

Werkstress in de arbocatalogus



Niet elke werknemer heeft dezelfde belastbaarheid en is even gevoelig voor werkstress. Dat maakt het extra lastig om de werkdruk in de organisatie binnen de perken te houden. Gelukkig kunt u uw voordeel doen met de praktische oplossingen in de arbocatalogus van uw branche of de vruchten plukken van de werkstressbeperkende maatregelen uit andere arbocatalogi.

U kunt veel nuttige tips vinden in de richtlijnen van andere branches. Maar het kan lastig zijn om te bepalen waar u moet beginnen: er zijn talloze arbocatalogi en lang niet allemaal bevatten ze de informatie die u zoekt. Dit artikel kan een goed startpunt zijn: u krijgt verschillende voorbeelden van arbocatalogi met goede informatie op het gebied van werkdruk, en het soort oplossingen dat deze documenten bieden.



Op de website van de Sociaal-Economische Raad ([ser.nl](https://www.ser.nl)) vindt u de Handreiking psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Daarin vindt u aanwijzingen voor het ontwikkelen van een juiste aanpak. De handreiking is uit 2015 en daarom is er een update in de maak.

De arbocatalogus van uw branche

De arbocatalogus van uw branche kunt u zien als een groot oplossingenboek: u vindt er maatregelen in voor het tegengaan van allerlei arbeidsrisico's, op initiatief van werkgevers en werknemers. Omdat de catalogus speciaal voor uw branche is geschreven, kunt u ervan uitgaan dat deze specifieke brancherisico's beschrijft. Is het risico op werkstress bovengemiddeld hoog in uw branche, dan zal dit onderwerp zeker in de arbocatalogus zijn opgenomen.

Arbocatalogi behandelen niet alle arbeidsrisico's. Ze bevatten vaak alleen de voornaamste risico's in een branche. Dit kan betekenen dat oplossingen voor werkstress (nog) niet in uw arbocatalogus zijn opgenomen. Een arbocatalogus is maar zes jaar geldig. In een vernieuwde versie kan werkstress wél zijn opgenomen.

Neem ook eens een kijkje in de catalogi uit andere branches

Helaas komt het onderwerp werkdruk niet in alle arbocatalogi voor. Sommige catalogi die er wel op ingaan, behandelen het slechts beknopt. Het probleem is dan bijvoorbeeld wel vermeld, maar er staan geen mogelijke maatregelen in. Blijkt de arbocatalogus van uw branche u niet voldoende op weg te helpen bij het tegengaan van werkstress, geef dan de moed niet op en neem eens een kijkje in de catalogi uit andere branches.

De weg naar de arbocatalogus

Waar vindt u zo'n arbocatalogus? Op de overheidswebsite [arboportaal.nl](https://www.arboportaal.nl) staan alle bijna 150 beschikbare arbocatalogi overzichtelijk op een rij. Door te zoeken op het trefwoord 'werkdruk' genereert u zelf een lijst met catalogi waarin dit onderwerp aan bod komt.

Arbocatalogi van andere branches

Er zijn verschillende arbocatalogi met toepasbare oplossingen voor werkstress die u – ongeacht de branche waarin u werkt – verder kunnen helpen. Als u die catalogi op eigen houtje probeert te vinden, kan dat misschien nog tegenvallen: er zijn zo veel verschillende catalogi – die lang niet allemaal uitgebreid ingaan op oplossingen voor werkdruk – dat u na een tijdje rondsurfen op internet door de bomen het bos niet meer ziet.

