

Werkdruk aanpakken is meer dan taakeisen verminderen



Personeelstekort in de zorg is niet direct op te lossen,
maar aan werkdruk kan veel worden gedaan

jij, je pensioen en **Loyalis**

Werkdruk aanpakken is meer dan taakeisen verminderen

Uit een onderzoek van de beroepsvereniging Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland (V&VN) onder 17.000 leden blijkt dat 85% dagelijks last heeft van het personeelstekort. Hierdoor zijn de verpleegkundigen en verzorgenden gedwongen steeds meer werk in minder tijd te verzetten. Door de administratieve regeldruk moeten ze veel verantwoording afleggen en rapporteren. Hierdoor kunnen ze minder tijd besteden aan de patiënt. Het ervaren van werkdruk gaat vaak ten koste van werkplezier, de kwaliteit van het werk, de gezondheid en het privéleven. En daar wordt niemand beter van.

Werkdruk betekent niet alleen maar dat je te veel werk hebt. De multi-disciplinaire richtlijn Werkdruk (2013) hanteert de volgende definitie: "Als de hoeveelheid werk en de tijd waarbinnen dat werk af moet zijn (werkbelasting) het draagvermogen van de werknemer (belastbaarheid) te boven gaat, is er sprake van een hoge werkdruk. Vooral in combinatie met beperkte regelmogelijkheden (autonomie) en het ontbreken van voldoende steun door collega's en leidinggevenden om aan de gestelde eisen te voldoen, vormt werkdruk een risico voor de gezondheid van werknemers".

De organisatie bepaalt meestal de werkbelasting. Denk hierbij aan werkinhoud, werkomstandigheden, werkverhoudingen en voorwaarden van arbeid. En de belastbaarheid zit aan de kant van de werknemer. Het gaat dan om factoren als attitude, motivatie, gezondheid en competenties.

Werklast en werkdruk

We moeten ons realiseren dat werkdruk voor een belangrijk deel afhangt van hoe een werknemer het werk ervaart. Loyalis maakt een onderscheid tussen ervaren werklast en ervaren werkdruk. Ervaren werklast gaat onder andere over heel snel moeten werken, heel veel werk moeten doen en extra hard werken. Het ervaren van werkdruk betekent in sterke mate door het werk belast worden en 'je overbelast voelen'.

Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2017 blijkt dat van de respondenten uit de zorgsector:

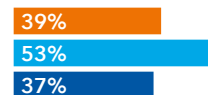
- 39% vaak of altijd heel erg snel moet werken
- 53% vaak of altijd heel veel werk moet doen
- 37% vaak of altijd extra hard moet werken

Deze uitkomsten gaan dus over de ervaren werklast. Als de werklast hoog is, is de ervaren werkdruk vaak ook hoog. Maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Diverse (persoonlijke) factoren kunnen een beschermende invloed hebben op de relatie tussen beide. Denk hierbij aan bevlogenheid en coping-stijl.

Bevlogenheid

Bevlogenheid bestaat uit drie factoren:

1. Vitaliteit (gekenmerkt door een hoog energieniveau, veerkracht en doorzettingsvermogen)
2. Toewijding (betrokkenheid, inspiratie, motivatie en enthousiasme voor het werk)
3. Absorptie (opgaan in je werk en er moeilijk van los kunnen komen)



Copingstijl

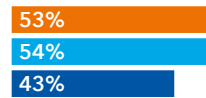
Coping is de manier waarop iemand met problemen en stress omgaat. Er zijn allerlei energiebronnen die een werknemer beschermen tegen werkdruk. Bijvoorbeeld autonomie en sociale steun.

Autonomie

Autonomie is zo'n energiebron waar in de NEA ook naar is gevraagd. Autonomie geeft regelmogelijkheden en verwijst naar de mate waarin iemand zelfstandig en naar eigen inzicht het werk kan inrichten.

Uit de NEA 2017 blijkt dat van de respondenten uit de zorgsector:

- 53% regelmatig zelf kan beslissen hoe het werk wordt uitgevoerd
- 54% zelf regelmatig de volgorde van de werkzaamheden kan bepalen
- 43% zelf regelmatig zijn werktempo kan regelen



Hieruit kunnen we opmaken dat ongeveer de helft het werk niet naar eigen inzicht kan inrichten.

