

Van werkdruk naar werkplezier

De invloed van reorganisaties op werkdruk en werkplezier

Huub Pennock,
Ergo-balans

Alex van der Wal,
Dexis Arbeid

Noortje Wiezer
TNO

GEZONDVERBOND

Prettig en gezond werken in de (zorg-)verzekeringsbranche

ARBOCATALOGUS

HOME

HOE WERKT HET

VOOR WIE

WAAROM

PUBLICATIES & ZO

CONTACT

FAQ

ZOEKEN

WERKDRUK

ONGEWENST GEDRAG

BEELDSCHERMWERK

SOFTWARE

IN DE PRAKTIJK

Stelling

Stimuleren van gewenst gedrag lukt toch niet

- Eens
- Oneens

STEM NU

Deelnemende organisaties:



Zorgverzekeraars Nederland



Verzekerd van gezond werk!

Welkom bij gezondverbond.nl, de website over gezond werken in de (zorg-)verzekeringsbranche.

Deze website bevat de arbocatalogus (zorg-)verzekeringsbedrijf, die een bijdrage levert aan gezond werken. Praktisch nut staat daarbij voorop: geen papierwinkel, maar direct toepasbare oplossingen en tips voor arborisico's. De arbocatalogus is een keuzeinstrument. Hierdoor is maatwerk mogelijk. Belangrijk daarbij is wel dat het minimale beschermingsniveau van de ArboWet gehandhaafd blijft. Momenteel bevat de arbocatalogus oplossingen op het gebied van werkdruk, ongewenst gedrag, beeldschermwerk en software. Op termijn volgen meer arborisico's die in de sector een rol spelen.

Veel succes met het toepassen van de tips en oplossingen!

De volledige tekst van de arbocatalogus is ook beschikbaar [in pdf-formaat](#).

Actueel

[meer nieuws >>](#)

Betere arbeidsomstandigheden in Nederland

(01/03/2012)

Rendement Uitgeverij - 9 uur geleden -
Betere arbeidsomstandigheden in Nederland 1...

DISCUSSIEFORUM

Join our **LinkedIn** group

De arbocatalogus is uitgebreid met een forumfunctie. Enige voorwaarde om deel te kunnen nemen, is dat je een LinkedIn account hebt. [Lees meer](#).



Goed idee of suggestie? Laat het ons weten!

Verzekeraars en werkdruk?



Programma

1. Paar vragen aan de zaal;
2. Werkdruk en werkplezier, waar hebben we het over;
3. Een casus rond een reorganisatie;
4. De ergonomische kant van werkdruk;
5. Aan de slag met oorzaken van werkdruk;
6. Onderzoek naar effecten van reorganisaties;
7. Aan de slag met reorganisaties;
8. Werkplezier vanuit de taak bekeken;
9. Aan de slag met werkplezier;
10. De cirkel van invloed en betrokkenheid;
11. Afronden.

Werkdruk en werkplezier

- waar hebben we het over?



Wat is werkdruk?

Een definitie: Medewerkers ervaren werkdruk als ze niet kunnen voldoen aan de gestelde eisen in het werk.





Wat is stress?

Vanuit de natuur:

- Fight, or flight reaction,
- 'klaar om in actie te komen'.

