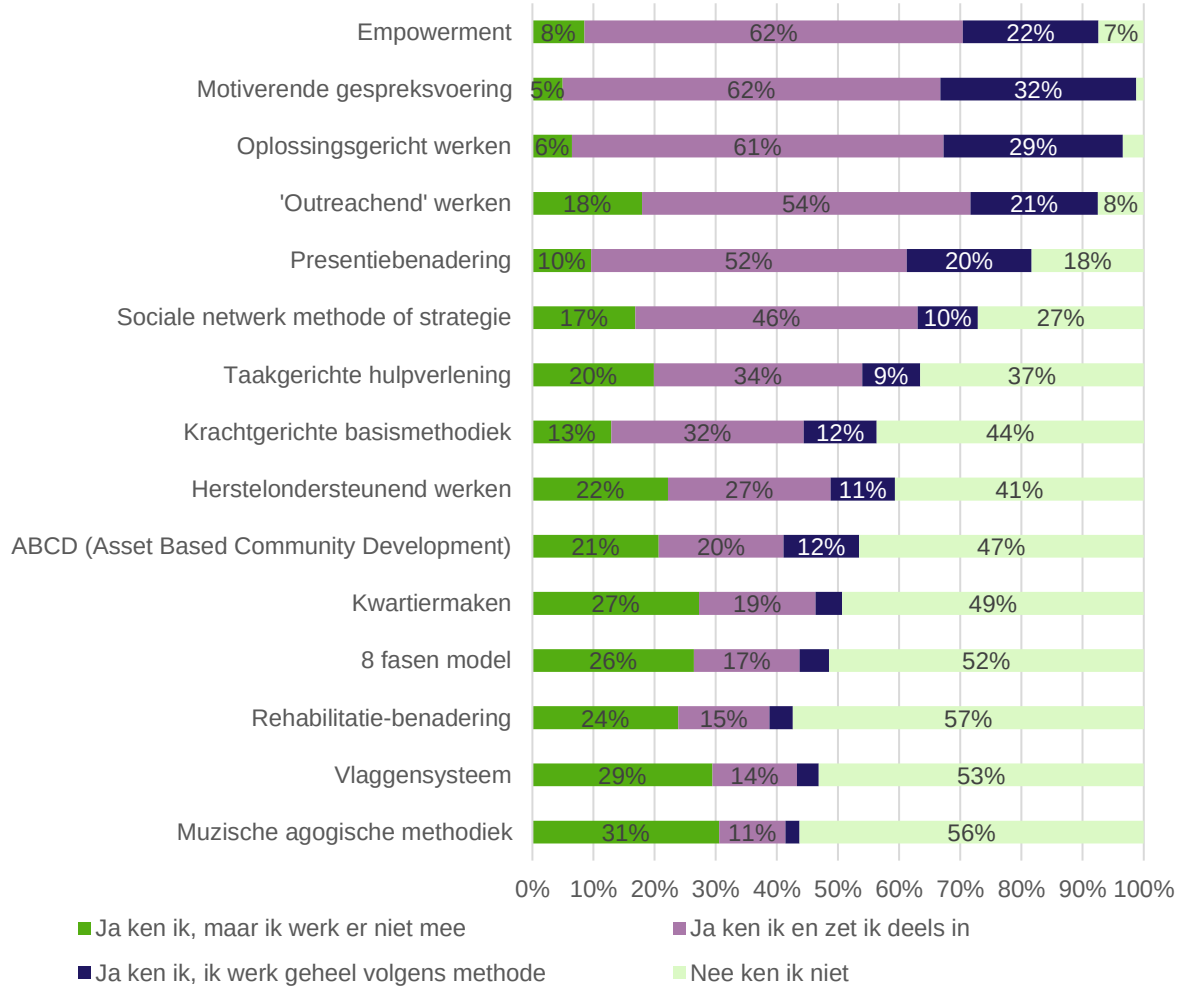
Kennis en gebruik van benaderingen, methoden en methodieken

Op basis van een verkenning van Movisie naar veel gebruikte (basis)methoden in het sociaal werk (Pelt, van, Pronk & Broekhuis, 2024) is de respondenten gevraagd met welke zij bekend zijn en welke zij inzetten in hun werk. Hierbij is gevraagd of zij de methode deels inzetten, of geheel volgens de methode werken.

Respondenten maken het meest gebruik van de methode Motiverende gespreksvoering, dit is ook de bekendste methode die we hebben voorgelegd. Slechts 1 procent is hiermee niet bekend, en 94 procent gebruikt deze in het werk (62 procent zegt deze methode deels in te zetten en 32 procent werkt geheel volgens de methode). Relatief wat meer opbouwwerkers gebruiken de methode niet (10 van 50) en juist alle persoonlijk begeleiders die deze vraag hebben beantwoord (20) gebruiken deze methode. Van de ambulant begeleiders, jongerenwerkers, gezins- en jeugdprofessionals en persoonlijk begeleiders geeft 50 procent of meer aan geheel volgens deze methode te werken.

Vergelijkbare hoge aantallen zien we bij de methode Oplossingsgericht werken, die door 90 procent gebruikt wordt (61 procent werkt deels, 29 procent werkt geheel volgens de methode). Dat ligt bij opbouwwerkers iets lager, van hen gebruikt 20 procent deze methode niet. Van de gezins- en jeugdprofessionals en ambulant werkers werkt meer dan 50 procent geheel volgens deze methode.

Ook Empowerment scoort hoog, wordt door 84 procent gebruikt (62 procent deels, 22 procent geheel). Maatschappelijk werkers gebruiken deze methode nog vaker (90 procent, waarvan bijna een derde zegt geheel volgens de methode te werken). Opvallend is dat veel respondenten aangeven dat ze methoden deels inzetten in hun werk.



Figuur 4.2. Welke benaderingen, methoden of methodieken ken je en zet je in je werk in? (n=730)

Ondersteuning vanuit organisaties

16 procent van de respondenten geeft aan geen ondersteuning te krijgen vanuit hun organisatie bij het inzetten en deskundig gebruiken van deze methoden en methodieken. 42 procent van de sociaal werkers krijgt deze ondersteuning wel, en 42 procent wordt een beetje ondersteund. 240 respondenten hebben hun antwoord toegelicht.

Van de sociaal werkers die ondersteuning vanuit hun organisatie krijgen, geeft een groot deel aan dat dit door scholing, training, of cursorisch aanbod is (75 maal genoemd). Er is variatie te zien in de manier waarop dit aangeboden wordt. Veel genoemd zijn:

- Intern trainingsaanbod (bijvoorbeeld via eigen academie, in company trainingen)
- Extern trainingsaanbod of opleidingen
- Basistraining (in gebruik van specifieke methode(n) waar organisatie expliciet voor gekozen heeft)
- E-learnings/online trainingen (bijvoorbeeld via online academie)

Ook is er variatie in de mate waarin sociaal werkers vrij zijn in de keuze van training en scholing in methodieken: van een grote mate van vrijheid waarin de keuze bij de werker zelf ligt (31 maal genoemd) en de organisatie op vraag faciliteert, tot verplichte trainingen. Er zijn organisaties die regelmatig herhalingstrainingen aanbieden en organisaties die actief scholing (bijvoorbeeld bekostigd uit het loopbaanbudget) stimuleren.

Er wordt getraind op het gebruik van specifieke methoden en methodieken. We hebben hiernaar niet specifiek gevraagd, maar respondenten noemden de volgende:

- Asset Based Community Development (ABCD) (10x)
- Positieve gezondheid (8x)
- Sociale Netwerk Strategieën (SoNeStra) (5x)
- Stress sensitief werken (5x)
- Steunend Relationeel Handelen (SRH) (5x)
- Amsterdamse maatwerkmethode (5x)
- Present werken/presentiebenadering (4x)
- Empowerment (3x)
- Kortdurende Oplossingsgerichte Therapie (KOT) (3x)
- Transactionele Analyse (TA) (1x)
- Eclectisch werken met behulp van de gereedschapskist van het sociaal werk (1x)

Naast trainingen en andere scholing, organiseren sociaal werkers veel onderlinge uitwisseling over methodisch werken/toepassen van methodieken. Meest genoemd hierin is intervisie, casuïstiek-bespreking aan de hand van een methodiek, maar ook kennis(deel)sessies, inspiratiesessies en interne workshops. Er is vaak veel kennis en ervaring in huis:

> ‘De kennis is er zeker binnen de organisatie, soms vind ik dat deze kennis met meer regelmaat en intensiever binnen de teams behandeld en besproken mag worden. Zeker in de rol van senioren naar junioren en stagiaires toe.’ – Projectleider jongerenwerk

> ‘We hebben iedere maand een themabijeenkomst waarin we deze methodieken met elkaar bespreken en ook intervisie om met elkaar te sparren over situaties/casussen waarbij we de methodieken hebben toegepast of ingezet.’ – Persoonlijk begeleider

Waar dit niet het geval is, geven sociaal werkers vaak aan dat dit gemist wordt. Alleen trainen is niet genoeg, er moet aandacht zijn en blijven voor implementatie, onderlinge uitwisseling van kennis en ervaringen en evaluatie:

> ‘Er wordt soms een opleiding of training aangeboden, maar er wordt niets gedaan om het in de organisatie te implementeren. Ook gedragswetenschappers en teamleiders leven de visie en methodieken niet voor, het leeft niet en zakt naar de achtergrond. Uiteindelijk raken mensen gedemotiveerd, haken af en raken niet vertrouwd met visie en methoden. Zonde!’ – Medewerker sociaal team

> ‘We zijn allemaal krachtwerk geschoold. Systemen zijn echter maar deels ingericht om alles te van deze methodiek te benutten. Daarnaast wordt er nog te veel ad hoc gehandeld en te weinig gestuurd op de methodiek.’ – Persoonlijk begeleider

> ‘Mijn organisatie zegt via de SRH-methodiek te werken, maar weinig collega’s doen dat en de meesten weten niet eens wat het is. Dit zorgt voor chaos op de werkvloer, er wordt vaak maar een dotje gedaan ten koste van welzijn van de cliënt en andere collega’s die het wel graag goed willen doen voor de cliënt.’ – Begeleider ggz

Verschillende sociaal werkers (26) geven aan dat zij ruimte krijgen van hun organisatie om zelf te kiezen wanneer welke methodiek/methode in te zetten, vaak kunnen zij ook zelf aangeven wat voor soort scholing zij hierin willen (of hebben volledig zelf de regie hierop). De meesten waarderen deze ruimte. Toch wordt door een deel van de respondenten een gebrek aan regie en sturing vanuit de organisatie ervaren. Bestaande werkwijzen staan het methodisch werken soms zelfs in de weg, zoals uit onderstaand voorbeeld blijkt:

> ‘Voor methodisch werken is een stuk minder aandacht. Dat komt deels door het werken met de vraagverkenning aan de hand van het ZRM model. Stimuleert niet om in context te denken, te analyseren en methodische te halen zoals ik dat op de opleiding heb geleerd.’ – Algemeen maatschappelijk werker

Verschillende respondenten geven aan dat ondersteuning uit de organisatie bij inzetten en deskundig gebruiken van methoden/methodieken wel wat meer mag zijn (16 maal genoemd). Zij vinden het aanbod bijvoorbeeld beperkt, of zien dat er beperkte middelen voor zijn. Een voorbeeld:

> ‘20 uur opleidingsuren per jaar en 200 euro budget is niet veel.’ – POH ggz

En een medewerker dienstverlening in dienst van een gemeente: ‘Bij onze gemeente werken we zelforganiserend, dus is er geen directe steun en moeten we alles als 'sociaal werker' zelf regelen. We kunnen wel met een plan of aanvraag komen bij de directie of het college, maar dat is puur voor een akkoord met betrekking tot de financiën. Dit is een flinke extra taak naast ons basiswerk.’

Ook een gebrek aan tijd wordt door meerdere respondenten genoemd. Voor zij-instromers en mensen zonder sociaal werk opleiding is aandacht en tijd voor methodisch werken wellicht nog belangrijker:

> ‘Af en toe komt er een methodiek die we kunnen volgen, maar er is weinig aandacht voor. Zelf ben ik wel geïnteresseerd in methodieken en op zoek naar wat bij me past. Dit komt denk ik omdat ik de Sociaal Werk opleiding mis.’ – Sociaal werker met hbo Lerarenopleiding

> ‘Er is een globale visie, waarin de uitgangspunten van positieve gezondheid en herstel ondersteunend werken worden aangehaald, maar bij het op professionele wijze inzetten van methoden, methodieken en instrumenten vind ik mijn organisatie zeer zwak. Personeel zonder relevante (zorg/welzijns) vooropleiding is na enkel een interne cursus in mijn ogen NIET klaar om deskundig en professioneel aan het werk te gaan.’ – Trajectcoach

We zien mooie voorbeelden van organisaties die een stap verder gaan dan het aanbieden van trainingen. Sociaal werkers geven bijvoorbeeld aan dat hun organisatie het werken volgens één of meerdere methodieken verankerd heeft. Ze gebruiken verschillende vormen om mensen te scholen, de methodiek(en) levend te houden, toe te passen en te evalueren.

‘ABCD, empowerment en sociale netwerk theorie bijvoorbeeld zitten in de speerpunten van de organisatie. Samen in de wijk. Ieder heeft talenten om bij te dragen aan de maatschappij. Het ondersteunen in het inzetten van iemand zijn eigen vaardigheden en hier in motiveren gebruik te maken van eigen netwerk en eigen talent aanbieden en inzetten in de wijk zijn daar passend bij.’ – Ambulant coördinerend begeleider A

‘Methodiekenkast, veel uitleg tijdens plenaire bijeenkomsten, uitgebreid inwerkprogramma met aandacht voor alle methodieken, praktijkbegeleiding.’ – Senior consulent en onafhankelijk cliëntondersteuner

Sociaal werkers die in een andere branche werken, kunnen te maken hebben met organisaties die niet zo goed bekend zijn met het sociaal werk. Deze sociaal werker legt duidelijk uit waar zij tegenaan loopt:

‘Ik werk in een zorgorganisatie, die hebben weinig tot geen kennis over alle welzijnsmethodieken die ik gebruik. Daarnaast hebben ze intern hele andere zorgmethodieken, die in mijn werk totaal niet passen. Maar ik word wel geacht ze te snappen en ermee te werken. En dat gaat dus niet. Gelukkig kan ik mijn eigen werk indelen en hebben ze het maar losgelaten, want ik boek wel degelijk resultaten.’ – Coördinator vrijwillige inzet

Een klein aantal respondenten is zeer kritisch op hun organisatie waar het gaat om ondersteuning bij inzet en deskundig gebruik van methoden en methodieken. Het gaat dan vooral om:

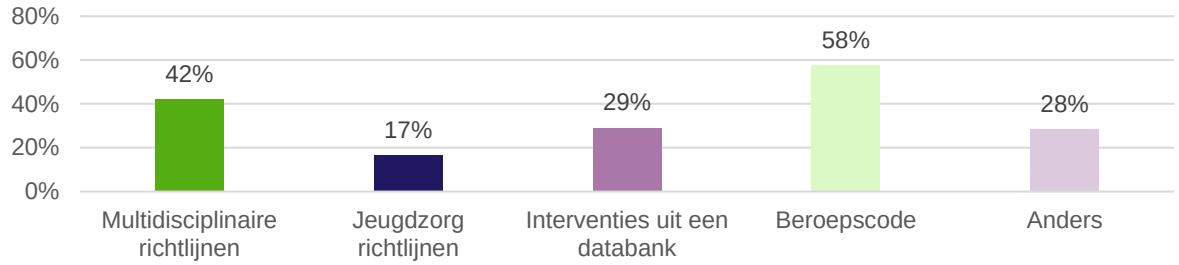
- Gebrek aan professionaliseringsbeleid;
- Wel scholing, maar geen aandacht/ruimte/uitwisseling voor en over methodisch werken in het dagelijks werk;
- Focus (door organisaties en opdrachtgevers) op resultaat, niet op proces.

‘Ooit was er een landelijk orgaan gekoppeld, die zorgde voor herhalingsdagen, intervisie et cetera. Deze is nu wegbezuinigd. Na vele reorganisaties en wisseling in leidinggevenden vermoed ik dat ze geen idee hebben hoe wij werken. Resultaat is belangrijk, de weg ernaartoe niet meer.’ – Individueel trajectbegeleider

‘Er is een basis-scholing vormgegeven (opgezet door een aantal ervaren werkers), die enkele handvatten geeft. De vraag is of – nu we ons daar vanuit de werkvloer minder druk om maken – het net zo blijft lopen, of dat het weer als een nachtkaars uit gaat. Verder is iedere werker, maar ook iedere vakgroep zeer autonoom en zelfstandig. Daarnaast is er geen professionaliseringsbeleid, of -werker die daar handvatten voor aanreikt en/of bepaald wat gebruikt moet worden en/of waarop geschoold moet worden.’ – Senior opbouwwerker

Sociaal werkers werken aan kwaliteit

Op de vraag wat sociaal werkers verder gebruiken om hun werk kwalitatief goed uit te voeren, wordt de beroepscode het vaakst genoemd (58 procent), gevolgd door multidisciplinaire richtlijnen en interventies uit een databank.



Figuur 4.3. Wat gebruik je verder om je werk kwalitatief goed uit te voeren? (n=730, meerdere antwoorden mogelijk)

208 mensen hadden (ook) de optie ‘anders’ gekozen. Zij gaven nog een uiteenlopend palet aan mogelijkheden die zij gebruiken om hun werk kwalitatief goed uit te voeren (anders dan de genoemde opties en methodieken). Collega’s zijn de vaakst genoemde bron om werk kwalitatief goed uit te kunnen voeren. Het gaat zowel om collega’s van de eigen organisatie als daarbuiten (netwerk, ketenpartners), die belangrijk zijn om mee te kunnen sparren, intervisie mee te houden, voor feedback, overleg, meedenken en toetsing. Intervisie en casuïstiekbespreking zijn veel genoemde vormen van collegiale consultatie. Voor veel respondenten is daarnaast ervaring van belang. Het gaat hier om levens- en werkervaring en werd vaak genoemd in combinatie met intuïtie, kennis (o.a. door opleiding), inlevingsvermogen en de relatie met cliënten/inwoners.

Bron voor kwaliteit uitvoering	**Aantal keer genoemd**
Collega’s	29
Ervaring	24
Intervisie	19
Casuïstiekbespreking	11
Vakliteratuur	9
Aansluiten bij inwoners/doelgroep/cliënt	8
Richtlijnen/kernwaarden/bouwstenen/kwaliteitshandboek eigen organisatie	8
Gezond verstand	8
Wettelijke kaders	7
Bijhouden ontwikkelingen	4

Tabel 4.1. Wat nodig is om je werk kwalitatief goed uit te voeren ‘anders’ (aantal keer genoemd)

Concluderend

- Het grootste deel van de sociaal werkers geeft aan vanuit een sociaal werk benadering te werken (78 procent). 76 procent weegt per situatie af welke benadering, methode of techniek ze inzetten. Voor 25 procent schrijft de organisatie voor met welke benadering, methode of techniek gewerkt wordt.

- Meer dan 80 procent van de respondenten heeft in de opleiding geleerd methodisch te werken. Vooral universitair geschoolde sociaal werkers en sociaal werkers met een niet aansluitende opleiding op het werk hebben dit niet geleerd.
- 65 procent van de respondenten maakt gebruik van wetenschappelijk onderbouwde kennis en werkzame principes. Ruim 25 procent doet dit misschien ook wel eens, maar heeft geantwoord het niet eens of niet oneens te zijn. 9 procent doet het niet.
- Motiverende gespreksvoering is de door respondenten meest gebruikte methode, gevolgd door Oplossingsgericht werken en Empowerment.
- 42 procent wordt ondersteund door de organisatie bij het inzetten en deskundig gebruiken van methoden en methodieken, 42 procent een beetje en 16 procent niet.
- Ondersteuning heeft meestal de vorm van scholing, training en cursussen (intern aanbod, extern aanbod, basistrainingen en online trainingen). Alleen trainen is niet genoeg, er moet aandacht zijn en blijven voor implementatie, onderlinge uitwisseling van kennis en ervaringen en evaluatie. Als dit ontbreekt, wordt dat erg gemist.
- Er is veel onderlinge uitwisseling over methodisch werken/toepassen van methodieken. Meest genoemd zijn intervisie, casuïstiekbespreking aan de hand van een methodiek, maar ook kennis(deel)sessies, inspiratiesessies en interne workshops.
- Een klein aantal respondenten is zeer kritisch op hun organisatie waar het gaat om ondersteuning bij inzet en deskundig gebruik van methoden en methodieken. Het gaat dan vooral om:
  - Gebrek aan professionaliseringsbeleid;
  - Wel scholing, maar geen aandacht/ruimte/uitwisseling voor en over methodisch werken in het dagelijks werk;
  - Focus (door organisaties en opdrachtgevers) op resultaat, niet op proces.
- Voor het kwalitatief goed uitvoeren van het werk maken sociaal werkers ook gebruik van de beroepscode, multidisciplinaire richtlijnen en in iets mindere mate van interventies uit een databank. Zelf geven veel respondenten aan dat collega's (voor feedback, overleg, intervisie et cetera) van groot belang zijn voor kwaliteit van het werk en ervaring (vaak in combinatie met intuïtie, kennis en vaardigheden als inlevingsvermogen).

5 SAMENWERKING

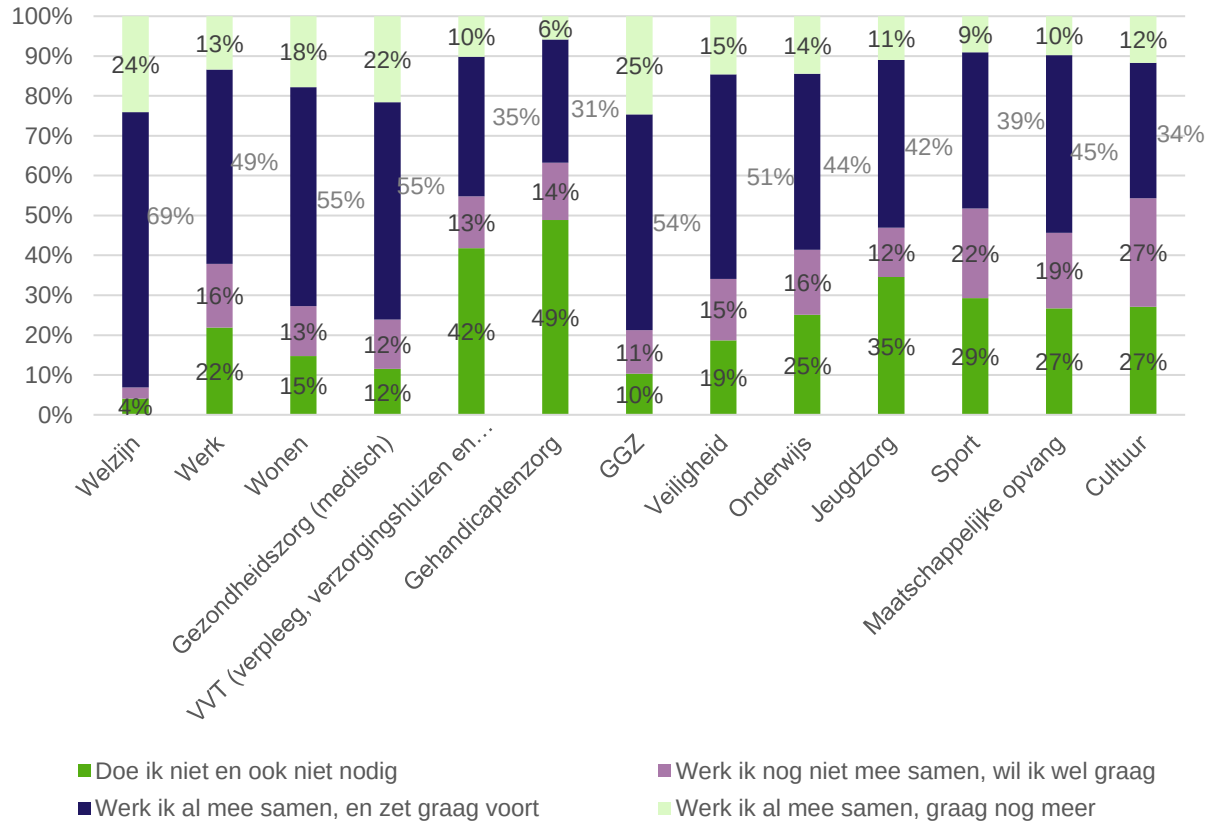
In het sociaal werk, werk je veel samen met anderen. Vaak ben je de spil in de samenwerking. We waren benieuwd met wie wordt samenwerkt en hoe deze samenwerking wordt gewaardeerd. Het kan gaan om samenwerking met formele partijen, maar ook om samenwerking met informele partijen zoals vrijwilligers en mantelzorgers. We kijken daarnaast nog specifiek naar de samenwerking met de zorg en knelpunten en kansen die daarbij worden ervaren.

Veel samenwerking met andere domeinen

We vroegen respondenten naar hun samenwerking met andere domeinen, en hoe ze dit voor de toekomst al dan niet meer of minder zouden wensen. Veel sociaal werkers benadrukken hun huidige samenwerking met de domeinen welzijn, wonen, werk, ggz en veiligheid en willen deze ook graag voortzetten (zie figuur 5.1). Waar met name graag meer samenwerking mee wordt gezocht zijn de domeinen waarvan velen al zeggen hiermee ook al samen te werken. Dit zijn vooral de domeinen ggz, gezondheidszorg, welzijn en wonen.

Minder noodzaak wordt gevoeld bij de Gehandicaptenzorg, de VVT-sector en Jeugdzorg. Dit ligt waarschijnlijk ook erg aan de doelgroepen waarmee je als sociaal werker werkt, dat zien we ook gedeeltelijk terug in de vergelijking met de functies van sociaal werkers. Hoewel samenwerking met Sport en Cultuur ook voor ruim een kwart van de sociaal werkers niet zozeer als nodig wordt ervaren, scoren Sport (met 22 procent) en Cultuur (27 procent) wel het hoogst als domeinen waar nòg niet mee samen wordt gewerkt, maar wel een wens tot samenwerking ligt.

De hoeveelheid samenwerking zagen we eerder ook terug bij het hoofdstuk over Taken, thema’s en leefgebieden. 44 procent van de respondenten zei daar de afgelopen drie jaar evenveel samen te werken met partners in de wijk als nu en 36 procent geeft aan dat ze dit nu sterker dan eerst doen.



Figuur 5.1. Met welke sectoren of domeinen werk je samen? (n=686)

Samenwerking is noodzakelijk onderdeel van het werk

Bijna iedereen (95 procent) vindt dat samenwerking positief bijdraagt aan de kwaliteit van zorg en ondersteuning aan cliënt en inwoner. Daarbij wordt het ook door 97 procent van de respondenten als noodzakelijk gezien om hun werk *goed* te kunnen doen. Kortom: het is een nuttig en noodzakelijk onderdeel van het werk.

Kaats en Opheij (2014) benoemen vijf condities voor succesvolle samenwerking:

- Gedeelde ambitie: betekenis geven aan de samenwerking, wat wil je met elkaar bereiken?
- Erkenning van belangen: oog hebben voor alle belangen zorgt voor gezamenlijkheid en begrip.
- Betekenisvol proces: Zet je de juiste stappen in de juiste volgorde, ben je op de goede weg?
- Opbouwen van relaties: samenwerken draait om mensen in relatie met anderen en hun achterban. Het gaat dus ook over vertrouwen en elkaar (leren) kennen.
- Professionele organisatie: over structuur, inrichting en afspraken.

We vroegen respondenten naar hun mening over een aantal stellingen, gerelateerd aan deze vijf condities. Als we de stellingen verdelen onder de condities van Kaats en Opheij (zie figuur 5.2) zien we een aantal dingen gebeuren. We zien ten eerste de bijdrage aan de kwaliteit van zorg en ondersteuning doorklinken. En dat het doel voor velen duidelijk is. De conditie ‘gedeelde ambitie’ scoort daarmee positief en relatief het hoogst van alle condities. In de conditie ‘betekenisvol proces’ zien respondenten de noodzaak en meerwaarde, maar is men iets minder overtuigd dat het de tijd die het kost waard is. Dit is ten dele overigens ook afhankelijk van hoeveel tijd het in werkelijkheid kost, wat ook mede door andere factoren wordt beïnvloed. Ruimte voor samenwerking is er voor 76 procent

van de respondenten wel, maar daarmee dus ook voor 24 procent minder, wat best hoog is. De stellingen die horen bij de condities ‘opbouwen van relaties’ en ‘professionele organisatie’ zijn wat wisselender ingevuld. Men voelt zichzelf over het algemeen zeker wel bekwaam als samenwerkingspartner, maar over de organisatie van een samenwerkingsverband, gemaakte afspraken over verantwoordelijkheden en in iets mindere mate de wederkerigheid ervan en de duidelijkheid van de eigen positie daarin wordt iets kritischer geantwoord. Daar liggen dan ook de beste aanknopingspunten voor verbetering. Desondanks ziet het overall beeld er redelijk positief uit.

Figuur 5.2. Ervaringen samenwerking naar de conditie van Kaats en Opheij (2014) (n=686)

Samenwerking met zorg wisselend ervaren

We vroegen specifiek naar de samenwerking tussen zorg en welzijn. Zo zijn er ook programma's en akkoorden die vanuit de overheid worden aangestuurd om domein overstijgende samenwerking tussen zorg en welzijn te versterken. Denk hierbij aan het Integraal Zorgakkoord (IZA) en het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA). Deze hebben als belangrijke doelen: het voorkomen van gezondheidsachterstanden in de samenleving door preventie, een sterkere sociale basis en een gezonde leefomgeving en toegankelijke, goede en betaalbare zorg voor in de toekomst. Hierbij zijn zorg- en welzijnsorganisaties, maar ook zorgverzekeraars en gemeenten, aan zet om samen passende ondersteuning voor inwoners te creëren. In het hoofdstuk over Taken, thema's en leefgebieden zagen we al dat er veel wordt samengewerkt met zorgorganisaties. Zo geeft 47 procent van de respondenten aan dat hiermee wordt samengewerkt (evenveel als de afgelopen drie jaar mee samen) en voor 35 procent is de samenwerking zelfs meer geworden. In dit onderdeel gaan we dieper in op hoe deze samenwerking wordt ervaren. De vraag was dan ook: 'Hoe ervaar je de samenwerking met zorg?' 471 respondenten hebben hierop gereageerd door middel van open antwoorden. De antwoorden laten zien dat er wisselende ervaringen zijn met betrekking tot deze vraag.

Over het algemeen kan worden gesteld dat de samenwerking door sociaal werkers als noodzakelijk en waardevol wordt gezien en dat men elkaar nodig heeft om inwoners passend te kunnen ondersteunen binnen zorg en welzijn. 105 respondenten gaven aan tevreden te zijn over de samenwerking die zij met zorgmedewerkers- en organisaties hebben. Meerdere respondenten hebben ook in hun toelichting aangegeven wat ertoe heeft geleid dat deze samenwerking als prettig wordt ervaren: het werken volgens een duidelijke visie en beleid van de regio of gemeente omtrent samenwerking en het maken van gezamenlijke afspraken (zoals regelmatig overleg of een 'warme overdracht') tussen zorg- en welzijnsorganisaties zijn hierbij van groot belang.

> 'Er zijn goede afspraken gemaakt, er is regelmatig persoonlijk contact. En vanuit beide partijen is er een visie op doorontwikkeling samen.' – Opbouwwerker bij een brede welzijnsorganisatie

Ook is opvallend dat er goede ervaringen zijn opgedaan met benaderingen en instrumenten, zoals Positieve gezondheid en Welzijn op recept, die volgens hen hebben bijgedragen aan een nauwere samenwerking tussen bijvoorbeeld huisartsen, wijkverplegers en sociaal werkers bij maatschappelijke organisaties. Ook geven enkele respondenten aan dat de samenwerking als goed wordt ervaren omdat zij als zorg- en welzijnsmedewerkers onder dezelfde organisatie vallen, doordat zij werkzaam zijn in eenzelfde gebouw of als zij in een multidisciplinair team werken.

In de open antwoorden vinden we terug dat wanneer deze samenwerking dus goed loopt het een groot voordeel is voor de inwoner en de betrokken hulpverleners: Het maakt het mogelijk om vanuit het belang van de inwoner te werken. En meer afstemming en eenduidigheid in de hulp en zorg zorgt dus ook voor meer duidelijkheid bij de inwoner en cliënt. Wanneer de samenwerking goed gaat, weten professionals elkaar te vinden en kunnen ze elkaar vanuit verschillende expertises aanvullen en versterken. Dat leidt tot betere ondersteuning. De urgentie om (nog) meer met zorgorganisaties en zorgmedewerkers samen te werken wordt dan ook over het algemeen sterk ervaren.

Waar deze groep respondenten dus (zeer) positief zijn over de samenwerking, is er een ander deel van de sociaal werkers dat een genuanceerder beeld laat zien. 223 respondenten geven aan de samenwerking als wisselend te ervaren: de sociaal werkers lijken over het algemeen voorzichtig

positief te zijn over de samenwerking, welke stap voor stap op gang komt. Maar volgens hen zijn er ook nog obstakels te overwinnen en zorg- en welzijnsorganisaties zijn zoekende hoe ze deze samenwerking vorm moeten geven.

> ‘Binnen ons wij-team zijn zowel welzijnswerkers als medewerkers vanuit zorg. In het begin leidde dat nog wel eens tot onbegrip, maar tegenwoordig weten we beter hoe we elkaars talenten kunnen benutten. Samenwerken met andere zorgpartners kan nog wel eens lastig zijn in verband met verschillende belangen, opdracht en visie’ – Generalistisch werker samenlevingsopbouw

Daarnaast is een ander deel van de respondenten (namelijk 139 respondenten) dat eigenlijk alleen nog maar negatief is en nog niet veel merkt van de nauwere en betere samenwerking. Een constructieve samenwerking komt nauwelijks van de grond volgens hen. Zo noemen zij vaak de woorden: (zeer) slecht, moeizaam, complex, stroef, stroperig, minimaal. Er zijn volgens hen verschillende factoren en omstandigheden die deze samenwerking (nog) in de weg staan. Hieronder volgt een overzicht van de genoemde punten door de respondenten.

