

24 uurs beschikbaarheid en de werk-prive balans

Gezond werken

Maud van Aalderen

NOLOC, 15 juni 2015

Programma vanavond

Intro gezond werken

Welke rol spelen persoonlijkheidskenmerken?

Zelfsturing: vaardigheden

Ontwikkeling

Balans creëren, ontspanning en herstel

Afsluiting

24-uurs beschikbaarheid

HNW stelt werknemers in staat om tijd- en plaatsonafhankelijk te werken, ondersteund door elektronische communicatie.

- Flexibele werktijden
- Flexibele werkplek
- Ondersteuning door ict
- Beoordeling op resultaat
- Eigen verantwoordelijkheid en vrijheid



24-uurs beschikbaarheid

Het Nieuwe Werken (HNW) is een visie om werken effectiever & efficiënter maar ook plezieriger & gemotiveerder te maken voor zowel de organisatie als de medewerker

- **Hoe dan? Door de medewerker centraal te stellen en hem – binnen bepaalde grenzen – de ruimte en vrijheid te geven in het bepalen hoe hij werkt, wanneer hij werkt, waarmee hij werkt en met wie hij werkt.**

Gezond werken?

Definitie: in goede lichamelijke en geestelijke gezondheid je werk kunnen doen.

**De nieuwe manier van werken vraagt veel van ons.
Ook de ontwikkelingen met bijvoorbeeld smartphones spelen een rol.**

24-uurs beschikbaarheid

Nieuwe vormen van arbeidsorganisaties

- **Organisatie 3.0**
- **Geen regels, geen hiërarchie, geen opdelingen, geen ondersteunende afdelingen, zelfstandig ondernemerschap binnen een groter geheel, personen of teams die iets gezamenlijks hebben, complementair zijn, gaan samenwerken, projecten**
- **Contact en aanstelling gaat idealiter via netwerken**

24-uurs beschikbaarheid

HNW impliceert vooral een nieuwe werkcultuur

Dit betekent voor de:

- **Medewerker: meer autonomie, eigen verantwoordelijkheid en ondernemerschap, exploreert nieuwe samenwerkingsverbanden**
- **Leidinggevende: meer vertrouwen, sturen op resultaat, facilitator, minder regels en bureaucratie, zorgplicht, bewaakt betrokkenheid en sociale cohesie**

24-uurs beschikbaarheid

Voordelen die genoemd worden:

- **Verbetering van het welbevinden en de werk/privébalans**
- **van medewerkers**
- **Verhoogde flexibiliteit van de organisatie**
- **Verhoogde werktevredenheid en betrokkenheid**
- **Besparing op huisvestingskosten**
- **Verbeterd werkgeversimago**

24-uurs beschikbaarheid

Nadelen die genoemd worden:

- Manier van werken blijft hetzelfde, ondanks tijd- en plaatsonafhankelijkheid: niet meer zeggenschap en verantwoordelijkheid
- Geen rekening gehouden met beperkingen van mensen om met veranderingen om te gaan
- Idem: persoonskenmerken van mensen (bijv. moeite eigen grenzen te bewaken / verantwoordelijkheid nemen)

24-uurs beschikbaarheid

Nadelen :

- Managementcultuur verandert niet (gericht op regels, wantrouwen en controle)
- Beeld dat oudere medewerkers niet kunnen én willen meegaan in HNW
- Onvoldoende herstel: onvoldoende loskomen van het werk, onvoldoende rust en tijd nemen voor adequaat herstel
- Gebrek aan sociale cohesie: contact met collega's is niet meer vanzelfsprekend

24-uurs beschikbaarheid

- Communicatie op afstand vereist andere omgangsvormen dan directe persoonlijke communicatie (sociaal media beleid)

Conclusie: naast voordelen ook vele nadelen.

OPDRACHT

Wat betekent dit voor mensen?

Graag 5 minuten overleggen in tweetallen over welke mensen geschikt danwel ongeschikt zijn. Welke kenmerken hebben die?

Wie is meer/minder geschikt voor HNW?

