



**CODE  
ROOD**



# **WERKDRUK BIJ DIENST JUSTITIËLE INRICHTINGEN**

**Code rood voor personeel DJI**

**FNV.NL/RIJK**

**FNV** **Overheid**

**COLOFON**

Uitgave: FNV Overheid in opdracht van FNV

Tekst: Renske Jurriens

Redactie: Renske Jurriens

Vormgeving: Fausto Eletto

Fotografie/stock: Nationale Beeldbank

Druk: Repro FNV

Oplage: 100

Order: 200017

**DISCLAIMER**

Alhoewel dit document met de grootste zorg is samengesteld, kunnen onbedoeld fouten zijn achtergebleven en kunnen geen rechten worden ontleend aan de inhoud.

FNV © 2020

200017

# INLEIDING

**De werkdruk in de Nederlandse gevangnissen is al jaren ongezond hoog. In 2017 constateerde de FNV al dat de werkdruk binnen Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) ongezond hoog is. Het was naar aanleiding van ons vorige rapport de bedoeling om de werkdruk stevig aan te pakken. We sloten, samen met de andere bonden en de Centrale Ondernemingsraad, een convenant ter waarde van 100 miljoen. Voor werkdruk, veiligheid en professionaliteit.**

Bij de FNV komen weer veel signalen binnen van werknemers die lijden onder hoge werkdruk. **We luiden nu opnieuw de noodklok. CODE ROOD** voor het personeel van DJI. Dagelijks zijn er honderden overtredingen van de Arbeidstijdenwet. Werknemers komen uitgeput thuis na een dienst en beginnen vermoeid aan de volgende werkdag. Als er niets verandert, raken zij opgebrand. En dat niet alleen. Door de hoge werkdruk komt de veiligheid van werknemers en gedetineerden steeds meer onder druk te staan.

Eind 2019 heeft de FNV 1503 werknemers<sup>1</sup> van DJI ondervraagd over werkdruk en veiligheid. De vragen gaan onder andere over de hoogte van de werkdruk, de oorzaken van de werkdruk en de relatie tussen werkdruk en veiligheid. We zijn blij dat zoveel mensen de moeite hebben genomen om de enquête in te vullen.

De resultaten zijn, net zoals in 2017, verontrustend. De werkdruk binnen DJI is in de afgelopen twee jaar niet gedaald. Sterker nog, de werkdruk is nog steeds ongezond hoog. Zestig procent van de respondenten geeft aan een ongezond hoge werkdruk te hebben. En bijna 90 procent van de respondenten vindt dat de werkdruk het afgelopen jaar is toegenomen.

Dat is een stuitende conclusie. Wat ons betreft **CODE ROOD** voor het personeel, dat al jarenlang uitgeknepen wordt. Het convenant dat we twee jaar geleden afsloten, levert bijna geen positief resultaat. Bijna iedereen gaf aan dat er meer collega's bij moeten komen. De formaties moeten opgehoogd worden, zodat DJI qua personeel ruim in zijn jasje zit. Het personeel moet ook goed opgeleid worden. Door ruimere personeelsformaties wordt het veiliger en neemt het ziekteverzuim af. De roosters moeten weer fatsoenlijk worden en het spreadsheetfetishisme moet stoppen. Verlof opnemen moet weer redelijk mogelijk worden. Er zijn drastische maatregelen nodig.