Eilandvorming en schotten tussen zorg en welzijn
Vaak wordt de ‘eilandvorming’ van zorg en welzijn genoemd als een grote belemmering. Sociaal werkers omschrijven dat zorginstellingen en welzijnsorganisaties over het algemeen nog steeds als twee gescheiden werelden opereren. Met elk hun eigen uitgangspunten, visie, belangen en verantwoordelijkheden, maar ook protocollen en regels. Tevens speelt mee dat er sprake is van verschillende financieringsstromen in zorg en welzijn. Zorgmedewerkers werken vaak binnen strikte financiële kaders en taakgericht. Zo krijgen zij alleen vergoed bij specifieke afgesproken taken, terwijl welzijnsorganisaties meer ruimte hebben voor maatwerk en het werken vanuit een holistische benadering. Dit bemoeilijkt het voor zorg en welzijn om samen op te trekken in casussen waarin deze samenwerking juist wel wenselijk is.

> ‘Moeizaam. Zorg en welzijn wordt altijd in een teug genoemd, maar zijn toch twee verschillende branches met verschillende financieringsstromen en een andere kijk op zaken. Terwijl er in samenwerking veel mogelijk is, als men in staat is om over de eigen organisatie heen te kunnen kijken en oprecht, vanuit een verlangen om gemeenschappen te ondersteunen, wil werken.’ – Opbouwwerker

> ‘Ik ervaar het nog wel als twee verschillende werelden. Vanuit Welzijn worden wij niet taakgericht gefinancierd, waardoor we veel vrijheid hebben om samen op te trekken in casus. In GGZ of huisartsenzorg is er sprake van heel specifieke financiering. Hierdoor is er niet altijd tijd om aan te sluiten bij een casus, of samen op te trekken, terwijl dit wel in het belang van de inwoner is.’ – Algemeen maatschappelijk werker bij een sociaal werk organisatie

Andere verklaringen en ontwikkelingen die meespelen volgens de respondenten:
- Ontbreken van wederkerigheid in de samenwerking: Dit uit zich volgens de respondenten in onvoldoende afstemming en warme overdracht bij doorverwijzing vanuit zorg, het afstemmen van verantwoordelijkheden, of dat zij als serieuze (samen)werkingspartner worden gezien, bijvoorbeeld wanneer zorgen over een inwoner groot zijn en sociaal werkers willen opschalen naar de zorg.

Volgens een aantal respondenten heeft het ook te maken met dat de rol en meerwaarde van sociaal werk nog onvoldoende bekend is bij zorginstanties.

> ‘Soms worden wij welzijnswerkers als minder gezien (in mijn gevoel). Als ik naar de crisisdienst bel, is het allemaal niet zo nodig. Maar als de agent naast mij dan maar belt, komen ze er meteen aan. Dit voelt dan erg aan alsof we niet serieus genomen worden.’ – Schoolmaatschappelijk werker

- Werkdruk en tijdgebrek bij zowel zorg als welzijn: er is beperkte tijd om te investeren in samenwerking. De prioriteit ligt vaak bij directe zorg- en hulpverlening.
- Bureaucratie en regelgeving (AVG): De AVG wordt regelmatig genoemd als belemmering in de samenwerking tussen zorg en welzijn. Het zorgt ervoor dat de samenwerking vertraagt en minder effectief is. Dit wordt met name als een belemmering gezien aan de kant van zorg, volgens de respondenten.
- Afhankelijk per regio, gemeente, organisatie en persoon: In sommige gemeenten en regio’s zijn duidelijke afspraken gemaakt over de samenwerking, terwijl in andere gebieden weinig of geen contact is tussen zorg en welzijn. Ook hangt het af van hoe (zorg- en welzijns)organisaties samenwerkingsafspraken maken. Daarnaast is samenwerking vaak persoonsafhankelijk en is het gebaseerd op individuen die met elkaar een goede relatie hebben opgebouwd.
- Vrees voor concurrentie tussen zorg en welzijn: De shift van zorg naar welzijn kan als bedreigend worden ervaren voor zorgorganisaties (volgens de respondenten) en sociaal werkers zien dat activiteiten gericht op welzijn vaak ook binnen de muren van de zorgorganisatie worden opgezet. terwijl deze activiteiten vaak ook al bestaan vanuit het sociaal werk en zij niet worden betrokken.

Vergelijking met onderzoek

Kijken we naar andere onderzoeken, zien we overeenkomsten. Ook de Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (2022) concludeert dat het domeinoverstijgend samenwerken veel energie en tijd kost van professionals op de werkvloer. Dat komt volgens de RVS onder meer doordat de stelsels er zo op zijn ingericht dat het voor zorgorganisaties lastig is om de regie en verantwoordelijkheid te pakken. Deze zorg is vooral ingesteld op afgebakende hulpvragen, terwijl veel vraagstukken van inwoners juist complex van aard zijn. Het is dan vaak niet duidelijk wie en welke organisatie eigenaarschap pakt in een bepaald vraagstuk of casus en regie voert (RVS, 2022). In een verkenning naar de samenwerking tussen het sociaal en medisch domein (Hilhorst & van den Wijngaart, 2024) vinden we dezelfde soort belemmeringen terug in de samenwerking. Opvallend is dat daarin wordt benoemd dat vooral vanuit het medisch domein geen goed beeld zou zijn over wat het sociaal domein te bieden heeft en dat vanuit het sociaal domein weinig gelijkwaardigheid wordt ervaren. Er zou sprake zijn van een ongelijke verhouding en dominantie vanuit het medisch domein. Daarnaast komen ook de financiële schotten, beperkingen in informatie uitwisseling en onduidelijkheid bij wie verantwoordelijk is en regie pakt ter sprake.

Ook kansen worden benoemd

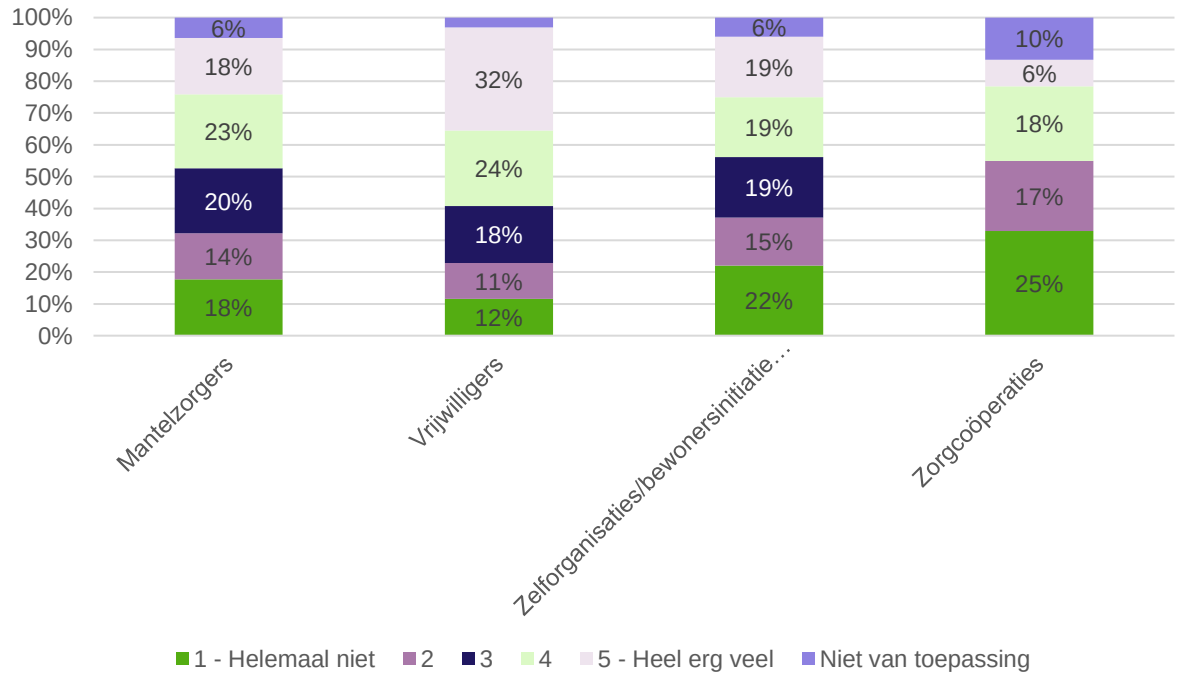
We hebben gevraagd naar de kansen die respondenten zien met betrekking tot de samenwerking tussen zorg en welzijn. In deze antwoorden vonden we verschillende manieren terug die volgens respondenten zouden kunnen helpen om de samenwerking juist wel te versterken.

- Het versterken van de bekendheid en zichtbaarheid van welzijnsorganisaties en het sociaal werk bij zorg. Wat is het, welke rol heeft welzijn en welke meerwaarde levert het voor inwoners én zorgorganisaties?

- Samenwerking versterken door ook samen hulp aan te bieden en een samenwerkingsverband te versterken. Denk bijvoorbeeld aan het gezamenlijk ontwikkelen en aanbieden van collectieve activiteiten en voorzieningen gericht op gezondheid en een sterke sociale basis. Of het aanbieden van een gezamenlijk spreekuur, waar inwoners laagdrempelig hun vragen kunnen stellen over zowel zorg als welzijn.
- Meer ontmoetingsmomenten creëren om elkaar zowel informeel als formeel beter te leren kennen. Elkaar regelmatig zien en goed kennen, is helpend voor de samenwerking: want onbekend maakt onbemind. Denk aan netwerkbijeenkomsten, casuïstiekoverleg, gezamenlijke overlegmomenten.
- Een warme overdracht als standaard taak opnemen bij een verwijzing tussen zorg en welzijn.
- Financiële schotten doorbreken en de belemmeringen rond de AVG wegnemen (of versterken van kennis over privacywetgeving).
- Breder inzetten van Welzijn op recept en Positieve gezondheid. Meerdere respondenten hebben eerder aangegeven hier positieve ervaringen mee te hebben en zien een versterking daardoor in de samenwerking met bijvoorbeeld huisartsen.

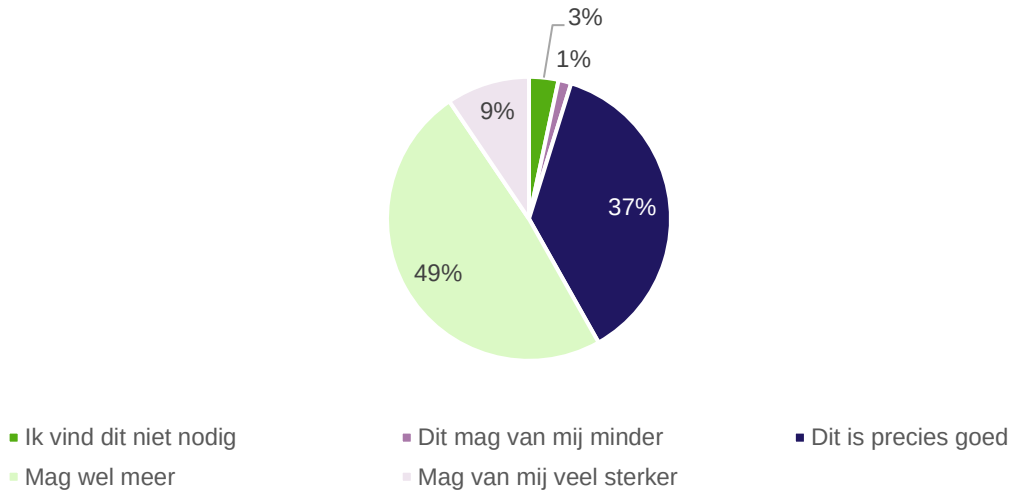
Wens voor nog meer samenwerking met informele partijen

We stelden ook vragen over samenwerking met informele partijen. Het meeste wordt samengewerkt met vrijwilligers, als informele partner. Ruim 56 procent (n=684) geeft aan veel tot heel veel met vrijwilligers samen te werken. Ook mantelzorgers worden veel genoemd: zo'n 41 procent werkt veel tot heel veel met hen samen. Tegelijkertijd zegt ook ruim 32 procent *niet* met mantelzorgers samen te werken. De samenwerking met zorgcoöperaties, en met zelforganisaties/bewonersinitiatieven komt minder voor. Ondanks dat toch ook ruim 35 procent zegt veel tot heel veel met bewonersinitiatieven samen te werken, zijn deze samenwerkingen ook voor meer respondenten niet van toepassing.



Figuur 5.3. In hoeverre sociaal werkers samen werken met informele zorgpartners (n=684)

Bij de vraag of het samenwerken met informele partijen naar hun idee passend en voldoende is, wordt duidelijk hoe evident samenwerken is voor respondenten. Ruim 58 procent vindt dat het nog wel meer of zelfs veel sterker mag. Daarbij is het interessant om te zien dat degenen die het vaakst zeggen dat dit nog wel sterker mag, ook degenen zijn die al veel samenwerken met deze informele partners. Daaruit kunnen we afleiden dat de samenwerking in veel gevallen als positief wordt ervaren. Dat sluit ook aan bij de tendens uit de stellingen dat samenwerking de moeite zeker wel waard is, omdat het nodig is om het werk goed te kunnen uitvoeren en de kwaliteit van zorg en ondersteuning ten goede komt. Niet nodig of dat het ook veel minder mag, zegt in totaal 4 procent van de respondenten, 37 procent zegt tevreden te zijn met de hoeveelheid samenwerking met informele partners op dit moment.



Figuur 5.4. Wensen ten aanzien van de hoeveelheid samenwerking met informele zorgpartners (n=686)

Concluderend

- Samenwerking is vanzelfsprekend en noodzakelijk voor sociaal werk. Er wordt met veel domeinen samengewerkt.
- Sociaal werkers wensen uitbreiding van de samenwerking met onder meer zorg, ggz, wonen en welzijn. Dit zijn bovendien al de domeinen waarmee het meeste wordt samengewerkt.
- Sociaal werkers waarderen samenwerking over het algemeen positief. Verbeterpunten in samenwerking liggen vooral op het niveau van relationele en organisatorische aspecten, denk aan het maken en nakomen van afspraken, duidelijkheid in de positie ten opzichte van anderen.
- De samenwerking tussen de domeinen zorg en welzijn wordt als wisselend ervaren. In toenemende mate zijn er positieve ervaringen en leidt dit tot betere hulp voor inwoners en cliënten, maar over het algemeen wordt de samenwerking nog als onvoldoende beschouwd, met name door de grote verschillen tussen zorg en welzijn en het gebrek aan wederkerigheid in de samenwerking.
- Sociaal werkers werken veel samen met informele partijen. En dit mag voor een groot deel van de respondenten in de toekomst nog verder uitgebreid worden. Dit gaat met name om vrijwilligers en mantelzorgers.

Vergelijking met raadpleging 2020

In vergelijking met 2020 zien we dat samenwerking onverminderd van belang is. Destijds vroegen wij naar met welke partners werd samengewerkt, ditmaal meer met domeinen. Door de vraagstelling nu zien we beter een tendens richting nog verdere uitbreiding van samenwerking met ggz, zorg, wonen en welzijn. Ook in 2020 zagen we al geruime samenwerking met informele partijen. De vraagstelling nu en in 2020 was verschillend, maar we zien wel dat er (nog) meer dan toen wordt samengewerkt met vrijwilligers en mantelzorgers (het aantal dat zegt er nooit mee samen te werken daalt, en de tendens verschuift van soms naar vaak). Voor inwoners- en burgerinitiatieven zien we een met 2020 vergelijkbaar beeld.

6 SOCIALE BASIS

Gemeenten, inwoners en sociaal werkers werken de komende jaren samen om de sociale basis in wijken, buurten en dorpen te versterken. Het doel is een veerkrachtige, inclusieve en zorgzame samenleving, waarin mensen kunnen bloeien, naar elkaar willen en kunnen omkijken en willen bijdragen aan hun eigen welzijn en dat van anderen. De sociale basis is overal waar mensen samenkomen en met elkaar omgaan. Het bestaat uit laagdrempelige voorzieningen, ontmoetingsplekken en verbanden van inwoners. Deze sociale basis ontstaat vanuit de samenleving zelf, maar kan worden ondersteund en gestimuleerd door gemeenten en (sociaal) professionals.

Ook al wordt de term veel gebruikt, het begrip ‘sociale basis’ is zeker niet eenduidig. Er zijn verschillende definities en visies op wat de sociale basis is of zou moeten zijn. Movisie en het Verwey-Jonker Instituut werkten in 2024 tien bouwstenen uit voor formele partijen (gemeenten, welzijnsorganisaties, onderwijs, andere maatschappelijke organisaties) die de sociale basis willen stimuleren en faciliteren en willen bijdragen aan het versterken van de sociale basis (Britt, Bosch, van den, Verwaijen, Glijn & Berg, van den, 2024).

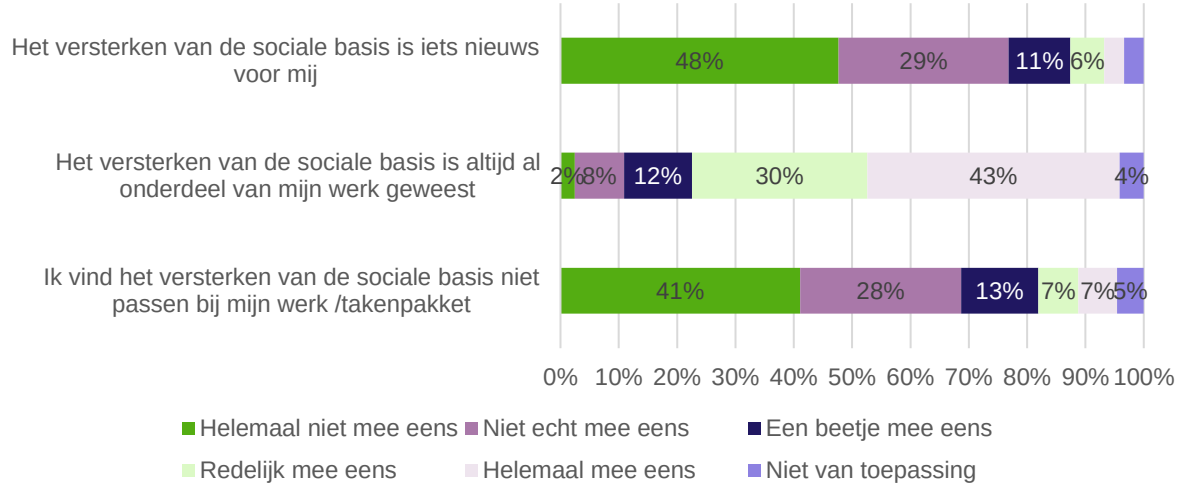
De sociale basis is een beleidsconcept waar veel van wordt verwacht, onder meer van gemeenten, maatschappelijke en welzijnsorganisaties. Het versterken van de sociale basis is één van de subdoelen van het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA). In de raadpleging van 2020 waren er nog geen vragen over de sociale basis opgenomen. Wij waren nu benieuwd in hoeverre sociaal werkers bekend zijn met het concept ‘sociale basis’. Is dat volgens hen iets nieuws, of altijd al belangrijk geweest in hun werk? Zien ze een rol voor zichzelf in het versterken van de sociale basis? We hebben deze vragen in de vorm van een aantal stellingen aan de sociaal werkers voorgelegd.

Versterken sociale basis hoort bij sociaal werk

Het begrip ‘sociale basis’ is al snel gemeengoed geworden onder sociaal werkers: op de vraag of het begrip bekend is, antwoordde 76 procent ja, (heel erg) bekend. Voor 20 procent van de respondenten is het begrip helemaal niet tot een beetje bekend. Binnen deze 20 procent, dit zijn in totaal 56 personen, is er maar een zestal respondenten met de functie sociaal werker of opbouwwerker. Onder deze functiegroepen is de term dus wel algemeen bekend te noemen.

Voor de meeste sociaal werkers is de sociale basis dan ook niets nieuws (77 procent). Daarbij aansluitend, antwoordt 73 procent van de respondenten bevestigend op de stelling ‘De sociale basis is altijd al onderdeel van mijn werk geweest’ (30 procent is het hier redelijk mee eens en 43 procent is het helemaal eens met deze stelling).

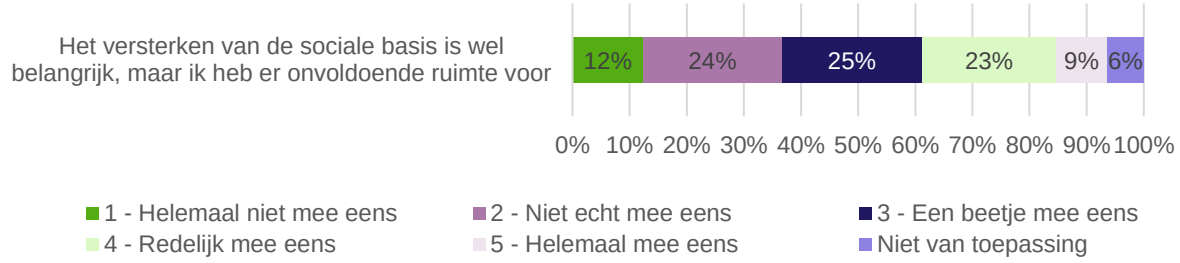
Voor 27 procent van de respondenten past, naar hun idee, het versterken van de sociale basis niet bij hun werk/takenpakket (een beetje tot helemaal niet). Onder hen sociaal werkers met een divers aantal functies, sociaal werkers en opbouwwerkers vinden het vaker wel dan niet passend. De overige sociaal werkers vinden het (redelijk) passend.



Figuur 6.1. Stellingen over in hoeverre het versterken van de sociale basis bekend en passend is (n=652)

… maar er is niet altijd ruimte voor

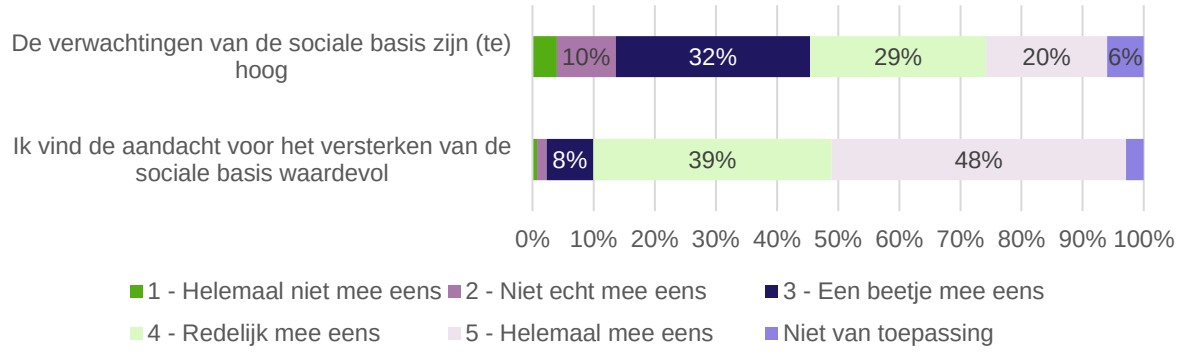
Voor 36 procent is er wel voldoende ruimte, zij zijn het (helemaal) niet eens met de stelling ‘De sociale basis is belangrijk, maar ik heb er onvoldoende ruimte voor’. Bijna 25 procent is het er een beetje mee eens en voor 23 procent geldt dat ze het hier redelijk mee eens zijn. Voor 9 procent staat het buiten kijf dat ze hier onvoldoende ruimte voor hebben.



Figuur 6.2. Stelling over voldoende ruimte voor het versterken van de sociale basis (n=652)

Aandacht terecht, verwachtingen (te?) hoog

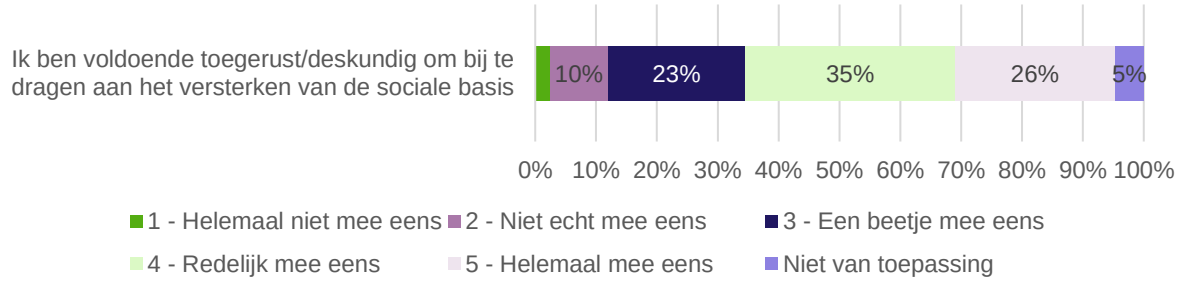
Een grote meerderheid van de sociaal werkers juicht de huidige aandacht voor de sociale basis toe. In totaal is 87 procent het redelijk tot helemaal eens met de stelling ‘Ik vind de aandacht voor het versterken van de sociale basis waardevol’. Bijna de helft van de respondenten is daarnaast wel van mening dat de verwachtingen van de sociale basis (veel) te hoog zijn. Een derde van de respondenten spreekt zich daar minder sterk over uit, maar vindt dat ook een beetje zo.



Figuur 6.3. Stellingen over aandacht en verwachtingen van de sociale basis (n=652)

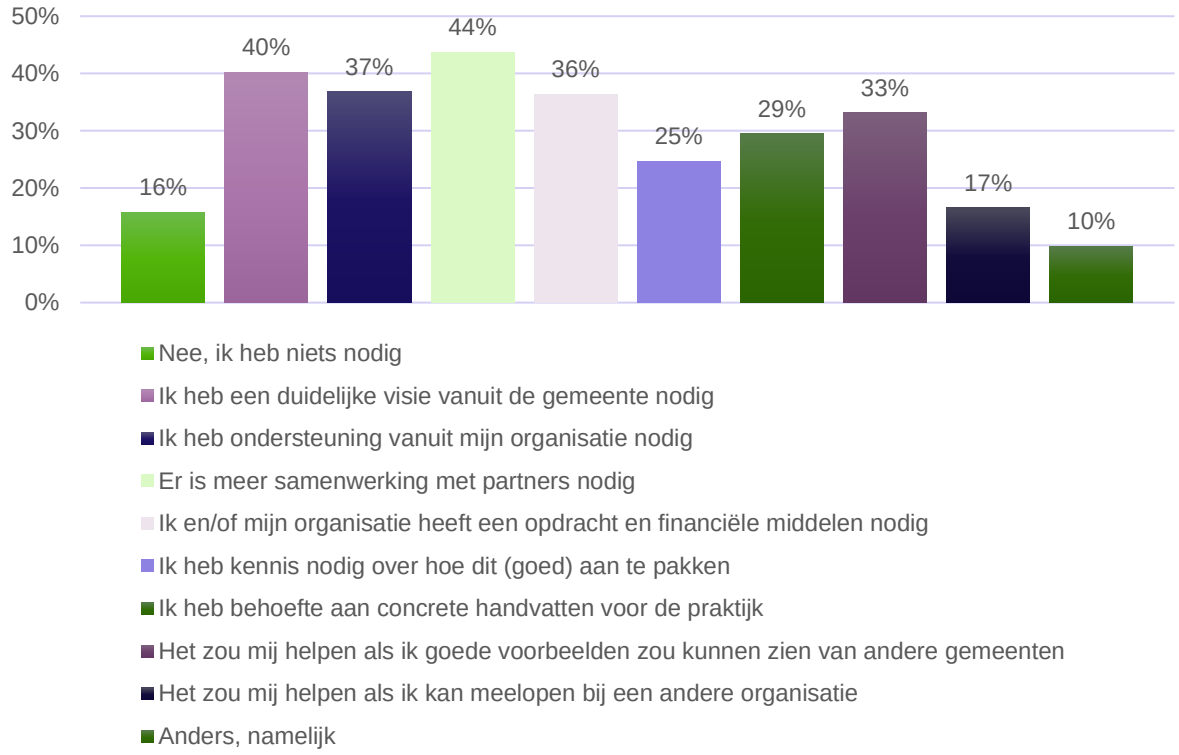
Toerusting kan sterker

61 procent van de sociaal werkers voelt zich voldoende toegerust/deskundig om bij te dragen aan het versterken van de sociale basis, 12 procent voelt zich dat (in sterke mate) niet.



Figuur 6.4. Stelling over toerusting en deskundigheid (n=652)

Bij de vraag naar wat sociaal werkers nodig hebben, zegt dan ook 16 procent dat zij niets nodig hebben als ze inzetten op het versterken van de sociale basis, maar de meeste respondenten geven aan hier wel behoefte aan ondersteuning te hebben. Respondenten geven vooral aan behoefte te hebben aan meer samenwerking met partners (44 procent) en aan een duidelijke visie vanuit de gemeente waar ze werken (40 procent). Samenwerking is een belangrijke component, wat aansluit bij wat we in het vorige hoofdstuk over samenwerking zagen: er wordt veel samengewerkt, en het is noodzakelijk en nuttig voor kwalitatief goed werk. Zo ook in het versterken van de sociale basis.



Figuur 6.5. Heb je iets nodig of ergens behoefte aan als je inzet op het versterken van de sociale basis? (n=652, meerdere antwoorden mogelijk)

Tijd en ruimte

10 procent van de respondenten gaf aan nog iets anders nodig te hebben. Hieruit kwam naar voren dat er vooral tijd (en ook ruimte) nodig is om de sociale basis te kunnen versterken. Meer specifiek gaat het om tijd voor zichzelf, collega's of organisaties waarmee wordt samengewerkt om de sociale basis überhaupt te leren kennen, door bijvoorbeeld mee te lopen met opbouwwerkers en zich te informeren over wat er is. Voor dit soort dingen is vaak geen tijd door werkdruk: het past niet in de agenda of de caseload, of het zit niet in de opdracht die de organisatie van de gemeente heeft gekregen. Sommigen pleiten voor extra medewerkers die specifiek voor het versterken van de sociale basis tijd krijgen. Dit sluit redelijk goed aan bij het beeld van hoe er op de stelling werd gereageerd op de ruimte die wordt ervaren.

> 'Kennis van sociale basis is niet bij alle partners (of in verleden ook collega's) aanwezig. Het kost tijd en investering mensen mee te nemen voordat het belang ingezien wordt. Deze tijd is er niet altijd.' – Buurtwerker

Daarnaast wordt ook regelmatig genoemd dat het belangrijk is om voldoende tijd te hebben voor het toeleiden van mensen naar 'de sociale basis'. Dat gaat niet vanzelf, meerdere respondenten geven aan dat mensen niet altijd 'aankomen', en dat er tijd nodig is om mee te gaan.

Niet alleen bij de professionals is tijd een voorwaarde, maar ook bij inwoners. Verschillende respondenten staan kritisch tegenover het grote beroep dat gedaan wordt op de persoonlijke sociale basis. Zij zien (risico op) overbelasting bij inwoners, en wijzen erop dat in de huidige samenleving mensen vaak geen tijd en ruimte hebben om zorg- of andere welzijnsbevorderende taken op te

pakken. Sommigen van hen zien het grote beroep dat gedaan wordt op de sociale basis dan ook als niet realistisch of een utopie.

Wens: visie en facilitering door gemeenten
40 procent van alle respondenten gaf al aan een duidelijke visie vanuit de gemeente nodig te hebben. Dat wordt in de open antwoorden nog meer benadrukt en toegelicht. Zo geven verschillende respondenten aan dat zij verwachten dat de gemeente waar zij werken faciliterend optreedt, en dat professionals volgen.

> ‘Er is behoefte aan een duidelijke visie hierop (in hoofdlijnen) vanuit de opdrachtgevende gemeente. Inherent daaraan ook een bijpassend budget. Verder is het van belang dat de gemeente regieverantwoordelijkheid zelf neemt en de procesverantwoordelijkheid toevertrouwt aan uitvoerende instanties.’ – Directeur van een stichting

Sociaal werkers of hun organisaties die in verschillende gemeenten werken, lopen er tegenaan dat die gemeenten er allemaal een andere werkwijze op nahouden ten aanzien van (het versterken van) de sociale basis en wat inwoners wordt geboden.

> ‘Er is in onze gemeente een compleet team opgezet die ook het versterken van de sociale basis als doel heeft. Echter is dit team samengevoegd met de ‘toegang’ van de gemeente. Door de vele binnenkomende meldingen (hulpvragen) neemt dit een hoop tijd in beslag, en is er weinig ruimte om de sociale basis te versterken of hiermee bezig te zijn. Ik mis een visie, er wordt aangegeven dat we ‘de wijk’ in moeten, maar wat we dan precies moeten doen in de wijk is mij niet geheel duidelijk. Concrete voorbeelden zouden hierbij helpen.’ – Consulent sociaal team

Concluderend

- Het begrip sociale basis is (heel sterk) bekend onder een grote groep sociaal werkers (76 procent). Voor velen is het versterken van de sociale basis dan ook niets nieuws (77 procent) en altijd al onderdeel van het werk geweest. Daarentegen zegt ook ruim een kwart van de respondenten dat het versterken van de sociale basis niet in hun werk/takenpakket past.
- 87 procent vindt de huidige aandacht voor het versterken van de sociale basis waardevol. Tegelijk vindt ongeveer de helft de verwachtingen ervan wel (veel) te groot.
- Om zich in te kunnen zetten op het versterken van de sociale basis hebben sociaal werkers vooral behoefte aan:
  - Meer samenwerking met partners (44 procent)
  - Duidelijke visie van de gemeente (40 procent)
  - Ondersteuning vanuit de eigen organisatie (37 procent)
  - Tijd en ruimte

7 PROFESSIONELE AUTONOMIE EN ZEGGENSCHAP

Professionele autonomie is belangrijk voor vakmensen. Een vakmens moet immers de ruimte hebben om het juiste te kunnen doen. Het gaat over zelf tot professionele besluiten kunnen komen en je werk naar eigen inzicht zelf kunnen inrichten binnen kaders (zoals wetgeving, beroepscode), zonder inmenging van anderen. Daarbij maken vakmensen gebruik van vakkennis die ze op hebben gedaan in hun beroepsopleiding en die later verrijkt is in de praktijk op basis van werkervaring. Die eigen ruimte is belangrijk omdat de meeste sociaal werkers het belang van de cliënt of inwoner en de samenleving als uitgangspunt moeten kunnen nemen en ondersteuning moeten kunnen bieden die uitgaat van de vragen en behoeften van de inwoners en hun context. De sociale professional moet een goede vertrouwensband kunnen bouwen wat essentieel is voor het succes van het handelen. Maar ook moet hij in staat zijn de juiste dingen goed te kunnen doen.

