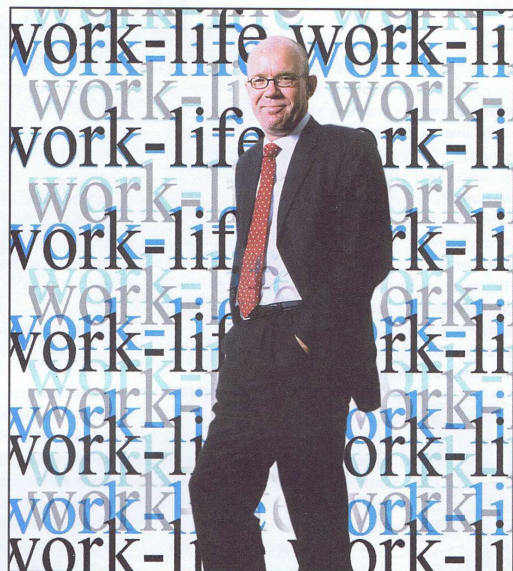
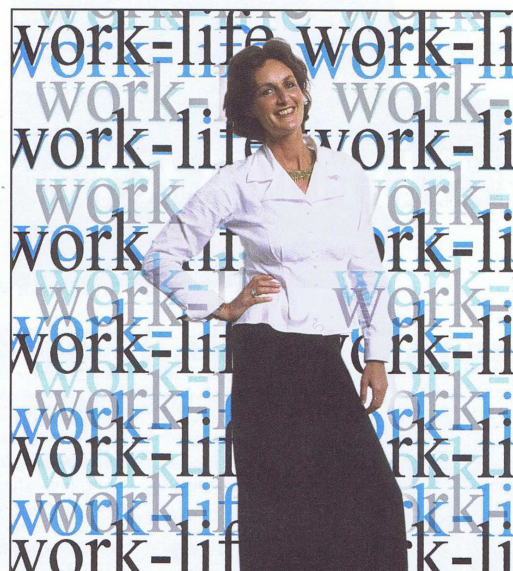


Foto's: Pieter Kroon



Naam	
Rob Veersma	Elise van Doorne
Leeftijd	
47 jaar	39 jaar
Functie	
Learning Consultant	Zelfstandig
Coach / Facilitator	
Achtergrond	
Twintig jaar cursuservaring, onder andere bij Randstad	Ervaring als organisatiepsycholoog, sinds vijf jaar eigen bureau
Worklife balance	
Tijdelijk in onbalans	Balancerend



"Omdat het klokje bij Shell gewoon vierentwintig uur per dag doortikt, treedt er voor steeds meer medewerkers een steeds verdergaande verving op tussen werk en privé," zegt Learning Consultant Rob Veersma. "Ga op een willekeurige doordeweekse dag rond acht uur 's avonds naar het CK, en je ziet er nog mensen werken." Zelfstandig Coach Elise van Doorne (eigenaar van *Buro Balans*) vult aan: "Het internationale karakter van Shell, de mogelijkheden om virtueel met elkaar te werken, en de nadruk op performance leiden tot overwerk, waardoor de worklife balance in onbalans raakt." Daarbij constateren beide coaches dat ook steeds meer medewerkers bezwijken onder een overload aan informatie. Rob: "Een eenvoudig voorbeeld. Ik hoor dat mensen zich afvragen wanneer ze hun e-mails moeten beantwoorden. En welke? En wanneer ze hun post en vergaderstukken moeten lezen. Ik merk

dat, dat in toenemende mate in de trein of in het vliegtuig gebeurt. Hierdoor verdwijnt ieder rustmoment uit je werkdag."

Energiehuishouding

Gelukkig reageert Shell volgens zowel Rob als Elise adequaat op deze maatschappelijke trend. Zo geeft Elise sinds vorig jaar Work Life Balance workshops binnen Oil & Gas, en verzorgt Rob via Shell Learning Nederland een Lifebalance cursus. Wat verstaan zij trouwens onder een goede worklife

Worklife balance

In 24uurs bedrijven als Shell komt de worklife balance van steeds meer medewerkers in het geding. Wat kunnen zij hieraan doen? En, wat voor mogelijkheden biedt 'De Koninklijke' hen daartoe? Een impressie van drie cursussen en een blik op de worklife balance van de organisatoren.

balans? Elise: "Ik zie een goede balans als een wisselwerking tussen de energie die je uit je werk haalt, en de energie die je uit je privé-leven haalt: er moet een bepaald evenwicht bestaan tussen de hoeveelheid energie die je in werk/privé stopt en de hoeveelheid energie die je hieruit verschaft om te herstellen." Rob hanteert het begrip 'energiehuishouding' en ziet een goede worklife balance als een evenwichtige afstemming tussen 'energie in je werk stoppen en weer opladen in je privé-tijd'. De Shell Learning Lifebalance cursus draait dan ook om het bewerkstelligen van 'een attitudeverbetering' en niet om het direct oplossen van een eventuele onbalans.

