

## Werk en privé in balans houden

# Terug naar 'van 9 tot 5'?

Binnenkort bespreekt de Eerste Kamer het initiatiefvoorstel Wet flexibel werken. Werk en privé zijn tegenwoordig verregaand met elkaar verweven. We zijn dus steeds op zoek naar een goede manier om werk en zorgtaken te combineren. Prachtig, zulke flexibiliteit, maar hoe houden we werk en privé in balans?

tekst Sheila van de Sande en Marion van den Wittenboer

**I**s het nog wel zinvol werk en privé uit elkaar te houden in de huidige maatschappij? De verwevenheid is schijnbaar onomkeerbaar, tenzij we teruggaan naar de strikte scheiding van werk- en privé-tijd van vroeger tijden. Maar willen we daar wel naar terug? Terug naar 'van 9 tot 5'? Werkgevers en werknemers ervaren beiden de voordelen van in elkaar overlopende werk- en thuissituaties. De keerzijde is echter de voortdurende aanwezigheid van werk, ook thuis.

Binnenkort bespreekt de Eerste Kamer het initiatiefvoorstel Wet flexibel werken (Wfw). Deze wet moet bevorderen dat werknemers meer mogelijkheden krijgen om thuis of elders te werken, en op voor hen gunstige tijden. De bedoeling van deze nieuwe wet is de regelgeving beter te laten aansluiten op de nieuwe ontwikkelingen in de maatschappij, zoals die van Het Nieuwe Werken. Maar waar aan de ene kant wordt geroepen dat we het recht op flexibel werken wettelijk moeten regelen, rinkelen aan

de andere kant de alarmbellen vanwege de risico's die dat met zich meebrengt. Onlangs verscheen de Multidisciplinaire Richtlijn Werk-Privé Balans<sup>1</sup>. Deze Richtlijn, bedoeld voor professionals op het gebied van Arbeid en Gezondheid, bevat aanbevelingen voor advisering bij een verstoorde werk-privébalans. Het hoofddoel van deze richtlijn is bewustzijn te creëren voor het feit dat een verstoorde werk-privébalans een stressfactor kan zijn voor werknemers.

Hierdoor kunnen zij klachten ontwikkelen die weer kunnen leiden tot ziekte en verzuim.

### Postmoderne arbeid

In onze postmoderne wereld van automatisering, digitalisering en globalisering, vervagen grenzen. Zo ook de grenzen tussen werk- en privé-tijd. De prikkel is verdwenen. Ambachtelijk werk heeft plaatsgemaakt voor kenniswerk. Doordat we voortdurend bereikbaar zijn

## Tips werknemer

- » Sta met regelmaat letterlijk stil en neem even afstand: hoe ben ik bezig? Ervaar ik druk? Zo ja, waardoor? Wat heb ik nodig? Wat kan ik doen? Wat ga ik doen?
- » Leg jezelf aan de virtuele oplader! Maak afspraken met jezelf om op vaste momenten te ontspannen, ondanks een volle agenda.
- » Besef dat het ervaren van druk en dreigende overbelasting niet een persoonlijk falen of een gebrek aan competentie is, maar dat het een gevolg is van de huidige werk- en leefcultuur.
- » Stem tijdig af met je leidinggevende over knelpunten en prioriteiten.



via smartphone, tablet en laptop kunnen we altijd en overal werken. De noodzaak om fysiek bij elkaar in een gebouw te zitten om het werk te kunnen doen, is daardoor minder groot. Werk is tijd- en plaatsafhankelijk geworden. De werkgever controleert niet langer meer op aanwezigheid, maar kijkt naar prestatie en resultaat. We noemen dit Het Nieuwe Werken (HNW).

In deze postmoderne HNW-organisaties ligt verstoring van de werk-privébalans op de loer<sup>2</sup>. En dat komt niet alleen door de eisen en kenmerken van de moderne organisatie. Ook de organisatie van het werk en de wijze waarop werknemers hun werk (willen) doen speelt hierbij een rol. Een van de belangrijkste kenmerken van postmoderne arbeid is immers een grote mate van autonomie. Daarnaast vraagt kenniswerk continu om een inhoudelijke professionele ontwikkeling. Eigenschappen als perfectionisme, ambitie en een hoge betrokkenheid zijn noodzakelijk om mee te blijven

## Onze smartphone laden we vanzelfsprekend dagelijks op, want o jee als we een keertje niet bereikbaar zijn

tellen. Dit alles vraagt veel van de individuele werknemer. De groepsdruk is groot. Gedragscodes over hoe het werk gedaan moet worden, blijven hierdoor in stand.

Veel uren maken is een logisch gevolg in deze setting en werktijden zijn ondergeschikt aan het behalen van resultaat. Werkgerelateerde activiteiten verschuiven naar de tijd die we thuis doorbrengen, terwijl dat eigenlijk de tijd is die we nodig hebben om te herstellen van de inspanningen van de werkdag.