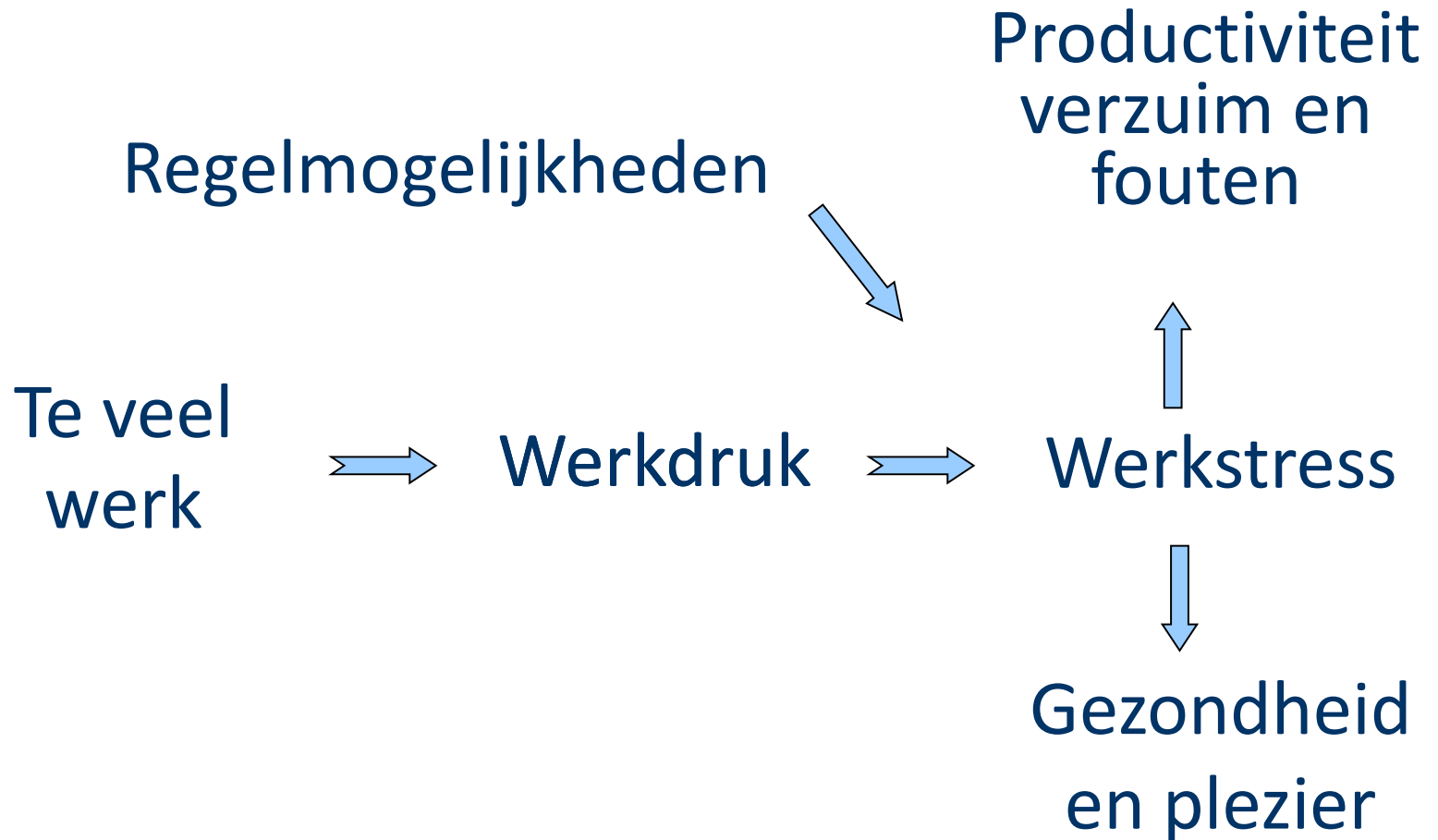


Stress in onze cultuur

Meestal alleen nog maar een mentaal proces,
Hormonaal gebeurt er hetzelfde als in de natuur,
Langdurige stress leidt tot vermoeidheid



Bewezen relaties



En hoe zit het met werkplezier?

Demands and Resources (Bakker)

Etc.

**Fysieke
Taakeisen**

**Mentale
Taakeisen**

**Emotionele
Taakeisen**

Werkdruk

Etc.

