



Medezeggenschap & werkdruk

Agenda

- Wie is wie?
- Achtergronden
- Werkdruk, wat kan de OR doen?
Ronde 1
- Twee voorbeelden uit de praktijk
- Werkdruk, wat kan de OR doen?
Ronde 2
- Afsluiting



Wie zijn wij?

- Organisatie adviesbureau opgericht in 1986
- Wij werken voor organisaties waar mensen ertoe doen en helpen mensen en teams excelleren

Wat doen we?


- Strategie en organisatie-ontwikkeling voor en met bestuur en medezeggenschap
- Trainingen op maat

Shirley Mathoera
Paul Becht



Achtergronden

WissemaGroup

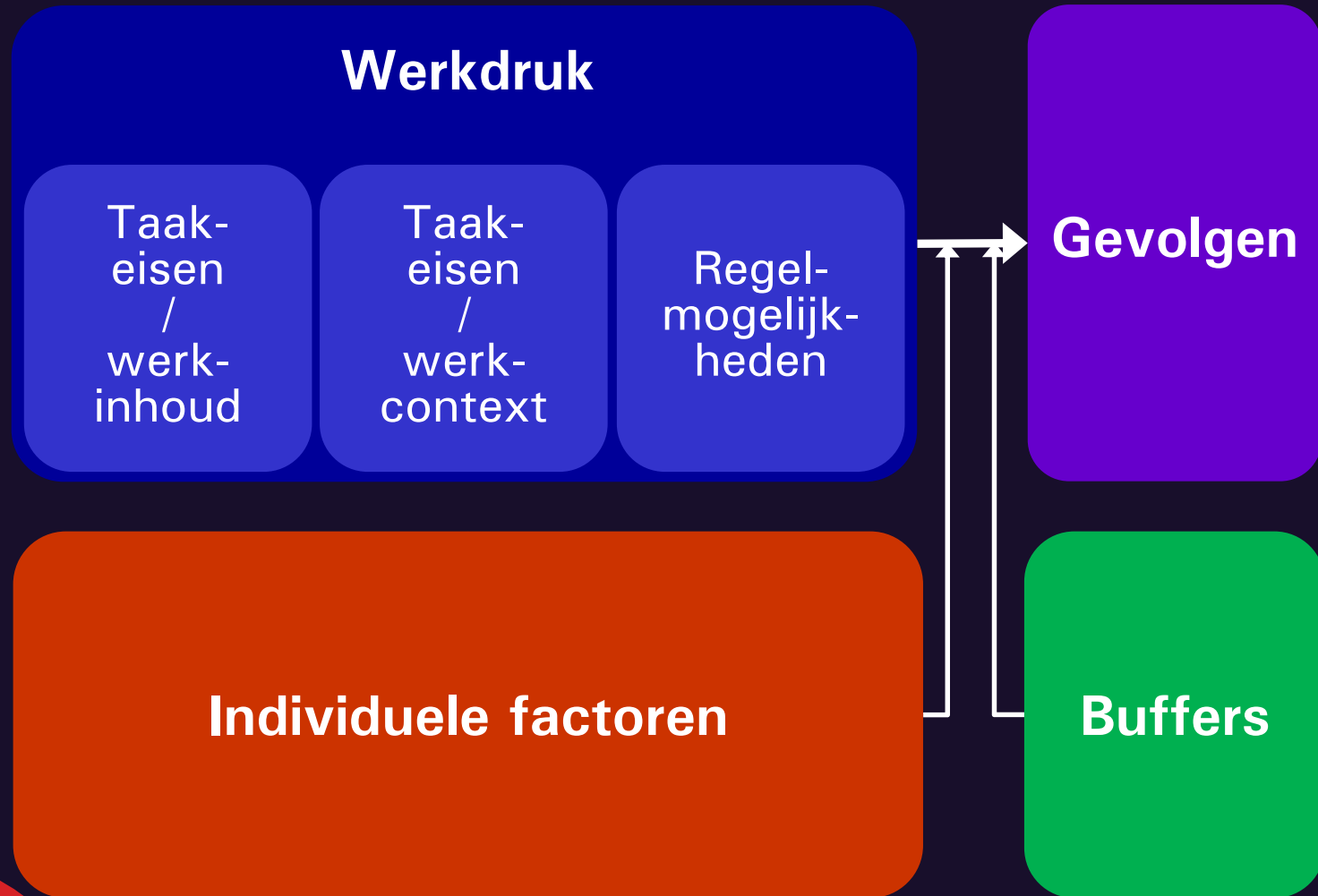


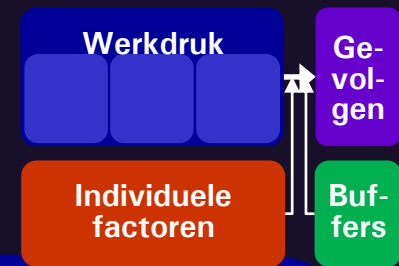
WOR Artikel 28, lid 1

De ondernemingsraad bevordert zoveel als in zijn vermogen ligt

- de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden,
- alsmede van de voorschriften op het gebied van de arbeidsomstandigheden en arbeids- en rusttijden van de in de onderneming werkzame personen.

