

Beleidscheck werkdruk en werkplezier (hoofdpijnen)

Beleid, plan en aanpak	Doen we goed	Actiepunt
Er is een werkdrukplan/werkdrukbeleid met daarin een beeld van de huidige situatie, de gewenste toekomst en van een doel. Het is duidelijk wanneer de aanpak goed genoeg is.		
Er is een volledige beleidscyclus met inzicht én actie, inclusief monitoren en evaluatie. De cyclus sluit waar zinvol aan bij de arbocyclus en kent een tijdspad.		
Werkdruk herkennen		
Regelmatig verzamelt en analyseert de organisatie informatie om na te gaan of en waar de werkdruk te hoog is/wordt en de situatie om (meer) maatregelen vraagt.		
Inzicht verdiepen		
De organisatie en haar sleutelpersonen reflecteren regelmatig op hun aanpak van de werkdruk. Ze staan stil bij welke patronen en vicieuze cirkels herkenbaar zijn en kiezen bewust voor een veranderaanpak waarmee ze de werkdruk op een goede manier kunnen aanpakken.		
Voorlichting en training		
Medewerkers zijn geschoold in het herkennen van signalen van werkdruk, werkplezier, stress en 'flow' bij zichzelf en anderen. Ook weten ze wat ze bij signalen van te hoge werkdruk zelf kunnen doen en bij wie ze terecht kunnen.		
Leidinggevenden zijn geschoold in het herkennen van signalen van werkdruk, werkplezier, stress en 'flow' bij zichzelf en bij anderen.		
Leidinggevenden zijn getraind in het voeren van gesprekken met medewerkers. Ook kunnen ze individuen begeleiden bij het bedenken, invoeren en evalueren van maatregelen en doorverwijzen naar coaches of andere deskundigen als dat nodig is.		
Leidinggevenden en/of andere procesbegeleiders/adviseurs zijn getraind in het begeiden van teambijeenkomsten rond werkdruk en werkplezier.		
Werkdruk verminderen		
Medewerkers met een te hoge werkdruk kunnen gebruikmaken van verschillende maatregelen (bijvoorbeeld coaching).		
Teams/afdelingen met een te hoge werkdruk pakken dit samen op. Ze kunnen hierbij ondersteund worden.		
De organisatie ondersteunt , faciliteert en evalueert de aanpak waarbij teams/afdelingen de te hoge werkdruk samen oppakken.		

De **organisatie pakt oorzaken** die voor een grote groep medewerkers geldt doeltreffend **aan**.

Werkplezier vergroten

De **organisatie** ondersteunt en **vergroot** bewust het **werkplezier** en beschikbare energiebronnen.

.....

.....