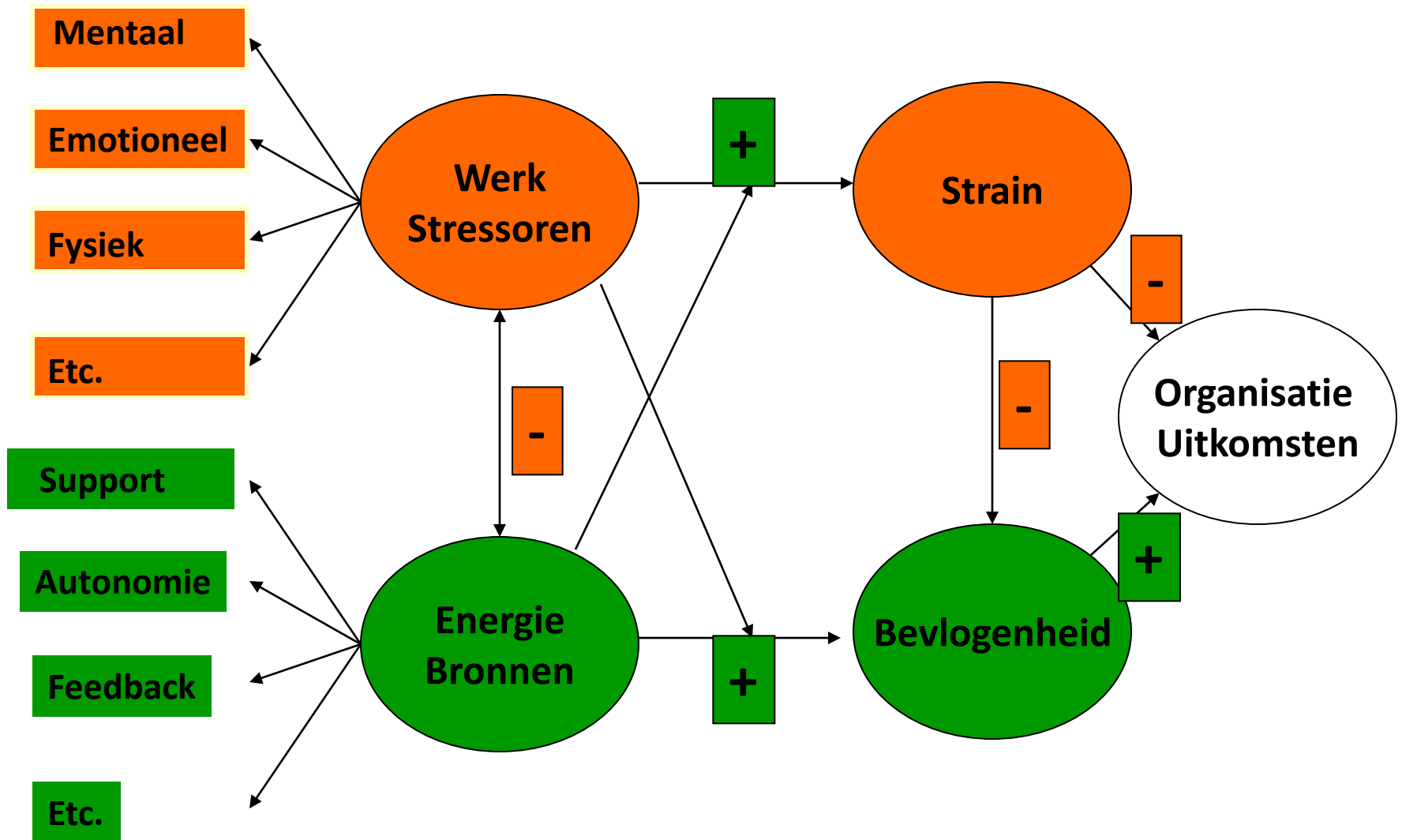
Feedback

Coaching

**Social
Support**

Autonomie

Job Demands-Resources Model



Energiegevers zijn bijv:

Loopbaan
mogelijkheden

Zingeving

Communicatie

Resultaat
halen/zien

Sociale Steun

Vertrouwen
In elkaar

Coaching

Regelruimte

Feedback

Autonomie

Participatie

Taak Identiteit

Afwisseling

Casus Papierfabriek



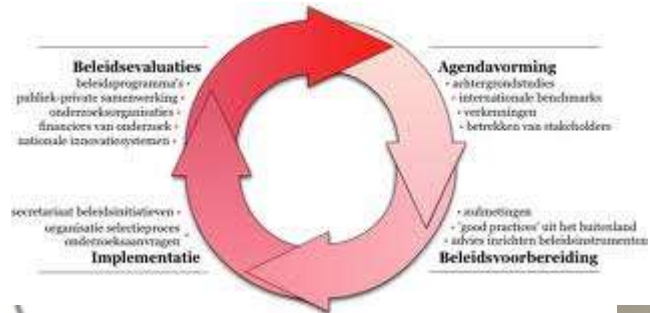
Ergonomische kant van werkdruk

Wat is de belangrijkste oplossing voor ongezonde werkdruk?

- A Meer medewerkers
- B Meer regelmogelijkheden
- C Beter leidinggevenden
- D Beter medewerkers
- E Beter organisatie van het werk
- F Beter ontwerp (organisatie, functies en middelen)
- G Beter beleid



Beleidsniveau



Mensniveau



Organisatieniveau



tek, ve

storing
Even geduld a.u.b.

werken

Auto nr.	Datum	Plaats
110	2013-10-10	Rotterdam, Zuid, West, 1700, 1700, 1700
110	2013-10-10	Rotterdam, Zuid, West, 1700, 1700, 1700
110	2013-10-10	Rotterdam, Zuid, West, 1700, 1700, 1700
110	2013-10-10	Rotterdam, Zuid, West, 1700, 1700, 1700
110	2013-10-10	Rotterdam, Zuid, West, 1700, 1700, 1700

Ontwerpniveau



Oorzaken (on)gezonde werkdruk



Beleidsniveau

Werkdrukmonitor voor het team

Mensniveau

Individuele werkdrukanalyse
Begeleiding nieuwe medewerkers
Gebruik van sneltoetsen
Eenduidige verwachtingen
Effectief werkoverleg
Effectief samenwerken
Competenties leidinggevenden

Organisatieniveau

Piekbelasting onder controle
Begeleiding tijdelijke inleenkrachten
Evenwichtige taakverdeling
Omgaan met targets
Planning
Efficiënt werken

Ontwerpniveau

Duurzame functies
Regelmogelijkheden medewerkers
Ontwikkeling gebruiksvriendelijke software
Beoordeling gebruiksvriendelijkheid software



Het PSYRES project

Noortje Wiezer
TNO

PSYRES

Psychological health and well-being in **re**structuring, key effects and mechanisms

European research project generated in the frame of the NEW OSH ERA, funded within the ERA-NET scheme under the Sixth EU Framework Program for Research and Technological development

PSYRES consortium



Wat verstaan wij onder reorganisatie

Reorganisatie:

