

6 stappen om een gezonde werk- privébalans te stimuleren in je organisatie

openup

Een psycholoog's guide voor een
betere werk-privébalans in jouw
organisatie



Introductie

We moeten rennen, springen, vliegen, duiken, carrière maken, kinderen opvoeden, vrienden zien, sporten, werken, gezond eten, podcasts luisteren, mediteren, vallen, opstaan en weer doorgaan. Zo zou de hit van Herman van Veen wellicht geklonken hebben als hij in 2022 was uitgebracht.

Want de 21e-eeuwse maatschappij vraagt veel van ons. We willen op alle vlakken – zowel zakelijk als privé – maximaal resultaat boeken: een florerende carrière, een optimaal gezinsleven, een spectaculair sociaal leven en een perfecte gezondheid. Om dit te bewerkstelligen, schakelen we gedurende de dag en de week voortdurend tussen deze domeinen. Raakt het privédomein ondergesneeuwd door het werkdomein of andersom, dan spreken we van een verstoorde werk-privébalans.

Een gezonde werk-privébalans is een voorwaarde voor een energiek en gelukkig werknemersbestand. Het is dus raadzaam om hier als werkgever, teamleider of HR-manager aandacht aan te schenken. Juist nu door het thuiswerken en hybride werken de werkgerelateerde taken en privétaken steeds meer in elkaar overvloeien.

Waarom een gezonde werk-privébalans belangrijk is

Why tell me, why tell me, why... De belangrijkste reden om als werkgever, leidinggevende of HR-professional een evenwichtige werk-privébalans te prioriteren, is omdat het een voorwaarde is voor gelukkige en gezonde werknemers.

Werknemers die voldoende tijd hebben voor zichzelf:

- Ervaren een betere nachtrust, waardoor ze uitgerust op werk komen;
- Houden door voldoende tijd voor sociale contacten, hobby's en sport hun energieniveau op peil;
- Hebben een beter humeur en zijn geduldiger;
- Halen meer voldoening uit werk, waardoor ze taken met meer energie uit kunnen voeren;
- Zijn scherper, kunnen zich beter focussen en kunnen daardoor efficiënter en effectiever werken.

Zoals je ziet, is een goede werk-privébalans zowel goed voor de werknemer als voor de werkgever. Het tegenovergestelde is uiteraard ook waar: wanneer er een disbalans tussen werk en privé ontstaat, is er een grotere kans op vermoeidheidsklachten, burn-out, een slechter humeur en een korter lontje en moeite met naar werk gaan.

Een goede werk-privébalans zorgt uiteindelijk tevens voor minder ziekteverzuim en een lagere kans op uitstroom van werknemers.

In cijfers

In 2019 verwaarloosde 1 op de 10 mensen vaak tot zeer vaak familie- of gezinsactiviteiten door werk (TNO, 2020)

In 2019 meldde 17% van de werknemers psychische vermoeidheidsklachten (CBS, 2020)

In 2021 gaf 31,5% van de Nederlanders aan de afgelopen twaalf maanden werkgebonden psychische klachten te hebben opgelopen (RIVM, 2021)

Wie is verantwoordelijk?

Volgens psycholoog bij OpenUp Madelief Falkmann is de werknemer zelf hoofdverantwoordelijk voor zijn, haar of hen werk-privébalans. “Maar als werkgever ben je wel verantwoordelijk daar de juiste randvoorwaarden voor te scheppen. Want als de werk-privébalans van je werknemers niet in orde is, betekent dit dat er onderliggend iets niet goed gaat in je organisatie.”

“There's no such thing as work-life balance. There are work-life choices, and you make them, and they have consequences.” Jack Welch, CEO of General Electric

Zowel werkgever als werknemer zijn het meest gebaat bij preventie: een disbalans zou op voorhand niet moeten ontstaan. Hieronder geven we zes tips voor het creëren van een gezonde werk-privébalans.

Bestaat de work-life balance wel?