Bij professionele autonomie gaat het erom dat je als professional doordachte keuzes kunt maken en zelf de richting van het handelen kunt bepalen. Bij zeggenschap gaat het er om invloed uit te kunnen oefenen op het beleid van de organisatie en de organisatie van het werk daar waar het de ondersteuning of hulpverlening betreft.

Professionals die meer autonomie en zeggenschap ervaren, doen met meer plezier en geluk hun werk. Ze werken zelfs effectiever blijkt uit onderzoek (Le Sage, 2022). En dat is belangrijk voor het behoud van werknemers voor onze sector. Hoe ervaren sociaal werkers hun professionele autonomie en zeggenschap? Welke vorm van zeggenschap zouden ze willen vergroten?

Voldoende ervaren autonomie en zeggenschap binnen de eigen organisatie

We vroegen sociaal werkers allereerst in algemene zin in hoeverre zij voldoende autonomie en zeggenschap in hun werk ervaren. Van de 630 respondenten die deze vraag beantwoorden, geeft meer dan 20 procent aan volledige of zeer veel zeggenschap te ervaren in hun werk. Bijna 60 procent van de respondenten ervaart voldoende zeggenschap in het werk. De groep die aangeeft zeer veel zeggenschap te ervaren werkt vooral in brede welzijnsorganisaties, bij een organisatie voor maatschappelijk werk of is zelfstandige.

> ‘Vanuit mijn organisatie ervaar ik veel zeggenschap. De gemeente gaat wel steeds meer eisen en verwachten, wat niet altijd passend is bij wat wij denken dat goed is. Het komt de kwaliteit van hulp niet ten goede. Het is korte termijn denken en het gaat over geld (wat vaak op lange termijn alleen maar duurder uitvalt) en niet over wat werkt.’ – Algemeen maatschappelijk werker

> ‘Ik kan binnen mijn werk mijn eigen keuzes maken. Er is binnen mijn organisatie veel aandacht voor zeggenschap en werken met 'lef'.’ – Maatschappelijk werker

> ‘Zolang mijn handelen blijft binnen de landelijke uitvoeringskaders van de organisatie en ook voldoet aan de doelstelling/opdrachten van de organisatie is er alle vrijheid van handelen.’ – Casemanager

Toch geeft een groep respondenten aan geen tot weinig autonomie en zeggenschap te ervaren, namelijk 20 procent. Dit zijn vooral sociaal werkers werkzaam bij brede welzijnsorganisaties, in sociaal werkorganisaties en bij gemeenten. Men ervaart vooral minder zeggenschap als gemeenten de richting bepalen. Ook andere veroorzakers worden genoemd, zoals hiërarchische structuren binnen de organisatie.

> ‘Ik merk dat er een vraag en aanbod is vanuit de gemeente, wij draaien wat zij verwachten van ons, in plaats van in gesprek gaan wat er nodig is en plan van aanpak wat het meest urgent is.’ – Jongerenwerker

> ‘Ik voer het beleid van de gemeente uit. Binnen onze gemeente is daar de afgelopen jaren continue verandering geweest. Ik heb geen inspraak in het beleid, mag het alleen uitvoeren. Ik word niet betrokken in processen, krijg (als ik geluk heb) de nieuwe regels te horen.’ – Wijkteamprofessional/cliëntondersteuner

> ‘Veel wordt bepaald door behandelbeleid van regiebehandelaar.’ – Maatschappelijk werker in ggz

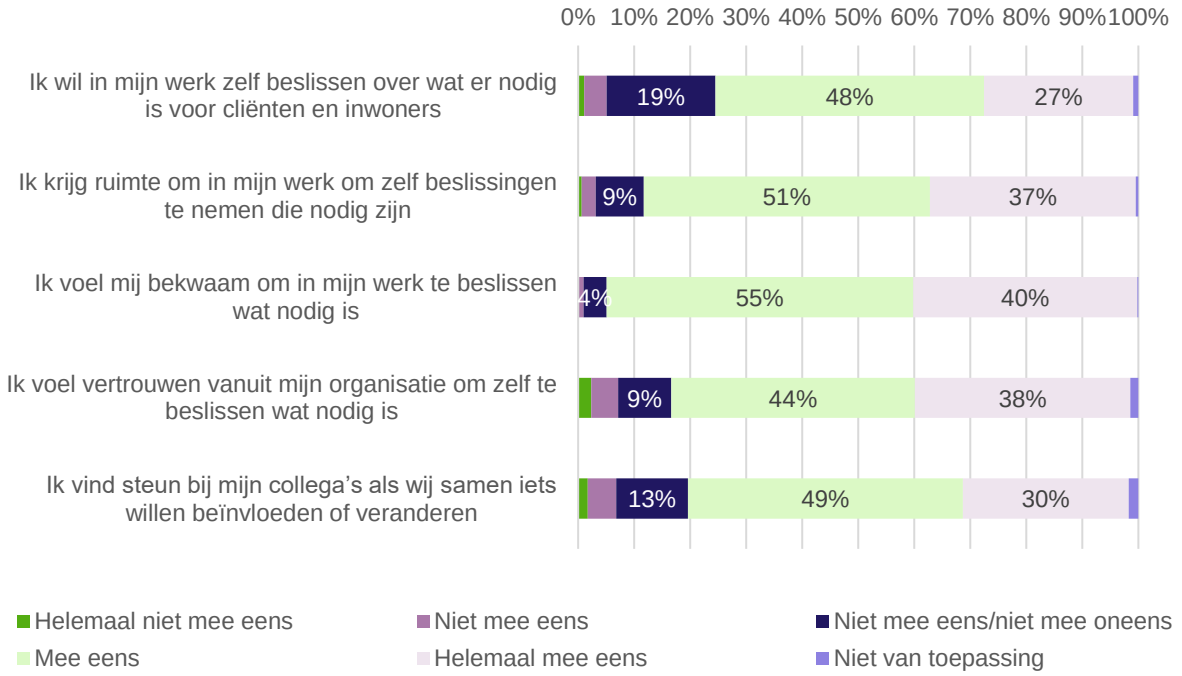
> ‘Ik heb wel wat zeggenschap, maar er wordt ook veel bepaald door gemeentemedewerkers die niet zelf actief (genoeg) zijn in het werkveld. Ik ben toch immers de professional, laat mij ook het 'hoe' bepalen. ik mis het vertrouwen daarin.’ – Opbouwwerker

Autonomie en zeggenschap waarover?

Na de eerste algemene vraag of men voldoende autonomie en zeggenschap ervaart, legden we de respondenten stellingen over specifieke vormen van zeggenschap voor. Deze hebben we onderverdeeld in:

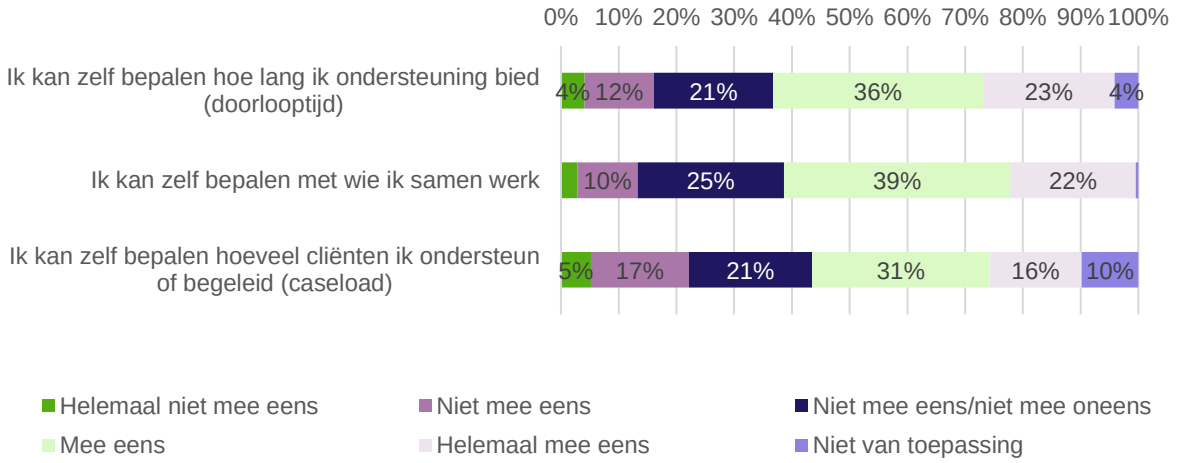
- Autonomie en zeggenschap in de dagelijkse ondersteuning
- Zeggenschap over de organisatie van de ondersteuning
- Zeggenschap met betrekking tot beleid van de organisatie.

Kijkend naar de antwoorden op de stellingen, zien we een meer genuanceerd beeld over de mate van ervaren zeggenschap. Zeggenschap met betrekking tot gemeentelijk beleid komt in de volgende paragraaf naar voren.



Figuur 7.1. Stellingen over autonomie in de dagelijkse ondersteuning (n=632)

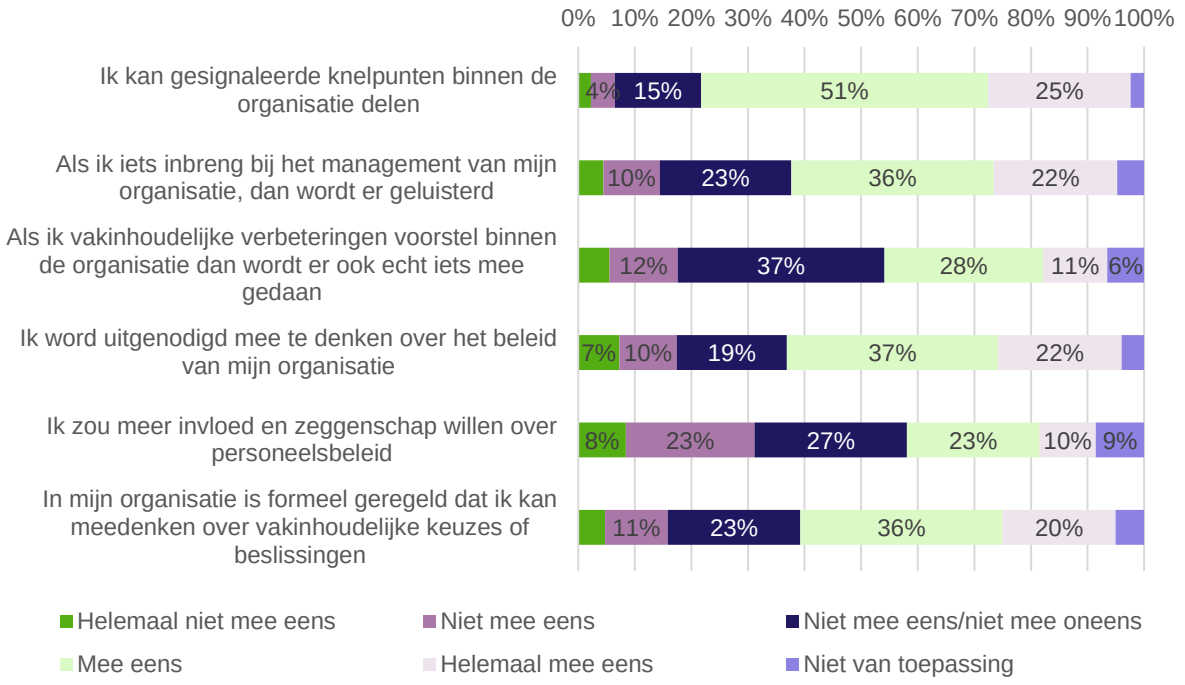
Bijna alle sociaal werkers (95 procent) geven aan dat ze zich bekwaam voelen om in hun werk te beslissen wat er nodig en passend is. Ze krijgen hierbij ook de ruimte om in hun werkzaamheden zelf beslissingen te kunnen nemen die nodig zijn, 88 procent is het hier (helemaal) mee eens.
Meer dan driekwart van de sociaal werkers geeft aan dat ze vertrouwen voelen vanuit hun organisatie om zelf te kunnen beslissen wat er nodig is. 75 procent van de sociaal werkers wil zelf dan ook kunnen beslissen over wat er nodig is voor hun cliënten en inwoners. Wanneer sociaal werkers samen met collega's een verandering willen doorvoeren of iets willen beïnvloeden geeft meer dan driekwart aan dat ze bij hen steun vinden.



Figuur 7.2. Stellingen over de zeggenschap over de organisatie van de ondersteuning (n=632)

Met betrekking tot een aantal aspecten die gaan over de organisatie van de zorg zien we een ander beeld. Zo is nu nog 61 procent van de respondenten het er mee eens tot helemaal mee eens over dat

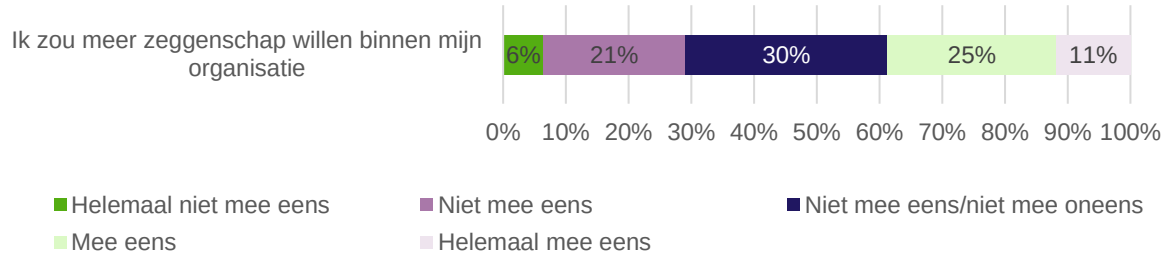
ze zelf kunnen bepalen met wie ze willen samenwerken. Over de caseload (hoeveel inwoners je begeleidt) en de doorlooptijd (hoelang je ondersteuning kunt bieden) ervaart men veel minder invloed en zeggenschap. Over de doorlooptijd geeft 59 procent aan dat ze daar invloed op hebben, en 16 procent helemaal niet. Slechts 47 procent van de respondenten geeft aan dat ze de caseload zelf kunnen bepalen, 22 procent ervaart hier (helemaal) geen invloed op. Veelal zijn doorlooptijd en caseload zaken die in overleg met de opdrachtgever en financier worden bepaald. Uitvoerders hebben hier veelal geen invloed op, dat is terug te zien in de cijfers.



Figuur 7.3. Stellingen over zeggenschap met betrekking tot het beleid van de organisatie (n=632)

Invloed op verbeteringen en beleid binnen de organisatie laat een wisselend beeld zien. Meer dan 75 procent van de sociaal werkers geeft aan dat ze binnen hun organisatie de ruimte voelen om gesignaleerde knelpunten te delen. Er wordt ook wel naar hen geluisterd, dat geeft 58 procent aan. Tevens wordt men uitgenodigd mee te denken over het beleid van de organisatie (59 procent). Maar of men er ook echt iets mee doet, daarover is men minder enthousiast. Slechts 56 procent geeft aan dat er formeel is geregeld dat men kan meedenken over vakinhoudelijke keuzes en beslissingen. Wanneer ze vakinhoudelijke verbeteringen voorstellen binnen de organisatie wordt daar volgens nog maar 39 procent van de sociaal werkers daadwerkelijk wat mee gedaan. Meer dan een derde van de sociaal werkers wil graag meer zeggenschap binnen de organisatie en over het personeelsbeleid. De groep sociaal werkers die dit niet verlangt, is overigens even groot.

Tot slot vroegen we nog of sociaal werkers meer zeggenschap willen binnen de organisatie. 36 procent geeft aan meer zeggenschap te willen.



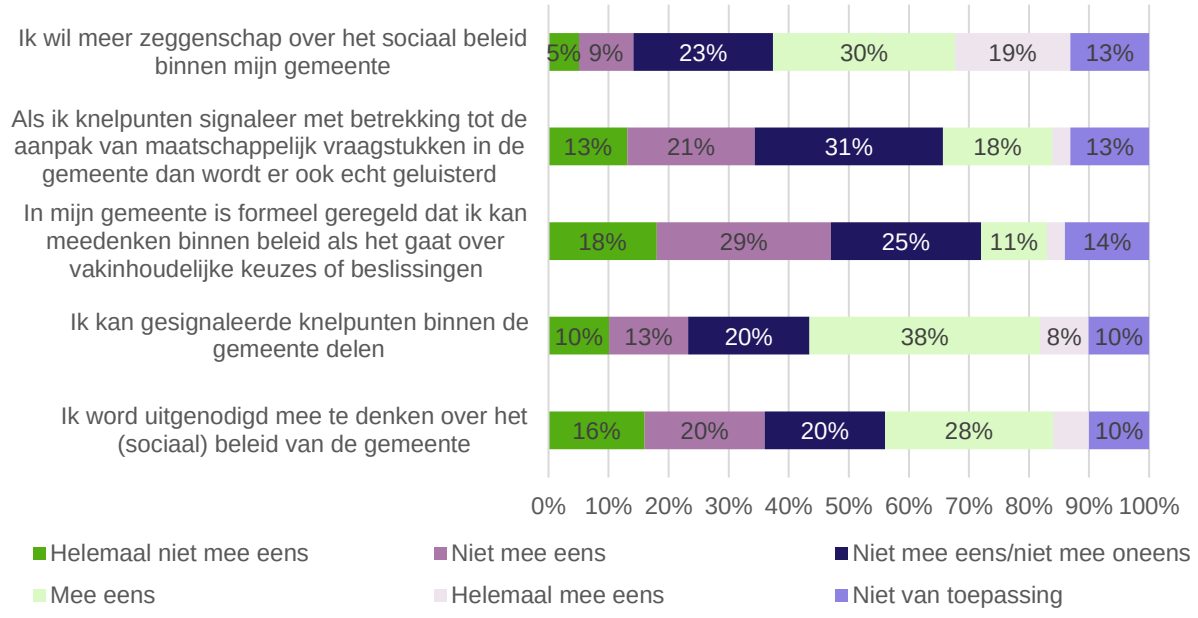
Figuur 7.4. Stelling over meer zeggenschap willen binnen de eigen organisatie (n=632)

Sociaal werkers willen meer zeggenschap over sociaal beleid in de gemeente

Een ander beeld zien we als het gaat om de ervaren zeggenschap over het gemeentelijke sociaal beleid. Daarover ervaren sociaal werkers veel minder zeggenschap.

De meesten sociaal werkers kunnen gesignaleerde knelpunten binnen de gemeente wel delen (46 procent). Maar veel minder sociaal werkers geven aan dat er ook iets mee wordt gedaan. Wanneer sociaal werkers knelpunten signaleren met betrekking tot de aanpak van maatschappelijke vraagstukken in de gemeente dan ervaart slechts 21 procent dat er ook echt wordt geluisterd.

Meer dan een derde van de respondenten geeft aan dat ze niet worden uitgenodigd om mee te denken over het sociaal beleid van de gemeente. Er zijn ook maar weinig sociaal werkers (slechts 14 procent) die aangeven dat in de gemeente waar zij werken, het formeel geregeld is om mee te denken binnen beleid als het gaat over vakinhoudelijke keuzes of beslissingen. Maar liefst de helft (49 procent) van de sociaal werkers wil meer zeggenschap over het sociaal beleid binnen hun gemeente.



Figuur 7.5. Stellingen over zeggenschap binnen de gemeente (n=632)

Concluderend

- Als we sociaal werkers in algemene zin vragen naar hun ervaren autonomie en zeggenschap dan ervaart 80 procent veel tot volledige zeggenschap en 20 procent ervaart weinig tot geen zeggenschap.
- Als we inzoomen op specifieke onderdelen van autonomie en zeggenschap dan zien we een genuanceerder beeld. Over aspecten die te maken hebben met de uitvoering van het werk ervaren sociaal werkers over het algemeen veel autonomie. Over de organisatie van het werk ervaart men al veel minder zeggenschap. Zo ervaart dan nog maar 59 procent veel tot zeer veel zeggenschap over hoe lang men ondersteuning biedt (doorlooptijd) en 47 procent veel tot zeer veel zeggenschap over de caseload. Over aspecten met betrekking tot veranderingen en beleid heeft men wel het gevoel dat men knelpunten kwijt kan en dat er geluisterd wordt, maar men heeft minder het gevoel dat er ook echt iets mee gedaan wordt.
- Bijna alle sociaal werkers (95 procent) voelen zich bekwaam om beslissingen te nemen in het werk. Ruim een derde (36 procent) zou meer zeggenschap willen in het werk, 33 procent wil meer zeggenschap over het personeelsbeleid.
- Sociaal werkers ervaren veel minder zeggenschap met betrekking tot het gemeentelijke sociaal beleid. Zo geeft 46 procent aan dat gesignaleerde knelpunten kunnen worden gedeeld, maar vindt slechts 21 procent dat er ook iets mee gedaan wordt. Slechts 14 procent van de respondenten is het eens tot helemaal mee eens dat formeel geregeld is dat ze kunnen meedenken en meepraten over vakinhoudelijke beslissingen. Daar is nog een wereld te winnen. Bijna de helft van de respondenten wil dan ook meer invloed op het gemeentelijke sociaal beleid.

Vergelijking met raadpleging 2020
We hebben in deze raadpleging de vragen met betrekking tot zeggenschap uitgebreid en de vragen aangepast. Dat maakt ze lastig te vergelijken.
In 2020 gaven sociaal werkers hun zeggenschap een ruime voldoende: een 6,9. Van hen gaf 39 procent een 8 of hoger en 17 procent een 5 of lager. In deze raadpleging geeft 81 procent van de sociaal werkers aan (zeer) veel zeggenschap te ervaren en 20 procent ervaart weinig tot geen zeggenschap. Invloed op caseload en doorlooptijd is fors verbeterd. In 2020 ervaarde 30 procent invloed op de caseload en 20 procent invloed op de doorlooptijd. Nu is dat respectievelijk 47 procent en 59 procent.

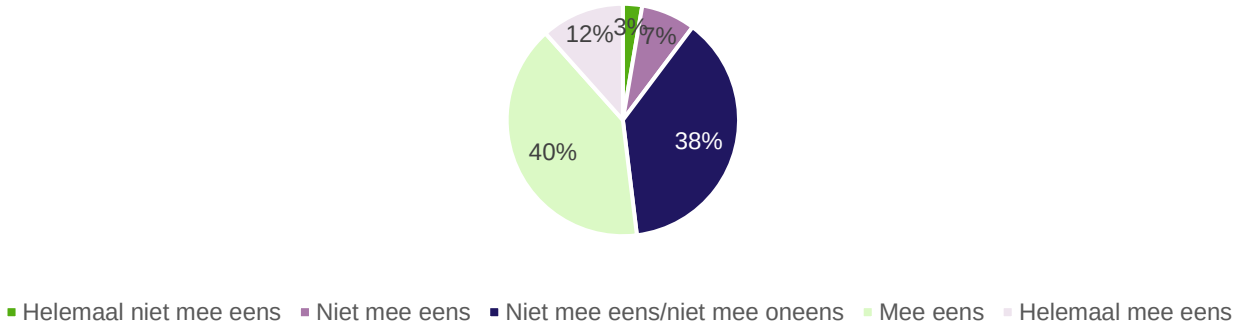
8 STRUCTUREEL WERKEN

‘Sociaal werkers dragen bij aan (en reflecteren kritisch op) de ontwikkeling en verbetering van sociaal beleid.’ (Koeter, 2022, p.66). Eén van de taken van sociaal werkers is om problemen te signaleren, deze onder de aandacht te brengen, te pleiten voor verandering en invloed uit te oefenen op beleid als er structurele oorzaken (dat wil zeggen dieperliggende en systematische oorzaken) zijn van sociale problemen en sociaal onrecht. Dit noemen we structureel werken. De laatste paar jaar staat dit weer meer in de belangstelling. Daarom hebben we hierover een aantal stellingen opgenomen in de raadpleging. Deze zijn beantwoord door 595 respondenten.

Sociaal werker heeft er een beeld bij

78 procent van de sociaal werkers geeft aan ‘een beeld te hebben bij structurele oorzaken van sociale problemen in het eigen werk’. 20 procent geeft het neutrale antwoord ‘niet mee eens, niet mee oneens’. Slechts 3 procent geeft aan echt helemaal geen beeld te hebben bij structurele oorzaken van sociale problemen. Op de vraag of respondenten ook weten wat dit kan inhouden voor het werk, geeft 11 procent aan dit (helemaal) niet te weten. Hier antwoord 23 procent neutraal, waarbij het dus opvalt dat bij de vragen over structureel werken een groot percentage neutrale antwoorden geeft. Een ruime meerderheid zegt dus ook wel te weten wat het inhoudt voor het werk.

Ruim de helft van de respondenten geeft aan dat structureel werken van toegevoegde waarde is voor het werkplezier (zie figuur 8.1).

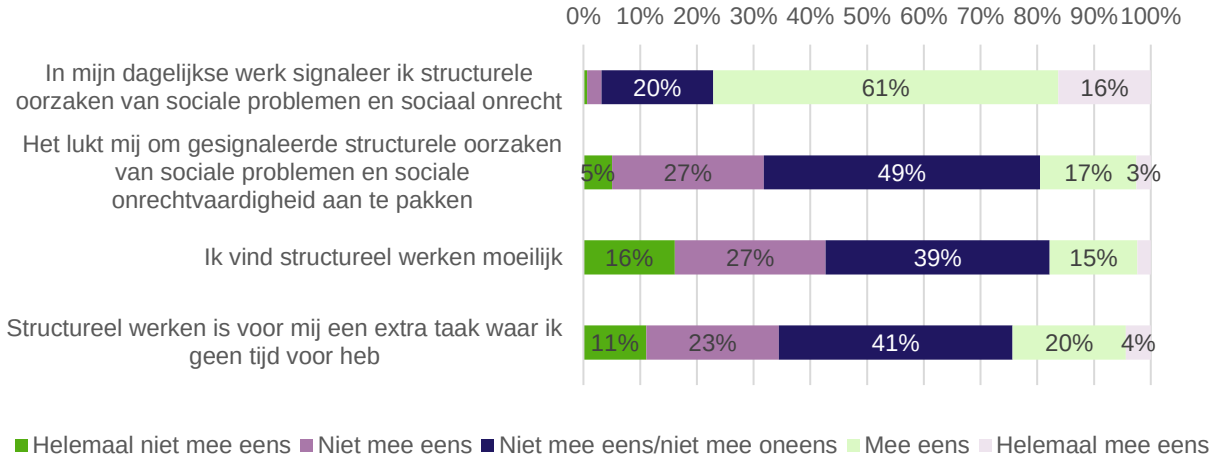


Figuur 8.1. Stelling over de toegevoegde waarde van structureel werken aan het werkplezier (n=595)

Signaleren aan de orde, aanpakken lastiger

Veel sociaal werkers signaleren structurele oorzaken van problemen in hun dagelijkse werk (77 procent). Het lukt hen echter lang niet altijd om gesignaleerde structurele oorzaken van sociale problemen en sociale onrechtvaardigheid ook aan te pakken (20 procent geeft aan dat dit wel lukt; 32 procent lukt dat niet). Bovendien heeft een zeer groot deel van de respondenten het neutrale antwoord ‘niet mee eens, niet mee oneens’ gekozen, namelijk 49 procent. 32 procent geeft aan dat het hen niet lukt om de gesignaleerde oorzaken aan te pakken. Dat kan verschillende redenen hebben. Op de vraag of sociaal werkers het moeilijk vinden, geeft 17 procent aan dat inderdaad te vinden. Ook hier geeft wederom een ruime groep het antwoord niet mee eens/niet mee oneens, 44

procent vindt het ook niet per se moeilijk. Gebrek aan tijd is voor 24 procent van de sociaal werkers wel een factor. In het hoofdstuk Taken, thema's en leefgebieden zagen we ook al terug dat het een van de taken is waar sociaal werkers te weinig aan toekomen. Op deze stelling geven overigens ook veel van de sociaal werkers een reactie in het midden (41 procent). Het is lastig te achterhalen wat dit precies betekent, maar het verschil in antwoorden laat zien dat het signaleren sterk aan de orde is, maar het oppakken ervan (nog) niet overtuigend lijkt te slagen.



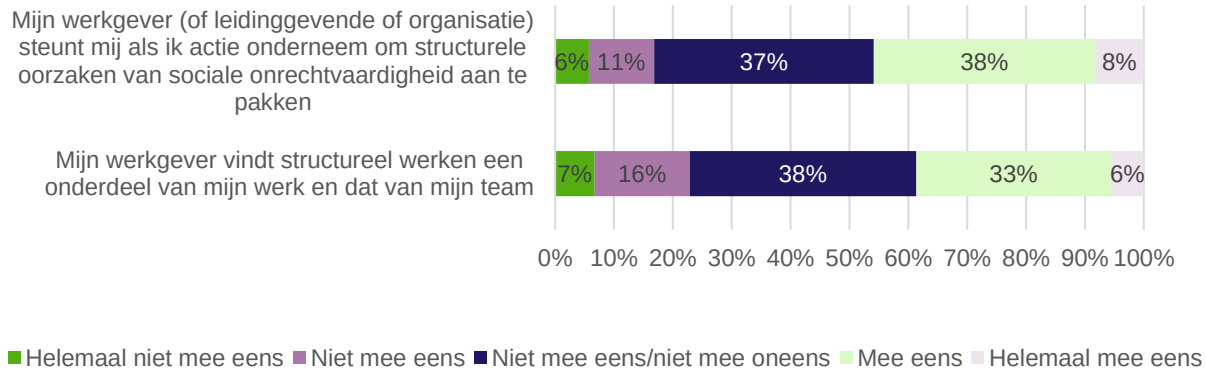
Figuur 8.2. Structureel werken in de praktijk (n=595)

Steun voor structureel werken wordt wisselend ervaren

Op de stelling 'mijn werkgever vindt structureel werken een onderdeel van mijn werk en dat van mijn team' antwoordt 23 procent het hier (helemaal) niet mee eens te zijn. 38 procent antwoordt met niet mee eens/niet mee oneens en 39 procent is het hier juist wel (helemaal) mee eens. Een verdeeld beeld dus, maar wel neigend naar dat organisaties het vaker wel dan geen onderdeel van het werk uit vinden maken. 36 procent geeft aan gesteund te worden door de werkgever (leidinggevende of organisatie) bij het ondernemen van actie om structurele oorzaken van sociale onrechtvaardigheid aan te pakken. Een iets groter percentage, 37 procent, beantwoordt deze stelling neutraal (niet eens/niet oneens) en 17 procent is het er (helemaal) niet mee eens en ervaart geen steun. Dit geeft dus eenzelfde soort beeld als de vorige stelling.

Bij andere vragen kwam de wens om structurele oorzaken meer te agenderen en politiseren ook naar voren. Sommige sociaal werkers ervaren dat de organisatie hiervoor geen ruimte biedt. Ook werd structureel werken genoemd als een van de thema's waarop men zich als sociaal werker wil ontwikkelen en dit meer wil leren.

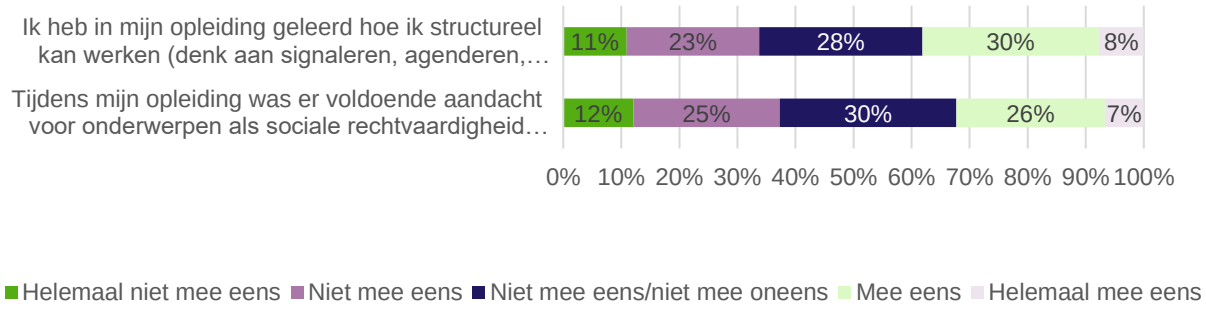
> 'Het zou mij helpen als mijn organisatie wat politiek bewuster zou zijn en het zou toestaan dat ik af en toe een bewonersinitiatief mag steunen (niet vanuit de gemeentelijke opdracht, maar politiserend werken). Volgens mijn organisatie kan dit niet omdat ervoor gekozen is om samen te werken met de gemeente.' – Buurtnetwerker



Figuur 8.3. Rol van de werkgever in structureel werken (n=595)

Aandacht in opleidingen varieert

Er is een verdeeld beeld over de aandacht voor structureel werken in opleidingen. 38 procent van de sociaal werkers zegt geleerd te hebben hoe structureel te werken, maar ook 24 procent zegt dat ze dit niet geleerd hebben. Aandacht voor onderwerpen als sociale rechtvaardigheid en mensenrechten tijdens de opleiding geeft een evenzo verdeeld beeld. 27 procent ervaarde daar (helemaal) niet voldoende aandacht voor, tegenover 33 procent die dit wel (helemaal) voldoende acht. Een nadere analyse op opleidingen laat zien dat bij respondenten met een universitaire master er wat meer aandacht lijkt te zijn geweest voor onderwerpen als sociale rechtvaardigheid en mensenrechten dan aan hoe structureel te werken in de praktijk. De universitair opgeleiden (master of universitaire opleiding) geven aan relatief veel minder geleerd te hebben hoe structureel te kunnen werken dan het gemiddelde beeld van de totale groep laat zien. Van de hbo masters Social work zegt 56 procent dat deze onderwerpen goed of voldoende aandacht hebben gekregen en 55 procent ook hoe dit in de praktijk te doen. Van de hbo bachelors Sociaal werk zijn dit respectievelijk 32 procent (voldoende aandacht voor de onderwerpen) en 46 procent (geleerd hoe dit te doen).



Figuur 8.4. Aandacht voor structureel werken in de opleiding (n=595)

Concluderend

- Voor veel sociaal werkers draagt structureel werken bij aan het werkplezier.
- Sociaal werkers signaleren wel structurele oorzaken van sociale problematiek en sociale onrechtvaardigheid, maar slechts een klein deel lukt het deze oorzaken ook daadwerkelijk aan te

pakken. De redenen zijn deels dat het moeilijk is en een gebrek aan tijd, maar dat zijn niet de enige redenen. Welke dat wel zijn komt niet goed uit de resultaten naar voren.

