

Werkdruk door disbalans werk-privé

Stel, uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek komt naar voren dat in een team meerdere medewerkers een disbalans tussen werk en privé ervaren. De leidinggevende houdt één-op-één gesprekken met zijn medewerkers. Zes medewerkers geven aan dat ze stress ervaren doordat het ze niet lukt om zowel op het werk als thuis aan de wensen en verwachtingen te voldoen. Vier medewerkers hebben moeite met de aanvangs- en eindtijden, doordat die niet bij de schooltijden van hun jonge kinderen aansluiten. Eén medewerker wil vanwege dat hij ook een eigen onderneming start liever flexibele uren werken, de ene week meer dan de andere. En er is één medewerker die door mantelzorg in de knel komt met de werktijden.

Wat kun je voor zo'n team doen? Wat voor maatregelen zijn er dan mogelijk? Je vindt hier meerdere mogelijkheden, en tegelijkertijd zijn er nog veel meer maatregelen mogelijk. Dus let op: de genoemde maatregelen zijn bedoeld om te inspireren, niet te kopiëren. Als er bij jou ook werkdruk door een disbalans werk-privé is, bedenk dan zelf –en samen met het team- welke maatregelen in jullie situatie passend zijn.

Verdieping:

De leidinggevende checkt bij alle medewerkers of zij bereid zijn om hun privé-wensen en uitdagingen met het team te delen. Daarna organiseert hij een teamoverleg. Het overleg begint met een rondje delen: wat er privé speelt en welke knelpunten je daardoor op het werk ervaart. Erna gaat het team in 3 groepjes puzzelen met de aanwezigheids-eisen vanuit het werk en de wensen van de medewerkers. Erna presenteren de groepjes hun ideeën aan elkaar en kiezen ze wat ze gaan doen.

In de individuele gesprekken benoemden meerdere medewerkers de wens om in het team meer positiviteit en werkplezier te creëren. In het tweede deel van de bijeenkomst vraagt de leidinggevende de medewerkers daarom om hun energiegevers op het werk met elkaar uit te wisselen. Na het delen kiest elke medewerker een nieuwe energiegever uit om in de komende periode te gaan vergroten. Ze delen het voornemen met elkaar en maken afspraken over hoe ze elkaar bij het voornemen gaan ondersteunen.

Keuze:

Het team weet al puzzelend aan vrijwel alle individuele wensen tegemoet te komen. Ook medewerkers die geen privé-knelpunten ervaren, krijgen kansen om in flexibiliteit het werk prettiger op privé af te stemmen. Rond de knelpunten die overblijven wordt gebrainstormd en krijgen medewerkers ideeën hoe privé op werk af te stemmen is.

Wat betreft de energiegevers blijken er enkele medewerkers toe te zijn aan nieuwe uitdagingen en zij maken afspraken om op nieuwe taken te worden ingewerkt. Ook komt de gezamenlijke lunch als energiegever naar voren. Ook degenen die voorheen doorwerkten gaan daar nu aan meedoen en op de laatste vrijdag van de maand wordt de lunch uitgebreid tot potluck, waarbij ieder een gerecht meeneemt waar meerderen van kunnen proeven.

Met de medewerker die een eigen onderneming wil starten maakt de leidinggevende aparte afspraken. De medewerker gaat 1 dag per week minder werken. Er blijft een 24-uurs-contract over, waarbij afgesproken wordt dat in de vier drukste maanden de medewerker minstens 24 -32 uur per week werkt, en in de overige maanden tussen 16 en 32 uur. De uren worden maandelijks vooraf gepland.

Ook met de medewerker die veel mantelzorg op zijn bordje heeft maakt de leidinggevende in een apart gesprek nog extra afspraken. De leidinggevende heeft daartoe uitgezocht welke verlofregelingen binnen de organisatie mogelijk zijn en welke ondersteuningsmogelijkheden er binnen de gemeente zijn voor mantelzorgers. De medewerker is de leidinggevende hiervoor dankbaar en gaat van de diverse mogelijkheden gebruik maken. Ook geeft hij aan dat sinds het team weet wat er thuis speelt, er meer begrip is en hij soms zelfs gestimuleerd wordt om op tijd te vertrekken.