



Arbeidsmarktontwikkelingen Jeugdzorg

In dit onderzoek naar arbeidsmarktontwikkelingen zijn de volgende 3 bronnen het meest belangrijk:

- 1 Focusgroep HHM met werknemers en managers/adviseurs HRM uit de Jeugdzorg
- 2 Analyse NEA 2015-2018 door TNO
- 3 AZW werkgeversonderzoek 2019 (CBS)

Mismatch



In de Jeugdzorg is sprake van een **kwalitatieve mismatch** door¹:

- De harde eisen die worden gesteld binnen de branche, zoals het hebben van een aanvullende opleiding en een SKJ-registratie.
- Het ontbreken van de juiste competenties, vaak veroorzaakt door een irreëel beeld van jonge professionals.
- Er is vooral een beperkt aanbod van personeel onder vertrouwensartsen, gedragswetenschappers, ambulante hulpverleners, crisis-hulpverleners en HBO-geschoolde ICT mensen.
- Een gebrek aan werkervaring leidt tot een mismatch voor ambulante functies, aangezien werknemers in die functies solistisch moeten kunnen werken.

Vertrekredenen

In de Jeugdzorg heeft **29% van de werknemers** in de afgelopen 12 maanden actie ondernomen om **ander werk te zoeken**². 43% heeft de wens om **binnen 5 jaar te vertrekken**².

Redenen hiervoor zijn²:

- Ontevredenheid over arbeidsvoorwaarden.
- Ontevredenheid over de arbeidsomstandigheden.
- Autonomie.



Vacatures



Van organisaties in de Jeugdzorg heeft **44% moeilijk vervulbare vacatures**³. Jeugdzorgorganisaties hanteren verschillende aanpakken om vacatures vervuld te krijgen⁴:

- Zij-instromers aantrekken op hbo-niveau.
- Intern werknemers opleiden en investeren in stagiair(e)s door te 'binden en te boeien'.
- Beter profileren van de organisatie door te werken aan een positief imago, goed werkgeverschap en meer communicatie (mond-tot-mond reclame, social media, bezoeken van events en het organiseren van meet and greets).





Behoud voor de sector bij krimp

Op dit moment zien de deelnemers¹ geen/ beperkte krimp in cliëntgebonden functies. De **meeste werknemers blijven behouden** voor de sector, maar sommige werknemers laten zich omscholen vanwege de hoge werkdruk

en gaan de sector uit. Werknemers in niet-cliantgebonden functies en met name die van 55 jaar en ouder vinden moeilijk een nieuwe baan in de Jeugdzorg of daarbuiten.

Agressie

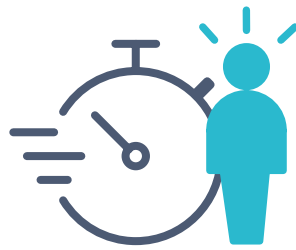
Externe agressie komt in de Jeugdzorg gemiddeld meer voor dan in de sector Zorg en Welzijn in totaliteit². Bij externe agressie (door patiënten of cliënten) is er vooral sprake van verbale (77%) en fysieke (34%) agressie³. De NEA voegt hier aan toe: intimidatie (46%) en lichamelijk geweld (27%), pesten (14%) en ongewenste seksuele aandacht (9%)². Uit de veldarena kwam ook naar voren dat medewerkers soms worden bedreigd (bijv. door suïcide van ouders als pressiemiddel, of bedreiging gericht op de kinderen van de professional).

De volgende maatregelen worden genomen tegen externe agressie⁴:

- Zero-tolerance beleid.
- Agressietraining.
- Afspraken met de politie.
- Interne beveiliging en alarmering (bijv. noodknop).
- Vertrouwenspersonen en collegiale opvang.
- Afspraken met OM over strafmaat en voorrang in behandeling van zaken.

Interne agressie komt in de Jeugdzorg wel voor² (13%), maar niet meer dan gemiddeld in de sector Zorg en Welzijn. Het gaat dan vooral om intimidatie (9%) en pesten (6%). Over interne agressie is niet doorgesproken tijdens de veldarena⁴.