Om u op weg te helpen, worden hieronder een aantal arbocatalogi met goede oplossingen uitgelicht. Daarnaast zijn de volgende branchecatalogi aanraders voor meer leesvoer over maatregelen tegen werkdruk:

- architecten (sfa-architecten.nl/cao);
- gehandicaptenzorg (arbocatalogusgehandicaptenzorg.nl);
- provincies (arbocampus.nl);
- sport (sportwerkgever.nl);
- tuinbranche (tuinbranche.nl/nieuwsberichten/arbocatalogus);
- uitgeverijen (uitgeverijbedrijf.nl);
- uitzendbranche (abu.nl/cao en nbbu.nl/download/nbbu-cao-voor-uitzendkrachten);
- verzekeringen (gezondverbond.nl);
- voortgezet onderwijs (voortgezetwerkplezier.nl);
- ziekenhuizen (cao-ziekenhuizen.nl).



In de hierboven genoemde catalogi vindt u informatie over werkdruk, oplossingen of een motiverende procesaanpak. Ziet u een oplossing die u wilt overnemen? Neem deze op in het plan van aanpak bij de RI&E.

Preventie

Veel arbocatalogi zijn geschreven vanuit het idee dat u de catalogus er pas op naslaat als een bepaald arboprobleem zich voordoet. De catalogus dient als oplossingenboek: als er werkdrukproblemen zijn ontstaan in uw organisatie, kunt u de catalogus raadplegen voor een oplossing. Maar om problemen vóór te zijn, kan het nuttig zijn om te kijken of u iets heeft aan de algemene informatie en geopperde preventiemaatregelen in de arbocatalogi.

Als werkgever heeft u misschien al wel behoorlijk wat kennis in huis over werkdruk. Wilt u inzicht krijgen in de werkdrukproblematiek in uw organisatie, dan kan het toch prettig zijn om eerst wat algemene informatie over het onderwerp te lezen.

Dat helpt u om terug te keren naar de basis, namelijk wat werkdruk eigenlijk is. Bespreek dit met werknemers en de arboprofessionals om te controleren of iedereen hetzelfde bedoelt met begrippen als 'te hoge werkdruk', 'gezonde werkdruk' of 'stress'.



In het artikel [Van werkstress naar werkdruk](#) staat het verschil tussen de begrippen werkdruk en werkstress uitgelegd.

Op de website uitgeverijbedrijf.nl staat een pagina met uitleg over wat werkdruk is. Daar staat een rijtje met definities van werkdruk vanuit het perspectief van werknemers. Zij ervaren werkdruk als zij:

- aan het eind van de dag meer werk hebben liggen dan toen ze de dag begonnen;

- continu in een hogere versnelling moeten werken;
- midden in de nacht wakker worden en in bed nadenken over hoe ze werkgerelateerde zaken kunnen organiseren;
- veel werk hebben en ondertussen steeds op collega's of externe partijen moeten wachten;
- het gevoel hebben dat ze niet gewaardeerd worden;
- merken dat de werksfeer verzuurt doordat er te veel werk te doen is;
- niet meer aan eigen werk toekomen en merken dat hun hoofd vol zit met 'oude rommel'.

Werknemers brengen werkstress vaak niet uit zichzelf ter sprake. Ze willen niet zwak overkomen of zijn bang dat het in hun nadeel werkt bij een contractverlenging. Veel werknemers werken liever stug door dan dat ze aan hun leidinggevende laten merken dat ze het niet trekken.

De kans is groot dat dit op lange termijn nadelig uitpakt voor zowel de werknemer als de werkgever: de productiviteit en werkkwaliteit van gestreste werknemers gaan vaak omlaag en uiteindelijk melden ze zich zelfs ziek. Bovendien is de kans dat ze fouten maken groter en daardoor kunnen ongelukken ontstaan. Het onderwerp bespreekbaar maken is dus een belangrijke manier om werkdrukproblemen te ontdekken en in de kiem te smoren.

Hulpmiddelen voor gesprek

Weet u zelf niet goed hoe u werkdruk bespreekbaar kunt maken, dan bieden sommige arbocatalogi goede instrumenten die u hierbij kunt gebruiken. Zo komt de uitgeverijbranche met de oplossing 'Test je werkdruk' (via uitgeverijbedrijf.nl/gezonduitgeven).

