



# **FNV-ENQUÊTE** **GESLOTEN JEUGDZORG**

14 maart 2022



## CONCLUSIES:

Vrijwel iedereen (ruim 93%) geeft aan te maken te hebben met personeelstekorten binnen zijn of haar instelling. Dit wordt met name veroorzaakt door de hoge werkdruk (onder andere door veel administratieve regeldruk), te weinig waardering en de arbeidsomstandigheden (grote verantwoordelijkheid voor weinig geld). De werkvloer wordt bovendien te weinig betrokken bij de veranderingen die binnen de jeugdzorgplus worden doorgevoerd en 10% van de ondervraagden ervaart te weinig steun van de organisatie.

De gevolgen van de personeelstekorten zijn een nog hogere werkdruk, minder kwaliteit kunnen leveren (onder andere doordat er wordt gewerkt met invallers/externen die de organisatie en de jongeren niet kennen), een hoger ziekteverzuim en een groter verloop. Ruim 5% geeft aan vanwege de tekorten zelfs naar vrijheidsbeperkende maatregelen voor jongeren te grijpen. Voor de jongeren betekent dit vooral dat zij geen passende zorg krijgen en minder aandacht en dat de kans op vrijheidsbeperkingen toeneemt.

Men is het erover eens dat er moet worden geïnvesteerd in de professionals in de jeugdzorg, die moeten kunnen werken op basis van vertrouwen in plaats van controle. Ook is investering in goede arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden (met de focus op wat het personeel nodig heeft) belangrijk om het werken in de jeugdzorg aantrekkelijk te maken. Steun en waardering vanuit de organisatie/leidinggevende is ook essentieel.

[jeugdzorg@fnv.nl](mailto:jeugdzorg@fnv.nl)

14 maart 2022



## Heb je te maken met een personeelstekort binnen de instelling waar je werkt?

Soortvraag: meerkeuze

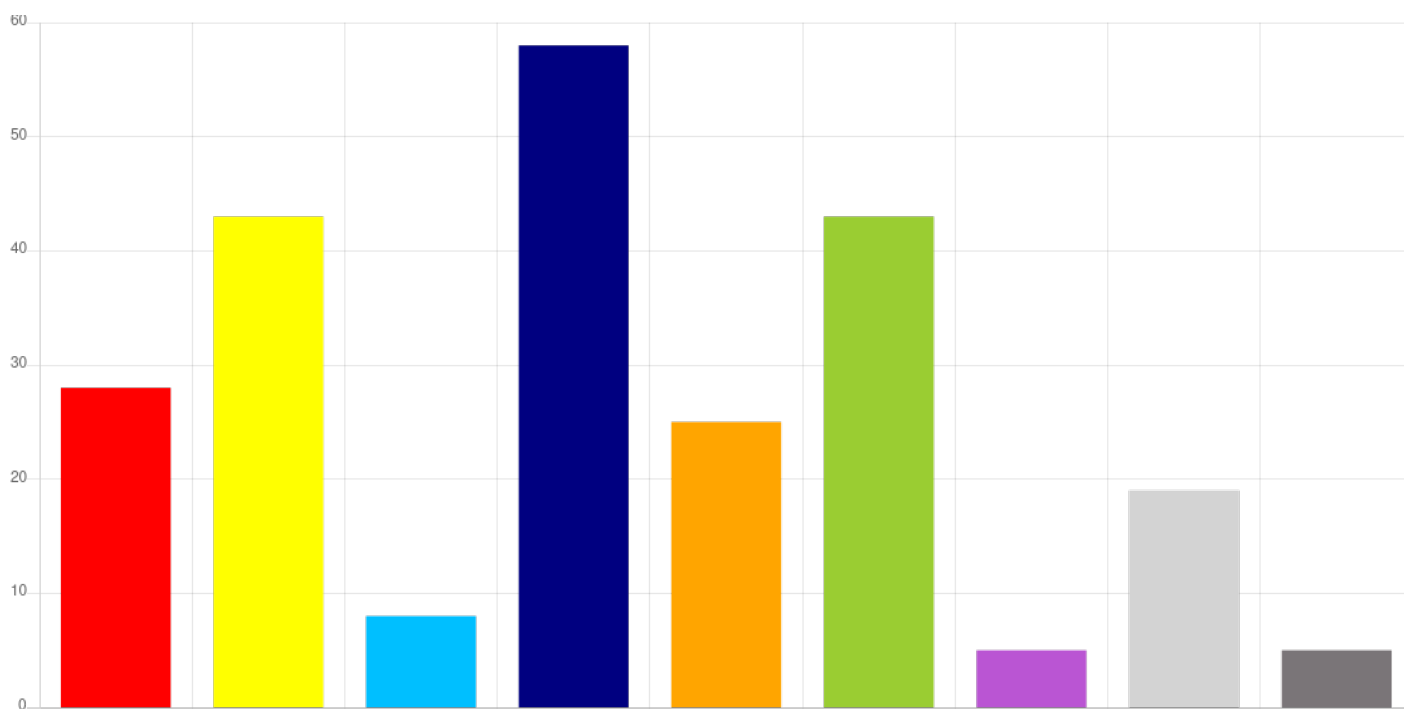
Antwoorden	Aantal	Percentage
Ja	67	93.06%
Nee	5	6.94%
<b>Totaal:</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>



