

VERSIE 1.0
20 SEPTEMBER 2020



DUURZAME INZETBAARHEID

PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING

HET BESTUUR VAN STICHTING DE PAREL VAN RIEL

INHOUD

1. Wat is duurzame inzetbaarheid?	2
2. Psycho sociale arbeidsbelasting	2
2.1 Wat is PSA?.....	2
2.2. Werkdruk.....	2
2.3. Duurzame functies	3
2.4. Effect	3
2.5. Inhoud duurzame functie.....	3
3. Vergroten van de regelmogelijkheden van werknemers	3
3.1. Beschrijving	3
3.2. Effect	4
3.3. Communicatie	5

1. WAT IS DUURZAME INZETBAARHEID?

Duurzame inzetbaarheid is een vorm van beleid waarbij de organisatie, zoveel mogelijk, rekening houdt met de specifieke omstandigheden en wensen van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan. Duurzame inzetbaarheid richt zich op jong en oud. Het is belangrijk dat alle medewerkers goed inzetbaar blijven. Duurzame medewerkers hebben veerkracht. Bij tegenslagen veren ze snel overeenind om de problemen aan te pakken. Goed inzetbare medewerkers kunnen beter inspelen op aanpassing van hun takenpakket, verandering in hun loopbaan en ontwikkelingen in de organisatie. De medewerker is natuurlijk verantwoordelijk voor de eigen gezondheid en levensstijl en het tijdig signaleren en aangeven van veranderingen in zijn of haar belastbaarheid. Ook moet de medewerker in de gaten houden in hoeverre de huidige functie ook op lange termijn nog voldoende uitdaging en bevrediging te bieden heeft. De medewerker moet tijdig initiatief nemen om ondersteuning door de werkgever te verkrijgen. Functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken vormen belangrijke middelen om het gesprek met de werkgever over deze onderwerpen te voeren.

Een duurzame medewerker levert een gezonde bijdrage aan de organisatie. Dit heeft een positief effect op de gasten en de collega's. Een duurzame medewerker geeft energie.

2. PSYCHO SOCIALE ARBEIDSBELASTING

2.1 WAT IS PSA?

Hoe een werknemer zich voelt op de werkvloer, heeft niet alleen invloed op zijn functioneren, maar ook op zijn gezondheid. Als werkomstandigheden, zoals de psychische druk en de omgang met anderen, niet goed zijn, kan er werkstress ontstaan. Ook wel psychosociale arbeidsbelasting (PSA) genoemd. PSA kan leiden tot gezondheidsproblemen en ziekteverzuim en uiteindelijk tot langdurige uitval en mogelijk zelfs arbeidsongeschiktheid. Werknemers die te maken hebben met PSA raken gedemotiveerd. Als zij uitvallen, is de stap terug naar werk extra moeilijk. Voor de werknemer en de werkgever is dat een hele vervelende situatie.

In deze notitie worden, ongewenste omgangsvormen en agressie & geweld niet behandeld. Hiervoor is een aparte notitie gemaakt.

2.2. WERKDruk

Werkdruk is een situatie waarin er een disbalans is ontstaan tussen de eisen van het werk wat betreft de inhoud van het werk en de context van het werk en de mogelijkheden van de werknemer om het werk goed uit te voeren. Werkdruk betekent dat de medewerker lange tijd zijn werk echt niet afkrijgt, of de gewenste kwaliteit echt niet kan leveren. Werkdruk is een van de oorzaken van werkstress en daarmee van uitval als gevolg van psychische klachten.

Een belangrijke stap is een gericht plan van aanpak opstellen en uitvoeren om de werkdruk beheersbaar te krijgen. Inmiddels is wetenschappelijk nagenoeg bewezen dat werkdruk ook

gepaard kan gaan met privéproblemen. De belastbaarheid wordt ook bepaald door de privéomstandigheden.

2.3. DUURZAME FUNCTIES

Duurzame functies helpen een hoge werkdruk op de lange termijn te voorkomen. Een duurzame functie biedt voldoende variatie in taken, moeilijkheid, regelmogelijkheden, communicatie, zelfstandigheid en terugkoppeling. Duurzame functies zijn uitdagender en leuker voor werknemers en verhogen de betrokkenheid, klantvriendelijkheid en productiviteit. Bovendien vormen ze een goede basis voor duurzame en kwalitatief hoogwaardige dienstverlening.

Duurzame functies zijn niet zomaar te creëren. Ze vragen een goed ontwerp voor de lange termijn.

2.4. EFFECT

Het creëren van duurzame functies biedt de volgende voordelen:

- Minder werkdruk, lichamelijke klachten en verzuim.
- Geringer verloop.
- Meer betrokkenheid bij het werk.
- Minder 'blinde fouten' en ongevallen.
- Grotere klantvriendelijkheid.
- Hogere flexibiliteit en betrokkenheid. Hierdoor neemt de productiviteit toe en het verloop af.
- Het invoeren van meer duurzame functies vraagt veranderingen in de organisatie en taakverdeling van het werk.

