

Interview met Marie-Louise Driessen, adviseur P&O:

'Na een organisatieverandering in 2009 kwamen er signalen dat medewerkers last hadden van werkdruk. We waren aan het denken over een aanpak, toen het aanbod van de pilot kwam.'

Speerpunt voor de hele corporatie is organisatieduidelijkheid. Het bieden van perspectief aan medewerkers: waar staan we voor en waar gaan we voor. De afdelingen hebben gekozen voor werktempo en -hoeveelheid; organisatie van het werk en taakduidelijkheid. De meerwaarde van dit project is dat afdelingen zelfbenoemde speerpunten omzetten in maatregelen. Dat maakt mensen bewust van hun eigen rol in de werkdruk.'

'De reacties zijn overwegend positief. Afdelingen gingen enthousiast aan de slag. Deze aanpak draagt bij aan het voeren van een gestructureerde dialoog tussen leidinggevende en medewerkers. Er is winst voor iedereen: meer plezier in het werk voor medewerkers en een gemotiveerder team voor leidinggevendenden. En dat levert een betere bedrijfsvoering op.'