

VEEL WERKPLEZIER!



HUUB PENNOCK

*Werkt als gecertificeerd
ergonoom bij ergo-balans
(www.ergo-balans.nl) en
De Goede Praktijk
(www.degoedepraktijk.nl).
Reageren? Stuur
een mail naar
h.pennock@ergo-balans.nl.*

Het ministerie van SZW heeft 2014 gekozen als campagnejaar tegen werkdruk. Aangezien 2014 bijna om is, kunnen we voorzichtig de balans gaan opmaken. Wat we weten is dat 2,1 miljoen werknemers te hoge werkeisen ervaren, dat 1,3 miljoen medewerkers vinden dat hun leidinggevende geen oog heeft voor hun welzijn en dat 3,1 miljoen mensen te weinig regelmogelijkheden ervaren. De combinatie van hoge werkeisen, weinig regelmogelijkheden en onvoldoende sociale steun geeft een grotere kans op stress. En op de lange duur op een burn-out. Bijna 900.000 werknemers hebben op dit moment burn-outklachten.

Hoog tijd dus om uzelf af te vragen wat er dit jaar binnen uw organisatie is gedaan om werkdruk aan de bron aan te pakken en het werkplezier van werknemers te vergroten. En vraag uzelf dan meteen af wat u komend jaar gaat doen!

Laten we het lastige thema van reorganisaties als voorbeeld nemen. Reorganisaties zijn namelijk een belangrijke oorzaak van ongezonde werkdruk en stress. Dat komt onder andere omdat de

meeste aandacht tijdens reorganisaties uitgaat naar de vertrekkers. Denk maar aan het sociaal plan en de activiteiten om mensen naar ander werk te begeleiden. Maar hoe zit het eigenlijk met de achterblijvers? Het is belangrijk om deze groep de juiste aandacht te geven. Wat kunt u doen om ervoor te zorgen dat deze medewerkers met een gezonde werkdruk en veel werkplezier uw organisatie duurzaam gezond houden?

Uit onderzoek blijkt dat drie factoren – communicatie, participatie en ondersteuning – het verschil maken tussen gezond en ongezond reorganiseren. Zo is het zaak dat medewerkers tijdens het reorganisatieproces weten waarom er wordt gereorganiseerd en waar de organisatie naartoe gaat. Ook is het belangrijk dat medewerkers en teams de mogelijkheid hebben om invloed uit te oefenen op hun toekomstige rol. Welke richting willen medewerkers op en welke vaardigheden en competenties passen daarbij? Belangrijk is dan ook dat een reorganisatie zowel top down als bottom up wordt ingestoken. Tot slot is het noodzakelijk om medewerkers en teams tijdens en na de reorganisatie te ondersteunen. Bijvoorbeeld door medewerkers coaching en training te geven, gericht op hun rol na afloop van de reorganisatie.

Het belangrijkste is echter dat u bij een reorganisatie niet hoeft af te wachten, maar proactief kunt bijdragen aan een gezonde organisatie en een gezonde werkdruk.

Ik wens u veel werkplezier!

'Wat kunt u doen om werkdruk aan te pakken en werkplezier te vergroten?'