

De stand van het sociaal werk in Nederland

De grote raadpleging van het sociaal werk 2020



Colofon

Auteurs: Judith Jansen, Julia Ketel, Sonja Liefhebber,
Barbara Panhuijzen en Mariël van Pelt

Foto omslag: 123RF

Redactie: Paul van Yperen, Communicatie Movisie

Mei 2021

© Movisie

Te downloaden via: www.movisie.nl

In opdracht van het ministerie van VWS



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

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

1	Samenvatting	5
2	Inleiding	7
	Waarom deze raadpleging?	7
	De stem van de sociaal werker laten horen	7
	Totstandkoming vragenlijst	8
	Respons en representativiteit	9
	In deze publicatie	10
3	Wie vulden de raadpleging in?	11
	Werk- en opleidingsachtergrond	11
	Veelal ruime werkervaring	11
	Concluderend	12
4	Beroepsidentiteit	13
	Zeer veel verschillende functienamen	13
	Veel professionals ontevreden met de functienaam	15
	Functienaam is soms vaag en dekt de lading niet	16
	Weinig verbinding met beroepsvereniging, meer met beroepsregister	16
	Beroepscode en beroepscompetentieprofiel weinig gebruikt	17
	Vooral veel verbonden met hun doelgroep en hun beroep	18
	Sociaal werkers vooral trots op werk en beroep	18
	Minder waardering uit de samenleving	18
	Veel veranderingen laatste 5 jaar	19
	Concluderend	20
5	Maatschappelijk opdrachtgeverschap	21
	Gemeente heeft meerdere rollen bij sociaal werk	21
	De keerzijde van aanbestedingen in het sociaal werk	22
	Financiële tekorten	23
	Concluderend	24
6	Taken en rollen	25
	Welke rollen hebben sociaal werkers?	25
	Leefgebieden: Meer aandacht voor sociaal netwerk en psychische gezondheid	25
	Taken: Meer monitoren, rapporteren en administratie	27
	Concluderend	29

7 Samenwerking en Positionering	31
Veel samenwerking binnen en met de gemeente	31
Positieve waardering voor de samenwerking	32
Vrijwilligers worden het meest betrokken bij de samenwerking	33
Veel sociaal werkers werken minder met vrijwilligers, maar meer met ervaringsdeskundigen	33
Concluderend	35
8 Professionele autonomie	36
Bekend en betrokken bij visie en kaders van de werkgever	36
Veel ruimte voor beroepsuitoefening, meer vertrouwen door de organisatie geen overbodige luxe	36
Professionele ruimte bespreek je vooral met collega's	36
Veel ruimte om zelf oplossingen te bedenken, maar weinig zeggenschap over caseload en doorlooptijd	37
Mix van individu, overheid en cliënt bepaalt professioneel handelen	37
(Lokale) overheid is invloedrijk	38
Een ruime voldoende voor professionele ruimte	38
Concluderend	39
9 Vitaliteit	40
Plezier en samenwerking meest positief gewaardeerd	40
Coronacrisis heeft invloed op vitaliteit van veel sociaal werkers	41
Iets kunnen betekenen grootste energiegever	41
Regeldruk en het ervaren van beperkingen kosten meeste energie	42
Met hart en ziel	42
Ervaren werkdruk voor velen hoog	43
Concluderend	44
10 Leren en ontwikkelen	45
Professionals voelen zelf de drive om te leren	45
Wel ruimte voelen om te kunnen leren maar geen tijd	45
Wat helpt sociaal werkers bij het leren en ontwikkelen?	46
Leren vooral gericht op inzet van methoden en technieken	46
Concluderend	47
11 De toekomst	48
Meer werkplezier ontstaat door minder registratie en meer autonomie	48
Hoeveel sociaal werkers blijven hun beroep trouw	48
Concluderend	49
Bijlage 1 geraadpleegde bronnen	50

1 SAMENVATTING

In 2019 concludeerden wij uit onderzoek van TNO naar arbeidsproblematiek in zorg en welzijn dat veel sociaal werkers ontevreden zijn. Movisie onderzocht in 'De grote raadpleging van het sociaal werk 2020' hoe dat komt en wat de invloed daarvan op hun beroepsuitoefening is. En wat is de impact van de veranderingen in het sociaal domein op sociaal werkers? Vele honderden sociaal werkers lieten hun stem horen.

Welke veranderingen ervaren sociaal werkers in hun werkzaamheden?

In de raadpleging benoemen sociaal werkers dat de zaken die zij tegenkomen complexer zijn geworden. Werkzaamheden op het gebied van psychische gezondheid, sociaal netwerk, wonen en leefbaarheid, financiën en huiselijke relaties nemen toe. Sommigen beargumenteren dat de huidige coronacrisis een van de factoren is waarom sociale problematiek in de maatschappij complexer is geworden. Andere sociaal werkers benoemen dat dit een gevolg is van toegenomen multi-problematiek, de transitie, de veranderende visie en maatschappelijke veranderingen die dit heeft teweeggebracht (denk aan de verwachting dat mensen meer zelfredzaam moeten zijn, beroep moeten doen op het sociaal netwerk en (langer) zelfstandig thuis wonen). Dat er meer aandacht voor deze specifieke thema's in het werk is gekomen ervaren de meeste sociaal werkers als positief (je anticipeert immers op wat er in de samenleving gebeurt) en zien dit als uitdagend en prikkelend. Zo is men meer integraal gaan werken en het verhelderen van de vraag op alle levensgebieden hebben meer nadruk gekregen. Sociaal werkers zijn ook minder tevreden over sommige aspecten. Sociaal werkers houden zich in toenemende mate bezig met monitoren, rapporteren en administratie, ten opzichte van vijf jaar geleden.

Welk effect hebben de opdrachtgever en de organisatievorm op de beroepsuitoefening en de sociaal werker?

Met de transities, waarbij gemeenten verantwoordelijk zijn geworden voor de Wmo, Jeugdwet en Participatiewet, zijn regionale en lokale verschillen ontstaan in hoe het sociaal werk wordt georganiseerd. Bij de dagelijkse uitvoering van het werk is de grootste rol van de gemeente die van opdrachtgever en van financier. Een meerderheid (62 procent) van de sociaal werkers geeft aan dat er financiële tekorten zijn in de gemeente waar we ze werken. De financiële tekorten hebben grotendeels een negatieve invloed op de uitoefening van het werk van sociaal werkers. Veel professionals noemen dat bij bezuinigingen vaak het (toenemende complexe) werk met minder professionals moet worden uitgevoerd. Sociaal werkers benoemen dat dit leidt tot overbelasting, met verzuim als gevolg. Tegelijkertijd heeft dit ook invloed op de kwaliteit van de hulp- en dienstverlening. Hierdoor kunnen sociaal werkers bijvoorbeeld niet voldoende aandacht besteden aan het vinden van een passende oplossing voor een inwoner.

Door middel van aanbestedingen kopen gemeenten zorg en ondersteuning in om de taken in het sociaal domein uit te voeren. 59 procent van de organisaties waarbij de sociaal werkers in dienst zijn heeft te maken heeft met aanbestedingen. Het aanbesteden brengt voor welzijnsorganisaties, professionals, inwoners en samenwerkingspartners spanningen met zich mee. De aanbestedingen leiden ten eerste tot veel onzekerheid in het werk. Onzekerheid of de opdracht voor de organisatie opnieuw gegund wordt. Maar ook tot onzekerheid over het behouden van je baan, waardoor de continuïteit van de ondersteuning en hulpverlening aan cliënten en inwoners in gevaar komt. Sociaal werkers geven ook aan dat zij veel tijd moeten investeren om een aanbesteding opnieuw te krijgen. Dit gaat ten koste van het inhoudelijke werk met inwoners en cliënten.

Hoe ervaren sociaal werkers hun beroepsidentiteit?

Sociaal werk is een relatief nieuw begrip dat rond 2014 is opgekomen in Nederland. Door de decentralisatie is de nadruk meer komen te liggen op het bieden van zorg en ondersteuning dicht bij mensen thuis. Sociaal werkers zijn trots op hun werk en hun beroep. Over het algemeen hebben zij het gevoel dat hun vak wordt gewaardeerd. Meer dan 90 procent heeft het gevoel dat inwoners hun werk waarderen. Maar slechts 59% is het eens tot zeer eens met de stelling 'Ik heb het gevoel dat mijn beroep maatschappelijk wordt gewaardeerd'. Dit kan te maken hebben met de onduidelijkheid die er is over werk dat sociaal werkers doen. 43% van de sociaal werkers geeft aan dat cliënten en 40% dat andere professionals niet goed begrijpen wat ze doen. Een van de redenen is de onduidelijke beroepsidentiteit. De sociaal werkers hebben samen maar liefst 283 verschillende functienamen van maatschappelijk werker, wijkcoach tot consulent.

De verbondenheid van sociaal werkers met de mensen waarmee en waarvoor ze werken is groot. Maar liefst 70 procent van de sociaal werkers voelt zich heel erg verbonden met de doelgroep. Daarnaast zien we dat 61 procent van de sociaal werkers zich sterk verbonden voelt met het beroep. Sociaal werkers voelen zich daartegenover steeds minder verbonden met de organisatie waar ze werkzaam zijn en met hun directe collega's dan 5 jaar geleden. De verbondenheid met collega's is bij 30% van de sociaal werkers minder geworden, de verbondenheid met de organisatie is zelfs bij 40% minder geworden. Veel sociaal werkers geven aan dat de verbinding met collega's sterk verminderd is door de coronacrisis. Zij ervaren minder voldoening omdat ze hun werk op afstand moeten uitvoeren. Maar we zien ook trots bij veel sociaal werkers dat zij er in deze tijd toch voor mensen in een kwetsbare positie kunnen zijn. Het belang van het sociaal werk is volgens sommigen zichtbaarder geworden.

Hoe zien sociaal werkers hun toekomst?

Uit arbeidsonderzoek bleek al dat veel werknemers binnen vijf jaar de sector wil verlaten. Dit beeld wordt in deze raadpleging bevestigd. Bijna 20% zegt niet meer als sociaal werker te willen werken, 40 procent twijfelt. Het nodigt nadrukkelijk uit om in te zetten op oplossingsrichtingen die dit tij kunnen keren zoals zorgen dat sociaal werkers meer tijd kunnen besteden aan de inhoudelijke kern van het werk. De meeste sociaal werkers zijn met hart en ziel betrokken en krijgen energie van het van betekenis zijn voor anderen en het contact dat hiermee gepaard gaat. Maar toegenomen administratieve lasten, de hoge werkdruk, voortdurend veranderingen, verloop van collega's, beperkte betrokkenheid of onrealistische verwachtingen brengen roet in het eten. Ook de professionele autonomie kan een rol spelen. Sociaal werkers waarderen hun eigen autonomie met een 7, maar geven ook aan dat de rol van de lokale overheid groot is. Dit biedt aangrijpingspunten om energie en werkplezier van werkers te vergroten zodat het sociaal werk klaar is voor de toekomst.

Wie deden mee aan De grote raadpleging van het sociaal werk 2020?

De vragenlijst is (geheel of gedeeltelijk) ingevuld door 661 professionals binnen het sociaal domein, de jeugdzorg en -hulp, welzijn, de maatschappelijke dienstverlening maar ook daarbuiten zoals in de zorg- en gezondheidszorg, de sport en het bedrijfsleven. Deze respondenten houden zich bezig met thema's als zelfregie, participatie, Wmo, Jeugdwet, integratie, wonen, dagbesteding, activering, werk en inkomen, reclassering, nieuwkomers, schulden en armoede, jongerenwerk, maatschappelijk werk, opbouwwerk met alle kwetsbare doelgroepen van jong tot oud.

Welk vervolg krijgt De grote raadpleging van het sociaal werk 2020?

De resultaten in dit rapport gaat Movisie zorgvuldig analyseren en interpreteren in een serie artikelen. Daarnaast gaan we 'De grote raadpleging van het sociaal werk' tweejaarlijks opnieuw organiseren. Zo willen we zichtbaar maken hoe het beroep zich de komende jaren ontwikkelt, welke elementen daarin een rol spelen en wat de impact op sociaal werkers is.

2 INLEIDING

Uit onderzoek naar arbeidsproblematiek in zorg en welzijn (TNO, 2019) blijkt dat veel sociaal werkers ontevreden zijn. Hoe komt dat en wat is daarvan de invloed op hun beroepsuitoefening? Welke impact hebben de recente verschuivingen en veranderingen in het sociaal domein op sociaal werkers? Wij vroegen sociaal werkers hun stem te laten horen en mee te doen met de grote raadpleging van het sociaal werk 2020.

WAAROM DEZE RAADPLEGING?

De laatste vijf jaar is er veel veranderd in het sociaal domein. De organisatie, financiering en aansturing van het sociaal domein wordt lokaal uitgevoerd. De veranderingen lijken bovendien niet eenmalig te zijn, de ene verandering na de andere vindt plaats. De impact daarvan op sociaal werkers werd al voor de coronacrisis zichtbaar. Uit onderzoek naar arbeidsmarktproblematiek (TNO, 2019) blijkt dat veel sociaal werkers ontevreden zijn. 44% van de mensen werkzaam in het primair proces wil binnen vijf jaar de sector verlaten en 36% van de werknemers ervaart de werkdruk als (veel) te hoog. Men is ontevreden met de arbeidsvoorwaarden en ervaart gebrek aan autonomie. 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.

DE STEM VAN DE SOCIAAL WERKER LATEN HOREN

‘De grote raadpleging van het sociaal werk 2020’ wil de impact van veranderingen op het dagelijkse werk van sociaal werkers en de manier waarop zij hun beroep uitoefenen in kaart brengen. Sociaal werkers zijn professionals die werkzaam zijn in een breed werkterrein en in werksoorten waar zij zich in preventieve zin en via ondersteuning en begeleiding inzetten om kwetsbare inwoners te ondersteunen bij het empoweren en participeren in de samenleving en waar zij zich inzetten voor een rechtvaardige samenleving. Hoe ziet het brede beroep er anno 2020 in de praktijk uit? Welke veranderingen zien sociaal werkers en welk effect hebben al deze ontwikkelingen op de beroepsuitoefening van sociaal werkers? Wat doen al die ontwikkelingen met de inhoud en positie van het beroep en met de positionering van de sociaal werker? En hoe werkt dat door op cliënten, inwoners en gemeenschappen?

In de raadpleging vroegen we naar de volgende thema's:

- Waar werken sociaal werkers, welke functie hebben ze, waar houden ze zich mee bezig?
- Welke veranderingen in de werkzaamheden ervaren sociaal werkers?
- Welk effect hebben de opdrachtgever en de organisatievorm op de beroepsuitoefening en de sociaal werker?
- Hoe ervaart de professional zijn/haar beroepsidentiteit en professionele autonomie?
- Hoe kijken sociaal werkers aan tegen leren en ontwikkelen en welke ruimte hebben ze hiervoor?
- Wat is het effect van veranderingen op zijn/haar vitaliteit en toekomstbeeld?

TOTSTANDKOMING VRAGENLIJST

De vragen in de raadpleging zijn tot stand gekomen op basis van thema's genoemd in de publicatie zwart-wit foto van de beroepsgroep sociaal werk, informatie uit de Kennis- en Onderzoeksagenda Sociaal Werk, informatie uit arbeidsmarktonderzoek (TNO, 2019; NEA, 2020) en eigen observaties en ervaringen over elementen die de beroepsuitoefening van sociaal werkers beïnvloeden. Deze bronnen hebben geleid tot een aantal centrale thema's die we nader wilden onderzoeken. De vragenlijst is opgesteld op basis van deze centrale thema's, te weten: beroepsidentiteit, maatschappelijk opdrachtgeverschap, rollen en taken, samenwerking en positionering, professionele autonomie, vitaliteit, leren en ontwikkelen en beelden van de toekomst. Deze thema's hebben allemaal invloed op de beroepsuitoefening van sociaal werkers en in veel gevallen zijn ook onderling verbanden te maken. De thema's hebben betrekking op meerdere niveaus: met de sociaal werker zelf, met de functie en de organisatie waar zij werken, met de inhoud van het werk dat zij daar doen, met de opdrachtgever en met het beroep en de positie van het beroep in de samenleving. In onderstaand model werken we de thema's uit in onderliggende elementen.



Figuur 1. Conceptueel model vragenlijst

Na deskresearch op deze thema's en de totstandkoming van bovenstaand model met kenmerken zijn vragen geformuleerd om antwoorden uit de praktijk op te kunnen halen.