- een ingrijpende organisationele verandering
- die effect heeft op een hele sector of het gehele bedrijf (geen plaatselijke veranderingen)

Kieselbach et al. (2009)

Voorbeelden:

- Verplaatsen van activiteiten
- Verandering van eigenaar
- Fusie of overname
- Interne reorganisatie
- Krimp

Doel van het PSYRES project

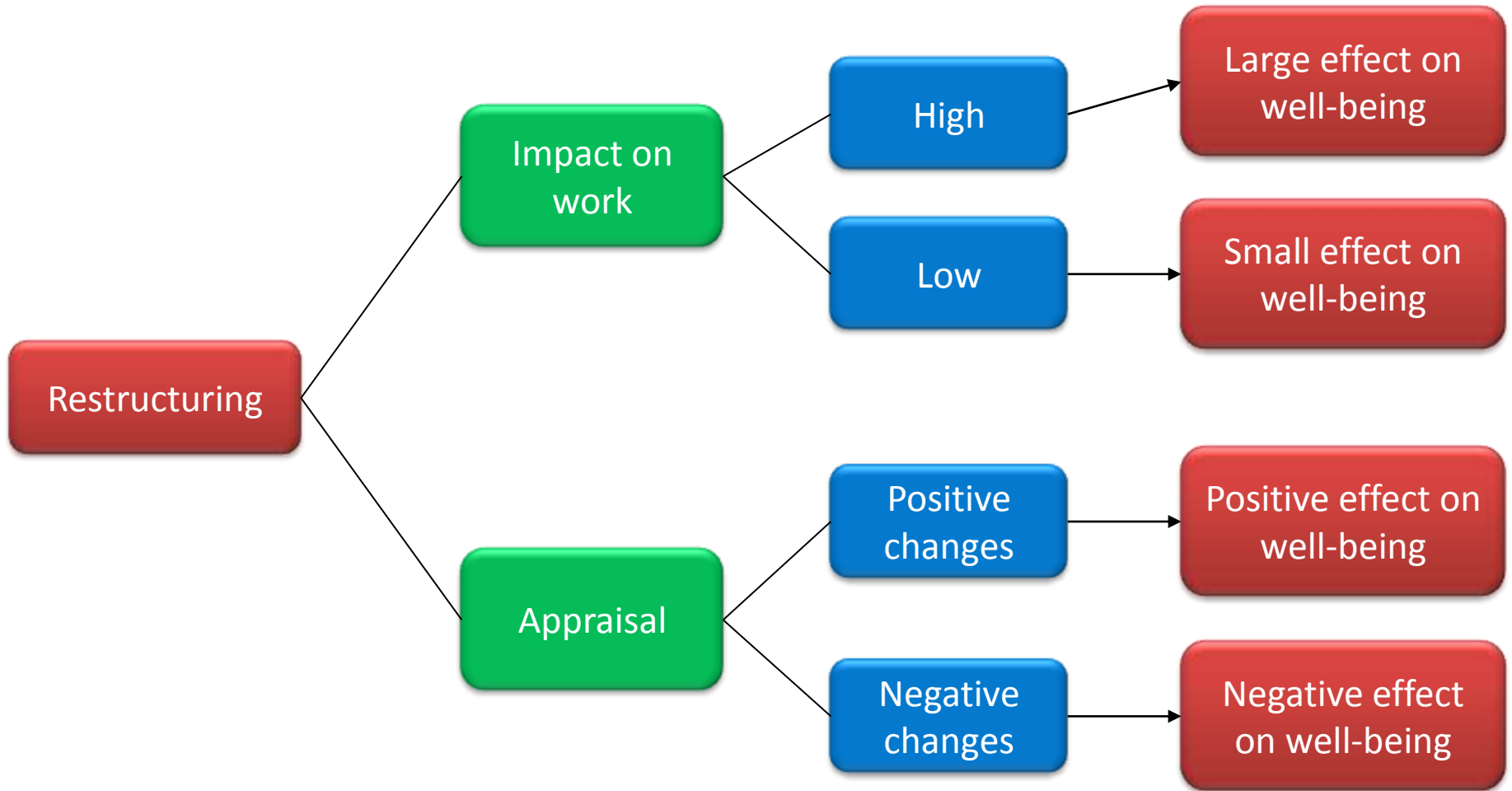
1. Meer inzicht in het effect van verschillende soorten reorganisaties op de gezondheid en welzijn van werknemers
2. Meer inzicht in de onderliggende mechanismen
3. Risicogroepen vaststellen, beschermende en versterkende factoren (moderatoren)
4. Effectieve en preventieve maatregelen en praktische aanbevelingen formuleren waarmee risico's verminderd kunnen worden
5. Een analyse instrument ontwikkelen waarmee effecten van reorganisaties gemeten kunnen worden.