Model voor werkdruk van TNO





Werkdruk

Taakeisen/werk-inhoud

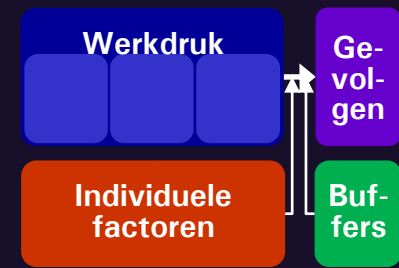
- Hoeveelheid werk/Werktempo/ Tijdsdruk (deadlines)
- Kwaliteitseisen
- Moeilijkheidsgraad/ Complexiteit
- Variatie (monotoon/teveel variatie)
- Emotionele belasting

Taakeisen/werkcon-text

- Onduidelijkheid of verandering in taken
- Taakinterrupties
- Onduidelijkheid in rol, verantwoordelijkheden, verwachtingen, procedures, beleid
- Onzekerheid baan en/of op komst zijnde organisatieveranderingen
- Organisatiecultuur/ stijl van leidinggeven

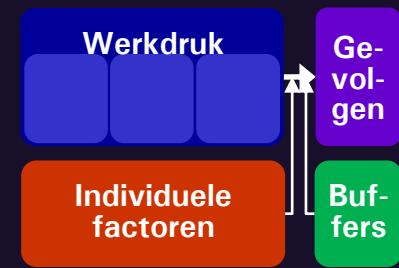
Regelmogelijkheden

- Autonomie
- Tijdsautonomie
- Functionele steun leidinggevende
- Functionele steun collega's
- Participatie in besluitvorming/ inspraakbevoegdheid



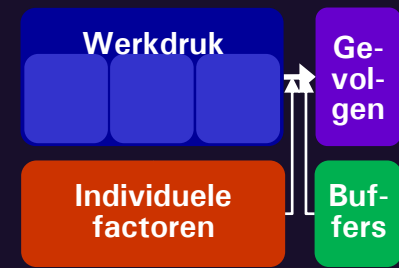
Individuele factoren

- Werknemer heeft onvoldoende persoonlijke regelmogelijkheden om te kunnen voldoen aan de taakeisen:
 - Competenties
 - Verwerkingsvermogen (lichamelijke en mentale kwalificaties)
- Werknemer maakt onvoldoende gebruik van de beschikbare regelmogelijkheden
- Overige stressoren:
 - Persoonlijke context
 - Werk-prive-context



Buffers

- Sociale steun leidinggevende
- Sociale steun collega's
- Aanwezigheid leer- en ontplooiingsmogelijkheden
- Herstelmogelijkheden
- Materiele en immateriele waardering
- Zicht op werkdrukontwikkeling/bereiken doel



Werkstress

Belastingsverschijnselen



Lange termijn effecten

(Burnout, verzuim etc.)

Werkdruk

Taakeisen/werkinhoud

- Hoeveelheid werk/Werktempo/Tijdsdruk (deadlines)
- Kwaliteitseisen
- Moeilijkheidsgraad/Complexiteit
- Variatie (monotoon/teveel variatie)
- Emotionele belasting

Taakeisen/werkcontext

- Onduidelijkheid of verandering in taken
- Taakinterrupties
- Onduidelijkheid in rol, verantwoordelijkheden, verwachtingen, procedures, beleid
- Onzekerheid baan en/of op komst zijnde organisatieveranderingen
- Organisatiecultuur/stijl van leidinggeven

Regelmogelijkheden

- Autonomie
- Tijdsautonomie
- Functionele steun leidinggevende
- Functionele steun collega's
- Participatie in besluitvorming/inspraakbevoegdheid

Werkstress

Belastingsverschijnselen

Lange termijn effecten

(Burnout, verzuim etc.)

Individuele factoren

- Werknemer heeft onvoldoende persoonlijke regelmogelijkheden om te kunnen voldoen aan de taakeisen:
 - Competenties
 - Verwerkingsvermogen (lichamelijke en mentale kwalificaties)
- Werknemer maakt onvoldoende gebruik van de beschikbare regelmogelijkheden
- Overige stressoren:
 - Persoonlijke context
 - Werk-prive-context

Buffers

- Sociale steun leidinggevende
- Sociale steun collega's
- Aanwezigheid leer- en ontplooiingsmogelijkheden
- Herstelmogelijkheden
- Materiele en immateriele waardering
- Zicht op werkdrukontwikkeling/bereiken doel



Werkdruk, wat kan de OR doen?