2.5. INHOUD DUURZAME FUNCTIE

- De functie vormt een logisch samenhangend geheel van voorbereidende, uitvoerende en ondersteunende taken.
- Werknemers kunnen problemen die in het werk ontstaan zelf oplossen. Of ze kunnen de problemen ter sprake brengen zodat ze worden opgelost.
- De functie bestaat uit een gevarieerde opbouw van gemakkelijk en moeilijk werk. Hierdoor is de kans op psychische overbelasting minimaal en de kans op leermogelijkheden groot.
- De functie biedt de werknemer ruimte om werktempo, methode, werkvolgorde en inrichting van de werkplek zelf te bepalen.
- De functie biedt contactmogelijkheden met collega's voor ondersteuning, functioneel overleg en sociale omgang.
- Er vindt goede terugkoppeling plaats over doelen en resultaten van het werk.

3. VERGROTEN VAN DE REGELMOGELIJKHEDEN VAN WERKNEMERS

3.1. BESCHRIJVING

Onder regelmogelijkheden verstaan we de speelruimte en bevoegdheden die een werknemer heeft om het werk zelf in te delen en problemen op te lossen, zoals:

- het inschakelen van hulp;
- de keuze voor een eigen werkmethode;

- de keuze voor een eigen werkvolgorde;
- het bepalen van eigen werk- en rusttijden;
- de keuze om vanuit huis te werken.

Het gaat bij werkdruk niet alleen om eisen waaraan werknemers moeten voldoen, maar ook om de (regel)mogelijkheden die werknemers hebben om aan de eisen te voldoen. De Parel streeft voor de medewerkers naar:

- een flexibele indeling van de werkuren. Dit gaat in overleg met het bestuur en de medewerkers;
- het bepalen van de werkvolgorde;
- het bepalen van het tempo waarmee ze hun werk doen;
- de keuze van de manier waarop ze hun werk aanpakken;
- niet (te vaak) alleen werken;
- met elkaar over de inhoud van hun werk kunnen praten
- elkaars werk kunnen overnemen als dat nodig is;
- met problemen ook bij het bestuur terecht kunnen.

3.2. EFFECT

- Als werknemers meer regelmogelijkheden hebben, zullen ze (zelf) beter in staat zijn knelpunten snel op te lossen. Ze zullen in hun werk minder last hebben van deze knelpunten. Werkdruk en tijdsdruk zullen afnemen.
- Als werknemers meer vrijheid hebben hun eigen tijd in te delen, dan zal dit een eventuele onevenwichtigheid tussen werk en privé verminderen.
- Sneller oplossen van knelpunten zal het werkproces efficiënter maken.
- De tevredenheid van werknemers neemt toe.
- Het stimuleert de ontwikkeling van werknemers.

Bij meer regelmogelijkheden:

- leidt hogere werkdruk minder snel tot vermoeidheidsklachten: werknemers met weinig regelmogelijkheden lopen 1,5 tot 1,8 maal meer kans op vermoeidheidsklachten.
- zijn er meer mogelijkheden om taken af te wisselen en is er daardoor minder kans op lichamelijke klachten.
- kan een werknemer incidenteel overwerk voorkomen, doordat hij kan schuiven met werkzaamheden.
- is een werknemer beter in staat zijn eigen problemen op te lossen, wat vaak motiverend werkt.
- kunnen werknemers hun werktempo beter aanpassen en daardoor efficiënter gebruikmaken van hun energie.
- kunnen negatieve gevolgen van te hoge werkdruk worden opgeheven als een werknemer voldoende regelmogelijkheden heeft. Tegelijkertijd leveren kleine problemen al snel werkstress op als een werknemer te weinig regelmogelijkheden heeft.

De inrichting van het werk, de werkmethoden, de bij het werk gebruikte arbeidsmiddelen en de arbeidsinhoud worden, zoveel als redelijkerwijs kan worden gevegd, aangepast aan de

persoonlijke eigenschappen van werknemers. De Parel voert een beleid dat is gericht op het voorkomen of als dat niet mogelijk is, beperken van overmatige psychosociale arbeidsbelasting.

3.3. COMMUNICATIE

Regelmogelijkheden en regelcapaciteit horen in balans te zijn. Te weinig mogelijkheden (een werknemer die niets mag, maar dat wel wil) of juist te veel (een werknemer die alles zelf uit moet zoeken en behoefte heeft aan structuur) kunnen allebei belastend zijn. Uiteraard is er een spanningsveld: de medewerker wil eigen regelmogelijkheden, maar zal deze aan moeten passen aan zijn omgeving, het team, de organisatie. Hierbij is communicatie, overleg, belangrijk. 's Morgens een dagstart maken bijvoorbeeld en het plannen van de activiteiten. 's Avonds samen kort evalueren. Regelmatig werkoverleg en overleg met het bestuur zorgen voor transparantie.

- De Parel streeft voor de medewerkers naar voldoende zelfstandigheid bij het bepalen van de werkvolgorde, de werkmethode, het werktempo en mogelijkheden om vanuit huis te werken.
- Er is een grens aan de werklast (in kwaliteit of kwantiteit) die werknemers aankunnen. Als de werklast toeneemt, is het extra belangrijk om de regelmogelijkheden mee te laten groeien. Anders wordt het risico dat werknemers vastlopen steeds groter, vooral voor werknemers met een lage belastbaarheid.
- Wij informeren de medewerkers over de bestaande regelmogelijkheden en verleiden hen om deze zo optimaal mogelijk benutten. Wij coachen hen zo nodig om hun kennis en vaardigheden te vergroten.