## Wat zijn volgens jou de oorzaken van het personeelstekort? (meerdere antwoorden mogelijk)

Soortvraag: meerkeuze

Antwoorden	Aantal	Percentage
Arbeidsvoorwaarden	28	11.97%
Arbeidsomstandigheden	43	18.38%
Te weinig autonomie	8	3.42%
Te hoge werkdruk	58	24.79%
Te weinig steun van de leidinggevende/organisatie	25	10.68%
Te weinig waardering	43	18.38%
Onzekere contracten	5	2.14%
Negatieve ervaringen met cliënten	19	8.12%
Anders, nl	5	2.14%
De onzinnige coronamaatregelen, waardoor werknemers thuis moeten zitten met een negatieve zelftest terwijl er geen klachten zijn dus niet ziek	1	
Geen ziektevervangning	1	
Management kiest ervoor onvoldoende invalkrachten aan te nemen.	1	
Te groot aanbod elders	1	
Te grote problematiek, dus meer begeleiding nodig, hier geen geld voor krijgen (of te laat) en niet op kunnen schalen vanwege de begroting die we hebben.	1	
<b>Totaal:</b>	<b>234</b>	<b>100%</b>



## Eventuele toelichting:

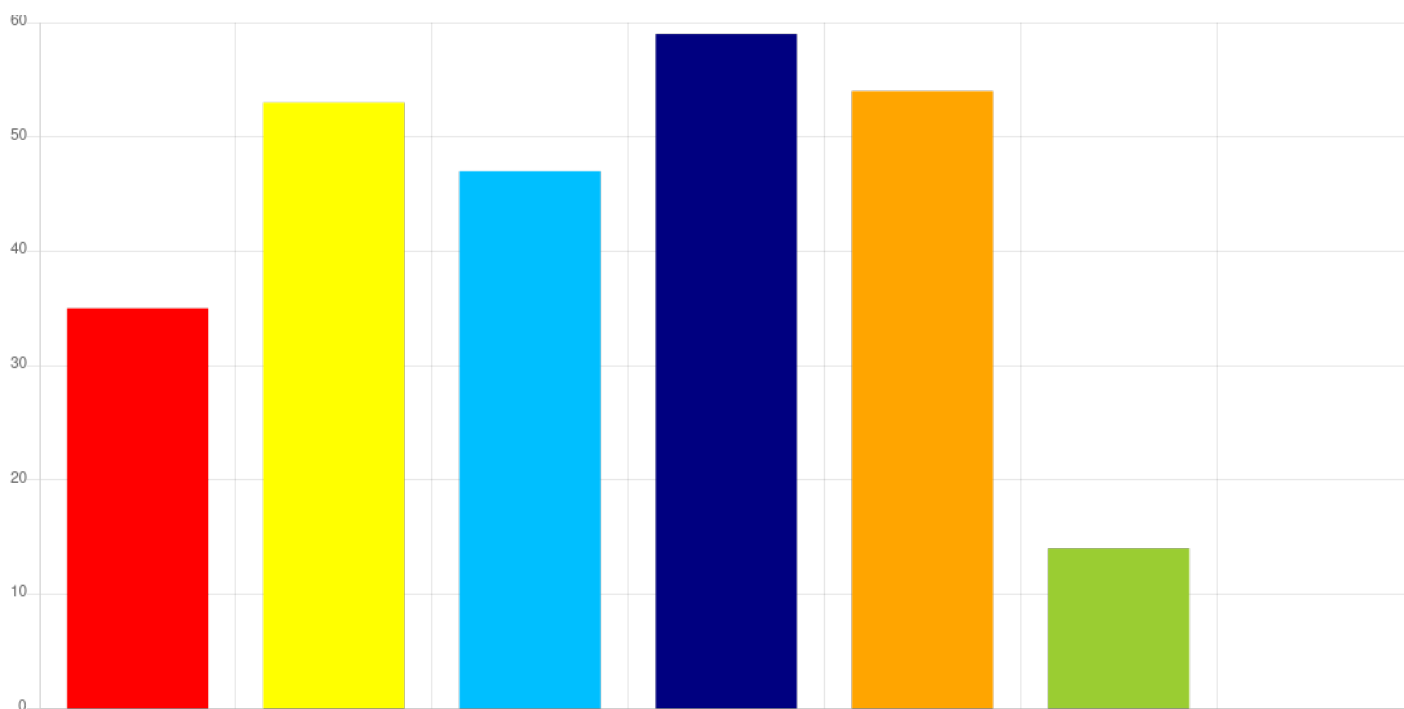
*Soortvraag: open*

<b>Antwoord</b>	<b>Aantal</b>
Veel administratieve regeldruk. Elke gemeente andere regels. Steeds minder tijd voor cliënten.	1