Bij het thema **functie- en beroepskenmerken** hebben we ons bij het formuleren van vragen gebaseerd op kenmerken van beroepen vanuit de kenmerkenbenadering van professionals (Hoofdstuk 4 in: Pelt, M. van, Roose, R., Hoijsink, M., Spierts, M., Verharen, L. (red.), 2020). Het gaat om de kenmerken: beroepsopleiding, lidmaatschap beroepsvereniging, registratie, functienaam, bekendheid met beroepsprofiel en beroepscode. Bij het thema **organisatiekenmerken** vragen we naar de werksituatie, algemene kenmerken van de werkgever en het dienstverband om een beeld te krijgen van de werkplek en de organisatie waar sociaal werkers werkzaam zijn. Ook vragen we naar veranderingen in de organisatie van het werk en het effect ervan.

Bij **professionele autonomie** hebben we gekeken naar aspecten die voortkomen uit zowel de kenmerkenbenadering als de benadering van professionalisering waar macht en zeggenschap centraal staat (machtsbenadering). Bij professionele autonomie gaat het om zelf tot besluiten komen en het inrichten van je handelen, binnen kaders (zoals wetgeving, beroepscode), zonder inmenging van anderen. Het gaat zowel om feitelijke als om ervaren ruimte en deze ruimte ook durven nemen door de sociaal werker. Voor de

vraagformulering hebben we gekeken naar vragenlijsten waar autonomie nu al aanbod komt zoals bij de Nationaal Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO, 2020) en vragenlijsten van SAM, beroepsvereniging voor uitvoerders in het publieke sociaal domein. We hebben ons geconcentreerd op elementen die te maken hebben met keuzevrijheid ten aanzien van de manier van werken. Elementen die te maken hebben met planning, volgorde van werkzaamheden, bepalen van werktijden en verlof hebben we niet meegenomen. Deze laatste aspecten spelen een minder grote rol omdat sociaal werker zelfstandig werkende professionals zijn.

Bij **taken en werkzaamheden** hebben we het beroepscompetentieprofiel van de sociaal werker (Liefhebber, S. Radema, D., Dam, C. van, Hens, H. (red.), 2018) als uitgangspunt genomen. Dit is een breed profiel dat voor veel verschillende takken van sport binnen het sociaal werk passend is. De vragen naar leefgebieden, werkzaamheden en rollen zijn gebaseerd op de inhoud van dat profiel. Met hier en daar een aanpassing. We vragen naar veranderingen hierin en hoe men dit heeft ervaren.

Bij **positionering en samenwerking** gaat het om samenwerkingspartners en hoe sociaal werkers de samenwerking waarderen. Ook vroegen we naar de maatschappelijke positie en daarbij naar de waardering van het beroep.

Bij **vitaliteit** hebben we ons gebaseerd op de publicatie 'Tijd voor vitaliteit' (Talma en Arensbergen, 2011) en de test om je eigen vitaliteit te meten. Ook de vraag over energiegevers en energielek is gebaseerd op deze publicatie.

Bij **ontwikkelen en leren** hebben we gebruik gemaakt van vragen uit het onderzoek naar leren en ontwikkelen van wijkteammedewerkers (Kooiman, 2018).

De vragenlijst is op inhoud voorgelegd aan Sociaal Werk Nederland en de beroepsvereniging van professionals in het sociaal werk (BPSW) en is mede door hen verspreid. De vragenlijst is op bruikbaarheid getoetst door een aantal sociaal werkers. Wij willen hierbij allen hartelijk bedanken voor hun medewerking.

RESPONS EN REPRESENTATIVITEIT

De vragenlijst was bedoeld voor iedereen die als sociaal werker werkt binnen het sociaal domein, het werk dat valt onder de Wmo, Jeugdwet en Participatiewet maar ook de jeugdzorg en -hulp, welzijn en de maatschappelijke dienstverlening. De vragenlijst was ook voor sociaal werkers die werkzaam zijn binnen andere branches zoals in de zorg- en gezondheidszorg, het onderwijs, wonen, GGZ, de sportsector, de overheid en het bedrijfsleven. Wij hebben een generieke URL naar de digitale vragenlijst verspreid via relevante partnerorganisaties uit het netwerk van Movisie om te verspreiden onder de achterban en via de nieuwsbrief en sociale media van Movisie. In de periode van 19 november tot 19 januari vulden 661 sociaal werkers de vragenlijst in. 324 vragenlijsten zijn compleet ingevuld. De overige 337 gedeeltelijk, maar daarvan kwam wel ruim de helft (190) minimaal tot de vragen die betrekking hadden op de functie. Waarom mensen voortijdig zijn gestopt is onduidelijk, mogelijk heeft dit te maken met de lengte van de vragenlijst. We hebben alle ingevulde vragenlijsten meegenomen, maar benoemen overal het aantal reacties op de vraag (door middel van de weergave $n = \text{aantal}$), 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%.

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. Zoals al in de publicatie Sociaal werk anno 2020 is aangegeven, lopen de schattingen uiteen van 51.000 door het CBS tot 349.000 door Regioplan/CEBEON. De veelheid van 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. Maar als je kijkt naar vergelijkbaar arbeidsmarktonderzoek dan kunnen we zeggen dat een respons van 661 toch een behoorlijk aantal is. De werknemersenquête AZW uit 2017 had bijvoorbeeld een vergelijkbare respons van 695 uit het sociaal werk.

Als we kijken naar de onderliggende aspecten zoals jaren werkervaring, dienstverband en opleiding en zzp dan zien we het volgende. We gebruikten hiervoor de meest recente gegevens namelijk AZW Werknemersenquête zorg en welzijn 2020.

AZW werknemersenquête 2020	Respons vragenlijst
75,5% vast dienstverband	75% vast dienstverband
Gemiddeld 11,7 jaar in zorg en welzijn	60% meer dan 10 jaar werkervaring
69,5% hbo en hoger opgeleid 26% havo, vwo, mbo 2-4	90% hbo opgeleid 8% mbo
7,6% werknemer en zelfstandige	8,2 - 9% zzp

Vergelijken we de respondenten van de raadpleging met die van AZW Werknemersenquête 2020, dan zien we dat de sociaal werkers een vergelijkbaar dienstverband hebben en ook het zzp-schap vergelijkbaar is. De sociaal werkers van de vragenlijst lijken iets hoger opgeleid en iets meer zzp'ers hebben de Movisie vragenlijst ingevuld. Kijken we naar de functietitels dan lijken sommige specialismen zoals schuldhulpverleners en klantmanagers minder vertegenwoordigd te zijn.

Op basis van deze gegevens kunnen we niet generaliseren naar alle sociaal werkers, maar de bevindingen geven op grond van het aantal sociaal werkers wel een duidelijk beeld van de beroepsgroep en de respondenten zijn qua achtergrondkenmerken (zie hierboven) vergelijkbaar met dat van andere raadplegingen.

IN DEZE PUBLICATIE

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 bespreken we maatschappelijk opdrachtgeverschap, veranderingen in taken en rollen, samenwerking en positionering. Daarna bekijken we de professionele autonomie, de vitaliteit en hoe sociaal werkers staan in opleiding en leren. Als laatste bespreken we het beeld dat sociaal werkers hebben van de toekomst.

3 WIE VULDEN DE RAADPLEGING IN?

Wat weten we van de sociaal werkers die de raadpleging invulden? In dit hoofdstuk laten we enkele globale gegevens de revue passeren. 90 procent van de sociaal werkers werkt in dienstverband van een werkgever. 75 procent heeft daarbij een vast contract, 15 procent werkt met een tijdelijk contract. Ruim 9 procent werkt als zelfstandige, waarbij 8,3 procent als zelfstandige zonder personeel (zzp'er).

Van de sociaal werkers die bij een organisatie werken, werkt vervolgens de helft voor een organisatie voor sociaal werk of breed welzijnswerk. Andere organisaties waar een aanzienlijk deel van de sociaal werkers werkzaam is, zijn GGZ-organisaties (9%), gemeenten (10%), organisaties voor maatschappelijk werk (13%) en stichtingen voor (jeugd/wijk)teams (8%). Er is maar een klein percentage dat gedetacheerd werkt, namelijk 10 procent. Als sociaal werkers gedetacheerd zijn (n=53) dan is dit voornamelijk bij een gemeente of bij een zelfstandige stichting voor een sociaal team of Toegang.

WERK- EN OPLEIDINGSACHTERGROND

De opleidingsachtergrond van de sociaal werkers is divers. Qua opleidingsniveau heeft een ruime meerderheid minimaal een hbo-bachelor opleiding gedaan.

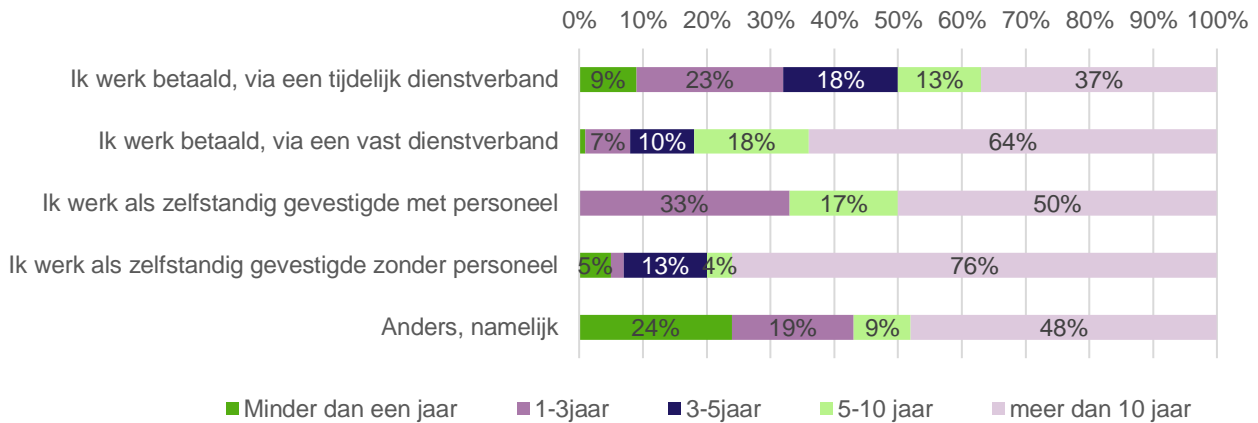
Opleidingsniveau	%
Universitair	10%
Hbo master Social Work	9%
Post-hbo	2%
Hbo	69%
Mbo	8%
Anders	2%

Tabel 1. Opleidingsniveau op basis van hoogst afgeronde (beroeps)opleiding sociaal werkers (n=552)

De opleidingen Hbo bachelor sociaal werk / Social Work en Maatschappelijk Werk & Dienstverlening (MWD) zijn vertegenwoordigd met 200 sociaal werkers. Van de 55 wo-opgeleiden, volgden er 45 een sociaal wetenschappelijke opleiding. Naast de in de vragenlijst genoemde voornamelijk sociale hbo-opleidingen geven sociaal werkers ook regelmatig aan een leraren- of verpleegkundeopleiding te hebben gevolgd. Een aantal sociaal werkers heeft een meer bedrijfs- of bestuurskundige opleidingsachtergrond.

VEELAL RUIME WERKERVARING

De sociaal werkers van deze raadpleging zijn voor het merendeel al langere tijd actief als sociaal werker. 60 procent van hen werkt al meer dan 10 jaar als sociaal werker. Hoe lang mensen bij een organisatie werken is heel divers en evenredig verdeeld over de categorieën.



Grafiek 1. Werksituatie vergeleken met aantal jaren werkervaring (n=564)

Wanneer je kijkt naar de werksituatie in verhouding tot het aantal jaren werkervaring, dan laat dat duidelijk zien dat de groep zelfstandigen voor het grootste deel bestaat uit mensen met meer dan 10 jaar werkervaring. Het tijdelijke dienstverband is verdeeld, maar daar komen in ieder geval veel sociaal werkers met een pas relatieve korte werkervaring in voor.

CONCLUDEREND

- 90 procent van de sociaal werkers werkt in dienstverband, 75% heeft een vast contract.
- 8 procent werkt als zzp'er.
- De meeste sociaal werkers werken in een organisatie voor sociaal werk of breed welzijnswerk. 13% maatschappelijk werk, 10% bij gemeenten, 9% GGZ, 8% stichting voor wijkteams (sociaal of jeugd).
- Meer dan 90 procent heeft een hbo-opleiding of hoger.
- 60 procent werkt langer dan 10 jaar in het sociaal werk.

4 BEROEPSIDENTITEIT

In het sociaal werk zijn veel verschillende organisaties en professionals met verschillende achtergronden en functies actief. Een groot deel van de professionals herkent zichzelf als sociaal werker en heeft een sociaal werk-opleiding afgerond, noemt zich sociaal werker en voert een vorm van sociaal werk uit. Hun beroepsidentiteit is sterk. Met beroepsidentiteit verwijzen we naar het geheel aan waarden, inspiratie en betekenisgeving die een persoon in een professionele setting een unieke eigen identiteit geven en die hij middels zijn handelen naar de ander toe laat zien.

Anderen identificeren zich minder met het beroep sociaal werk. Sociaal werk is immers een relatief nieuw begrip dat rond 2014 op is gekomen in Nederland onder andere door de nieuwe internationale definitie en een rapport als 'Sociaal Werk op solide basis'. Maar sinds de decentralisaties, waarbij meer nadruk is komen te liggen op het bieden van zorg en ondersteuning dichtbij mensen thuis, is het druk geworden met aanbieders in het sociaal domein. Iedere organisatie wil zijn eigen unieke bijdrage zichtbaar maken en doet dat middels unieke functienamen. De professionals krijgen hierdoor functienamen die meer betrekking hebben op specifieke taken, methodieken of die voortvloeien uit sociaal beleid. Functienamen waarvan je je kunt afvragen of de verbinding met het sociaal werk wel duidelijk is voor sociaal werkers zelf, inwoners en andere professionals. Maar hoe sterk is dit effect? Hoeveel verschillende functienamen zien we? En wat doet dit eigenlijk met sociaal werkers? Hoe sterk is de verbinding met het beroep of de organisatie eigenlijk? Is men bijvoorbeeld lid van een beroepsvereniging en voelt men zich verbonden en is men trots op het vak?

ZEER VEEL VERSCHILLENDE FUNCTIENAMEN

We vroegen sociaal werkers aan te geven welke functie ze uitoefenen. De diversiteit van de werksoorten en taken zien we terug in de antwoorden. De 518 sociaal werkers die deze vraag beantwoordden, gaven maar liefst 283 verschillende functienamen. Onderstaande woordenwolk is daar een weergave van.



Figuur 2. Woordenwolk genoemde functienamen (n=518)

226 keer werd een unieke functienamen genoemd, dus een functienaam die door slechts 1 respondent werd genoemd. 49 sociaal werkers gaven een dubbele functienaam zoals wijkwerker / consulent steunpunt mantelzorg of ouderen consulent / social worker. Onderstaande tabel geeft de functies weer die het meest werden genoemd.

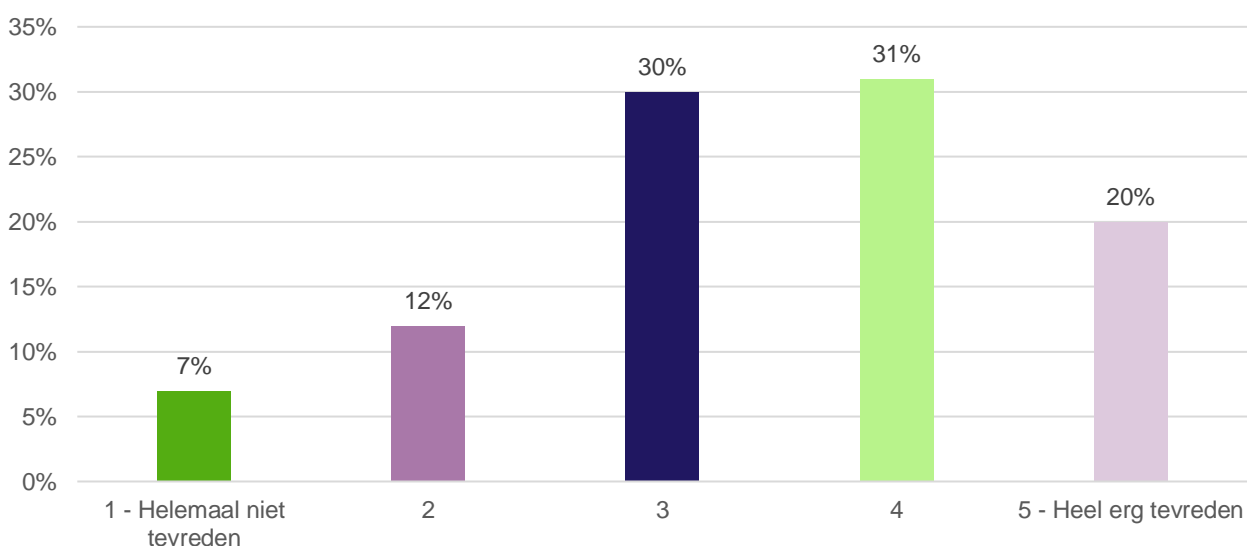
Meest voorkomende functienamen	aantal
Maatschappelijk werker	38
Sociaal werker	37
Opbouwwerker	19
Sociaal werk plus aanvulling zoals bijv. jeugd	15
Sociaal makelaar	10
Wijkcoach	10
Begeleider	9
Begeleider plus aanvulling zoals dagbesteding	6

Tabel 2. Functienamen die vaak voorkomen (uit totaal n= 518)

Bepaalde functies zien we nauwelijks terugkomen, zoals schuldhulpverleners en klantmanagers. Dit kan ermee te maken hebben dat zij zich minder identificeren met sociaal werk. Het kan ook zijn dat het totale aantal schuldhulpverleners en klantmanagers niet groot is.