- Organisaties bieden iets vaker wel dan geen ruimte aan structureel werken in de vorm van steun en het zien als onderdeel van het werk. Een groot deel van de respondenten spreekt zich hier niet duidelijk over uit.
- In opleidingen is er voor een deel van de respondenten uitgesproken aandacht voor onderwerpen als sociale rechtvaardigheid en mensenrechten en hebben zij geleerd hoe structureel werken in de praktijk te brengen. Een even groot deel herkent dit echter niet, wat aangeeft dat er veel variatie is in hoe het onderwerp aandacht krijgt in opleidingen.
- Kortom: sociaal werkers vinden het leuk en signaleren wel structurele oorzaken, maar slagen er nog niet altijd in hier in de praktijk aan te werken. Organisaties en opleidingen lijken gedeeltelijk welwillend ten aanzien van de ruimte en aandacht ervoor, maar dit kan voor veel sociaal werkers nog sterker. Dat er nog winst te behalen is om het ook in de praktijk tot uiting en uitwerking te laten komen is wel duidelijk.
- De toegenomen aandacht voor signaleren, agenderen en politiseren van structurele oorzaken staat (zo zien we in een volgend hoofdstuk over Trends in de uitvoering) in de top 5 van vakinhoudelijke ontwikkelingen die invloed hebben op het dagelijks werk.

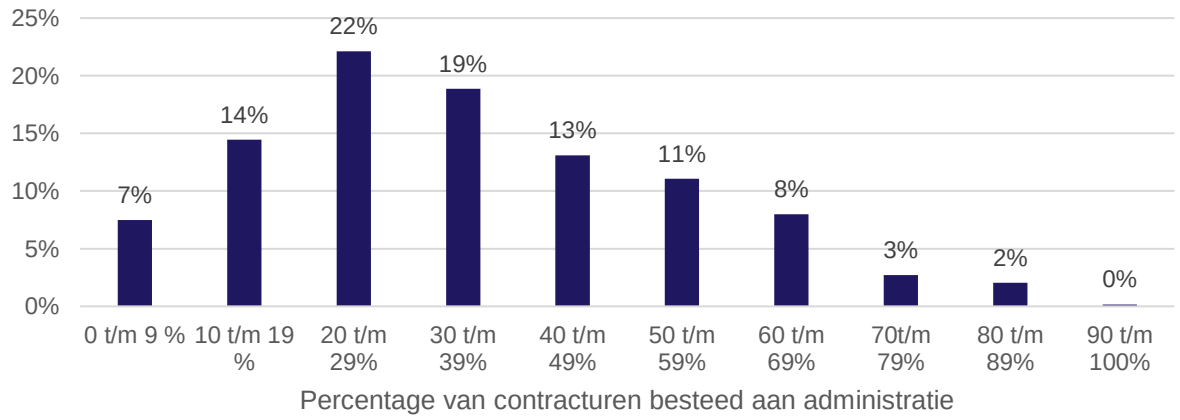
9 ADMINISTRATIE- EN REGELDRUK

Veel professionals in zorg en welzijn ervaren administratie- en regeldruk. Vanuit het programma (Ont)regel de zorg en vanuit de verschillende branches wordt regelmatig gemonitord hoe hoog de druk is en zijn er aanpakken ontwikkeld waarmee organisaties actief administratie- en regeldruk tegen kunnen gaan. Verschillende branches en beroepsgroepen zijn al langer bezig met ‘ontregelen’.
Voor het sociaal domein maakte Movisie een eerste schets van de administratie- en regeldruk (Liefhebber & Pelt, van, 2022), deden we in 2022 onderzoek naar de omvang ervan onder sociaal werkers (Pronk et al., 2023) en ontwikkelden we een toolkit voor de aanpak (Ketel et al., 2024). Reden genoeg om de omvang van de administratie- en regeldruk goed te blijven volgen.

De beknopte uitkomsten van het onderzoek onder sociaal werkers in 2022 zijn te vinden in deze infographic. Sociaal werkers gaven in 2022 aan dat hun administratie en regeldruk 37 procent van hun werktijd innam. De belangrijkste veroorzakers zijn rapporteren, kwaliteits- en verantwoordings-systemen, papierwerk en formulieren van inwoners, maken van ondersteuningsplannen en dossiervorming. Deze aantallen komen overeen met kerncijfers uit arbeidsmarktonderzoek van oktober 2024 dat plaatsvindt binnen de branche sociaal werk. Daarin geeft men aan dat men 34 procent van de werktijd bezig is met administraties zoals verslaglegging en registratie van informatie (AZW, 2024). Hoe is het in 2024 gesteld met de administratie- en regeldruk van sociaal werkers?

Feitelijke omvang administratie iets afgenomen

We vroegen de respondenten hoeveel procent van de contracturen men gemiddeld besteedt aan administratieve taken/regels/registraties. De 588 respondenten die deze vraag invulden, geven aan dat zij gemiddeld 32 procent van hun werktijd hiermee bezig zijn. Hoewel dat gemiddeld nog steeds bijna twee derde van de werktijd is, is dat wel een daling ten opzichte van 2022 toen het percentage nog 37 procent was. (Pronk et al., 2023). Wel zijn er grote verschillen, met een aantal flinke uitschieters naar boven (tot wel 80 à 90 procent van de werktijd).
De verdeling over de respondenten ziet er als volgt uit.



Figuur 9.1. Hoeveel procent van contracturen gemiddeld besteed aan administratieve taken/regels/registraties (n=588, vul in van 0 tot 100%)

Een grote groep respondenten (meer dan 40 procent) geeft een percentage administratietijd tussen de 20 en 39 aan. Er zijn 76 respondenten (13 procent) die aangeven dat ze 60 procent of meer van hun contracttijd hieraan besteden. Als we kijken om wat voor functies het hier gaat, dan gaat het om allerlei functies, zoals persoonlijk begeleiders, algemeen maatschappelijk werkers, medewerkers, schoolmaatschappelijk werker, wijkteammedewerker, buurtcoach en sociaal werkers. Het lijkt er wel sterk op dat dit respondenten zijn die vooral individuele ondersteuning bieden. Bij de respondenten die aangeven 20 procent van hun tijd of minder bezig te zijn met administratie zien we veel opbouwwerkers, jongerenwerkers, sociaal-cultureel werkers, projectleiders en allerlei professionals die in de buurt actief zijn. Dit zijn waarschijnlijk professionals die minder individuele ondersteuning bieden en meer doen met groepen en samenlevingsopbouw. Dat komt weer overeen met de resultaten uit eerder onderzoek naar administratie- en regeldruk van sociaal werkers (Liefhebber & Pelt, van, 2022).

Ervaren regeldruk

We vroeg de respondenten hoe zij de regeldruk eigenlijk ervaren. We kregen van twee derde van de respondenten die deze vraag beantwoordden een toelichting. De grootste groep, meer dan de helft, gaf een antwoord waaruit blijkt dat ze het te hoog vinden. We vonden antwoorden met woorden erin als ‘te hoog’ of ‘te veel’. Ongeveer een derde vindt de omvang prima. Ze gebruikten woorden als ‘acceptabel’, ‘passend’, ‘laag’, ‘prima’ of ‘oké’.

In de toelichting gaven de respondenten daarnaast aan om wat voor administratie het gaat en wat ze ervan vinden. Zo geven de respondenten achterliggende oorzaken aan, zoals niet goed werkende administratiesystemen, onzinnige/onnodige administratie, onduidelijkheid voor wie administratie bijgehouden wordt en wantrouwen vanuit gemeenten, en geeft men strategieën aan hoe ermee om te gaan, zoals administratie als cliënttijd zien, samen met de cliënt invullen, ongehoorzaam zijn en niet invullen, administratie aanpakken of accepteren dat het nu eenmaal zo is.

> ‘Veel. Er komt steeds meer bij wat je moet verantwoorden, opschrijven en delen. Je hebt altijd 'bewijs' nodig, veel verantwoording afleggen aan gemeente of zorgkantoor. Papier vol en soms is het verloren tijd, omdat je er niets mee bereikt.’ – Herstelcoach/begeleider

> ‘Te hoog, verantwoorden om het verantwoorden en dan nog eens, maar dan op een ander plan of formulier. De cliënt legt dit plan bijna altijd terzijde, het format is ook niet aantrekkelijk en het is bijna nooit daadwerkelijk het plan van het gezin. Voelt meer als een plan voor de gemeente om te laten zien waar we onze uren en geld aan besteden, en om bezwaren te tackelen.’ – Jeugdprofessional

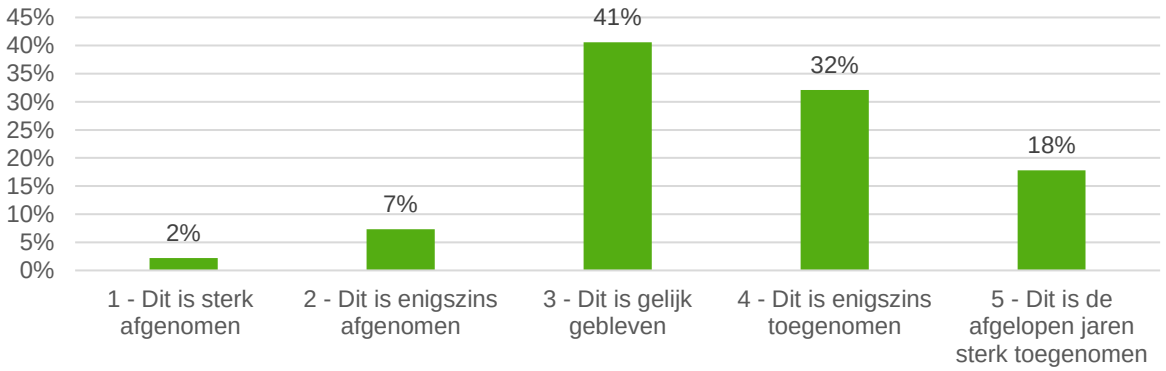
> ‘Veel van de tijd achter de computer is cliëntgebonden. Ik zoek uit waar zij terecht kunnen, waar kinderen ingeschreven kunnen worden, regelingen etc. Dus dit valt voor mij niet onder administratieve druk, maar onder werkinhoud.’ – Cliëntondersteuner

> ‘Normaal, maar dit is omdat ik niet alles registreer zoals het zou moeten. Als ik dit ga doen, stijgt het fors. Ergens wel de bedoeling, want de cijfers zijn niet kloppend.’ – Sociaal werker

‘Dat is te doen. Het is echt een keuze in onze gemeente om niet te veel te hoeven registreren. Rapportages naar de gemeente zijn ook teruggebracht naar een halfjaar rapportage. Er is veel vertrouwen. Dat werkt het beste.’ – Opbouwwerker

Meer administratie volgens de respondenten

Er zijn verschillende programma’s en organen aan de slag om administratie en regeldruk aan te pakken, denk aan het programma Ontregel de Zorg en het Ketenbureau i-Sociaal Domein. Merken sociaal werkers daar iets van? We vroegen sociaal werkers of de tijd die ze besteden aan administratie de afgelopen 2 jaar is toe- of afgenomen. Onderstaande tabel laat zien dat een groot deel van de sociaal werkers (41 procent) ervaart dat de tijd die ze aan administratie besteden gelijk is gebleven, 50 procent van de respondenten geeft aan dat het is toegenomen (enigszins toegenomen 32 procent en sterk toegenomen 18 procent).



Figuur 9.2. Hoeveelheid tijd besteed aan administratie en regels ten opzichte van de afgelopen 2 jaar (n=589)

Hoe urgent vinden sociaal werkers nu dit vraagstuk? De groep is verdeeld. Een kwart van de sociaal werkers (25 procent) vindt het urgent en 10 procent vindt het buitengewoon urgent. En een derde van de respondenten vindt administratie en regeldruk minder urgent.

‘Administratie is niet leuk om te doen, wel blij als ik het gedaan heb.’ – Jongerenwerker

Welke soorten administratie kunnen de prullenbak in?

We vroegen sociaal werkers welke administraties of regels het eerst aangepakt zouden moeten worden. Hierop gaven 352 respondenten antwoord.

Randvoorwaardelijke registraties	**Rondom indicaties en beschikkingen**
Urenregistraties	Beschikkingen
Reiskosten declaraties (automatisch?)	Dubbele registraties in gemeentesystemen
Kwaliteitskaarten maken	Herindicatie bij mensen waar niets verandert
Procesevaluaties	Jeugdbeschikkingsformulier
Steeds terugkerende facturen uitschrijven	Dubbele keukentafelgesprekken
Registerplein registraties	Kortdurende beschikkingen
Niet goed werkende registratiesystemen	

Veiligheidsregistraties Verslagen van maatwerktafels en veiligheidstafels Nieuwsbrieven Vragenlijsten	**Verantwoording** Kwartaalregistraties Zelf voorstellen doen ter verantwoording Niet alleen kwantiteit maar nu ook kwalitatief 100% registraties Verantwoording op productcodes
Cliëntgebonden WLZ aanvragen Begeleidings- of ondersteuningsplannen Smartdoelen per Wmo doel Gespreksverslagen Opname- ontslagadministratie ZRM Registratiesystemen ook bij samenwerking Signalen registratie Mantelzorgverklaring Subsidieaanvragen voor hulp aan inwoners Registratie van contactmomenten Registratie van bewonersinitiatieven	

Tabel 9.1. Welke registraties of administraties men als eerste wil aanpakken (open vraag)

Ook achterliggende oorzaken aanpakken

Naast bovenstaande registraties en regels laten sociaal werkers in hun open antwoorden ook doorklinken dat zij eigenlijk de achterliggende oorzaken aangepakt willen hebben. Immers de administraties die ze doen, zijn uitingen van een achterliggende behoefte of knelpunt. Veel respondenten noemen de gemeente (45x), vaak gaat het dan om verantwoorden en gemis aan vertrouwen. Maar ook slechtwerkende systemen (60x) en dubbele (27x) en onnodige (15x) registraties werden vaak genoemd.

> ‘Te complex registratieprogramma en het denken van de gemeente dat je met cijfers weet hoe iemand/een organisatie werkt.’ – Sociaal Juridisch Dienstverlener

> ‘In mijn begintijd 40 jaar geleden (midden jaren 80) was vertrouwen in sociaal werkers veel hoger. Vanaf de jaren 90 en na de komst van indicatiestelling is het wantrouwen gegroeid. En daarmee regeldruk toegenomen.’ – Buurtnetwerker

> ‘Verantwoordingen aan de gemeente die toch niet worden gelezen.’ – Opbouwwerker

> ‘Ik zou graag een onderzoek hebben naar wat er geregistreerd wordt in cliëntvolg- en tijdschrijfsystemen en wat daaruit echt gebruikt wordt ten behoeve van het werk. Ik heb regelmatig het idee: Waarom vul ik dit in? en Waarom vul ik hetzelfde soms wel 3 of 4 keer in?’ – Algemeen maatschappelijk werker

‘ICT dient volgend te zijn en nooit leidend. Maar dat is het vanwege de te winnen aanbestedingen wèl ...’ – Sociaal Psychiatrisch Werker

Concluderend

- Gemiddeld besteden sociaal werkers bijna een derde van hun werktijd aan administratie en regels. De helft van de respondenten geeft aan dat deze administratietijd de afgelopen 2 jaar is toegenomen, 40 procent vindt dat het gelijk is gebleven. Ten opzichte van de vorige raadpleging is de omvang iets afgenomen.
- Sociaal werkers kunnen goed aangeven welke administratie en regels ze aangepakt willen hebben. Ze noemen concrete formulieren en werkwijzen die aangepakt kunnen worden. Ook is er veel frustratie over de registratiesystemen.
- De sleutel om echt iets te doen aan de druk ligt echter bij de gemeenten. Veel druk wordt veroorzaakt door de manier van indicatiestelling en het afgeven van beschikkingen in het kader van individuele ondersteuning.
- Ook ligt er te veel druk vanuit gemeenten op de verantwoording, waardoor er veel geregistreerd moet worden in cliëntvolgsystemen. Sociaal werkers voelen wantrouwen en vragen zich vaak af wat er gebeurt met de verzamelde gegevens.

Vergelijking met raadpleging 2020
Zowel in 2020 als in de huidige raadpleging is de aandacht voor monitoren, rapporteren en administratie het meest toegenomen van alle taken die zijn benoemd. In 2020 gaf 37 procent van de respondenten aan dat de administratietijd gelijk was gebleven ten opzichte van voorgaande jaren, nu vindt 40 procent dat dit gelijk is gebleven. Het aantal sociaal werkers dat aangeeft hieraan nu meer tijd kwijt te zijn dan eerst, ontloopt elkaar niet veel: in 2020 51 procent, nu 50 procent.
In 2022 is, naar aanleiding van uitkomsten van de Raadpleging 2020, een nader onderzoek gedaan naar administratie- en regeldruk in het sociaal werk. Hieruit bleek dat sociaal werkers gemiddeld 37 procent van hun werktijd besteden aan administratieve taken. We zien nu een lichte afname: gemiddeld besteden sociaal werkers nu een derde van hun werktijd aan administratieve taken.
In 2020 noemden de sociaal werkers minder administratie als één van de mogelijke oplossingen voor het verbeteren van werkprocessen. We zien dat dit nog niet gelukt is. Sociaal werkers noemen zowel concrete vormen van administraties, maar zien ook dat achterliggende oorzaken aangepakt moeten worden.

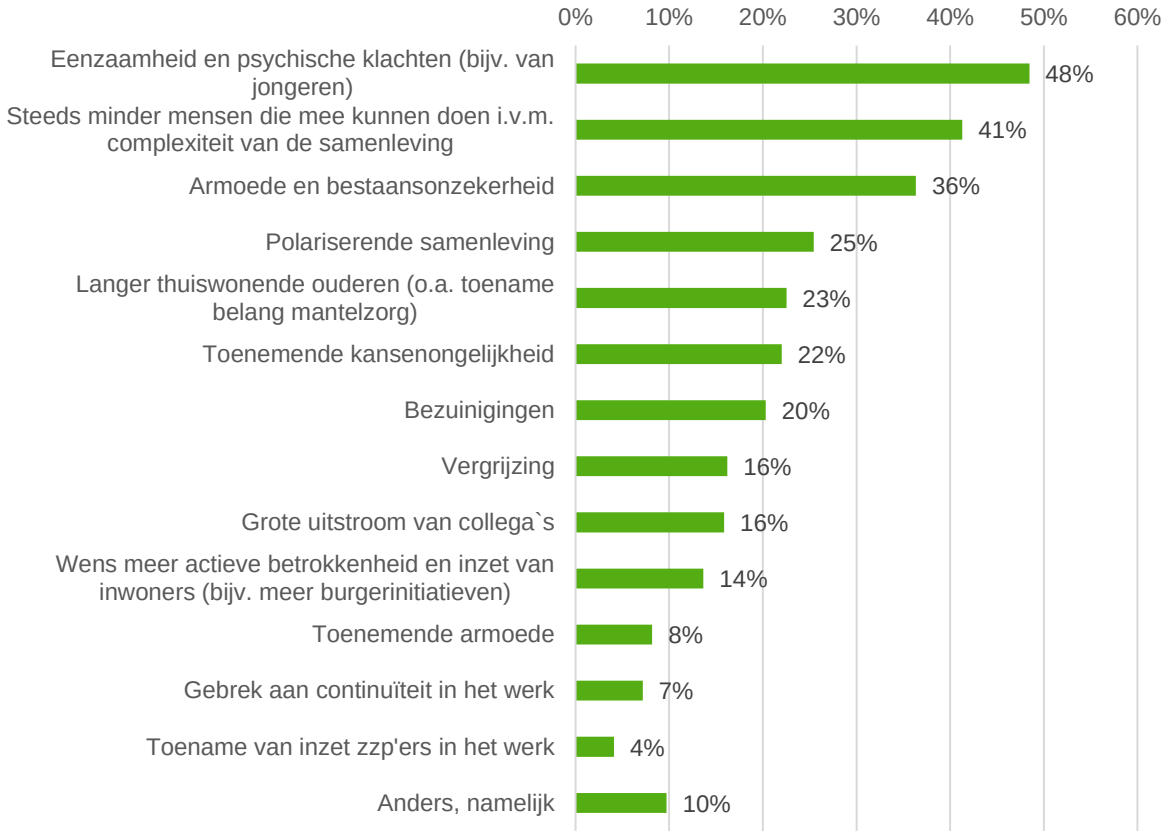
10 TRENDS IN DE UITVOERING

Sociaal werkers staan midden in de samenleving en in direct contact met de leefwereld en de mensen die gevolgen ondervinden van maatschappelijke, economische, maar ook politieke veranderingen en trends in de samenleving. Daarnaast spelen er verschillende beleids- en vakinhoudelijke ontwikkelingen die invloed hebben op de uitoefening van het sociaal werk. We zien dus ook dat het beroep continu in beweging is. In dit hoofdstuk vind je terug welke maatschappelijke en beleidsontwikkelingen volgens sociaal werkers in deze raadpleging nu van invloed zijn op hun dagelijks werk. Ook komen specifieke vakinhoudelijke ontwikkelingen aan bod die op dit moment van belang zijn en impact hebben op het werk. Tot slot besteden we in dit hoofdstuk aandacht aan de zorgen die sociaal werkers hebben, waar zij specifiek op zijn bevraagd.

Beleids- en maatschappelijke ontwikkelingen: eenzaamheid en psychische klachten in de samenleving van grote invloed op het werk

Welke trends zien sociaal werkers als het gaat om beleids- en maatschappelijke ontwikkeling, die wat hen betreft het meeste invloed hebben op hun dagelijks werk? We vroegen de respondenten hierbij maximaal 3 antwoorden uit te kiezen. Eenzaamheid en psychische klachten (49 procent) komen naar voren als een van de meest voorkomende (maatschappelijke) ontwikkelingen die het meeste invloed heeft op het werk. Dit wordt gevolgd door steeds minder mensen die mee kunnen doen in verband met de complexiteit van de samenleving (41 procent) en daarna armoede en bestaansonzekerheid (36 procent). Deze resultaten zijn vergelijkbaar met de antwoorden die de respondenten in de raadpleging van 2020 gaven met betrekking tot welke leefgebieden veel aandacht vragen van de inwoners die zij ondersteunen. Dat was destijds psychische gezondheid, sociaal netwerk en wonen en financiën. De ontwikkelingen die gerelateerd zijn aan beleid en ontwikkelingen op de werkvloer, zoals bezuinigingen (20 procent) en gebrek aan continuïteit op de werkvloer (7 procent), worden door minder respondenten gezien als van invloed op het dagelijks werk. Wel zien we dat deze aandachtspunten ook weer relatief veel terugkomen bij de vraag ‘waarover maak je je zorgen?’ (zie volgende paragraaf).

Niet door ons benoemde trends werden door 10 procent van de respondenten toegelicht in de categorie ‘anders’. Deze bleken echter toch veelal overeenkomstig met eerder genoemde categorieën of een combinatie daarvan.

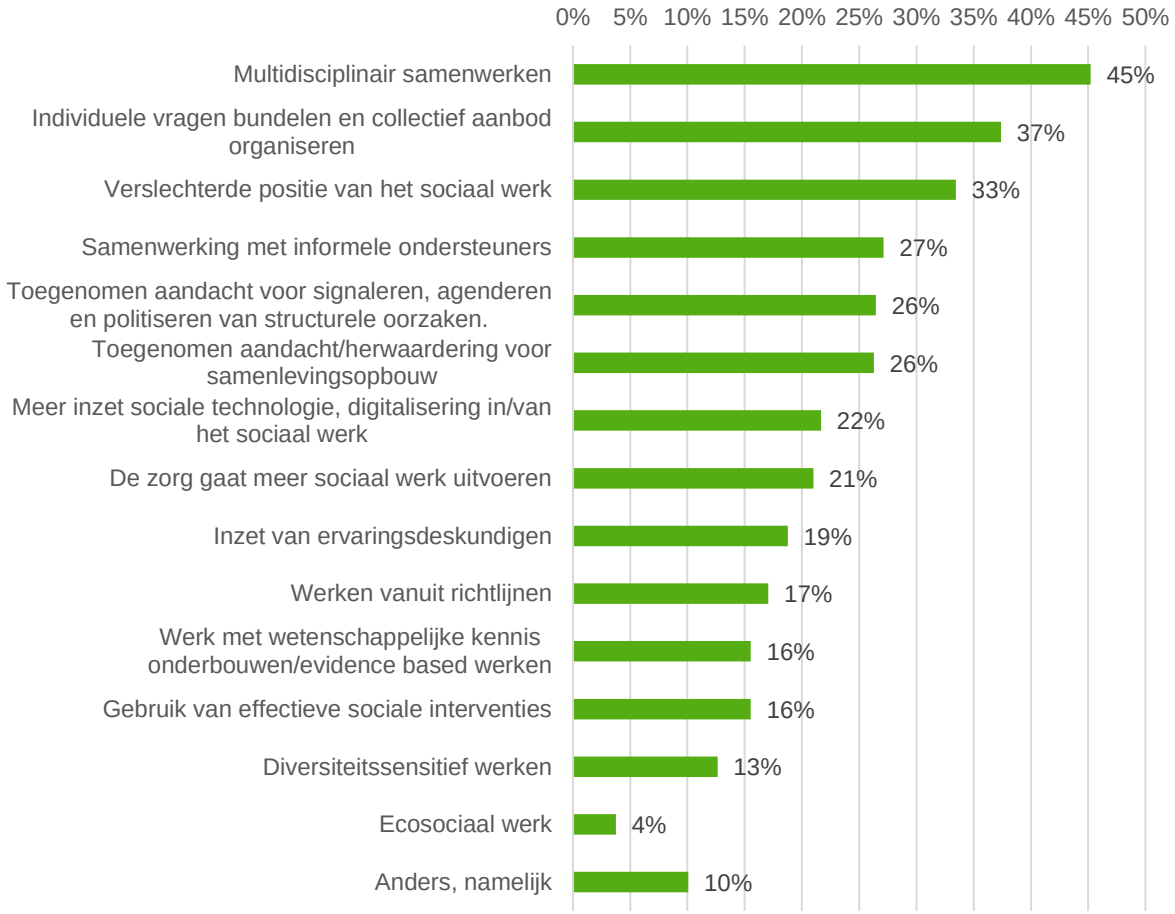


Figuur 10.1. Beleids- en maatschappelijke ontwikkelingen die het meeste invloed hebben op het dagelijks werk (n=586, maximaal 3 antwoorden)

Vakinhoudelijke ontwikkelingen: multidisciplinaire samenwerking heeft grote invloed op het sociaal werk

Bij dit onderdeel ging het om de vraag welke vakinhoudelijke ontwikkelingen het meest van invloed zijn op het dagelijks werk van de sociaal werker (waarbij men ook hier 3 antwoorden kon geven). Multidisciplinair samenwerken wordt het vaakst (door 45 procent) genoemd als ontwikkeling die het meest van invloed is. Dit komt ook overeen met het hoofdstuk over samenwerking, waarin naar voren komt dat domein overstijgende samenwerking steeds belangrijker wordt en dit meer wordt gedaan door sociaal werkers. Hierna zien respondenten het bundelen van individuele vragen en collectief aanbod organiseren (38 procent) als belangrijke ontwikkeling. Ook is opvallend dat de verslechterde positie van het sociaal werk redelijk vaak wordt gezien als ontwikkeling van invloed (33 procent). Deze ontwikkeling zien we ook weer terugkomen als aandachtspunt in het onderdeel hierna, waarin sociaal werkers zijn bevraagd op welke zorgen zij ervaren in hun werk. Samenwerking met informele ondersteuners wordt door 27 procent genoemd. Tot slot de toegenomen aandacht voor signaleren, agenderen en politiseren van structurele oorzaken en de toegenomen aandacht voor samenlevingsopbouw (beiden 26 procent) worden gezien als vakinhoudelijke ontwikkelingen die van grote invloed zijn op de dagelijkse praktijk.

10 procent van de respondenten heeft met het antwoord ‘anders’ geantwoord op deze vraag. Uit de toelichtingen bleek dat dit ook betrekking had op de eerder genoemde antwoord categorieën, zo kwam de verslechterde positie van het sociaal werk daarin regelmatig ter sprake.



Figuur 10.2. Vakinhoudelijke ontwikkelingen met de meeste invloed op het dagelijkse werk (n=586, maximaal 2 antwoorden)

Zorgen van sociaal werkers

In dit onderdeel konden sociaal werkers antwoord geven op de vraag ‘waarover maak je je zorgen?’ 407 respondenten hebben geantwoord. De antwoorden die hieruit zijn gekomen, hebben veel raakvlakken met de eerder gestelde vraag over de maatschappelijke trends, beleids- en vakinhoudelijke ontwikkelingen en de invloed die het heeft op het werk. Wat zijn de meest opvallende zorgen die we zien terugkomen?

(Dreigende) bezuinigingen op het sociaal werk

Bezuinigingen en financiële middelen in het sociaal werk lijken als grootste zorgen naar voren te komen onder de sociaal werkers uit deze raadpleging. Dit werd 91 keer genoemd. Zo zouden (veel) organisaties nu al ontoereikende financiële middelen hebben om goed te kunnen inspelen op de groeiende en complexere vragen uit de samenleving. Tegelijkertijd komen er meer taken en verantwoordelijkheden op hen af en er zijn hoge verwachtingen met betrekking tot het versterken van de sociale basis en (preventief en collectief) ondersteunen van inwoners in het voorliggend veld. Een sociaal werker zegt hierover het volgende:

> ‘De ontoereikende financiën bij veel sociaal werk organisaties zijn bij ons niet anders helaas. Steeds minder uren in kunnen zetten voor dezelfde taken zorgt in eerste instantie voor efficiënter werken, maar de rek is eruit. Als je preventie belangrijk vindt, moet er ook voldoende betaald worden.’ – Consulent welzijn en beleidsmedewerker bij een organisatie voor sociaal werk

Meerdere respondenten benoemen hun zorgen rondom het ‘ravijnjaar 2026’ waarbij gemeenten te maken gaan krijgen met een (relatief grote) terugval in de financiële middelen vanuit de overheid voor het uitvoeren van de gemeentelijke taken (hieronder valt ook de dienstverlening binnen het sociaal domein). Het gaat volgens hen wederom ten koste van de hulp aan inwoners, maar sociaal werkers maken zich ook zorgen of er voldoende collega’s zijn of over het behoud van hun eigen functie.

Complexiteit van vraagstukken van inwoners en de maatschappij
Een andere zorg die we veel terugzien in de open antwoorden gaat over de toename van complexe vraagstukken die sociaal werkers tegenkomen bij de inwoners die zij ondersteunen en in de samenleving in zijn geheel. 87 respondenten geven in hun open antwoorden aan hier zorgen over te hebben. Het gaat hierbij over problematieken zoals woningnood en dak- en/of thuisloosheid, verward en/of onbegrepen gedrag, middelengebruik, eenzaamheid, huiselijk geweld, opvoedproblematiek, financiële problematiek en mensen die niet goed mee kunnen doen aan de (digitale) samenleving, die voor een deel van de mensen ingewikkelder wordt. Uit het volgende citaat blijkt de (grote) zorg over de bestaansonzekerheid in de samenleving, met name op het gebied van huisvesting:

> ‘Over het feit dat de vragen zo complex worden en er geen voorzieningen meer zijn om hen naar door te verwijzen. En op het gebied van wonen is het al een aantal jaren droevig. Bankslapers, jongeren, hebben geen kansen ergens een stabiel zelfstandig leven op te bouwen.’ – Onafhankelijk cliëntondersteuner werkzaam bij een brede welzijnsorganisatie

Tegelijkertijd signaleren deze sociaal werkers dat er een groot tekort is aan adequate ondersteuning, door bijvoorbeeld wachtlijsten in de ggz, jeugdzorg en langdurige zorg en strengere eisen om hiervoor in aanmerking te komen. Sociaal werkers zien ook de druk op hun eigen werk en voorliggende veld toenemen. Daarnaast maken veel sociaal werkers zich zorgen om het huidige politieke klimaat, toenemende polarisatie en kansenongelijkheid onder de bevolking.

> ‘Toenemende hoeveelheid mensen met verward en onbegrepen gedrag, er worden bijna geen indicaties meer afgegeven, terwijl mensen dit wel nodig hebben, plus de wachttijden ggz/ specialistische ggz en verslavingszorg, hierdoor is er veel meer druk bij de sociale basis.’ – Financieel coach

Hoge werkdruk en spanningen op de werkvloer
Ten minste 80 sociaal werkers hebben dit benoemd. De hoge werkdruk ontstaat volgens hen vooral door de vele verantwoordelijkheden die ze hebben, het brede takenpakket, de hoge caseload, de toenemende wachtlijsten, de complexe vragen van inwoners en het tekort aan personeel.

> ‘De hevigheid van de casuïstiek en dat we steeds meer moeten kunnen, lijkt het.’ – Jeugdmaatschappelijk werker bij een organisatie voor sociaal werk

Ook speelt er de angst dat deze druk alleen maar gaat toenemen, omdat er bezuinigingen worden verwacht. De zorg is hierbij dat dit bijdraagt aan een slechtere kwaliteit van de hulp aan inwoners en cliënten. Ook zien zij daardoor uitval bij collega's, hebben zij dit zelf ervaren of zijn ze bang voor meer uitval in de toekomst door overspannenheid of burn-out. Een sociaal werker zegt het volgende erover:

> 'Hoe lang het duurt voordat teveel mensen uitvallen omdat de werkdruk hoog is.' – Generalist en sociaal makelaar werkzaam bij een brede welzijnsorganisatie

Een klein deel van de sociaal werkers geeft aan dat zij een negatieve sfeer in het team ervaren. Volgens hen is er sprake van een verminderde arbeidsethos en motivatie onder collega's, maar ze zien ook dat de hoge werkdruk, stress en wisselingen en personeelsverloop in teams een slechte impact hierop hebben. Ook komt volgens enkele respondenten grensoverschrijdend gedrag voor: tussen collega's, naar cliënten en inwoners en/of vanuit inwoners, waardoor de veiligheid als zorg wordt ervaren op de werkvloer.