Hierin staat wat een werknemer kan doen bij het vermoeden van te hoge werkdruk. Ook vindt u hyperlinks naar het oefenen van een lastig gesprek met een leidinggevende. Als u de test en gespreksoefening onder werknemers verspreidt, wordt de drempel om werkstress te melden voor hen misschien minder hoog. Daarnaast geeft u daarmee het signaal af dat u het belangrijk vindt dat zij werkstress bespreken.

Maatregelen nemen

Naast preventiemaatregelen kunt u ook allerlei maatregelen nemen op het moment dat u signalen van werkstress oppikt. Ook daarvoor zijn arbocatalogi een handige leidraad. Houd wel in uw achterhoofd dat de ultieme oplossing voor werkstress niet bestaat. Door werkinhoudelijke en persoonlijke factoren zijn geen twee werkdrukproblemen hetzelfde. Vaak is het zoeken naar een oplossing dus maatwerk.



Algemene oplossingen kunt u gebruiken als basis voor maatwerkoplossingen. Zo bieden de eerdergenoemde catalogi van de architecten, gehandicaptenbranche, uitzendbranche, provincies, uitgeverijen en verzekeringen oplossingen die ook in andere branches toepasbaar zijn.

Welke oplossing uw organisatie kiest, is een belangrijke beslissing. Maar de manier waarop u die oplossing kiest, is misschien nog wel belangrijker. Als werknemers hebben kunnen meedenken over maatregelen tegen werkstress, zijn die uiteindelijk vaak effectiever dan als deze zonder overleg worden ingevoerd.

Omdat werknemers kunnen meedenken, voelen zij dat ze invloed hebben op hun werk: door dat verhoogde gevoel van autonomie en betrokkenheid kunnen ze hun werkdruk beter onder controle krijgen. U kunt de OR vragen om u te helpen de werknemers erbij te betrekken.

Signalenspel om werkstress te herkennen

De arbocatalogus van het voortgezet onderwijs noemt de werkvorm 'signalenspel': een leuk, laagdrempelig spel, om werknemers signalen van werkstress (beter) te laten herkennen.

Wijzen

Hoe werkt het? Elke werknemer krijgt een checklist 'Signalen van werkdruk' (zie voortgezetwerkplezier.nl) en vult deze in voor zijn eigen situatie. Vervolgens gaan de deelnemers in kleine groepjes – bestaande uit collega's die veel met elkaar samenwerken – aan de slag. Ze wijzen één persoon in het groepje aan en zeggen daarover om beurten: 'Als collega X stress heeft, zie je dat door...'

Collega X reageert als laatste. Hij zegt bijvoorbeeld dat zijn collega's stresssignalen goed bij hem herkennen. Of hij voegt een stressreactie toe die zijn collega's nog niet kennen.

Vervolgens bespreekt het groepje de stresssignalen van collega Y, collega Z, enzovoort.

Tips voor een aanpak in nauw overleg met werknemers vindt u in de catalogi van de sportsector, uitzendbranche, ziekenhuizen en het voortgezet onderwijs. Deze arbocatalogi beschrijven werkvormen om werknemers te betrekken bij het signaleren van werkdrukproblemen en het bedenken en invoeren van maatregelen.



Uit de sportbranche komt de werkvorm 'ergernissen top 3'. Deze luchtige manier van overleg heeft tot doel om mopperen om te zetten in verbeteracties. Een team inventariseert de grootste werk-ergernissen en bedenkt hoe het die irritaties gaat aanpakken.

Werknemers die elke dag met goede zin naar hun werk komen en voldoening halen uit hun prestaties, hebben meestal een hogere belastbaarheid. Zij kunnen het prima aan om af en toe onder hoge druk te werken, aangezien ze hun werk met plezier doen.



Werkplezier zorgt ervoor dat werknemers niet te veel focussen op wat er misgaat en tegenzit, maar veel meer op wat er goed gaat, wat ze wél willen en waar ze naartoe werken.