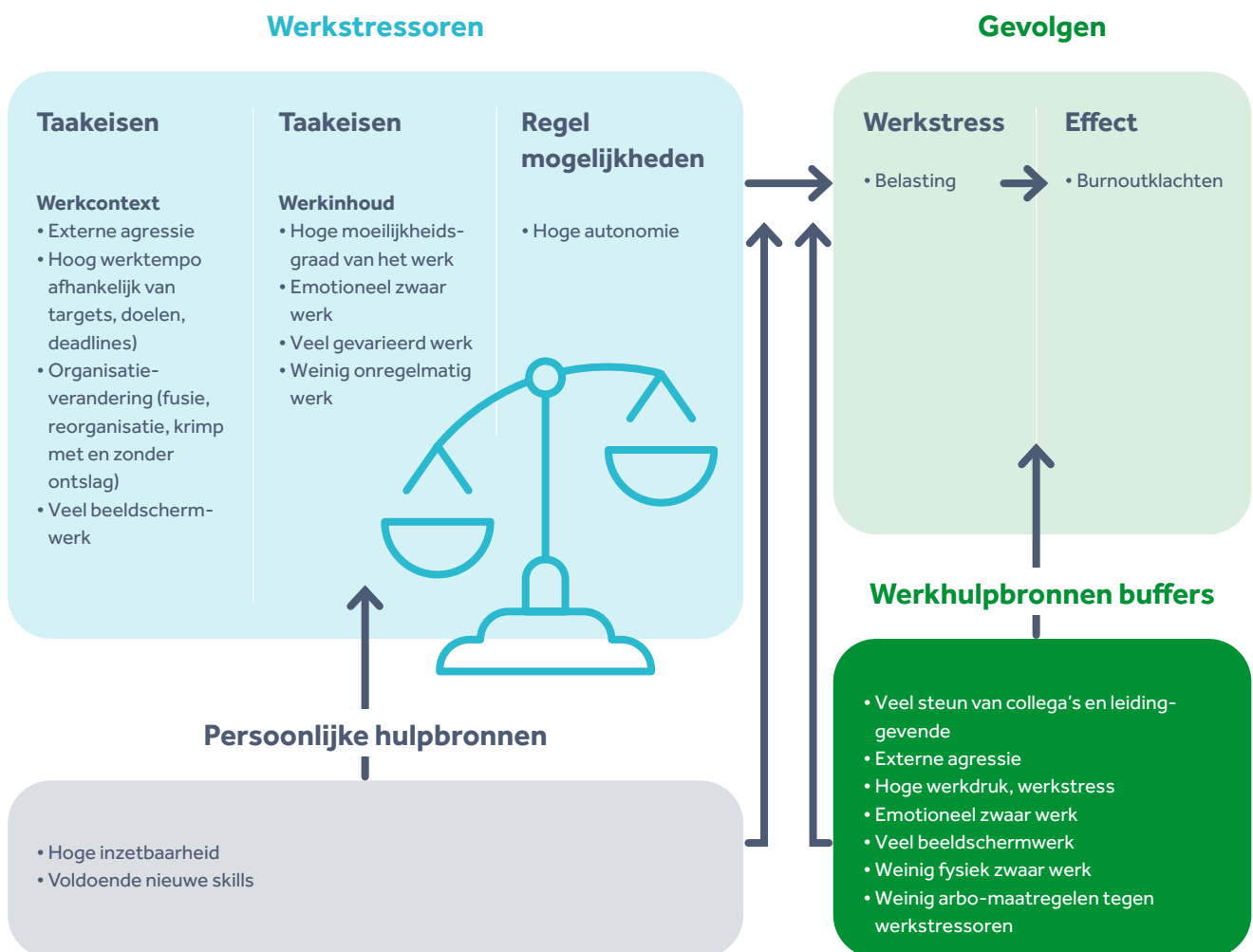


Werkdruk

53% van de werknemers in de Jeugdzorg vindt de werkdruk (veel) te hoog⁵. Onderstaand model toont de uitkomsten van werkstressoren, persoonlijke hulpbronnen, werkhulpbronnen en gevolgen voor werknemers in de Jeugdzorg².

Bij de Jeugdzorg kwamen daarnaast de volgende oorzaken van werkdruk naar voren¹:

- Hoge eisen van de inspectie en van de gemeenten, terwijl de noodzakelijk efficiëntieslag nog niet is gemaakt.
- Organisatie van het werk (administratieve last, falende ondersteunende systemen, slechte werksfeer, niet soepel lopend SKJ-traject).
- Arbeidsvoorwaarden (baanonzekerheid, onderbezetting door toename ziekteverzuim, overwerk, continue bereikbaarheid).
- Complexiteit van het werk (agressie, geen mogelijkheid tot doorverwijzen, caseload verhoging, verzakelijking van het werk, vermindering steun van collega's en de dreiging van klachten).



Het werkdrukmodel wordt landelijk gehanteerd in alle sectoren en is wetenschappelijk gevalideerd. In het model staan de significante verschillen tussen de branche Jeugdzorg en de sector Zorg en Welzijn weergegeven.



Verzuim

Bij **26%** van de werknemers die verzuimen is het verzuim (deels) het **gevolg van het werk**. De top 3 belangrijkste oorzaken van werkgerelateerd verzuim zijn²:

1. Werkdruk, werkstress (50%)
2. Lichamelijk zwaar werk (13%)
3. Langdurig dezelfde handelingen verrichten, langdurig achter een computer werken (11%)

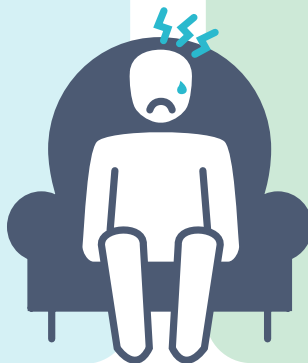
Onderstaande figuur toont de privé- en werk-gerelateerde factoren die een risico vormen voor een hoog individueel verzuimpercentage².

Werkstressoren:

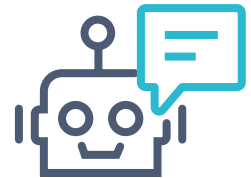
- Externe agressie
- Interne agressie
- Zorgen over behoud baan

Ontbreken persoonlijke hulpbronnen:

- Geen aansluiting skills-werk (onder- en overkwalificatie)
- Ontbreken nieuwe skills



Technologie en domotica



Over de **impact van de technologieën** op werkdruk, agressie en de inzet van personeel **verschillen de deelnemers** aan de veldarena **van mening**. Terwijl sommige deelnemers een positieve impact ervaren (minder werkdruk en agressie en betere inzet personeel), ervaren anderen een negatieve impact, of hebben hierover geen uitgesproken mening (neutraal)¹.

De volgende technologieën en domotica worden nu nog niet toegepast, maar werkgevers en werknemers zien het wel als een mogelijke oplossing voor de problemen met werkdruk, agressie en de inzet van personeel in de Jeugdzorg¹:

- Slimme sensoren (informatie over patiënt/client).
- Stress detector.
- Robots voor niet-patiëntgebonden taken.

MEER INFORMATIE

Het rapport geeft ook een uitgebreid overzicht van technologieën waar werkgevers en werknemers ervaring mee hebben. Wil je daar meer over weten? [Check de uitgebreide brancherapportage!](#)