Ronde 1

Opdracht

- Kies samen een of enkele elementen uit het werkdruk model waarvan je denkt dat de aanpak ervan de werkdruk kan verminderen.
- Maak een plan hoe je die elementen als OR in je organisatie kunt -laten- aanpakken.

Tips

- Samen met bestuurder de beschikbare regelingen onder de aandacht brengen (medewerkers kennen ze veelal niet)
- Werkdruk paragraaf in iedere adviesaanvraag, advies, instemmingsverzoek, instemmingsbesluit
- Onderwerp agenderen, zorgen voor een cijfermatige onderbouwing, eigen onderzoek
- Zoeken naar oplossingen (naar wat *wel* kan)
- Medewerkers aan het woord brengen, aan zet brengen: door de gekozen aanpak meteen ook werken aan aspecten als:
 - autonomie
 - ontplooiingsmogelijkheden
 - participatie
 - cultuur

Twee praktijkvoorbeelden

- Een logistieke dienstverlener
- De rechtspraak



Werkdruk, wat kan de OR doen?

Ronde 2

Initiatief van de OR

Achtergrond

- De rol van de medezeggenschap is over het algemeen eerder reactief dan actief, eerder keeper, dan spits. De bestuurder bedenkt iets en legt het voor aan de MZ.
- De MZ heeft ook initiatiefrecht, maar het recht tot initiatief geeft geen recht tot besturen.
- De vraag is hoe de MZ op zodanige wijze initiatief kan nemen dat het beweging brengt bij de bestuurder, beweging brengt in de organisatie en daarmee echt verandering brengt.

WissemaGroup



GREENPEACE



Activistische medezeggenschap

ACTION
CHANGES
THINGS

Onbewust
Niet betrokken
Ongemachtigd
Passief

***Medezeggenschap
initiatieven***

Bewust
Betrokken
Gemachtigd
Actief

Instrumenten voor initiatieven

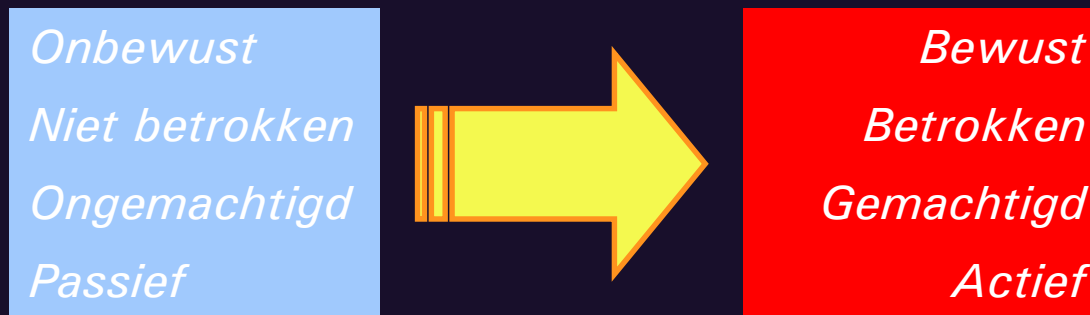
1/2

- Welke actoren kan de MZ benaderen?
- Teken ze in een cirkel,
 - met de MZ in het midden,
 - de makkelijk te bereiken actoren dichtbij de MZ,
 - minder makkelijk te bereiken actoren verder van de MZ af