Onderzoeksmethoden

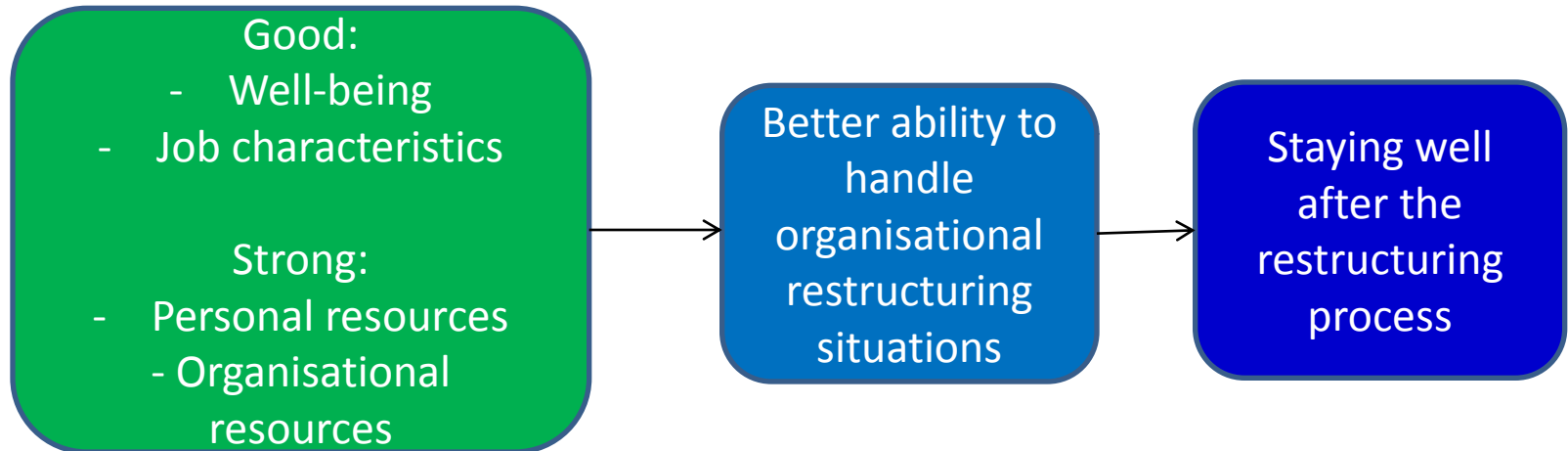
- Kwantitatief onderzoek naar de relatie tussen reorganisatie en mentale gezondheid (analyse van longitudinale datasets)
- Understanding the figures: kwalitatieve onderzoek met interviews en casestudie
- Taking action: workshops met 'stakeholders'.

Samenvatting van de resultaten

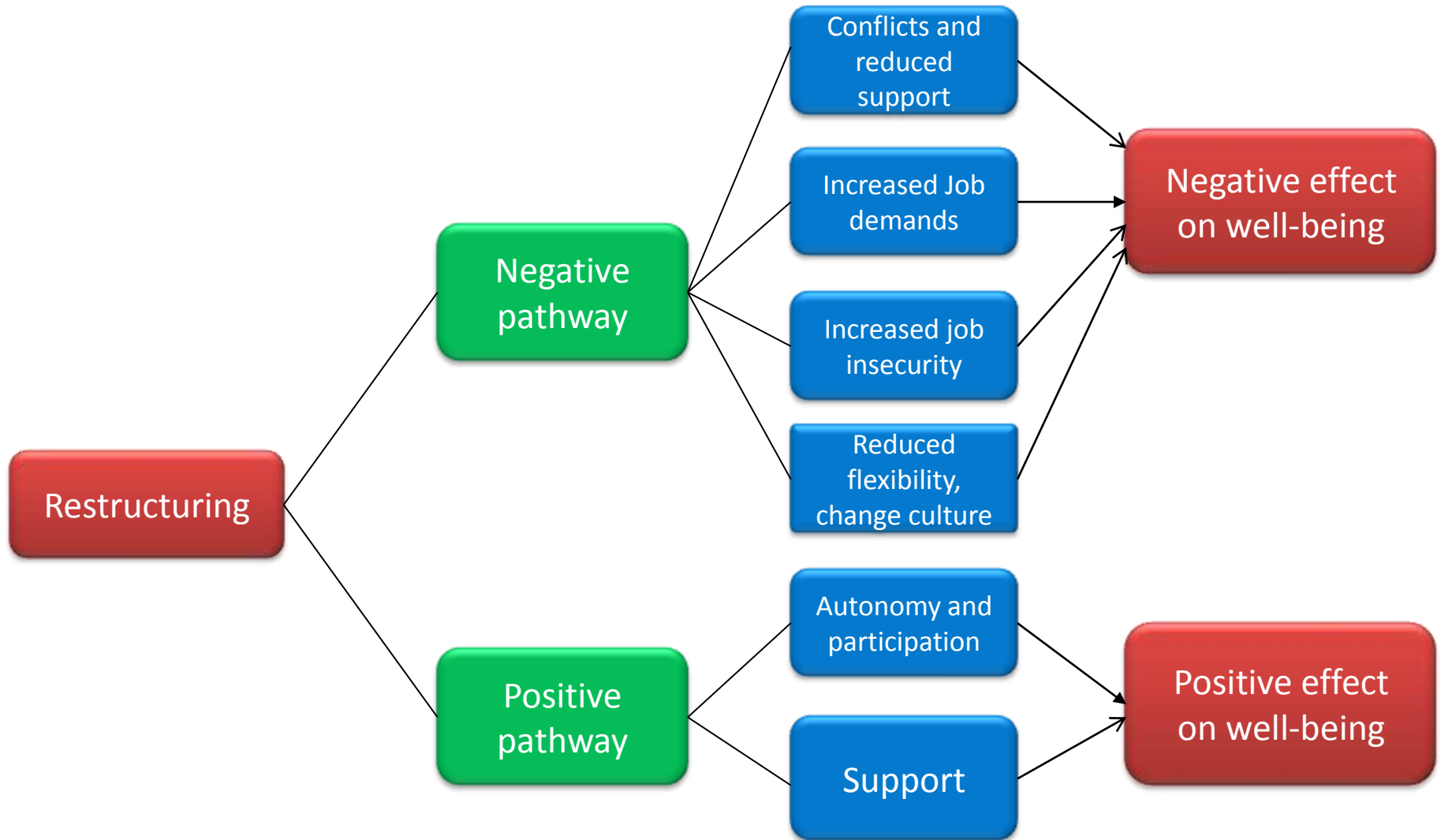
Wat hebben we geleerd?