Mannen met kinderen, leidinggevend, met minder behoefte aan structuur en sociale contacten op de werkvloer (Onderzoek RUG, Van Yperen, 2011-2012)

Wat is nodig:

- Goed kunnen structureren
- Goed kunnen profileren
- Initiatief nemen
- Grenzen kunnen stellen
- Eigen talenten kennen en benutten
- Kunnen samenwerken
- Flexibel zijn
- Onafhankelijk kunnen opstellen

Big Five en HNW (GITP 2011)

- Emotionele stabiliteit (toename eigen verantwoordelijkheid) +
- Vriendelijkheid (samenwerkingsgerichtheid) +
- Extraversie (actief op zoek naar contacten) +
- Consciëntieusheid (planmatig werken, structuur aanbrengen)+
- Openheid (nuchter-terughoudend vs interesse-mee laten slepen) +/-

Big Five en balans

- Neuroticisme sterkste verband met verminderde balans
 - Extraversie en Openheid sterkste verband met goede balans
- (Michel, Clark en Jaramillo, 2011)

Vershil zender / ontvanger

Degene die in staat is zijn elektronische bereikbaarheid te reguleren en te plannen ervaart het als positief (zender)

Degene die onderbroken wordt ervaart het als negatief (ontvanger)

→ **Mate van controle is bepalend**

→ **Wijze waarop mensen grenzen willen en kunnen hanteren is bepalend**

CONCLUSIE:

Voor werk-privé balans is ZELFSTURING basisvoorwaarde

Zelfsturing

houdt in dat mensen:



- *zichzelf kennen*
- *bewust zijn van hun eigen grenzen, wensen, mogelijkheden en prioriteiten*
- *goed om kunnen gaan met veranderingen*
- *de vaardigheden hebben om sturing en richting te geven aan hun leven en loopbaan*

Zelfsturing

Hoogleraar klinische psychologie M.H.J. Bekker (2010)

Haar definitie van autonomie:

- **Zelfbewustzijn: je weet wat je voelt en wilt, en kunt dat ook tot uiting brengen**
- **Gevoeligheid voor anderen: voor hun meningen, behoeften en gevoelens**
- **Vermogen nieuwe situaties te hanteren**

Uitwisselen

- 1) Hoe kijk jij aan tegen de mate van autonomie van je klanten en wat signaleer je?**
- 2) Wat doe je ermee?**

AUTONOMIE ontwikkelen

- ***Zelfbewustzijn vergroten:*** logboek, persoonlijkheid en competenties in kaart brengen, aandachtstraining/mindfulness, biografie, gedachtenschema (RET ABC), loopbaanbegeleiding
- ***Vaardigheden trainen en ontwikkelen:*** assertiviteit, stresshantering en energiemangement

•5 Minuten

Weegschaaloefening (inzicht in stresserende factoren)

Energiemanagement-->werk-privé balans

‘Hard werken vraagt om hard ontspannen’

Van *DOEN* (iets willen bereiken, inspanning)