De rol van werk in de samenleving lijkt te veranderen. Steeds meer mensen realiseren zich dat ze niet willen leven voor hun werk, maar dat hun werk ondersteunend zou moeten zijn aan het leven dat ze willen leiden. Of zoals Erica Ariel Fox, schrijfster en Harvard Law School onderwijzer, het verwoordt: “We changed the math. We looked the lie of work-life balance in the eye as we experienced its mirror equation: life-work balance.” Zij zegt dat we door Covid meer tijd in de thuissfeer zijn gaan doorbrengen en niet van plan zijn dit na de pandemie in te leveren.

Daarnaast is de vierdaagse werkweek bezig aan een opmars. Wie zo nu en dan de krant leest, een nieuwsapp gebruikt of door LinkedIn scrollt, zal het niet ontgaan zijn dat er steeds meer over gerept wordt én dat blijkt dat het een goed idee is.

Misschien is het tijd om de term werk-privébalans te vervangen door privé-werkbalans.



6 tips voor een gezonde werk-privébalans (of privé-werkbalans)

Zoals gezegd, is zowel de organisatie en de werknemer het beste af als een disbalans tussen werk en privé kan worden voorkomen. Hoe breng je dat in de praktijk?

1 **Zorg voor een houdbare werkdruk**

Het is natuurlijk mooi als het arbeidsethos in je organisatie hoog is. Maar wanneer het de norm is om lange uren te maken en bereikbaar te zijn in de avonduren of weekenden, kan het privéleven daaronder leiden. Uit cijfers van het CBS blijkt dat vermoeidheid vaker voorkomt bij werknemers die regelmatig een hoge werkdruk ervaren. Vooral als de perks van de baan niet opwegen tegen het harde werken. Wees dus scherp op signalen van een te hoge werkdruk, zoals vermoeide en gestreste werknemers.

Een aantal concrete stappen die je kunt zetten om de werkdruk te verlagen: communiceer dat het niet gewenst is om na zeven uur 's avonds of in het weekend je collega's te bellen of mailen over werk, zorg ervoor dat het onaantrekkelijk wordt om vakantiedagen niet op te nemen (op een speelse manier, door werknemers bijvoorbeeld een boete voor de vrijdagmiddagborrel-pot te laten inleggen voor elke niet-opgenomen dag), moedig marco-management aan, focus minder op absenteïsme bij de werknemersbeoordeling.

En onthoud dat het om kwaliteit gaat, wanneer het om werkuren gaat, niet om kwantiteit. “We think, mistakenly, that success is the result of the amount of time we put in at work, instead of the quality of time we put in.”
Arianne Huffington, co-founder en hoofdredacteur van The Huffington Post.

2 Geef werknemers voldoende autonomie

Hoge werkdruk leidt niet altijd tot vermoeidheid. Het CBS toont aan dat werknemers die een hoge werkdruk ervaren in combinatie met een lage autonomie het vaakst vermoeid zijn. Mensen die – naast een hoge werkdruk – ook een hoge autonomie ervaren, hebben juist weinig vermoeidheidsklachten. Denk aan managers. Ook in de transport- en logistieksector komen weinig vermoeidheidsklachten voor. Hier ligt zowel de werkdruk als de ervaren autonomie laag.

Ervaren autonomie kan verhoogd worden door werknemers (mee) te laten beslissen over werktijden en verlof, over de taken die moeten worden uitgevoerd, en over de manier, de volgorde en het tempo waarop deze taken worden uitgevoerd.

3 Geef voldoende mogelijkheid tussentijds uit te rusten

Zorg ervoor dat er voldoende vrije uren en dagen zijn. En dat deze ook écht vrij zijn. Werknemers moeten geen belemmering voelen om buiten werktijden niet bereikbaar te zijn. Als het beroep dat toelaat natuurlijk. Ook het soepel omspringen met werktijden en de hoeveelheid en inzet van verlofdagen, kan helpen om werknemers voldoende tijd te gunnen voor hun privéleven.

Zo stappen steeds meer werkgevers over op de vierdaagse werkweek voor het hele bedrijf, of wordt dit voor individuen aangemoedigd. Daarnaast wordt een ongelimiteerd aantal vakantiedagen, naar voorbeeld van Patagonia-oprichten Yvon Chouinard, steeds populairder.