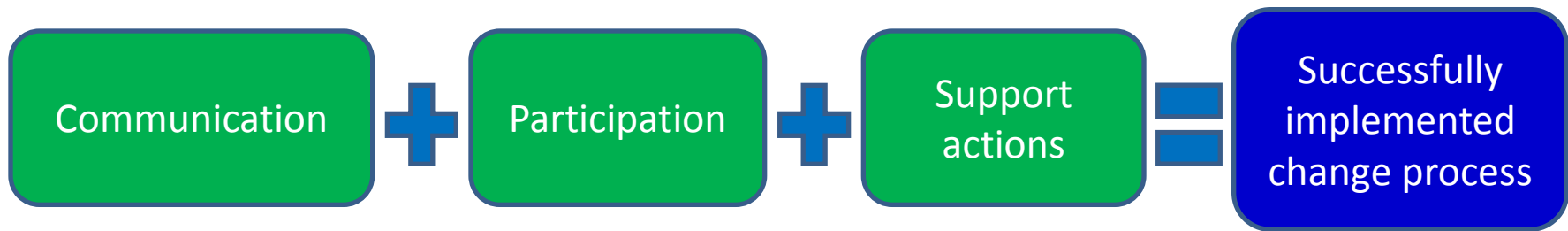
Wat hebben we geleerd?



Wat hebben we geleerd?



Wat hebben we geleerd?



Publicaties te downloaden via www.tno.nl/psyres

Neerke Wierse, Kerina Mielkes, Krista Pekkinen, Marie Widenzer-Bazył, Jansje de Jong, Pauline Martine Holappa, Jukka Muckala

Exploring the link between restructuring and employee well-being

Krista Pekkinen, Pauline Martine Holappa, Kerina Mielkes, Neerke Wierse, Marie Widenzer-Bazył, Jansje de Jong, Jukka Muckala

STEPS TOWARDS SOUND CHANGE -initiatives for ensuring employee well-being during restructuring

QUESTIONNAIRE

WHAT

EN | PSYRES 2

HOW TO MANAGE RESTRUCTURING TO MAINTAIN EMPLOYEE WELL-BEING

Introduction

The PSYRES project Psychological health and recovery by split and involves two parts:

- to gain insight into the impact of restructuring on the psychology of health and a physical
- to examine the pathways through which restructuring affects well-being.

To reach these goals, information was gathered from Denmark, Finland, the Netherlands and the United Kingdom concerning a restructuring of an organization in various psychological or organizational contexts. The information was made available to a number of stakeholders in order to help them understand their own experience.

Communication

During the whole restructuring period, regular communication is essential. It is an essential part of the restructuring process. It is important to answer these questions in just a few sentences:

- Communication is important in all levels of

Individual level

As the level communication should be based on what the change means for the individual. One of the questions is: "What does this mean for me and my family?" Do I need to work in a new place? How do I find other opportunities if I don't have them? What are the following for me?"

Group level

A group should be allowed to discuss what has to be done, how, where, when and by which means and communication is important. Group meetings or group meetings may be helpful. They only the opportunity to become updated about the change. Feedback should be given about the "change" meeting about employee group's feelings, their concerns and their reactions to the work.