Overige zorgen die we zijn tegengekomen:

- **Personele veranderingen**
  In een deel van de antwoorden vinden we terug dat personele veranderingen als punt van zorg worden gezien. Hierin werd vooral benoemd dat het verloop van (geschoolde en ervaren) sociaal werkers als een groot probleem wordt ervaren. Respondenten benoemen ook een aantal oorzaken, zoals beperkte doorgroeimogelijkheden, ontevredenheid of verminderd werkplezier, tijdelijke contracten, bezuinigingen en aanbestedingen. Ook zou er meer gebruik worden gemaakt van de inzet van zzp'ers en collega's met een andere achtergrond dan sociaal werk. Sociaal werkers maken zich zorgen om het tekort aan medewerkers (waaronder ook jonge, pas afgestudeerde sociaal werkers) dat goed is opgewassen voor het sociaal werk om de steeds groter wordende opgave in het sociaal domein te kunnen aanpakken.
- **Bestaanszekerheid en positie van het sociaal werk**
  De bestaanszekerheid en de positie van het sociaal werk als vak en beroep staat volgens een deel van de sociaal werkers op het spel, nu en op de lange termijn. Het heeft te maken met de erkenning en waardering van het beroep en daarmee ook het behoud ervan. Tevens is er onvoldoende aandacht voor professionalisering van het sociaal werk, het op peil houden van de kennis en kunde, respondenten zijn bezorgd dat de expertise van het sociaal werk verloren raakt. Met name als het gaat om de aandacht en ruimte voor methodische hulpverlening van het (algemeen) maatschappelijk werk en het bieden van individuele psychosociale hulpverlening.

  > 'Bestaanszekerheid van de functie. Het sociaal domein heeft zoveel functies waardoor algemeen maatschappelijk werk ondergesneeuwd wordt. Het is jammer aangezien wij van grote waarde kunnen zijn met onze algemene kennis.' – Algemeen maatschappelijk werker werkzaam bij een organisatie voor sociaal werk

- **Terugkerende gemeentelijke aanbestedingen en marktwerking**
  Ook zien we een aantal sociaal werkers dat onzekerheid ervaart in het opnieuw gegund krijgen van de opdracht voor de dienstverlening van het sociaal werk door gemeentelijke aanbestedingen. Dit heeft volgens hen ook betrekking op hun eigen functie en werk. Aanbestedingen hebben volgens hen tevens een negatieve impact op de continuïteit en doorontwikkeling van de hulpverlening.

- **Weinig inspraak in beleid**
  Tot slot heeft een (klein) deel van de sociaal werkers benoemd het zorgelijk te vinden dat zij onvoldoende betrokken worden bij het maken van nieuw beleid, bijvoorbeeld bij gemeenten en maatschappelijke organisaties. Zij ervaren een grote afstand tot beleidsmedewerkers en -adviseurs. Gemaakt beleid matcht vervolgens vaak niet goed met wat sociaal werkers denken dat nodig is.

De bovengenoemde zorgen van sociaal werkers schetsen hiermee omstandigheden en ontwikkelingen die de principes en uitoefening van het sociaal werk onder druk zetten. Tegelijkertijd lijken sociaal werkers weinig grip en zeggenschap te ervaren over hoe zij het werk uitvoeren. Zoals Kampen (2024) dit benoemt in zijn oratie is er sprake van gespleten loyaliteit en morele nood onder sociaal werkers. Dit gebeurt wanneer beleidstrends hen dwingen om keuzes te maken die haaks staan op de kernwaarden van het sociaal werk. Onder vaak onmogelijke omstandigheden, beïnvloed door beleid en maatschappelijke trends, proberen zij alsnog trouw te blijven aan de idealen van het beroep.

Vergelijking met ander onderzoek: verwachting in toename complexiteit van de vraagstukken, meer behoefte aan menskracht, maar beperkte financiële middelen
In een onderzoek van Sociaal werk werkt! (Sociaal Werk werkt!, 2024) zijn vergelijkbare resultaten te vinden met betrekking tot de verwachting van bepaalde vraagstukken, financiële middelen en ook menskracht voor het sociaal werk. Uit dit onderzoek komt naar voren dat een deel van de sociaal werkers en organisaties minder of evenveel financiële ruimte verwachten in de toekomst, maar wel een grotere behoefte aan collega’s in het sociaal werk en dat wordt gezien als een mogelijk knelpunt voor in de toekomst. Tegelijkertijd verwacht een grote meerderheid van de respondenten in dit onderzoek dat de complexiteit van sociale vraagstukken zullen toenemen. Het bevestigt hiermee ook de resultaten die we vinden in de huidige raadpleging.

Concluderend

- Eenzaamheid en psychische klachten komen naar voren als een van de meest voorkomende (maatschappelijke) ontwikkelingen waar sociaal werkers in hun dagelijkse praktijk mee te maken hebben.
- Multidisciplinair samenwerken wordt genoemd als een vakinhoudelijke ontwikkeling die het meest van invloed is. Ook ervaren sociaal werkers dat collectief werken een grote aandacht heeft gekregen in het werk en ervaren zij de verslechterde positie van het sociaal werk als een ontwikkeling van grote invloed op het werk.
- Sociaal werkers maken zich zorgen over de financiële middelen en (verwachte) bezuinigingen in het sociaal werk en dit pakt volgens hen nadelig uit voor de ondersteuning aan inwoners, maar ook de baanzekerheid van sociaal werkers zelf.
- Sociaal werkers signaleren dat inwoners steeds meer te maken krijgen met complexe vragen en dat er onvoldoende adequate zorg en ondersteuning beschikbaar is. Er is een groot tekort aan huisvesting en er zijn strengere eisen voor tweedelijnszorg en wachtlijsten. Zij signaleren dat inwoners tussen wal en schip raken en steeds minder goed mee kunnen doen in de samenleving.
- Verder is een groot punt van zorg de hoge werkdruk die sociaal werkers ervaren. Het heeft te maken met een combinatie van groot takenpakket, veel verantwoordelijkheden, hoge caseload, administratielast, een krappe arbeidsmarkt en ontoereikende financiële middelen.

- Beperkte middelen en hoge werkdruk roepen vraagtekens op bij de hoge verwachtingen die er tegelijkertijd zijn van het sociaal werk rondom het versterken van de sociale basis, collectief en preventief werken in het voorliggend veld.
- Overige zorgen gaan over de (zwakke) positionering van het sociaal werk, terugkerende aanbestedingen in het sociaal domein en personele veranderingen, zoals verloop van collega's en toename van zzp'ers en sociaal werkers met een andere achtergrond dan sociaal werk.

Vergelijking met raadpleging 2020
In de raadpleging van 2020 zijn sociaal werkers niet specifiek bevraagd op welke ontwikkelingen en trends zij waarnemen die van invloed zijn op hun werk, of zorgen die zij hebben. Wel zien we een aantal andere resultaten uit de raadpleging die overeenkomstig zijn met de huidige raadpleging. Bijvoorbeeld dat sociaal werkers zich destijds veel bezighielden met leefgebieden en thema's als eenzaamheid, psychische gezondheid en bestaanszekerheid. Dit komt nu ook weer naar voren als belangrijke ontwikkelingen van invloed op het werk. Daarnaast is opvallend dat in 2020 een meerderheid van de sociaal werkers aangeeft dat er financiële tekorten zijn in het sociaal werk, waardoor de uitoefening en kwaliteit van hulpverlening aan cliënten en inwoners onder druk staat en zien we dat dit (wederom) als grote zorg wordt gezien. In verband hiermee staat eveneens de hoge werkdruk die zowel in de vorige raadpleging als de huidige raadpleging ter sprake wordt gebracht. Destijds gaf 62 procent van de sociaal werkers aan dat zij een hoge tot veel te hoge werkdruk ervaren. Uit de antwoorden met betrekking tot de zorgen van sociaal werkers in de huidige raadpleging zien we dat hoge werkdruk wederom een groot punt van aandacht is.

11 VITALITEIT EN DE TOEKOMST

Vitaliteit gaat over levenskracht en energie, je sterk en fit voelen en beschikken over veerkracht en doorzettingsvermogen. En toch besteden we er vaak (te) weinig tijd aan. We vroegen respondenten hoe zij vitaliteit en werkplezier ervaren in hun werkzaamheden. En ook hoe het gaat met de werkdruk. Hoe kijken zij naar de toekomst?

Werkplezier is groot

Maar liefst bijna 90 procent van de sociaal werkers geeft aan dat ze (veel) plezier aan hun werk beleven. Dat beeld sluit aan bij de cijfers van arbeidsmarktonderzoek (AZW, 2024), waarin 84 procent aangeeft enthousiast over hun baan te zijn.

Als we kijken naar vitaliteit, kunnen we daar vier dimensies in onderscheiden:
1. Hoofd: persoonlijke groei en ontwikkeling
2. Hart: zelfbewustzijn en goede samenwerkingsrelaties
3. Lichaam: balans tussen in- en ontspanning
4. Ziel: betekenisvol en nuttig bezig zijn

Deze dimensies beïnvloeden elkaar onderling ook (Talma & Arendsbergen, 2011).

Kijkend naar deze dimensies, zie tabel 11.1, zien we dat er op alle dimensies een positieve stijging zichtbaar is. De grootste stijging, met meer dan 10 procent ten opzichte van de eerdere raadpleging is te zien op de hoeveelheid plezier die men ervaart (element hart) in het werk en op de uitdaging die het werk geeft (element hoofd).

Op de stelling ‘Ik heb het gevoel dat mijn werk ertoe doet’ is wel een verbetering zichtbaar, maar zien we ook een verschuiving. In 2020 was het percentage sociaal werkers dat zich hier sterk over uitsprak (helemaal mee eens) namelijk veel hoger, waar men nu relatief vaker iets gematigder antwoord (mee eens). Maar dan nog steeds, stellen bijna alle sociaal werkers het gevoel te hebben dat hun werk ertoe doet. Maar liefst 92 procent is het met deze stelling op zijn minst eens.

De werk-privé balans en energie (beiden elementen die passen onder de dimensie ‘lichaam’) waren in 2020 nog een aandachtspunt. Ook nu zien we dat hier relatief meer sociaal werkers ‘niet mee eens/ niet mee oneens’ op antwoorden dan bij de andere stellingen. Maar, in deze raadpleging zegt nog steeds twee derde van de respondenten een (hele) goede balans tussen werk en privé te ervaren.

De sociaal werkers zijn over het algemeen tevreden over de hoeveelheid uitdaging in hun werkzaamheden. Bijna driekwart geeft aan hierover tevreden te zijn. Desondanks ook een licht aandachtspunt: want ook 11 procent ervaart dit niet als voldoende, terwijl respondenten in de open antwoorden aangeven dat het een belangrijk element is voor (meer) werkplezier. We vroegen bij deze vragen dit jaar niet specifiek naar de ontwikkelruimte, maar dat is in het hoofdstuk leren en ontwikkelen wel aan bod gekomen. Daar werd duidelijk dat vooral tijd en werkdruk de grootste belemmeringen zijn om te leren en ontwikkelen.

	Element	Jaar	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Niet mee eens, niet mee oneens	Mee eens	Helemaal mee eens
Ik ben trots op mijn werk	Ziel	2020	0%	1%	7%	28%	64%
		2024	0%	1%	4%	24%	70%
Ik heb het gevoel dat mijn werk ertoe doet	Ziel	2020	1%	2%	7%	29%	61%
		2024	1%	2%	6%	55%	37%
Ik beleef plezier aan mijn werk	Hart	2020	1%	6%	14%	55%	23%
		2024	1%	2%	9%	59%	29%
De samenwerking met mijn collega's verloopt goed	Hart	2020	1%	7%	17%	54%	21%
		2024	2%	4%	15%	57%	23%
Ik heb voldoende energie om mijn werk goed uit te voeren	Lichaam	2020	1%	12%	22%	52%	13%
		2024	1%	6%	20%	55%	19%
Er is een goede balans tussen werk en privé	Lichaam	2020	3%	15%	24%	47%	11%
		2024	2%	10%	24%	49%	16%
Ik ben tevreden over de hoeveelheid uitdaging in mijn werk	Hoofd	2020	4%	13%	16%	49%	18%
		2024	2%	9%	16%	56%	17%
Ik krijg voldoende ruimte om mezelf te ontwikkelen in mijn werk (in 2024 niet gevraagd)	Hoofd	2020	4%	16%	21%	44%	15%
		2024	X	X	X	X	X

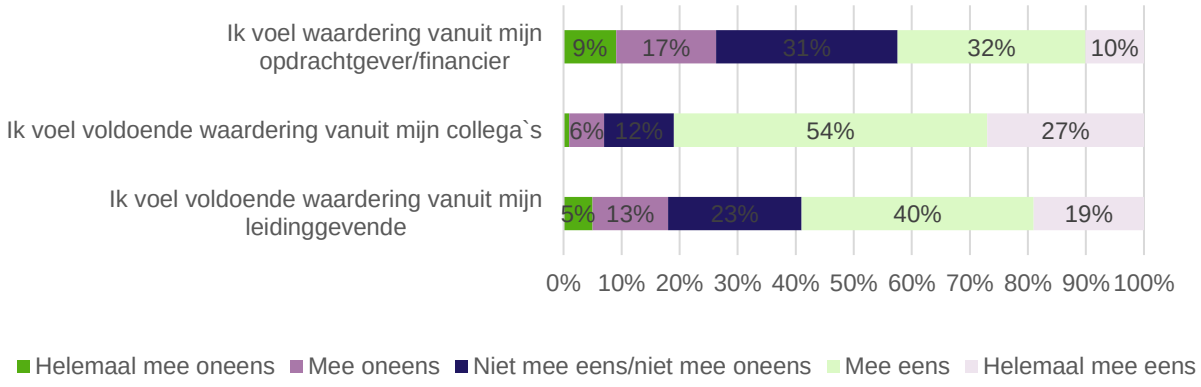
Tabel 11.1. Stellingen over vitaliteit en werkplezier (n=572; donkergroen is een stijging van 10% of meer, lichtgroen een stijging van 1 tot 9%, geel: meer dan 20% in categorie niet mee eens, niet mee oneens)

Waardering het hoogst vanuit collega's

Wanneer wordt gevraagd naar de waardering die sociaal werkers voelen in hun werkzaamheden geeft 59 procent aan dat dit vanuit hun leidinggevende het geval is. Veel meer respondenten geven echter aan dat ze voldoende waardering voelen vanuit hun collega's: meer dan 80 procent. Ten slotte zijn de sociaal werkers verdeeld over de waardering die ze voelen vanuit hun opdrachtgevers/ financiers. Ruim een derde geeft aan dit te voelen, maar ook bijna een derde geeft aan het niet eens of oneens te zijn met deze stelling. Op het terrein van waardering vanuit de opdrachtgever/financier, maar ook de leidinggevende lijkt nog verbetering mogelijk. De meeste waardering lijkt te komen vanuit de collega's. Dat liet ook de stelling over de samenwerking al zien: er is een lichte stijging (ten opzichte van 2020) in het aantal respondenten dat vindt dat de samenwerking met collega's goed verloopt. 80 procent geeft aan dat de samenwerking goed verloopt ten opzichte van 75 procent in 2020.

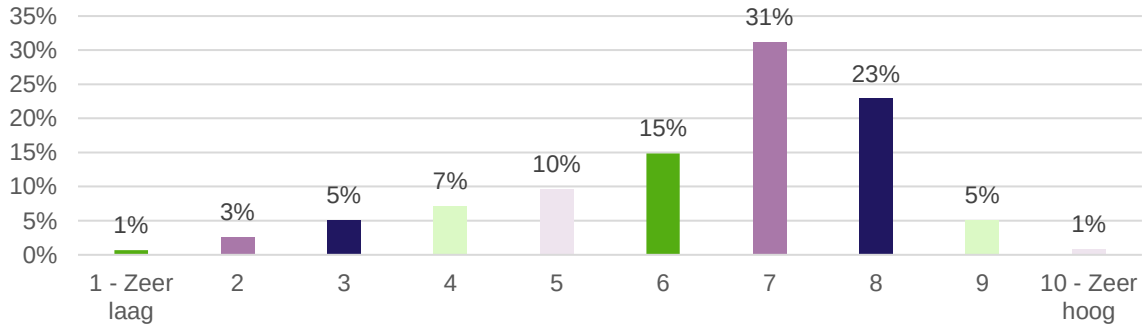
Kijken we naar de genoemde punten waar sociaal werkers nog meer werkplezier uit zouden kunnen halen, dan wordt hier overigens wel relatief vaak erkenning en waardering in genoemd (dit bespreken

we verderop). Het zijn voor veel sociaal werkers dus belangrijke componenten in het werk, waarbij je als je het niet voldoende ervaart of voelt, inlevert op vitaliteit. Eerder zagen we (in het hoofdstuk Beroepsidentiteit) dat de maatschappelijke waardering voor het beroep niet heel sterk wordt gevoeld. Dit zal mogelijk ook invloed hebben.



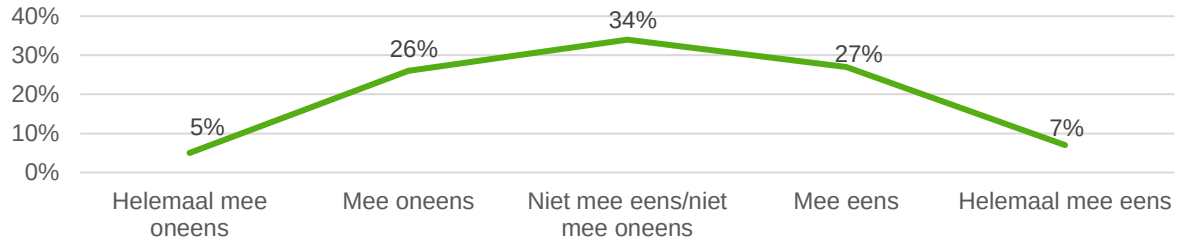
Figuur 11.1. Gevoelde waardering vanuit collega's, leidinggevenden en opdrachtgever/financier (n=572)

Ervaren werkdruk voor behoorlijk veel sociaal werkers hoog



Figuur 11.2. Ervaren werkdruk, weergegeven van 1. zeer laag tot 10. zeer hoog (n=572)

De werkdruk die respondenten ervaren verschilt. Een zeer lage werkdruk is niet prettig, maar een zeer hoge ervaren werkdruk heeft ook negatieve effecten op de vitaliteit van werknemers. 29 procent van de respondenten (n=572) geeft de werkdruk een cijfer 8 of hoger, wat we als erg hoog beschouwen. Dat is best een forse groep. Ruim 45 procent scoort de werkdruk met een 6 of 7. Rekenen we ook de 5 daarbij, wordt dit percentage al 55 procent. Dit sluit redelijk aan bij hoe sociaal werkers reageren op de stelling 'de ervaren werkdruk is acceptabel'. 54 procent van de respondenten (n=572) is het daar namelijk (helemaal) mee eens. Tegenover 16 procent die de werkdruk (helemaal) niet als acceptabel ervaart. Dat wil overigens niet zeggen dat het werk niet als zwaar wordt ervaren. Dat vindt ruim een derde van de respondenten namelijk wel het geval. Daartegenover ook een bijna even groot deel niet, of is het daar niet uitgesproken mee eens of oneens (zie figuur 11.3).



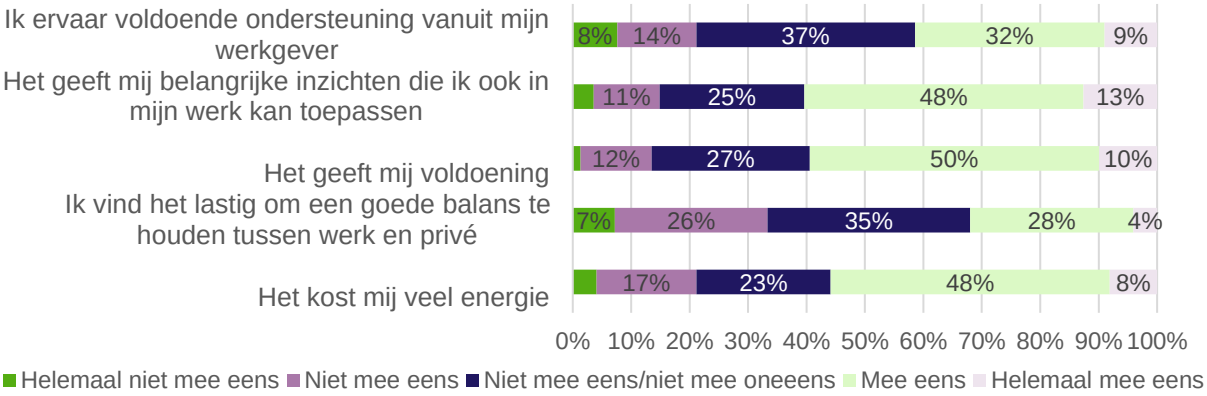
Figuur 11.3. Stelling over het ervaren van het werk als best zwaar (n=572)

Mantelzorg verlenen komt vaak voor en geeft toepasbare inzichten

39 procent (n=572) van de respondenten zet zich in voor een familielid of naaste die hulp of zorg nodig heeft, en verleent dus mantelzorg. Ter vergelijking: het SCP geeft met gegevens van 2019 aan dat in Nederland ongeveer 35 procent van de 16-plussers (circa 5 miljoen mensen) mantelzorg aan bekenden of naasten geven (SCP, 2019, in: Ramaker, 2021). In datzelfde SCP-rapport lezen we dat mantelzorgers gemiddeld 7,4 uur hulp per week aan naasten bieden. Daarom vroegen we ook naar hoe dit voor respondenten van invloed is op henzelf en op het werk.

De figuur (afbeelding 11.4) laat zien dat het voor ruim 50 procent veel energie kost, maar voor nog een hoger percentage (60 procent) ook (veel) voldoening geeft. Van degenen die het erg veel energie kost, geeft ook de helft aan dat het hen (veel) voldoening geeft. Interessant is dat het voor 60 procent belangrijke inzichten geeft die ook in het werk als sociaal werker toegepast kunnen worden. Door ruim 40 procent wordt voldoende ondersteuning vanuit de werkgever ervaren, maar 22 procent vindt de ondersteuning onvoldoende. Voor ongeveer een derde van de respondenten blijft het lastig een goede balans tussen werk en privé te houden.

Het ervaren van weinig steun komt vaker voor bij respondenten die het veel energie kost. Daar zal het ontbreken van steun mogelijk ook zelfs aan bijdragen. Echter, lang niet iedereen die het verlenen van mantelzorg veel energie kost, ervaart een gebrek aan ondersteuning.



Figuur 11.4. Invloed van het verlenen van mantelzorg op jou en je werk (n=222)

Belemmeringen voelbaar op verschillende thema's

Een behoorlijk aantal respondenten (n=569) geven aan een of meer belemmeringen op de professionele uitoefening van het vak te ervaren. Dit zijn natuurlijk serieuze belemmeringen, die behoorlijk veel impact kunnen hebben. Desondanks is het wel belangrijk om het in perspectief te plaatsen. Bij de voorgaande vragen zagen we dat er namelijk ook veel goed gaat. En heeft ook 53 procent zich uitgesproken *geen* belemmeringen in de professionele uitvoering van het vak te ervaren. Zij, die deze wel ervaren, geven een aantal verschillende thema's. Deze zijn onder te verdelen in:

- Beleidskeuzes. Veelal op lokaal gemeentelijk niveau benoemd, maar ook politieke keuzes, die als belemmerend worden ervaren.

  'Politieke keuzes maken wel dat mijn werk leuker/waardevoller is of juist minder leuk/ waardevol. Bent in deze sector altijd afhankelijk van de keuzes die de politiek maakt. Lastig daarbij is dat dit om de vier jaar kan veranderen.' – Algemeen maatschappelijk werker

  'Afwachtende. bij voorbaat kritische houding beleidsmedewerkers van gemeenten en ministeries.' – Voorzitter en initiatiefnemer van organisatie voor sociaal werk

- Financierings- en regeldruk, deels voortkomend uit bovenstaande, maar dan de praktisch ervaren belemmering ervan. Veel dat binnen bepaalde kaders moet, weinig flexibel, en financieel onzeker is.

  'Financieringsdruk. En de daaruit voortvloeiende (op financiering en controle geënte) administratie.' – Agoog-bestuurder

  'De strenge kaders van de gemeente/overheid voor het uitvoeren van mijn werk.' – Sociaal werker brede welzijns-/sociaal werk organisatie

  'Het financieringsbeleid van ons werk vanuit gemeente(n).' – Sociaal-juridisch dienstverlener

- Samenwerking met collega's: een aantal respondenten ervaart problemen met collega's door bijvoorbeeld verschil in houding, opleiding of expertise. Of doordat samenwerking die niet voorspoedig loopt, wat weer gevolgen heeft voor het werk.

  'De houding van een aantal collega's. Het wij gevoel in ons team is minimaal/ontbreekt. Iedereen is in zijn eigen werkveld met zijn eigen collega's bezig.' – Dorpsondersteuner

  'Mensen waar ik mee moet samenwerken die teveel denken vanuit beperkingen/ onmogelijkheden i.p.v. mogelijkheden en krachten van kinderen/jongeren/gezinnen.'– Jeugd- en gezinscoach

- Meest genoemde personeelsreden is: personeelstekort, onderbezetting en personeelsverloop, en de moeite om de juiste (nieuwe) collega's te vinden. Onderbezetting is ook volgens de cijfers van werknemerspanels een factor, waar wel 39 procent mee te maken heeft (AZW, 2024). Ook heeft 46 procent te maken met lastig in te vullen vacatures.

  'Het feit dat er veel verloop in het werk is, waardoor er soms weinig continuïteit is.' – Sociaal werker

  'Wegvallen van collega's, niet functioneren en daardoor oplopende werkdruk.' – Jeugdconsulent

- Organisatie-elementen. Dat kan zijn dat respondenten onvoldoende ruimte ervaren voor training en opleiding, de werkwijze in zelfsturende teams als belemmerend ervaren of omstandigheden in de

organisatie (arbo-omstandigheden, ervaren onrust et cetera). Ook leidinggevenden worden soms genoemd als belemmerend.

> ‘Geen waardering voor vak vanuit organisatie.’ – Sociaal werker/algemeen maatschappelijk werker

> ‘Weinig stimulans vanuit werkgever om te ontwikkelen.’ – Sociaal werker A

- Persoonlijke elementen. Hierbij gaat het om werk-privé balans, eigen energie (een aantal sociaal werkers benoemen medische redenen waardoor hun energie laag is), bejegening door anderen, zorgen over opleiding of kennisniveau en onduidelijkheid over hoe dit nog als passend wordt gewaardeerd.

> ‘Mijn eigen fysieke gezondheid en de combinatie kinderen, werk, mantelzorg.’ – Senior consulent en onafhankelijk cliëntondersteuner

> ‘In sommige gevallen door mijn religie en hoofddoek.’ – Thuisbegeleider

> ‘De grootste belemmering in mijn werk ben ik zelf.’ – Opbouwwerker

- Tijd tekort voor de uitvoering om te doen wat nodig is. En deels daarmee samenhangend een hoge zorgdruk en wachtlijsten in de hulpverlening.

> ‘Wachtlijsten in de hulpverlening, woonruimte gebrek voor jongeren en geen perspectief hierop.’ – Schoolmaatschappelijk werker

> ‘Met name tijd, geen tijd om met alle cliënten diepgaande gesprekken te voeren.’ – Persoonlijk begeleider ggz

- Werkdruk.

> ‘Werkdruk, soms kom je er niet aan toe om de kwaliteit te leveren die je wilt leveren.’ – Mantelzorgconsulent

We zien hier veel paralellen met de eerder besproken zorgen in het hoofdstuk over trends in de uitvoering (hoofdstuk 10). Het laat zien waar de zorgen van sociaal werkers zitten.

Nog meer werkplezier mogelijk

Eerder hadden we al gezien dat het werkplezier onder respondenten enorm hoog is. Bijna 90 procent van hen beleeft veel plezier aan het werk. De uitkomsten op de vraag wat nodig is om met (nog) meer plezier te werken moeten dan ook in dat perspectief gelezen worden. Toch noemen een flink aantal sociaal werkers (569) mogelijkheden voor (nog) meer werkplezier. De ingrediënten die zij noemen, zijn divers. Maar er zijn een aantal lijnen in te herkennen. Sowieso is een spiegeling te zien in relatie tot de belemmeringen. Logisch, want als de belemmeringen worden opgeheven, ontstaat er meer werkplezier.

Woorden die veel sociaal werkers noemen zijn ruimte, vrijheid, vertrouwen en waardering. Ruimte om te innoveren, ruimte om het werk in te delen, ruimte om te kunnen doen wat nodig is en om te reflecteren. Tegelijk zijn er ook respondenten die juist zoeken naar meer duidelijkheid in wat te doen en afbakening van taken. Niet iedereen heeft hier ook dezelfde behoefte in. Het valt daarbij bovendien op dat er op het niveau van vertrouwen, erkenning en waardering regelmatig gezocht wordt naar de bevestiging dat zij het goed(e) doen. Hier is dus kennelijk voor een aantal sociaal werkers meer behoefte aan, dan dat men op dit moment ontvangt. Dit kan voortkomen uit een (combinatie van) hoge

verwachtingen stellen aan zichzelf, mate van vertrouwen in eigen kunnen, gevoed door zorgen en belemmeringen die op hen af komen. Relaterend aan de stellingen over waardering (figuur 11.1) is er inderdaad vooral op het terrein van de opdrachtgever en leidinggevende nog verbetering mogelijk volgens een redelijk aantal sociaal werkers. 26 procent (van de opdrachtgever), respectievelijk 19 procent (van de leidinggevende) van de sociaal werkers ervaart hier onvoldoende waardering.

> Erkenning en ruimte voor wat ik doe en hoe ik mijn werk doe.' – Huisbezoeker kwetsbare huishoudens

> 'Uitdaging, vrijheid om eigen agenda te bepalen, resultaten zien. En niet het gevoel krijgen dat wat je hebt opgebouwd door bezuinigingen of grillige politiek onder je handen wordt afgebroken.' – Buurtnetwerker

> 'Vrijheid vanuit het management en daarmee het vertrouwen dat ik het als werker goed doe.' – Sociaal werker

> 'Meer vertrouwen in de uitvoering van mijn huidige takenpakket van mijn organisatie en subsidieverstrekker aan mijn organisatie'. – Cliëntondersteuner

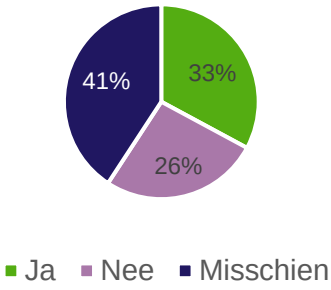
Hoewel de hoeveelheid uitdaging in de eerder besproken stellingen goed beoordeeld leek te worden, is voldoende uitdaging ook een belangrijk element om met (nog) meer plezier te kunnen werken. Sociaal werkers noemen uitdaging in bijvoorbeeld nieuwe dingen leren, kansen om te groeien als voorbeelden. Een nog weinig eerder gehoorde term: sfeer. Dit wordt omschreven in saamhorigheid, teamgevoel, gezelligheid, verbinding met collega's et cetera. En, eveneens regelmatig terugkerend, spiegelend aan de belemmeringen: de behoefte aan balans en rust. De balans tussen werk en privé, voldoende rust voor het werk en in het werk. Een aantal sociaal werkers zouden hier graag verbetering in zien om het werk met (nog meer) plezier te kunnen doen.

> 'Collega's, een goede werksfeer en een goede balans in werkdruk.' – Sociaal werker

> 'Meer relationele verbinding met collega's.' – Opbouwwerker

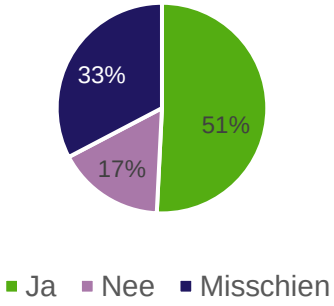
> 'Ik ga al met heel veel plezier naar mijn werk, ik hou van mijn werk. Het balanceren met werk en privé, en overal de beste versie van mezelf willen zijn maakt dat mijn energie niet altijd zo hoog is als hij zou moeten zijn.' – (School) maatschappelijk werker

Toekomstbeeld varieert: maar niet massaal in het sociaal werk



Figuur 11.5. Over 5 jaar nog werkzaam bij dezelfde werkgever (n=569)

We vroegen de respondenten hoe ze hun toekomstig werkverband voor zich zien en of ze denken over vijf jaar nog werkzaam te zullen zijn bij dezelfde werkgever. Voor een derde van de sociaal werkers geldt dat ze denken over vijf jaar nog werkzaam te zijn bij dezelfde werkgever. Ongeveer een kwart geeft aan tegen die tijd werkzaam te zijn bij een andere werkgever. De resterende 41 procent geeft aan dit nog niet zeker te weten. Lastig te vergelijken, maar cijfers vanuit werknemersonderzoek laten zien dat sociaal werkers gemiddeld nog zo'n 8,4 jaar bij hun huidige werkgever werkzaam willen zijn (AZW, 2024), waar ongetwijfeld een spreiding in antwoorden in zal zitten.



Figuur 11.6. Vraag: Denk je dat je over 5 jaar nog steeds werkzaam bent als sociaal werker?(n=569)

Meer dan de helft van de sociaal werkers geeft aan over vijf jaar nog werkzaam te zijn als sociaal werker. Dat is ongeveer 10 procent meer dan bij de raadpleging uit 2020. Ze geven hiervoor redenen als 'Dit is waar mijn hart ligt' en 'Ik vind het fijn om mensen te helpen om hun leven weer op te pakken'. Ook geeft een derde van de sociaal werkers aan het niet zeker te weten of ze nog over 5 jaar werkzaam zijn in de sector. Genoemde redenen zijn het niet meer aankunnen van de hoge werkdruk en het verlies van het plezier in het werk hierdoor. Tot slot geeft 17 procent aan dan niet meer werkzaam te zijn als sociaal werker. De belangrijkste gegeven redenen hiervoor zijn het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en het ambiëren van een andere functie (bijvoorbeeld in beleid, als leidinggevende, in het onderwijs of kwaliteitsfuncties). Deze cijfers zijn vergelijkbaar met die van de raadpleging van 2020.

