**10-stappenplan tegen krapte en oplopende werkdruk:**

1**) *Zorg voor voldoende financiering van publieke taken***  
Voor het uitvoeren van nieuwe politieke wensen voor overheidstaken zijn middelen en voldoende mensen nodig. Waarbij medewerkers ook echt betrokken moeten worden zodat zij tijd en ruimte krijgen om oog te hebben voor de menselijke maat in de uitvoering.

**2) *Overleg hoe taken anders ingevuld kunnen worden***  
Overleg op afdelingen en in teams waar onderbezetting heerst over hoe de taken gedaan kunnen worden zonder dat dit meteen ten koste gaat van de gezondheid van medewerkers. Het mag geen automatisme zijn om alles maar met minder mensen te doen. Op organisatieniveau kan de toepassing van technologie en digitalisering het werk ondersteunen. Of het nu gaat om de inzet van drones of verdergaande online dienstverlening van gemeenten. Belangrijk is wel dat medewerkers betrokken worden bij innovaties, dat ze worden toegerust om nieuwe manieren van werken succesvol toe te passen (opleidingsmogelijkheden, onderlinge steun, autonomie) en dat er helder wordt gecommuniceerd met de mogelijkheid van feedback. Let op de balans tussen taakeisen, de mentale en fysieke belasting van het werk (onregelmatige werktijden) en het gebrek aan communicatie tussen afdelingen.

**3) *Betere arbeidsvoorwaarden***  
Er is meer nodig dan alleen een marktconforme loonontwikkeling. Stop met ellenlange cao-trajecten om tot normale arbeidsvoorwaarden te komen. De enorme prijsstijgingen en de arbeidsmarktkrapte vragen om extra loonruimte en het creëren van een prettig werkklimaat, zodat de overheid aantrekkelijk blijft voor nieuwe en bestaande medewerkers.

**4) *Zet onbenut arbeidspotentieel beter in***  
Investeer in werkzoekenden die nog aan de kant staan en van onschatbare waarde kunnen zijn. Geef kansen aan oudere werknemers die nog steeds moeilijk aan een nieuwe baan komen. Stop met het zoeken naar de perfecte kandidaat en verleg bij werving de focus naar wat een kandidaat meebrengt aan kennis en vaardigheden.

**5) *Biedt keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden en flexibele arbeidspatronen***Geef medewerkers ruimte om werk beter te kunnen combineren met zorg en privétaken en de veranderende behoefte aan het aanpassen van werktijden aan de persoonlijke situatie.

**6) *Investeer in vitaliteitsregelingen***Biedt medewerkers de mogelijkheid om een langere periode van verlof te kunnen sparen of de loopbaan geleidelijk af te bouwen zodat zij langer gezond aan het werk kunnen blijven.

**7) *Scholing en trainingen***  
Investeren in medewerkers zodat zij ook op langere termijn optimaal inzetbaar blijven en invulling kunnen blijven geven aan nieuwe taken.

**8) *Maak werk van een veilige werkomgeving***Zorg dat medewerkers zich gezien en gerespecteerd voelen. Investeer in integriteitsbeleid op de werkvloer waardoor overheidspersoneel bij vragen of twijfels over de uitvoering van werk, de duidelijkheid krijgt waar behoefte aan is. Stel procedures op om misstanden aan de orde te stellen zonder dat dit ten kosten gaat van de menselijke maat in de uitvoering.

**9) *Heb oog voor persoonlijke omstandigheden***Rouw, overgang en stress over gebrek aan koopkracht zijn voorbeelden van persoonlijke omstandigheden die van invloed kunnen zijn op de werksituatie. Werkgevers kunnen het rouwproces verlichten of verzwaren, afhankelijk van of zij hun rol hierin serieus nemen. Maak afspraken over verlof en biedt mogelijkheden om het werk vol te houden bij verlies van een dierbare of tijdens een levensfase waarin je wat extra steun kunt gebruiken.

**10) *Spreek waardering uit voor wat goed gaat***Laat zien wat er goed gaat en waardeer de inzet van medewerkers zonder de noodzaak dit meteen in geld uit te drukken. Wat niet goed gaat moet benoemd worden, maar wat wel goed gaat mag ook worden belicht.