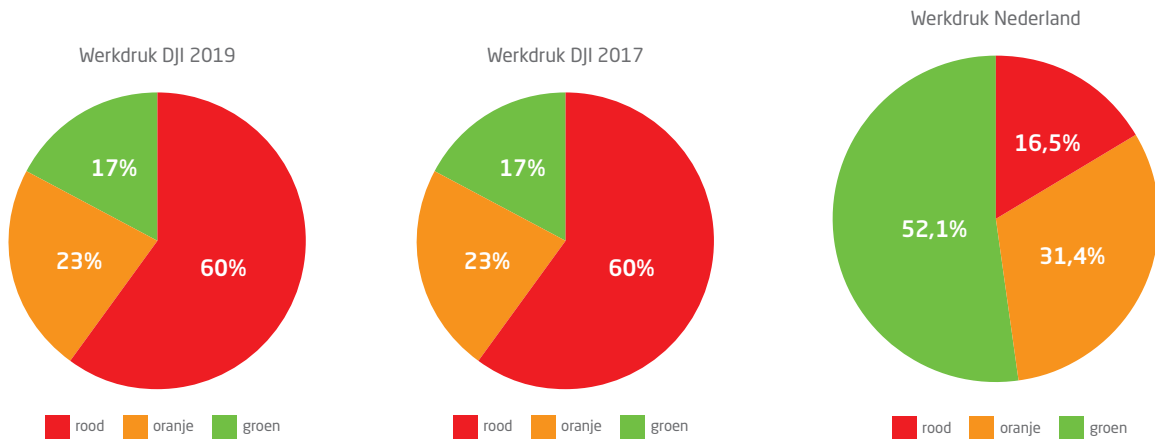
---

<sup>1</sup> Zie verantwoording voor achtergrondgegevens van de respondenten.

# WERKDruk

De werkdruk is onderzocht met de FNV Sneltest Werkdruk<sup>2</sup>. Deze sneltest is een betrouwbare thermometer van werkdruk, ontwikkeld in samenwerking met onderzoeks- en adviesbureau SKB. De resultaten op deze test worden ingedeeld in een score groen, oranje of rood, hetgeen refereert naar de hoogte van de werkdruk<sup>3</sup>.

Maar liefst 60 procent van de respondenten die de sneltest hebben ingevuld scoort rood. Landelijk scoort 16,5 procent van de werknemers rood. In vergelijking met de algemene beroepsbevolking<sup>4</sup> is de werkdruk binnen DJI veel hoger.



Wanneer teveel werknemers binnen een afdeling of organisatie 'in het rood zitten', dus een ongezond hoge werkdruk hebben en onvoldoende herstellen na het werk, zal dit ten koste gaan van het werk en de werknemers. Ook is de kans groot dat er gemeenschappelijke werkdrukveroorzakers zijn in het werk. Een gemeenschappelijke aanpak is dan gewenst.

**“Doordat er met te weinig personeel toch van alles aan wordt gedaan om de gedetineerden hun programma te geven, ontstaan er gevaarlijke situaties (bijvoorbeeld door gedetineerden met te weinig mensen te begeleiden).”**

In 2017 is er een convenant afgesloten met maatregelen om de werkdruk terug te dringen. Werknemers geven echter aan dat de werkdruk alleen maar toeneemt. Slechts 10 procent van de respondenten geeft aan dat de werkdruk het niet is toegenomen. Negentig procent vindt dat de werkdruk het afgelopen jaar is toegenomen.

Is de werkdruk volgens jou het afgelopen jaar toegenomen?



Ook in 2017 vond bijna negentig procent van de respondenten dat de werkdruk toenam.

<sup>2</sup> <https://www.skb.nl/nl/sneltest-werkdruk.html>

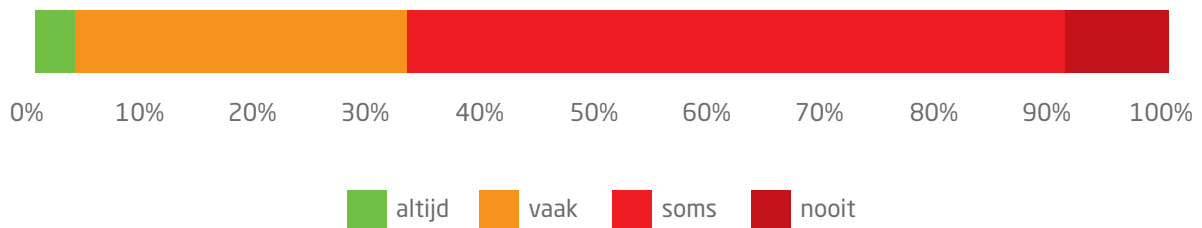
<sup>3</sup> Scoort een respondent groen, dan heeft de werknemer geen bovenmatig hoge werkdruk. Scoort een respondent oranje, dan is het nodig om maatregelen te nemen, om te voorkomen dat hij in de categorie rood belandt. Als een respondent rood scoort, dan betekent dat de werknemer een ongezond hoge werkdruk heeft. Werknemers met de score rood zullen uiteindelijk gezondheidsklachten ontwikkelen of hebben al gezondheidsklachten.