Rob legt uit: "We wijzen cursisten op dingen die ze zelf kunnen doen om beter met hun eigen energie om te gaan. We vragen hen bijvoorbeeld: Waar staat je energiemeter als je 's ochtends opstaat? Waar staat-ie als je op je werk aankomt? Waar als je weer naar huis gaat? En, gesteld dat die energiemeter flink is teruggelopen: Wat zijn daar de oorzaken van?" Nadat deze 'energieverspillers' zijn geïdentificeerd wordt hen gevraagd om hun 'energiebronnen' op te sporen. Waar krijg je veel energie van? Kleuren, muziek, collega's? "Want één van de doelstellingen van deze cursus is mensen tijd en gelegenheid bieden om zichzelf eens kritisch te beschouwen. De meesten van ons leven gehaast en nemen zelden de tijd om eens een pas op de plaats te maken en na te denken over waar ze mee bezig zijn, waar ze waarde aan hechten, wat hun wensen voor de toekomst zijn. Bovendien vragen ze zelden aan anderen wat zij hiervan denken." Overigens kent Shell Learning nog een cursus: Workbalance. Deze cursus richt zich op medewerkers en teams die te maken hebben met bijvoorbeeld hoge werkdruk, volle agenda's, tijdgebrek, wisselende werkzaamheden, versnippering van aandacht, toenemende (elektronische) informatiestromen, werkdruk, stress, energieverlies, ruis, klachten, irri-

taties, en die daar structureel iets aan willen doen. "In Workbalance proberen we dan ook op een pragmatische manier het evenwicht te hervinden."

Stressrecept

Voor Robs cursussen kan iedere medewerker zich in wezen zelf aanmelden. De gebruikelijke procedure binnen Shell en de businesses is echter dat dit in nauw overleg met de directe leidinggevende gebeurt. Lifebalance telt maximaal twaalf deelnemers en duurt één volle dag; drie maanden later vindt een evaluatiegesprek plaats. Workbalance telt ook twaalf deelnemers en kent naast twee korte plenaire sessies met praktische handreikingen, coachingsgesprekken op de eigen werkplek voor het (her)inrichten van persoonlijke werksystemen. Elise's OGC-cursus, die op initiatief van de business group (BG) managers is opgestart, kent een andere opzet. "Wil je op het werk zaken verbeteren dan moet je die in je eigen werksituatie ter discussie kunnen stellen; vandaar de opzet om met je eigen team en de BG manager naar deze workshops te gaan." Ook vindt Life Balance 'off work' plaats. "Zeker Shell medewerkers kunnen zich moeilijk losmaken van hun werk. En als je maar half aanwezig bent, heeft zo'n cursus ook weinig nut."

Voordat de deelnemers bij Elise aan de slag gaan, krijgen ze het nodige huiswerk. "Een zogenaamde pre reading. Daarbij moeten ze op het web een enquête invullen, die gericht is op het identificeren van stressfactoren in de werk/BG situatie en geven ze antwoord op vragen als: Wat voor factoren in de BG dragen positief bij aan jouw worklife balance? Wat voor acties zou je in je BG willen zien die jou kunnen helpen om je balans te verbeteren? Op basis van die input vindt er een discussie in het team plaats en worden in 'syndicate sessions' acties voor verbetering afgesproken." Als introductie maakt iedere cursist zijn eigen 'stressrecept'. Elise verklaart: Om de persoonlijke bewustwording te

vergroten en om een openheid in de BG te creëren, schrijft iedereen op waar hij stress van krijgt en hoe die zich opbouwt. Daarna wordt je door een teamlid aan de groep voorgesteld, en wordt er besproken of collega's deze stresssignalen herkennen." Verder gaat Elise in op zaken als stressmechanismen, de biochemische gevolgen van stress, en stressmanagement. "Zo proberen we tot een bewustwording te komen die profijtlijk is voor het individu, het team, en de BG. Want die zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden."