4 Bied ondersteuning en begeleiding

Uit onderzoek van BeFrank onder ruim 1000 Nederlandse werknemers in 2020 bleek dat 30% van hen voornemens was een betere balans tussen werk en privé te vinden. Veel werknemers denken hierbij baat te hebben bij externe ondersteuning en begeleiding. Omdat een gezonde werk-privébalans een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemer, kun je er als werkgever over nadenken deze ondersteuning aan je werknemers aan te bieden.

Het praten met onafhankelijke professionals is prettig voor werknemers, omdat de gesprekken zo volledig los komen te staan van eventuele belangen van het bedrijf. Zo kunnen werknemers zichzelf in alle vrijheid uiten en onderzoeken wat een gezonde werk-privébalans voor hen betekent. Omdat gedragsverandering niet over één nacht ijs gaat, is het raadzaam om deze ondersteuning op structurele wijze aan te bieden. OpenUp helpt hier graag bij.

5 Practice what you preach

Een dusdanig vaak gehoord credo binnen de praktijkmuren van OpenUp dat het bijna een bedrijfsmotto genoemd kan worden: practice what you preach. Geef als werkgever, teamleider of HR-professional het goede voorbeeld. Want jouw gedrag kan normbepalend zijn. Hou je eigen werkdruk binnen de perken, neem voldoende vrije uren en dagen, geef je privéleven genoeg aandacht en ga op zoek naar externe ondersteuning als dat nodig is.

6 Ga in gesprek

De meeste werknemers bespreken het onderwerp werk-privébalans nooit met hun werkgever, terwijl ze dit wel zouden willen. Neem dus proactief contact op met je medewerkers. Bij voorkeur face-to-face, maar als dit door lockdown nummertje *we-zijn-de-tel-kwijft* niet mogelijk is: pak de telefoon!

En nog wat tips

Madelief tips het boek *Corporate Rebels* van Joost Minnaar en Pim Morree voor degene die meer over dit thema willen leren. Minnaar en Morree delen best practices van progressieve organisaties wereldwijd. Ze schrijven niet alleen over de werk-privébalans, maar over succesvolle organisaties met tevreden werknemers in het algemeen. Een tipje van de sluier opgelicht:

- Laat werknemers hun eigen werkplek inrichten
- Focus op resultaten in plaats van op gewerkte uren
- Schaf controle-mechanismen af
- Laat medewerkers (samen) de salarissen bepalen of wees op z'n minst transparant over salarissen
- Wees open by default: geef zoveel mogelijk mensen toegang tot relevante informatie
- Shift van functies en rollen naar talent en ontwikkeling: kijk waar iemand het best past in de organisatie, op basis van purpose, waarden en talenten

Hoe ga je in gesprek?

Op de laatste tip gaan we graag nog wat dieper in. Het gesprek voeren is namelijk de beste manier om erachter te komen wat er in je organisatie speelt en waar eventuele behoefte voor verandering ligt.

Plan op regelmatige basis een gesprek in met medewerkers waarin niet de inhoud van het werk wordt besproken, maar de vorm ervan. Het onderwerp werk-privébalans kan onderdeel zijn van dit gesprek. “Ik raad hierbij aan om de werknemer de ruimte te geven om zelf de gespreksonderwerpen te kiezen. Zo weet je zeker dat de thema’s besproken worden die op dat moment voor de werknemer van belang zijn”, aldus Madelief.

Bij het voeren van het gesprek met medewerkers, helpt het enorm om jezelf ook open te stellen. Want als je jezelf niet openstelt, waarom zou een medewerker dit dan wel bij jou doen? “Door zelf aan te geven met welke uitdagingen je te maken hebt, creëer je een veilig en open gesprek”, zegt Madelief. Enkele voorbeelden: ‘Ik vind het lastig om mijn werk gedaan te krijgen als mijn kinderen thuisblijven van school. Heb jij dat ook?’ of ‘Als er een deadline aankomt, zeg ik vaak sociale activiteiten af terwijl ik dat niet zou willen. Hoe ga jij daarmee om?’

Omdat het niet voor iedere medewerker makkelijk is om dit gesprek te voeren, zou je de volgende vragen kunnen stellen om het gesprek op weg te helpen.