Concluderend

- Het werkplezier onder respondenten is enorm hoog. Maar toch noemt ook een groot aantal sociaal werkers dat zij mogelijkheden zien voor meer werkplezier. Vertrouwen, ruimte, vrijheid en waardering worden daarbij veelvuldig genoemd, maar ook een fijne sfeer met collega's en goede werk-privé balans.
- De werkdruk is voor bijna een derde van de sociaal werkers (te) hoog (scoren een 8 of hoger). Maar, ook ruim de helft beoordeelt het als acceptabel.
- Een derde van de sociaal werkers benoemt het werk zelf als 'best zwaar'.
- Het aantal sociaal werkers dat mantelzorg geeft, is iets hoger dan het landelijk gemiddelde. Het kost velen energie, maar levert daar tegenover ook veel voldoening op. Een groot deel van de respondenten zegt zelfs inzichten in het werk te kunnen toepassen. Ondersteuning vanuit de werkgever wordt nog niet door iedereen ervaren.
- Een derde van de sociaal werkers denkt over vijf jaar nog aan het werk te zijn bij dezelfde werkgever. 40 procent weet het nog niet zeker en iets meer dan een kwart zegt tegen die tijd niet meer actief bij dezelfde werkgever te zijn.
- Meer dan de helft van de sociaal werkers denkt over vijf jaar nog werkzaam in de sector te zijn en voor een derde is dit nog niet zeker. 17 procent ziet zichzelf over vijf jaar niet meer actief als sociaal werker.
- Waar sociaal werkers regelmatig werkdruk benoemen, ook als reden om mogelijk te stoppen, en tegelijk ervaren dat er te weinig collega's/personeel beschikbaar is om het werk te doen, levert dat grote risico's op voor de sector. In de Arbeidsmarktpeiling (Sociaal Werk werkt!, 2024) werd ook geschetst dat er naar verwachting in de toekomstige 12 maanden minder personeel voorhanden en financiering is, terwijl de toegenomen complexiteit van vraagstukken, en daarmee de omvang van het werk, juist meer personele inzet nodig heeft.

Vergelijking met raadpleging 2020
Het werkplezier is in vergelijking met 2020 onverminderd hoog, zo niet hoger. Op de meeste vitaliteitsdimensies zien we een positieve stijging ten opzichte van 2020. In vergelijking met de vorige peiling zien we in 2024 een lichter ervaren, doch nog steeds aanzienlijke, werkdruk dan in 2020 (n=341). We vroegen in 2020 in hoeverre de werkdruk laag, passend of (te) hoog was en niet naar een cijfer van 1 (laag) tot 10 (hoog), wat het exacte vergelijk lastig maakt. Uitgaand van een cijfer 6 en 7 als passend en acceptabel komt dit in 2024 op 46 procent (resp. 54 procent eens met de stelling) tegenover 34 procent in 2020, en is het dus voor een grotere groep passend en acceptabel. Hoog en te hoog werd in 2020 door 62 procent van de respondenten ervaren, tegenover een 8 of hoger met 29 procent of een 7 of hoger 60 procent in 2024. Een erg lage werkdruk kwam toen en nu sporadisch voor.
Of mensen actief blijven in de sector laat een vergelijkbaar beeld zien met 2020. Het aantal sociaal werkers dat zegt de sector te verlaten binnen vijf jaar is nu 17 procent ten opzichte van 18 procent de vorige keer. Ruim 40 procent van de sociaal werkers gaf in 2020 aan over vijf jaar nog werkzaam te zijn als sociaal werker, nu in 2024 is dat aantal gestegen naar 51 procent. Het aantal sociaal werkers dat aangeeft zeker bij hun werkgever te willen blijven de komende vijf jaar is lager, namelijk 33 procent. Deze vraag stelden we in 2020 niet. Respondenten benoemen, net als in 2020, veel mogelijkheden om hun werkplezier (nog meer) te vergroten.

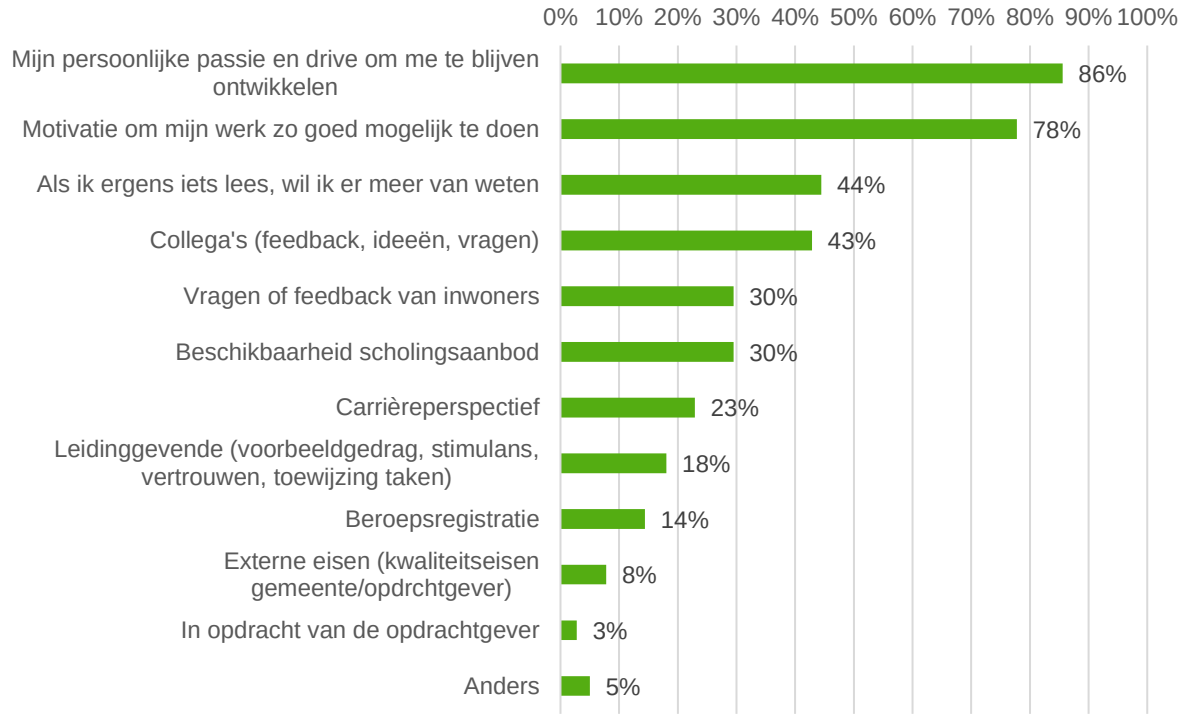
12 LEREN EN ONTWIKKELEN

Leren en ontwikkeling zijn belangrijk voor iedere professional. Het zorgt ervoor dat je je vakmanschap op peil kan houden en dat je inzicht hebt en blijft houden in belangrijke ontwikkelingen en innovaties in je vakgebied. Maar leren en ontwikkelen staan wel regelmatig onder druk. Professionals ervaren soms weinig tijd en ruimte hiervoor. Hoe zit het met het leren en ontwikkelen van sociaal werkers? Wat motiveert sociaal werkers om zelf te blijven ontwikkelen? Waar halen ze informatie vandaan? Kunnen zij uit de voeten met de kennis die ze vinden? Welke kennisbron vinden zij eigenlijk het beste te benutten? En waarover willen zij meer weten? In dit hoofdstuk vinden we antwoord op deze vragen.

Sociaal werkers zijn sterk intrinsiek gemotiveerd

Sociaal werkers zijn sterk intrinsiek gemotiveerd om zich te blijven ontwikkelen in hun vak. Dit zien we terug in de antwoorden op een drietal stellingen die gaan over wie of wat sociaal werkers motiveert zich te blijven ontwikkelen. De belangrijkste redenen om zich te blijven ontwikkelen in hun werk zijn ‘mijn persoonlijke passie en drive om me te blijven ontwikkelen’ (86 procent) en ‘motivatie om mijn werk zo goed mogelijk te doen’ (78 procent) en ‘als ik ergens iets lees, wil ik er meer van weten’ (40 procent). Daarnaast zijn ‘ideeën, feedback en vragen van collega’s’ en ‘vragen of feedback van inwoners’ genoemd als belangrijke motiverende factoren (43 procent en 30 procent).

Bijna een derde van de respondenten stelt dat de beschikbaarheid van een aanwezig scholingsaanbod hen motiveert tot ontwikkeling in hun werk. Sociaal werkers worden nauwelijks gemotiveerd door externe factoren, denk aan kwaliteitseisen opgesteld door gemeente/opdrachtgever (8 procent), omdat de opdrachtgever het wil (3 procent) of omdat dit nodig is om beroepsregistratie te behouden (14 procent). Maar carrièreperspectief doet er wel toe, bij een kwart van de respondenten zorgt dit ervoor dat ze zich gaan ontwikkelen.



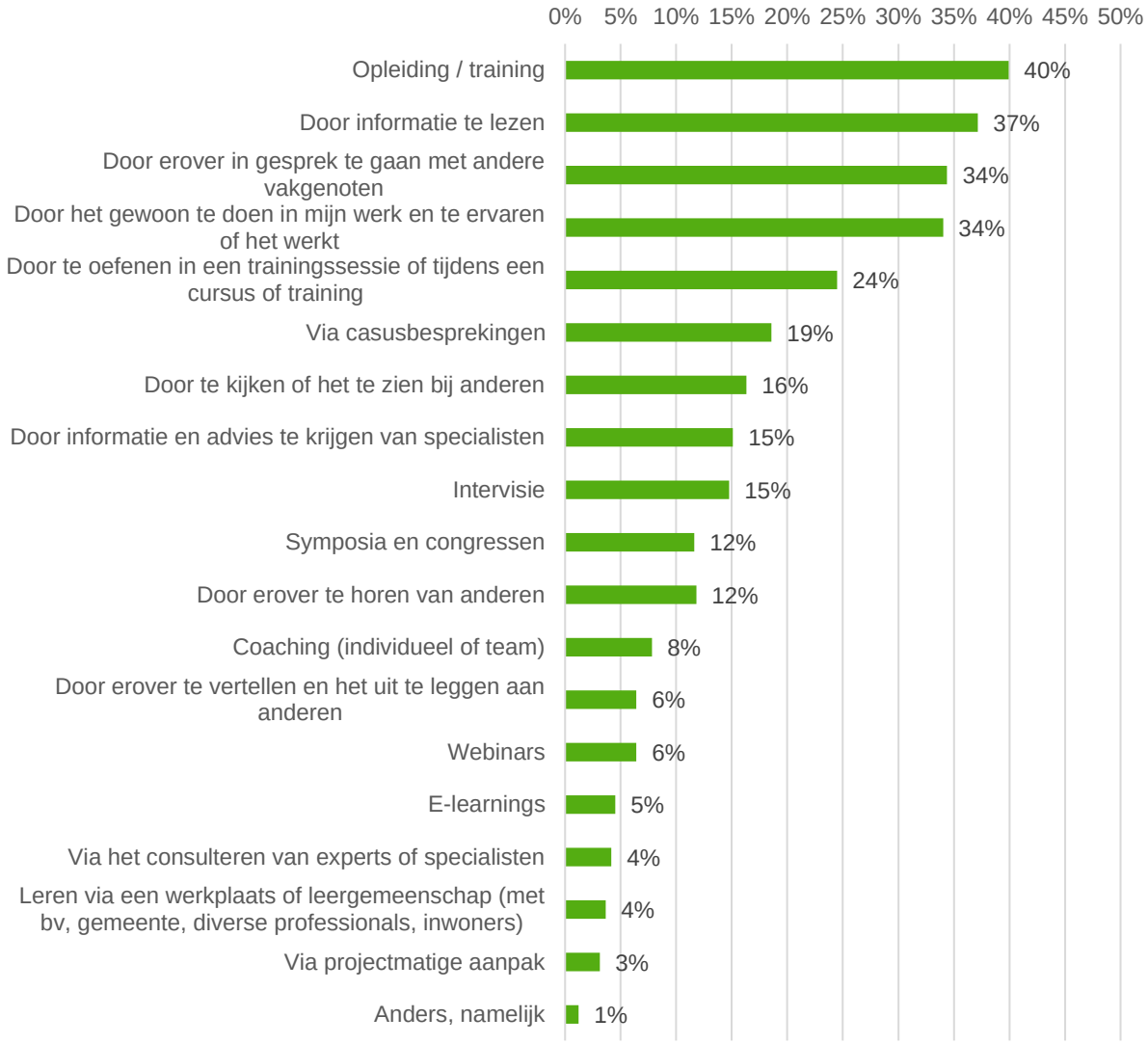
Figuur 12.1. Wie of wat motiveert het meeste om te blijven ontwikkelen in je werk (n=576, meerdere antwoorden mogelijk, max. 5 antwoorden)

Sociaal werkers leren het meest van opleiding en trainingen

We vroegen de respondenten aan de hand van een aantal stellingen maximaal drie antwoorden te kiezen welke vorm van leren en ontwikkelen het beste past bij hun professionele ontwikkeling.

De meeste sociaal werkers geven aan dat het volgen van een opleiding/training (40 procent) de beste vorm voor hen is om van te leren. De voorkeur lijkt daarbij uit te gaan naar fysieke vormen van leren ten opzichte van digitaal. Het volgen van webinars en e-learnings scoort namelijk vrij laag, respectievelijk 6 en 5 procent. Het oefenen in een trainingssessie of tijdens een cursus (24 procent), door erover in gesprek te gaan met andere vakgenoten (34 procent), via intervisie (15 procent) en via casusbesprekingen (19 procent) zijn vormen die hoger scoren.

Ook leren sociaal werkers veel, naast opleidingen en trainingen door informatie te lezen (37 procent). Op de derde plaats zien we dat sociaal werkers veel leren van het gewoon te doen en te ervaren in de praktijk of het werkt (34 procent). In de open antwoorden gaven enkele respondenten aan dat ze vinden dat alle genoemde vormen bijdragen aan hun ontwikkeling. Anderen geven aan dat ze ook leren van lezen en horen over ontwikkelingen buiten hun domein, leren in de praktijk vanuit het gedrag van mensen, en vanuit lef dingen gewoon te proberen.



Figuur 12.2. Welke vorm van leren en ontwikkelen draagt het beste bij aan professionele (door)ontwikkeling? (n=576, maximaal 3 antwoorden)

Grote groep sociaal werkers vaak op zoek naar nieuwe kennis

We waren benieuwd of sociaal werkers wel eens op zoek gaan naar nieuwe kennis. Ze konden op een schaal van 1 tot 5 aangeven of ze dit wel eens doen. Een hele grote groep sociaal werkers (76 procent) gaat vaak tot zeer vaak op zoek naar nieuwe kennis. Bijna een derde van deze groep geeft aan dit zelfs heel vaak te doen.

Maar er is ook een groep die iets minder vaak zoekt naar nieuwe kennis. Bijna een kwart van de respondenten geeft aan soms op zoek te gaan naar nieuwe kennis, 1 procent geeft aan dat ze dit heel weinig doen. Het gaat hier om een paar jeugdprofessionals, opbouwwerkers en sociaal werkers.

Nieuwe kennis verwerven via collega’s en trainingen

Sociaal werkers halen hun nieuwe kennis voornamelijk op bij collega`s en vakgenoten en via trainingen, cursussen of opleidingen. Gevolgd door het lezen van artikelen en publicaties. Movisie

werd in dit kader 61 keer genoemd. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de elementen die 25 keer of meer werden genoemd.

Bron	Aantal keer genoemd
Collega's of vakgenoten	184
Training(en), cursus(sen) of opleiding(en)	181
Artikel(en), publicatie(s) of rapporten	86
Internet	68
Vakliteratuur/vakblad/vaktijdschrift/Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken	55
LinkedIn	50
Boeken	43
Nieuwsbrieven	42
Wetenschap/onderzoek	26
Webinars	25
Workshops	25

Tabel 12.1. Waar halen sociaal werkers hun nieuwe kennis vandaan (n=449, maximaal 3 antwoorden)

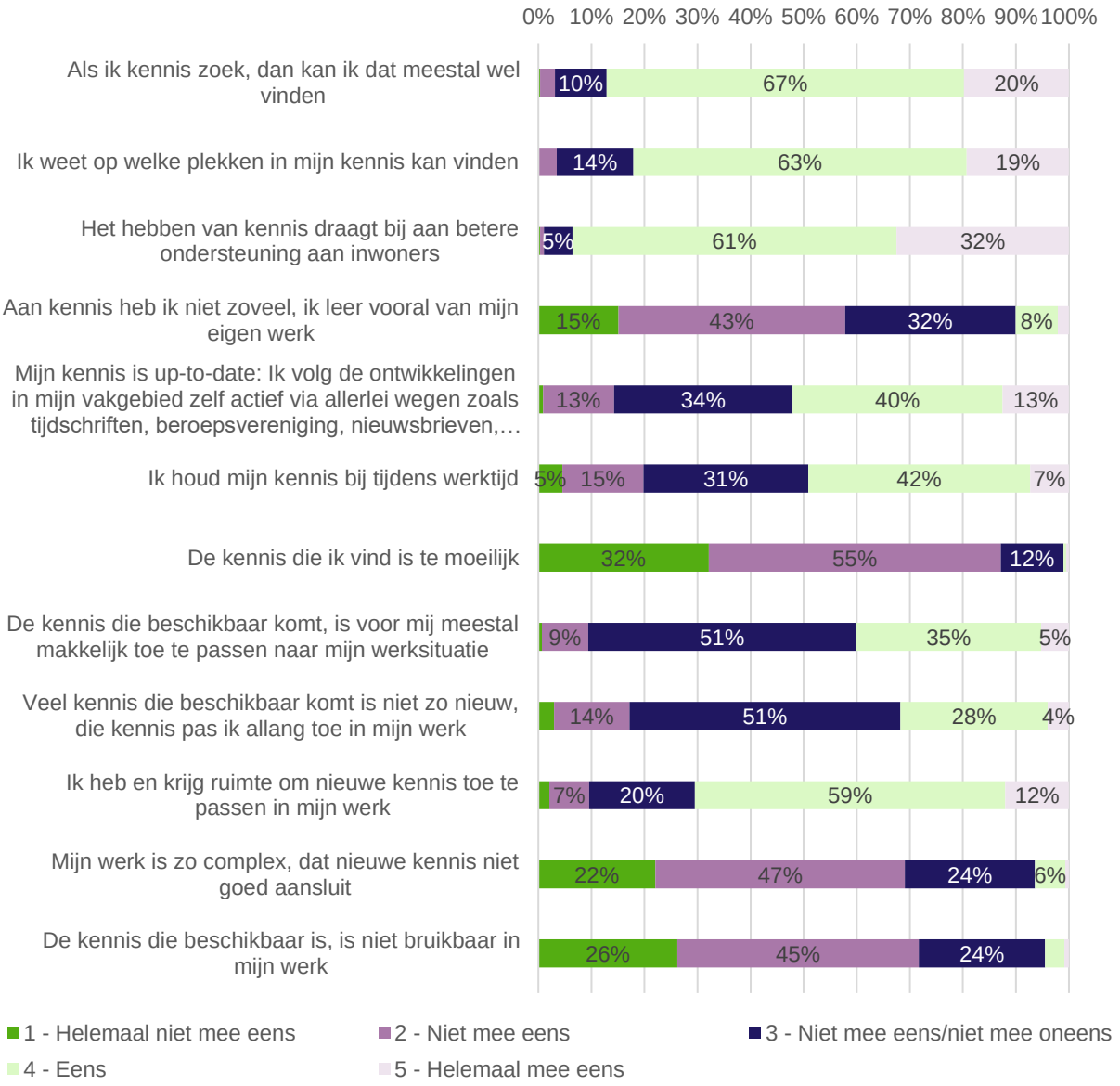
Sociaal werkers weten goed waar ze kennis kunnen vinden

We legden sociaal werkers een aantal stellingen voor of ze kennisbronnen die ze nodig hebben wel kunnen vinden en wat ze van die kennisbronnen vinden. Sociaal werkers staan positief tegenover kennis. Bijna alle sociaal werkers (93 procent) geven aan dat kennis belangrijk is voor een goede ondersteuning van inwoners. En als ze kennis zoeken, kunnen ze die kennis meestal goed vinden (87 procent), omdat ze goed weten waar ze deze kennis moeten zoeken (82 procent).

De kennis die sociaal werkers vinden, beoordelen ze niet als te moeilijk (87 procent) en voor de meesten is de gevonden kennis (71 procent) goed bruikbaar in de praktijk. Over het toepassen van de beschikbare kennis is men iets minder enthousiast. Slechts 40 procent is het eens tot helemaal mee eens met de stelling dat beschikbare kennis makkelijk is toe te passen in het werk.

Wat verder opvalt, is dat meer dan 30 procent van de sociaal werkers aangeeft dat veel nieuwe kennis die beschikbaar komt allang door hen wordt toegepast in de praktijk. Dit is een groep met veel werkervaring (13 van de 23 heeft meer dan 15 jaar werkervaring) en dan is het misschien wel begrijpelijk. Er is ook een kleine groep die aangeeft dat hun werk zo complex is dat nieuwe kennis vaak niet aansluit. Dit is een divers samengestelde groep.

Veel sociaal werkers (71 procent) hebben en krijgen de ruimte om nieuwe kennis toe te passen in de praktijk. Bijna de helft houdt hun kennis bij binnen werktijd. Meer dan de helft van de respondenten zegt dat hun kennis up-to-date is en dat ze zelf de ontwikkelingen in hun vakgebied actief volgen.



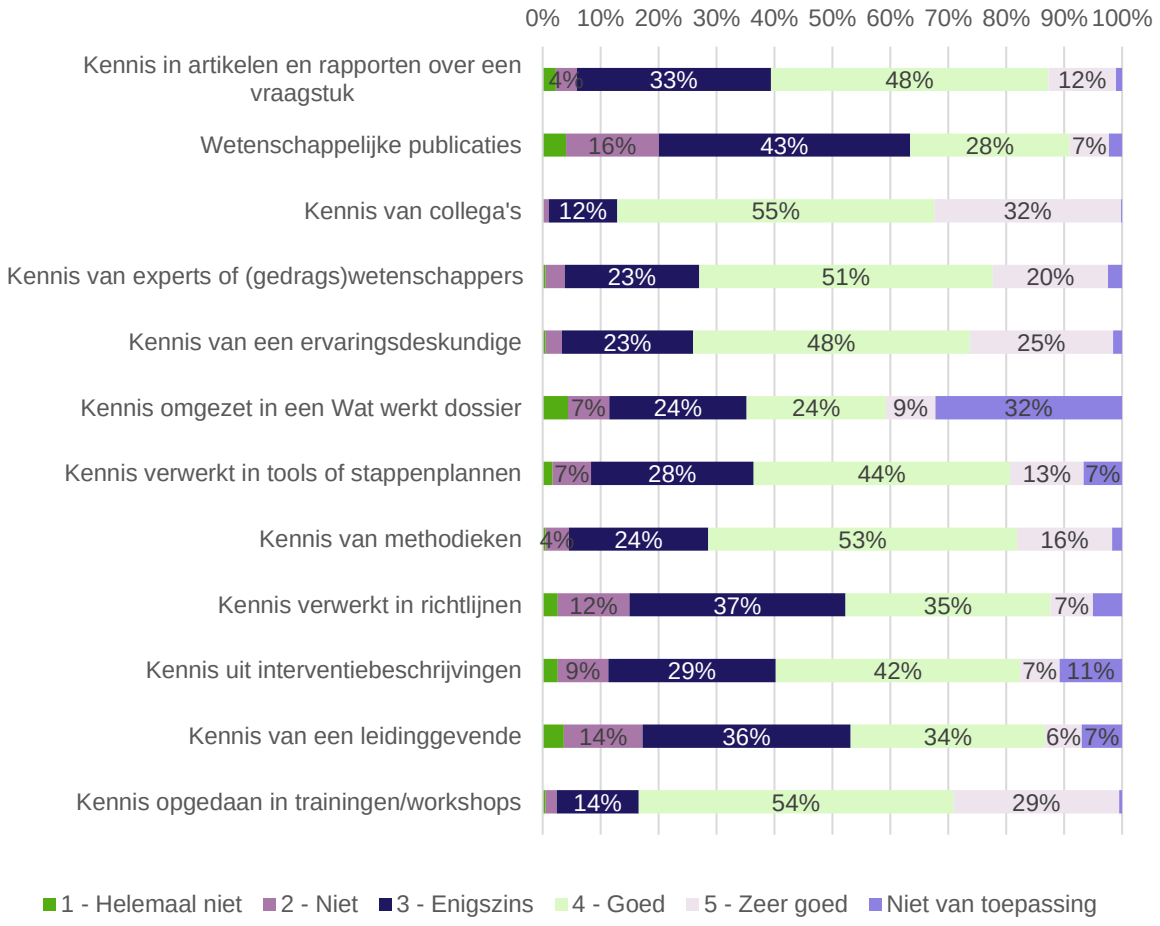
Figuur 12.3. Er zijn veel (kennis)bronnen die je kunnen helpen om je werk beter te doen. Tijdschriften, rapporten, nieuwe aanpakken, databanken met interventies, symposia, online workshops et cetera. Lukt het je om deze kennis te vinden, te lezen en toe te passen? (n=576)

Kennis van collega's en uit trainingen zijn het beste te benutten

We vroegen sociaal werkers middels stellingen aan te geven welke kennisbronnen het beste te benutten zijn in hun werk. Kennis van collega's en kennis opgedaan in workshops/trainingen scoren ruim boven de 80 procent. Ook kennis van experts of gedragswetenschappers scoort hoog, 71 procent vindt deze kennisbron goed tot zeer goed te benutten. Ook kennis van ervaringsdeskundigen wordt goed gewaardeerd, namelijk 73 procent vindt deze kennisbron goed tot zeer goed te benutten.

Minder goed scoorden wetenschappelijke publicaties, kennis van leidinggevenden en kennis uit Wat werkt dossiers. Dit laatste heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat een grote groep dit type

publicaties niet kent. Kennis uit richtlijnontwikkeling is voor 42 procent van de sociaal werkers goed tot zeer goed te benutten.



Figuur 12.4. Kennis van welke bronnen is het beste te benutten in je werk? (n=574)

Tijd en werkdruk belemmeren toepassen van nieuwe kennis

We zagen al eerder in dit hoofdstuk dat sociaal werkers positief staan tegenover kennis en ze geven ook aan ruimte te krijgen om de kennis te benutten. We vroegen sociaal werkers ook of zij belemmeringen ervaren om nieuwe kennis ook daadwerkelijk toe te passen in de praktijk. 27 procent van de sociaal werkers geeft aan geen belemmeringen te ervaren om nieuwe kennis toe te passen. Maar een veel grotere groep ervaart wel belemmeringen. Zo geeft 51 procent aan geen tijd te hebben en geeft 44 procent aan dat werkdruk hen belemmert om nieuwe kennis toe te passen in de praktijk. Ook geeft bijna een kwart aan geen rust te ervaren om na te denken over hun werk. Respondenten ervaren ook andere belemmeringen. Deze hebben te maken met randvoorwaarden in de organisatie, zoals andere keuzes of omdat een lerende omgeving ontbreekt. Ze ervaren ook belemmeringen met betrekking tot de kennis, omdat deze bijvoorbeeld niet toepasbaar is. Maar de respondenten geven ook persoonlijke belemmeringen, zoals verandermoeheid of keuzestress.

Figuur 12.5. Belemmeringen om nieuwe kennis toe te passen in de praktijk (n=576)

Waarover wil men meer leren?

Sociaal werkers willen vooral meer leren over methodieken (31x genoemd) zoals gesprekvoering (9x) of de ABCD- methode (6x genoemd). Daarnaast noemt men beleidsbeïnvloeding/politiek (19x), samenwerking (14x) (zoals met veiligheid of domeinoverstijgend samenwerken). Ook wil men meer weten over opbouwwerk en/of samenlevingsopbouw (14x) en politiseren of structureel werken (11x). Ook wordt coaching 9 keer genoemd.

Concluderend

- Sociaal werkers staan positief tegenover kennis, ze zijn intrinsiek gemotiveerd om te leren.
- Veel sociaal werkers zijn vaak op zoek naar nieuwe kennis. Ze weten waar ze deze kennis kunnen vinden en vinden de kennis meestal niet te moeilijk.
- Sociaal werkers leren het liefst van collega's en via trainingen.
- Sociaal werkers krijgen ook ruimte om te leren en kennis te benutten maar door gebrek aan tijd, door werkdruk en onvoldoende rust lukt dat hen vaak niet.
- Het liefst leren ze over methodieken, over politiek/beleidsbeïnvloeding en over samenwerking. Daarnaast is opbouwwerk en politiseren en structureel werken een aandachtsgebied.

Vergelijking met raadpleging 2020
In de raadpleging van 2020 zagen we ook dat sociaal werkers sterk intrinsiek gemotiveerd zijn om te leren en te ontwikkelen. In deze raadpleging stelden we andere vragen, waardoor de uitkomsten lastig te vergelijken zijn.

13 THEMA 1: GRENSOVERSCHRIJDEND EN POLARISEREND GEDRAG

In de afgelopen jaren zijn er steeds meer zorgen over polariserend en grensoverschrijdend gedrag in de samenleving (SCP, 2022). Discriminatie, polarisatie en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag zetten niet alleen de sociale cohesie onder druk, maar kunnen ook veel impact hebben op het leven van individuen (Broekroelofs et al, 2024). Polarisatie gaat over de verscherping van tegenstellingen tussen groepen, bijvoorbeeld langs culturele, religieuze of politieke lijnen, of op basis van actuele maatschappelijke thema's zoals coronavaccinaties of de situatie in Israël en Palestina (Verloove et al, 2020). Naast deze horizontale polarisatie zijn er ook grote zorgen over verticale polarisatie. Onvrede en wantrouwen in overheid en instituties kunnen ertoe leiden dat mensen zich afkeren van de samenleving en de instituties, niet meer meedoen en hulp en zorg mijden, met alle gevolgen van dien. Ook ervaren discriminatie en uitsluiting kunnen ervoor zorgen dat mensen minder geneigd zijn om hulp te vragen of accepteren. Bijvoorbeeld door angst voor stigmatisering of wantrouwen jegens instituties. Vice versa kan ervaren discriminatie ook mensen belemmeren in het bieden van goede hulp en zorg. Het is daarom belangrijk om te investeren in de preventie en aanpak van grensoverschrijdend en polariserend gedrag.

Aangezien sociaal werkers zich vaak in de haarvaten van de wijk bevinden en dicht bij de burger staan, zou je kunnen stellen dat sociaal werkers een belangrijke rol kunnen spelen in de signalering en aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag. Maar hoe zien sociaal werkers hun rol zelf? En zijn zij voldoende toegerust om polariserend en grensoverschrijdend gedrag aan te pakken? We vroegen respondenten of zij (facultatief) hier vragen over wilden beantwoorden. 379 sociaal werkers vulden deze vragen in.

Polarisatie springt het meest in het oog

In eerste instantie zijn de respondenten gevraagd in welke mate zij verschillende vormen van polariserend en grensoverschrijdend gedrag zien in hun werk. Het gaat hierbij expliciet om gedrag dat plaatsvindt tussen burgers zelf, en dus niet gedrag dat gericht is op de sociaal werker.

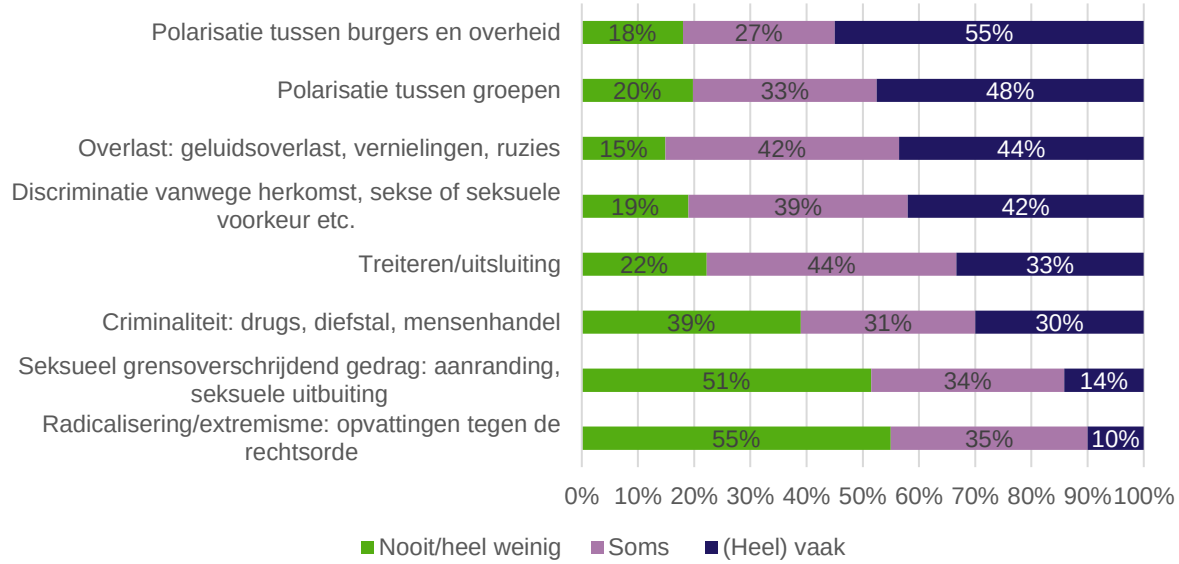
Zoals te zien in figuur 13.1 wordt polarisatie tussen burgers en overheid het vaakst genoemd. Meer dan de helft van de sociaal werkers (55 procent) ziet in hun werk een verscherping van tegenstellingen tussen burgers en overheden. Dit kan zorgen voor wantrouwen naar overheid en instanties, maatschappelijke onrust, spanningen en (groepen) inwoners die zich afgehaakt voelen van de samenleving. Ook geeft bijna de helft (48 procent) aan polarisatie te zien tussen verschillende groepen mensen in de samenleving, zoals deze respondent aangeeft:

> 'Polarisatie zie ik vooral tussen de burger en de gemeente of tegen ons. Vaak uit angst over vroeger, durven mensen ons niet toe te laten in wat er echt aan de hand is. Ik probeer dan deze mensen gerust te stellen en een band op te bouwen.' – Medewerker jeugdhulp/jeugdconsulent

Daarnaast geeft een grote groep respondenten (44 procent) aan dat er sprake is van grensoverschrijdend gedrag in de vorm van ervaren overlast, zoals geluidsoverlast, vernieling, en

ruzies. Ook ziet 42 procent van de respondenten dat discriminatie, op basis van bijvoorbeeld herkomst, huidskleur, religie, sekse of seksuele voorkeur, regelmatig voorkomt. Recente onderzoeken over discriminatie in de sociale basis bevestigen dit beeld. Uit een peiling van Movisie in 2023 blijkt dat 73 procent van de sociaal professionals heeft gezien dat buurtgenoten onderling discrimineren, op grond van afkomst, functiebeperking en seksuele voorkeur (Broekroelofs et al., 2023).