Gedeelde smart

Hoe staat het eigenlijk met de worklife balance van beide coaches? Rob: "Gisteravond kwam ik - na een drukke dag in Den Haag - aan in Londen, at snel een hapje, waarna ik direct mijn hotelkamer opzocht. Daar zat ik te werken totdat ik ging slapen. De volgende ochtend liep ik naar kantoor, logde aan en werkte totdat ik mijn eerste meeting had. Na de laatste vergadering moest ik direct richting vliegveld, en tijdens het uur vertraging zat ik weer achter mijn laptop. Ofwel: Hard werken is geen bezwaar, maar het vaststellen dat er weinig tijd is om energie op te laden, doet me realiseren dat ik midden in een onbalans zit. En het lastige is dat het geleidelijk ontstaat en niet plotseling. Nu heb ik wel gemerkt dat, zo tegen het einde van het jaar, veel mensen daar tijdelijk in terechtkomen. Gedeelde smart...". Elise: "Door bewust maximaal vier dagen te werken, probeer ik de balans tussen mijn gezin en het werk optimaal te houden. De ene week lukt dit beter dan de andere. Als het erg hectisch is, kom ik laat thuis, en zit ik soms tot in de vroege ochtenduren te werken. Vrijdags en in het weekend is het vaak net zo druk als door de week: bij beide dochters geef ik computerles in de klas, race dan naar huis om boodschappen voor de hele week te doen, waarna vriendinnenjes en spelletjes de aandacht oppikken, zwemles en 's avonds laat nog sociale contacten. Zaterdagochtend is het weer vroeg op het hockeyveld, als coach, en de rest van het weekend aandacht voor onderhoud huis, familie en vrienden. Zondagavond begint al weer de voorbereiding voor de werkweek. Tijd voor mij zelf? Dat is mijn werk, maar het blijft een race tegen de klok."

Waar of niet? niet?

Wanneer iemands worklife balance zoek is, is dat zijn/haar probleem en niet dat van de werkgever. Elise: In principe is je worklife balance je persoonlijke verantwoordelijkheid. Met andere woorden: als je vindt dat je balans zoek is, moet je dat zelf aanpakken. Maar het is te gemakkelijk en te kortzichtig om te zeggen dat de werkgever er zijn ogen voor mag sluiten. Rob (instemmend): Enerzijds is je worklife balance een privé-aangelegenheid, anderzijds moet de werkgever ervoor zorgen dat een werknemer het werk zo kan indelen dat-ie het ook kan behappen. Zo bieden we sinds kort een cursus aan waarin het niet draait om bewustwording van worklife balanceproblemen, maar om de vraag: hoe krijg ik m'n bureau voor vijf uur 'schoon'?

Als je voor een carrière 'gaat', dan moet je accepteren dat je worklife balance in de richting van 'werkwerkwerk' doorslaat. Rob: Ja, ik denk het wel. Als je voor een carrière kiest, wordt van je verwacht dat je daar wat voor over hebt. De zogenaamde stille normen; alhoewel nogal wat mensen het bestaan ervan zullen ontkennen. Elise: Ik ben het niet met deze stelling eens. Je hoeft namelijk niet alles te accepteren. Wel heb ik gemerkt dat jonge mensen meer accepteren. Ik denk dat hun 'values' langzaam aan verschoven zijn. Zo hoor ik van cursisten dat ze ervan opkijken wanneer hun buurman 's avonds al om halfzeven thuiskomt!

Het hele worklife balancefenomeen = vrouwengezeur! Elise: Neel! Vrouwen kaarten worklife balanceproblemen eerder aan. Waarom? Omdat ze er eerder mee worden geconfronteerd en er dus ook over moeten gaan nadenken. Hoe combineer ik dit met dat? En blijft er dan nog tijd over voor...? Traditioneel hadden mannen minder 'last' van dergelijke vragen. Rob: Een belangrijke oorzaak voor een scheefgegroeide balans is 'sociale controle'. Mensen werken langer door omdat 'iedereen het doet', of blijven langer hangen omdat 'het beter staat'. Hierdoor komen ze buiten hun werk niet toe aan bepaalde zaken of raken in tijdnoed. En, zoals Elise al opmerkte, is dat bij vrouwen eerder en vaker het geval.

Hoe zorg je voor een goede worklife balance? Door gewoon wat vaker 'nee' te zeggen.

Rob: Ja, daar ben ik het mee eens. Dat heet: je grenzen stellen. Alleen is het niet eenvoudig om 'zomaar' nee te zeggen. Elise (knikt): Van mij mag je het woord gewoon dan ook uit de stelling halen. Want 'nee' zeggen is moeilijk. Voordat je dit kunt doen, moet je bij jezelf te rade gaan en helder krijgen wat je eigen normen en waarden zijn. Wat wil ik? Pas dan kun je gericht 'nee' zeggen. Anders ga je lukraak dingen weigeren, waardoor bijvoorbeeld je carrière in gevaar kan komen. Het gaat dus om keuzes maken, het staan voor die keuzes en het accepteren van bepaalde consequenties.