

Werkdruk

- Wat is werkdruk?
- Wat zijn de gevolgen van werkdruk?
- Welke beroepen hebben te maken met werkdruk?
- Wat zegt de wet?
- Wat kunnen werkgevers doen?
- Wat kunnen werknemers doen?

Wat is werkdruk?

Het woord werkdruk wordt in de bouw vaak gebruikt in de betekenis van het onder tijdsdruk een hoge productie moeten halen. Een andere manier waarop het woord werkdruk wordt gebruikt, is synoniem aan werkstress of psychisch zwaar belast zijn. Als iemand klaagt over een hoge werkdruk, zegt dit vooral iets over hoe iemand zijn of haar situatie ervaart of beleeft. Namelijk, het werk vreet energie en het is belastend.

Wat zijn de gevolgen van werkdruk?

Een (te) hoge werkdruk kan leiden tot spanningen en stress. Dit kan weer leiden tot verschillende klachten: gedragsmatige klachten, psychologische klachten en/of lichamelijke klachten en daardoor tot verzuim.

Gedragsmatige klachten

- Slaapproblemen
- Verminderde eetlust
- Toename medicijngebruik
- Meer gaan roken en gaan drinken
- Rusteloosheid
- Vermijden van bepaalde situaties

Psychologische klachten

- Zich opgejaagd en gespannen voelen
- Angstig en onzeker worden
- Problemen met concentratie
- Moeite hebben met beslissingen nemen
- Depressiviteit

Lichamelijke klachten

- Vermoeidheid
 - Misselijkheid en duizeligheid
 - Pijn op de borst of in de maagstreek
 - Hoofdpijn
 - Pijnlijke spieren, met name de schouder- en nekspieren en (lage) rugpijn.
-

Welke beroepen hebben te maken met werkdruk?

Bij veel beroepen in de bouw is de ervaren werkdruk hoog. 50% van al het bouwplaatspersoneel klaagt over te hoge werkdruk. Bouwtijden worden steeds korter, planningen krupper en er worden hogere kwaliteitseisen gesteld aan arbeid en product. Bekend is dat vooral uitvoerders de werkdruk als hoog ervaren. Bij die groep zijn klachten over spanning als gevolg van werkdruk één van de belangrijkste oorzaken van ziekte en verzuim.

Wat zegt de wet?

Werkdruk valt onder het begrip 'welzijn' in de Arbowet (artikel 3, vierde lid). Er is een negatieve kant (de werknemer mag niet overspannen raken van het werk) en een positieve kant (de werknemer moet van en door het werk kunnen leren). De werkgever is verantwoordelijk voor beide aspecten.

De werkgever moet voorlichting geven over de risico's van (te) hoge werkdruk en over manieren om daarmee om te gaan. Bij het voorkómen van werkdruk op de bouwplaats zijn een goede voorbereiding en planning, het voorkómen van storingen en duidelijke taken en opdrachten erg belangrijk.

Een andere belangrijke wet is de Arbeidstijdenwet. In deze wet staat beschreven hoe lang (hoeveel uur, hoeveel dagen) er achter elkaar mag worden gewerkt en hoe lang er in de verschillende situaties gepauzeerd moet worden.

In de risico inventarisatie en evaluatie (RI&E) die de werkgever moet (laten) opstellen, moet werkdruk ook worden opgenomen.

Voor de volledige wetteksten verwijzen wij u naar de website van het [ArboPortaal](#).

Wat kunnen werkgevers doen?

Werkgevers kunnen drie soorten maatregelen nemen om werkdruk te bestrijden:

- Aanpassingsmaatregelen
- Verbeteringsmaatregelen
- Vernieuwingsmaatregelen

Aanpassingsmaatregelen

Dit zijn oplossingen die de taak of het takenpakket niet structureel verbeteren. De organisatie van het werk wordt niet wezenlijk veranderd, maar werknemers krijgen de kans om beter met problemen om te gaan. De kans op werkdruk wordt hierdoor verkleind. Het werkoverleg is een voorbeeld van een aanpassingsmaatregel.

Verbeteringsmaatregelen

Deze zijn gericht op vermindering van de werkdruk door het vergroten van de regelmogelijkheden of het anders invullen van de functies. Bij verbeteringsmaatregelen staat de inhoud van de functie centraal. Geprobeerd wordt bijvoorbeeld om de functie te verbreden (meer uitvoerende taken samenvoegen) dan wel te verrijken (naast uitvoerende taken ook voorbereidende, ondersteunende

en organiserende taken in een functie opnemen). Multifunctioneel werken valt hier ook onder, bijvoorbeeld timmerlieden die ook metselen of ruiten plaatsen.

Vernieuwingsmaatregelen

Deze zijn gericht op het veranderen van taken en functies en vaak zelfs van (onderdelen van) de gehele organisatie. Bij deze maatregelen staat het werken in teams centraal. Een team van vaste bouwplaatsmedewerkers is gezamenlijk verantwoordelijk voor een gedeelte van het bouwproces waarin een bouwproduct tot stand komt.

Alle maatregelen ter vermindering van werkdruk hebben als doel een optimale afstemming te verkrijgen tussen de eisen die het werk stelt en de mogelijkheden van de werknemers om aan die eisen te voldoen. Elke effectieve maatregel moet de volgende elementen bevatten:

- Duidelijkheid en herkenbaarheid van taken
Werknemers moeten op de hoogte zijn van de taken die van hun verwacht worden, het doel en de inhoud van het werk.
- Samenwerking en ondersteuning
Werknemers moeten in staat worden gesteld met elkaar samen te werken en zij moeten ondersteuning kunnen vragen en krijgen.
- Regelmogelijkheden
Werknemers moeten in de gelegenheid worden gesteld om zelfstandig problemen op te kunnen lossen zonder daarbij voortdurend afhankelijk te zijn van anderen.
- Terugkoppeling
Het is belangrijk om werknemers te informeren over de kwaliteit van het werk en de manier waarop zij werkzaamheden hebben verricht. Door deze terugkoppeling krijgen zij inzicht in hun werk: wat er goed en fout gaat. Dit heeft een positieve invloed op de motivatie en de betrokkenheid van werknemers.

Wat kunnen werknemers doen?

Een werknemer kan zelf het volgende doen:

- werkdruk bespreken met zijn leidinggevende. Samen kunnen zij op zoek gaan naar oplossingen;
- zijn werk goed organiseren, zodat hij niet in onnodige tijdnoed komt;
- voldoende rust nemen.