

Inventarisatie checklist OR

Werkdruk en de organisatie – Checklist voor OR leden

Deze checklist helpt u, als or-lid, om knelpunten op het werk te inventariseren die kunnen leiden tot werkdruk en werkstress. Print deze checklist en vink aan wat voor uw werkplek van toepassing is. Beantwoordt u één of meerdere vragen met 'nee', probeer dan naar oplossingen te zoeken.

Vragen over de organisatie	Ja, voldoende	Nee, te beperkt
1. Inhoud van het werk		
Is er een goede verhouding tussen moeilijke en makkelijke taken?		
Kunnen werknemers nieuwe dingen leren in hun functie?		
Kunnen werknemers zelf verbeteringen aanbrengen (in bijv. werkwijze, methode, volgorde)?		
Vinden werknemers het werk uitdagend?		
Zijn werknemers voldoende deskundig voor het uitvoeren van het werk? Hebben werknemers voldoening in hun werk?		
2. Contactmogelijkheden en stijl van leidinggeven		
Zijn er voor werknemers voldoende mogelijkheden om problemen op het werk op te lossen?		
Is er voldoende aandacht voor teamvorming en samenwerking?		
Wordt rekening gehouden met individuele verschillen in belastbaarheid?		
Is er een goede werksfeer zonder veel conflicten en spanningen?		
Zijn er regelmatig jaargesprekken?		
Staat werkdruk op de agenda van jaargesprekken?		

Is er regelmatig werkoverleg?		
Worden tijdens het werkoverleg de knelpunten in het werk besproken?		
Herkent u als or-lid signalen van werkdruk en bespreekt u die?		
3. Emotionele belasting		
Is er in de organisatie ondersteuning georganiseerd voor werknemers die geconfronteerd worden met emotioneel belastende situaties?		
Weten werknemers waar ze in emotioneel belastende situaties hulp en steun kunnen krijgen?		
Wordt er vaak een beroep gedaan op de opvang bij emotionele belasting?		
Komt emotionele belasting aan de orde in jaargesprekken?		
Komt emotionele belasting aan de orde in het werkoverleg?		
Weten werknemers hoe ze elkaar kunnen ondersteunen in emotioneel belastende situaties?		
Weten werknemers wat de rol van de leidinggevende in de opvang bij emotioneel belastende situaties of het voorkomen daarvan?		
4. Werklast		
Nemen werknemers regelmatig pauzes?		
Wordt in de organisatie gewerkt met actuele en geaccepteerde normen voor de werklast (= de totale hoeveelheid uit te voeren werk)?		
Is er voldoende personeelsbezetting?		



Worden vacatures snel opgevuld?		
Is er een goede invalregeling?		
Geeft de organisatie gevolg aan cao- of andere sectorafspraken over werkdruk en emotionele belasting?		
5. Werk- en rusttijden, werk – privé		
Nemen werknemers regelmatig pauzes?		
Is er sprake van gezond roosteren bij afwijkende werktijden?		
Nemen werknemers verlof – en snipperdagen op?		
Wordt er weinig of nooit overgewerkt?		
Zijn de werktijden conform de cao?		
Zijn er regelingen die de afstemming tussen werk en privé versoepelen?		
Kennen de werknemers de regelingen en staat de cultuur op uw afdeling het toe dat werknemers er gebruik van maken?		
6. Regelmogelijkheden		
Hebben werknemers voldoende mogelijkheden om problemen in het werk op te lossen?		
Kunnen werknemers een beroep doen op collega's of op hun leidinggevende bij problemen?		
Maken werknemers voldoende gebruik van de beschikbare regelmogelijkheden?		

7. Monitoren en analyseren		
<i>Is er een probleem? Is er een actueel zicht op de omvang van werkdruk en werkstress in de organisatie?</i>		
<i>Wat zijn de oorzaken? Is er van de organisatie bekend wat de knelpunten in het werk zijn?</i>		
<i>Wat zijn de oorzaken? Is er van de organisatie bekend wat de knelpunten in het werk zijn?</i>		
8. Maatregelen en beleid		
Worden in de organisatie maatregelen genomen om de werkdruk te verminderen?		
Is er in de organisatie beleid om werkdruk te managen?		
Is aanpak van werkdruk onderdeel van de reguliere planning- en controlecyclus?		
Zijn er voldoende instrumenten en financiën om (preventief) beleid uit te voeren?		
<i>Bron: afgeleid van 'checklist werkdrukbeleid Gehandicaptenzorg' (Arboconvenant Gehandicaptenzorg).</i>		