

Arbocatalogus werkdruk gemeentelijke organisaties

Doelgroep Directie –versie 1 maart 2019

Werkdruk is een belangrijk thema voor gemeentelijke organisaties. Het kan tot minder prestaties, meer fouten en meer verzuim leiden. Werkdruk kan ook een lastig thema zijn. Als containerbegrip kan het ongrijpbaar lijken. Toch is er veel mogelijk. Zo blijkt het belangrijk om óók te werken aan wat je wél wilt, werkplezier.

U leest hier wat belangrijk is om als directie van een gemeentelijke organisatie over werkdruk en werkplezier te weten.

Tijd om met werkdruk aan de slag te gaan?

Er zijn meerdere redenen waardoor u kunt besluiten om met werkdruk aan de slag te gaan. Elk van de onderstaande redenen kan de aanleiding zijn:

- Als u verwacht dat een aanpak kansen biedt om goed werkgever te zijn, om uw medewerkers te ondersteunen om goed en plezierig te functioneren en/of om een impuls te geven aan de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers;
- Als u te veel signalen van te hoge werkdruk in uw organisatie ziet of vanuit uw organisatie krijgt.
Signalen van te hoge werkdruk zijn bijvoorbeeld te hoog/stijgend verzuim en verloop, klachten (van medewerkers over de werkdruk en van anderen over de dienstverlening), achterstanden, fouten, onderlinge irritaties en misverstanden, gehaast en gejaagd gedrag, besluiteloosheid en verzanden in bureaucratie;
- Als u te weinig signalen van werkplezier in uw organisatie ziet of vanuit uw organisatie krijgt.
Signalen van werkplezier zijn bijvoorbeeld goede prestaties, betrokkenheid bij de organisatie en initiatieven om de dienstverlening uit te breiden/te verbeteren;
- Als vanuit onderzoek zoals de Risico-Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E) en/of een MedewerkersTevredenheidsOnderzoek (MTO) blijkt dat het nodig is;
- Als dit beleidsterrein nog onvoldoende is uitgewerkt.

Wat belangrijk is om over werkdruk te weten:

Werkdruk gaat over de druk die medewerkers in hun werk ervaren. Deze druk ontstaat door 'werkdrukbronnen' of 'energievreters', zoals de kwantitatieve en kwalitatieve taakeisen, onduidelijke taakverwachtingen en miscommunicatie. Of deze druk tot problemen leidt, zoals stressklachten en fouten, is allereerst afhankelijk van die werkdrukbronnen: bijvoorbeeld welke het zijn, hoe veel het er zijn en hoe lang ze duren. Ook ligt het eraan in hoeverre deze werkdrukbronnen in balans zijn met 'energiebronnen' of 'energiegevers': positieve aspecten zoals regelmogelijkheden, ondersteuning krijgen en zinvol werk doen. Of de balans uit evenwicht raakt, is ook afhankelijk van individuele factoren zoals de beleving ervan door de medewerkers.

Belangrijke aandachtspunten voor uw beleid en maatregelen:

Het is belangrijk om beleid te formuleren rondom het herkennen van werkdruk en werkplezier, het aanpakken van te hoge werkdruk en preventie en continue aandacht. Zowel op organisatieniveau, teamniveau als individueel niveau is het daarbij van belang om uw beleid op het verminderen van werkdrukbronnen én op het vergroten van energiebronnen te richten.

In elke gemeentelijke organisatie is het van belang om:

- Het werk gezond te organiseren;
- Goed in te spelen op werkdrukverhogende situaties en risicofactoren;
- Voor voldoende voorlichting en training van uw medewerkers, leidinggevenden en staffunctionarissen zorg te dragen;
- Maatregelen continu beschikbaar te stellen waar in geval van hoge werkdruk gebruik van gemaakt kan worden;
- Een participatieve aanpak te faciliteren en te ondersteunen van een participatieve aanpak, zodat teams en medewerkers bij een te hoge werkdruk worden betrokken en begeleid om tot maatwerkmaatregelen te komen;

- Zo nodig en zo mogelijk werkdrukverlichtende maatregelen te nemen;
- Goed en regelmatig informatie te verzamelen en te analyseren, zodat u bij (het risico op) te hoge werkdruk tijdig in actie kunt komen.

Wat u vanwege de Arbowet tenminste moet doen:

Elke organisatie is verplicht om werkdrukbeleid te ontwikkelen en uit te voeren. Dit betekent in ieder geval dat u regelmatig een RI&E (Risico-Inventarisatie & Evaluatie) moet doen. Blijkt uit de RI&E dat er functies en/of groepen zijn met een risico op te hoge werkdruk, dan moet u een verdiepend onderzoek doen en in het Plan van Aanpak maatregelen benoemen, invoeren en evalueren. Ook voorlichting geven aan medewerkers en leidinggevenden en het betrekken van de medezeggenschap bij uw werkdrukbeleid is verplicht.

Wilt u aan de slag?

Uw arboprofessional/ preventiemedewerker kan uw eerste aanspreekpunt zijn bij het uitwerken van het werkdruk en werkplezier beleid. Deze arboprofessionals en uzelf kunnen daarbij gebruik maken van de informatie van de arbocatalogus werkdruk voor gemeentes. Deze site bevat diverse tools, van checklisten rondom werkdruk en werkplezierbeleid en signalen van werkdruk en werkplezier op individueel, team en organisatieniveau tot en met de relevante wetteksten en suggesties voor voorlichtingen en trainingen. Ook is er op de site voor de doelgroepen direct leidinggevenden, medewerkers en ondernemingsraad informatie beschikbaar. Ook deze informatie over werkdruk en werkplezier voor de directie is deel van de arbocatalogus.