

Handleiding matrix werkdruk

Deze handleiding is bedoeld om leidinggevenden te ondersteunen bij het inzetten van de werkdrukmatrix. De matrix gezien worden als een uitnodiging aan de eenheden om met elkaar in gesprek te gaan en te zoeken naar maatregelen die werkdruk kunnen verlichten. Uiteindelijk zal elke faculteit en dienst een eigen plan van aanpak Werkdruk opstellen en de afspraken die daaruit volgen, oppakken.

Wat is het effect van werkdruk?

Werkdruk is één van de factoren die horen bij het begrip psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Stress in de werksituatie kan worden veroorzaakt door werkdruk, maar ook door zaken als seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld en pesten. Deze factoren kunnen ingrijpende gevolgen hebben in de vorm van ernstige lichamelijke en psychische klachten. Dat maakt het thema werkdruk ook vrij complex, vanwege de relatie met deze factoren en soortgelijke effecten.

De aanpak van werkdruk is een thema in het VU instellingsplan 2020-2025. Tevens is in de cao afgesproken dat iedere universiteit een werkplan over werkdruk en duurzame inzetbaarheid opstelt in samenspraak met het lokale overleg van werknemersorganisaties. De werkdrukmatrix is tot stand gekomen in overleg met het lokale overleg VU.

Zie link naar [Matrix werkdruk VU](#) .

Werkdruk

Van werkdruk kan sprake zijn als een medewerker niet of slechts met grote moeite kan voldoen aan de eisen die aan het werk gesteld worden. Die eisen kunnen betrekking hebben op de hoeveelheid, vereiste kwaliteit en complexiteit van taken, bijvoorbeeld werk onder hoge tijdsdruk. Vooral in combinatie met beperkte regelmogelijkheden in en over het eigen werk — zoals bv. extern bepaalde deadlines en planningen — vormt werkdruk een risico voor de gezondheid van werknemers. Andere factoren die werkdruk kunnen veroorzaken zijn o.a. communicatiepatronen, werkorganisatie, personele bezetting, gebrek aan ondersteuning, technologie en dewerk / privé balans.

Hoe is werkdruk aan te pakken?

De werkgever moet een beleid vaststellen om werkdruk tegen te gaan. Dat staat in de Arbowet. Bij de VU is dit beleid tevens opgenomen in het beleidskader Veiligheid & Gezondheid. Als er geen beleid is, kan de Inspectie SZW maatregelen nemen, met in het uiterste geval boetes tot gevolg.

Wat is het VU werkbelevingsonderzoek (WBO)?

Dit onderzoek wordt voor medewerkers om de drie jaar uitgevoerd onder alle faculteiten en diensten. Thema's zoals werkdruk, pesten, discriminatie e.d. komen daarin aan bod. In 2018 zijn er extra vragen gesteld m.b.t. het thema werkdruk. Elke dienst en faculteit krijgt de resultaten van het WBO op het niveau van de eenheid. Ook is het mogelijk om de resultaten van de eigen afdeling (als aantal respondenten minimaal 10 is), de eigen faculteit/ dienst en van de VU als geheel kunnen bekijken.

Aandacht voor werkdruk komt ook terug in het VU Werkbelevingsonderzoek en de Risico-inventarisatie- en -evaluatie. Aan de hand van de oorzaken komen er maatregelen in het plan van aanpak. Tevens is het van belang om te evalueren of deze maatregelen het gewenste effect hebben. Om dat te bereiken en om het thema werkdruk actueel te houden is het van belang dat het gesprek daarover binnen de VU, binnen de faculteiten en diensten en (vooral) binnen de eigen afdeling blijft doorgaan. Input van het gesprek tussen leidinggevende en medewerkers kan bijvoorbeeld het resultaat zijn van het werkbelevingsonderzoek met de eigen ervaringen (zie bij jaargesprek) van de medewerkers. Daarbij kan de matrix werkdruk met oplossingsrichtingen dus behulpzaam zijn.

