



Kan de werkdruk niet wat minder?



Hoge werkdruk leidt vaak tot toename van verzuim. Werkdruk valt in de Arbowet onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Werkgevers zijn verplicht maatregelen te nemen om PSA te voorkomen of te verminderen. Maar hoe doet u dat? Een aantal praktische tips.

Werkdruk kan ontstaan door onbalans tussen de belasting en de belastbaarheid van de werknemer. Voorbeelden van een hoge belasting zijn te veel verstoringen in het werk, te weinig overlegmogelijkheden, onvoldoende doorgroeimogelijkheden, solistisch werk en moeilijke klanten en collega's. Wat het lastig maakt om maatregelen te nemen, is dat werkdruk subjectief is en niet eenvoudig vast te stellen. Waar de ene werknemer het werk eenvoudig aankan, vindt de andere het te zwaar. Of iemand werkdruk ervaart, hangt af van de inhoud van het werk, de werksituatie en de eigenschappen van de werknemer. Toch is er wel wat aan te doen. De volgende tips kunnen u helpen bij het beoordelen en beperken van de werkdruk.

1. Meten is weten

Zoals gezegd: niet iedereen ervaart werkdruk hetzelfde. Waar de ene werknemer last heeft van werkdruk en stress, geeft de andere aan lekker bezig te zijn. Het is dan ook lastig een goed beeld te krijgen, omdat degenen die geen werkdruk ervaren niet klagen. Ga daarom op zoek naar objectieve informatie. Kijk naar de verzuimcijfers, de in- en uitstroom, de leeftijdsverdeling en het aantal dienstjaren van de werknemers. Nodig de bedrijfsarts eens uit om de verzuimoorzaken goed te bespreken. Vraag vooral door in hoeverre onbalans tussen werk en privé een verzuimoorzaak is. Een (goed geanonimiseerd) werknemerstevredenheidsonderzoek kan helpen een beter beeld te krijgen.

2. Zet het mes in overmatige communicatie

Sommige organisaties kennen een echte overlegcultuur, waarbij op alle niveaus afstemming plaatsvindt. Voor elk probleem wordt een werkgroepje opgericht. Inventariseer eens alle vergaderingen en bijeenkomsten in uw organisatie. Zijn ze allemaal nodig en moet iedereen steeds aanwezig zijn? Over het algemeen geldt: hoe lager de verantwoordelijkheid in de organisatie ligt, hoe beter de processen lopen. Wees ook alert op de cc-cultuur bij het versturen van mail. Dit geeft veel onrust en kost medewerkers onevenredig veel energie.

3. Kijk eens bij de burens

Veel branches kennen een arbocatalogus met oplossingen voor de belangrijkste arborisico's. Het zijn concrete oplossingen waarmee de werkgever, werknemer en OR aan de slag kunnen gaan om de risico's in het werk aan te pakken. Kijk eens of er voor uw branche een arbocatalogus is en of daarin specifiek aandacht aan werkdruk wordt besteed. Zo ja, zorg er dan voor dat dit ook bekend is in de organisatie en stimuleer medewerkers om actief de oplossingen te gebruiken.

Heeft uw branche geen eigen arbocatalogus, gebruik er dan één van een andere, vergelijkbare branche. In de arbocatalogi van uitgeverijen en voor de gemeenten vindt u bijvoorbeeld heldere informatie over werkdruk en duidelijke checklists. Of kijk op www.arbocataloguspsa.nl; daar kunt u specifiek voor uw branche of bedrijf oplossingen voor PSA selecteren.

4. Sta open voor ideeën van de werkvloer

De werknemers zijn het grootste deel van de dag bezig met activiteiten waarmee de organisatie zijn winst maakt. Daardoor zien of ervaren ze knelpunten vaak eerder dan het (top) management. Betrek daarom uw medewerkers actief bij het organiseren van hun eigen werk en werkomgeving. Zij weten beter of oplossingen in de praktijk uitvoerbaar en succesvol zijn. Daag ze vooral uit om met ideeën te komen, geef de uitvoering ervan prioriteit en koppel de voortgang en resultaten terug. Door een betere afstemming tussen de medewerkers en het werk neemt in veel gevallen de belasting af. Als er een reorganisatie plaatsvindt, betrek dan de medewerkers in een vroegtijdig stadium en voorkom geheime operaties. Als medewerkers kunnen meedenken, leidt dit in de praktijk tot een positievere houding, meer motivatie en draagvlak voor besluiten.

5. Opleiden is de sleutel

Werkdruk ontstaat als er disbalans is tussen de belastbaarheid en de belasting van de werknemer. Investeer in opleidingen voor uw medewerkers, zowel vakinhoudelijk als voor het kunnen omgaan met werkdruk. Een cursus timemanagement of omgaan met lastige situaties kan voor sommige werknemers een uitkomst zijn. Een opleiding volgen vraagt nu misschien een grote tijdsinvestering, maar maakt op termijn het werk makkelijker en bevordert de duurzame inzetbaarheid.

6. Pik signalen vroegtijdig op

Houd in de gaten of bepaalde medewerkers buitensporig gestrest overkomen. Let op vermoeidheid, meer fouten, veel overwerken of deadlines die niet worden gehaald. Maar ook zaken als cynisme, overmatig prikkelbaar zijn en zichzelf terugtrekken, zijn indicaties van een dreigende overbelasting. Als u dit soort signalen ziet, ga dan met de medewerker in gesprek en wacht niet 'tot het vanzelf overgaat'. Overleg met de arbodienst of er preventieve maatregelen kunnen worden genomen om de belastbaarheid van de medewerkers te vergroten. Als er veel zieke werknemers zijn op een afdeling neemt de werkdruk bij de gezonde werknemers toe. En dat wilt u ten alle tijden voorkomen.