Sociale steun

Een andere energiebron waar in de NEA naar wordt gevraagd, is de sociale steun van collega's en leidinggevenden. Uit de NEA 2017 blijkt dat van de respondenten uit de zorgsector:

- 78% het eens is met de stelling 'de leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers'
- 81% het eens is met de stelling 'de leidinggevende besteedt aandacht aan wat je zegt'
- 92% het eens is met de stelling 'collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me'
- 97% het eens is met de stelling 'mijn collega's zijn vriendelijk'



Deze uitkomsten laten zien dat de ondervraagden voor het overgrote deel de nodige sociale steun ervaren.

Werkdruk aanpakken

Het lijkt van groot belang dat de ervaren werkdruk wordt aangepakt. De taakeisen in de zorg zijn hoog. Er moet veel werk verzet worden in weinig tijd en dit levert een hoge ervaren werklust op. Als de hoeveelheid werk niet verminderd kan worden, kun je kijken naar de mogelijkheden om anders om te gaan met de ervaren werklust.

Autonomie versterken

Als we kijken naar de eerder genoemde definitie van werkdruk dan worden autonomie (regelmogelijkheden) en de sociale steun (van leidinggevenden en collega's) genoemd als belangrijke copingfactoren om gezondheidsrisico's te verminderen. Als we de uitkomsten van de NEA daarbij in ogenschouw nemen, is er met name op het onderdeel autonomie nog veel winst te behalen. Hierbij maken we onderscheid tussen interventies op organisatieniveau en op individueel niveau.

Autonomie versterken op organisatieniveau

Voor het versterken van de autonomie kun je bij een interventie op organisatieniveau denken aan:

- werknemers zelf hun pauzes laten plannen
- werknemers zelf roosters laten maken
- het team zelf verbeterpunten laten formuleren
- het aanbieden van een cursus Timemanagement



Autonomie versterken op individueel niveau

Op individueel niveau is het leren je te richten op je eigen cirkel van invloed op een mogelijke interventie. De mate waarin je autonomie ervaart heeft ook te maken met je assertiviteit en de cultuur in de organisatie. Je mogen uitspreken, gestimuleerd worden om autonoom en proactief te werken, je eigen vakkennis op peil houden enzovoort, geven controle over je werkomgeving. Dit leidt tot grotere motivatie en betrokkenheid.

Ook andere factoren meenemen in de aanpak van werkdruk

Ook andere factoren die een beschermende invloed hebben op het ervaren van de werklust kunnen (op beide niveaus) worden meegenomen in de aanpak van werkdruk. De medewerker zelf kan werken aan zijn eigen draagkracht door te zorgen voor voldoende beweging en nachtrust, goede voeding, ontspanning enzovoort. De organisatie kan vitaliteit bespreekbaar maken en maatregelen invoeren om deze te vergroten. Ook aandacht voor en bewustwording van copingstijlen kan zowel op organisatie- als op individueel niveau ingezet worden.

Conclusie

Maatregelen tegen de hoge werkdruk gaan dus verder dan alleen het verminderen van de taakeisen. Ook het optimaliseren van beschermende factoren rondom werkdruk helpt om de ervaren werklust te verminderen.



Samen werken aan gezonde zorg

Loyalis, uw partner voor Inkomen & Arbeidsvermogen

De ontwikkelingen in de zorg gaan snel en dat vraagt veel van uw organisatie. De kwaliteit moet omhoog en de kosten moeten omlaag. De hogere werkdruk en de administratieve lasten vragen nóg meer inspanning van uw medewerkers. Hun gezondheid en werkplezier staan op het spel. In ziekenhuizen, geestelijke gezondheidszorg, verzorgingshuizen en thuisorganisaties. U merkt dit aan het stijgende ziekteverzuim. Extra belangrijk dat u goed zorgt voor de mensen die zelf druk zijn met zorgen voor anderen. Van het begin tot het einde van hun loopbaan, in elke fase van hun werkende leven. Zodat ze optimaal inzetbaar blijven én zorgeloos, wetende dat er een financieel vangnet is als het nodig is. Met de basis op orde, is de continuïteit van uw organisatie gewaarborgd en krijgen patiënten en cliënten de aandacht die ze verdienen. Maar hoe krijgt u dat voor elkaar? Wat is daarvoor nodig? Wij kunnen u helpen. Met financiële oplossingen én ondersteuning bij preventie en re-integratie.

Contactgegevens Loyalis

Telefoon:
045 579 69 96

E-mail:
accountmanagement@loyalis.nl

Website:
loyalis.nl/partnerindezorg

Loyalis, uw partner voor Inkomen & Arbeidsvermogen
loyalis.nl/partnerindezorg

Auteurs:

Astrid Wolswijk, consultant bij Loyalis
Hein de Visser, consultant bij Loyalis

jij, je pensioen en **Loyalis**