Werkklimaat is niet veilig!!!	1
Zoveel collega's die niet meer in de jeugdzorg willen werken. Door werkdruk, bureaucratisch tijdschrijven en grote verantwoordelijkheid voor minimaal geld.	1
De veranderingen die binnen jeugdzorgplus worden doorgevoerd komen van bovenaf. De werkvloer wordt niet tot weinig betrokken. Er is sprake van eenzijdig verkeer en men doet niet of weinig aan hoor en weder hoor.	1
Ik denk dat het loon als jeugdzorgwerker niet in verhouding staat met het loon van een voogd.	1
te vinden juiste personeel	1
Te weinig waardering voor wat je doet. Zowel op persoonlijk als financieel gebied.	1

## Wat zijn de gevolgen van dit tekort voor het personeel (meerdere antwoorden mogelijk)

Soortvraag: meerkeuze

Antwoorden	Aantal	Percentage
langere werktijden/overwerken	35	13.36%
vaker ziekteverzuim	53	20.23%
groter verloop	47	17.94%
hogere werkdruk	59	22.52%
minder kwaliteit kunnen leveren	54	20.61%
grijpen naar vrijheidsbeperkende maatregelen voor jongeren	14	5.34%
Anders, nl	0	0%
<b>Totaal:</b>		262 100%



