

# Als privésores doordreunen op het werk

Werkgevers willen zich meer bemoeien met het privéleven van werknemers, maar aarzelen. Ook werknemers durven vaak niet open te praten.

Christine Lucassen  
Amsterdam

Iedereen heeft wel een collega die onuitgesproken op kantoor verschijnt, omdat hij 's nachts ligt te tobben over puberende kinderen. Of tijdens kantooruren probeert een plek in het verzorgingsstehuis te regelen voor een kwakkelend familielid. Of niet te harden is, omdat hij ruzie heeft met zijn partner.

Hoewel de meeste bedrijven in Nederland de privé-werkbalans hoog in het vaandel hebben staan, wordt over sommige privé-zaken op kantoor liever niet hardop gesproken. Toch hebben die wel degelijk invloed op het werk.

Bijna twee derde van de werkgevers vindt dat het privéleven van de werknemer te bepalend is voor de arbeidsprestatie om zich er helemaal buiten te houden. Dat blijkt uit onderzoek van HR-dienstverlener 365 onder 601 werkgevers en 1609 werknemers.

Een derde van de werknemers geeft aan zich gespannen te voelen door zijn of haar privéleven. 'Het is een fictie te denken dat het privéleven van de werknemer niet van invloed zou zijn. Op het moment dat iemand ergens boos over is, of ongerust, heeft hij ook een korter lontje op het werk. Je kunt jezelf niet uitzetten', zegt Rosé van Velzen, directeur van 365/Zin.

Doorgaans is goed zichtbaar of iemand werk en privé zo goed kan combineren dat hij de energie en aandacht heeft om voluit aan het werk te gaan. Er open over praten als dat niet zo is, is echter een andere zaak. Van Velzen, die bedrijven adviseert over werk-privébalans, constateert: 'Werkgevers zijn vaak bang bemoeizuchtig over te komen. Ze worstelen: wat kan ik vragen, wat mag ik doen?'

Met name in het hogere segment was het lang 'not done' om over privé-zaken te reppen, laat staan om te erkennen dat ze van in-

**1/3**  
van de werknemers is gespannen over privésituatie

vloed zijn, zegt Kees Pannevis, directeur van Van Ede & Partners. 'Die opvoeding zit er nog steeds in, ook bij bijvoorbeeld de mensen bij de grote accountantskantoren.'

De wet is niet ingespeeld op het door elkaar heen lopen van privé en werk, benadrukt Guido Heezen. Hij is directeur bij Effectory, dat organisaties doortlicht vanuit medewerkersperspectief. 'Zeker bij lang verzuim is het een emmer die overloopt. Die zit vol met privé en zakelijke issues. Hoe dan ook draait de werkgever ervoor op.'

Aan de andere kant wordt van de werkgever wel verwacht dat deze oog en oor heeft voor privé-omstandigheden. Dat blijkt ook uit het deze week door Robert Half gepubliceerde Workplace Survey: als Nederlanders tussen twee banen moeten kiezen, is de balans werk-privé met 42% de doorslaggevende factor, zo blijkt uit het onderzoek onder financiële, HR- en algemene managers.

Volgens het rapport *Insight in... Starters*, deze week gepubliceerd

**'Praat op gelijkwaardige voet met elkaar. Vraag: wat is je talent, wat je leervraag en wat je draak?'**

door Hay Group, weegt voor bijna 30% van de starters herkenning van hun behoeften, afhankelijk van individuele omstandigheden, zwaar binnen een baan.

Als werk en privé uit balans raken, stapt het gros (83%) van de werknemers volgens Workplace Survey van Robert Half zonder schroom op de manager af. Minder dan één op de vijf laat het liever rusten, omdat de werkgever geen oog voor het onderwerp heeft (44%) of vanwege een slechte relatie met de manager (23%).

Wanneer de medewerker bang is te worden betutteld, zal hij over zijn problemen zwijgen, zegt Heezen. Niet alleen dan: 'Als hij te veel zeurt, kan het ook nadelig zijn voor zijn carrière. Werkgevers worden steeds kritischer over wie ze aannemen en wie ze promoten.'

Luisteren zonder te betuttelen, is het devies. Neutrale workshops of trainingen aanbieden zoals energiehuishouding of gezonde voeding, eventueel coaching. Voorkomen blijft hoe dan ook beter dan genezen.

Pannevis noemt wederzijds vertrouwen cruciaal. Leidinggeven en moeten volgens hem leren praten over wat goed en wat minder goed gaat. 'Praat op gelijkwaardige voet met elkaar. Vraag: wat is je talent, wat je leervraag en wat je draak?' Met een 'draak' doelt hij op een eigenschap die zich uit als zaken tegenzitten. Als bijvoorbeeld je schoonmoeder op sterven ligt, wil je ruimte voor jezelf, aldus de loopbaancoach. 'Krijg je die niet, dan steekt de draak de kop op. Iemand kan dan boos worden, te kritisch, of zich terugtrekken.'

Zonder nadere toelichting leidt dat tot irritatie bij collega's, en mogelijk tot een slechte aantekening in je dossier. Wanneer diep ademen of een blokje om lopen niet afdoende zijn, kan het daarom verstandig zijn te vertellen dat er privéperikelen spelen.

Van Velzen: 'De werkgever waar-



Sommige zaken blijven onbesproken.

Foto: Getty Images

deert het meer wanneer iemand actief is en met een voorstel komt om met een bepaalde situatie om te gaan, dan wanneer hij wegkruipt.' Vertel niet alleen waar je last van hebt, maar vooral ook waar je energie van krijgt, raadt ze aan.

Pannevis heeft meermalen mensen begeleid met problemen die zowel privé als werk raakten, zoals een ongeneeslijke ziekte, of ernstige huwelijksproblemen. 'Die zijn dan vaak meer geneigd een privétraject te volgen dan de werkgever in te lichten. Ik hecht eraan dat ze dat wel doen, maar ze moeten zelf inschatten of het verstandig is.'

Ook al wil niet elke werknemer vertellen wat er mis is, toch leidt het tonen van betrokkenheid tot een gevoel van waardering. Voor Van Velzen geldt: vragen mag altijd, de werknemer geeft de grens aan. Bepaal hoe veel je kwijt wilt als je een gesprek met je leidinggevende aangaat, adviseert ze. 'Die grens

is persoonlijk en voor iedereen anders.' Die grens is subtiel, waarschuwt Heezen voor Effectory; de werkgever die te veel vraagt, loopt het risico het deksel op zijn neus te krijgen.

Ook al zit niet iedereen te wachten op privésores, toch mag van leidinggevend een luisterend oor en een helpende hand worden verwacht. Ook zij hebben baat bij goed functionerende medewerkers. Dat er geen begrip of interesse zou zijn, is vaak een misvatting. Van Velzen: 'Je geeft de werkgever ook een kans om te helpen door te praten. Er zitten nu vaak te veel aannames aan beide kanten.'

Het is een soort self-fulfilling prophecy; wie ervan uitgaat dat de werkgever geen begrip heeft, loopt volgens Pannevis een groter risico op een negatieve reactie. 'Dan krijg je een ongemakkelijk gesprek. Maar als je zelf gelooft dat het goed is wat je doet, kun je dat ook zo overbrengen. En dan wordt de rode loper voor je uitgerold.'