<sup>4</sup> De uitkomsten van de FNV Sneltest Werkdruk binnen een specifieke afdeling of organisatie kunnen ook vergeleken worden met de actuele benchmarks van SKB. Van de ruim 100.000 medewerkers uit de algemene beroepsbevolking in de periode 2014 t/m 2018, scoort 16,5 procent van de medewerkers 'rood', 31,4 procent 'oranje' en 52,1 procent van de medewerkers 'groen'.

# OORZAKEN WERKDruk

Een van de belangrijkste oorzaken van de ongezond hoge werkdruk bij DJI is te weinig collega's. Twee derde van de respondenten geeft aan dat er nooit tot soms voldoende collega's zijn om het werk naar behoren te kunnen uitvoeren. Slechts 4 procent van de respondenten geeft aan dat er altijd voldoende collega's beschikbaar zijn tijdens een dienst om de werkzaamheden naar behoren uit te kunnen voeren.

Zijn er voldoende collega's beschikbaar tijdens je dienst om je werkzaamheden naar behoren uit te voeren?



In 2017 gaf 3 procent van de respondenten aan dat er altijd voldoende collega's beschikbaar zijn tijdens een dienst om de werkzaamheden naar behoren uit te kunnen voeren.

Aan werknemers is ook gevraagd maximaal vijf oorzaken te benoemen van de werkdruk. Te weinig personeel wordt het vaakst genoemd als oorzaak van de hoge werkdruk. Andere oorzaken die veel genoemd werden, zijn (Top 10, van vaak naar minder vaak):

- Te weinig personeel
- Gebrek aan waardering en erkenning vanuit het management
- Slechte communicatie vanuit het management
- Te veel extra taken erbij gekregen
- Geen of heel moeilijk verlof op kunnen nemen
- Zwaardere doelgroep (bv. verwarde personen)
- Te veel regels en procedures
- Slechte planning
- Hoge mentale belasting (bv. lang geconcentreerd werken)
- Ideeën en wensen van werknemers worden door het management niet serieus genomen

## MEERPERSOONCELLEN

Er is op meerdere locaties een toename aan meerpersoonscellen. 948 respondenten geven aan dat zij te maken hebben met meerpersoonscellen. Bijna 80 procent van deze werknemers geeft aan dat dit van invloed is op de werkdruk. Dit komt vooral tot uiting in een hoge administratieve last. Ook geeft het merendeel van de respondenten aan dat de veiligheid, de werksfeer en de uitvoering van het sanctioneringsbeleid door meerpersoonscellen onder druk komen te staan.

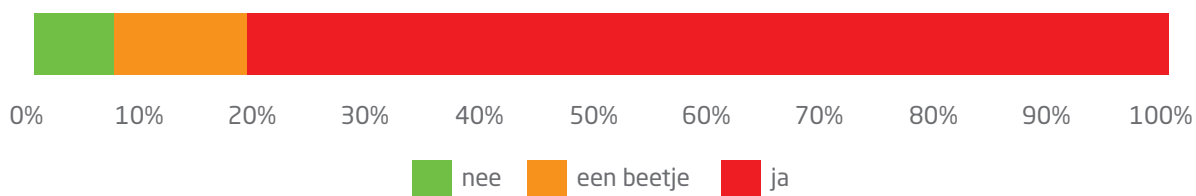
**“Door veel meerpersoonscellen is er vaak extra irritatie. Er komen gedetineerden binnen die ongeschikt zijn voor een meerpersoonscel, maar het personeel wordt gepusht om de meerspoo-  
soonscellen vol te krijgen en te houden.”**

## MEER TAKEN

Een belangrijke oorzaak van een ongezond hoge werkdruk is dat werknemers er steeds meer taken bij krijgen. Terwijl er niet meer personeel of meer tijd bijkomt. Dat zorgt ervoor dat mensen in de knel raken. Ook bij DJI is dat het geval.