naar

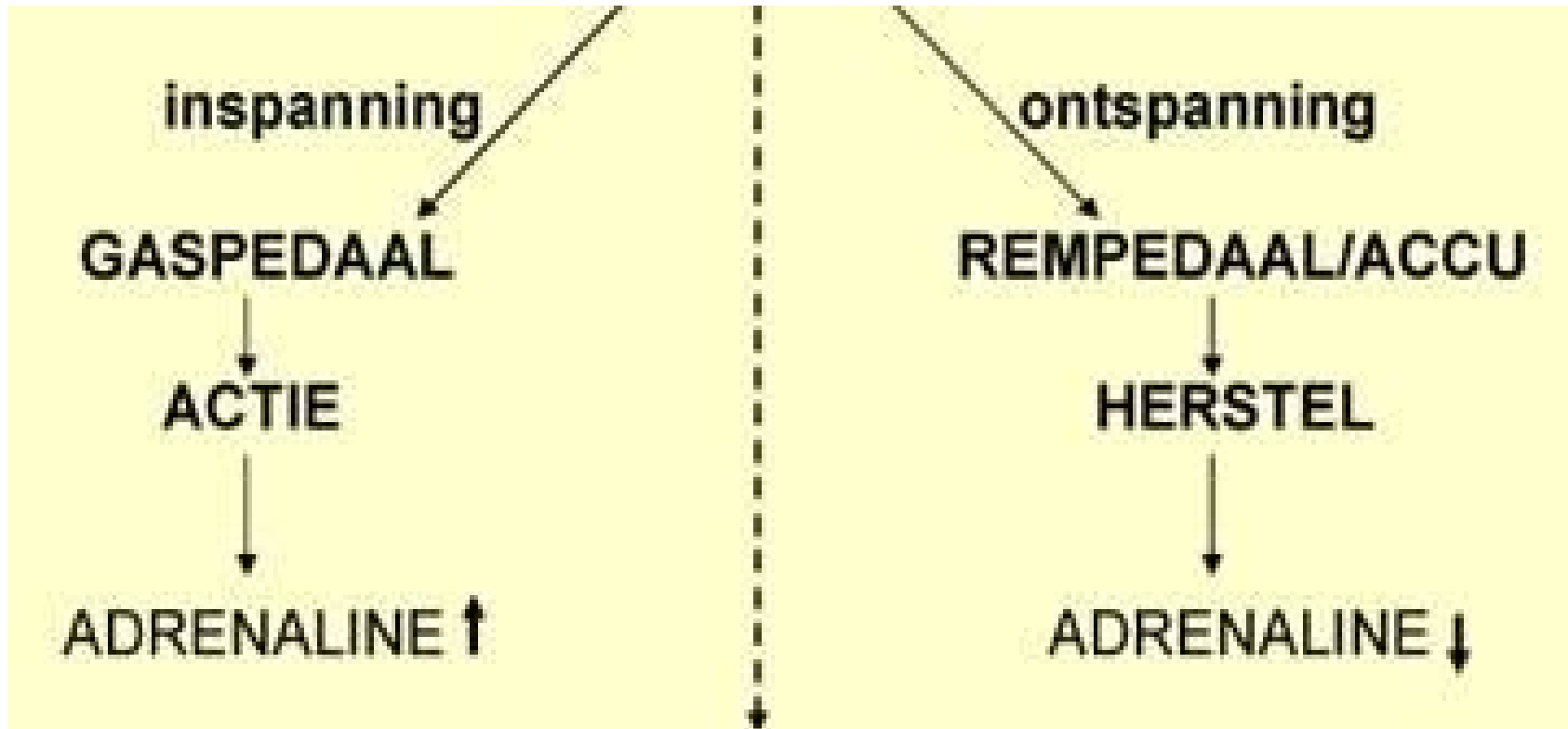
ZIJN (onze zintuigen gebruiken, ontspanning)

Energiemanagement: van doen naar zijn

Zijn=ZINtuiglijk ervaren door

- Fysiek bezig zijn (in de tuin werken, joggen, sporten, klussen, yoga, pilates, meditatie)
- Bewust adem te halen
- Genieten van mooie en plezierige dingen (muziek, natuur, fysiek bezig zijn, cultuur, ontspannen, enz.)

Autonome zenuwstelsel: stress regelcentrum



Sympathisch en Parasympathisch zenuwstelsel

Sympathische zenuwstelsel is het gaspedaal

Parasympathische zenuwstelsel is het rempedaal

Chronische stress: ontregelde autonome regulatie van cardiovasculaire functies (bloeddruk en hartslag) overactief sympathische zenuwstelsel

Ademhaling: manier om parasympathische zenuwstelsel te beïnvloeden

Ademhalingsoefening 3 minuten

Effecten van te lang en veel *doen*

Te hoge stresshormoon niveaus, te lage DHEA → verstoring

- Vermindert het geheugen en de concentratie
- Verzwakt het afweersysteem
- Beïnvloedt onze stemming en slaap negatief
- Leidt tot chronische vermoeidheid

