

Onevenwichtigheid tussen taken en opleiding herkennen



Wanneer werknemers verantwoordelijk zijn voor taken waar zij onvoldoende kennis en vaardigheden voor hebben, kan dit leiden tot stress- en zelfs burn-outklachten. Vaak doen zich in een organisatie specifieke momenten voor waarop zo'n gebrek aan vaardigheden aan het licht komt. Het is dus belangrijk dat u hier als arboprof mee aan de slag gaat en de signalen tijdig herkent.

Werknemers zijn doorgaans het meest gemotiveerd wanneer zij de juiste kennis en vaardigheden hebben om hun werk uit te voeren. Een beetje uitdaging mag, zolang de kennis en vaardigheden voldoende in evenwicht zijn met de taak en de verwachtingen van de organisatie.

Helaas blijken werknemers regelmatig te ervaren dat zij onvoldoende zijn toegerust om hun werk goed uit te voeren. Met name in sectoren met snelle veranderingen door digitalisering en automatisering speelt dit vaker. Het kan dan lastig zijn 'bij te blijven', waardoor mensen ervaren onvoldoende opgewassen te zijn tegen de verwachtingen van het werk.

Inmiddels is duidelijk dat het ontbreken van evenwicht tussen de kennis en vaardigheden die iemand heeft ten opzichte van de taken en verwachtingen, tot stress en burn-outklachten kan leiden. Als werknemers deze onbalans ervaren, leidt dit regelmatig tot klachten.

U kunt zich waarschijnlijk wel voorstellen dat het gevoel van onkunde stress oplevert. Daarnaast kan iemand ook gewoon disfunctioneren omdat hij zijn taken niet naar tevredenheid uitvoert. Dit leidt uiteraard ook tot een stressvolle situatie met een team en de leidinggevende.

Ontwikkelingen binnen de organisatie die tot verschuivingen kunnen leiden

Ontwikkelingen binnen de organisatie kunnen aanleiding zijn voor een verschuiving van taken of verwachtingen. U doet er dan ook goed aan op deze momenten extra alert te zijn voor signalen. Binnen veel sectoren is verandering een constant gegeven. Dit vraagt van werknemers flexibel te zijn en van de organisatie om (bij)scholing scherp in de gaten te houden.

Digitalisering

Speelt bij veel organisaties doorlopend. Er wordt constant gekeken hoe processen versneld en vergemakkelijkt kunnen worden door digitalisering. Werknemers moeten zich snel nieuwe technieken eigen maken, en soms is dit een uitdaging.

Automatisering

Speelt vaak bij productieorganisaties. Operators besturen computers die het productiewerk groten-deels hebben overgenomen. Dit vraagt andere vaardigheden en meer overzicht van het gehele proces.

Reorganisatie

Door een reorganisatie worden werknemers op andere posities geplaatst of moeten daarnaar solliciteren. Waarschijnlijk heeft iemand dan nog dingen te leren. Gecombineerd met de stress die een reorganisatie met zich meebrengt, kan dit aanleiding zijn voor klachten. Ook leidt het tot angst ongeschikt bevonden te worden. Hierin is uw signaalfunctie dus des te belangrijker.

Nieuwe taak of functie medewerker

Ook op meer individueel niveau en op kleinere schaal is het goed om veranderingen in de gaten te houden. Is er onlangs een nieuwe machine in gebruik genomen? Weet het team dan hoe hiermee om te gaan? Houd dus de veranderingen in de gaten en zorg dat u signalen herkent.

Verloop

Om verzuim en verloop op een krappe arbeidsmarkt zo min mogelijk kans te geven, doet u er goed aan actief met dit onderwerp bezig te zijn vanuit arboperspectief. Uw taak is om signalen te verzamelen en te zien wat er speelt op hoofdlijnen, maar ook bij individuele werknemers.

De aanpak van stressgerelateerde klachten is bij uitstek een onderwerp dat in het huidige werkklimaat hoog op uw prioriteitenlijst staat. Stress- en burn-outklachten doen zich voor binnen veel organisaties en ze vallen onder de belangrijkste beroepsziektes van deze tijd.