Maar liefst 80 procent van de respondenten geeft aan dat hij er het afgelopen jaar steeds meer taken bij heeft gekregen. Slechts 8 procent geeft aan dat er niet meer taken bijgekomen zijn.

Heb je het afgelopen jaar er steeds meer taken bijgekregen (bijvoorbeeld meer administratie, meer rapportages schrijven, meer e-mailverkeer)?

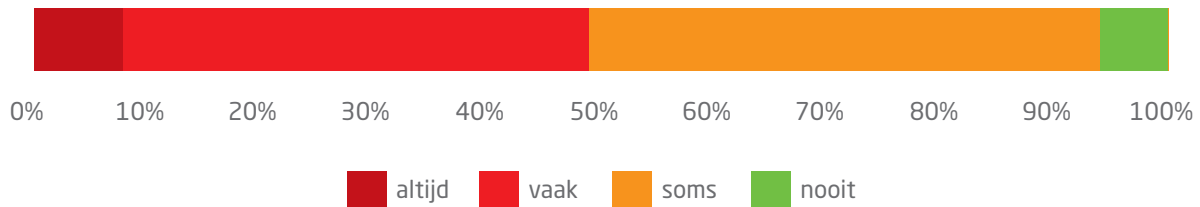


**“Veel meer e-mails en veel meer extra taken. Voor celinspecties is er geen tijd of voor een gesprek met gedetineerden.”**

# WERKDruk EN VEILIGHEID

**Bijna de helft van de werknemers (49 procent) vindt dat er vaak tot altijd onveilige situaties ontstaan door de werkdruk. Slechts 6 procent vindt dat er door de werkdruk nooit onveilige situaties ontstaan.**

Ontstaan er door de werkdruk onveilige situaties?



De cijfers uit 2017 laten een nagenoeg gelijk beeld zien. Ook toen gaf slechts 7 procent aan dat er door de werkdruk nooit onveilige situaties ontstonden.

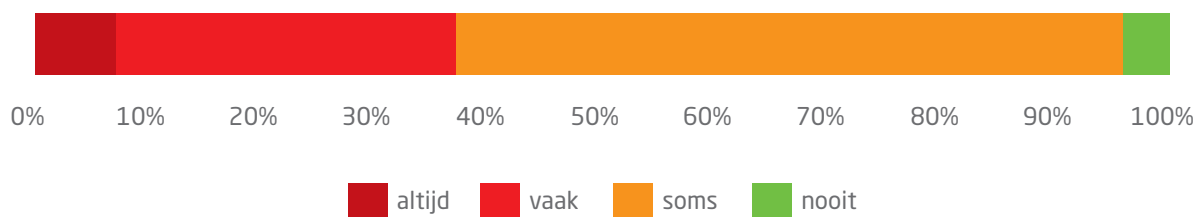
Aan werknemers is gevraagd voorbeelden te geven van onveilige situaties die ontstaan door de werkdruk. Veel respondenten geven eenzelfde beeld. Er is te weinig personeel om alle taken te verrichten. Werknemers brengen veel tijd achter de computer door (zeer veel e-mails en veel rapporten opstellen) en kunnen hierdoor minder toezicht houden. Hierdoor komt het contact met gedetineerden onder druk te staan. Dit leidt tot spanningen en onveilige situaties.

**“Er is geen toezicht. Vaak neem je het voor lief anders moet je wachten en krijg je je werk niet af.”**

Door de werkdruk ontstaan er onveilige situaties voor zowel werknemers als gedetineerden.

**“Door de hoge werkdruk ontstaat de neiging tot “massaproductie”. Steeds vaker neem je beslissingen op basis van je volle agenda, in plaats van serieus naar de persoon en situatie te kijken.”**

Komen er tijdens jouw dienst onveilige situaties voor?



Ruim een derde van de respondenten vindt dat er vaak tot altijd onveilige situaties voorkomen tijdens een dienst. Slechts vier procent vindt dat er nooit onveilige situaties voorkomen tijdens hun dienst.

Aan werknemers is ook gevraagd waardoor zij zich onveilig voelen. Veel werknemers voelen zich onveilig door de meerpersoonscellen en (een toename aan) contrabande. Ook geven respondenten aan dat zij zich onveilig voelen door drugsgebruik onder gedetineerden en de zwaardere psychische problematiek van gedetineerden.

**“Grote toename van contrabanden zorgt voor concurrentiestrijd tussen gedetineerden en dat leidt tot meer agressie.”**

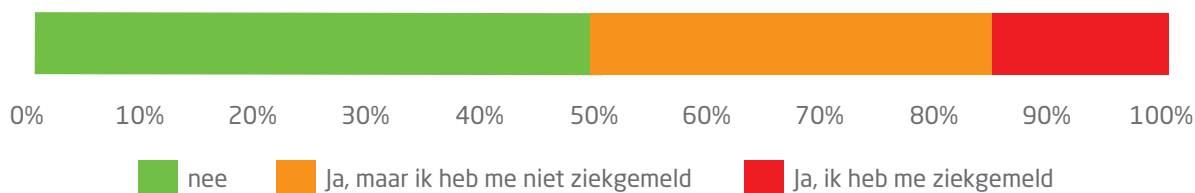
Een andere belangrijke factor is dat veel werknemers steun missen van het management en de directie. Zij geven aan dat een angstcultuur tot een onveilig gevoel leidt. Werknemers geven verder aan dat het sanctiebeleid te soft of te willekeurig is. Ook zorgt onderbezetting en 'slecht ingewerkt personeel' ervoor dat werknemers zich onveilig voelen.

**“Door het nieuwe, niet goed ingewerkte personeel zijn er vaak misverstanden waardoor zaken uit de hand lopen of niet worden gezien.”**

### GEVOLGEN WERKDruk

Langdurig werken onder hoge druk is ongezond. Het kan leiden tot psychische en fysieke klachten. Denk daarbij aan stressklachten en burn-outklachten. De helft van de respondenten geeft aan dat hij zich wel eens ziek heeft gemeld of wilde melden met spanningsklachten. Opvallend is dat ruim een derde van de respondenten aangeeft dat hij spanningsklachten heeft, maar zich niet heeft ziekgemeld. Dat is zorgelijk, want bij stressklachten is het van belang tijdig in te grijpen en ruimte te maken voor herstelmogelijkheden.

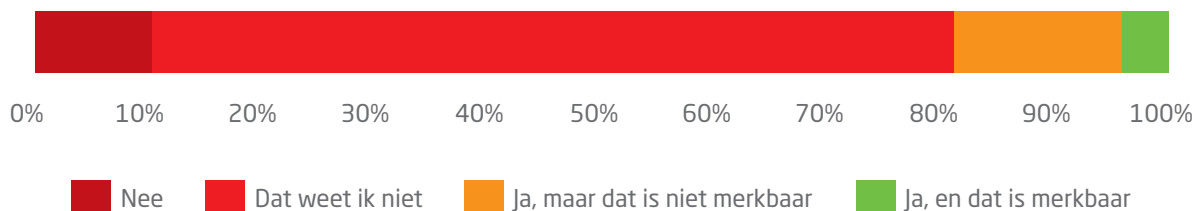
Heb je je het afgelopen jaar wel eens ziekgemeld of ziek willen melden met spanningsklachten (stress/ burn-outgevoelens)?



