

Marcel de Rooij*

Werk-privé-balans in de kenniseconomie: een blijvend vraagstuk

Toen wij ruim tweeënhalp jaar geleden betrokken raakten bij het *Time Competition*-onderzoek van de Universiteiten van Groningen en Utrecht, was tijdsbesteding een 'hot' onderwerp. Er was in de meeste organisaties veel aandacht voor het welbevinden/welzijn van de werknemers, parttime werken raakte echt geaccepteerd en het onderwerp 'balans werk-privé' stond hoog op de agenda. Dat was niet zo vreemd. Relatief veel werknemers kenden 'tijdsproblemen'. De arbeidsmarkt was te typeren als een werknemersmarkt, dus organisaties moesten hun best doen om een aantrekkelijke werkgever te zijn. Bovendien was duidelijk geworden dat mensen de kritieke factor zijn voor belangrijke prestatieverbeteringen in organisaties. Na schaarste aan grond en geld hebben wij in het eerste decennium van deze eeuw, om met Arie de Geus te spreken, een schaarste aan mensen. Ontgroening en vergrijzing en de steeds verdergaande ontwikkeling naar een kenniseconomie zijn daarvan de oorzaak.

De schaarste aan mensen leidt er toe dat steeds minder mensen steeds meer moeten gaan presteren, terwijl bovendien de aard van het werk verandert en de complexiteit toeneemt. Dit legt een grote druk op werknemers, te oordelen naar de uitval in het arbeidsproces en het grote aantal jongere werknemers dat met serieuze vormen van burnout te maken heeft. Hierdoor wordt de groep mensen die het werk doet weer kleiner en neemt de druk verder toe.

Toch lijkt het onderwerp tijdsbesteding en de beweging naar een goede balans tussen het presteren en welbevinden van mensen in orga-

nisaties weer van de agenda verdwenen te zijn. De teruggang in de economie, liever gezegd de wat minder snelle groei, lijkt de oorzaak. Veel vernieuwing is van de HR-agenda gehaald, of geparkeerd. Planning-en-control-denken is weer terug en het gaat bij velen alleen nog over 'the business'. Daarbij lijkt het alsof er weer minder oog is voor het feit dat de polsstok van 'the business' bepaald wordt door de mensen die je hebt en de mate waarin je er in slaagt die mensen goed te laten presteren.

Het is echter een valkuil om nu terug te vallen op verouderde denkwijzen over mensen in organisaties, omdat het werk wezenlijk is veranderd. Juist nu, nu het 'minder' gaat en veel vanzelfsprekendheden uit het succesvolle verleden ter discussie staan, moeten wij uit de gedachtespiraal komen dat steeds minder mensen steeds harder moeten werken enzovoort. De ontgroening en vergrijzing gaan namelijk gewoon door en de ontwikkeling naar de kenniseconomie (zeg maar menseneconomie) ook. Nadenken over en investeren in balansvraagstukken en welbevinden van werknemers is geen luxe, maar meer dan ooit noodzakelijk om van gezonde organisaties te kunnen blijven spreken.

Het *Time Competition*-onderzoek begint nu haar eerste resultaten op te leveren. Laten wij die nu eens gebruiken om in deze barre tijden tot vernieuwende inzichten en oplossingen te komen voor het korte- en langetermijnprobleem van het presteren en welbevinden van mensen op hun werk.

* Drs. Marcel de Rooij is directeur van Twynstra Gudde te Amersfoort.