Praktische tips bij het gebruik van de matrix aanpak werkdruk:

1. neem de eerste kolom 'bron van werkdruk' door op relevantie voor de eigen faculteit/dienst/eenheid/team, voeg eventueel extra rubrieken toe
2. inventariseer wat voor de eigen afdeling/groep belangrijk is qua uitkomsten van WBO, werkoverleg e.d.
3. rubriceer de punten uit stap 2 in de thema's 'bronnen van werkdruk'; let hierbij ook op de verschillende niveaus
4. bespreek of de voorgestelde maatregelen uit de matrix ook relevant en haalbaar zijn voor de afdeling of jezelf, maak de maatregelen 'op maat' voor de eigen situatie
5. stem het resultaat af met de overige betrokkenen en ga aan de slag
6. neem maatregelen op in het plan van aanpak van de RI&E.

Hieronder staat een nadere verdieping / toelichting op deze praktische tips.

1. Individueel niveau, jaargesprek en reflectieverslag

Een vast onderdeel in de nieuwe opzet van het jaargesprek is het reflectieverslag van de medewerker. In het reflectieverslag blikt de medewerker terug op de afgelopen periode en bedenkt wat de resultaten en ervaringen betekenen. Wat was opvallend? Waarvoor heb je je ingezet? Welke afspraken gaan bijdragen aan meer werkplezier of minder werkdruk? Een goed reflectieverslag is voor zowel de medewerker als de leidinggevende waardevolle informatie om in het jaargesprek relevante onderwerpen te bespreken en goede afspraken voor de komende periode te maken. Vanzelfsprekend is het van belang om de gemaakte werkdrufafspraken te evalueren, liefst al gaande het jaar (kort cyclisch) maar uiterlijk in het volgende jaargesprek. Op basis van de bevindingen kunnen de afspraken dan verder worden bijgesteld.

2. Groeps/afdelingsniveau

De eenheid kan zelf of met begeleiding het gesprek/dialog met medewerkers op gang brengen over onderwerpen rond het thema '*Veilig en Gezond werken*'. Met elkaar het gesprek aangaan kan veel informatie opleveren. Belangrijk uitgangspunt hierbij is dat dit plaatsvindt binnen en tussen verschillende lagen in de organisatie: medewerkers in teams, (team) leidinggevend en eventueel leden van het hoger management.

Er kan bijvoorbeeld een aantal (gespreks)rondes met relevante onderwerpen aan bod komen. Per ronde wordt een onderwerp gekozen dat op dat moment belangrijk is of voor problemen zorgt, voorbeelden zijn o.a. 'werkdruk' (zie werkdrukmatrix), 'werkplekinrichting', 'sociale veiligheid',

'fysieke arbeidsbelasting' of 'organisatie/communicatie'. Of onderwerpen die medewerkers zelf belangrijk vinden.

Het is belangrijk om gemeenschappelijke conclusies en afspraken op groeps- of afdelingsniveau vast te leggen, en periodiek te evalueren of het actuele beeld van de heersende werkdruk en/of getroffen maatregelen bijstelling behoeven. Actiepunten hieruit kunnen worden opgenomen in het plan van aanpak van de RI&E.

3. Niveau eenheid/centraal en ODC

De ODC heeft instemmingsrecht op de RI&E met het plan van aanpak incl. het thema werkdruk. Het resultaat van het WBO (in combinatie met de resultaten van teamgesprekken) is een input voor het plan van aanpak. Uit de matrix werkdruk kunnen maatregelen worden afgeleid. Het is de bedoeling dat de actualiteit van de RI&E en de voortgang van het plan van aanpak (en dus ook de aanpak werkdruk) jaarlijks met de ODC wordt besproken. Mede hierom is het van belang om de ODC vroegtijdig bij de RI&E te betrekken. De ODC kan als medewerkersvertegenwoordiging ook aan de medewerkers vragen om thema's of onderwerpen (werkplek, werkdruk, sociale veiligheid etc.) aan te dragen die van belang zijn. Er kunnen steeds nieuwe maatregelen in het PvA worden toegevoegd, en afgeronde acties er uit gehaald. Deze cyclus wordt ten minste jaarlijks door de eenheid herhaald.