### MAATREGELEN WERKDruk

In het convenant 'werken aan een solide personeelsbeleid' zijn afspraken gemaakt over werkdruk, vakmanschap, veiligheid en baan zekerheid. Aan de respondenten is gevraagd of zij merken dat er maatregelen zijn genomen naar aanleiding van het convenant. Maar liefst 40 procent van de respondenten geeft aan dat zij niet merken dat er maatregelen zijn genomen naar aanleiding van het convenant. 20 procent kent het convenant niet en 20 procent van de respondenten weet het niet. Alleen op het gebied van vakmanschap zien respondenten enige verbetering. 5 procent geeft aan dat er een positief effect merkbaar is. Op het gebied van werkdruk geeft slechts 2 procent aan verschil te merken.

Een andere middel om werkdruk aan te pakken, is het risico opnemen in de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) en een plan van aanpak te maken. 70 procent van de respondenten weet niet of werkdruk in de RI&E staat. Een op de vijf respondenten geeft aan dat het werkdruk wel in de RI&E staat, maar dat zij daar niets van merken.





## CONCLUSIES EN EISEN

Ruim 60 procent van de respondenten heeft zo'n ongezond hoge werkdruk dat de kans groot is dat zij gezondheidsklachten zullen ontwikkelen en uit zullen vallen of al uitgevallen zijn. Ook heeft de hoge werkdruk een negatieve invloed op de veiligheid van zowel de werknemers als de gedetineerden. Maar liefst 93 procent van de respondenten geeft aan dat de hoge werkdruk tot onveilige situaties leidt. Dat zijn zorgelijke conclusies.

Nog zorgelijker is dat het convenant uit 2017 niet tot merkbare en adequate veranderingen heeft geleid. Slechts 2 procent van de respondenten ziet naar aanleiding van het convenant een verbetering op het gebied van werkdruk. Sterker nog, in zowel 2017 als in 2019 geeft ongeveer negentig procent van de respondenten aan dat de werkdruk het 'afgelopen jaar' gestegen is.

De FNV vindt dat er adequaat ingegrepen moet worden om de ongezonde gevaarlijke hoge werkdruk terug te dringen.

### UIT DIT CODE ROOD RAPPORT VOLGEN WAT ONS BETREFT DAAROM DE VOLGENDE EISEN:

1. **Erkenning en waardering van de werkgever, die moet leiden tot:**
2. **De formatie uitbreiden, door ruimere formaties en meer en goed opgeleide collega's in vaste dienst te nemen. Daardoor neemt de veiligheid toe. Geef deeltijders de mogelijkheid hun dienstverband uit te breiden. Geef bonussen. Kom met structureel geld over de brug! Om te beginnen met 100 miljoen. Dat hadden we 2 jaar geleden ook voor werkdruk, maar blijkt dus veel te weinig te zijn.**
3. **Ruimere planningsnormen en meer ruimte in de dagprogramma's. Geen spreadsheetfetishisme maar de menselijke maat. De mededelingstermijn uit het Uitvoeringskader van de Collectieve Arbeidstijdenregeling DJI naleven.**
4. **Meer mogelijkheden om verlof op te nemen.**
5. **Minder administratieve lasten. Geen taken erbij.**
6. **Minder meerpersoonscellen**
7. **Een herijking van het functiegebouw DJI. Het werk is de laatste jaren steeds zwaarder geworden. De functiebeschrijvingen zijn verouderd en de waardering niet meer up to date.**

# VERANTWOORDING

## FNV SNELTEST WERKDruk

De werkdruk en de vermoeidheid zijn gemeten met de FNV Sneltest Werkdruk. Deze test hanteert twee invalshoeken, op basis waarvan een eerste inschatting gemaakt wordt van de werkdruk van de medewerker en een groep medewerkers.

Werktempo en werkhoeveelheid	Is de medewerker in staat om het werk te doen wat van hem of haar gevraagd wordt in de beschikbare tijd?
Herstel na het werk (herstelbehoefte)	Hoe moe is de medewerker na het werk? Kan de medewerker zich voldoende herstellen na het werk?