Van alle vormen van grensoverschrijdend en polariserend gedrag komen de respondenten crimineel gedrag, seksueel grensoverschrijdend gedrag en radicaal of extremistisch gedrag het minst tegen. Desondanks ziet 61 procent van de respondenten criminaliteit in hun werkgebied, en één op de zeven weet dat er seksueel grensoverschrijdend gedrag voorkomt. Ongeveer één op de tien sociaal werkers komt radicaal of extremistisch gedrag tegen in hun werk. Ruim een derde meldt daarnaast dat het soms voorkomt. Bij radicaal gedrag gaat het doorgaans om één of enkele individuen binnen het werkgebied van een sociaal werker.



Figuur 13.1. Mate van signaleren grensoverschrijding en polarisatie onder inwoners (n=379)

Bij de vragen over polarisatie, overlast, discriminatie en treiteren is er ook steeds circa een vijfde van de respondenten die aangeeft deze gedragsvormen weinig of nooit tegen te komen. Een respondent denkt dat het probleem wordt opgeblazen door de media, maar in werkelijkheid veel kleiner is:

> ‘Ik zie of hoor niet of nauwelijks [iets over grensoverschrijdend en polariserend gedrag]. Ik heb het idee dat er nu veel aandacht voor is, maar niet anders is dan in het verleden. En dat het mogelijk om een kleine groep gaat die nu door alle media aandacht een grotere groep lijkt te zijn dan in de praktijk.’ – (Algemeen) maatschappelijk werker

Belangrijke rol in signalering

Vervolgens is aan de respondenten een aantal stellingen voorgelegd over hun verantwoordelijkheid in de signalering en aanpak van enerzijds grensoverschrijdend gedrag en anderzijds polarisatie, zie figuur 13.2 voor de resultaten. Wat opvalt, is dat bijna alle respondenten aangeven dat zij en/of hun

collega's een verantwoordelijkheid hebben om grensoverschrijdend gedrag (98 procent) en polarisatie (95 procent) in hun werkgebied te signaleren.

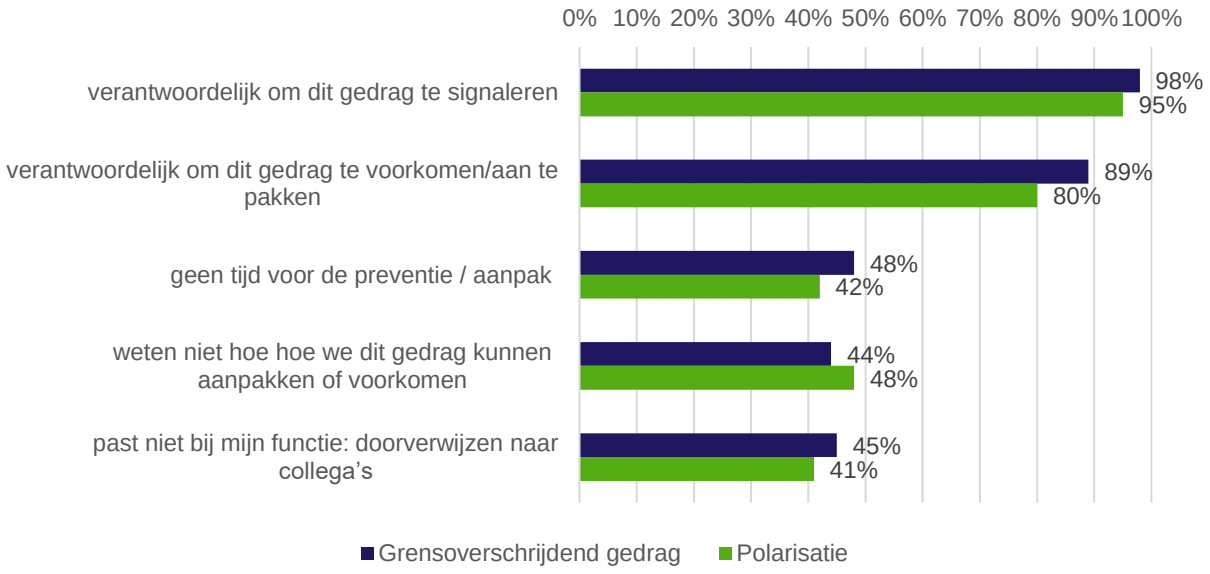
> 'Ik denk dat we als professional allemaal een plicht hebben om te signaleren en te agenderen. Het gesprek aangaan als we gedrag signaleren, kunnen we allemaal, daarin kan ieders eigen bijdrage liggen.' – Sociaal werker

Ook uit de open antwoorden blijkt dat respondenten in hun werk regelmatig geconfronteerd worden met grensoverschrijdend of polariserend gedrag van cliënten, bijvoorbeeld door discriminerende uitingen tijdens cliëntgesprekken. Deze respondenten erkennen dat zij direct moeten optreden wanneer zij dergelijk gedrag observeren, bijvoorbeeld door het gesprek aan te gaan met mensen, te de-escaleren bij conflicten en de norm te stellen over welk gedrag wel of niet gewenst is.

> 'We proberen dat zo goed mogelijk uit te leggen of voorbeelden te geven waardoor mensen zich meer kunnen identificeren met degene over wie ze deze dingen hebben gezegd.' – (School) maatschappelijk werker

Daarnaast wordt ook benoemd dat het als sociaal werker belangrijk is om het gesprek aan te gaan met mensen en te proberen een band met hen op te bouwen. Op basis van de antwoorden van sommige respondenten blijkt dat de kracht van de sociaal werker vooral zit in het contact op individueel niveau:

> 'We doen binnen ons werk wat we kunnen. Soms is het mondjesmaat, en hoop je langzaam bij één persoon iets te veranderen.' – Gebiedsregisseur



Figuur 13.2. Stellingen over de rol van sociaal werkers bij de signalering, preventie en/of aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag onder inwoners (n=379)

Aanpak en preventie: waar stopt de verantwoordelijkheid van de sociaal werker?
Een iets lager percentage, maar nog steeds het merendeel, van de respondenten vindt ook dat zij een rol hebben in de preventie en/of aanpak van grensoverschrijdend gedrag (89 procent) en polariserend

gedrag (80 procent). Sommigen vinden bijvoorbeeld dat zij een agenderende rol hebben door dit gedrag te bespreken binnen de eigen organisatie of met ketenpartners. Deze respondent vindt dat sociaal werkers in diens organisatie kunnen optreden als casusregisseur:

> ‘Grensoverschrijdend gedrag door cliënten tegenover andere mensen kunnen we begeleiden door casusregie te voeren en met andere organisaties er naartoe te gaan en te zorgen dat het gedrag verandert.’ – (School)maatschappelijk werker

Meerdere respondenten geven in de open antwoorden aan dat zij vinden dat er een grens zit aan wat zij zelf kunnen doen: hun rol ligt voornamelijk bij preventie en signalering, maar voor de aanpak van grensoverschrijdend gedrag en polarisatie verwijzen zij liever door. Een goede samenwerking met andere organisaties en instanties is daarom van groot belang. Dit komt onder andere omdat zij in veel gevallen zelf niet beschikken over de juiste, specialistische kennis of omdat zij vinden dat het beter thuis hoort bij partijen die zich bezighouden met het veiligheidsdomein (met name de politie), zoals deze respondent aangeeft:

> ‘Qua aanpak rond bewustwording kun je als sociaal werker wel veel inzetten. Als het gaat om vergrijpen e.d. dan komt wetgeving om de hoek kijken.’ – Sociaal-cultureel werker

Sommige respondenten geven aan dat zij na de doorverwijzing wel betrokken willen blijven en samen met samenwerkingspartners willen kijken wat er moet gebeuren.

> ‘Als jongerenwerker hebben we een signalerende functie. Waar nodig en kennis paraat is, gaan wij hier zelf mee aan de slag, anders gaan we op zoek naar passende samenwerkingspartners, die hierin wel kennis en vaardigheden beschikken. Trekken hierin wel graag gezamenlijk op in het proces.’ – Jongerenwerker

Vooral polarisatie lastig aan te pakken

Ondanks het feit dat polarisatie als een veelvoorkomend probleem gezien wordt, is het aandeel respondenten dat vindt dat sociaal werkers een taak hebben in de preventie en aanpak van polarisatie iets kleiner dan bij grensoverschrijdend gedrag. Uit de antwoorden van respondenten blijkt dat zij het vaak moeilijker vinden om polariserend gedrag te signaleren en dat het vaak gaat over onderhuidse gevoelens of onbewust gedrag van mensen:

> ‘Ik zie regelmatig polariserend gedrag, maar in tegenstelling tot grensoverschrijdend gedrag (wat nog meer voorkomt) is polarisering moeilijker te detecteren en aan te pakken. De polariserende ander is zich vaak niet bewust van deze handelingen en moet dan specifiek gewezen worden op polarisering.’ – Persoonlijk begeleider

Verder wordt polarisatie door respondenten benoemd als een meer maatschappelijk fenomeen waar zij op kleinschalig niveau weinig invloed op kunnen uitoefenen, mede door hun eigen positie:

> ‘Aanpakken of preventie bij polariserend gedrag is lastig, wij worden vaak gezien als onderdeel van het systeem waar weerstand tegen is.’ – Generalistisch Werker Samenlevingsopbouw

‘Tijd is de sleutel die we vaak niet bij ons hebben.’

Bijna de helft van de respondenten geeft aan dat zij te weinig tijd of middelen hebben om iets te doen aan de preventie en/of aanpak van grensoverschrijdend gedrag (48 procent) en polariserend gedrag (42 procent).

> ‘Het zijn vaak complexe vraagstukken waar veel emotie bij komt kijken van de inwoner. Wij zien bij bewoners ook vaak dat het een opeenstapeling van omstandigheden en teleurstellingen is. Helaas hebben wij als organisatie te weinig tijd, personeel en middelen om dit aan te pakken.’ – Beleidsondersteuner

Of zoals een andere respondent zegt:

> ‘Tijd is de sleutel die we vaak niet bij ons hebben.’ – Casemanager Fact Jeugd

Daarnaast noemen enkele respondenten dat hun eigen organisatie of de gemeente te weinig financiële middelen beschikbaar stelt voor de preventie van grensoverschrijdend en polariserend gedrag. Ook geeft bijna de helft van de respondenten aan dat zij niet weten hoe zij grensoverschrijdend gedrag (44 procent) en polariserend gedrag (48 procent) moeten aanpakken. Sommigen geven aan dat zij niet genoeg kennis en handvatten hebben om goed in te kunnen grijpen. Anderen ervaren ook onduidelijkheid in wat hun rol kan zijn in de aanpak van dit soort gedrag en wat er van hen wordt verwacht. Deels komt dit doordat zij niet altijd vanuit hun organisatie meekrijgen wat zij zouden moeten doen op dit gebied of waar ze terecht kunnen met signalen die ze opvangen. Volgens deze respondent is er binnen diens organisatie als geheel nog te weinig aandacht voor polarisatie, en hangt het nog teveel af van een specifieke collega:

> ‘Als het gaat om polarisatie is er echt nog veel meer onduidelijk: wanneer is iets extremistisch? Welke rol hebben we precies? Ik ken een collega die vanuit LSE opleidingen volgt en haar weet ik nu te vinden. Organisatie breed is hier echter nog veel te weinig aandacht voor. Terwijl ik zowel onder de cliënten (jongeren) als hun ouders wel de verschillen zie toenemen en ook het wantrouwen richting overheid en andere mensen groter wordt.’ – Ambulant begeleider

Wat hebben sociaal werkers nodig?

Aan respondenten is ook gevraagd wat zij nodig hebben om grensoverschrijdend en polariserend gedrag te signaleren, te voorkomen en beter aan te pakken. Respondenten konden hierbij kiezen uit meerdere antwoordopties, en hadden daarnaast de gelegenheid om hun antwoorden toe te lichten.

Meer kennis en vaardigheden

De meeste respondenten (81 procent) willen meer kennis over welke interventies er zijn om polariserend en grensoverschrijdend gedrag beter te kunnen aanpakken. Evenveel respondenten willen graag voorbeelden over hoe je kunt handelen als je dit gedrag tegenkomt. Daarnaast geeft 78 procent van de respondenten aan dat ze kennis nodig hebben over wat werkt. Drie kwart van de respondenten (76 procent) wil graag meer professionele vaardigheden ontwikkelen om in te grijpen.

De 137 respondenten die meer kennis of vaardigheden willen, werd gevraagd op welke manier ze dat het liefste zouden willen. Een workshop of training en intervisie met collega’s werden daarbij het

vaakst genoemd. Dit komt overeen met het algemene beeld van wensen die we in het hoofdstuk Leren en ontwikkelen hebben besproken. Uit de open antwoorden blijkt dat zij graag samen en praktisch daarmee aan de slag gaan. Het is belangrijk is dat je elkaar weet te vinden, bijvoorbeeld via een platform. En er is interesse in kennis over hoe je polariserend en grensoverschrijdend gedrag kan herkennen, maar er is misschien nog wel meer behoefte aan kennis over hoe ermee om te gaan en welke mogelijkheden je als sociaal werker daarvoor hebt. Specifieker wordt er gevraagd om vaardigheden over (groeps)interactie en gespreksvoering.

Meer samenwerking

Een vergelijkbare groep respondenten (73 procent) zou in de aanpak van polariserend en grensoverschrijdend gedrag graag een betere samenwerking zien met instanties en andere organisaties. In de open antwoorden geven respondenten aan dat het belangrijk is dat alle betrokken organisaties goed op de hoogte zijn van wat zij voor elkaar kunnen betekenen en naar wie zij in welke gevallen kunnen doorverwijzen. Verder wordt er benoemd dat complexe problemen, zoals deze vragen om een multidisciplinaire aanpak en een gedeelde verantwoordelijkheid bij alle betrokkenen, ook tot uiting komen in gemeentelijk en regionaal beleid:

> ‘Meer samenwerking tussen alle domeinen, maar ook een erkend belang bij alle organisaties.’ – Welzijnswerker

Meer capaciteit in huis en bij de politie

Tevens geeft 56 procent van de respondenten aan dat er meer capaciteit nodig is binnen de eigen organisatie en het eigen team om polariserend en grensoverschrijdend gedrag op de juiste manier aan te pakken. Meerdere respondenten noemen een gebrek aan tijd en geld als knelpunt in het uitvoeren van hun preventieve taak bij polariserend en grensoverschrijdend gedrag. Ze geven aan dat als je hier als sociaal werker een verschil in wil maken er juist veel tijd in geïnvesteerd moet worden, maar dat zij hier momenteel simpelweg geen ruimte voor krijgen. Hiervoor is het volgens meerdere respondenten nodig dat dit thema hoger op de agenda komt te staan, zowel binnen hun eigen organisatie als bij de gemeente, en dat er überhaupt wordt erkend dat polariserend en grensoverschrijdend gedrag voorkomt in hun werkgebied:

> ‘Sowieso dat vanuit de organisatie het onderwerp serieus wordt genomen. En niet dat er reacties zijn in de trant van ‘bij ons gebeurt dat niet’.’ – Ambulant begeleider

Daarnaast is er bij meerdere respondenten binnen de eigen organisatie ook behoefte aan duidelijkere afspraken en een gedeelde visie, zodat men meer eenduidig voor dezelfde aanpakken kan kiezen. Ze zouden graag zien dat hun organisatie door middel van kennisoverdracht en training hun medewerkers informeert hoe zij moeten omgaan met bepaalde typen gedrag en hier duidelijke kaders voor stelt:

> ‘Weten bij wie ik terecht kan en wat de verschillen zijn bij intern grensoverschrijdend gedrag en wanneer het een bewoner is. Ook een richtlijn wanneer ik als professional iets wel moet melden en wanneer niet.’ – Beleidsondersteuner

Naast een gebrek aan aandacht en capaciteit bij de eigen organisatie wordt ook een gebrek aan capaciteit bij de politie benoemd door respondenten. Dit gaat zowel over de ondersteuning die politie

kan bieden aan sociaal werkers als over de zichtbaarheid van de politie in het straatbeeld, zoals deze respondent wenst:

> ‘Minder onderbezetting bij de politie, waardoor bijvoorbeeld de wijkagent zichtbaarder en ook echt aanweziger wordt in een aantal 'moeilijke' wijken. Vertrouwen van cliënten (maar ook van mijzelf) in de politie neemt namelijk af door hoe het nu gaat.’ – Ambulant begeleider

Meer rust in de samenleving en politiek

Daarnaast worden in de open antwoorden van respondenten ook nog een aantal aanvullende behoeften en aspecten genoemd. Zo maakt een aantal respondenten zich zorgen over de maatschappelijke onrust en de manier waarop mensen met elkaar omgaan en met hen als sociaal werkers. Dit maakt het voor sociaal werkers soms moeilijk om goed hun werk uit te voeren. Een respondent zegt hierover:

> ‘Een maatschappij waarin we met elkaar afstemmen wat we van elkaar nodig hebben, hoe we met elkaar omgaan en waar onze grenzen liggen. Ik mis respect over het algemeen, normen, waarden. De vrije meningsuiting is doorgeschoten naar alles mogen roepen en niks meer hoeven te accepteren. Ik vind het vreselijk!’ – Consulent

Een aantal respondenten kaart ook aan dat de huidige maatschappelijke onrust wordt verergerd door hoe sommige politici zelf schuldig zijn aan grensoverschrijdend en polariserend gedrag, terwijl zij hierin juist het goede voorbeeld moeten geven. De manier waarop politici zich uiten naar elkaar zorgt er volgens hen voor dat mensen verder van elkaar af komen te staan, waardoor het voor sociaal werkers nog moeilijker wordt om hun verbindende rol te kunnen vervullen. Een respondent geeft aan wat er anders kan:

> ‘Een beter werkende democratie en betere voorbeelden in de politiek. Debatten waarbij het om de inhoud en land besturen gaat i.p.v. persoonlijke aanvallen.’ – Coördinator maatjesdienst

Wat sociaal werkers ondanks al deze ontwikkelingen kunnen doen, is, volgens sommige respondenten, zelf dicht bij de burger te blijven staan en ervoor te zorgen dat mensen aangehaakt blijven. Dit contact met inwoners wordt gezien als een cruciaal onderdeel van het werk van sociaal werkers en zeker ook als het gaat om het voorkomen van polariserend en grensoverschrijdend gedrag. Of zoals deze respondent verwoordt:

> ‘Gewoon het gesprek aangaan. Weten wie mensen zijn en wat ze beweegt. Naast ze gaan staan. Zonder oordeel.’ – Persoonlijk begeleider

Er lijkt een relatie te zijn tussen de behoeften van respondenten om polariserend en grensoverschrijdend gedrag aan te pakken, en het aantal jaren werkervaring die zij als sociaal werker hebben. Respondenten met minder dan 10 jaar werkervaring geven vaker aan behoefte te hebben aan kennis, vaardigheden en ondersteuning, vergeleken met hun collega’s die meer dan 10 jaar ervaring in het vak hebben. Dit zou aanleiding kunnen zijn om meer aanbod te ontwikkelen voor sociaal werkers die recent afgestudeerd zijn. Wat verder opvalt, is dat respondenten met meer dan 20 jaar ervaring als sociaal werker het vaakst aangeven hulp te willen bij het zelf ontwikkelen van

interventies. Dit lijkt erop te duiden dat deze groep ook het meeste ervaring heeft met polariserend en grensoverschrijdend gedrag en hun expertise graag wil delen.

Concluderend

- Gevraagd naar verschillende vormen van polariserend en grensoverschrijdend gedrag, zien sociaal werkers polarisatie het meest in hun werkgebied. Het gaat hierbij zowel om polarisatie tussen burgers (horizontaal) als tussen burgers en overheid (verticaal).
- Sociaal werkers ervaren een grote verantwoordelijkheid in de signalering van polariserend en grensoverschrijdend gedrag. Niet alle sociaal werkers kunnen zich ook bezig houden met de preventie en aanpak ervan, maar spelen wel een rol in het verwijzen naar andere organisaties en instanties.
- Sociaal werkers, en vooral die met minder ervaring in het vak, hebben behoefte aan kennis en professionele vaardigheden om polariserend en grensoverschrijdend gedrag beter aan te pakken. Zij willen die graag opdoen via workshops, trainingen en intervisie met collega's.
- Ook willen sociaal werkers graag meer aandacht en prioriteit voor dit thema bij hun eigen organisatie, met grotere duidelijkheid over hun rol en meer middelen en capaciteit. Maar ook zien zij graag meer samenwerking met anderen en duidelijker beleid vanuit de gemeente.

14 THEMA 2: ECO-SOCIAAL WERK

De sociale gevolgen van de klimaatcrisis en ecologische crisis voor kwetsbare en gemarginaliseerde groepen worden steeds zichtbaarder. De klimaatcrisis raakt iedereen, maar in het bijzonder mensen in een kwetsbare positie. Denk aan energiearmoede, ellende door aardbevings- of overstromingsschade, hittestress, gezondheidsproblemen. Het raakt dus de doelgroepen van sociaal werk. Eco-sociaal werk richt zich op een duurzame samenleving die sociaal rechtvaardig is én de balans tussen mens en natuur herstelt. Concreet gaat het om initiatieven op wijkniveau of bij instellingen die ecologische en sociale doelen combineren. Eco-sociaal werk richt zijn aandacht niet enkel op het individu, maar op structurele oorzaken van sociaal onrecht en uitbuiting van mens, dier en planeet. We vroegen de respondenten of zij in hun werk (sociale) gevolgen van klimaatproblematiek en klimaat-onrechtvaardigheid tegenkomen, en zo ja, welke dan. Vervolgens vroegen we door naar hoe zij zich in hun werk inzetten voor eco-sociaal werk, of zij een verantwoordelijkheid daarin voelen en wat zij nodig hebben.

Dit thema was een van de keuzethema's voor respondenten. Eco-sociaal werk zal voor een aantal respondenten nog een (relatief) nieuwe term zijn. Omdat dit een facultatief onderdeel was, hebben niet alle respondenten dit onderdeel ingevuld. Dat geeft een mogelijke bias: alleen degenen die interesse hebben (in welke vorm dan ook) in het thema, vulden deze vragen in. Dit waren in totaal 155 sociaal werkers, van de in totaal 555 die we de keuze voorlegden of zij de vragen over eco-sociaal werk wilden invullen.

Gevolgen in het werk zichtbaar

61 procent van de respondenten komt (sociale) gevolgen van klimaatproblematiek en klimaatonrechtvaardigheid tegen in het werk. 11 procent weet het niet en de overige 28 procent zegt geen gevolgen tegen te komen. Voorbeelden van gevolgen die worden genoemd zijn onder te verdelen in:

- Voorbeelden van energiearmoede, moeite hebben met het kunnen betalen van de energierekening door stijgende kosten. Vaak in relatie met slecht geïsoleerde huizen, waar men ook vaak weinig mogelijkheden voor heeft hier iets aan te doen om zuiniger met energie om te gaan.
- Verduurzamingsmaatregelen en energietransitie: subsidies zijn niet voor iedereen toegankelijk, niet bekend of haalbaar door neveneffecten ervan. De sociaal werkers signaleren hierbij niet alleen dat de gewenste maatregelen niet kunnen worden getroffen, maar ook dat de daarmee ontstane onrechtvaardigheid niet wordt aangepakt.
- Hittestress in versteende omgeving en in woningen.
- Gezondheidsgevolgen, door ongezonde leefruimte: de verwarming niet meer aandoen, slechte isolatie, schimmel in huis, te warme ruimten in de zomer.
- Informatie over bewuste en juiste keuzes ten aanzien van het milieu met verduurzaming of voeding et cetera is nog te verbeteren en toegankelijker te maken. Tegelijk benoemen enkele respondenten ook dat mensen in een kwetsbare situatie hier geen ruimte voor hebben vanwege stress.
- Ongerustheid over klimaatverandering onder inwoners. Dit heeft onder andere ook het gevolg dat er veel meer buurtgroepen ontstaan die zich richten op klimaatadaptatie en duurzaamheid.

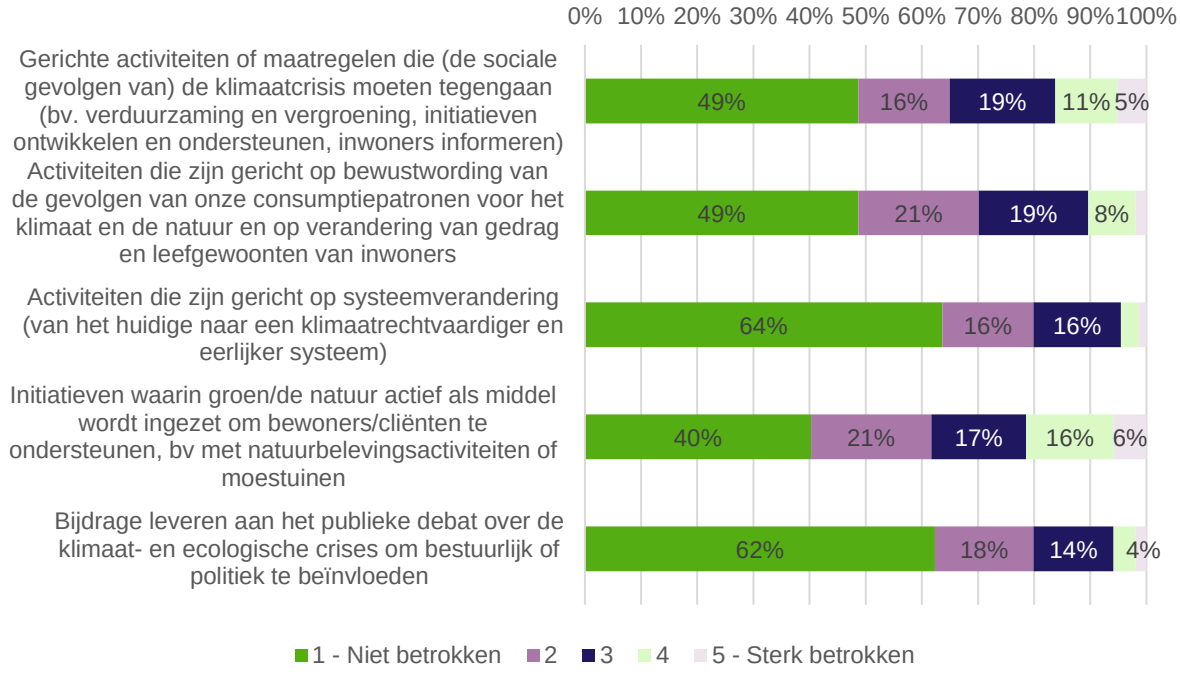
‘Mensen hebben geen ruimte in hun hoofd om bewust met klimaat om te gaan door stress.’ – Sociaal makelaar

‘Mensen die in een warme, versteende omgeving wonen en ook buiten de hitte moeilijk kunnen ontvluchten … Mensen die niet zo goed snappen welke maatregelen je zelf kunt nemen om te besparen: soms vanwege taal, soms andere redenen.’ – Opbouwwerker

‘Inwoners die de verwarming niet meer aan durven zetten; schimmel in huizen waar niets aan wordt gedaan door woningbouw; voortdurende angst dat de energierekening weer hoger wordt.’ – Sociaal werker

Nog weinig actief

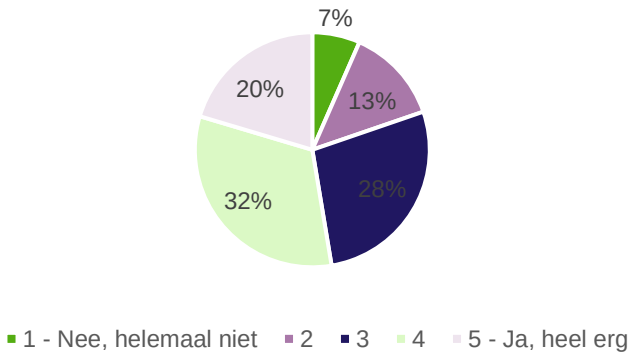
Vervolgens vroegen we respondenten waar zij in hun werk bij betrokken zijn en in welke mate. Daar zien we (zie figuur 14.1) wel enige verschillen in de antwoorden. De categorieën weerspiegelen de sferen waarop je als sociaal werker actief bent en invloed op uitoefent. Dit varieert van het aanpakken van gevolgen voor inwoners, maar ook het informeren en bewustwording vergroten tot meer systeemverandering en bijdragen aan het publieke debat. Wat opvalt, is dat op alle activiteiten of bijdragen het merendeel van de respondenten aangeeft er niet of nauwelijks actief op te zijn. Waar men nog het meest actief op is, zijn de activiteiten en initiatieven waarbij er een ondersteuningsrelatie is. Dat wil zeggen: de gerichte activiteiten of maatregelen om mensen te ondersteunen (16 procent is hier betrokken bij) en initiatieven waarbij de natuur of groen als middel wordt ingezet (22 procent geeft aan hierbij betrokken te zijn). De minste betrokkenheid wordt aangegeven bij het bijdragen aan het publieke debat en activiteiten die zijn gericht op systeemverandering. Slechts 5 respectievelijk 6 procent van de respondenten geeft aan hierbij betrokken te zijn en tevens de grootste percentages dat zij helemaal niet hiermee bezig zijn. Zij die op beiden zeggen niet actief te zijn, zijn een diverse groep professionals, waaronder in ieder geval ook een flink aantal opbouwwerkers, maatschappelijk werkers en sociaal werkers (ruim 30 van de 112).



Figuur 14.1. Waar respondenten in hun werk bij betrokken zijn en in welke mate (n=154)

Betrokkenheid en verantwoordelijkheid

Vind je dat je als sociaal werker een verantwoordelijkheid hebt om aandacht te besteden aan de (sociale gevolgen van) de klimaatcrisis? Ja, zegt meer dan 50 procent van de respondenten. 20 procent vindt dit (helemaal) niet zo. Bijna een derde, kan hier lastig een kant in kiezen. Het lijkt niet heel functie-specifiek welk antwoord respondenten hierop geven.



Figuur 14.2. Verantwoordelijkheid om als sociaal werker aandacht te hebben voor de (sociale) gevolgen van de klimaatcrisis in je werk (n=152)

Een aantal respondenten geeft daarbij een toelichting. Volgens enkele sociaal werkers die de verantwoordelijkheid voelen, raken de sociale gevolgen aan leefbaarheidsvraagstukken en creëert het daarmee in principe zeker een verantwoordelijkheid. Tegelijkertijd geven enkelen ook aan dat de mogelijkheden beperkt zijn. Invulling geven aan eco-sociaal werk wordt gevoeld als extra taak bijvoorbeeld, of dat het voor sociaal werkers lastig voelt er aandacht aan te besteden, als het, zo stellen zij, niet binnen de gegeven opdracht van de opdrachtgever valt. Vanuit de eco-sociale benadering is vraagt het overigens niet per definitie iets ‘extra’s’, maar is het veeleer een manier waarop je kijkt en handelt en deze integreert in je werk. Degenen die de verantwoordelijkheid minder voelen geven onder andere aan dat zij zich dicht bij de problematiek van de inwoner of cliënt houden, en dat aandacht voor de klimaatcrisis en energietransitie daarom nu vaak geen prioriteit heeft. Voorgaande antwoorden zijn vooral gegeven over activiteiten die gaan over de sociale gevolgen van klimaatproblematiek. Ook hebben sommigen de vraag wat nauwer geïnterpreteerd, in de zin dat zij de rol zouden hebben mensen bewust te maken van hun keuzes en gedrag. Ook daar is verdeeldheid in terug te zien. De ene promoot hier graag in en vindt de urgentie daartoe hoog ten aanzien van zowel rechtvaardigheid voor mensen als voor het klimaat, maar anderen vinden het niet hun rol om inwoners daarin te veranderen. Het bespreekbaar maken als er de gelegenheid voor is, ligt daar tussenin. De expertise om hier echt op in te zetten ontbreekt echter volgens sommigen, en het is ook niet aan hen (vinden de sociaal werkers zelf) om dit te doen. Een respondent benadrukt dit met een incident waarbij de plank totaal is misgeslagen: ‘Er bemoeien zich nu zoveel mensen mee dat ik laatst bij een duurzaamheidsbijeenkomst een grote doos met douche-timers en waterbespaarders voor in de douchekop kreeg. Plastic spullen uit China. Schoenmaker blijf bij je leest: klimaatexperts bij het klimaat, sociaal werkers bij de mensen.’