VEEL PROFESSIONALS ONTEVREDEN MET DE FUNCTIENAAM

We vroegen hoe tevreden sociaal werkers zijn met hun functienaam. Onderstaande tabel geeft het resultaat.



Grafiek 2. Tevredenheid met functienaam (n=518)

Ongeveer 50% van de sociaal werkers is tevreden tot zeer tevreden met hun functienaam, de andere helft is min of meer ontevreden. Mensen konden in een toelichting aangeven waarom ze tevreden dan wel ontevreden waren. In de toelichting is te zien dat ook al is men tevreden met de functienaam er toch altijd

wel iets verbeterd kan worden. Onder de 104 functionarissen die zeer tevreden (categorie 5) zijn valt op dat er veel directeuren (alle), maatschappelijk werkers (10) en opbouwwerkers (8) zijn. Daarnaast zien we in deze groep vaak de woorden buurt, kind/jongere of gezin terugkomen in de naam. Bij de groep die redelijk tevreden is (categorie 4), zien we onder andere sociaal werkers en maatschappelijk werkers. De mensen die minder tevreden zijn met hun functienaam (categorie 1, 2 en 3 in de tabel) vormen een zeer divers samengestelde groep functionarissen. Mensen die werkzaam zijn bij gemeenten, krijgen vaak een functienaam met de woorden medewerker, consulent en coach.

FUNCTIENAAM IS SOMS VAAG EN DEKT DE LADING NIET

Wat vinden de sociaal werkers van hun functienaam en op welke manier draagt de naam bij aan het werk dat ze doen? We legden sociaal werkers een aantal stellingen voor.

Van de 466 personen die deze vraag beantwoordden, gaf 45 procent aan dat zij hun functietitel goed tot zeer goed vinden aansluiten bij het werk dat ze doen. Een iets groter percentage, namelijk 53 procent, vindt zelfs dat de titel goed aansluit bij waar ze persoonlijk voor staan. En 46 procent vindt de functienaam goed aansluiten op het beroep dat ze uitoefenen en waar ze voor geleerd hebben. Een kwart is hier minder enthousiast over.

En grote groep geeft aan dat de functietitel voor problemen zorgt. Zo geeft 40 procent van de sociaal werkers aan dat andere professionals niet goed begrijpen wat ze doen en geeft zelfs 43 procent van de sociaal werkers aan dat inwoners en cliënten door de onduidelijke functietitel niet begrijpen wat ze doen. Over de stelling dat de functietitel sociaal werkers zelf verheldering geeft over wat ze moeten doen, is men verdeeld: 40 procent is het daarmee eens en 40 procent is het oneens. Tot slot geeft 55 procent aan dat zij de functietitel belangrijk vinden.

We vroegen de sociaal werkers een toelichting te geven op de antwoorden. Sommigen geven aan dat de functie niet aansluit bij het werk dat ze doen. Andere sociaal werkers geven aan dat de functie steeds verandert, dat mensen er verkeerde beelden bij hebben (manager, makelaar) of dat de functie niets zegt of te vaag is. Sommigen geven aan dat de functienaam geen verbinding heeft met de inhoud en niet de lading van de inhoud van de functie dekt (generalist, consulent, wijkcoach, jeugdprofessional). Ook geeft men aan dat ze in de praktijk ander werk doen dan hun functienaam aangeeft. De functienaam geeft volgens sommigen de professionaliteit en de diversiteit van het vak niet weer (begeleider). Soms gebruiken sociaal werkers andere functienamen in hun contacten met inwoners. Ook geven sommigen aan dat het verwarrend is omdat niet helder is 'waar je van bent'.

WEINIG VERBINDING MET BEROEPSVERENIGING, MEER MET BEROEPSREGISTER

We vroegen sociaal werkers of zij lid zijn van een beroepsvereniging. Slechts 22 procent van de sociaal werkers is lid van een beroepsvereniging. Dat betekent dat de grootste groep van de sociaal werkers (73%) niet lid is. De overige 4,7 procent weet het niet.

Van de 22 procent die wel lid is, zijn de meesten (59%) lid van de BPSW, de beroepsvereniging voor professionals in het sociaal werk. Ook de beroepsvereniging voor onafhankelijke clientondersteuners (BCMB) werd door 9 procent genoemd en Beroepsvereniging voor uitvoerders in het publieke domein (SAM)

door 6,6 procent. Een kwart geeft aan lid te zijn van een andere beroepsvereniging zoals VVED (Vereniging van Ervaringsdeskundigen), NIP (psychologen), NVVPO (praktijkondersteuners), V&VN (verpleegkundigen en verzorgenden), Krachtproef (netwerk van opbouwwerkers) en LVSC (coach, supervisors en professioneel begeleider).

We zien dat meer sociaal werkers zijn ingeschreven in een beroepsregister. Van de 551 sociaal werkers die antwoord gaven op deze vraag, gaf 43 procent aan geregistreerd te zijn bij een register en 57 procent niet. Registers waar men het meest is ingeschreven is het verplichte beroepsregister voor jeugd- en gezinsprofessional / SKJ (48,9%), beroepsregister maatschappelijk werkers (24,1%) en beroepsregister voor sociaal agogen (12,2%). Overige beroepsregisters die men noemt zijn beroepsregister Sociaal werker en de BIG registratie.

BEROEPSCODE EN BEROEPSCOMPETENTIEPROFIEL WEINIG GEBRUIKT

Een beroepscode ondersteunt bij het nemen van doordachte besluiten en bevordert ethische bekwaamheid. Meer dan de helft van de sociaal werkers gebruikt de beroepscode niet in hun werk: bijna 1 op de 5 sociaal werkers geeft aan de code niet te kennen, terwijl 36 procent de code wel kent maar er niet op terugvalt bij het nemen van besluiten of het maken van afwegingen. Daar tegenover staat dat 20 procent van de bevraagde sociaal werkers de beroepscode tenminste één keer per maand erbij pakt.

Antwoord	%
Ik ken de beroepscode niet	20%
Ik ken de beroepscode wel, maar maak er geen gebruik van	37%
Max. 1 keer per jaar	25%
Max. 1 keer per maand	10%
Vaker dan 1 keer per maand	9%
Totaal	100%

Tabel 3. Hoe vaak maak je in je werk gebruik van de beroepscode? (n=355)

In het beroepscompetentieprofiel sociaal werker staan algemene en specifieke competenties die sociaal werkers nu en in de toekomst nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen. We vroegen of men het profiel kent en/of gebruikt net als bij de beroepscode.

Ook voor het beroepscompetentieprofiel geldt dat een minderheid van de ondervraagden het gebruikt: 31 procent. 44 procent kent het profiel wel, maar gebruikt het niet. De onbekendheid van dit profiel is bovendien aanzienlijk: een kwart van de sociaal werkers geeft aan het profiel sociaal werker niet te kennen. We hebben niet gevraagd of ze andere beroepsprofielen kennen en gebruiken.

Mensen die werkzaam zijn bij zorgorganisaties (zoals een verzorgingshuis of gehandicapteninstelling), organisaties voor maatschappelijk werk, maatschappelijke zorg en jeugdzorg kennen en gebruiken het profiel van de sociaal werker het vaakst (meer dan 4 op de 10).

VOORAL VEEL VERBONDEN MET HUN DOELGROEP EN HUN BEROEP

De verbondenheid van sociaal werkers met de doelgroep waarmee en waarvoor ze werken is groot. Maar liefst 70 procent van de sociaal werkers voelt zich heel erg verbonden met de doelgroep. Daarnaast zien we dat 61 procent van de sociaal werkers zich sterk verbonden voelt met het beroep. Slechts 4 procent voelt zich niet tot helemaal niet verbonden. Sociaal werkers voelen zich daartegenover minder verbonden met de organisatie waar ze werkzaam zijn en minder verbonden met hun directe collega's. Een kleine 30 procent geeft aan zich helemaal niet tot een klein beetje verbonden te voelen waarvan 10 procent niet tot helemaal niet. Slechts 25 procent van de sociaal werker voelt zich sterk verbonden met een wijk of buurt.

Verbondenheid	%
Ik voel me heel erg verbonden met mijn directe collega's	48%
Ik voel me heel erg verbonden met mijn organisatie	36%
In voel me heel erg verbonden met mijn beroep	61%
Ik voel mij heel erg verbonden met de doelgroep waar ik mee werk	70%
Ik voel me heel erg verbonden met mijn wijk of buurt	25%

Tabel 4. Stellingen over verbondenheid en percentage sociaal werkers dat het er zeer mee eens is (n=431)

We vroegen sociaal werkers of hun verbondenheid in de afgelopen 5 jaar is veranderd. We zien een verschuiving. De verbondenheid met collega's is bij 30 procent van de sociaal werkers minder geworden, de verbondenheid met de organisatie is zelfs bij 40 procent van de sociaal werkers minder geworden. Overigens geeft rond de 40 procent aan dat zij geen verandering zien. Ruim een derde van de sociaal werkers geeft aan dat de verbondenheid met de doelgroep alleen maar sterker is geworden.

SOCIAAL WERKERS VOORAL TROTS OP WERK EN BEROEP

We legden sociaal werkers ook stellingen voor over hoe trots ze zijn. Onderstaande tabel geeft een weergave. Maar liefst 92 procent van de sociaal werkers is trots op hun werk en 88 procent is trots op het beroep.

Stelling	zeer oneens	oneens	neutraal	eens	zeer mee eens
Ik ben trots op mijn werk	0%	1%	7%	28%	64%
Ik ben trots op de organisatie waar ik werk	3%	10%	22%	31%	34%
Ik ben trots op mijn beroep	1%	3%	8%	26%	62%

Tabel 5. Stellingen mate waarin sociaal werkers trots zijn op hun vak (n=431)

MINDER WAARDERING UIT DE SAMENLEVING

We legden sociaal werkers ook een aantal stellingen voor over de waardering van hun werk. Over het algemeen heeft men het gevoel dat het vak wordt gewaardeerd door cliënten en inwoners, opdrachtgevers en de samenleving. Hier zitten wel nuanceverschillen tussen. Over de waardering door de cliënten twijfelt

men niet, meer dan 90% heeft het gevoel dat hun werk wordt gewaardeerd door cliënten. Maar over de waardering door de opdrachtgever is slechts 68 procent het eens tot zeer eens. En 39 mensen (9%) geven aan dat de opdrachtgever hun werk niet waardeert. Nog minder sociaal werkers hebben het gevoel dat hun beroep door de samenleving wordt gewaardeerd. 59% is het slechts eens tot zeer eens met de stelling 'Ik heb het gevoel dat mijn beroep maatschappelijk wordt gewaardeerd'. Maar liefst 13 procent – dus 57 sociaal werkers - is het oneens tot zeer oneens met deze stelling. Zij voelen geen waardering door de samenleving voor hun beroep.

Stelling	zeer oneens	oneens	neutraal	eens	zeer mee eens
Ik heb het gevoel dat mijn werk wordt gewaardeerd door klanten	0%	2%	9%	36%	52%
Ik heb het gevoel dat mijn werk wordt gewaardeerd door de opdrachtgever	3%	6%	22%	39%	30%
Ik heb het gevoel dat mijn beroep maatschappelijk wordt gewaardeerd	3%	10%	27%	40%	19%

Tabel 6. Stellingen mate waarin sociaal werkers waardering voelen voor het werk en het beroep (n=431)

VEEL VERANDERINGEN LAATSTE 5 JAAR

We vroegen sociaal werkers of er de laatste 5 jaar iets veranderd is in het werk. Veel sociaal werkers geven aan dat de verbinding met organisatie en collega's sterk verminderd is in de laatste 5 jaar, respectievelijk 41 en 32 procent geeft dit aan. En 30 procent geeft aan dat hun verbondenheid met beroep en doelgroep groter is geworden. Ook geeft 30 procent trotser te zijn geworden op het werk en het beroep en 35 procent zegt zich minder trots te voelen over de organisatie tegenover 20 procent die juist trotser is geworden.

We vroegen ook specifiek naar het effect van de coronacrisis op hun trots, verbondenheid en voldoening. Bijna 60 procent merkt dat er iets veranderd is. Men ervaart minder voldoening omdat ze hun werk op afstand moeten uitvoeren. Echte verbindingen ontstaan minder door de afstand. De samenwerking is afstandelijker, oppervlakkiger en daardoor mist er slagkracht. Een sociaal werker geeft aan dat doordat het groepswork nagenoeg stil ligt het werk veel minder leuk is geworden. Een ander: 'Juist omdat mijn werk gaat over verbinding tussen mensen, zorgt corona voor grote beperkingen.'

'Ik merk dat in crisis mijn beroep er nog meer toe doet.'

Maar we horen ook positieve geluiden: sommige sociaal werkers ervaren meer ruimte om te doen wat nodig is en ervaren meer verbindingen met nieuwe doelgroepen. Sommige sociaal werkers zijn meer gaan nadenken over de toegevoegde waarde van hun werk. En we zien ook trots bij veel sociaal werkers dat zij in deze moeilijke tijd, er toch voor mensen in een kwetsbare positie kunnen zijn. Het belang van het sociaal werk is volgens sommigen ook zichtbaarder geworden. En sommige sociaal werkers ervaren juist meer verbondenheid met collega's omdat ze allemaal aan het ploeteren zijn en in hetzelfde schuitje zitten.

CONCLUDEREND

- Er zijn zeer veel functienamen in het sociaal werk die vaak niet de lading van het werk dekken.
- Er zijn meer sociaal werkers verbonden aan een beroepsregister dan aangesloten bij de beroepsvereniging. De meeste sociaal werkers kennen de beroepscode en het beroepscompetentieprofiel. Een op de vijf kent de beroepscode niet, een op de vier kent het beroepsprofiel sociaal werk niet.
- Men voelt zich heel erg verbonden met beroep en doelgroep en minder met organisatie en buurt of wijk.
- Het meest trots is men op het werk en het beroep en minder op de organisatie.
- De meeste waardering voelt men van cliënten, en minder van opdrachtgevers en de samenleving.
- Door de coronacrisis ervaart 60 procent veranderingen in het werk die zowel positief als negatief worden gewaardeerd.

5 MAATSCHAPPELIJK OPDRACHTGEVERSCHAP

Met de transities, waarbij gemeenten verantwoordelijk zijn geworden voor de Wmo, Jeugdwet en Participatiewet, zijn regionale en lokale verschillen ontstaan in hoe het sociaal werk wordt georganiseerd. Dit heeft mogelijk invloed op de uitoefening van het vak sociaal werk (van der Kamp et al. 2020). Daarom hebben we in deze raadpleging gevraagd hoe sociaal werkers het maatschappelijke opdrachtgeverschap ervaren. Hierbij is gekeken naar de rol van de gemeente in het werk van sociaal werkers. Hebben zij te maken met aanbestedingen en welke invloed hebben deze aanbestedingen op hun dagelijks werk? Tevens hebben we sociaal werkers gevraagd naar financiële tekorten in de gemeente die van invloed zijn op het uitvoeren van hun werk en wat deze invloed inhoudt.

GEMEENTE HEEFT MEERDERE ROLLEN BIJ SOCIAAL WERK

Bij de dagelijkse uitvoering van het werk is de grootste rol van de gemeente die van opdrachtgever en van financier. In mindere mate (30 procent) geven sociaal werkers aan dat de gemeente een sparringpartner is. Slechts 11 procent geeft aan dat de gemeente de werkgever is. Ongeveer 9 procent heeft geantwoord dat de gemeente een andere rol heeft (bijvoorbeeld samenwerkingspartner, verwijzer, verstrekker, 'huren mij in'). De overige ondervraagden (1 procent) antwoorden dat zij niet weten of de gemeente een rol heeft en 3 procent geeft aan dat de gemeente geen rol heeft. Hieruit blijkt dat niet iedere sociaal werker het werk uitvoert dat onder de gemeente valt of in directe relatie staat tot de gemeente, waardoor het lastig is om aan te geven wat voor rol de gemeente precies speelt. Ook kan het zijn dat de werkelijke populatie sociaal werkers die geen directe relatie heeft met de gemeente groter is dan nu wordt weergegeven. In onderstaande tabel zijn de resultaten terug te vinden.

