



*Ook OR-leden
gaan gebukt
onder werkdruk*

Tips voor omgaan met werkdruk

Onderzoeken, definiëren, aanpakken

Werkdruk is voor veel ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigers een lastig probleem. Toch zijn er de laatste jaren heel wat hulpmiddelen ontwikkeld: er zijn handige meetinstrumenten gekomen en er is een werkbare definitie. Hieronder een aantal tips voor de OR of PVT die aan de slag wil met werkdruk.

Door: Koen Zonneveld, info@koemzonneveld.eu

1. Wanneer werkdruk aanpakken?

Een OR kan overwegen met werkdruk aan de slag te gaan als er bijvoorbeeld veel onderlinge irritaties zijn, veel verzuimmeldingen, een chaotische werkwijze, vaak 'paniekvoetbal,' veel overwerk. Ook wanneer werkdruk als risico benoemd is in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) of als er veel klachten zijn van collega's zijn over te hoge werk-

druk is het goed als de OR de vinger aan de pols houdt. Misschien is er al een pago (Periodiek Arbeids Gezondheidskundig Onderzoek) over werkdruk uitgevoerd. De OR dient zelf af te wegen of werkdruk het meest urgente onderwerp is.

2. Is werkdruk het werkelijke probleem?

Mensen kunnen ook gestresst raken

door andere zaken: onzekerheid over de toekomst, agressie op het werk, problemen thuis. Als dat het geval is, is het beter om die oorzaken direct aan te pakken, in plaats van ze eerst onder de noemer werkdruk te scharen.

3. Waar gaat het over?

Zorg ervoor dat de onderwerpen duidelijk zijn, zodat er achteraf geen misverstanden over ontstaan en zodat de juiste oplossingen worden gevonden. Streef naar een bruikbare/werkbare definitie waarover zowel de OR als de bestuurder het eens zijn. Dit moet echter niet leiden tot oeverloze discussies over de meest juiste definitie. Werkgevers hebben soms de neiging vooral de nadruk te leggen op de belastbaarheid van medewerkers en minder op bedrijfsgerelateerde factoren. Veel deskundigen hanteren overigens de volgende definitie: 'werkdruk ontstaat als een medewerker niet, of met moeite, binnen de beschikbare tijd kan voldoen aan de gestelde eisen (kwantitatief en/of kwalitatief) en onvoldoende mogelijkheden heeft om de achterliggende oorzaken van de problemen op te lossen.'

4. Welke norm wordt gehanteerd?

Bepaal vooraf welke norm wordt gehanteerd. Is deze afgeleid van het branche- of landelijke gemiddelde of gaat hij uit van een zo gezond mogelijke werksituatie met zo min mogelijk risico's op gezond- »

heidsklachten? Bepaal eerst samen met de bestuurder de norm en stel dan vast voor welke doelgroep(en) de werkdruk in welke mate moet verminderen.

5. Wel of niet onderzoeken?

Het kan handig zijn om te meten hoeveel medewerkers last hebben van werkdruk en wat de oorzaken zijn. Een goed onderzoek vrijwaart de OR van een discussie met de bestuurder over het bestaan van werkdruk en de oorzaken ervan. Het is belangrijk dat de OR mede-opdrachtgever is voor het onderzoek.

Er zijn grote verschillen in onderzoeken. Sommige besteden bijvoorbeeld helemaal geen aandacht aan de oorzaken. Maak vooraf afspraken met de bestuurder over wat na het onderzoek de vervolgstappen zijn. Onderzoek moet leiden tot verbeteringen in de praktijk.

6. Wie ondersteunt de OR?

Er bestaat geen kant en klaar recept voor het verminderen van werkdruk. Elk bedrijf, elke persoon en iedere situatie is uniek. Het kan lonend zijn om een deskundige in te schakelen die ervaring heeft met het begeleiden van de OR bij het aanpakken van werkdruk. De OR hiertoe het wettelijk recht (WOR} 16.1), maar dient het inhuren van een deskundige wel vooraf aan de bestuurder te melden. De PWT heeft vooraf toestemming nodig van de bestuurder in verband met de kosten.

7. Hoe zit het met de achterban?

De OR kan de achterban raadplegen om te bepalen of er een probleem is met werkdruk, in welke richting de oorzaak gezocht moet worden en of er collega's zijn met lichamelijke of psychische klachten door werkdruk. Het is belangrijk de achterban voorafgaand op de hoogte te brengen als er een onderzoek komt. De OR moet dan zeker niet vergeten achteraf de uitslag van het onderzoek te presenteren. Eventueel kan de achterban geraadpleegd worden over de beste oplossingen.

Voor meer informatie, ga naar www.ORnet.nl en klik links op 'OR-thema's' en ga naar Dossier Ziekteverzuimbeleid. Of zoek in het POR-archief op 'werkdruk'

SWOT Durf te kiezen!

De wereld waarin wij werken is volop in beweging. De techniek verandert, de wensen van mensen veranderen, de concurrent verandert, de politiek verandert, de arbeidsmarkt verandert en zo kunnen we nog wel even doorgaan. Uw bestuurder is daar continu strategisch mee bezig, als het goed is. Zo niet: wakker schudden!

Door mr. Niek van Keulen, GITP Medezeggenschap
N.van.Keulen@GITP.nl

Als OR hoeft u geen lijdzaam afwachter 'slachtoffer' te zijn van alle veranderingen waarmee uw organisatie te maken krijgt. De Wet op de Ondernemingsraden vraagt u zich bezig te houden met 'alle aangelegenheden de onderneming betreffende,' geeft u de mogelijkheid om onderwerpen voor het overleg aan te dragen en zelfs om initiatief te ontplooiën. Doe dat juist ook actief bij toekomstgerichte verkenningen.

Een aardig middel is de SWOT-analyse: SWOT staat daarbij voor de nuchtere en objectieve analyse van Strengths, Weaknesses, Opportunities en Threats. Zet bijvoorbeeld de tien sterkste punten van de organisatie op een rijtje, met de tien zwakste punten, tien belangrijke kansen voor de organisatie en tien grote bedreigingen. Het lijkt simpel en is niet zo heel ingewikkeld, maar moet wel zorgvuldig worden gedaan, bijvoorbeeld tijdens een OR-training onder deskundige begeleiding, waarbij uw trainer eerst even een aantal actuele toelicht. Vanuit die analyse van sterkte, zwakte, kansen en bedreigingen kan in het totaalbeeld gezocht worden naar belangrijke combinaties: interne sterkte 'C' zou

bijvoorbeeld wel eens heel goed kunnen aansluiten op externe kans '7' Daar dient zich een kans voor open doel aan, waarmee we onmiddellijk iets dienen te doen.

Of interne zwakte 'M' valt logischerwijze te combineren met externe bedreiging '11.' Daar moeten we direct mee aan de slag, om niet in ernstige problemen te komen. Misschien moeten we wel besluiten een bepaalde activiteit snel af te bouwen omdat er geen toekomst meer in zit.

Optelsom

Laten we het eens wat concreter maken met een voorbeeld: uw interne analyse zou wel eens kunnen aantonen dat uw organisatie op dit moment weinig tot niets doet aan het vergroten van vak-kennis en inzetbaarheid van oudere medewerkers. Tegelijkertijd ziet u op de externe arbeidsmarkt het aanbod van interessante jongeren volledig opdrogen: ze zijn binnenkort gewoonweg niet meer te krijgen. Dan is de optelsom snel gemaakt: u moet als de donder aan de slag met investeren in uw oudere medewerkers, anders is er binnenkort niemand meer die het werk kan doen. Uit de SWOT trekt u een aantal belang-