Instrumenten voor initiatieven

2/2

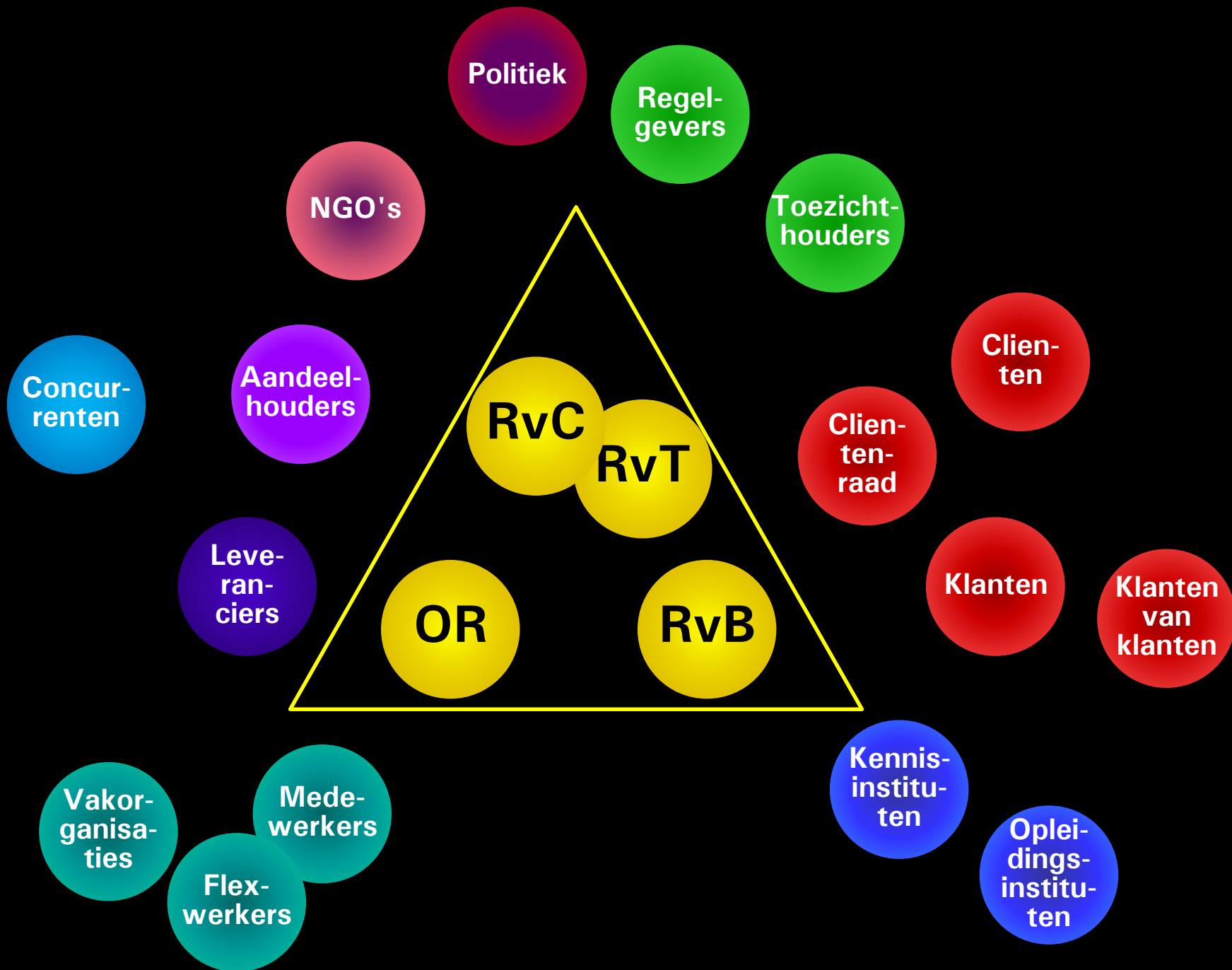
Wat kan de MZ inzetten om actoren te bewegen?



(Denkend aan bv WakkerDier, GreenPeace, Amnesty International)

Maak een lijstje met:

1. Dingen die we als medezeggenschap nu al doen
2. Dingen we ook zouden kunnen doen
3. Dingen die we in geval van een crisis zouden kunnen doen
4. Dingen die eigenlijk net te ver gaan, ook in geval van een crisis



Enkele conclusies

- De OR mag en kan (en moet) van werkdruk een thema maken en de werkdruk beïnvloeden
- Binnen de grenzen van de organisatie kan werkdruk verminderd worden door:
 - het veranderen van methoden en werkwijzen
 - leren van elkaar, zowel op individueel als team niveau
 - cultuurverandering en verandering van de stijl van leidinggeven: meer op samenwerking en ondersteuning gericht

De OR kan de bestuurder adviseren en uitnodigen een dergelijk leer-/veranderingsprogramma in de organisatie op te zetten

Enkele conclusies

- Als de mogelijkheden om binnen de grenzen van de organisatie de werkdruk te verminderen zijn uitgeput (wel eerst serieus proberen!), wordt het zaak veranderingen over de grenzen van de organisatie heen te bewerkstelligen.
- De OR moet daarvoor, bij voorkeur ook samen met de bestuurder, stakeholders en actoren buiten de organisatie opzoeken en gezamenlijk 'een beweging' starten.
- Twee voorbeelden die werden genoemd:
 - contact leggen met opleidingsinstituten om instroom van nieuwe medewerkers te vergroten
 - samen zorgen dat regelmatig positieve berichten over werken in de zorg in het nieuws komen (de zorg aantrekkelijk maken om te werken)

Afsluiting

Hartelijk dank voor jullie aandacht

Tot ziens!

WissemaGroup

Shirley.Mathoera@WissemaGroup.nl
Paul.Becht@WissemaGroup.nl