Rol van de gemeente	%
Opdrachtgever	73%
Werkgever	11%
Financier / subsidierelatie	68%
Sparringpartner	30%
Weet niet / onbekend	1%
Gemeente heeft geen rol	3%
Anders, namelijk	9%

Tabel 7. Welke rol heeft de gemeente bij jouw dagelijkse uitvoering van je werk? Men kon meerdere antwoorden geven. (n=425)

DE KEERZIJDEN VAN AANBESTEDINGEN IN HET SOCIAAL WERK

Een van deze rollen als opdrachtgever en financier staat in nauw verband met aanbestedingen in het werk van de sociaal professional. Door middel van aanbestedingen kopen gemeenten zorg en ondersteuning in om de taken in het sociaal domein, denk aan de Wmo, de Jeugdwet en Participatiewet, uit te voeren. We vroegen sociaal werkers of er sprake is van aanbestedingen in hun werk en wat de invloed is van deze aanbestedingen op de dagelijkse uitoefening van hun werk. De meerderheid van de ondervraagden liet weten dat de organisatie waarvoor zij werken te maken heeft met aanbestedingen, namelijk 59 procent. 26 procent gaf aan dat hier geen sprake van was. De overige 15 procent weet niet of er sprake is van aanbestedingen binnen hun organisatie.

Een sociaal werker over de invloed van aanbestedingen op de beroepsuitoefening:

'Het geeft erg veel onrust en stress binnen de organisatie. De onrust ontstaat door de onzekerheid of we het wel of niet gegund krijgen en de stress omdat het bijna iedereen meer werk kost om hier aan bij te dragen. Iedereen wordt geacht om input te leveren omdat er op de werkvloer de meeste kennis is over de praktijk en hier worden erg veel overleggen voor ingepland terwijl de tijd er eigenlijk niet is. Daarbij gaat het gewone werk ook gewoon door en daarom wordt het primair proces te vaak overvraagd.'

182 sociaal werkers hebben benoemd wat de invloed is van deze aanbestedingen op de uitoefening van hun werk. Een zeer groot merendeel van de sociaal werkers oordeelt negatief. Het aanbesteden brengt voor welzijnsorganisaties, sociaal werkers, inwoners en samenwerkingspartners spanningen met zich mee. De aanbestedingen leiden volgens de ondervraagden tot onzekerheid of de opdracht voor de organisatie opnieuw gegund wordt, tot onzekerheid over het behouden van je baan en de continuïteit van de ondersteuning en hulpverlening aan cliënten en inwoners. Tevens geven de sociaal werkers aan dat zij veel tijd moeten investeren om een aanbesteding opnieuw te krijgen. Deze tijd gaat ten koste van het inhoudelijke werk met inwoners en cliënten. Sociaal werkers krijgen bijvoorbeeld de vraag om input te leveren voor het schrijven van de opdracht en om mee te doen aan overleggen hierover. Dit brengt weer meer administratieve werkdruk met zich mee, ook doordat sociaal werkers inzage moeten geven in het behalen van targets. De onzekerheid of een opdracht wel of niet gegund wordt, heeft als gevolg dat bepaalde investeringen of projecten worden vooruitgeschoven of uitgesteld, benoemen sociaal werkers. Doorontwikkeling van de hulp- en dienstverlening is dan minder goed mogelijk. Wanneer blijkt dat een andere partij de aanbesteding wint heeft dit grote gevolgen voor alles wat er al is opgebouwd door de organisatie: de relaties met cliënten en inwoners, samenwerkingsnetwerken, voorzieningen, lopende projecten. En de nieuwe partij moet dit alles weer opbouwen.

Enkele sociaal werkers (een zeer klein deel, ongeveer 5 respondenten) benoemen dat het ook een positieve impact kan hebben. Een sociaal werker die positieve effecten ervaart:

'Het geeft verantwoordelijkheid, zorgt dat ik doelgericht werk en het motiveert mij het beste uit mensen te halen. Het gevoel het samen te doen.'

Het kan leiden tot extra opdrachten, meer subsidie en betere samenwerking met de gemeente, wordt beargumenteerd. Een aantal sociaal werkers (ongeveer 10 respondenten) reageert neutraal. Bijvoorbeeld dat de inkomsten en werkzaamheden hiervan afhankelijk zijn, dat je als organisatie blijvend alert moet zijn op het profileren en de waarde van de werkzaamheden en dat het kan betekenen dat je als sociaal werker voor een nieuwe organisatie gaat werken, waardoor werkzaamheden kunnen veranderen. Hier geven zij niet een specifiek waardeoordeel aan.

FINANCIËLE TEKORTEN

Een meerderheid (62 procent) van de sociaal werkers geeft aan dat er financiële tekorten zijn in de gemeente waar we ze werken. 8 procent geeft aan dat er geen tekorten zijn en de overige 30 procent weet het niet. 234 ondervraagden hebben in een open antwoord aangegeven wat voor invloed dit heeft op het sociaal werk. Hieruit blijkt dat financiële tekorten grotendeels een negatieve invloed heeft op de uitoefening van het werk van sociaal werkers. Genoemd wordt dat bij bezuinigingen vaak het (toenemende complexe) werk met hetzelfde aantal of minder professionals moet worden uitgevoerd. Bovendien kan het zijn dat de opdracht vanuit de gemeente wel groter is geworden, maar dat deze met minder financiële middelen gedaan moet worden. Sociaal werkers benoemen dat dit leidt tot overbelasting, met verzuim als gevolg. Tegelijkertijd heeft dit ook invloed op de kwaliteit van de hulp- en dienstverlening. Hierdoor kunnen sociaal werkers bijvoorbeeld niet voldoende aandacht besteden aan het vinden van een passende oplossing voor een inwoner. Zo ontstaan wachtlijsten. De nadruk ligt vooral op 'het blussen van brandjes' en professionals hebben steeds minder tijd voor 'menselijk contact' bij ingrijpende gebeurtenissen. Ook valt op dat sociaal werkers benoemen dat de gemeente de individuele professional aanstuurt op het beheersen van de uitgaven. Zij ervaren dat geld de belangrijkste drijfveer wordt bij het maken van een afweging om wel of geen tweedelijnszorg in te zetten, terwijl de ondersteuningsbehoefte meer voorop zou moeten staan. Tevens leidt het tot een grotere druk op de administratieve taken, wanneer de gemeente als opdrachtgever meer verantwoording verwacht over het werk dat is uitgevoerd. Het werk van de sociaal werker wordt hierdoor steeds meer onder de loep genomen door de gemeente. Ook ervaren sociaal werkers dat er geen ruimte of geld is voor nieuwe projecten om de hulpverlening te kunnen door ontwikkelen voor op de lange termijn, denk aan collectieve voorzieningen of oplossingen voor een vraagstuk in de wijk. Tegelijkertijd voelen zij meer druk om het voorliggende veld in te zetten, om collectieve oplossingen te vinden en inzet vanuit de tweede lijn te voorkomen, terwijl het voorliggende veld nog niet altijd in staat is om complexe vragen op te pakken.

Enkele sociaal werkers (een zeer kleine minderheid, ongeveer 5 tot 10 personen) zijn neutraal of positief over de invloed van de financiële tekorten. Zij benoemen dat zij de invloed van deze financiële tekorten (nog) niet merken in de dagelijkse uitvoering van hun werk of dat het juist helpt om kritisch te kijken naar de dienstverlening (kan het efficiënter of innovatiever?) en om kostenbewust na te denken (eerst kijken naar de eigen kracht van inwoners en pas een maatwerkvoorziening inzetten als dat niet toereikend is).

Hoewel de meerderheid van de sociaal werkers aangeeft dat er sprake is van financiële tekorten, is de groep die aangeeft onzeker te zijn over het behouden van hun baan in de minderheid. Ongeveer 25 procent van de sociaal werkers laten weten hier neutraal over te zijn. De resultaten betreffende de zekerheid over behoud van de baan hebben we in de volgende tabel opgenomen.

Mate van zekerheid over behoud baan	%
Heel zeker	13%
Zeker	37%
Neutraal	25%
Een beetje onzeker	18%
Erg onzeker	8%

Tabel 8. Hoe zeker ben jij ervan dat jij je baan kunt behouden in de toekomst? (n=405)

CONCLUDEREND

- De gemeente heeft de grootste rol als opdrachtgever (73 procent), financier (68 procent) en sparringpartner (30 procent) voor sociaal werkers.
- Sociaal werkers geven over de invloeden van aanbestedingen op de uitoefening van hun werk voornamelijk negatieve ervaringen weer.
- Een merendeel van de sociaal werkers (62 procent) ervaart financiële tekorten in het werk en ervaart ten gevolge hiervan een negatieve invloed op de uitoefening van het werk.
- De meerderheid van de sociaal werkers is zeker dat ze hun kunnen baan behouden in de toekomst.

6 TAKEN EN ROLLEN

De transities, de maatschappelijke opdracht en de veranderingen in de samenleving hebben ook invloed op de rollen en taken. Sociaal werkers zijn gevraagd welke rollen en taken zij met name uitvoeren en hoe dit de afgelopen vijf jaar is veranderd.

WELKE ROLLEN HEBBEN SOCIAAL WERKERS?

Sociaal werkers geven aan met name de rol als begeleider, verbinder en bemiddelaar te hebben in het uitvoerend werk. Veel minder vaak hebben zij de rol van maatje, ondernemer en indiceerder. Alle resultaten zijn in de tabel hieronder verwerkt. Waar een andere rol is benoemd wordt vooral de rol van adviseur, coach/counselor genoemd, maar een enkeling benoemt ook een rol als voorvechter, provocateur of signaleerder naar beleid.

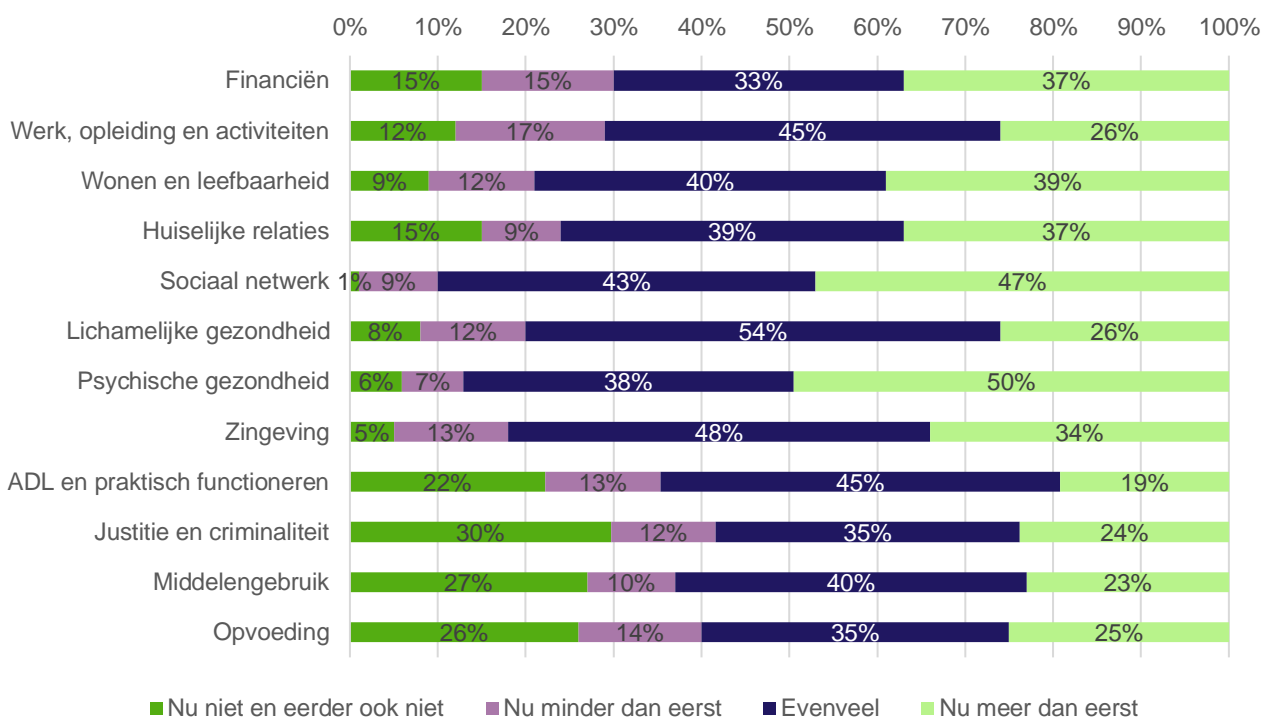
Rollen	%		%
Uitvoerder	66%	Coördinator	49%
Begeleider / ondersteuner	85%	Verbinder	83%
Bemiddelaar	69%	Gezondheidsbevorderaar	31%
Casemanager	43%	Maatje	31%
Regievoerder	45%	Belangenbehartiger	61%
Regisseur	34%	Toeleider naar voorzieningen	66%
Ondernemer	30%	Vernieuwer / innovator	50%
Organisator	55%	Anders, namelijk	6%
Indiceerder	18%		

Tabel 9. Welke rollen herken jij in jouw werk? Sociaal werkers konden meerdere antwoorden geven (n=408)

LEEFGEBIEDEN: MEER AANDACHT VOOR SOCIAAL NETWERK EN PSYCHISCHE GEZONDHEID

Sociaal werkers zijn gevraagd hoe de aandacht voor bepaalde leefgebieden in het dagelijkse werk is veranderd ten opzichte van vijf jaar geleden, dus sinds de transities in het sociaal domein. Uit de antwoorden blijkt dat de grootste toename in aandacht uitgaat naar vragen op het gebied van psychische gezondheid (50 procent). Hierna volgen sociaal netwerk (47 procent), wonen en leefbaarheid (40 procent), financiën (37 procent), huiselijke relaties (37 procent) en zingeving (34 procent). De hoogste vermindering in taken ten opzichte van de afgelopen vijf jaar (sinds de transities in het sociaal domein) zien sociaal werkers met name op het gebied: werk en opleiding (17 procent), financiën (15 procent), opvoeding (14 procent) en ADL (Activiteiten dagelijks leven) en praktisch functioneren (13 procent). Tegelijkertijd zien we bij deze leefgebieden dat een groot deel of de meerderheid van de sociaal werkers evenveel aandacht besteed aan

deze onderwerpen. Een leefgebied waar de aandacht vooral gelijk is gebleven, is lichamelijke gezondheid (54 procent). Sociaal werkers geven aan dat de minste aandacht uitgaat naar justitie (30 procent) en middelengebruik (27 procent). Hoe sociaal professionals op deze vraag hebben geantwoord heeft ook te maken met de functies die zij uitvoeren. Een jeugdzorghulpverlener houdt zich vaak met andere leefgebieden bezig dan een opbouwwerker.



Grafiek 3. Aandacht voor leefgebieden in het dagelijkse werk nu ten opzichte van vijf jaar geleden (n=408)

Wat vinden sociaal werkers van de veranderingen in aandacht die ze voor specifieke leefgebieden hebben? Sociaal werkers zijn in de raadpleging gevraagd om dit in een open antwoord te benoemen en dit laat een diversiteit aan omschrijvingen zien. Sociaal werkers benoemen dat de zaken die zij tegenkomen complexer zijn geworden. Vraagstukken als huiselijk geweld, huisvestingsproblematiek, psychische gezondheid, werkloosheid en financiële problematiek nemen toe. Sommigen beargumenteren dat de huidige coronacrisis een van de factoren is waarom sociale problematiek in de maatschappij complexer is geworden. Andere sociaal werkers benoemen dat dit een gevolg is van de transitie, de veranderende visie van overheid en gemeenten en maatschappelijke veranderingen die dit heeft teweeggebracht (denk aan de verwachting dat mensen meer zelfredzaam moeten zijn, beroep moeten doen op het sociaal netwerk en (langer) zelfstandig thuis wonen). Dat er meer aandacht voor deze specifieke thema's in het werk is gekomen, benoemen sociaal werkers regelmatig als positief (je anticipeert immers op wat er in de samenleving gebeurt) en sociaal werkers zien dit als uitdagend en prikkelend.