## Eventuele toelichting:

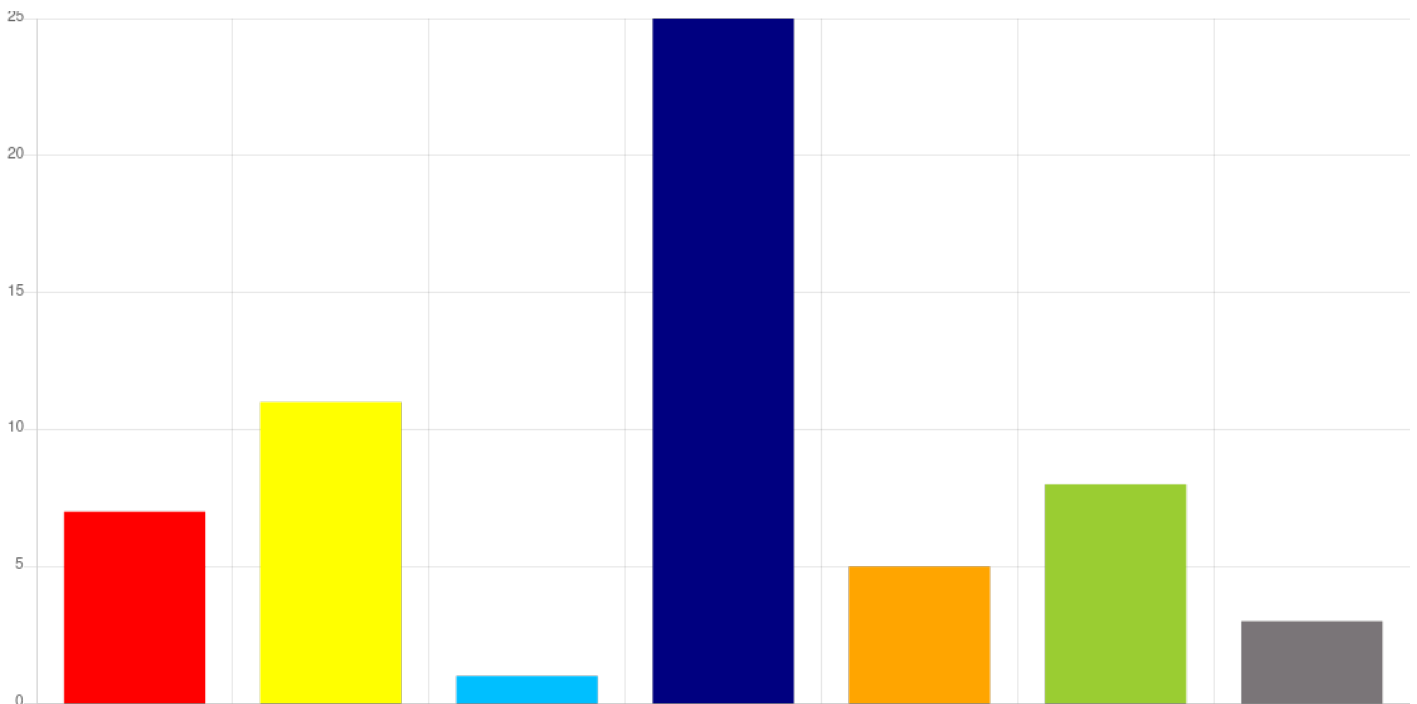
*Soortvraag: open*

Antwoord	Aantal
N.v.t	1
Voorbeeld was een loonstijging in januari 2020 waardoor er minder uur ingekocht kon worden en met minder uur het zelfde werk gedaan moest worden. Dus een letterlijke sigaar uit eigen doos.	1
Veel invallend personeel, dus geen vaste gezichten voor jongeren, dus onbetrouwbaarheid, dus onrust.	1
Er wordt gewerkt met externen die de organisatie en de jongeren niet kennen, hierdoor wordt er geen behandeling meer geboden.	1
Lijkt me wel duidelijk als je kijkt wat er ingevuld is hierboven.	1

## Wat zijn de gevolgen van dit tekort voor jongeren?

Soortvraag: meerkeuze

Antwoorden	Aantal	Percentage
minder activiteiten/minder therapie	7	11.67%
minder aandacht	11	18.33%
meer vrijheidsbeperkingen	1	1.67%
geen passende zorg	25	41.67%
meer agressie op de groep	5	8.33%
langere wachtlijsten	8	13.33%
Anders, nl	3	5.00%
	1	
Alle genoemde punten	1	
weet ik als administratie te weinig van	1	
<b>Totaal:</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>





## Eventuele toelichting:

*Soortvraag: open*

Antwoord	Aantal
Meerdere dingen, langere wachtlijsten, minder aandacht en minder therapie.	1
Behandel klimaat is onveilige!!!	1
meerdere gevolgen, kan er maar 1 aanvinken	1
Alle van bovenstaande antwoorden	1
Maar ook minder aandacht.	1
Al de hier boven genoemde punten. Behalve de wachtlijst	1
All het bovenstaande, kon ze helaas niet allemaal aanklikken	1
De jongeren profiteren van onbekende mensen op de groep.	1
Er zijn meerdere antwoorden van toepassing	1
Minder personeel zorgt voor meer werkdruk en minder aandacht voor de kinderen. Ben van mening dat er te weinig therapie wordt gegeven. En dat het gebouw ongeschikt is om activiteiten (sport) te geven.	1
Naast de selectie: - minder aandacht - meer vrijheidsbeperkingen - geen passende zorg - langere wachtlijsten	1

