

Conferentie

'Werknemers hebben meer invloed op werkplezier dan gedacht'

Altijd met plezier naar het werk. Dat wil iedereen. Soms is de werkdruk echter ongezond hoog: te veel werk in te weinig tijd, te weinig regelmogelijkheden en nog veel meer. Dan verdwijnt ook langzaam het overzicht. Belangrijke klussen worden terzijde geschoven en werknemers komen uitgeput thuis. Het werkplezier is dan ver te zoeken.

Aukje van den Bent, Jos Bus en Huub Pennock

Op 16 november organiseerde vakbond de Unie de conferentie 'Van werkdruk naar werkplezier'. Een inspirerende middag die de deelnemers – uit de zorg, dienstverlening en overheid – inzicht gaf in hun eigen werkdruk en werkplezier. En in die van collega's. 's Middags kwam uitgebreid aan de orde wat de mogelijkheden zijn om ongezonde

werkdruk te verminderen en werkplezier te vergroten. Daarbij werd de kracht van het zelf bedenken van oplossingen gecombineerd met wat er hierover in arbocatalogi te vinden is.

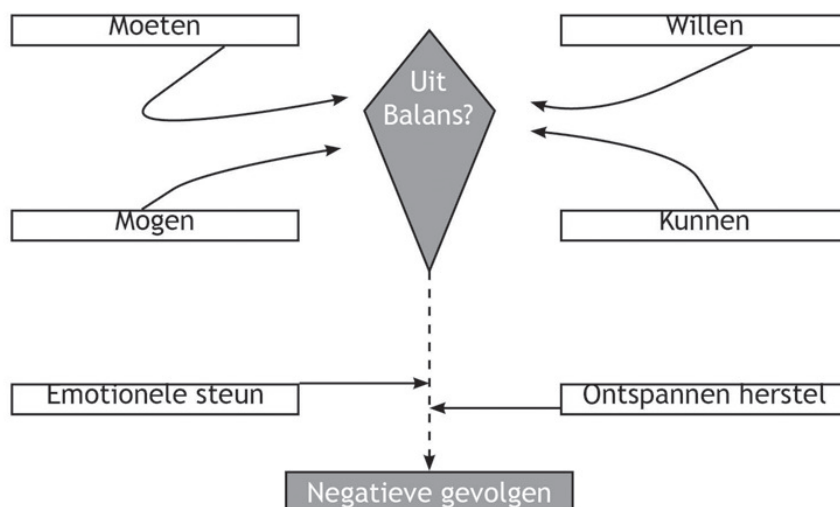
Werkplezier

Voor binnenkomst was de deelnemers gevraagd op een tegeltje te schrijven wat voor hun werkplezier was. Vrijheid,

voldoening en collega's waren de drie kernbegrippen die het vaakst werden genoemd. Vrijheid om te bepalen wat de werktijden exact zijn, in welke volgorde en hoe het werk gedaan mag worden. En dat alles zonder het 'big brother is watching you' gevoel. Bij voldoening gaat het meer om het resultaat. Medewerkers ervaren veel werkplezier als ze zien wat hun werk oplevert en dat hun werk toegevoegde waarde heeft. De deelnemers gaven ook aan dat collega's veel bijdragen aan werkplezier. Dat varieert van het samen uitvoeren van een klus, tot klankborden over de manier waarop je iets kan doen. Daarnaast is de gezelligheid van collega's in het werk en bij de koffie uiteraard ook erg belangrijk. Zo kwam het inzicht bij de deelnemers dat er veel zaken op het werk zijn waar ze zelf invloed op uit kunnen oefenen en daardoor het werkplezier kunnen vergroten. Maar de andere kant van de medaille is ongezonde werkdruk. Hoe hangen druk en plezier samen? Hoe kan werkdruk worden omgeturnd tot werkplezier?

Tussen moeten en kunnen

Tijdens een interactieve presentatie ontdekten deelnemers zelf hoe zij naar werkdruk kijken en in hoeverre

