

# Vijf stappen voor werkdrukbeleid

De zorgorganisatie moet een beleid voeren dat gericht is op het voorkomen dan wel beperken van negatieve gevolgen van werkdruk en werkstress voor medewerkers.

Werkdrukbeleid bevat in ieder geval de volgende onderdelen:

- Binnen de zorgorganisatie is werkdruk bespreekbaar.
- In het arbobeleid van de zorgorganisatie heeft werkdruk een structurele plaats.

## Een systematische aanpak van werkdruk in vijf stappen

1. **Ga in de hele organisatie na of er signalen van werkdruk zijn**  
Dit kan gedaan worden aan de hand van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) of een medewerker tevredenheid onderzoek.
2. **Verricht indien nodig een verbredend en verdiepend onderzoek**  
Kijk daarbij naar de mate waarin verschillende afdelingen of functiegroepen hinder ondervinden en welke factoren hieraan bijdragen.
3. **Maak een veranderplan met maatregelen**  
Maak op basis van het onderzoek een overzicht van maatregelen die zorgen voor minder werkdruk. Leg dit vast in een plan van aanpak. De veranderplannen moeten praktisch en realistisch zijn.
4. **Voer de maatregelen uit**  
Om de acceptatie van de nieuwe maatregelen te verhogen, is het belangrijk dat medewerkers snel ervaren dat de nieuwe regels hun werkdruk positief beïnvloeden.
5. **Ga na of de maatregelen effect hebben**  
Zo niet, wijzig dan het beleid en tref andere maatregelen.

## Goed werkdrukbeleid stuurt

Voor een toekomstbestendige inzet van medewerkers is de ontwikkeling van beleid voor een goede werkdrukbalans en de ontwikkeling van energie en werkplezier belangrijk. Dit beleid bestrijdt niet alleen negatieve gevolgen en risico's op problemen, maar stuurt ook op:

- het voorkomen van een te hoge of te lage werkdruk;
- een goede werkdrukbalans;
- het ontwikkelen van energie en werkplezier.