

# Quickscan Sturen op Werkbalansbalans en Energie

## Beschikt de zorgorganisatie over sturend vermogen voor beheersing van werkdruk?

### De organisatiespecifieke Werkdrukbalans als houvast voor sturing

Werkdruk is te zien als een disbalans tussen werk – inzet van capaciteit – persoonlijke inzetbaarheid / belastbaarheid – eisen en support vanuit de thuissituatie. Werkdruk kan te hoog zijn (van de medewerkers wordt te veel gevraagd), te laag zijn (capaciteiten van medewerkers worden te weinig aangesproken) of in balans. Daarnaast zijn er energiebronnen die klachten kunnen compenseren, maar óók het plezier in het werk kunnen vergroten en kansen voor een duurzame inzetbaarheid vergroten.

Met een eigen werkdrukaanpak kan de zorginstelling sturen op in de eigen situatie verankerde uitgangspunten voor een goede werkdrukbalans. Deze is organisatiespecifiek en kan op onderdelen afdelingsspecifiek zijn. Dat kan te maken hebben met kenmerken van werkprocessen en met de kenmerken en behoeften van het personeel. Het credo is om met een proactieve werkwijze werkdruk te beheersen. Het reageren op symptomen van werkdrukbeleving kan dan afgezet worden tegen deze uitgangspunten. Dat geeft houvast bij het vaststellen of de werkdrukbeleving is terug te voeren op veranderingen in de werkdrukbalans of dat er andere zaken spelen.

### Quickscan Sturen op Werkdrukbalans en Energie

De toepassing van de Quickscan geeft inzicht in het sturend vermogen van de zorgorganisatie voor een goede werkdrukbalans.

Dat hangt onder meer samen met factoren als de aanwezige deskundigheid, een systematische aandacht voor het thema werkdruk en vooral ook met een doelgerichte vervlechting van het thema werkdruk in de bedrijfsvoering. De uitkomsten van de Quickscan kunnen een startpunt zijn om gericht maatregelen te nemen.

## Quickscan Sturen op Werkdrukbalans en Energie

FACTOREN DIE ERTOE DOEN	IS GOED GEREGELD	ACTIE IS NODIG	CHECK
<b>1. Beleid en instrumenten</b>			
a) Beschikt de zorgorganisatie over gericht beleid voor een goede werkdrukbalans?			<input type="checkbox"/>
b) Beschikt de zorgorganisatie over voldoende actuele informatie / onderzoeksgegevens om beleid te ontwikkelen en te beoordelen?			<input type="checkbox"/>
c) Beschikt de zorgorganisatie over een praktisch instrumentarium om te kunnen sturen op een goede Werkdrukbalans?			<input type="checkbox"/>
<b>2. Systematische aandacht voor sturen op een goede Werkdrukbalans</b>			
a) Beschikt de zorgorganisatie over voldoende deskundigheid voor een goede aanpak van werkdruk?			<input type="checkbox"/>
b) Is het thema werkdruk op een systematische wijze onderwerp van overleg in en tussen de managementlagen en tussen leidinggevenden en medewerkers (in het werkoverleg)? En met de medezeggenschap?			<input type="checkbox"/>
c) Worden er voldoende faciliteiten beschikbaar gesteld (mens- en geldmiddelen, tijdfaciliteiten) om werkdruk voldoende aandacht te geven?			<input type="checkbox"/>
<b>3. Vervlechting van het thema werkdruk in de bedrijfsvoering</b>			
a) Wordt bij de inrichting en organisatie van capaciteit en processen rekening gehouden met de moderne inzichten en bewezen praktische werkwijzen (de <i>best practices</i> ) rond afstemming van zorgvraag en personele inzet, de afstemming tussen flex behoeften en flex oplossingen, het organiseren van afstemming arbeid-privé, het vormgeven van werk- en regelmogelijkheden?			<input type="checkbox"/>
b) Wordt er gebruik gemaakt van een stuurcyclus voor het volgen, evalueren en bijsturen van een goede Werkdrukbalans?			<input type="checkbox"/>
c) Is er in de dagelijkse praktijk voldoende oog voor werkdrukaspecten bij dynamiek in de zorgvraag en afstemming van de personele inzet?			<input type="checkbox"/>