Organizational level

As the restructuring process is a complex one, it is important to have a clear communication plan in order to avoid confusion. The communication plan should be based on a clear communication strategy. The communication plan should be based on a clear communication strategy. The communication plan should be based on a clear communication strategy.

What is restructuring?

Restructuring is a process of change in an organization's structure. It is a process of change in an organization's structure. It is a process of change in an organization's structure. It is a process of change in an organization's structure.

Reasons for restructuring

- Efficiency: The primary reason for restructuring is to improve efficiency and reduce costs. This is often done by eliminating redundant positions or departments.
- Market changes: The company may be facing a change in the market, such as a new competitor or a change in customer needs. Restructuring can help the company adapt to these changes.
- Technological changes: The company may be using new technology that requires a different skill set. Restructuring can help the company adapt to these changes.
- Global expansion: The company may be expanding into new markets, which requires a different organizational structure.

Effects of restructuring on employee well-being

Restructuring can have both positive and negative effects on employee well-being. Positive effects include increased job security, improved communication, and a sense of purpose. Negative effects include job loss, reduced job satisfaction, and increased stress.

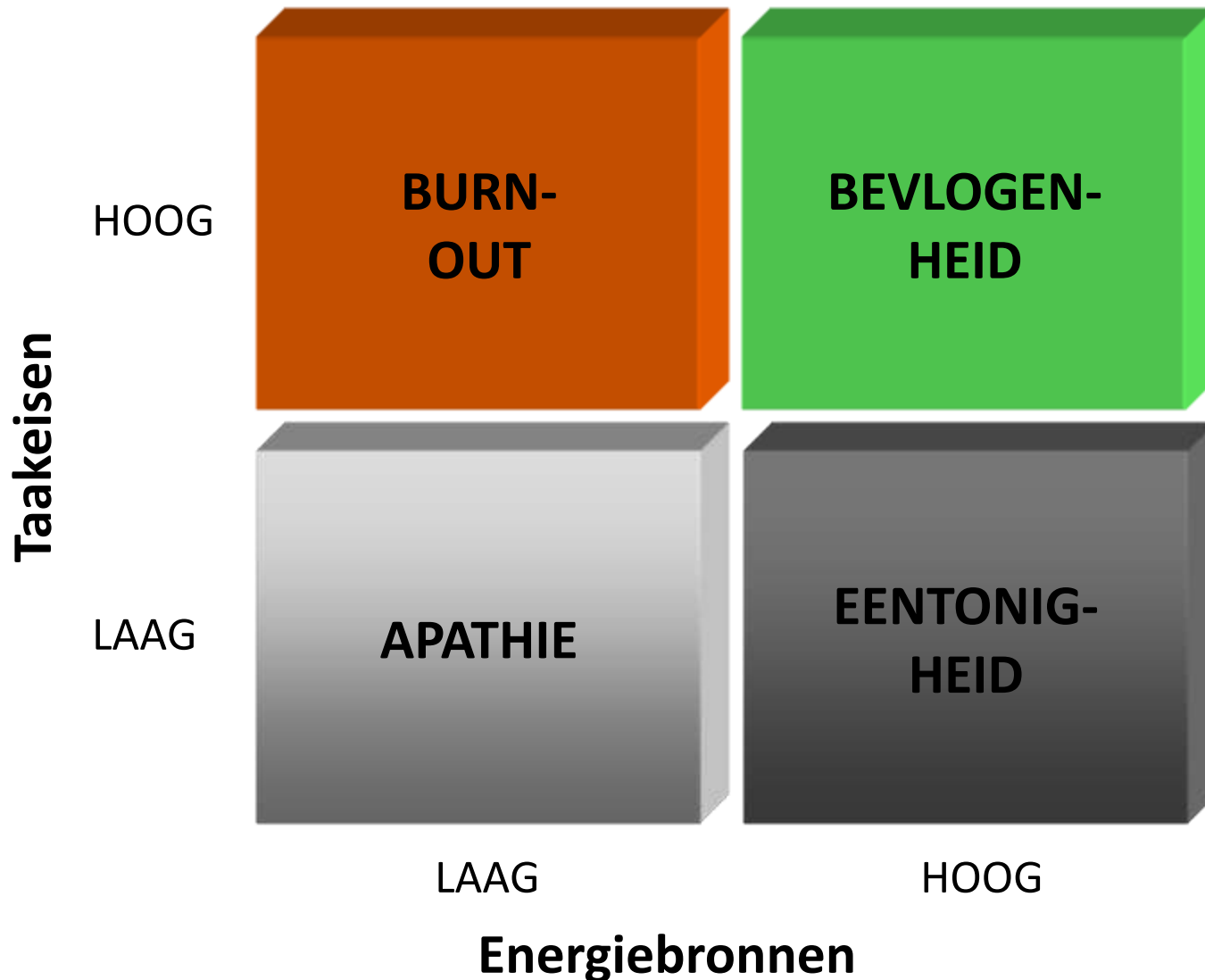
How to manage restructuring to maintain employee well-being