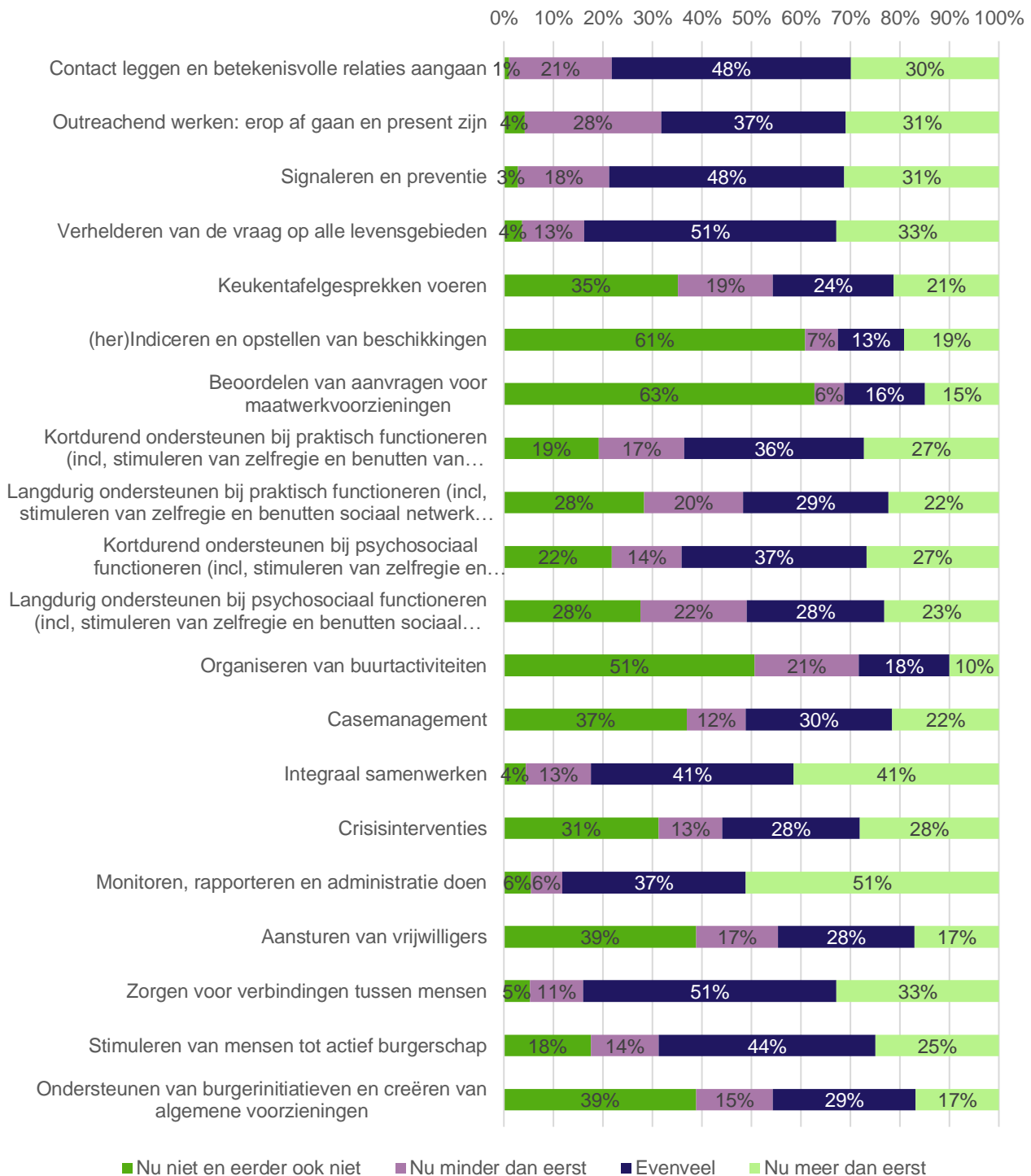
‘Er is een verschuiving maatschappelijk gezien van de hulpvragen die binnen stromen, en daarmee dus ook een verschuiving in de thema's. Als professional ga je mee in deze dynamiek.’

Maar het baart ook zorgen, geven sociaal werkers aan. Inwoners komen door complexe problematiek (problemen op meerdere levensgebieden) in de knel en sociaal werkers ervaren deze eerder genoemde aandachtsgebieden ook als zwaar en intensief. Het werk wordt steeds zwaarder, vooral wanneer de problematiek meervoudig is, de invloed van de individuele sociaal werker klein is en een doorbraak lastig te realiseren is. Op deze vele levensgebieden zijn meerdere partijen nodig om een oplossing op maat te bieden. In de raadpleging geven sociaal werkers aan het enerzijds fijn te vinden om breder te kijken naar de inwoner en zijn of haar leefwereld, maar doordat zij zich bezig moeten houden met zoveel verschillende leefgebieden, vraagt het anderzijds ook om het uitoefenen van verschillende rollen, taken en op de hoogte te zijn van veel kennis. Daarvoor kan de toerusting achterblijven. Dit levert extra druk op om het werk nog goed te kunnen uitvoeren en kwaliteit te kunnen blijven leveren. Wel vinden de sociaal werkers het fijn om een brede basiskennis te hebben. De leefgebieden waaraan zij aandacht besteden, kunnen wijzigen door de maatschappelijke veranderingen, maar bijvoorbeeld ook door een nieuwe baan of functie.

'Het is mij opgevallen dat de laatste jaren steeds meer vragen komen waar we binnen het algemeen maatschappelijk werk ook niet veel mee kunnen, omdat deze samenhangen met grotere maatschappelijk vraagstukken. Het landelijk, provinciaal en gemeentelijk beleid sluit vaak niet aan bij de praktijk en maatwerk is vaak niet mogelijk. Mensen komen hierdoor vast te zitten in een systeem en wij als sociaal werkers schreeuwen wel, maar haast niemand hoort ons. Ik denk dat er ook op het gebied van beleid een cultuuromslag gemaakt moet gaan worden en dat sociaal werkers vaker aan tafel moeten zitten met de mensen die het beleid moeten maken.'

TAKEN: MEER MONITOREN, RAPPORTEREN EN ADMINISTRATIE

Daarnaast onderzochten we welke taken sociaal werkers voornamelijk uitvoeren en of dit veranderd is in de afgelopen vijf jaar, sinds de transitie van het sociaal domein in gang is gezet. Onderstaande tabel geeft een overzicht.



Grafiek 4. Werkzaamheden nu ten opzichte van laatste jaren (n=381)

Sociaal werkers konden bij elke genoemde taak in de raadpleging aangeven in hoeverre die voor hen is veranderd. Ook hebben we voor een aantal taken gekeken wat dit doet met het ervaren van professionele ruimte en de beleving van plezier in het werk. Dit zijn thema's die in hoofdstuk 8 en 9 verder aan bod komen. Hieruit kwam naar voren dat de aandacht voor monitoren, rapporteren en administratie het meest is toegenomen van alle taken die zijn benoemd. Dit was al een taak waar veel nadruk op lag, maar deze aandacht is alleen maar toegenomen. Opvallend is dat wanneer sociaal werkers dit meer doen dan eerst zij ook een lager rapportcijfer geven voor het ervaren van professionele autonomie. Wat betreft beleving van plezier in het werk zien we geen opvallend resultaat.

Hierna volgen de taken integraal samenwerken en verhelderen van de vraag op alle levensgebieden als taken waar sociaal werkers meer aandacht voor geven in de uitoefening van hun werk. Sociaal werkers lijken hier een positieve waardering voor te geven: zij geven een hoger rapportcijfer voor de ervaren professionele ruimte dan de groep sociaal werkers die dit nu minder dan eerst doet, en beleven meer plezier in het werk. Sociaal werkers noemen de taken outreachend werken en langdurige ondersteuning als aspecten van het werk waar zij juist minder tijd aan besteden. Overige taken zoals contact leggen en betekenisvolle relaties opbouwen, signaleren en preventie, zorgen voor verbindingen tussen mensen, stimuleren van actief burgerschap en kortdurende hulpverlening zien sociaal werkers als taken waar evenveel aandacht voor is gebleven bij de uitvoering van het werk. De groep sociaal werkers die zich evenveel of meer dan eerst bezig houdt of kan houden met het contact leggen en betekenisvolle relaties opbouwen geeft een hoger rapportcijfer voor de ervaren professionele ruimte dan de groep die aangeeft dit minder dan eerst te kunnen doen. Dit geldt ook voor de ervaring van vitaliteit in het werk: zij geven aan meer plezier te hebben in het werk, dan wanneer er geen ruimte is voor deze taak. Sociaal werkers die aangeven *meer* te zijn gaan rapporteren, monitoren en administreren geven aan minder professionele ruimte te ervaren dan anderen. Het plezier in het werk is onder hen echter niet veel lager dan voor hen die minder of evenveel zijn gaan rapporteren en administreren. Het beoordelen van maatwerkvoorzieningen, (her)indiceren en het opstellen van beschikkingen is een taak die relatief weinig voorkomt en ook niet is veranderd in de afgelopen jaren. Als redenen voor de verandering in hun takenpakket gaven sociaal werkers vooral aan dat dit komt door de nieuwe opdracht van de gemeente of organisatie waarvoor degene werkzaam is, verandering van doelgroep en hulpvragen en eigen inzichten en/of werkervaring. De resultaten staan in de onderstaande tabel. Waar sociaal werkers 'anders' hebben geantwoord betrof het vooral een nieuwe functie of een nieuwe baan. Maar ook een aantal noemt de ontwikkeling naar zelforganiserende teams als reden voor taakverandering.

Redenen van taakverandering	%
Mijn takenpakket is niet veranderd	10%
Eigen inzichten/werkervaring	34%
Verandering doelgroep en hulpvragen	40%
Nieuwe opdracht van de organisatie of gemeente	45%
Inzichten uit wetenschap	6%
Inkrimpen van taken / bezuiniging	21%
Reorganisatie	12%
Covid	23%
Anders, namelijk	19%

Tabel 10. Wat is de belangrijkste reden dat jouw takenpakket is veranderd? Sociaal werkers konden meerdere antwoorden geven (n=381)

CONCLUDEREND

- Sociaal werkers werken en gaan aan de slag met verschillende vraagstukken van inwoners: de leefgebieden waar zij zich mee bezig houden zijn divers en uiteenlopend.
- De leefgebieden waar de meeste aandacht naar gaat zijn psychische gezondheid, sociaal netwerk en wonen en leefbaarheid.

- Sociaal werkers zien dit als logisch gevolg van veranderingen in de maatschappij, maar een groot deel ervaart de nadruk op deze verschillende levensgebieden waar specifieke kennis voor nodig is, als complex.
- Sociaal werkers houden zich ten opzichte van vijf jaar geleden in toenemende mate bezig met monitoren, rapporteren en administratie. Ook de taken integraal werken en het verhelderen van de vraag op alle levensgebieden hebben meer nadruk gekregen.

7 SAMENWERKING EN POSITIONERING

Een belangrijk aspect van het sociaal werk is samenwerken, met andere professionals en organisaties en met cliënten, inwoners, vrijwilligers, burgerinitiatieven en ervaringsdeskundigen. Samenwerking kan er rondom individuele casuïstiek zijn, maar ook bij collectieve vraagstukken waarvoor een oplossing wordt gezocht in de lokale praktijk of samenlevingsopbouw. In de raadpleging hebben we gevraagd wie samenwerkingspartners zijn, hoe sociaal werkers zich positioneren binnen deze samenwerkingen en hoe zij de samenwerking ervaren binnen de uitvoering van het werk.

VEEL SAMENWERKING BINNEN EN MET DE GEMEENTE

Sociaal werkers werken met verschillende organisaties samen. In de raadpleging hebben we gevraagd naar de belangrijkste samenwerkingspartners. Sociaal werkers konden maximaal 8 samenwerkingspartners benoemen.

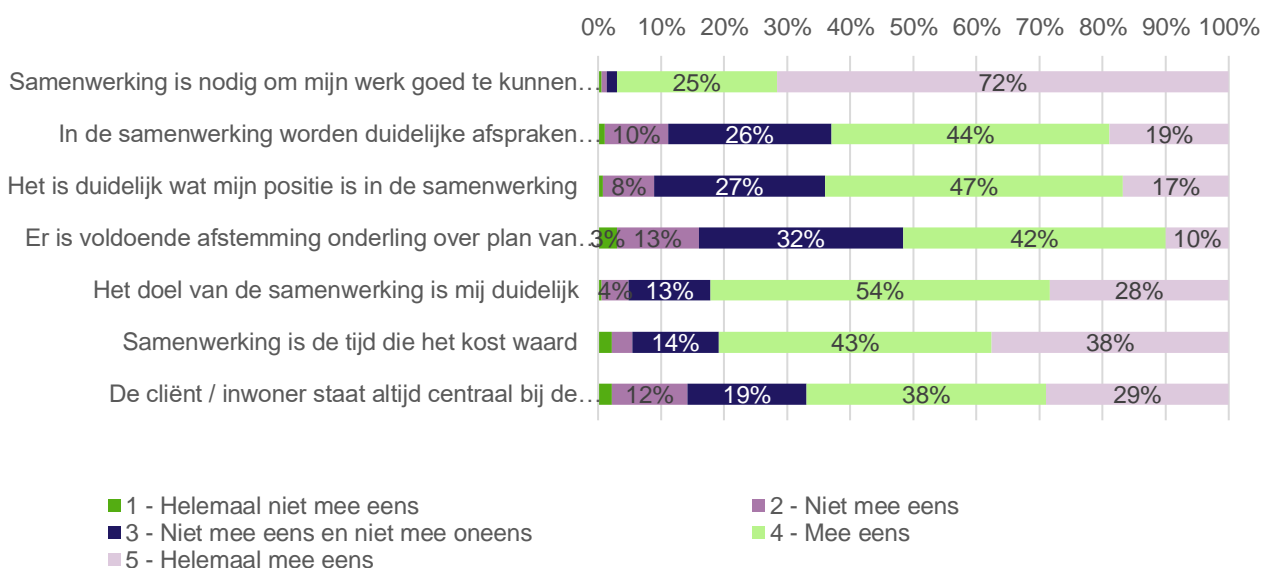
Samenwerkingspartners	%		%
Sociaal Wijkteam	53%	Jongerenwerk	19%
Gemeente: Wmo-consulenten	50%	MEE / organisatie voor cliëntondersteuning	14%
Gemeente: klantmanagers Werk en Inkomen	38%	GGD	13%
Welzijnsorganisatie	34%	Jeugdhulpaanbieders	12%
GGZ-POH	34%	Organisaties voor Jeugdbescherming	11%
Politie / wijkagent	33%	Jeugdteam	11%
Huisartsen	33%	Opbouwwerk	10%
Gemeente: Beleidsfunctionarissen	31%	Werkbedrijven / UWV	9%
Organisaties voor specialistische GGZ	30%	Maatschappelijke opvang	8%
Gemeente: klantmanagers schulddienstverlening	30%	Raad voor de Kinderbescherming	8%
Veilig Thuis	29%	Ondernemers in de wijk	7%
Ambulante begeleiding	27%	Reclassering	6%
Scholen	25%	CIZ / Zorgkantoor	6%
FACT-team	23%	Sportclubs	5%
Aanbieders voor Wmo-zorg	21%	RIBW	4%
Buurthuizen	20%	Halt	1%
Centrum voor Jeugd en Gezin	19%	Anders, namelijk:	16%

Tabel 11. Met wie werk jij samen aan het verbeteren van de situatie van de client, wijk of buurt? Sociaal werkers konden 8 antwoorden geven (n=377).

De belangrijkste samenwerkingspartners zijn sociale wijkteams, verschillende gemeentefunctionarissen zoals Wmo-consulenten, klantmanagers en beleidsfunctionarissen, maar ook welzijnsorganisaties. Het minst werken sociaal werkers samen met het CIZ / Zorgkantoor, RIBW, ondernemers in de wijk en sportclubs. Waar men anderen noemt waar men mee samenwerkt gaat het voornamelijk om woningbouwcorporaties, vrijwilligersorganisaties en zelforganisaties. Minder voorkomend, maar wel genoemd zijn bijvoorbeeld ook bibliotheken, culturele instellingen, paramedische diensten en belangenorganisaties. Daarnaast geeft een aantal sociaal werkers aan dat een opsomming van acht echt tekort doet aan de vele partijen waarmee zij samen werken.

