

Beleidscheck werkdruk en werkplezier bij het RIJK (hoofdlijnen)

Beleid	Doen we goed	Actiepunt
<p>A. Er is een volledige beleidscyclus vanaf de RI&E, met verdiepend onderzoek, een plan van aanpak en het uitvoeren, monitoren en evalueren van maatregelen.</p> <p>B. Er is een actuele RI&E. Als te hoge werkdruk een reëel risico vormt wordt er een verdiepend onderzoek uitgevoerd.</p> <p>C. Bij het verdiepende onderzoek worden werkstressoren én energiebronnen in kaart worden gebracht. Bij het onderzoek zijn werknemers betrokken, hetzij middels het invullen van vragenlijsten, dan wel via interviews of andere onderzoeksmethoden. De resultaten worden besproken in het werkoverleg met de werknemers.</p>		
Voorkomen van een disbalans		
D. In het werkoverleg wordt werkdruk en werkplezier jaarlijks besproken.		
E. In de gesprekscyclus staat werkdruk en werkplezier jaarlijks op de agenda in het gesprek tussen werknemer en leidinggevende.		
Herkennen van een disbalans		
F. Werknemers en leidinggevendenden letten op eigen signalen van disbalans en op die van elkaar. Ze zetten zich in om deze op een goede wijze bespreekbaar te maken. De leidinggevende maakt bij signalen een bewuste keuze tussen een aanpak op groepsniveau of per individu.		
Aanpakken van een disbalans bij een groep		
G. Bij de voorbereiding van een groepsaanpak van werkdruk is aandacht voor het proces van de aanpak. Bij het proces gaat het over hoe het inzicht in deze bronnen verdiept wordt, hoe maatregelen bedacht, uitgevoerd en geëvalueerd worden, hoe de betrokken werknemers in de aanpak zullen participeren en wie de procesbegeleiding zal uitvoeren.		
H. Bij het bedenken van maatregelen wordt zowel nagegaan hoe werkstressoren kunnen worden verkleind , als hoe energiebronnen kunnen worden vergroot .		
Aanpakken van een disbalans bij een individu		
I. (Signalen van) een disbalans worden zo spoedig mogelijk bespreekbaar gemaakt. Bij het bedenken van maatregelen wordt nagegaan hoe werkstressoren kunnen worden verkleind, en hoe energiebronnen en persoonlijke hulpbronnen kunnen worden vergroot.		
J. Werknemers met een disbalans kunnen tijdens werktijd gebruik maken van deskundige ondersteuning : tenminste de bedrijfsarts en bedrijfsmaatschappelijk werker.		
Voorlichting en training		
K. Werknemers nemen met regelmaat (afgestemd op de actuele RI&E) deel aan een voorlichting over werkdruk. Nieuwe medewerkers worden in hun eerste jaar na indiensttreding voorgelicht.		
L. Leidinggevendenden worden met regelmaat geschoold over werkdruk. Nieuwe leidinggevendenden worden in het eerste jaar daarover geschoold.		
M. Bij het voorbereiden van de voorlichting worden bewuste keuzes gemaakt in wat er over werkdruk wordt verteld, en hoe dit wordt bespreken. Er wordt ten minste informatie gegeven over werkdruk, werkplezier en de mogelijkheden om een disbalans te voorkomen, herkennen en aan te pakken, zoals het herkennen van signalen, werkstressoren en energiebronnen bij jezelf en elkaar. Ten aanzien van het proces is het belangrijk om voor een goede balans tussen informatieoverdracht en het bespreken van eigen ervaringen te zorgen.		
N. <i>Geen formele afspraak, wel belangrijk: Er zijn voldoende ondersteuningsmogelijkheden op groeps- en individueel niveau en deze zijn goed vindbaar.</i>		