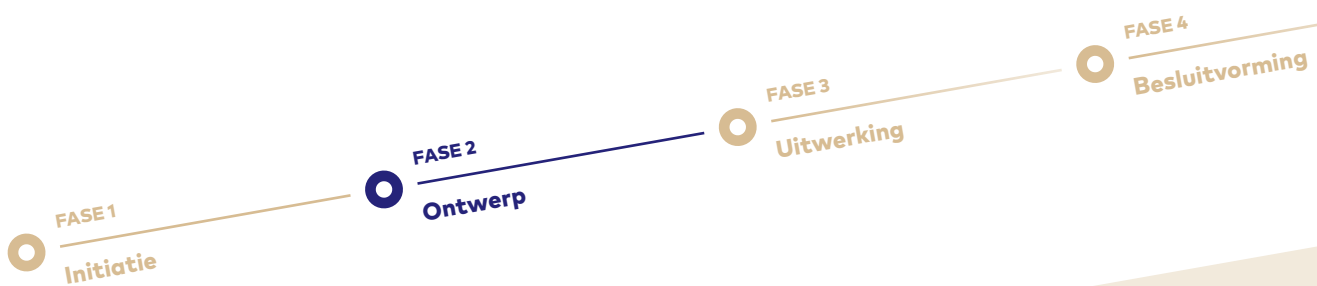


# Werkdruk



FASE

2

DOELGROEP

**HR-adviseurs en  
GO-leden**

**Deze factsheet biedt handvatten bij het bespreken van het thema werkdruk, zowel vanuit het perspectief van de deelnemers als vanuit het perspectief van de collega's die niet deelnemen.**

Wanneer medewerkers minder uren gaan werken in het kader van het generatiepact, ligt het voor de hand dat een aanpassing van het takenpakket gewenst is. Echter, het is niet vanzelfsprekend dat collega's de overgebleven taken/uren overnemen.

Idealiter worden de vrijgevallen uren ingevuld door een jongere medewerker. Dit betekent niet dat deze jongere automatisch de weggevallen taken overneemt. Afhankelijk van de manier waarop herbezetting in de organisatie wordt geregeld, kan het ook zo zijn dat de uren (voorlopig) niet worden herbezet en dat de instroom van een jongere op een andere plek in de organisatie plaatsvindt. In dat geval is er een risico op verhoogde werkdruk bij de deelnemer aan het generatiepact, bij zijn/haar collega's in het team of bij beiden.

Belangrijk is daarom alle mogelijkheden te onderzoeken en stil te staan bij de werkdruk van zowel deelnemers als de collega's.

Er is in 2018 een evaluatieonderzoek uitgevoerd naar de effecten van het generatiepact binnen de sector gemeenten. Hierin werd het belang bevestigd van een zorgvuldige afweging bij de herverdeling van werk en het maken van keuzes bij de herbezetting. Van belang is een goede communicatie hierover van de leidinggevenden met zowel deelnemers als niet-deelnemers

## Werkdruk bij de deelnemer

Afhankelijk van de organisatie en de situatie, moet bekeken worden of aanpassing van het takenpakket nodig is.

De leidinggevende en deelnemer bepalen met elkaar welke taken wegvallen of veranderen en wat acceptabel is. Er zijn verschillende opties mogelijk:

- Het wegnemen van onderdelen uit het takenpakket. Deze kunnen toebedeeld worden aan collega's, een herbezetter of niet toebedeeld worden.
- Het delen van taken met een collega, waardoor ook een gedeelde verantwoordelijkheid ontstaat. Deze oplossing kan ervoor zorgen dat deelnemers op sleutelposities gemakkelijker minder kunnen gaan werken en dat de organisatie minder afhankelijk is van één persoon voor het uitvoeren van een bepaalde taak.
- Het behouden van het takenpakket door het optimaliseren van processen. Bijvoorbeeld door automatisering/digitalisering.

### TIP:

Wanneer een jongere (een deel van) de vrijgevallen uren en taken gaat invullen, is het aan te raden om de deelnemer van het generatiepact een mentorrol te geven, zodat kennisoverdracht kan plaatsvinden.

**Opmerking:** Deelnemers geven regelmatig aan dat ze -in de uren dat ze werken- effectiever werken, als gevolg van een betere balans tussen werk en privé.

## Werkdruk bij de collega's

Deelname van medewerkers op een bepaalde afdeling, kan leiden tot een verhoogde werkdruk voor collega's. Dit heeft als gevolg dat het draagvlak voor de regeling kan afnemen of ontbreekt. Bij het bepalen van het takenpakket van de deelnemer, is het van belang om de hele afdeling te betrekken. Denk hierbij aan:

- Het met elkaar in kaart brengen van de taken.
- Na inventarisatie per taak bekijken of deze efficiënter uitgevoerd kan worden.
- Het rekening houden met persoonlijke voorkeuren.
- Het vormen van takenpakketten die goed op elkaar aansluiten.
- Nadenken over taken die gezamenlijk (een deel van) een functie vormen die uitermate geschikt is voor een jonge instromer.

## Nieuwe invulling van de werkzaamheden ter verlaging van de werkdruk

Naast het opnieuw vormen van takenpakketten op een afdeling, zijn er ook andere mogelijkheden om werkzaamheden anders in te vullen die van invloed zijn op de werkdruk:

- Inkrimping van de beschikbare uren kan (mede) aanleiding zijn om de werkprocessen te vereenvoudigen en efficiënter te maken.
- Een flexpool van gemeentebreed inzetbare medewerkers, kan de werkdruk verlagen bij verschillende onderdelen van de organisatie.
- Jongeren die in het kader van het generatiepact worden aangenomen, brengen nieuwe vormen van (samen)werken mee. Deze kunnen tot een andere invulling van rollen, taken (en daarmee werkdruk) leiden.

## Evaluatie-afspraken

Het is aan te raden om een O-meting te doen en specifieke (SMART) afspraken te maken over de ontwikkeling van de werkdruk om te kunnen beoordelen wat het effect van de invoering van het generatiepact is op de werkdruk van de organisatie. Zo kun je het thema werkdruk meenemen in de evaluatie van het generatiepact.