Een aantal andere toelichtingen:

> ‘Ja, niet specifiek als sociaal werker, maar als mens.’ – Coördinator Home-start

‘Zeker, want het is van directe invloed op de leefomgeving en het welzijn van mensen.’ – Gebiedsregisseur

‘Op het moment dat maatschappelijke veranderingen zorgen voor onrechtvaardigheid is er een rol voor sociaal werk.’ – Consulent jeugd

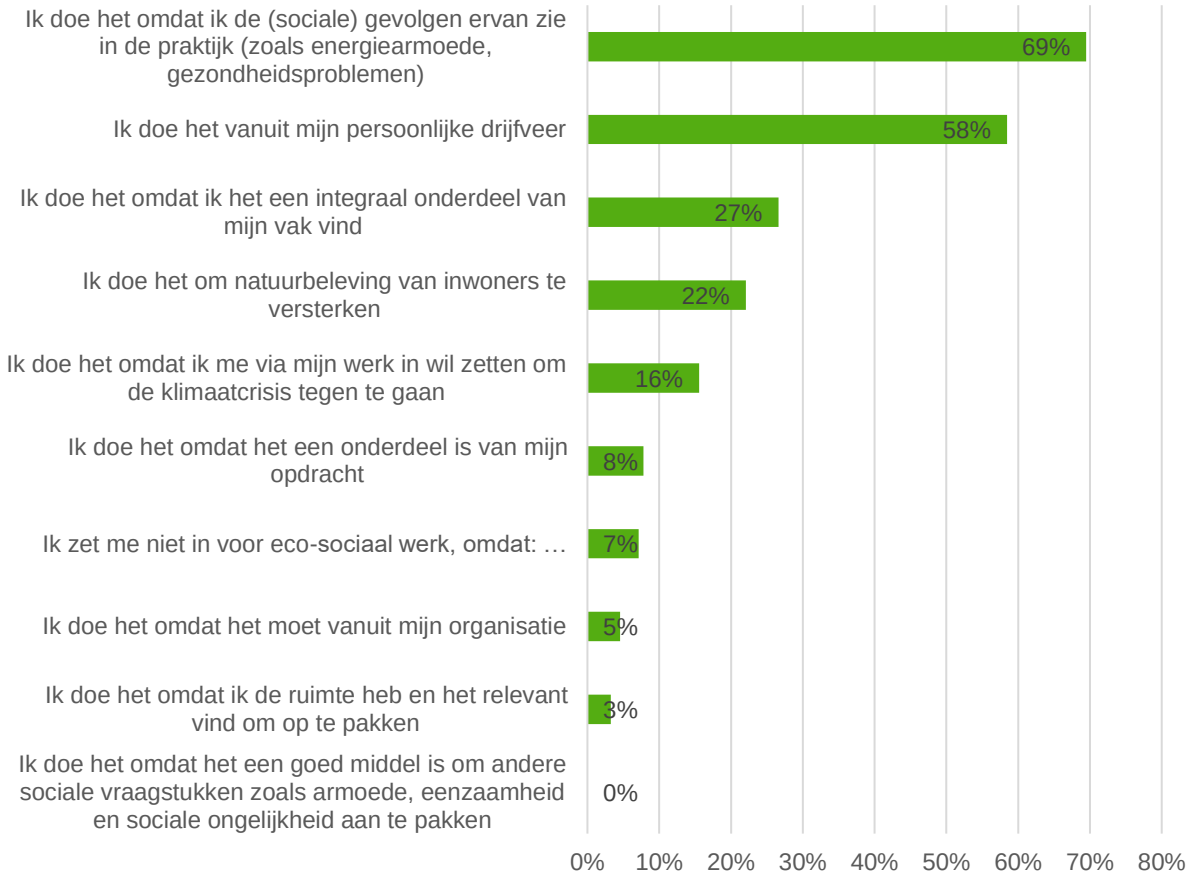
‘Het belang van klimaat staat voor veel van mijn cliënten onder aan de ‘zorgen-ladder’. Dit is een punt om te bespreken en informatie over te geven, maar heeft geen prioriteit.’ – Persoonlijk begeleider A

Sociale gevolgen belangrijke drijfveer

Redenen waarom sociaal werkers zich inzetten, kunnen velerlei zijn. In de eerdere peiling (Berg, van den, Brabander, de, Jansen, Jong, de, Luttik, Panhuijzen, & Ročak, 2024), gehouden in 2023, zagen we ook al dat een persoonlijke motivatie een sterke drijfveer is op het thema. Dat zien we in deze raadpleging terug. Voor 58 procent van de respondenten is dat een van de drijfveren. Maar nog belangrijker is door het zien en ervaren van de sociale gevolgen voor mensen. 68 procent maar liefst noemt dit als belangrijke reden. Dit antwoord sluit tevens aan bij de betrokkenheid bij verschillende activiteiten, waarbij we zagen dat bij activiteiten in een ondersteunings- of hulpverleningssituatie de betrokkenheid het hoogst was. Als er sprake is van gevolgen voor cliënten en inwoners, is men betrokken en gemotiveerd. Ook noemt 27 procent het dan ook een integraal onderdeel van hun werk.

Groen of natuur als middel inzetten om sociale vraagstukken aan te pakken, geeft niemand als reden op, er is dus altijd een context met noodzaak voor nodig. Wel ziet een aantal respondenten de gelegenheid om bijvoorbeeld natuurbeleving van inwoners te versterken (22 procent). Ook hier is mogelijk een persoonlijk gedreven motivatie in combinatie met de urgentie voor inwoners leidend. Vanuit organisaties wordt in deze vraag weinig urgentie gevoeld door de respondenten. Zowel het ‘moeten’ van de organisatie als dat het onderdeel van een opdracht is, komt maar beperkt terug. De respondenten (7 procent) die zich niet inzetten, geven vooral aan sterkere prioriteiten in hun werk te ervaren, hadden er nog niet over nagedacht of vinden het niet relevant (voor de doelgroep).

De antwoorden op deze vraag verschillen behoorlijk van de antwoorden die respondenten op de eerdere peiling gaven. In die peiling waren ook de (sociale) gevolgen de belangrijkste reden om zich actief in te zetten, maar toen gaf ook 54 procent (ten opzichte van 0 procent nu) aan dat zij zich inzetten op eco-sociaal werk omdat het een goed middel is om sociale vraagstukken aan te pakken. Mogelijk ligt het verschil in de context die is gegeven bij de vraag. In de eerdere peiling, enkel gericht op eco-sociaal werk, zijn respondenten ruim geïnformeerd over wat eco-sociaal werk inhoudt bijvoorbeeld, in tegenstelling tot beperkte informatie in deze raadpleging. Dat kan mogelijk ook aan bewustwording en draagkracht voor de benadering hebben bijgedragen, waardoor in die peiling sterker de motivatie van het inzetten als middel voor de aanpak van vraagstukken werd genoemd.



Figuur 14.3. Redenen om je in je werk in te zetten op klimaatproblematiek (en sociale gevolgen daarvan) (n=154)

Handvatten en ruimte nodig

Als sociaal werkers zich actief inzetten op dit thema, hebben zij dan iets nodig om dit ook te kunnen doen? Een selectie respondenten (60) geeft hier reactie op, niet iedereen heeft hierin iets nodig. Er is onder de respondenten vooral behoefte aan kennis, handvatten aan tools. Kennis bijvoorbeeld over de oorzaken en gevolgen, maar ook over het hoe. Daarbij gaat het om handvatten die helpen bij hoe je bewoners mee kunt nemen in het belang van aandacht voor het thema. En zicht op lokale mogelijkheden en initiatieven, bijvoorbeeld door goede voorbeelden te verspreiden. Ook wordt expliciet genoemd dat er meer draagvlak nodig is. Soms benoemt iemand dit op organisatieniveau: dat er kennis en ruimte wordt geboden. Ook noemt een aantal respondenten de behoefte aan betere samenwerking, met bijvoorbeeld andere wijkpartners. En de aandacht en ondersteuning vanuit beleids- en opdrachtssfeer. Het gaat dan, zo omschrijft een respondent, om: ‘bewustwording dat het een belangrijk thema is’, en vervolgens de ruimte en randvoorwaarden om er aan te kunnen werken. Er zijn ook sociaal werkers die het nog niet zo goed weten. Niet zo goed weten waar het om gaat en hoe dit op te pakken. Er ligt dus zowel op opdrachtgeversniveau, organisatieniveau en uitvoeringsniveau ruimte voor winst, volgens de sociaal werkers.

> ‘Politiek mandaat/politieke wil/ interesse om er als beroepsgroep iets van te mogen vinden. En dan een heleboel kennis.’ – Medewerker Meldpunt bijzondere zorg

‘Ruimte vanuit de organisatie. En de gemeente. Om hieraan te werken. Maar vooral een ideologische gedachte: de inclusieve gemeenschapsontwikkeling die we nastreven is op de lange termijn niet mogelijk zonder gezond ecosysteem. De gemeenschap is daarin ingebed. En kansengelijkheid is afhankelijk ook van klimaatrechtvaardigheid.’ – Opbouwwerker

‘Vind ik dus heel ingewikkeld; privé houdt het me erg bezig, maar ik zou niet goed weten hoe ik eco-sociaal werk kan uitvoeren. Het leeft in onze stichting ook niet. Vind ik eigenlijk kwalijk, want het klimaat is mijn grootste zorg.’ – Wijkteammedewerker

‘Ondersteuning en kennis vanuit eigen organisatie. Erkenning vanuit gemeente dat ook wij hier iets aan kunnen doen. Nu ziet de gemeente ons niet als deel van de oplossing.’ – Opbouwwerker

Concluderend

- De reden om zich in te zetten op eco-sociaal werk is vooral het zien en ervaren van de sociale gevolgen van klimaatproblematiek. Daarbij is voor velen een persoonlijke drijfveer ook van belang. Het is vaak een combinatie van beiden.
- Ruim een kwart van de respondenten vinden aandacht besteden aan de klimaatcrisis en energietransitie integraal onderdeel van hun werk. Dat betekent dat deze sociaal werkers hier duidelijk een rol voor zich zien weggelegd en het ook meer vanzelfsprekend vinden. De reden dat je je inzet omdat je organisatie of opdrachtgever het verwacht, wordt weinig gevoeld. Dit kan betekenen dat er nog weinig op gestuurd wordt, maar ook dat sociaal werkers zich hierop niet laten sturen, maar zelf hierin de keuzes maken.
- De inzet, die (nog?) niet overtuigend is te noemen, is vooral gekoppeld aan de inwoners en cliënten die de gevolgen ervaren of kunnen ervaren. Hier wordt meer betrokkenheid op gerapporteerd dan op de elementen van systeemverandering en het publieke debat stimuleren.
- Ondanks de nog redelijk beperkte inzet voelt de (hetzij kleine) meerderheid wel degelijk een (sterke) verantwoordelijkheid voor het sociaal werk op deze thema’s.
- Het thema wint aan aandacht en terrein. Nog (lang) niet iedereen is even actief, maar de verantwoordelijkheid en urgentie wordt wel degelijk door velen gevoeld. Hoe dit het beste in te vullen en de ruimte daarvoor ervaren, kan nog beter. Als de ontwikkelingen zich op deze manier voortzetten, komt bijdragen aan een systeemverandering mogelijk ook naderbij. Dit vraagt wel inspanningen op meerdere niveaus (onderzoek, praktijk en onderwijs), zo wordt ook bepleit in een recente publicatie ‘Het heeft wat voeten in de aarde’ over het thema (Berg, van den, et al. (2024).

15 THEMA 3: DIGITAAL VAKMANSCHAP

De samenleving digitaliseert: praktische zaken regelen we steeds vaker online. Over de hele wereld zijn we in contact met familie en vrienden. Met slimme apparaten monitoren en verbeteren we onze fysieke en mentale gezondheid. Maar digitalisering zorgt ook voor nieuwe problemen. Denk aan cyberpesten, online verslavingen en *shame sexting* (Hartman-van der Laan, 2019). Uit de Jaarmonitor Digitale Toegankelijkheid blijkt dat 4,5 miljoen Nederlanders niet meekomen in de digitale samenleving (Burger, op de Beek, Mogendorrf, Zjochova, Haagen, & Vlerken, 2023). Omdat dit het sociaal functioneren van deze Nederlanders bemoeilijkt, krijgen sociaal werkers in toenemende mate te maken met deze vraagstukken. Digitaliseren biedt ook mogelijkheden voor het werk, zoals *blended* (waarbij offline hulp wordt gecombineerd met online hulp) hulpverlening en andere praktische toepassingen. Steeds vaker is digitaal werken onderdeel van het sociaal werk.

Wat houdt digitaal vakmanschap in?
Het omschrijven van digitaal vakmanschap ontlenen wij aan de competenties die Hartman van der Laan (2019) omschrijft en nodig zijn voor het ondersteunen van inwoners met hulpvragen in de digitale samenleving. Deze competenties worden gevormd door kennis, vaardigheden en houding ten aanzien van digitalisering. Om dit goed te kunnen doen, hebben sociaal werkers **kennis** nodig over (verantwoorde inzet van) technologie, online gedrag van mensen en digitaal gerelateerde vragen, de kansen en risico's die digitalisering met zich meebrengt, en ook ethische dilemma's en maatschappelijke vraagstukken. **Vaardigheden** zijn nodig om (sociale) technologie in te kunnen zetten en digitale hulpverlening te bieden aan mensen en organisaties. Tot slot gaat het over het ontwikkelen van een digitaal kritisch-bewuste reflecterende **houding** van sociaal werkers om digitaal gerelateerde vraagstukken binnen de samenleving te kunnen signaleren en agenderen.

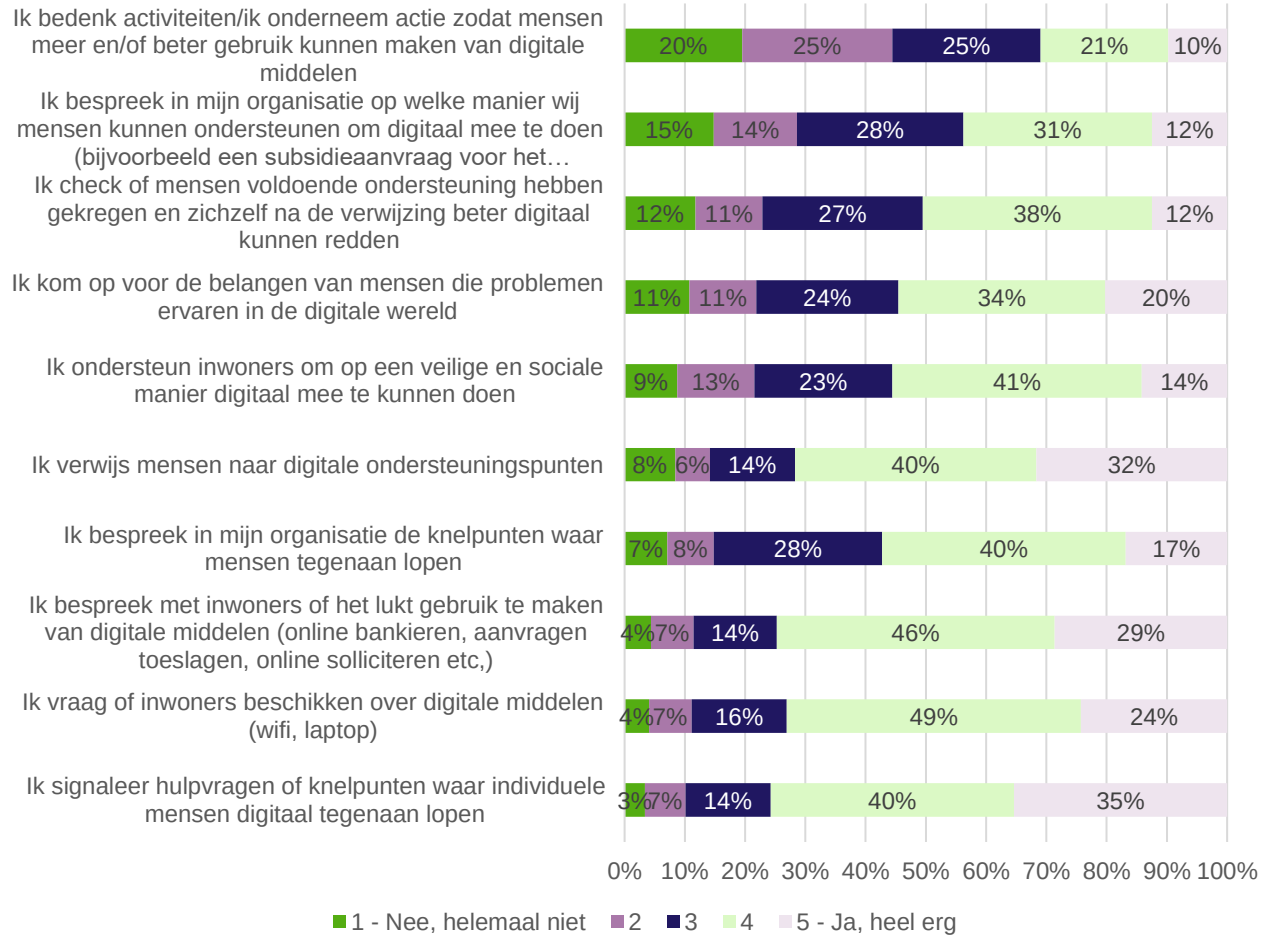
We hebben sociaal werkers gevraagd of zij verdiepingsvragen wilden beantwoorden over digitaal vakmanschap. Hoe ervaren zij digitaal werken in de dagelijkse praktijk, en beschikken ze over voldoende kennis en vaardigheden om zelf digitaal te werken en inwoners te ondersteunen om mee te komen in de digitale samenleving? 297 mensen hebben antwoord gegeven op de vragen over digitaal vakmanschap.

Ondersteuning aan inwoners

Als het gaat om digitaal gerelateerde hulpvragen van inwoners of niet goed mee kunnen komen in de digitale samenleving zien we dat een grote meerderheid van de sociaal werkers hier aandacht aan besteedt binnen de hulpverlening aan inwoners. Ten eerste kan worden opgemerkt dat 75 procent van de respondenten hulpvragen of knelpunten signaleert waar inwoners individueel tegen aanlopen (14 procent antwoordt hierop neutraal, wat we interpreteren als soms niet, soms wel en 10 procent signaleert deze vragen niet). Bijna 75 procent vraagt ook of inwoners beschikken over digitale middelen en eenzelfde percentage bespreekt ook met inwoners of het ze lukt deze te gebruiken. Ruim 10 procent vraagt en bespreekt dit niet en de overige respondenten (14-16 procent) doen dit soms niet en soms wel. Of mensen vervolgens een vervolg geven aan de gesignaleerde knelpunten, varieert. Sociaal werkers geven vooral aan dat ze mensen verwijzen naar digitale ondersteuning (72 procent doet dit, 14 procent antwoordt neutraal en 14 procent verwijst niet door). Een kleiner deel geeft aan

(ook) inwoners te ondersteunen om op een veilige en sociale manier digitaal mee te kunnen doen (55 procent, 23 procent neutraal en 22 procent doet dit niet).

Met betrekking tot het agenderen van de gesignaleerde knelpunten (in de organisatie) en het opkomen voor de belangen van mensen die problemen ervaren in de digitale wereld, zien we dat het aandeel van sociaal werkers dat dit doet een stukje lager is. Toch zegt de meerderheid van de sociaal werkers gesignaleerde knelpunten te bespreken, namelijk 57 procent. Ook bijna 55 procent van de sociaal werkers zegt op te komen voor de belangen van mensen die problemen ervaren in de digitale wereld. Opvallend is dat een kleiner percentage aangeeft in de organisatie te bespreken op welke manier de organisatie mensen kan ondersteunen om digitaal mee te kunnen doen: 42 procent bespreekt dit, 28 procent soms wel, soms niet en 29 procent doet dit niet. Een minderheid bedenkt en onderneemt zelf actie, zodat mensen meer en/of beter gebruik kunnen maken van digitale middelen: 31 procent doet dit, 45 procent geeft aan dit niet te doen en 25 procent heeft neutraal geantwoord (die doen dit wellicht soms wel en soms niet).



Figuur 15.1. Stellingen over ondersteuning aan inwoners bij digitaal meekomen en problemen rond digitalisering (n=297)

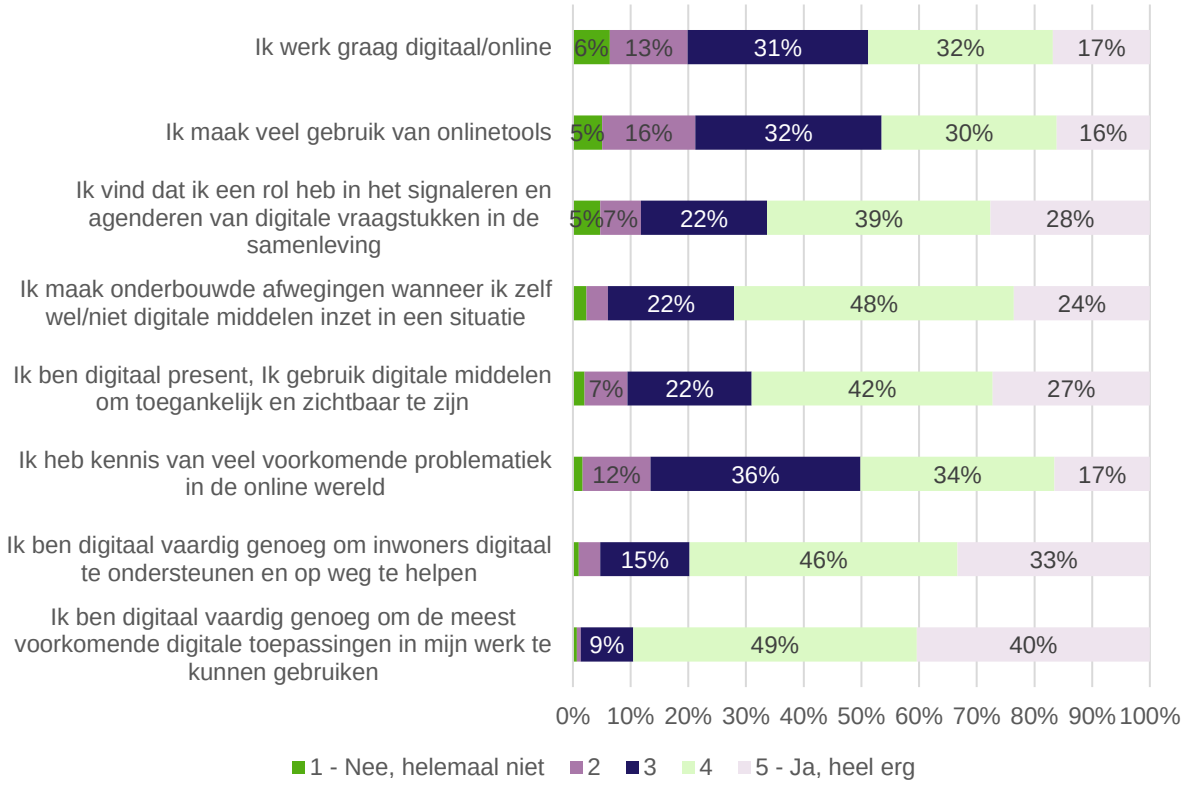
Digitale kennis, vaardigheden en gebruik van digitale middelen

Ook zijn sociaal werkers in deze raadpleging specifiek bevraagd op hun kennis, vaardigheden en gebruik van digitale middelen. Opvallend is dat het overgrote deel van de respondenten, bijna 90

procent, zich genoeg digitaal vaardig acht met betrekking tot het gebruik van de meest voorkomende digitale toepassingen in het werk. Voor het digitaal kunnen ondersteunen van inwoners denkt bijna 80 procent digitaal vaardig genoeg te zijn, 5 procent vindt zichzelf hiervoor niet vaardig genoeg (en 15 procent scoort zichzelf in het midden).

Dit zien we terug in de digitale presentie van sociaal werkers: het ook online en digitaal aanwezig en bereikbaar zijn voor inwoners. 69 procent gebruikt namelijk digitale middelen om toegankelijk en zichtbaar te zijn (22 procent doet dit wellicht een beetje, scoort zichzelf in het midden) en 11 procent is niet digitaal present. Het gebruik van online tools om het werk te kunnen doen, ligt een stuk lager: 46 procent maakt veel gebruik van online tools, 21 procent maakt niet veel gebruik van online tools en bijna een derde scoort in het midden en doet dit waarschijnlijk soms. Een grote meerderheid (72 procent) maakt onderbouwde afwegingen wanneer zelf wel of niet digitale middelen in te zetten in een situatie.

Iets meer dan de helft van de respondenten geeft aan kennis te hebben van veel voorkomende problematiek in de online wereld. 36 procent scoorde zichzelf in het midden en 14 procent zegt deze kennis niet te hebben.



Figuur 15.2. Stellingen over eigen digitale vaardigheden en digitaal functioneren in het werk (n=297)

Digitaal vakmanschap ontwikkelen

We hebben respondenten de vraag gesteld wat ze nodig hebben om hun digitaal vakmanschap verder te ontwikkelen. Hierop hebben 124 mensen geantwoord. 10 van hen gaven aan niets nodig te hebben.

Veel sociaal werkers geven aan dat ze het belangrijk vinden om bij te blijven. Ze willen graag op de hoogte blijven van ontwikkelingen en zichzelf (blijven) ontwikkelen.

- Er is een vraag naar cursussen en trainingen om kennis en vaardigheden te ontwikkelen en op peil te houden. 18 respondenten noemden dit expliciet. Een aantal mensen gaf aan dat ze dit graag via e-learning zouden doen.
- Verschillende respondenten hebben behoefte aan inspiratie, voorbeelden en good practices. Ze willen inzicht krijgen in wat er is en wat in welke situaties gebruikt kan worden.
- Bij implementatie van nieuwe software of systemen willen ze graag goed geïnformeerd worden en wenst men goede ondersteuning en uitleg.

> ‘Goede ondersteuning en uitleg van nieuwe digitale tools binnen mijn organisatie. Regelmatig moeten wij met nieuwe softwareprogramma's gaan werken. De enige uitleg die wij nu krijgen is een document. Er is geen persoonlijke begeleiding met het onder de knie krijgen van deze nieuwe digitale programma's. Een soort van, hier heb je de handleiding en zoek het verder zelf maar uit.’ – Sociaal Juridisch Dienstverlener

Ook randvoorwaarden worden veel genoemd. Hierin is vooral de factor tijd belangrijk (genoemd door 13 respondenten), vaak in combinatie met ruimte en geld om te kunnen ontwikkelen en erkenning.

> ‘Meer ruimte (financieel en in tijd) om mogelijkheden van de kansen van digitaal werken te benutten en verder te implementeren. Ik denk dat er in mijn vakgebied en binnen de organisatie veel oog is voor belemmeringen en risico's, maar er is ook een groeiende doelgroep die juist wel toegang zoekt tot (kwalitatief goede en gevalideerde) ondersteuning als dit digitaal kan in tegenstelling tot face-to-face.’ – Sociaal werker - Algemeen maatschappelijk werker

Er werden ook specifieke kennisgebieden genoemd waarop mensen zich willen ontwikkelen, zoals:

- Hoe om te gaan met privacygevoelige informatie.
- Praktische kennis over digitale toepassingen en IT.
- Kennis over digitale problematiek en bewustzijn van digitale vaardigheden van inwoners.
- Kennis over passende digitale ondersteuning aan ouderen, toegankelijke toepassingen (bijvoorbeeld vereenvoudigd) en websites.
- Kennis over specifieke problematiek die veel voorkomt onder jongeren zoals gameverslaving, sexting, et cetera. Kennis van digitale toepassingen/kanalen/platforms die veel door jongeren worden gebruikt. Aan kunnen sluiten bij jongeren, ook online.
- Kennis over AI en ChatGPT en hoe dit verantwoord te gebruiken in het werk.

Om hun digitaal vakmanschap te ontwikkelen hebben sociaal werkers ook medewerking en steun vanuit hun organisaties nodig. 8 Respondenten noemden visie, beleid en ruimte vanuit de organisatie belangrijke voorwaarden. Ook (betere) middelen en systemen en stimulans verwachten ze van hun werkgevers. Er zijn ook sociaal werkers die aangeven dat hun organisatie daar al stappen in zet:

> ‘Ik ben projectleider digitale dienstverlening binnen onze koepel organisatie en draai projecten om inwoners en sociaal werkers digitaal vaardiger te maken. De digitale kloof in de samenleving te verkleinen en werkprocessen digitaler te maken. Zowel om een nieuwe manier van hulpverlenen aan te boren als de problemen op de arbeidsmarkt te verkleinen.’ – Algemeen maatschappelijk werker bij een organisatie voor sociaal werk

Naast positieve geluiden en sociaal werkers die aangeven dat ze mogelijkheden zien en daar voorloper in zijn, zijn er ook respondenten minder enthousiast. Sommigen hebben eigenlijk geen interesse in digitalisering.

> ‘Ik zou willen dat het mijn interesse had, maar het heeft mijn interesse niet, ik gebruik het omdat het moet.’ – Mantelzorgconsulent bij organisatie voor opbouwwerk

Zes respondenten gaven aan met name kritisch te zijn en geen voorstander te zijn van meer digitalisering in het sociaal werk: want de mensen met wie zij werken kunnen vaak niet digitaal meekomen. Er zou voor hen juist ook een keuze voor niet digitaal mogelijk moeten zijn. Ze zijn huiverig voor een disbalans: het moet niet ten koste gaan van direct contact.

> ‘Ik ben maar kortdurend betrokken bij mensen en loop er met die mensen vaak juist tegenaan dat zij helemaal geen enkele behoefte hebben aan digitaal werken, maar ertoe geforceerd worden door hoe een en ander is georganiseerd.’ – Medewerker meldpunt bijzondere zorg, ggd

Enkele respondenten wijzen digitalisering in het sociaal werk af.

Concluderend

- Een grote meerderheid van de respondenten signaleert vraagstukken die digitaal gerelateerd zijn of te maken hebben met niet goed mee kunnen doen van inwoners in de digitale samenleving, zij vragen er ook naar in contact met inwoners. Hiermee kan worden geconcludeerd dat sociaal werkers aandacht hebben voor dit specifieke leefgebied van inwoners en hun digitaal functioneren.
- Sociaal werkers scoren zichzelf redelijk hoog op hun kennis en vaardigheden om te werken met digitale middelen in hun dagelijks werk, maar ook om dit toe te passen in de ondersteuning aan inwoners.
- Een (groot) deel van de respondenten staat positief ten opzichte van digitalisering. Zij zien dat het belangrijk is om digitaal toegankelijk te worden voor inwoners en om hen via deze kanalen ook ondersteuning te bieden.
- Er ligt een kennisbehoefte op het gebied van onder andere de toepassing van online hulp, (specifieke) hulpvragen waar inwoners tegenaan lopen in de digitale samenleving en hoe hen daarin te begeleiden. Maar ook hoe om te gaan met privacy en het toepassen van AI en ChatGPT.
- Sociaal werkers stellen als randvoorwaarde dat de organisatie hen hierin goed faciliteert: meer ruimte en mogelijkheden om de kansen van digitalisering te pakken.
- Er is ook een groep sociaal werkers die juist kritisch is ten opzichte van de toepassing van digitale middelen in het sociaal werk. Niet iedereen heeft hier affiniteit mee en anderen geven aan dat een groot deel van de inwoners digitaal niet vaardig is. Dit belemmert het werken met digitale vormen van hulpverlening. Ook is er de angst dat dit ten koste gaat van het persoonlijke contact in het sociaal werk en het present kunnen zijn voor de inwoner.

BRONNEN

AZW (2024). *Werknemers- en werkgeversenquête 2e kwartaal 2024 – Sociaal werk. Kerncijfers oktober 2024.* Azwinfo.nl, geraadpleegd november 2024. 24087-AZW-Sociaalwerk-infographic-kerncijfers-oktober-2024.pdf

AZW (2024) *De staat van de arbeidsmarkt sociaal werk 2024 – brancheanalyse.* AZWinfo.nl, geraadpleegd januari 2024.

Berg, K. van den, Brabander, R. de, Jansen, E., Jong, J. de, Luttik, E., Panhuijzen, B. & Ročak, M. (2024). *Het heeft wat voeten in de aarde. Sociaal werkers over kansen en uitdagingen van eco-sociaal werk.* Utrecht: Movisie, BPSW, Sociaal Werk Nederland, en lectoraten van HAN University of Applied Sciences, Fontys Hogeschool, Zuyd Hogeschool en Hogeschool Inholland.

Broekroelofs, R., Cadat-Lampe, M., Felten, H. & Vlug, J. (2024) *Kennissynthese Uitsluiting in de sociale basis. Aanpak en stand van zaken anno 2024.* Utrecht: Movisie.

Broekroelofs, R., Cadat-Lampe, M., Keers, T., Vlug, J., & Felten, H. (2023). *De aanpak van discriminatie in de sociale basis. Inzicht en handelsperspectieven voor sociaal professionals voor in de sociale basis.* Utrecht: Movisie.

Burger, P., Beek, L. op de., Mogendorrf, J., Zjochova, J., Haagen, M., & Vlerken, M. van. (2023). *Jaarmonitor digitale toegankelijkheid 2023.* Ministerie van Binnenlandse Zaken.

Britt, A. Bosch, A. van den, Verwaijen, G., Glijn, R. & Berg, K. van den, (2024). *De sociale basis versterken, investeren in de toekomst. Verandertheorie en bouwstenen voor overheden en maatschappelijke partners.* Utrecht: Movisie en Verwey-Jonker Instituut.

CBS (2024). *StatLine AZW Werknemers, arbeidskenmerken*. AZWstatline.cbs.nl, geraadpleegd 2024.

Gezondheidsraad (2014) *Sociaal Werk op solide basis.* Den Haag: Gezondheidsraad, publicatienr. 2014/21.

Hartman- van der Laan, M. (2018). *Sociaal werk in de digitale samenleving.* Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Hilhorst, P. & Wijngaart, M. van den. (2024). *Samenwerking sociaal en medisch domein. Een verkenning.* Den Haag: EMMA.

Jansen, J., Ketel, J., Liefhebber, S., Panhuijzen, B. & Pelt, M. van, (2021). *De stand van het sociaal werk in Nederland. De grote raadpleging van het sociaal werk 2020.* Utrecht: Movisie.

Kaats, E. & Opheij, W. (2014). *Leren samenwerken tussen organisaties. Allianties, netwerken, ketens, partnerships.* Deventer: Vakmedianet.

Kampen, T. (2024). *Gespleten Loyaliteit: Sociaal werkers in morele nood.* Utrecht: Universiteit voor Humanistiek.

Ketel, J., Liefhebber, S. & Pronk, J. (2024). *Aan de slag met administratie- en regeldruk. Een handreiking en toolbox voor sociaal werkers en hun organisaties*. Utrecht: Movisie.

Koeter, L. (2022). *Beroepsprofiel van de Sociaal Werker*. Utrecht: Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk.

Le Sage, L.(2022). *De professionele identiteit van de sociaal werker.* Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.

Liefhebber, S. & Pelt, M. van, (2022). *Schets Administratie- en regeldruk in het sociaal werk.* Utrecht: Movisie.

Omlo, J., Fermin, A., Peters, F. Liefhebber, S. & Pelt, M., van (2023). *Sociaal werkers anno 2023. Beeld van de beroepsgroep.* Utrecht: Movisie.

Pelt, M. van, Pronk, J., Broekhuis, T. (2024). *De hoogste tijd voor methodische professionaliteit.* Utrecht: Movisie.

Pronk, J., Ketel, J. & Liefhebber, S. (2023). *De stand van administratie- en regeldruk in het sociaal werk*. Utrecht: Movisie.

Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (2022). *Grenzeloos samenwerken? Adviezen voor het beter mogelijk maken van domeinoverstijgende samenwerking.* Den Haag: Raad voor Volksgezondheid & Samenleving.

Ramaker, L. (2021). *5 miljoen Nederlandse Mantelzorgers: de feiten en cijfers.* Movisie.nl, geraadpleegd november 2024.

Sociaal en Cultureel Planbureau (2022). *Continue onderzoek burgerperspectieven.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Sociaal Werk werkt! (2024). *Arbeidsmarktpeiling sociaal werk 2024: verwachtingen over vraagstukken, financiële middelen, menskracht en actualiteiten.* Utrecht: Sociaal Werk werkt!

Talma, M. & Arensbergen, C. van. (2011). *Tijd voor vitaliteit.* Utrecht: Movisie.

Verloove, J., Felten, H., & van Wonderen, R. (2020). *Theorieën en aanpakken van polarisatie.* Kennisplatform Integratie & Samenleving.