## Wat moet er volgens jou gebeuren om dit op te lossen?

Soortvraag: open

Antwoord	Aantal
De waardering van het personeel moet vergroot worden. De verantwoordelijkheid en het loon moet kloppend zijn, nu is de verantwoordelijkheid te hoog en het loon te laag. De werkdruk moet verlaagd worden waardoor de kwaliteit van de zorg word vergroot. En meer geld naar de jeugdzorg zodat de wachtlijsten verkort kunnen worden. Door de hoge wachtlijsten duurt het te lang voordat jongeren hulp krijgen waardoor de problematiek extra vergroot word en zij nog langere hulp nodig hebben, of de hulp al niet meer toereikend is.	1
Werkdruk omlaag, met name minder regels vanuit de gemeente, minder tijdschrijven en meer tijd voor echt hulpverlening. Meer vertrouwen in kwaliteit van hulpverleners.	1
Meer geld voor behandeling en therapie.	1
Meer geld in de zorg, zodat het aantrekkelijker wordt	1
Meer therapie bieden om behandeling goed te laten verlopen	1
Beter salaris, scholing, doorgroeimogelijkheden	1
Investeren in personeel. daarnaast aandacht en waardering personeel. Meer geld zodat er therapie en activiteiten intern en extern gerealiseerd kunnen worden voor de jongeren. Zijn teveel bezuinigingen waardoor de kwaliteit verloren gaat..	1
Meer geld om meer personeel in te kunnen zetten, zodat je meer individuele aandacht kunt bieden en bijvoorbeeld samen met een jongere naar een rustige plek kunt gaan, zodat deze jongere niet in de afzondering hoeft te belanden. Daarnaast meer geld voor scholing en binding van medewerkers.	1
Beters arbeidsomstandigheden en hoger salaris. Kleinere groepen, betere doorstroom mogelijk heden als jongeren naar vervolg plaats kunnen. Nu lange wachtlijsten, of er is een passend verblijf te vinden. Jongere worden vaak door vervolgplaats afgewezen omdat ze een te intensieve zorg nodig hebben.	1
Nou dat lijkt me duidelijk, investeren in personeel en jeugdzorg dus meer geld	1
Betere salarisse waardoor mensen niet de zorg uitgaan. Beperking zvp tarieven: leveren ook niet dezelfde zorg. Veel minder administratieve eisen vanuit gemeenten, werken vanuit vertrouwen ipv controle.	1
Betere luisteren naar personeel Steun van de organisatie	1
Meer waardering in zowel financieel als maatschappelijk opzicht!	1
Minder tijdschrijven, goede waardering, minder veranderingen(elke verandering kost geld, tijd en energie, al vanaf dat ik gestart ben heb ik elke 3 jaar een stelselherziening meegemaakt) minder bureaucratie, zet mij als jeugdhulpverleners in voor waar ik goed in ben. Niet elke twee jaar andere registratiesysteem. Alle zorg moet voor iedereen toegankelijk zijn.	1
Betere arbeidsvoorwaarden om de goede mensen te kunnen houden en zo de druk op de jeugdzorg weg te werken	1
betere arbeidsomstandigheden	1
Flexibele schil vergroten.	1
Meer samenwerking tussen zorgaanbieders. Jongeren niet zomaar doorzetten naar andere instellingen omdat casus te zwaar is.	1
Meer personeel, betere arbeidsomstandigheden, betere begeleiding voor personeel en dit bij iedere hulpverlening instantie zodat doorstroming plaats kan vinden als er geen passende hulp intern beschikbaar is	1
Meer personeel aannemen, verdelen van kennis en mensen met veel ervaring. Meer openheid en kijken wat het personeel nodig heeft ipv dit invullen vanaf bovenaf.	1





FNV.NL