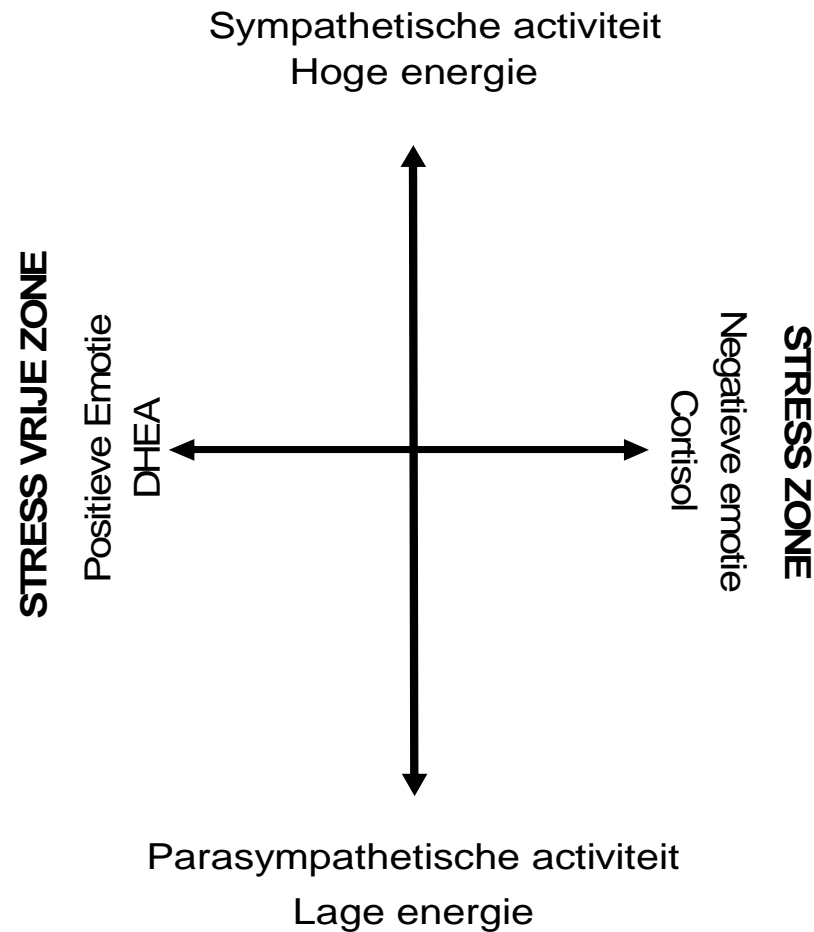
...en uiteindelijk totale uitputting



24-uur beschikbaar; en de werk-privé balans dan?

Balans creëren: van *doen* naar *zijn*

Fysiologie van stress: **Emotioneel Landschap**



Balans creëren: van *doen* naar *zijn*

5 minuten:

Bespreek in tweetallen hoe jij je accu kunt opladen.

Dus dat zijn zaken waarbij er sprake is van lage energie en een positieve emotie.

HOE VRIJETIJDSEBESTEDINGEN BIJDRAGEN AAN HERSTEL VAN EEN WERKDAG

ONTSPANNING: het geestelijk en lichamelijk tot rust komen.

BEHEERSING : uitdagende activiteiten buiten het werk die kansen op leren en succes bieden.

PSYCHOLOGISCH LOSKOMEN: mentaal los zijn van het werk wanneer men niet aan het werk is

Herstel van werk TU

- **WERK-PRIVÉ CONFLICT:** eisen van het werk botsen met privé eisen.
- Hoe meer activiteiten respondenten ondernemen op het gebied van **cultuurbezoek** en **verenigingsactiviteiten** hoe minder **conflict tussen werk en privé**.

WERK-PRIVÉ FACILITATIE: ervaringen op het werk hebben een positieve invloed op de thuissituatie.

- Hoe meer activiteiten respondenten ondernemen op het gebied van **recreatie, sport, cultuurbezoek** en **verenigingsactiviteiten** hoe meer **werk-privé facilitatie**.

Herstel van werk TU

- **WERKTIJD CRAFTING:**

het flexibel kunnen aanpassen van werktijd en privétijd heeft een positieve invloed op de balans tussen werk en privé

- Hoe meer activiteiten respondenten ondernemen op het gebied van **sport** hoe meer **werktijd crafting**.

Afsluiting

Wie heeft nog toevoegingen, vragen & opmerkingen?

Links

Boekje 'Duurzaam vitaal, aan de slag met werkstress'
door Saskia de Bel.

<http://overduurzameinzetbaarheid.nl/duurzaam-vitaal-aan-de-slag-met-werkstress>

https://mijnbca.s3.amazonaws.com/media/2015/02/150209_DE_F%20infographic_werkstress_herstel-10-gw.pdf