POSITIEVE WAARDERING VOOR DE SAMENWERKING

In de raadpleging vroegen we hoe sociaal werkers de samenwerking met deze verschillende partners ervaren en waarderen. De ondervraagde professionals blijken overwegend positief over deze samenwerking. Die zien zij als noodzakelijk om het werk goed te kunnen doen. Het merendeel van de ondervraagden vindt dat de samenwerking goed wordt vormgegeven, met duidelijke rollen en posities en heldere afspraken. Toch hebben sociaal werkers ook regelmatig neutraal gereageerd, waaruit wij concluderen dat zij geen specifieke mening hebben of de samenwerking goed of slecht is. Hieronder volgen de stellingen waarop de sociaal werkers konden reageren:

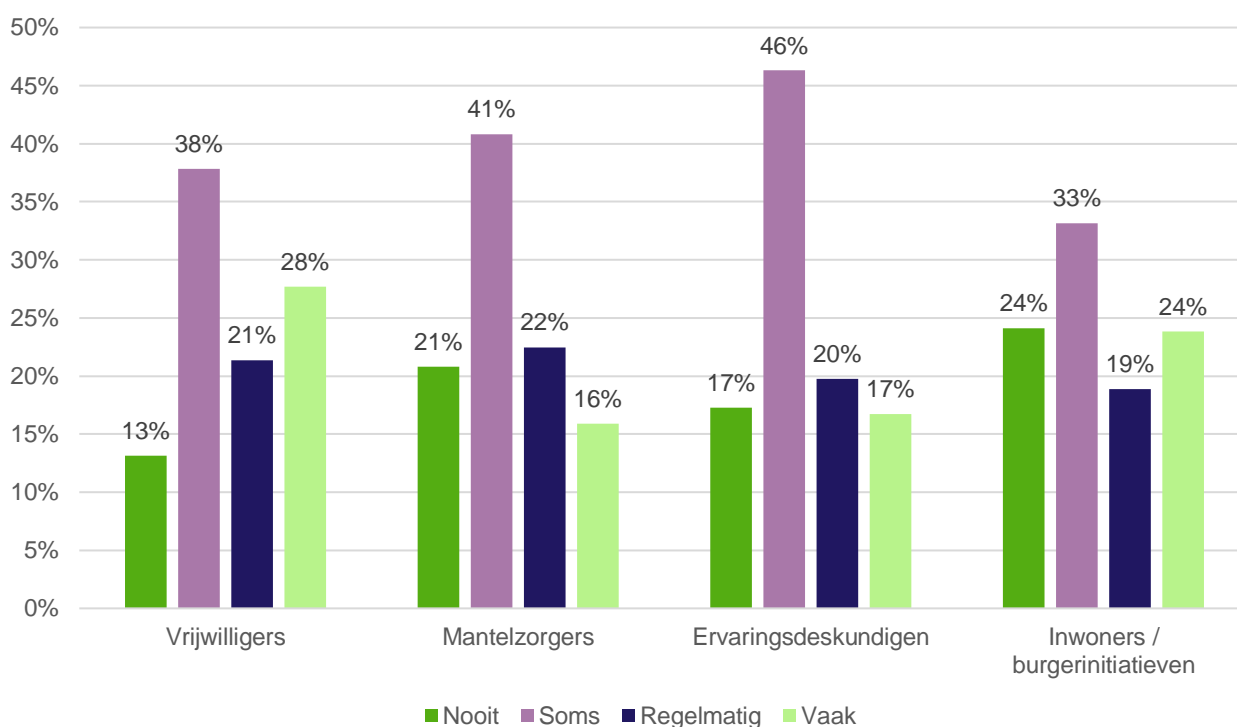


Grafiek 5. Stellingen over ervaringen met samenwerking (n=370)

Ook hebben sociaal werkers in deze raadpleging een rapportcijfer gegeven voor de samenwerking met andere organisaties. 32 procent van de ondervraagden geeft het cijfer 7 en 32 procent het cijfer 8. 20 procent geeft een 6 voor de samenwerking en slechts drie procent geeft het rapportcijfer 9. De overige sociaal werkers geven een lager rapportcijfer, namelijk onder de 6. Het gemiddelde rapportcijfer is afgerond een 7.

VRIJWILLIGERS WORDEN HET MEEST BETROKKEN BIJ DE SAMENWERKING

Ook hebben we sociaal werkers gevraagd naar de samenwerking met informele betrokkenen in hun dagelijkse werk, waaronder mantelzorgers, vrijwilligers, ervaringsdeskundigen en inwoners/burgerinitiatieven. Zij konden per informele betrokkene antwoorden in hoeverre zij met hen samenwerken. Het meest werken zij samen met vrijwilligers, namelijk 28 procent. Daarna volgt samenwerking met inwoners/burgerinitiatieven, ervaringsdeskundigen en als laatste met mantelzorgers. Sociaal werkers werken ongeveer evenveel regelmatig samen met de verschillende informele partijen: het meest met mantelzorgers (22 procent), gevolgd door vrijwilligers, ervaringsdeskundigen en inwoners/burgerinitiatieven (19 procent). Ervaringsdeskundigen hebben het hoogste percentage waarmee soms wordt samengewerkt, namelijk 46 procent. Hierna volgen mantelzorgers, vrijwilligers en als laatste inwoners/burgerinitiatieven. Met wie wordt nooit samengewerkt? Uit de antwoorden blijkt dat mantelzorgers en inwoners/burgerinitiatieven het minst worden betrokken in de samenwerking. De verschillen zijn echter niet heel groot. Het is belangrijk om te benoemen dat de antwoorden afhankelijk kunnen zijn van het soort werk en functie dat de sociaal professional uitvoert. Zie onderstaande tabel voor een overzicht van de antwoorden.

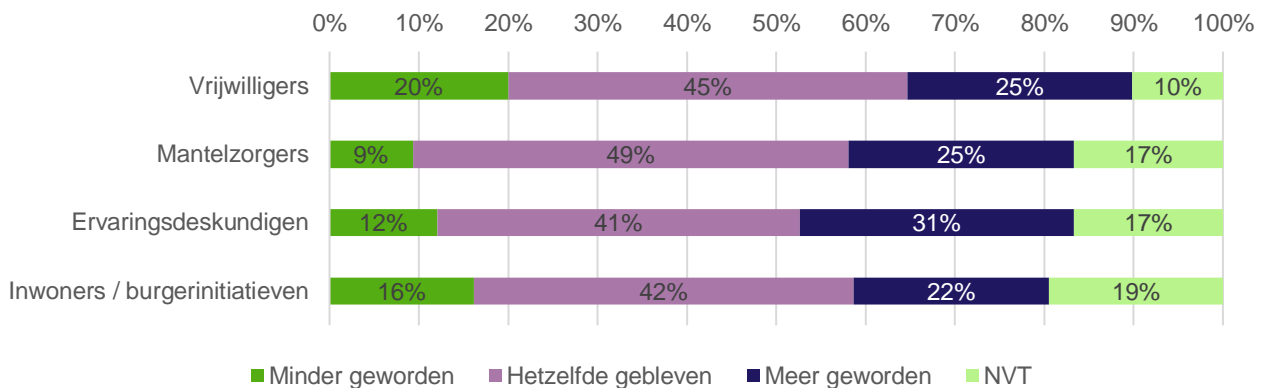


Grafiek 6. Samenwerking met vrijwilligers, mantelzorgers, ervaringsdeskundigen en inwoners/burgerinitiatieven (n=365)

VEEL SOCIAAL WERKERS WERKEN MINDER MET VRIJWILLIGERS, MAAR MEER MET ERVARINGSDESKUNDIGEN

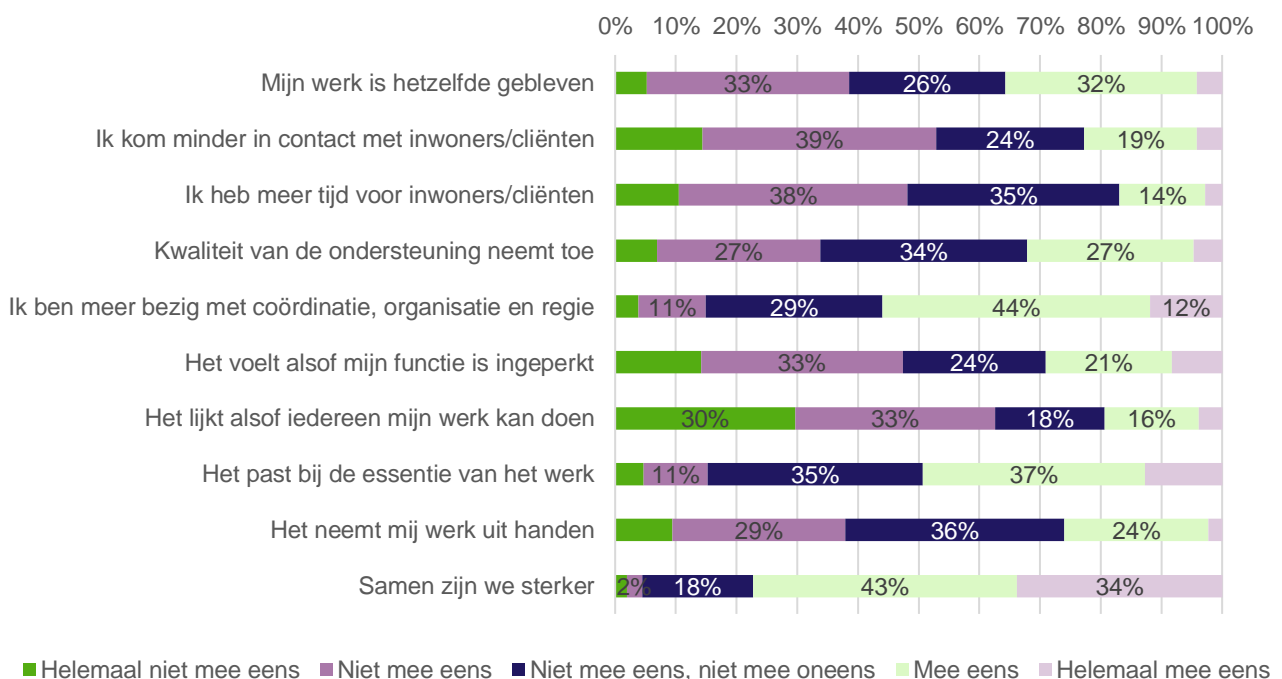
Daarnaast hebben we gevraagd of deze samenwerking met informele betrokkenen de afgelopen jaren minder of meer is geworden. Hoewel nog het meest vaak met vrijwilligers wordt samengewerkt is het opvallend dat de samenwerking met deze partij het sterkst afneemt. 20 procent van de sociaal werkers geeft aan dat deze samenwerking minder is geworden en 25 procent geeft aan dat dit meer is geworden. De

samenwerking met ervaringsdeskundigen blijkt juist te zijn toegenomen. 31 procent van de sociaal werkers laat weten dat zij meer zijn gaan samenwerken met ervaringsdeskundigen en 12 procent geeft aan minder te zijn gaan samenwerken. Met betrekking tot samenwerking met mantelzorgers lijkt er het minst te zijn veranderd. 9 procent van de sociaal werkers geeft aan dat het minder is geworden, 49 procent geeft aan dat de samenwerking hetzelfde is gebleven en 25 procent benoemt dat de samenwerking is toegenomen.



Grafiek 7. Verandering van samenwerking in de afgelopen jaren (n=365)

De sociaal werkers zijn positief over de samenwerking met vrijwilligers, mantelzorgers, ervaringsdeskundigen en inwoners/bewonersinitiatieven. De stelling ‘Samen zijn we sterker’ wordt door 77 procent van de sociaal werkers bevestigd. De samenwerking met informele partijen heeft op verschillende manieren invloed op de taken en rollen van de professional. Een meerderheid van de sociaal werkers geeft bijvoorbeeld aan meer tijd kwijt te zijn aan coördinatie, organisatie en regie binnen deze samenwerking, namelijk 56 procent. Tegenovergesteld geeft 24 procent aan dat het ook werk uit handen neemt. Ongeveer 30 procent van de sociaal werkers benoemt dat de kwaliteit van ondersteuning is toegenomen en ongeveer 16 procent geeft aan dat ze meer tijd over hebben voor de cliënten. Zie voor de overige resultaten grafiek 8.



Grafiek 8. Ervaren veranderingen in het werken met vrijwilligers, ervaringsdeskundigen, inwoners en mantelzorgers (n=361)

CONCLUDEREND

- Er zijn veel partijen waarmee sociaal werkers samenwerken.
- De meeste samenwerking zoeken sociaal werkers met de gemeente: sociaal wijkteams, Wmo-consulenten, klantmanagers Werk en Inkomen.
- Sociaal werkers waarderen deze samenwerking over het algemeen positief.
- Wat betreft samenwerking met informele partijen wordt er het vaakst samengewerkt met vrijwilligers, hierna volgt de samenwerking met ervaringsdeskundigen, mantelzorgers en inwoners/bewonersinitiatieven. We zien wel een afname in het samenwerken met vrijwilligers ten opzichte van de andere informele partijen.

8 PROFESSIONELE AUTONOMIE

Zelf tot besluiten komen en je handelen zelf inrichten, binnen kaders (zoals wetgeving, beroepscode), zonder inmenging van anderen: dat is professionele autonomie. Die eigen beslisruimte komt de cliënt ten goede doordat de sociaal werker ondersteuning kan bieden die uitgaat van de behoefte van de client en diens context en doordat die in staat een vertrouwensrelatie op te bouwen. Maar ook de sociaal werker is erbij gebaat: eigen beslisruimte komt je zelfrealisatie als professional ten goede. Wat is voor sociaal werkers de ideale omvang van deze beslisruimte? En hoe verhoudt deze zich tot de ervaren ruimte? Verschilt dit per werkgever? De raadpleging haalde ook deze informatie op.

BEKEND EN BETROKKEN BIJ VISIE EN KADERS VAN DE WERKGEVER

Meer dan 8 op de 10 sociaal werkers zijn bekend met de visie en kaders van de eigen organisatie. 1 op de 5 sociaal werkers antwoordt vervolgens neutraal of hij/zij deze kaders onderschrijft, terwijl 65 procent daar positief over is (mee eens en helemaal mee eens). Of die kaders ook bijdragen aan de kwaliteit van het werk, daarover zijn de meningen verdeeld: 23 procent geeft aan dat deze kaders daar (helemaal) niet aan bijdragen, 29 procent is neutraal en 44 procent vindt wel dat de kwaliteit verbetert. Bijna de helft van de sociaal werkers wordt betrokken bij de totstandkoming van deze kaders (47 procent), tegenover 28 procent die daarin niet wordt gekend. De mate waarin deze kaders wijzigen, wisselt ook sterk: 2 op de 5 sociaal werkers geeft aan dat de kaders vaak wijzigen, terwijl 1 op de 5 dat niet zo ervaart.

VEEL RUIMTE VOOR BEROEPSUITOEFENING, MEER VERTROUWEN DOOR DE ORGANISATIE GEEN OVERBODIGE LUXE

Een ruime meerderheid van 89 procent van de sociaal werkers wil zelf beslissingen nemen in het werk en durft de grenzen op te zoeken als dat nodig is. 8 op de 10 ondervraagde sociaal werkers zegt in staat te zijn om te besluiten wat nodig is. Het meest gemist wordt vertrouwen vanuit de organisatie om de benodigde besluiten te nemen (zegt 14 procent).

PROFESSIONELE RUIMTE BESPREEK JE VOORAL MET COLLEGA'S

Het gesprek over professionele ruimte en kaders gebeurt vaak in individueel collegiaal overleg (62 procent van de sociaal werkers geeft dit aan) en teamoverleg (61 procent). Intervisiebijeenkomsten (49 procent) en contact met de leidinggevende (48 procent) zijn ook belangrijke momenten voor dit gesprek. 8 procent van de ondervraagden heeft het niet over de professionele ruimte. Aparte werkgroepen of lunchsessies worden weinig genoemd als momenten om het hierover te hebben: blijkbaar is het gesprek erover in al bestaande (overleg)momenten ingebouwd en hoeft niet apart te worden georganiseerd.

VEEL RUIMTE OM ZELF OPLOSSINGEN TE BEDENKEN, MAAR WEINIG ZEGGENSCHAP OVER CASELOAD EN DOORLOOPTIJD

Het zelf kunnen vormgeven van het werk komt vooral tot uitdrukking in het leggen van accenten, het bepalen van de inzet van methoden en technieken, de werkvolgorde en het bedenken van oplossingen (meer dan 75 procent van de sociaal werkers geeft aan dit regelmatig of altijd te kunnen doen).

Elementen die sociaal werkers het minst kunnen vormgeven zijn de caseload (bijna 3 op de 10), het veranderen van de werkinhoud en hoe lang ondersteuning wordt geboden (doorlooptijd) (beide elementen gelden voor 2 op de 10 sociaal werkers).