Wat betekent een goede werk-privébalans voor jou?

Het kan dan helpen teamleiders trainingen aan te bieden waarin ze leren hoe ze een gesprek over mentale gezondheid aangaan. Evalueer deze trainingen met de teamleiders om te achterhalen of ze daadwerkelijk het beoogde effect hebben. HR-manager Anna: “Vraag in de evaluatiegesprekken welke lessen uit de trainingen ze tWanneer vindt de werknemer dat het werkdomein en het privédoméin met elkaar in balans zijn? In hoeverre verschilt dat van de huidige situatie? Welke activiteiten, zowel thuis als op werk, geven energie of vreten juist energie?

Wat zou de werkgever kunnen doen om de werk-privébalans te verbeteren?

Als er een disbalans is tussen werk en privé, waar ligt dat dan volgens jou en de werknemer aan? Wordt er te veel druk opgelegd door managers of collega's? Werkt iemand vaak langer door? Zijn er genoeg vrije dagen en momenten gedurende de dag om rust te nemen?

Wat zou je zelf kunnen doen om de werk-privébalans te verbeteren?

Vindt iemand het lastig om grenzen aan te geven? Als dat laatste het geval is, kun je de werknemer op weg helpen door dit artikel met hem, haar of hen te delen.



Hoe gaat het thuis?

Juist omdat thuis en werk de afgelopen twee jaar steeds meer in elkaar overvloeit, is het een goed idee om de thuissituatie van je werknemers bespreekbaar te maken. Mits zij daar behoefte aan hebben natuurlijk. Door samen naar de thuissituatie te kijken, kun je onderzoeken of er bijvoorbeeld behoefte is aan andere werktijden of -dagen, om beter op de nieuwe (nou ja, inmiddels niet zo heel erg nieuw meer) situatie te kunnen inspelen.

Vind je het te direct om 'Hoe gaat het thuis?' te vragen, start het gesprek dan laagdrempeliger door naar een specifieke situatie te vragen die bij jou bekend is, om vervolgens rustig dieper in te gaan op de thuissituatie. Vraag bijvoorbeeld naar een verbouwing, of iemands kind alweer hersteld is van haar griepje, of de auto alweer gerepareerd is, of hoe de puppytraining verloopt.



Mantelzorg

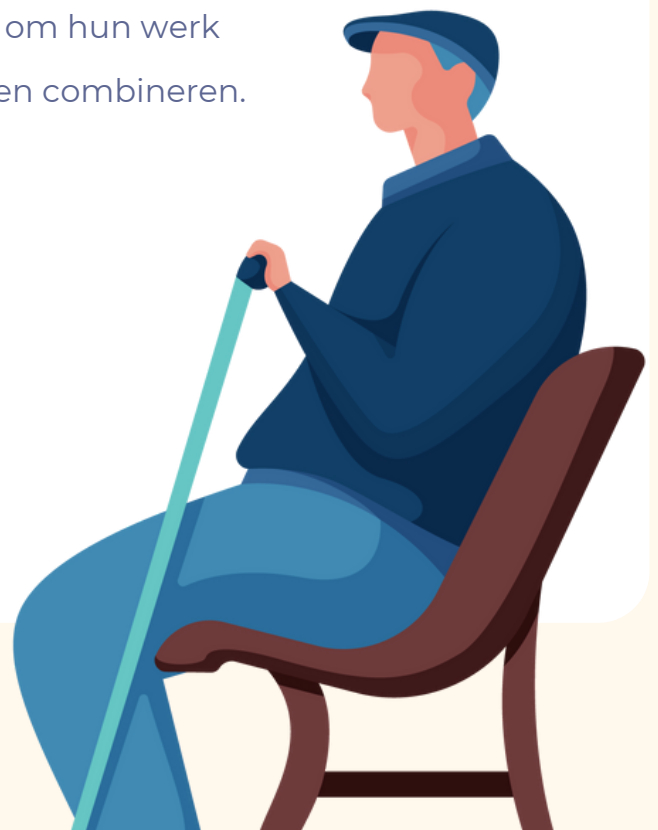
Een weinig besproken onderwerp op de werkvloer, maar zo belangrijk: mantelzorgers. Nederland telt er vier tot vijf miljoen. En een groot deel van hen heeft naast hun zorgtaken een baan. Grote kans dus dat er in jouw organisatie ook mensen buiten werktijd mantelzorg bieden.