### Herstel!

Het risico van een verstoring van de werk-privébalans zit niet zozeer in te veel uren werken of werk mee naar huis nemen. Cruciaal is het ontbreken van voldoende tijd en ruimte om te herstellen van de inspanningen van het werk. Veel werknemers nemen te weinig tijd om regelmatig even te pauzeren of, nog erger, na het werk te herstellen. Onze smartphone laden we als vanzelf dagelijks op, want o jee als we niet bereikbaar zijn. Onszelf mentaal, emotioneel »



en fysiek ontladen en weer opladen, schiet er zo vaak bij in. Als de zorg- en huishoudelijke taken zijn gedaan, zijn we eerder geneigd om nog even wat werk af te maken dan om te kiezen voor ontspanning. Lukt het niet goed om werk- en privéverplichtingen te combineren, dan geeft dat ook weer zorgen en spanningen. Daardoor kun je nog minder goed ontspannen,

## Aan de ene kant willen we flexibel werken wettelijk regelen, aan de andere kant rinkelen de alarmbellen

terwijl er juist extra behoefte aan is<sup>3</sup>. Vermoeidheid, bijvoorbeeld door slecht of (te) weinig slapen, heeft een negatief effect op de concentratie, prestatie, creativiteit en algemene gezondheid. Dat brengt een opgejaagd gevoel en stress met zich mee en dat stapelt zich alleen maar op. Zo kan flexibel werken en veel tijd steken in werk dat je leuk vindt toch

## Tips preventiemedewerker

- » Geef zelf het goede voorbeeld en draag dat uit.
- » Onderzoek de werkcultuur en benoem elementen die positief en elementen die negatief werken voor een goede balans tussen werk, privé en herstel.
- » Wees alert op signalen en geef daar feedback over.
- » Stimuleer dat er gesprekken plaatsvinden over het thema.

nadelige gevolgen hebben, als er onvoldoende sprake is van herstel.

### Verantwoordelijkheid

Voor werkgevers en werknemers is het van belang dat ze gezond en uitgerust zijn, zodat de prestaties, resultaten en productiviteit minimaal op peil blijven. Daarom is het belangrijk om voldoende hersteltijd te organiseren. De oplossing is aandacht voor een goede integratie van werk, privé en herstel. Hoe dat eruit ziet ligt voor iedereen anders en is dus individueel maatwerk. De levensfase van de werknemer speelt hier bijvoorbeeld een

de werknemer die veel uren maakt, maar heeft ook een zorgplicht. Onderzoek laat zien dat sociale steun van de leidinggevende belangrijk is voor meer werktevredenheid en minder verzuim<sup>3</sup>. Werkgever en werknemer zullen allebei willen voorkomen dat de kwaliteit en productiviteit achteruit gaan of dat de werknemer langdurig uitvalt omdat hij zijn grenzen niet goed heeft bewaakt. Het is dus een gezamenlijke verantwoordelijkheid om werk en privé op een gezonde manier te integreren en voldoende hersteltijd te organiseren. Dat kan door het onderwerp serieus te nemen. Door alert te zijn op de signalen. Door het goede gesprek tussen leidinggevende en werknemer, waarbij de juiste vragen worden gesteld en de echte antwoorden worden gegeven. Hiermee creëren we volwaardige arbeidsrelaties, met werkgever en werknemer als probleemoplossende gesprekspartners die samen op zoek gaan naar creatieve maatwerkafspraken over een gezonde integratie van werk- en privéleven<sup>4</sup>.

En als dat goede gesprek niet lukt? Dan kunnen we beter de Wet Flexibel Werken niet invoeren en met z'n allen teruggaan naar werken van 9 tot 5. «

#### Noten

[1] Derks e.a., Multidisciplinaire Richtlijn Werk-Privé Balans, NVAB i.s.m. beroepsverenigingen, november 2013.

[2] Gulden, van der J, Bos J., Donders N., Druk, druk, druk: de 'autonomie paradox': waarom gaat een grote autonomie dikwijls gepaard met overwerken? Tijdschrift voor toegepaste Arboretenschap (2014) nr 1.

[3] Bos, JT Donders NCGM, Bouwman-Brouwer KM, van der Gulden JWJ. Work characteristics and determinants of job satisfaction in four age groups: university employees' point of view. Int Arch Occup Environ Health 2009; 82:1249-59.

[4] Nauta, A., Van Sloten, G., De Dialoog als vroege poortwachter, Koninklijke Van Gorcum, 2004.

**Sheila van de Sande** is arbeids- en organisatiepsycholoog. **Marion van den Wittenboer** is arbeids- en organisatiedeskundige. Beiden zijn lid van de coöperatie Prevent Partner.



## Tips leidinggevende

- » Geef zelf het goede voorbeeld en draag dat uit.
- » Wees alert op signalen en heb er aandacht en zorg voor.
- » Bespreek het regelmatig met uw medewerkers (stel geregeld vragen over de werkinhoud, -planning en -belasting).
- » Bewaak en stuur bij waar nodig.