Deze twee aspecten worden betrouwbaar gemeten met de VBBA 2.0<sup>5</sup>. Over beide aspecten wordt een set van 6 samenhangende vragen gesteld met 4 antwoordcategorieën (altijd-vaak-soms-nooit). Het meest gunstige antwoord levert 0 punten op en het meest ongunstige antwoord 3 punten. Het maximale aantal punten voor een thema wordt behaald, als alle 6 vragen met 'altijd' zijn beantwoord (18 punten). Het laagste aantal punten voor 1 thema is 0 punten, in het geval alle 6 vragen met "nooit" zijn beantwoord.

Voor 'Herstel na het werk' worden 2 grenswaarden gehanteerd. Medewerkers met 7 t/m 18 punten hebben een verhoogde kans om met psychische klachten uit te vallen. Dit afkappunt is analoog aan het afkappunt voor de 'oude' schaal Herstelbehoefte, die gebruikt werd in de Monitor Arboconvenanten. Destijds werd het afkappunt bepaald op basis van een onderzoek bij medewerkers met psychische gezondheidsklachten, die door een bedrijfsarts werden doorverwezen naar een A&O-psycholoog. Medewerkers met 6 punten hebben meer punten dan gemiddeld maar het risico op uitval is (nog) niet groot. Zij worden uit preventief oogpunt signaleerd.

Voor 'Werktempo en werkhoeveelheid' wordt 1 grenswaarde gehanteerd: Het werktempo en/of de werkhoeveelheid van de medewerkers met 9 t/m 18 punten is dusdanig hoog, dat aangenomen kan worden dat deze substantieel bijdraagt aan het ontstaan van ernstige psychische vermoeidheid. Dit afkappunt is eveneens analoog het afkappunt voor de 'oude' schaal 'Werktempo en/of de werkhoeveelheid', die gebruikt werd in de Monitor Arboconvenanten. Het nieuwe afkappunt is geverifieerd door de werkdrukbeleving van de groep werknemers met een zeer hoge herstelbehoefte (10 punten of meer) te vergelijken met de rest van de beroepsbevolking. Bij het afkappunt van 9 punten op de schaal werktempo en/of de werkhoeveelheid is zowel de sensitiviteit als de specificiteit zo hoog mogelijk, nl. 64 procent en 76 procent%.

Door de grenswaarden voor 'Herstel na het werk' en 'Werktempo en werkhoeveelheid' te combineren is het mogelijk gericht advies aan de individuele medewerker te geven over zijn werkdruk.

In de FNV Sneltest Werkdruk worden de antwoorden ingedeeld in drie kleuren: groen, oranje en rood. Wanneer teveel medewerkers binnen een afdeling of organisatie 'in het rood zitten', dus hoge werkdruk hebben en onvoldoende herstellen na het werk zal dit op termijn ten koste gaan van de kwaliteit van het werk en de gezondheid van medewerkers. Ook is de kans groot dat er gemeenschappelijke oorzaken zijn in het werk. Een gemeenschappelijke aanpak is dan gewenst.

De uitkomsten van de FNV Sneltest Werkdruk binnen een specifieke afdeling of organisatie kunnen ook vergeleken worden met de actuele benchmarks van SKB. De uitkomsten van de FNV Sneltest Werkdruk binnen een specifieke afdeling of organisatie kunnen ook vergeleken worden met de actuele benchmarks van SKB. Van de ruim 100.000 medewerkers uit de algemene beroepsbevolking in de periode 2014 t/m 2018, scoort 16,5 procent van de medewerkers 'rood', 31,4 procent 'oranje' en 52,1 procent van de medewerkers 'groen'.

<sup>5</sup> <https://www.skb.nl/nl/vbba.html>

## **ACHTERGRONDGEGEVENS RESPONDENTEN**

De enquête werkdruk is in de periode van 13 november tot 6 december landelijk verspreid onder FNV-leden en niet-leden. 90 procent van de respondenten heeft een vast dienst verband. 8 procent heeft een tijdelijk dienst verband. De overige 2 procent heeft de vraag beantwoord met 'zeg ik liever niet'.