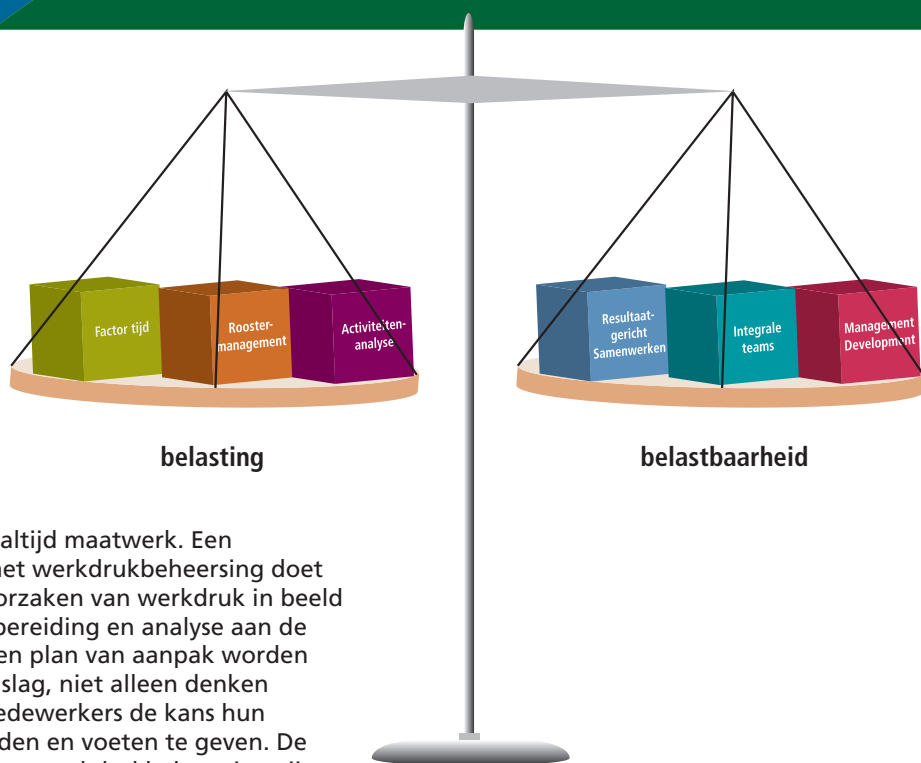


Werkdruk bij het Rijk

Twaalf succesfactoren voor werkdrukbeheersing

Managers en medewerkers die succesvol werkdrukproblemen in hun organisatie willen aanpakken, doen hun voordeel met de uitkomsten van het project 'Werkdruk bij het Rijk'. Een initiatief van het A+O fonds Rijk, in 2008-2009 uitgevoerd onder regie van de werkgroep Werkdruk van het Sectoroverleg Rijkspersoneel (SOR).



Zelf aan de slag

De passende aanpak van werkdruk is altijd maatwerk. Een organisatie die een start wil maken met werkdrukbeheersing doet er goed aan eerst aard, omvang en oorzaken van werkdruk in beeld te brengen. Op basis van goede voorbereiding en analyse aan de hand van 'het werkdrukmodel' kan een plan van aanpak worden opgesteld. Vervolgens 'samen aan de slag, niet alleen denken maar vooral ook doen'. Nu krijgen medewerkers de kans hun eigen ideeën en initiatieven echt handen en voeten te geven. De belangrijkste twaalf succesfactoren voor werkdrukbeheersing zijn:

