

‘Check je werkstress’

Zo kaart je werkstress aan

Tijdens de startbijeenkomst ‘Werkstress voor ondernemingsraden’ op 17 oktober gingen or-leden enthousiast met het onderwerp aan de slag. Een impressie.

Door Nicole Pikkemaat

De startbijeenkomst was een onderdeel van de campagne ‘Check je werkstress’ van het ministerie van SZW en werd georganiseerd door de trainingsinstituten CAOP, FNV Formaat en SBI. Zij ontwikkelden samen met werkgeversinstituten De Baak en AWWN de ‘Gespreksleidraad Werkstress’ (te downloaden op www.checkjeworkstress.nl). Bij die leidraad horen twaalf gesprekskaarten waarmee or’s het thema kunnen aankaarten.

Wat geeft werkplezier?

De kaart ‘Werkplezier’ werd tijdens de bijeenkomst extra belicht. Duidelijk naar voren komt dat het werkplezier voor een belangrijk deel uit de inhoud van het werk voortkomt. Bijvoorbeeld een cliënt succesvol kunnen plaatsen, een ‘blijde’ bewoner, een succesvolle campagne of een goed resultaat boeken. Daarbij valt vaak het woord

‘samen’. Samen werken, elkaar helpen (juist ook in barre tijden) en een prettige werksfeer helpen goed mee. Andere facetten die aan de orde kwamen, zijn: complimenten krijgen en geven, afwisseling in het werk, het idee hebben en het gevoel krijgen dat je de organisatie wat te bieden hebt, dat je ertoe doet, en veel zelf kunnen regelen.

Wat geeft werkstress?

De kaart ‘Oorzaken van werkstress’ geeft inzicht in wat stress veroorzaakt en de factoren die het werkplezier verstoren en stress veroorzaken. De deelnemers noemden onder andere als oorzaak:

- onzekerheid en/of onduidelijkheid door reorganisaties en (vele) veranderingen;
- het niet kunnen of willen bespreken van stressfactoren;
- een hoge taakbelasting;
- slechte/gebruiksonvriendelijke systemen;

- systemen die nog niet gereed zijn;
- ziekte van collega’s en slechte vervanging bij ziekte;
- een afrekencultuur, subjectieve beoordeling door het management;
- (te) veel bemoeienis vanuit de organisatie, onvoldoende regelmogelijkheden of het idee dat regelmogelijkheden ontbreken of beperkt zijn;
- onduidelijke afspraken en afspraken die niet nagekomen worden;
- onvoldoende ontwikkel- en doorgroei-mogelijkheden.

Hier werd de mooie term ‘bonsai-methode’ voor bedacht: ontwikkelen mag wel, maar alleen in een voorbedacht model. Het zou fijn zijn als de bonsai ook wat meer ruimte krijgt om te groeien.

Concreet idee voor ‘morgen’

De mate waarin er aandacht voor werkstress is, verschilt per organisatie. Dat varieert van nog nauwelijks aandacht voor stress tot benoeming tot speerpunt (overigens vaak aangejaagd door de or). Ook de mate waarin en de manier waarop ondernemingsraden met dit thema bezig zijn, verschilt. Dit zorgde voor onderlinge uitwisseling van veel kennis, ervaring en ideeën. Iedere or ging wel met een concreet idee voor ‘morgen’ naar huis. Een aantal voorbeelden:



- de achterban opzoeken op de locaties, dus letterlijk de bus of auto pakken en de medewerkers ter plekke spreken;
- het eigen netwerk verstevigen, bijvoorbeeld door in gesprek te gaan met de preventiemedewerker, contact te zoeken met een externe adviseur, de bedrijfsarts regelmatig uit te nodigen in de or-vergadering en/of een discussie met het management te voeren naar aanleiding van de uitkomsten van een onderzoek;
- positieve dingen (wat gaat goed?), acties en resultaten promoten;
- zelf een onderzoek uitvoeren;
- best practices in de eigen organisatie in beeld krijgen en ook extern te rade gaan, bijvoorbeeld door (voorbeeld)ondernemingen te bezoeken;
- verkennen of er een commissie kan worden ingesteld, waarin werkstress en werkplezier een vast onderwerp op de agenda is;
- uitzoeken wat het Preventief Medisch Onderzoek (PMO), de Work Ability Index (WAI), het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO), de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) of andere arbo-onderzoeken nu eigenlijk zeggen over werkstress en dan ook pro-actief aan de slag gaan met de uitkomsten;
- bespreekbaar maken dat je (het idee hebt dat je) als or niet serieus wordt genomen. Een informeel overleg met de bestuurder kan helpen.

De werkgever aan zet

De or kan veel doen en heeft veel invloed. Maar natuurlijk is de rol van de werkgever van cruciaal belang. Wat de or-leden meegeven aan de werkgever:

- promoot positieve dingen, acties en resultaten, geef aan wat gelukt is en koppel ook terug als iets nog loopt of (nog) niet gaat lukken;
- pak de daadwerkelijke oorzaken van werkstress aan en blijf niet 'hangen' in onderzoek en werkgroepjes;
- zorg dat medewerkers binnen een team maar ook over alle lagen heen met elkaar in gesprek zijn over werkstress en werkplezier, bijvoorbeeld aan de hand van de gespreksleidraad Werkstress;
- ga ook zelf in gesprek met de medewerkers om te weten wat er leeft op de werkvloer of vraag de or om input;
- begin klein of pak een concreet knelpunt op waar veel medewerkers over klagen,

**Probeer met stress te doen
als een eend met water:
laat het van je af glijden**

Thema 1: Oorzaken van werkstress	Thema 2: Aanpak van werkstress	Thema 3: Werkplezier
Thema 4: Ontwikkeling en werkzekerheid	Thema 5: Werkstress in beeld	Thema 6: Regelmogelijkheden
Thema 7: Werk en privé	Thema 8: Ongewenst gedrag	Thema 9: Signalen van stress of overbelasting
Thema 10: Stijl van leidinggeven	Thema 11: Werksfeer	Thema 12: Ondersteuning en herstel-mogelijkheden

Gespreksleidraad Werkstress

- bijvoorbeeld de roosters, de werkverdeling, vervanging bij ziekte en/of een workshop Werkplezier;
- zorg dat medewerkers als nodig stoom kunnen afblazen en een weg kunnen vinden in geval van eerste stresssignalen, bijvoorbeeld bij collega's, de leidinggevende, P&O, de bedrijfsarts of de vertrouwenspersoon;
- betrek medewerkers bij veranderingen en investeringen (bijvoorbeeld de aanschaf van een nieuw systeem) en neem de tijd voor een goede verkenning. Die tijd win je later terug door een soepele afronding en minder of geen aanpassingen, met goed maatwerk als resultaat.

Communicatie

Wat echt verbetering behoeft, is de communicatie. Communicatie wordt door de deelnemers gezien als een belangrijke sleutel voor stresspreventie. Bij veranderingen is het zaak dat de werkgever het hoe en waarom duidelijk uitlegt. De bedoeling moet duidelijk zijn en ook moet helder zijn wat de medewerker kan verwachten. Eerlijk en open zijn, steeds informatie geven over de tussenstand, medewerkers meenemen in het proces en zo mogelijk verantwoordelijk maken voor een 'eigen stukje' passen daar goed bij. Een slimme werkgever neemt de or serieus, neemt diens adviezen mee in zijn planvorming en neemt ook de hier genoemde adviezen ter harte.

De rol van de medewerker

De medewerker kan zelf ook veel doen aan het verminderen van werkstress, door:

- te bedenken dat hij niet meer kan doen dan zijn best;
- te zorgen voor meer regelmogelijkheden;

- zijn pauze te pakken;
- aandacht te vragen aan en aandacht te hebben voor collega's;
- positief proberen te zijn;
- op tijd aan de bel te trekken en hulp te vragen;
- de gesprekskaarten in te zetten in het eigen team en/of voor te leggen aan de teammanager.

Een van de deelnemers geeft aan nooit stress te hebben. Op de vraag wat haar geheim is, antwoordt ze: "Ik heb nooit stress omdat ik dat simpelweg niet accepteer. Als er stress dreigt dan onderneem ik actie. Misschien ben ik wel als een eend, die heeft een stofje tussen zijn veren dat voorkomt dat hij nat wordt. Blijkbaar kan ik dat met stress."

En nu?

Nu gaan de or-leden elkaar verder versterken in lerende netwerken die aansluitend op deze bijeenkomst ingericht zijn. Iedere or gaat daadwerkelijk met werkstress in de eigen organisatie aan de slag en neemt actief deel aan het netwerk. In het netwerk gaan de or-leden elkaar helpen, voeden, op ideeën brengen en dus versterken.

Nicole Pikkemaat werkt bij FNV Formaat.

Aan dit artikel werkten tevens mee: Alex Daems en Sido Groenland (SBI), Diana Lettink en Karin Langere (CAOP) en Rob van Houten (FNV Formaat).

Kijk op:

www.checkjwerkstress.nl