

Gezonde werkplek creëren

Verminder stressfactoren

De werkomgeving speelt een belangrijke rol bij de psychische gezondheid van alle medewerkers. Wat weer effect heeft op de tevredenheid, motivatie en productiviteit. Als werkgever kun je veel doen om een ondersteunende werkomgeving te creëren. Zowel organisatorische als individuele maatregelen. Hieronder acht organisatorische punten die potentiële stressfactoren verminderen.

1. Optimaliseer werkprocessen

Mensen ervaren een hoge werkdruk. Werkprocessen anders inrichten kan dit positief beïnvloeden en bijdragen aan de motivatie. Voorbeelden zijn:

- Taakverbreding
- Jobrotatie
- Flexwerken
- Taken herstructureren taken

2. Vergroot autonomie

Geef medewerkers een bepaalde mate van vrijheid om het eigen werk te organiseren en zelf te bepalen hoe ze taken uitvoeren. Dit draagt positief bij aan de gezondheid van mensen. Spreek doelen af in plaats van strikte werkinstructies.

3. Betrokkenheid werknemers

Betrek medewerkers bij probleemoplossing en besluitvorming. Fora, workshops en enquêtes zijn hiervoor goede manieren. Betrokkenheid is een belangrijke factor voor psychische gezonde medewerkers.

4. Balans inzet - beloning

Werknemers willen waardering voor hun inzet. Salaris is daarbij een component, maar beloning kun je breder interpreteren. Ontbreekt een redelijke balans tussen inzet en beloning? Dan heeft dit negatieve impact op de psychische gezondheid.

5. Verbeter communicatie

Investeer doorlopend in communicatietraining voor alle medewerkers. En verzorg specifieke training voor managers op gebied van ondersteunende & coachende leiderschapstijl. Goede communicatie en samenwerking zijn beschermende factoren bij psychische gezondheidsbevordering. Een cultuur van waardering en vertrouwen is hierbij essentieel.

6. Verwachtingen

Maak helder wat werknemers mogen verwachten van de organisatie en omgekeerd: welke taken en rol heeft de medewerker en welke resultaten zijn hieraan gekoppeld?



**SAMEN
STERK
ZONDER
STIGMA**

OPENHEID
OVER
PSYCHISCHE
GEZONDHEID
WERKT

**ZIE
MIJ**

7. Stimuleer sociale steun

Belangstelling tonen. Even informeren hoe het met je medewerker gaat. Sociale steun is een grote factor bij psychische gezondheid. De organisatie kan voorwaarden scheppen die sociale steun versterken, zoals transparante besluitvorming, open dialogen en een betrouwbare organisatie.

Bied mogelijkheden voor activiteiten buiten werktijd. Bevorder samenwerking om uit te dragen dat elkaar helpen belangrijk is. Het management heeft een voorbeeldfunctie, ook zij moet hieraan meedoen. Een stap verder is sociale steun expliciet meenemen als criterium in de functioneringsgesprekken.

8. Training en ontwikkeling

Mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling zijn belangrijke motiverende factoren voor werknemers. Bovendien dragen ze bij aan de psychische gezondheid en welbevinden. Het versterkt zelfvertrouwen, gevoel van competentie en 'employability'. Raadzaam is een gedegen opleidings- en ontwikkelingsbeleid als vast onderdeel van het strategisch HRM-beleid.

Organisatorische maatregelen zijn effectiever in samenhang met maatregelen die de individuele werknemer ondersteunen. Welke combinatie het beste is, verschilt per organisatie.



**SAMEN
STERK
ZONDER
STIGMA**

OPENHEID
OVER
PSYCHISCHE
GEZONDHEID
WERKT

**ZIE
MIJ**