There are several ways to manage restructuring to maintain employee well-being. These include:

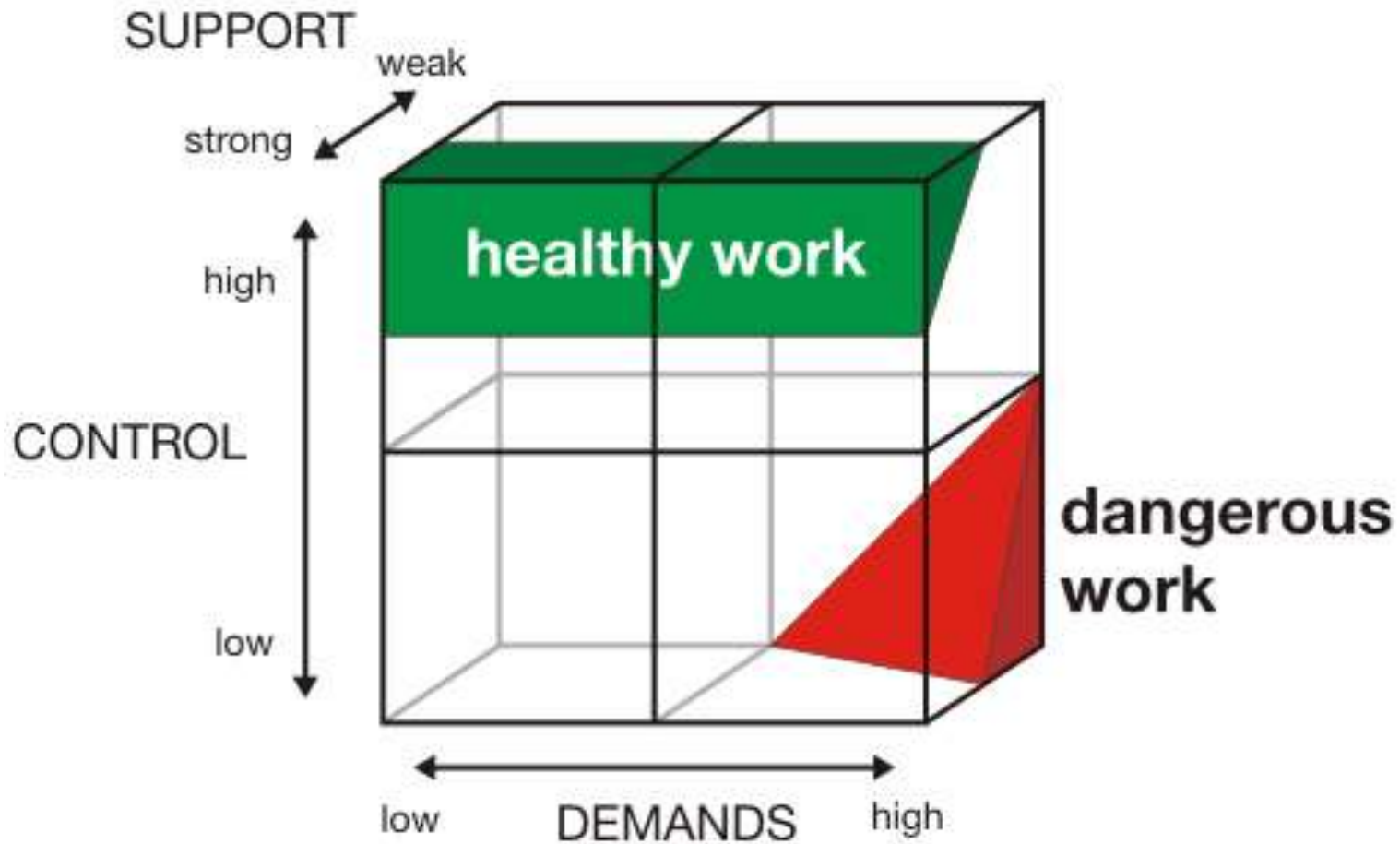
- Communicating clearly and often about the restructuring process.
- Providing support and resources to employees who are affected by the restructuring.
- Encouraging employees to stay engaged and motivated during the restructuring process.
- Providing opportunities for employees to learn new skills and take on new challenges.

Werkdruk en werkplezier vanuit de
taak bekeken

Effect van de taak



Demand control model Karacek





Vragen en informatie?

Huub Pennock

Ergo-balans

W: www.ergo-balans.nl

E: h.pennock@ergo-balans.nl

M: 06 52 03 15 14

Alex van der Wal

Dexis Arbeid

W: www.dexisarbeid.nl

E: alex.van.der.wal@dexisarbeid.nl

M: 06-53823627

Noortje Wiezer

TNO

W: www.tno.nl

E: noortje.wiezer@tno.nl

T: 088 866 52 78