

Editorial

Richtlijnen werk-privébalans 2023

Barteld Dijkman

Inleiding

Om maar gelijk met de deur in huis te vallen. Wederom is er geen bewijs gevonden dat enige interventie gericht op het veranderen van de werksituatie die de balans werk- privé-balans verbeterd. Dat was al in de richtlijn van 2013 vastgesteld en nu ook in 2023. Als ik de richtlijn goed begrijp, heeft de werkgever weinig tot geen handelingsperspectief om vanuit de werksetting de balans met een interventie te beïnvloeden. Dat is mijns inziens de belangrijkste toegevoegde waarde van deze richtlijn die niet onderschat moet worden. Het bijzondere aan de richtlijn is dat ze aangeeft dat de deskundigen deze richtlijn moeten volgen, ondanks het ontbreken van een wetenschappelijk basis.

Maatschappelijke ontwikkelingen

Dit jaar is de herziene richtlijn werk-privé balans uitgebracht door het NVAB (<https://nvab-online.nl/content/werk-priv%C3%A9-balans>). Veel ontwikkelingen kwamen de afgelopen jaren in een stroomversnelling die invloed hebben op die balans. Van thuiswerken, mantelzorg tot de huidige krapte op de arbeidsmarkt. De doelstelling van deze multidisciplinaire richtlijn is om handelingsperspectief te bieden aan de deskundigen in preventie en curatie. Naast het volgen van de arbeidshygiënische strategie moet het voorzien in de keuzemogelijkheid voor interventies die aantoonbaar verbeteringen geven.

Wijzigingen

De richtlijn heeft een verstoorde werk-privébalans als uitgangspunt genomen. Het feit dat werk en privé elkaar gunstig maar ook ongunstig beïnvloeden is bekend. De medewerkers die een goede balans ervaren, raadplegen de kerndeskundigen niet. De richtlijn focust zich op de groep die zich wel meldt bij de deskundigen en de balans als verstoord ervaart. De keuze is gericht op het beïnvloeden van de balans door te interveniëren op het werk. Daar liggen de kansen voor de werkgever, aldus de richtlijn.

De nieuwe richtlijn kent op een fors aantal punten wijzigingen. De definitie van verstoorde werk-privébalans is aangevuld met recente inzichten ten aanzien van de tevredenheid over de ervaren werk-privébalans. Een ander instrument om de werk-privébalans te meten is opgenomen in de richtlijn. De preventieve maatregelen zijn aangevuld met aanbevelingen over RI&E en PMO/PAGO. De preventieve interventies op organisatie- en individueel

niveau zijn toegevoegd op basis van recente literatuur. De module thuiswerken is nieuw ontwikkeld en toegevoegd.

Review wetenschappelijke literatuur

De actualisering van de richtlijn is onder andere gebaseerd op een uitgebreid wetenschappelijk literatuuronderzoek. De richtlijn doet in haar achtergronddocument uitgebreid verslag hiervan. Het onderzoek richt zich vooral op onderzoek naar de effecten van interventie op organisatie en op individueel niveau. Uitgangspunt is dat die maatregelen vanuit de werksituatie de thuissituatie gunstig beïnvloedt.

De conclusie van de reviews is dat er geen tot zeer weinig evidence based interventies zijn voor werkgevers om vanuit de werksituatie de privé situatie gunstig te beïnvloeden. Het bewijs is dus flinterdun. Dit resultaat lijkt wellicht teleurstellend maar dat is het niet. Het is juist waardevol. Deze review en het publiceren hierover biedt juist veel toekomstige uitdagingen voor onderzoekers en adviseurs in het veld.

Alternatief

Met het duidelijk afbakenen van deze richtlijn en de conclusie dat er geen evident based interventies zijn, biedt het de mogelijkheid om op onderzoek te gaan naar wetenschappelijk onderbouwde interventies die de werk-privé balans wel gunstig te beïnvloeden. Het uitgangspunt zal dan gewijzigd moeten worden. Deze zal dan bijvoorbeeld moeten zijn dat de werk-privé balans vanuit een faciliterende rol vanuit de werkgever gunstig beïnvloed wordt. De interventies hebben dan rechtsreeks invloed op het manifesteren van de werknemer in zijn/haar privésituatie die mogelijk ook een positief effect hebben op de werk-privébalans. Denk hierbij aan dubbele belasting, financiële zorgen, mantelzorg, chronisch aandoeningen, verslaving, osa). Veel werkgevers bieden tijd, middelen en financiële ondersteuning aan medewerkers om zelf aan de slag te gaan met deze balans zonder directe bemoeienis van de werkgever. Interessant om te achterhalen of dit uitgangspunt wel voldoende evidence based interventies zijn. Tegelijkertijd kan je je afvragen hoever een werkgever kan en mag gaan in de bemoeien met een privé situatie.

Juridische basis

Wat nog het benoemen waard is dat ondanks het feit dat er geen evidence based interventies zijn geconstateerd,

men wel stelt dat de deskundigen zich moeten houden aan deze richtlijn. De aanbevelingen in de richtlijn spreekt veel over 'kan en overweeg' over het inzetten van interventies. Terecht zijn ze hier terughoudend in het adviseren van interventies omdat er mager bewijs voor is dat het de werk-privébalans verbeterd. Als het goed is, handelen kern-deskundigen al volgens de arbeidshygiënische strategie en is het ook overduidelijk in de Arbowet opgenomen. Daar hoeft geen juridisch kader voor te zijn vanuit een richtlijn. Waar ze zich volgens de richtlijn dan wel aan moeten houden, is dan niet helemaal duidelijk.

Conclusie

De nieuwe richtlijn laat zien dat uit de systematic review er geen evidence based interventies zijn gevonden die werk-privé balans positief beïnvloeden door de werksituatie aan te passen. Dat is een waardevolle bijdrage. Op grond hiervan biedt het arbodeskundigen de gelegenheid om verder te zoeken naar andere wegen om die balans wel te beïnvloeden. Het zou interessant zijn om door middel van systematic reviews alternatieven zoals hierboven aangegeven uit te voeren en te achterhalen of daar wel wetenschappelijk bewijs voor is. Opmerkelijk is dat de arbodeskundigen de nieuwe richtlijn moeten volgen ondanks het ontbreken van die aangetoonde wetenschappelijk waarde.