- 1.** **Zorg voor voldoende inzicht in de problemen die spelen**
 Een goede analyse van de stand van zaken vooraf levert inzicht en houvast voor het verdere traject. Keuzes kunnen beter worden onderbouwd.
- 2.** **Zet het project goed neer in de organisatie**
 Een project voor werkdrukbeheersing moet aansluiten bij de ontwikkelingen en initiatieven in de organisatie en mag daarmee zeker niet conflicteren.
- 3.** **Stel een interne projectgroep in en werk met een plan van aanpak**
 Denk aan maatregelen op individueel, team/afdeling- en organisatieniveau. Besteed aandacht aan de samenhang tussen strategie, structuur en cultuur van de organisatie, aan de rol van gedrag, sociale processen en aan betekenisgeving.
- 4.** **Zorg voor voldoende slagkracht en draagvlak**
 Voor slagkracht en draagvlak is het wenselijk dat managementteam, middenkader en medewerkers in de projectgroep vertegenwoordigd zijn.
- 5.** **Een goede procesbegeleider is essentieel**
 Neem bij voorkeur een procesbegeleider van buiten de afdeling of organisatie vanwege de neutraliteit. De rol van de procesbegeleider is medewerkers stimuleren te denken in mogelijkheden in plaats van problemen, sturen op concrete resultaten, anticiperen op knelpunten in het samenspel en bieden van handreikingen.

Bezoekadres

Lange Voorhout 13

2514 EA Den Haag

Postadres

Postbus 556

2501 CN Den Haag

T 070 376 58 83

F 070 345 75 28

E info@aofondsrijk.nl

W www.aofondsrijk.nl

- 6.** **Betrek management, middenkader en werkvloer bij het project**
De blijvende betrokkenheid van management, middenkader en werkvloer is cruciaal en medebepalend voor het succes van het project. Ook hun voorbeeldgedrag levert een belangrijke bijdrage.
- 7.** **Leer door te doen en doe ervaring op met teams/afdelingen**
Bedenk niet te veel vanachter het bureau, maar doe liever ervaring op met kleinere experimenten. Begin op kleinere schaal bij één team of afdeling en rol daarna desgewenst uit naar de rest van de organisatie.
- 8.** **Kies voor een bottom-up aanpak**
Goede ideeën komen vaak van de werkvloer. Door medewerkers een stem te geven en die serieus te nemen, ontstaat meer draagvlak. Bovendien worden medewerkers zich meer bewust van hun eigen verantwoordelijkheden en mogelijkheden.
- 9.** **Maak gebruik van praktische ervaring van anderen**
De deelnemers aan de pilots van het project 'Werkdruk bij het Rijk' hebben een beter inzicht gekregen in de werkdrukproblematiek en mogelijke oplossingen voor hun organisatie. Alle pilotorganisaties gaan verder met vervolgotrajecten, ook samen met andere teams of afdelingen. De praktijkvoorbeelden vormen daarbij een belangrijke inspiratiebron.
- 10.** **Besteed aandacht aan goede communicatie**
Met goede communicatie creëert u steun voor de nieuwe aanpak/werkwijze. Leidinggevenden en medewerkers hebben vaak behoefte aan betere onderlinge afstemming, samenwerking en communicatie binnen teams en de eigen afdeling, maar vooral ook met andere afdelingen.
- 11.** **Benut de kracht van behaalde successen**
Een goed verandertraject is vooral mensenwerk. Elke organisatie is uniek. Bij het aanpakken van werkdruk is het succes van het project in grote mate afhankelijk van de steun en inzet van de mensen zelf.
- 12.** **Veranker het project in de organisatie**
Voer het project stap voor stap uit met verschillende geledingen uit de organisatie. Worden nut en noodzaak van de oplossingen ingezien, dan verloopt invoering van verbeteringen soepeler.

Meer informatie en subsidie aanvragen

De bovenstaande succesfactoren komen uit de publicatie 'Het kan ook anders'. In deze publicatie staan zes werkzame benaderingen om werkdruk bij het Rijk aan te pakken centraal en zijn enkele praktijkvoorbeelden opgenomen. U kunt de publicatie aanvragen via het secretariaat van het A+O fonds Rijk: info@aofondsrijk.nl of 070 376 58 83.

Wenst u een beter inzicht in de (aanpak van de) werkdrukproblemen in uw organisatie(onderdeel) en wilt u deelnemen aan een pilot of getraind worden om zelf een pilot te starten, dan kunt u via het secretariaat van het A+O fonds Rijk subsidie aanvragen. Kijk voor de voorwaarden op www.aofondsrijk.nl.