arbokennisnet

Samenvatting

Werk-privé balans

Opgesteld door

Daantje Derks

Wat is het? Wat verstaan we onder werk-privé balans?

Er is sprake van een verstoorde werk-privé balans als deelname in de familie rol wordt bemoeilijkt door de deelname in de werk rol. Er zijn drie belangrijke dimensies binnen een verstoorde werk-privé balans. Ten eerste zijn er tijdsconflicten, tijd gespendeerd aan de ene rol kan niet meer gespendeerd worden aan de andere rol. Ten tweede inspanningsconflicten, werkstress kan symptomen veroorzaken als spanning, angst, piekeren, irritatie etc., welke overgedragen worden naar het privé domein. Tot slot, gedragsconflicten, functie gerelateerd gedrag kan onverenigbaar zijn met verwachtingen rondom gedrag in de privé rol.

Wat zijn mogelijke gevolgen van een verstoorde werk-privé balans?

Wanneer de balans tussen werk en privé langdurig verstoord is ontstaat er spanning doordat de verantwoordelijkheden uit de verschillende domeinen onverenigbaar met elkaar zijn. Dat betekent dat de werknemer niet kan voldoen aan alle verwachtingen uit beide domeinen wat als stressvol ervaren kan worden. De gevolgen van een verstoorde werk-privé balans zijn dan ook in hoge mate stress gerelateerd. Chronische stress is schadelijk voor de gezondheid van de werknemer en heeft ook consequenties voor de organisatie.

Gevolgen worden gecategoriseerd naar het domein waarin ze plaatsvinden. Voorbeelden van gevolgen voor het werk zijn: lagere werktevredenheid, meer burn-out symptomen, verminderde prestatie en hogere werkstress. Voorbeelden van gevolgen voor het familie domein zijn: lagere familie tevredenheid, meer stress in het gezinsleven, lagere relatietevredenheid en meer conflicten.

Wat zijn mogelijke gevolgen van een verstoorde werk-privé balans voor de gezondheid?

Werknemers die (heel) veel verstoringen in hun balans ervaren zoals gezegd meer stress. Dit uit zich onder andere in meer depressieve klachten, meer gezondheidsproblemen, slechtere mentale gezondheid, meer slaapstoornissen en hoger risico op langdurig verzuim. Daarnaast komt het ook tot uitdrukking in het gezondheidsgedrag dat mensen vertonen. Zo is de kans dat een werknemer met een slechte ervaren balans rookt groter (en meer sigaretten) dan bij iemand met een goede werk-privé balans. Bij vrouwen is een verstoorde werk-privé balans geassocieerd met stevig drinkgedrag (meer dan 9 alcoholische consumpties per week).

Omvang

Werknemers in de leeftijdscategorie 36 tot 45 (zowel mannen als vrouwen) blijken de slechtste werk- privé balans te ervaren. 39,5% van de vrouwen en 30% van de mannen geeft in die periode aan dat ze veel werk-privé conflicten ervaren. Een

grootschalig onderzoek onder een representatieve steekproef van 30.970 werknemers liet zien dat de gemiddelde ervaren disbalans 1.81 is, gemeten op een vijfpuntsschaal.

Risicosectoren

Vooral in branches met onregelmatige werktijden (ploegendiensten) en veel overwerk is er een grotere kans op verstoring van de werk-privé balans. Ook plaats en tijd ongebonden werken, wat vaak gepaard gaat met werken vanuit huis, kan een risico vormen omdat werk en privé domeinen meer geïntegreerd zijn.

Voorbeelden van beroepsgroepen met een slechte balans: academisch personeel, leraren, manager in de private sector, advocaten en werknemers in de bouw.

Hoe is het te meten?

Er is een Nederlandstalige vragenlijst beschikbaar om de ervaren werk-privé balans te meten, namelijk de SWING. Echter om een compleet beeld te verkrijgen is het van belang om dit aan te vullen met gesprekken met onder andere de preventiemedewerker, bedrijfsarts, directie, stafmedewerkers, leidinggevenden en medewerkers om zo ook signalen die wijzen op een verstoorde werk-privé balans in kaart te brengen.

Wat zegt de wet erover?

De Arbo-wet refereert niet naar werk-privé balans of een verstoring daarvan als dusdanig. Echter, de gevolgen van een verstoorde werk-privé balans zijn in basis stress-gerelateerd. De stressor werk- privé balans is te categoriseren onder psychosociale arbeidsbelasting welke wel in de Arbo-wet opgenomen is.

De in 2007 herziene Arbowet (lid 2, artikel 3) introduceert de term ‘psychosociale arbeidsbelasting’. “De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.
Stress wordt in artikel 1 van de Arbo-wet gedefinieerd als: een toestand die als negatief ervaren lichamelijk, psychische of sociale gevolgen heeft.

Wat is er aan te doen?

Er zijn slechts een aantal interventieprogramma’s opgezet en getest. De effectiviteit van deze interventies is gering. Op beleidsniveau worden echter een aantal mogelijk adviezen gegeven die een impact kunnen hebben op de ervaren werk-privé balans van werknemers. Het is enerzijds een stukje transparantie in verwachtingen en bewustwording, anderzijds concrete aanpassingen in het beleid/organisatiecultuur. Deze adviezen zijn gericht op de individuele werknemer, op de groep en op de organisatie.

Werknemers zijn gebaat bij maatwerkoplossingen. Een verstoorde werk-privé balans kan uitmonden in stressreacties. De direct leidinggevende is hierbij de eerste verantwoordelijke. Met de medewerker dient een goede analyse gemaakt te worden van de situatie op het werk en privé. Samen met de medewerker wordt naar oplossingen gezocht om de verstoorde werk-privé balans te verbeteren. Bij complexe problemen, waarbij het om meer gaat dan een verstoorde balans is de hulp van arbo-professionals gewenst.

Implementatie en verankering

Om nieuw beleid en maatregelen te implementeren is het over het algemeen aan te raden voor een projectaanpak te kiezen. Niet alleen de maatregelen zelf, maar ook hoe die worden geïmplementeerd is belangrijk: hoe groter het draagvlak hoe beter de implementatie. Een projectaanpak biedt onder andere de mogelijkheid medewerkers uit de verschillende geledingen van de organisatie erbij te betrekken en (externe) deskundigen te raadplegen (arbodienst of gespecialiseerde deskundigen en instituten).