

Werk en privé moeten meer in balans

EINDHOVENS DAGBLAD 31/10/2012

De onbalans tussen werk en privé bij werknemers kan worden omgebogen in een gezond evenwicht door een aangepaste visie op personeelsbeleid.

door **Piet Jeuken** en **Willie Roncken**

Het ED publiceerde op 1 mei het resultaat van een enquête uitgevoerd door Maurice de Hond in opdracht van SBI Training & Advies. De conclusie van het onderzoek onder 1.500 werknemers was dat de combinatie werk-privé als een zware last wordt ervaren.

Slechts acht procent van de ondervraagden zegt dat zijn leven in balans is. Vier van de vijf werknemers denken dat ze aan de hand van preventieve externe ondersteuning en begeleiding hun balans kunnen terugvinden. De meesten willen dat werkgevers een financiële bijdrage leveren. Slechts twintig procent van de werknemers praat af en toe met zijn baas over privé-beslommeringen.

Hoe kunnen bedrijven bijdragen aan een gezonde balans tussen werk en privé bij hun werknemers? Het antwoord bestaat uit twee delen: een aangepaste visie op personeelsbeleid en uitbreiding van het bestaande Persoonlijk Ontwikkelingsplan in CAO's tot een POP voor werk én privé.

Werk en privé beïnvloeden elkaar. Het zijn concurrenten en de combinatie is een bron van spanning. In het personeelsbeleid is het daar-



Een goed persoonlijk ontwikkelingsplan kan de balans tussen werk en privé versterken.

foto **Jeroen Jumelet/GPD**

om van belang deze concurrentie om te buigen naar een alliantie van belangen. Dat kan door open te overleggen over de uiteenlopende eisen van organisatie en werknemer en door het professionele en persoonlijke levensdomein van de medewerkers gelijkwaardig te behandelen. Dat leidt tot een psychologisch contract tussen werknemer en bedrijf, een contract dat periodiek herzien wordt vanwege de veranderende belangen van het bedrijf en de veranderende belangen

van de medewerker in verschillende levensfasen.

Uit eigen onderzoek is ons gebleken dat deze benadering de motivatie van werknemers ten goede komt en de productiviteit verhoogt. Positieve interactie tussen werk en privé levert een meerwaarde op voor beide domeinen. Deze visie en ervaring kunnen vertaald worden in een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) voor werk én privé. Sinds 2001 worden in cao's afspraken gemaakt over de

invoering van POP's ter stimulering van de zogenaamde *employability* van werknemers. Het is een belangrijk element in de arbeidsvoorwaarden. In een POP staat hoe iemand zich op korte termijn verder wil en kan ontwikkelen in zijn huidige of in een toekomstige functie. Het POP in cao's richt zich op de loopbaan van de werknemer zonder gelijkwaardige aandacht voor de privé-situatie. Een persoon is echter meer dan zijn of haar werk. Wij pleiten er voor het

POP voor het werk uit te breiden tot een POP voor werk én privé. De partner van de werknemer kan hierbij betrokken worden. Tijdens periodieke functioneringsgesprekken kan de zakelijke en persoonlijke agenda gelijkwaardig en open besproken worden.

Een POP voor werk en privé als instrument voor personeelsbeleid moet wel aan enkele voorwaarden voldoen. De invulling moet uiteraard door de werknemers zelf worden gewild en niet van bovenaf worden opgelegd. De begeleiding geschiedt door onafhankelijke derden. De kosten daarvan betaalt het bedrijf. De privacy moet gewaarborgd zijn. De zeggenschap over het POP voor werk én privé moet bij de individuele medewerker blijven. Die bepaalt welke onderdelen gedeeld worden met de leidinggevende tijdens functioneringsgesprekken.

Het is onze overtuiging dat een POP voor werk en privé de onbalans tussen werk en privé zal verminderen. Dat is ook in het belang van het bedrijf. Daarom is het logisch dat het bedrijf hiervoor mede verantwoordelijkheid neemt. Het is onze ervaring dat het hoger management en ook zelfstandigen zoals artsen, ondernemers en burgemeesters het opstellen van een POP voor werk én privé aantrekkelijk vinden. Inschakeling van de partner in zo'n POP-traject blijkt een succesformule. Dat is niet verwonderlijk omdat werk en privé elkaar beïnvloeden en overlappen.

S Piet Jeuken is bedrijfs socioloog voor Arbeid & Gezondheid en mediator
Willie Roncken is psycholoog en psychotherapeut in Helmond.