

Werknemer met privéproblemen?

Elke werkgever krijgt vroeg of laat te maken met een werknemer met privéproblemen. In principe vallen die onder de privacy van de werknemer en staat een werkgever hier buiten. Als het werk er echter onder lijdt, is er aanleiding voor een gesprek. Werkgevers kunnen dan beter niet te afwachtend zijn. Alleen, hoe doet u dat op een goede manier?

Opletten op privéproblemen bij de werknemer, omdat dit volgens onderzoek tot grote bedrijfseconomische schade kan leiden.

Een echtscheiding is een privéaangelegenheid waar de werkgever zich in beginsel niet mee mag en kan bemoeien. Maar wat te doen als de werknemer overduidelijk worstelt met privéproblemen? Wat te doen als bijvoorbeeld een op handen zijnde scheiding de arbeidsinzet van de werknemer negatief beïnvloedt? Een dergelijke situatie brengt meestal meer stress met zich mee. Er moet veel geregeld worden en vaak lopen de emoties hoog op. Het is in het belang van de werkgever om te voorkomen dat de werknemer door deze situatie arbeidsongeschikt raakt. Ook wil de werkgever voorkomen dat er onder deze druk fouten worden gemaakt in het werk. Los daarvan is het voor veel werkgevers vaak ook de betrokkenheid bij de werknemer die maakt dat ze die willen bijstaan.



Organisatiecultuur

De cultuur van een organisatie bepaalt in grote mate hoe daarin met persoonlijke en privéproblemen wordt omgegaan. Een sterke collegiale groepsband kan een voordeel zijn bij het aan het werk blijven. Openheid en vertrouwen spelen een grote rol. Heeft een werknemer echter te veel privégesprekken op de werkvloer, dan kunnen collega's overbelast raken door de problematiek van de ander. Een strenge cultuur waarin de drempel te hoog is om openheid te geven, kan juist weer leiden tot een hoger ziekteverzuim.

Werknemers met mentale problemen zijn vaak wel aanwezig op het werk, maar er komt weinig uit hun handen. Dit zogenaamde 'grijze verzuim' onttrekt zich aan de waarneming van de leidinggevende, maar de directe collega's hebben daar last van. Medewerkers die op het werk als gevolg van privéproblemen slecht functioneren, veroorzaken – volgens de Arbo Unie – driemaal zoveel economische schade voor hun werkgever als medewerkers door ziekteverzuim. Want hoe productief zijn medewerkers die hun problemen delen?

Nu zult u denken: maar heb ik als werkgever dan geen rechten in een dergelijke situatie? Jazeker, u mag van uw werknemer verwachten dat hij zich ondanks zijn privéproblemen als een goed werknemer gedraagt. Het blijft belangrijk om adequaat te reageren als de werknemer dat niet doet (zie punt 8 in het stappenplan).

In gesprek gaan

Elke situatie kan anders zijn: een ernstig ziek kind van een werknemer, een op handen zijnde echtscheiding, hulpbehoevende ouders of financiële problemen. Het advies in dit soort gevallen is om met de werknemer in gesprek te gaan. Het is en blijft lastig. De grote vraag is: laat ik de lastige kwestie een beetje 'doorsudderden' of ga ik ermee aan de slag? Gelukkig hoeft u hier niet alleen in te staan. Bel gerust met de adviseurs Arbeidsmarkt van CUMELA. Zij staan werkgevers bij die met deze problematiek op de werkvloer te maken krijgen en op zoek zijn naar de juiste aanpak.



TEKST: Marie José Lamers
FOTO: CUMELA Communicatie

STAPPENPLAN VOOR AANPAK PRIVÉPROBLEMEN

>> 1. Herken privéproblemen

Het is vaak mogelijk privéproblemen bij personeelsleden te herkennen. Kenmerken die veel voorkomen, zijn een slechte concentratie op het werk, toename in het maken van fouten, veel (privé) telefoneren tijdens werktijd, te laat op het werk komen en eerder naar huis moeten, alcoholgebruik en toename in ziekmeldingen. Wie alert is op deze signalen kan tijdig ingrijpen en de schade beperken. Collega's en directe leidinggevenden staan soms dicht bij de persoon in kwestie en vangen ook signalen op. Hou hier rekening mee.

>> 2. Zorg voor privacy in het gesprek

Privéproblemen zijn en blijven privéproblemen. Vanzelfsprekend praat een werkgever daarover in een aparte ruimte met de deur dicht.

