

## Beleidscheck werkdruk&werkplezier bij een gemeentelijke organisatie

### Beleid:

- Er is beleid rond werkdruk geformuleerd, waarin
  - de doelgroep is beschreven;
  - een beeld van de huidige situatie is geschetst;
  - het doel, gewenste resultaten en/of een beeld van de gewenste toekomst is benoemd;
  - betrokkenen, taakverdeling & verantwoordelijkheden zijn beschreven;
  - afspraken zijn gemaakt over de communicatie, implementatie en evaluatie;
  - ingegaan is op herkennen van werkdruk&werkplezier, te hoge werkdruk aanpakken en preventie continue aandacht.

### Werkdruk & werkplezier herkennen:

- De arbobeleidscyclus (RI&E, plan van aanpak met bedenken, invoeren en evalueren van maatregelen) is goed georganiseerd en besteedt in voldoende mate aandacht aan werkdruk;
- Op regelmatige basis wordt informatie verzameld en geanalyseerd om na te gaan of en waar werkdruk te hoog wordt en de situatie om (meer) maatregelen vraagt.

### Te hoge werkdruk aanpakken:

- Voor teams met een te hoge werkdruk is een aanpak beschikbaar waarbij zij op participatieve wijze het inzicht verdiepen en maatregelen bedenken om energievreters te verminderen en energiegevers te vergroten;
- Voor individuen met te hoge werkdruk is begeleiding beschikbaar om het inzicht te verdiepen en maatregelen te bedenken om energievreters te verminderen en energiegevers te vergroten;
- De aanpak en begeleiding wordt vanuit de organisatie ondersteund, gefaciliteerd en op regelmatige basis geëvalueerd. Op organisatieniveau wordt daarbij zorggedragen voor adequate besluitvorming en communicatie. Waar zinvol en mogelijk neemt de organisatie hierbij maatregelen die voor zo veel mogelijk betrokken medewerkers een positief effect hebben.

### Preventie en continue aandacht:

- Het werk wordt goed en gezond georganiseerd, waarbij er bijvoorbeeld aandacht is voor een goede balans tussen taakeisen en regelmogelijkheden, een gezonde werk-privé-balans, voldoende afwisseling in het werk, etc.
- Er wordt preventief ingespeeld op werkdrukverhogende situaties en risicofactoren zoals wijzigende taakeisen, piekbelasting en reorganisaties;
- Er is continue aandacht voor werkdruk&werkplezier (bijvoorbeeld in het inwerkprogramma en op intranet);
- Er is een evenwichtig pakket maatregelen samengesteld waar medewerkers en leidinggevenden in geval van werkdruk&stress-signalen gebruik van kunnen maken (zoals bv. open spreekuur arbodienst, gesprekken met professionals voor medewerkers, procesbegeleiding voor teams), deze maatregelen zijn goed vindbaar, worden goed gebruikt en als kwalitatief goed beoordeeld;
- Medewerkers, leidinggevenden en staffunctionarissen worden voldoende over werkdruk&werkplezier voorgelicht en getraind.

Voorlichting & training:

- Medewerkers zijn geschoold in het herkennen van signalen van werkdruk, werkplezier, stress & flow bij zichzelf en bij anderen, wat ze dan kunnen doen en bij wie ze terecht kunnen;
- Leidinggevenden zijn geschoold in het herkennen van signalen van werkdruk, werkplezier, stress & flow bij zichzelf en bij anderen;
- Leidinggevenden zijn getraind in het voeren van gesprekken met medewerkers met signalen, kunnen individuen begeleiden bij het bedenken, invoeren en evalueren van maatregelen en kunnen zo nodig doorverwijzen naar coaches of andere deskundigen;
- Leidinggevenden zijn getraind in het begeleiden van teambijeenkomsten rond werkdruk&werkplezier of kunnen hiervoor een beroep doen op procesbegeleiders, adviseurs of andere deskundigen;
- Staffunctionarissen zijn voldoende geschoold en getraind rondom werkdruk&werkplezier;
- Voorlichting, training en aandacht voor werkdruk&werkplezier voor medewerkers en leidinggevenden vindt regelmatig plaats en wordt zo nodig herhaald.