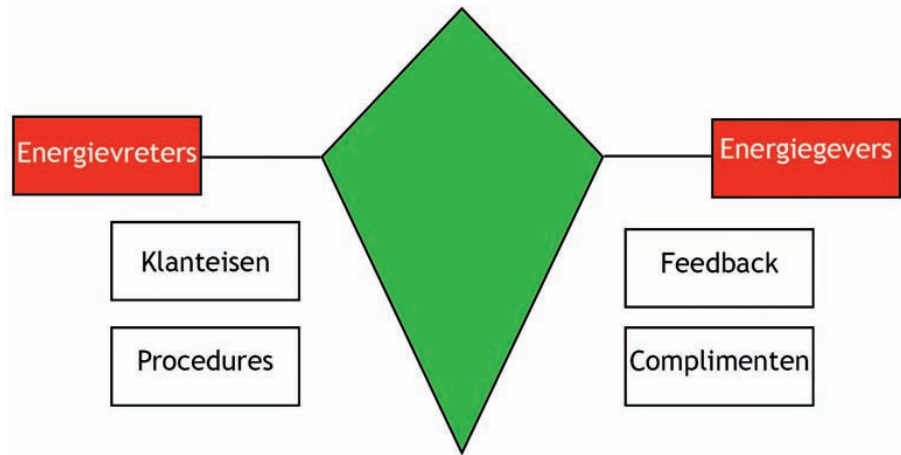


Figuur 1 afkomstig uit 'Werkdruk in de hand – Een praktische aanpak voor managers', A. van den Bent, 2004

zij zelf werkdruk ervaren. Hierbij werden overeenkomsten en verschillen tussen werkdruk, werkplezier, hard werken en stress verkend. Vervolgens werd ingezoomd op het model van 'moeten, mogen, willen en kunnen'. Dit model ziet ongezonde werkdruk als (on) balans tussen deze vier aspecten. Moeten staat voor alle taakeisen, alles wat een medewerker in het werk moet doen. Zowel wat objectief gezien moet gebeuren, als wat volgens het perspectief van de medewerker zelf zou moeten. Mogen gaat over de invloed die een medewerker op zijn werk heeft, de mogelijkheden die hij heeft om zijn werk goed te doen. Bijvoorbeeld de keuzemogelijkheid om een deel van zijn taken later te doen, of ze door een collega uit laten voeren. Willen gaat over het karakter en de ambities van de medewerker. Wil hij bepaalde taken meer doen en andere taken minder. Kunnen gaat over zijn capaciteiten en tijd, bijvoorbeeld zijn vaardigheid om met strakke deadlines om te gaan. Door na te gaan hoe de balans uit evenwicht raakt (te veel moeten, te veel willen, te weinig mogen, te weinig kunnen?) ontstaat een goed inzicht in de werkdruksituatie. Zie figuur 1 voor een schematische weergave.

Balans

Wanneer moeten, mogen, willen en kunnen langdurig uit balans zijn,



ontstaat er werkdruk. En dat kan weer leiden tot negatieve gevolgen voor de gezondheid zoals stress, burnout en overspanning. Breng je de vier aspecten in balans, dan vermindert de ongezonde werkdruk. Je kunt het ook nog anders bekijken. Ieder mens heeft in zijn werk zaken of taken die energie vreten en aan de andere kant taken die energie opleveren. Oftewel: er zijn energievreters en energiegevers. Sommige factoren in je werk kosten energie en zijn lasig te veranderen. Dat is vervelend, maar daar hoef je geen last van te krijgen. Als je ze maar compenseert met activiteiten (factoren) die je energie opleveren. Het zoeken is naar balans tussen energiegevers en energievreters, waarbij het de kunst is om het zwaartepunt aan de juiste kant te krijgen (figuur 2). Wie uit

balans is, kan soms meer profijt hebben van het vergroten van energiegevers dan aan het oplossen van moeilijk of niet veranderbare energievreters. Dat kost over algemeen minder frustratie en moeite.

Samen sta je sterker

In het laatste deel van de conferentie gingen de deelnemers aan de slag met vragen uit hun eigen werk. Ze formuleerden wat er in hun eigen situatie voor knelpunten speelden. En bedachten in kleine groepjes oplossingen daarvoor. Er was tevens een bibliotheek met arbocatalogi over werkdruk aanwezig, waaruit de deelnemers konden putten. De meeste ideeën bleken echter op eigen kracht binnen de groepjes bedacht te worden. Het was daarbij nog wel een hele uitdaging voor de deelnemers om te ontdekken wat ze zélf en met hun collega's kunnen doen om werkplezier te vergroten en ongezonde werkdruk te verlagen. Eén deelnemer formuleerde het als volgt: 'Ik zie nu dat als ik samen met collega's ergens voor sta de kans tot een echte verandering vele malen groter is dan dat ik het alleen probeer'. En daar lag tevens de aansluiting naar het vakbondswerk waar de Unie voor staat. Samen ben je sterker; ook bij arboveranderingen. ☞

Jos Bus (Arboriginals), Aukje van den Bent en Huub Pennock (Ergo-balans) maken deel uit van het netwerk van De Goede Praktijk, dat is gespecialiseerd in dienstverlening rondom gezond werken. www.degoedepraktijk.nl. Eén van de speerpunten is daarbij 'van werkdruk naar werkplezier'.



Wat zijn de mogelijkheden om ongezonde werkdruk te verminderen?