>> 3. Geef werknemers het gevoel dat ze bij u terecht kunnen

Toegankelijk zijn voor uw werknemers is belangrijk. Geef werknemers het gevoel dat ze bij u terecht kunnen als ze ergens mee zitten. Zo houdt u de drempel laag om een positieve rol te kunnen spelen. Vraag of hij wil en kan vertellen wat er aan de hand is.

>> 4. Wees niet te afwachtend

Geef aan dat een werknemer niet verplicht is om zaken uit zijn privéleven te vertellen. Leg uit dat als hij zijn privésituatie uitlegt u beter in staat bent om mee te denken. Nog te vaak zijn werkgevers angstig dat dit te bemoeizuchtig overkomt. Over het algemeen wordt het juist gezien als goed werkgeverschap.

>> 5. Toon interesse en luister

Het is van belang dat de werknemer het gevoel heeft dat hij vrijuit kan praten. Creëer daarom een informele sfeer in het gesprek, zodat er een vertrouwensband ontstaat. Een grapje of vriendelijke opmerking kan het ijs breken, de persoon een beter gevoel geven en de relatie tussen u en hem verbeteren. Bied vooral een luisterend oor en toon interesse in zijn situatie. Vraag of u iets voor hem kunt betekenen.

>> 6. Wat als een werknemer niet wil praten?

Als een werknemer niet met u over zijn privéproblemen wil praten, kunt u aangeven dat zijn werk eronder lijdt en dat u daardoor wel gedwongen bent het er met hem over te hebben. Soms kan het helpen om een ander persoon, bijvoorbeeld uw partner of administratieve kracht, een gesprek met de werknemer aan te laten knopen om meer zicht te krijgen in de achtergrond van zijn problemen.

>> 7. Zoek een oplossing en verwijs door

Een helpende hand moet zeker worden geboden. Ga samen op zoek naar een oplossing van zijn problemen en/of geef hem

advies. Denk aan het verwijzen naar een goede mediator bij een echtscheiding of relatieproblemen of het doorverwijzen naar een schuldhelpverlener bij financiële problemen. Expertise is dergelijke situaties vereist. Ga vooral zelf niet alles regelen.

>> 8. Wijs op de arboarts

Als ziekteverzuim dreigt, kan een verwijzing naar een preventief spreekuur van de arboarts raadzaam zijn.

>> 9. Meer of minder werken

In veel gevallen is een werknemer met privéproblemen al geholpen met het tijdelijk flexibel omgaan met werktijden. Door de overuren in tijd voor tijd in te plannen, ontstaat er bij de werknemer meer rust en ruimte om zaken in privésfeer op te lossen. Ook vakantie- en atvdagen kunnen in dergelijke gevallen in overleg tussen werkgever en werknemer worden ingepland in een bepaalde periode om rust te creëren. Als die op zijn, gaat het over in onbetaald verlof. Daarnaast zijn er diverse vormen van verlof vastgelegd in de Wet arbeid en zorg (Wazo), die door de werknemer kunnen worden onderzocht.

Wel is het zaak te voorkomen dat hiermee een precedent wordt geschapen waaraan andere werknemers rechten (denken te) kunnen ontlenen. Soms is een half woord richting uw werknemers genoeg om het belang van de gemaakte keuze uit te leggen. Het gaat veelal om een tijdelijke oplossing om ervoor te zorgen dat er geen grotere (privé)problemen ontstaan.

Het kan ook voorkomen dat een werknemer juist méér wil gaan werken om bijvoorbeeld uit de financiële problemen te komen of om zijn gedachten te kunnen verzetten. Het is natuurlijk niet de bedoeling om overwerk te "creëren", maar in de planning kan hier tot op zeker hoogte rekening mee gehouden worden.

>> 10. Stel grenzen

Waak ervoor dat het privéprobleem het werk niet of zo min mogelijk beïnvloedt. Ook mogen andere werknemers er niet in worden meegesleurd. Loopt het uit de hand, dan is en blijft het van belang om het disfunctioneren te bespreken en de verbeterpunten met elkaar schriftelijk vast te leggen. Niet één keer; herhaling van een dergelijk gesprek en de vastlegging van de verbeterpunten is van belang.

Wees duidelijk, eerlijk en rustig in het gesprek. "Ik begrijp dat de thuissituatie veel aandacht vergt, maar vanuit onze bedrijfsvoering blijft het van groot belang dat je op tijd bij onze opdrachtgevers verschijnt." "We kunnen het ons het echt niet permitteren dat er fouten worden gemaakt in de uitvoering van het werk."

Treedt er na meerdere gesprekken geen verbetering op, dan kan dit betekenen dat er afscheid moet worden genomen. Hoe vervelend ook, maar uiteraard mogen privéproblemen uiteindelijk niet het bedrijfsbelang schaden.