Uiteraard zijn er meer partijen binnen de organisatie die verloop en verzuim tegen kunnen gaan. Ook zij moeten zich verdiepen in de eventuele oorzaak als er onevenwichtigheid bestaat tussen kennis en vaardigheden enerzijds, afgezet tegen de taken en verwachtingen anderzijds.

Denk hierbij aan HR, leidinggevenden en eventueel ook de ondernemingsraad. Werk daarom samen! Samen kunt u zorgen dat signalen tijdig herkend worden en dat er beleid komt dat medewerkers zo goed mogelijk ondersteunt.

Onderzoek of collega's hun opleiding, kennis en vaardigheden als voldoende ervaren

Aanleiding

En welke signalen kunnen aanleiding zijn om nader onderzoek te doen?

- Hogere verzuimcijfers
Deze cijfers zijn uiteraard een belangrijke pijler onder het arbobeleid. Zorg dat u regelmatig overlegt met HR, leidinggevenden en OR over deze cijfers. Waar lijken oorzaken te liggen? Op welke afdelingen speelt het vaker? Wat geven werknemers zelf aan? Onderzoekt u hierbij ook eens of collega's hun opleiding, kennis en vaardigheden als voldoende ervaren om het werk uit te voeren.
- Ervaringen arbodienst en bedrijfsarts
De arbodienst of bedrijfsarts herkent algemene verzuimtrends. Zorg dus dat u bij stressgerelateerde klachten ook eens aan werknemers vraagt of de oorzaak kan liggen bij een matig evenwicht tussen kunde en taak. Uw arbodienst of bedrijfsarts kan hier mogelijk ook in adviseren.
- Hogere verloopcijfers
In deze tijd van een krappe arbeidsmarkt kunnen verloopcijfers een belangrijke indicatie zijn dat er iets speelt binnen uw organisatie. Soms zijn stressklachten reden om te kiezen voor een andere baan. Een praatje met de collega die heeft opgezegd, kan u vertellen of het onderwerp onevenwichtigheid hiermee te maken heeft gehad.
- Gesprekken met de ondernemingsraad
Vanuit uw rol heeft u veel contact met de OR. Deze heeft doorgaans goede voelsprietten binnen de organisatie. Problemen van individuele medewerkers vinden vaak een eerste weg naar de OR. Dit vanwege het laagdrempelige karakter. Maak hier dus gebruik van in uw gesprekken met de OR, zodat u meer informatie krijgt over dit thema.
- Individuele signalen
Werknemers kunnen ook direct bij u kenbaar maken dat er iets niet goed gaat. Als iemand zich ervan bewust is dat er discrepantie bestaat tussen opleiding en taken, kunt u zich meteen een beeld vormen van de gevolgen voor iemand persoonlijk of op een afdeling.

Cruciaal

Veranderingen binnen een organisatie zijn vaak een cruciaal moment waarop de onevenwichtigheid tussen opleiding en taken aan het licht komt. Breng dus in kaart welke veranderingen er onlangs zijn geweest en welke nog komen.

Bespreek met de interne belanghebbenden wat er in deze situatie gebeurt met de taken van werknemers. Hebben zij de juiste (bij)scholing om hiermee om te gaan? Bedenk hoe u het beste signalen hierover kunt verzamelen en herkennen en ga hiermee aan de slag. Dit is wat u kunt doen

vanuit arboperspectief.

Het is meestal de leidinggevende die het directe contact met de werknemer heeft. Die heeft dus een belangrijke taak om het eventuele ontbreken van evenwicht te herkennen en bespreekbaar te maken.

Tijdens individuele gesprekken zijn onderwerpen als stress, zelfvertrouwen in het werk en opleidingen belangrijk. Openheid is niet vanzelfsprekend. Leidinggevend en binnen uw organisatie doen er goed aan hierop te letten.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Nikki van Zunderd, adviseur, trainer en coach bij [JustNik](#), e-mail: info@justnik.nl

Dit is een artikel van de redactie van Arbo Rendement

Arbo Rendement is dé informatiebron voor arboprofessionals, preventiemedewerkers en ondernemingsraden. Als in- of externe arboprofessional kunt u een bijdrage leveren aan een gezonde en veilige werkplek voor alle medewerkers in de organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, ziekteverzuim en re-integratie.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Arbo 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. Arbo 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 Arbo 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