Manieren om werkplezier te verhogen, zijn soms ook te vinden in arbocatalogi. De catalogus voor de gehandicaptenbranche is hier een goed voorbeeld van. Daar kunt u inspiratie halen uit verschillende praktijkvoorbeelden.

Uit één van die voorbeelden blijkt bijvoorbeeld dat feestjes bijdragen aan werkplezier. U kunt zich voorstellen dat het organiseren van borrels en feesten ook in andere branches het moreel van de werknemers kan opvijzelen: denk aan een schoolfeest in het onderwijs of een zakelijke borrel voor klanten én werknemers op een advocatenkantoor. Ook het regelmatig organiseren van informele personeelsborrels kan het werkplezier aanzienlijk verhogen.

Uiteraard is een feestje geen wondermiddel. Het zal weinig veranderen aan een gebrek aan werkplezier als er in de dagelijkse praktijk amper overleg, slechte samenwerking en weinig betrokkenheid van werknemers bij de organisatie is.

Praktische oplossingen uit arbocatalogi

De volgende arbocatalogi hebben oplossingen voor werkaspecten die verband houden met werkdruk:

Gehandicaptenbranche

- nee zeggen;
- accepteer en laat los, niet alles is te veranderen;
- breng energiegevers en -vreters in kaart;
- beloning in de vorm van een ontspanningsmoment, bijvoorbeeld door eventjes pauze te nemen.

Provincies

- voldoende regelmogelijkheden, bijvoorbeeld bij het bepalen van de werkvolgorde, de methode of het tempo;
- intervisie met een meer ervaren werknemer;
- training op het gebied van planning, timemanagement, assertiviteit of stressmanagement;
- ruimte op werk creëren waar werknemers tot zichzelf kunnen komen.

Uitgeverijen

- in gesprek bij signalen van stress;
- voorkomen van terugval na psychische klachten;
- flexibiliseren van werktijden;
- coachend leidinggeven.

Verzekeringen

- effectief werkoverleg;
- gebruiksvriendelijke software;
- duurzame functies;
- begeleiding nieuwe werknemers.

Ten slotte noemt de catalogus voor het voortgezet onderwijs een aantal nuttige werkvormen voor de verhoging van werkplezier, zoals de complimententrein. Bij deze werkvorm leren werknemers hun energie en aandacht te focussen op wat er goed gaat door elkaar complimenten te geven.

Op pad met de complimententrein

De complimententrein werkt als volgt: een team splitst op in groepjes van vijf of zes werknemers. Eén deelnemer (werknemer A) krijgt de hoofdrol. De overige deelnemers uit het groepje krijgen kort de tijd om te bedenken wat ze waarderen in werknemer A.

Vervolgens start de complimententrein: de linkerbuurman van werknemer A fluistert zijn compliment in het oor van zijn linkerbuurman. Die volgende persoon fluistert dat compliment én zijn eigen compliment door aan zijn linkerbuurman. Zo gaan de complimenten de hele kring rond. Tot slot noemt de rechterbuurman van werknemer A de hele complimententrein in één keer hardop. Vervolgens krijgt een volgende deelnemer de hoofdrol.

Een laatste voorbeeld van een spel voor de verhoging van werkplezier in de arbocatalogus van het voortgezet onderwijs is 'negatief brainstormen'. Het werkt als volgt.

Formuleer het probleem (bijvoorbeeld: hoe laten we het ziekteverzuim gerelateerd aan werkdruk dalen?) en draai het daarna om (dus: hoe laten we het ziekteverzuim gerelateerd aan werkdruk stijgen?).

Brainstorm en draai de ideeën na afloop om. U verandert bijvoorbeeld 'We schrappen de pauzes' in 'We leggen meer nadruk op het belang van pauzeren en stimuleren werknemers om af en toe weg te lopen van hun werkplek'.

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl