

WERKEN ZONDER STRESS

Praktische tip voor werkgevers in de technische installatiebranche

Werkdruk en ongewenst gedrag zorgen voor stress. Werkdruk is de spanning tussen energiegevers (zoals complimenten en leuke collega's) en energievreters (zoals te strakke deadlines en slechte communicatie). Is er geen evenwicht tussen die twee, dan ontstaat er stress. Ongewenst gedrag is de verzamelnaam voor agressie en geweld, seksuele intimidatie, discriminatie of pesten. Dat kunnen collega's zijn, maar ook klanten. Ongewenst gedrag zorgt ook voor stress. De gevolgen lopen uiteen: minder plezier in het werk, fouten (en gevaarlijke situaties) en gezondheidsproblemen. De actielijst hieronder laat zien hoe werkgevers actie kunnen ondernemen om werkdruk tegen te gaan.

Het probleem	De oplossing
<ul style="list-style-type: none"> • Werkdruk. 	Actief beleid op basis van een Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E). Werkdruk moet een vast onderdeel zijn van het functioneringsgesprek en het persoonlijk ontwikkelingsplan.
<ul style="list-style-type: none"> • Signalen dat het niet goed gaat, zoals structureel overwerk, afnemende kwaliteit of productieverlies, slechte sfeer, toenemend verzuim en groot personeelsverloop. 	Is het evenwicht tussen energiegevers en energievreters verstoord? Onderzoek of dit klopt en onderneem actie.
<ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers maken meer fouten, zijn sneller geïrriteerd, vergeten afspraken, slaan pauzes over en eten ongezonder dan voorheen. 	Herken deze signalen als voorbode van verzuim vanwege een te hoge werkdruk. Onderzoek of dit klopt en onderneem actie.
<ul style="list-style-type: none"> • Er gaan voortdurend dingen mis bij projecten, kennelijk door slechte communicatie. 	Verbeter de communicatie, bijvoorbeeld door voorbesprekingen van een project op locatie, wekelijkse teamgesprekken en informatieborden op locatie. Zorg voor positieve feedback bij overleggen, in plaats van telkens wijzen op wat er mis is gegaan.

<ul style="list-style-type: none"> • De organisatie van het werk klopt niet, waardoor mensen op materiaal of op elkaar moeten wachten. Dat zorgt voor oponthoud en irritatie. 	<p>Uw medewerkers weten vaak prima hoe ze hun werk het meest efficiënt kunnen organiseren. Maak altijd gebruik van de geleerde lessen tijdens eerdere projecten. Een goede werkvoorbereiding is onmisbaar.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers die in hun eentje op locatie werken voelen een hogere werkdruk door het ontbreken van communicatie (en ondersteuning). 	<p>Zorg voor regelmatig contact.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • De leidinggevende beschikt niet over de juiste competenties, waardoor de werkdruk stijgt en de resultaten onder de maat zijn. 	<p>Bied leidinggevendenden voldoende mogelijkheden tot scholing en opleiding, zoals teamcoaching, gesprekstechnieken, planmatig werken, enz.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Doordat een (bouw)project vertraging oploopt moeten de I&I-medewerkers extra hard werken om de verloren tijd in te halen. Dit verhoogt de werkdruk. 	<p>Betrek alle belanghebbende partijen in de bouwkolom bij de werkvoorbereiding en werkplanning. Goed samenwerking is alles.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • De medewerker presteert minder dan normaal. 	<p>Ga op zoek naar de oorzaak en bespreek deze. Medewerkers zijn ook mensen met hun eigen zorgen. De oplossing is vaak simpel: minder overwerk, ruimte voor mantelzorg, betere organisatie van het werk (meer mensen), taakrotatie, scholing en loopbaanbegeleiding. Communicatie is het begin van de oplossing.</p>

WERKGEVERS MOETEN OOK ALERT ZIJN OP SIGNALLEN VAN (MOGELIJK) ONGEWENST GEDRAG.

Het probleem	De oplossing
1. Mogelijk ongewenst gedrag.	Actief beleid, inclusief onder meer een Gedragscode, en een Vertrouwenspersoon. Het bespreken van ongewenst gedrag moet vast onderdeel zijn van werkvoorbereiding en functioneringsgesprekken.
2. Onveilige sfeer op het werk.	Wijs medewerkers op de Gedragscode (en vooral ook op de sancties). Sta open voor communicatie en geef zelf altijd het goede voorbeeld.
3. De leiding ziet te veel door de vingers. Medewerkers durven niet naar de leidinggevende te stappen.	Houd de lijnen voor communicatie altijd actief open.
4. Werknemers presteren minder, schrikken snel, roken meer, zijn gespannen en eten alleen.	Train leidinggevenden om dergelijke signalen in verband te brengen met mogelijk ongewenst gedrag. Zorg dat men ook actie onderneemt.
5. Ongewenst gedrag.	Spreek de dader direct aan, maak concrete afspraken over verbetering en controleer de naleving. Pas altijd hoor en wederhoor toe en zorg voor goede verslaglegging.

De volledige Arbocatalogus *Werken zonder stress* voor de Installatie- & Isolatiebranches is te vinden op <https://arbotechniek.nl/arbocatalogus/werken-zonder-stress/>

Er worden regelmatig aanvullingen op deze catalogus gepubliceerd!