Tien procent van de mantelzorgers is zwaar overbelast en nog meer mantelzorgers lopen het risico overbelast te raken. Als werkgever kun je helpen overbelasting te voorkomen.

Misschien weet je al wie van je werknemers mantelzorg biedt. Maar realiseer je daarnaast ook dat veel mantelzorgers hun zorgtaken op het werk verzwijgen, omdat ze niet willen dat collega's extra taken op zich nemen of omdat ze bang zijn dat het hun carrière zal schaden. Door werknemers te vragen hoe het thuis gaat, bied je ze de mogelijkheid te vertellen over hun zorgtaken.

Ga regelmatig met deze groep mensen in gesprek: vraag hen wat ze van jou nodig hebben om hun werk en zorgtaken zo goed mogelijk te kunnen combineren.

Wil je beter begrijpen wat het betekent om mantelzorg te verlenen? Lees dan dit artikel van OpenUp.



Begeleiding nodig?

Wanneer werknemers – of jijzelf – constateren dat er een disbalans is tussen hun werkdomein en privédomein, is het tijd voor verandering. Volgens gedragsdeskundige James Clear is een veelgemaakte denkfout dat grote stappen nodig zijn om een grote verandering teweeg te brengen.

“Het is veel effectiever om consequent kleine stapjes te zetten en iedere keer een beetje beter te worden” - aldus Madelief. En aldus letterlijk iedere andere psycholoog bij OpenUp.

Daarom is het, zoals eerder gemeld, verstandig om begeleiding bij het optimaliseren van de werk-privébalans structureel aan te bieden in plaats van eenmalig. “Voor veel medewerkers is het fijn om dit met een onafhankelijk professional te doen”, zegt Madelief. Zo kunnen zij op een veilige manier hun ei kwijt en kunnen ze gecoacht worden richting de wenselijke situatie. Of dat nou over de werk-privébalans gaat, of over andere thema's.



Ervaringen met OpenUp

Het mentale welzijn van medewerkers is van essentieel belang. Wanneer je hier als organisatie op een zorgvuldige en open manier mee omgaat, krijg je hier meer tevreden, betrokken en productieve medewerkers voor terug.

Het kan voor medewerkers ook erg behulpzaam zijn om neutrale en professionele ondersteuning te krijgen. Daarnaast is er een groeiende behoefte om zelf met mentale uitdagingen en persoonlijke ontwikkeling aan de slag te gaan. Bij OpenUp kunnen werknemers binnen 24 uur terecht voor een 1-op-1 gesprek bij een psycholoog. Daarnaast krijgen ze toegang tot nuttige webinars, zelfhulpprogramma's, onderzoeken en meer.

55%

Van de medewerkers geeft aan nooit eerder in contact te zijn geweest met een psycholoog.

95%

In 95% van de gevallen lossen wij de hulpvraag op, de overige 5% begeleiden we werknemers naar de verzekerde zorg.

97%

97% van de medewerkers raadt OpenUp aan aan een vriend of collega.

9.6

Medewerkers geven de gesprekken met een psycholoog gemiddeld een 9.6.

"Met recht, noem ik jullie OpenUp, omdat het mij heeft geholpen om laagdrempelig contact te maken, mijzelf open te stellen voor de gesprekken en uiteindelijk ook (nieuwe) doelen te behalen of te gaan halen."

"To the point, no nonsense en praktisch, maar zonder meteen in 'gemakkelijke oplossingen' te schieten. "

Let's OpenUp

We gaan een nieuwe fase in, die de nodige zorg en aandacht verdient. De mentale gezondheid en weerbaarheid van medewerkers is van groot belang om de komende periode succesvol door te komen.

Wij staan klaar om hierbij te helpen. Bel of mail met onze head of partnerships Djurre Jansen om te ontdekken wat OpenUp voor jouw organisatie kan betekenen.



Djurre Jansen

djurre@openup.care

+316 5109 8778