MIX VAN INDIVIDU, OVERHEID EN CLIËNT BEPAALT PROFESSIONEEL HANDELEN

Elementen die het professioneel handelen beïnvloeden zijn: de eigen professionele opvattingen (75 procent), de eigen waarden en normen (58 procent), het lokale beleid van de gemeente (55 procent) en de cliënten (53 procent). Dit is de driehoek waarbinnen de sociaal werker het professioneel handelen vormgeeft. Sentimenten uit het maatschappelijk debat hebben de minste invloed (8 procent). Andere genoemde bronnen van invloed zijn directe collega's, landelijke wet- en regelgeving, professionele opvattingen van professionals waarmee wordt samengewerkt en wat werkt kennis voor meer dan een derde van de respondenten.

Elementen van invloed	%
Mijn eigen professionele opvattingen	75%
Mijn eigen waarden en normen	58%
Het lokale beleid van de gemeente	55%
Mijn cliënten	53%
Mijn directe collega's	45%
De landelijke wet- en regelgeving	42%
Professionele opvattingen van andere professionals waar ik mee samenwerk	38%
Kennis over wat werkt / wetenschappelijke kennis	36%
Mijn directe leidinggevende(n)	23%
De overheid / ministeries / politiek	12%
Professionele opvattingen van behandelaars	10%
De ambtelijke top/ de top van mijn organisatie	10%
Sentimenten uit maatschappelijk debat en opinievorming	8%

Tabel 12. Elementen die invloed hebben op het professioneel handelen. Sociaal werkers konden meerdere antwoorden geven (n=343)

(LOKALE) OVERHEID IS INVLOEDRIJK

Vrijwel alle ondervraagden geven aan dat de (lokale) overheid invloed heeft op het eigen werk (97 procent). Die invloed is vooral zichtbaar in beleid en kaders die aangeven wat de (lokale) overheid belangrijk vindt en de financiële ruimte die bepaalt welke onderdelen wel en niet uitgevoerd kunnen worden. Daarnaast is de invloed terug te zien in het aangeven van doelgroepen, werkterreinen en inhoudelijke richting waar sociaal werkers enigszins hun eigen invulling aan kunnen geven. Ongeveer 1 op de 5 sociaal werkers noemt bovendien dat de (lokale) overheid aangeeft hoe en met wie samenwerking nodig is en hoe sociaal werkers invulling moeten geven aan hun caseload en doorstroomtijd. 1 op de 10 sociaal werkers antwoordt bevestigend op de vraag of de (lokale) overheid de aanpak van het werk invult.

Typen van overheidsinvloed	%
(Lokale) overheid heeft geen invloed op mijn werk	3%
(Lokale) overheid geeft via beleid en kaders aan wat ze belangrijk vinden, wij vullen dit zelf inhoudelijk in	52%
(Lokale) overheid geeft inhoudelijke richting aan, wij kunnen enigszins zelf invullen	32%
(Lokale) overheid geeft doelgroepen en werkterreinen aan	36%
(Lokale) overheid creëert nieuwe functies die overlappen met mijn werk	20%
(Lokale) overheid verandert mijn functie invulling	17%
(Lokale) overheid geeft aan hoe wij invulling moeten geven aan caseload en doorstroomtijd	21%
(Lokale) overheid geeft inhoudelijk aan hoe wij het werk inhoudelijk moeten invullen (bijv. methoden, wat werkt ...)	11%
(Lokale) overheid geeft aan op welke manier en met wie er organisatorisch (samen) gewerkt moet worden	24%
(Lokale) overheid geeft door financiële ruimte die zij biedt aan welke onderdelen de organisatie kan uitvoeren en welke niet	51%
Anders, namelijk	4%

Tabel 13. Hoe groot is de invloed van de (lokale) overheid op je werk? Sociaal werkers konden meerdere antwoorden geven (n=343)

EEN RUIME VOLDOENDE VOOR PROFESSIONELE RUIMTE

Sociaal werkers beoordelen hun professionele ruimte gemiddeld met een 6,9: een ruime voldoende dus. Bijna 1 op de 4 respondenten (39 procent) geeft een 8 of hoger, terwijl 17 procent van hen een 5 of lager invulde. Wat opvalt is dat sociaal werkers die werken bij een zelfregiecentrum (n=1), zorgorganisatie, MEE, thuiszorgorganisatie/wijkverpleging/GGD/huisartsenpraktijk of gezondheidscentrum hun professionele ruimte het hoogste rapportcijfer geven: allen boven een 7,4. Deze hoge rapportcijfers komen ook van mensen die zelfstandig werken (7,5) of die gedetacheerd zijn/werken via een uitzendbureau (7,3). De laagste cijfers geven respondenten werkzaam bij een organisatie voor gespecialiseerde jeugdzorg (5,8) en bij een organisatie voor jeugdzorg en jeugdbescherming (6).

CONCLUDEREND

- Een ruime meerderheid van de sociaal werkers ervaart voldoende professionele ruimte in het dagelijks handelen: in het zoeken naar oplossingen voor de cliënt, daarin de grenzen opzoeken om te doen wat nodig is, in het leggen van accenten en de inzet van methoden en technieken.
- Bij de helft van de sociaal werkers raakt de lokale overheid hun beslis- en handelingsruimte veelvuldig door de gestelde beleidskaders, maar ook door inhoudelijk richting te geven.
- Wat de professionele ruimte ten goede komt zijn meer vertrouwen door de eigen organisatie dat de sociaal werker benodigde besluiten neemt, meer invloed op de grootte van de caseload, andere werkinhoud en doorlooptijd.

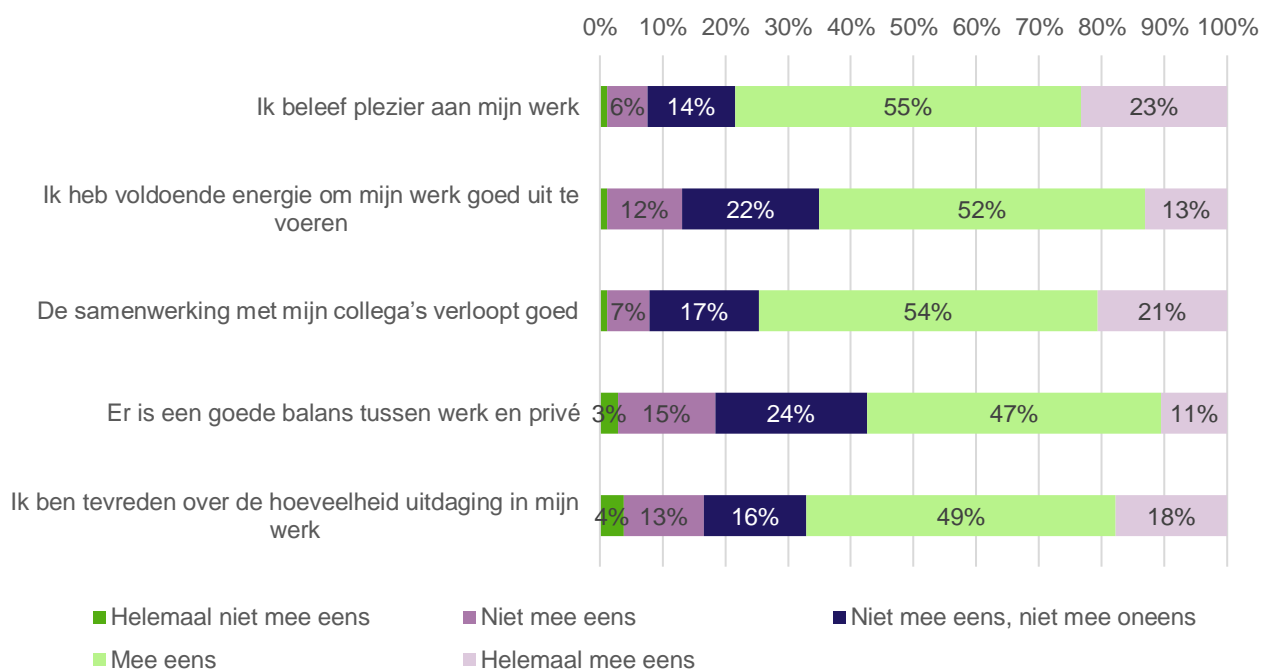
9 VITALITEIT

Meer vitaliteit zorgt voor meer energie en plezier in je werk. Onderzoek wijst uit dat een vitale medewerker een positief effect heeft op zijn cliënten en collega's, dat de kwaliteit van zijn werk toeneemt en dat het de binding met de organisatie versterkt (Covey, 2008, in: Talma et al., 2011).

Vitaliteit gaat over levenskracht en levensenergie. Het duidt op het bruisen van energie, je sterk en fit voelen en beschikken over veerkracht en doorzettingsvermogen (Talma et al., 2011). En toch besteden we, als werknemers in het algemeen, hier vaak (te) weinig tijd aan. De peiling stelde vragen aan sociaal werkers over hoe het met hun vitaliteit is gesteld. In een vijftal stellingen over elementen die in verband staan met vitaliteit, hebben we gevraagd naar hoe het gesteld is met de vitaliteit van de sociaal werker. (n = 343, zie grafiek 9).

PLEZIER EN SAMENWERKING MEEST POSITIEF GEWAARDEERD

Plezier en samenwerking worden het meest positief ingevuld. Ruim 78 procent van de sociaal werkers beleeft (erg) veel plezier aan het werk. De samenwerking met collega's, wat als een belangrijk component kan bijdragen aan je vitaliteit, verloopt daarbij volgens 75 procent van de sociaal werkers goed. De mate van uitdaging in het werk, de werk-privé balans en energie scoren ook hoog, maar relatief wel iets lager. Bij de laatste drie is een hoger percentage van sociaal werkers het niet eens met de stellingen voldoende energie, goede werk-privé-balans en uitdaging te hebben. Desondanks reageert het overgrote deel op alle stellingen gelukkig positief. De balans tussen werk en privé lijkt uiteindelijk het grootste aandachtspunt.



Grafiek 9. Stellingen: Hoe is het met jouw vitaliteit gesteld? (n=343)

CORONACRISIS HEEFT INVLOED OP VITALITEIT VAN VEEL SOCIAAL WERKERS

In hoeverre beïnvloedt de coronacrisis de antwoorden van sociaal werkers op de stellingen? Voor 52 procent van de sociaal werkers (n=343) heeft het een lichte invloed op de vitaliteit. 15 procent voelt zich op dit moment, door de crisis, zelfs in sterke mate minder vitaal. Voor 7 procent van de sociaal werkers is het effect andersom: zij krijgen juist een vitaler gevoel in deze tijd. Mogelijk speelt de voor velen lastigere werk-privé balans een rol bij de verminderde vitaliteit. De vragenlijst stond grotendeels open in de periode van de tweede lockdown toen de basisscholen gesloten waren. Daarentegen kan het iets kunnen betekenen voor mensen in deze crisis ook een boost geven. Sociaal werkers noemen regelmatig het gevoel van erkenning als energiegever.

IETS KUNNEN BETEKENEN GROOTSTE ENERGIEGEVER

Ruim 330 open antwoorden kwamen binnen op de vragen naar de grootste energiegevers en energieslurpers. Als we kijken naar de genoemde energiegevers dan valt op dat de antwoorden sterk samenhangen. Veel sociaal werkers noemen het kunnen ondersteunen van, het contact hebben met, het van betekenis kunnen zijn voor en / of een bijdrage kunnen leveren aan de ontwikkeling van cliënten (of inwoners of klanten) een enorme bron van energie. Daarbij noemen sociaal werkers het vertrouwen, de dankbaarheid en het enthousiasme van cliënten als toegevoegde waarde.

'Dat ik zie dat mijn begeleiding zinvol is
en dat ik de afgelopen jaren veel met cliënten heb bereikt.'

Andere meer randvoorwaardelijke energiegevers zijn voldoende variatie of afwisseling in het werk. Ook noemen sociaal werkers als energiegevers: uitdaging, successen, en inspirerende en goede samenwerking. Collega's worden in deze categorie ook vaak genoemd. Tot slot noemen sociaal werkers trots, de ruimte om te kunnen pionieren en autonomie als belangrijke energiebron. Maar de voldoening om iets voor een ander te kunnen betekenen staat met stip op nummer één!

'Nieuwe uitdagingen, nieuwe kansen en verbindingen zien en leggen.'



Figuur 3. Wordenwolk energiegevers

REGELDRUK EN HET ERVAREN VAN BEPERKINGEN KOSTEN MEESTE ENERGIE

Waarbij ervaren sociaal werkers een energielek? Dat zit in verschillende elementen. Het vaakst noemen zij de regel- en administratiedruk. In relatie daarmee, maar ook als losstaand element noemen zij bureaucratische aspecten. Het gaat daarbij om het ervaren van beperkingen door regelgeving, de kloof tussen het beleid en uitvoering, de stroperigheid van processen of samenwerking, de ervaren rigiditeit en de beperkte regie die een sociaal werker daar zelf in voelt.

‘Constante aanpassingen van beleid van inkoop, wantrouwen,
steeds maar weer verantwoorden.’

De organisatie heeft daar soms, maar gelukkig lang niet altijd, een aandeel in. Continue veranderingen, interim-management, verloop van collega's, beperkte betrokkenheid of onrealistische verwachtingen worden genoemd als energievreters binnen de eigen organisatie. Ook op het niveau van collega's, in de vorige paragraaf nog benoemd als grote energiebron, wordt meer dan eens een energieslurpende ervaring gevoeld, bijvoorbeeld negativiteit, het overnemen van caseload, het ontbreken van input van hen of de moeizame samenwerking. Teveel taken in te weinig tijd, te veel overlegmomenten zijn weer andere energievreters. En tot slot benoemen ook veel sociaal werkers de coronaperiode als een energievreter.



Figuur 4. Woordenwolk grootste energielek

MET HART EN ZIEL

Vitaliteit kent meerdere dimensies (Talma et al, 2011). Deze dimensies beïnvloeden elkaar eveneens.

- Hoofd: persoonlijke groei en ontwikkeling.
- Hart: zelfbewustzijn en goede samenwerkingsrelaties.
- Lichaam: balans tussen in- en ontspanning, fitheid.
- Ziel: betekenisvol en nuttig bezig zijn.

In de vragenlijst staan vragen die samenhangen met deze dimensies. Als we de resultaten met elkaar vergelijken dan zien we dat vooral de elementen Ziel en Hart erg positief scoren. 64 procent van de sociaal werkers zegt volmondig trots te zijn op het werk, en 28 procent vindt dat enigszins zo. Hoewel Lichaam en Hoofd ook een positief beeld laten zien, zijn hier wel aandachtspunten te benoemen. Het gaat dan met name om het behouden van een goede balans tussen werk en privé, voldoende energie hebben voor het werk en de ruimte om zich te ontwikkelen in het werk.

Element	Stelling					
Ziel	<i>Ik ben trots op mijn werk (n=431)</i>	0%	1%	7%	28%	64%
Ziel	<i>Ik heb het gevoel dat mijn werk ertoe doet (n=431)</i>	1%	2%	7%	29%	61%
Hart	<i>Ik beleef plezier aan mijn werk (n=343)</i>	1%	6%	14%	55%	23%
Hart	<i>De samenwerking met mijn collega's verloopt goed (n=343)</i>	1%	7%	17%	54%	21%
Lichaam	<i>Ik heb voldoende energie om mijn werk goed uit te voeren (n=343)</i>	1%	12%	22%	52%	13%
Lichaam	<i>Er is een goede balans tussen werk en privé (n=343)</i>	3%	15%	24%	47%	11%
Hoofd	<i>Ik ben tevreden over de hoeveelheid uitdaging in mijn werk (n=343)</i>	4%	13%	16%	49%	18%
Hoofd	<i>Ik krijg voldoende ruimte om mezelf te ontwikkelen in mijn werk (n=337)</i>	4%	16%	21%	44%	15%

Helemaal niet (mee eens) Niet (mee eens) Een beetje / Niet eens, niet oneens Enigszins/Mee eens Heel erg (mee eens)

Tabel 14. Vitaliteitselementen uitgelicht. De gemarkeerde elementen laten de positieve mate zien waarin elementen aanwezig zijn.

ERVAREN WERKDRUK VOOR VELEN HOOG

Voor 45 procent van de sociaal werkers is de werkdruk momenteel hoog. Voor 17 procent is deze zelfs te hoog. Dat betekent dat meer dan 60 procent van de sociaal werkers met een hoge of zelfs zeer hoge werkdruk te maken heeft. Dit is nog hoger dan in eerder arbeidsmarktonderzoek (TNO, november 2019) werd aangegeven. De overige 34 procent ervaart de werkdruk als passend. Een lage werkdruk kent bijna niemand.

Ervaren werkdruk	%
Te hoog	17%
Hoog	45%
Passend, acceptabel	34%
Laag	3%
Erg laag	1%

Tabel 15. Ervaren werkdruk (n=341)

Veel sociaal werkers reageren met suggesties wat er zou moeten veranderen om de ervaren werkdruk te laten slinken. Een aantal doet een pleidooi voor een sterkere positie van het sociaal werk en de urgentie ervan. Velen geven invulling aan de wens tot meer autonomie in het werk, de regie bij sociaal werkers zelf laten of zoals iemand het verwoord 'de mogelijkheid om deskundigheid te vertalen in professioneel handelen'.

Er worden ook een aantal oplossingsrichtingen genoemd die betrekking hebben op de organisatie en werkprocessen. Dit zijn onder andere:

- Meer tijd en minder druk.
- Meer financiële middelen.
- Meer fte en dus meer ruimte om dingen te doen, ook als organisatie.
- Verlichten van de caseload.
- Minder administratie.

Het ervaren van (enige) kaders, duidelijkheid en het maken van keuzes stellen sociaal werkers op prijs. Vertrouwen en erkenning is daarbij iets wat kan helpen in het verminderen van werkdruk. Ondanks deze kenmerken kijken sociaal werkers ook naar zichzelf! Dan gaat het om opmerkingen als eerder hulp van een collega inschakelen, beter mijn grenzen aan geven.

CONCLUDEREND

- Het beleven van plezier en een goede samenwerking worden het meest positief ervaren.
- Sociaal werkers zijn met hart en ziel betrokken bij hun werk. Het bewaken van de werk-privé balans is een aandachtspunt.
- Sociaal werkers ervaren veel werkdruk, 45 procent vindt dit hoog en 17 procent zelfs veel te hoog.
- De coronacrisis heeft invloed op de ervaren vitaliteit: voor ruim de helft heeft het enige invloed, maar 15 procent voelt zich op dit moment, door de crisis, sterk verminderd vitaal.
- Energiegevers vinden sociaal werkers vooral in het iets kunnen betekenen voor een ander en het contact dat daarmee gepaard gaat.
- Veel genoemde energieslurpers zijn het ervaren van regeldruk en het ervaren van beperkingen om het werk goed te kunnen doen. Hoewel sociaal werkers (meer dan voorheen) rapporteren en monitoren (zie hoofdstuk 6) betekent dit niet direct dat zij minder plezier in het werk ervaren, maar het kost hen wel veel energie.
- Voor velen zou verruiming van professionele ruimte, ondanks dat dit gemiddeld al een ruime voldoende krijgt van sociaal werkers, een oplossingsrichting zijn, ook als het gaat om het ervaren van werkdruk. Het ervaren van (enige) kaders, duidelijkheid en het maken van keuzes wordt daarin op prijs gesteld. Vertrouwen en erkenning kunnen helpen in het verminderen van werkdruk.

10 LEREN EN ONTWIKKELEN

Om hun beroep met kwaliteit uit te oefenen is het van belang dat professionals blijven leren en ontwikkelen. Dit is een must, niet alleen door de langere loopbanen die mensen hebben, maar ook door de snellere veroudering van bestaande kennis en vaardigheden. Daarnaast zijn er maatschappelijk veranderingen waardoor sociaal werkers met nieuwe vragen te maken krijgen. De noodzaak om kennis en kunde steeds te updaten zal in de toekomst eerder toenemen dan afnemen. Hoe kijken sociaal professionals naar leren en ontwikkelen in hun dagelijkse praktijk? In de raadpleging vroegen we sociaal werkers naar hun ervaringen.

PROFESSIONALS VOELEN ZELF DE DRIVE OM TE LEREN

Of professionals zich inzetten om te leren en te ontwikkelen hangt voor een groot deel af van hun motivatie voor leren. Ook in het sociaal werk wordt veel informeel geleerd. Met de nieuwe aandacht voor registratie en herregistratie in de jeugdhulp en andere vormen van registratie van sociaal werkers wordt de aandacht voor leren en ontwikkelen vermoedelijk explicieter, want om een geregistreerde professional te kunnen blijven moeten sociaal werkers gaan aantonen dat zij leren en reflecteren.

We vroegen sociaal werkers wat hen *triggert* om te leren en te ontwikkelen. Bijna alle 339 sociaal werkers die deze vraag beantwoordden (90%) geven aan dat ze intrinsiek gemotiveerd zijn om te leren. Daarnaast zegt 70 procent dat ze het werk zo goed mogelijk willen doen en dat dit hen motiveert om te leren en zich te ontwikkelen. Dat sociaal werkers intrinsiek gemotiveerd zijn om te leren komt overeen met een raadpleging die eerder gehouden is onder wijkteammedewerkers (Kooiman, 2018) waarbij 84% van de sociaal werkers aangaf gemotiveerd te zijn om te leren. Andere aspecten die aanzetten om te leren en ontwikkelen zijn vragen, ideeën en reflecties van collega's (49%), carrière perspectief en het hebben van een scholingsaanbod (30%). Ook vragen of feedback van cliënten en inwoners zet 30% van de sociaal werkers aan tot leren. Elementen die minder aanzetten tot leren zijn kwaliteitseisen of de opdracht van de opdrachtgever, slechts bij 10 procent van de deelnemers zet dit aan tot leren. Opvallend is dat slechts 20% van de deelnemers, beroepsregistratie en de leidinggevende belangrijke motivatiebronnen vindt.

WEL RUIMTE VOELEN OM TE KUNNEN LEREN MAAR GEEN TIJD

We legden de sociaal werkers een aantal stellingen voor over factoren die belemmerend dan wel stimulerend kunnen werken met betrekking tot leren en ontwikkelen. Denk aan belemmerende factoren als de ervaren ruimte of tijd hebben om te leren of bevorderende factoren als een stimulerende leidinggevende of een loopbaanperspectief.

De meeste sociaal werkers geven aan dat ze voldoende ruimte krijgen om zich te ontwikkelen (60%), 20 procent van de sociaal werkers voelt deze ruimte niet (16%) tot helemaal niet (4%). Ongeveer de helft van de sociaal werkers ervaart dat de leidinggevende hen stimuleert om zich te ontwikkelen. Daarentegen ervaart een kwart (25%) van de sociaal werkers dat hun leidinggevende hen niet tot helemaal niet stimuleert. Urgentie om te leren wordt wel heel erg gevoeld. Maar liefst 69 procent van de sociaal werkers geeft aan dat zij deze urgentie voelen.

Om te kunnen leren en ontwikkelen moet er ook voldoende tijd zijn. We vroegen sociaal werkers ook of zij het eens of oneens zijn met de stelling *Ik ervaar voldoende tijd om mezelf te ontwikkelen*. Meer dan een derde van de sociaal werkers (35%) geeft aan het hier niet of helemaal niet mee eens te zijn. Zij ervaren dus onvoldoende tijd voor leren en ontwikkelen. 38 procent van de sociaal werkers geeft aan hier wel tijd voor te hebben; zij waren het met de stelling eens (31%) tot helemaal mee eens (7%). Op de vraag of men voldoende loopbaanperspectief ervaart geeft het grootste deel (46 procent) aan geen of helemaal geen loopbaanperspectief te ervaren. Een klein deel (23%) ziet wel loopbaanperspectief.

WAT HELPT SOCIAAL WERKERS BIJ HET LEREN EN ONTWIKKELEN?

We vroegen de sociaal werkers aan te geven wat hen zou helpen bij hun ontwikkeling. De sociaal werkers konden maximaal 5 antwoorden geven. Onderstaande tabel geeft aan welke factoren het meest zijn genoemd.

Factoren die helpen bij ontwikkeling	%
Samenwerken met collega's	70%
Aanvullende opleiding / training	60%
Informatie opzoeken	52%
Experimenteren in het werk	52%
Casusbesprekingen	48%
Intervisie	37%
Consulteren experts	27%
Coaching (individueel of team)	27%
E-learning	17%
Loopbaanbudget (CAO)	14%
Faciliteiten van werkgever	13%
Werkplaats of leergemeenschap	10%
Anders, namelijk:	3%

Tabel 16. Wat helpt sociaal werkers bij hun ontwikkeling (n=339)

Bij de categorie Anders vulden de sociaal werkers aspecten in als: samenwerken met inwoners, lezen buiten het vakgebied om, experimenteren en meer doe-ruimte en minder politiek 'gewauwel'.

LEREN VOORAL GERICHT OP INZET VAN METHODEN EN TECHNIEKEN

We vroegen sociaal werkers ook waarin ze zich zouden willen ontwikkelen. De tabel hieronder geeft een overzicht.

Ontwikkelwensen	%
Specifieke methoden en technieken om in te zetten in mijn werk	62%
Inhoudelijke onderwerpen	64%
Veranderende wetgeving en regels	24%
Management / projectmatig werken	26%
Samenwerking / communicatie	38%
Vitaliteit	20%
Monitoring en registratie	7%
Anders, namelijk:	12%

Tabel 17. Ontwikkelwensen (n=337)

De sociaal werkers in de raadpleging willen zich vooral ontwikkelen in methoden en technieken en in inhoudelijke vraagstukken. Een kwart geeft aan zich te willen verdiepen in verandering van wet- en regelgeving en projectmatig werken of management. Opvallend is dat 20 procent van de sociaal werkers zich wil ontwikkelen op het thema vitaliteit. Waarschijnlijk heeft dit te maken met de toegenomen druk op het sociaal werk en de hoge burn-out cijfers. In de categorie Anders geven opvallend veel sociaal werkers aan zich te willen ontwikkelen in de samenwerking met gemeenten, hoe om te gaan met gemeenten en hoe te anticiperen op de veranderde rol van gemeenten.

‘Hoe te anticiperen op veranderde rol lokale overheid? Zodat het sociaal werk blijft bestaan en meebeweegt met de maatschappelijke veranderingen. Wat is de rol hierbij van opleidingen? Hoe kunnen we hierin meer versterkt worden. Sociaal werkers zijn verbinders, dus ook met een lokale opdrachtgever. Hoe kun je nog meer in je professionele kracht blijven staan en ben je sparringpartner van je opdrachtgever?’

Een ander geeft aan:

‘Omgaan met overheidsapparaat en het beperkte denkraam van veel mensen daarbinnen (ik zei niet alle).’

CONCLUDEREND

- 90 procent van de sociaal werkers geeft aan intrinsiek gemotiveerd te zijn om te leren. Opdrachtgevers, registers en kwaliteitseisen motiveren hen nauwelijks.
- De meerderheid van de sociaal werkers (60%) geeft aan dat zij voldoende ruimte krijgen om zich te ontwikkelen. 20 procent van de sociaal werkers voelt deze ruimte niet. Een op de drie ervaart te weinig tijd om te leren.
- Bijna de helft van de sociaal werkers ervaart geen loopbaanperspectief, een kwart wel.
- De meeste sociaal werkers willen meer leren over specifieke methoden en technieken om in te zetten in hun werk.

11 DE TOEKOMST

Hoe zien sociaal werkers de toekomst van hun vak? Wat moet anders? En werken zij over vijf jaar nog steeds als sociaal werker of zien zij zichzelf dan op een andere plek?

MEER WERKPLEZIER ONTSTAAT DOOR MINDER REGISTRATIE EN MEER AUTONOMIE

Op de vraag of verandering nodig is voor meer werkplezier, antwoordt een overgrote meerderheid van 81 procent bevestigend. Hoog op het verlanglijstje van de sociaal werkers staan: minder registreren zodat er meer tijd is om de cliënt te ondersteunen of in de wijk te zijn (present zijn), meer autonomie om het werk zelf vorm te geven, meer continuïteit door langere contracten met gemeenten, en een lagere werkdruk. Meer autonomie gaat hand in hand met vertrouwen, geven andere sociaal werkers aan: 'vertrouwen en waardering van de werkgever', geeft iemand aan. Gezien eerdere antwoorden in bijvoorbeeld hoofdstuk 6 en 9 lijkt het erop dat sociaal werkers hier vooral bedoelen dat zij meer met hun kerntaken bezig willen zijn.

Maar ook willen sociaal werkers meer tijd voor kennis opdoen door zelfstudie of gesprekken met collega's, meer doorgroeimogelijkheden, een beter salaris en meer bewustwording bij de landelijke en lokale overheden over het belang van sociaal werk.

'Ik zie echt dat wij het verschil maken tussen ziek of gezond, tussen leven en dood zelfs.'

Andere inhoudelijke veranderwensen die werden genoemd zijn bijvoorbeeld de mens meer centraal stellen, laagdrempeligere voorzieningen voor burgers, de opleiding CMV weer terug in het onderwijs of de aanpak van huiselijk geweld verbeteren.

HOEVEEL SOCIAAL WERKERS BLIJVEN HUN BEROEP TROUW

Ruim 40 procent van de sociaal werkers geeft aan over vijf jaar nog werkzaam te zijn als sociaal werker. 'Ik ben voor dit vak geboren' en 'urgentie van wat we doen' noemen zij als redenen om dit beroep te blijven uitoefenen.

Eveneens 40 procent weet het niet (misschien). 'Ik hoop dat ik het vol kan houden', geeft een respondent aan. Andere redenen om mogelijk van baan te wisselen, zijn nieuwe aanbestedingen, ontwikkelingen bij de werkgever en andere interesses naast sociaal werk. 18% geeft aan zeker te weten over vijf jaar een ander beroep te hebben, bijvoorbeeld vanwege pensioen, te hoge werkdruk, gebrek aan intellectuele uitdaging of demotivatie door alle problemen van cliënten.

CONCLUDEREND

- Volgens 81 procent van de sociaal werkers is er verandering nodig voor meer werkplezier.
- Uit onderzoek naar arbeidsmarktproblematiek (TNO, 2019) blijkt dat veel sociaal werkers ontevreden zijn. 44 procent van de mensen werkzaam in het primair proces wil binnen vijf jaar de sector verlaten. Dit beeld wordt in deze raadpleging bevestigd. Bijna 20 procent zegt niet meer als sociaal werker te willen werken over vijf jaar, 40 procent twijfelt.
- Het nodigt nadrukkelijk uit om in te zetten op oplossingsrichtingen die dit tij kunnen keren. Voldoende tijd kunnen besteden aan de inhoudelijke kern van het werk, wat aansluit bij waar sociaal werkers de meeste energie van krijgen (zie hoofdstuk 9), regeldruk verminderen en autonomie versterken zullen daar een belangrijke invloed op kunnen hebben.

BIJLAGE 1 GERAADPLEEGDE BRONNEN

Beroepsvereniging voor uitvoerders in het publieke sociaal domein (SAM) (2020). Vragenlijst ten behoeve van onderzoek 'Jouw werk in de praktijk, juni 2020'. Utrecht: Beroepsvereniging SAM.

Hoofman, W.E., Mars, G.M.J., Knops, J.C.M., Dam, L.M.C. van, Vroome, E.M.M. de, Ramaekers, M.M.M.J., Janssen, B.J.M. (2020). Nationaal Enquête Arbeidsomstandigheden. Leiden | Heerlen: TNO | CBS.

Hooghiemstra, E., Pelt, M. van (2020). De Kennis- en Onderzoeksagenda Sociaal Werk. Utrecht: Movisie.

Jettinghoff, K., Hassel, D. van, Joldersma, C. Werknemersenquête 2017 AZW. Den Haag: CAOP.

Kamp, J. van de, Omlo, J., Pelt, M. van, Engbersen, R. (2020). Sociaal werkers anno 2020. Een zwart-wit foto van de beroepsgroep. Utrecht: Movisie.

Kooiman, A. M.m.v. Enden, T. van den, Kuiper C., Hollander, M. den, Talma, M. (2018). Ruimte voor ontwikkeling in wijkteams: Hoe kun je slim leren in de dagelijkse hectiek van het sociaal (wijk)team? Utrecht: Movisie.

Liefhebber, S. Radema, D., Dam, C. van, Hens, H. (red.), Weyburg, D. (red.). (2018). Beroepscompetentieprofiel voor de sociaal werker. Utrecht: BPSW, BVJong, CNV Zorg & Welzijn, FNV Zorg & Welzijn, Sociaal Werk Nederland.

Pelt, M. van, Roose, R., Hoijtink, M., Spierts, M., Verharen, L. (red.) (2020). Professionalisering van Sociaal Werk. Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Talma, M.; Arensbergen, C. van. M.m.v.: Hollander, M. den; Baan, D. (2011). Tijd voor vitaliteit. Utrecht: Movisie.

Tooren, M. van den, Hoofman, W., Hulsegge, G., Bouwens, L., Rosenkrantz, N. (2019). Arbeidsmarktproblematiek in de sector Zorg en Welzijn. Leiden: TNO.