

# CONSUMERTRENDS

- Wat drijft vrouwen om te gaan ondernemen/leiden? -



A FEMALE TREND MAGAZINE



WORK/LIFE BALANCE

06

TREND MAGAZINE



Er is een nieuwe **verschuiving** die suggereert dat bedrijven en hun werknemers op een andere manier moeten gaan denken als het gaat over onze manier van werken en leven. Dit is niet alleen omdat we met minder mensen meer werk moeten doen, maar omdat het personeelsbestand in 2020 door vijf generaties wordt bezet. We zullen zij aan zij moeten werken, waardoor bedrijven **intergenerationeel** moeten werken en organisaties moeten ontwerpen die voorzien in de behoeften van alle vijf generaties. Om zoveel mogelijk uit onze menselijke hulpbronnen te halen, is het van vitaal belang dat we de balans tussen werk en privé scherp stellen.

De **definitie van work-life balans** zal in de toekomst verschuiven. Generatie Y en Z kijken hier namelijk anders naar dan generatie X. Voor generatie X wordt balans bepaald door de energie die we kunnen aanwenden om te werken en de focus verschuift naar de vrijheid om te werken op een manier die voor ons werkt. Het enige dat telt, is dat de taak wordt uitgevoerd. Maar de leiders van landen over de hele wereld moeten nog niet beginnen te klappen. Het toekomstbeeld van balans betekent niet dat werknemers niet langer dingen van hun werkgevers nodig hebben of dat het drukke bijen zijn die opdagen wanneer je ze nodig hebt.

Het personeel van de toekomst zal meer van hun werkgevers eisen en ze zullen moeilijker te controleren zijn. Ze willen een speciale behandeling en de tijd die ze besteden aan het werken moet afhangen van de hoeveelheid energie die ze in hun werk steken, in plaats van zeven tot acht uur per dag te werken. (Gourani, 2019)

Uit verschillende onderzoeken bleek al dat **een goede mix** tussen werk en privéleven zou resulteren in gelukkigere werknemers en betere prestaties op het werk. Medewerkers met een lach op het gezicht zouden meer tevreden zijn over hun job en ook meer gemotiveerd zijn. Uit een studie in opdracht van vacature.com uit 2017 bij 2.000 Vlamingen bleek nog dat een goede balans tussen job en leven vinden de belangrijkste drijfveer is om op zoek te gaan naar een andere job voor werknemers in Vlaanderen. Voor zowel werknemer als werkgever is het dus belangrijk om deze cijfers niet in de wind te slaan, maar er ook daadwerkelijk iets mee te doen. (tvm, 2019)

Want waar Westerlingen praten over quality-time en work-life balance, hebben Japanners het over **“karoshi”**. Het woord betekent vrij vertaald 'dood door overwerk'. Een kijkje in een werkcultuur waar overuren normaal zijn en een dagje vrijaf een signaal van zwakte. (JVL, 2016) Veel vaker dan hier in Europa sterven in Aziatische landen, waarin een hoge **arbeidsethos** verwacht wordt, jonge mensen aan bijvoorbeeld een hartaanval, beroerte, hersenbloeding, trombose of als gevolg van uithongering. Ook de gevallen van **zelfmoord** van medewerkers die de hoge werkdruk psychisch niet aankunnen worden vaak onder de noemer karoshi geschaard, al is de directe doodsoorzaak hier natuurlijk wel duidelijk. (Dessal, 2020)

*"Don't confuse having a career with having a life."*

*- Hilary Clinton -*

FG

---

## burnout / 4 day workweek

---



© Nadia Denys

86% van de Britten zegt het afgelopen jaar last te hebben gehad van **werkdruk**. 87% vindt het moeilijk om af te sluiten van het werk en 79% benoemt een gevoel van mislukking als gevolg daarvan (Microsoft, september 2019). Twee derde van de werkende ouders in Australië heeft moeite om voor hun gezondheid te zorgen vanwege de spanning tussen werk en zorg. Een op de vier overweegt te stoppen met werken (National Working Families Report, oktober 2019). 71% van de vrouwen en 66% van de mannen in Singapore vindt dat ze werken in een 'always-on' omgeving, met een constante behoefte aan toegang tot zakelijke e-mails, het beantwoorden van oproepen of het controleren van telefoons (Cigna, maart 2019). Geen wonder dus dat 2019 het jaar was waarin burn-out - een syndroom als gevolg van chronische stress op de werkplek - door de Wereldgezondheidsorganisatie (Chatterjee, 2019) formeel werd erkend als een beroepsfenomeen. (trendwatching.com, 2020) De aandacht voor burn-out zorgde voor een broodnodige opening om het langverwachte gesprek over mentale gezondheid op de werkplek te beginnen - een onderwerp dat volgens Forbes in 2020 op de agenda van elk bedrijf moet staan. (Trzcinski, 2019)

### **PINK REBEL REVOLUTION**

Sinds 2016 staat Pink rebel als pionier op de barricades van **burn-out preventie**. Al snel bleek de nood om het probleem aan de bron aan te pakken, namelijk op de werkvloer. Ondertussen concentreert Pink Rebel zich voornamelijk op de preventie en opvolging van burn-out binnen bedrijven. (Pink Rebel Revolution, sd) Tot drie keer toe heeft Willemijn van Dommelen, oprichtster van Pink rebel zelf een burn-out gehad, en ze heeft daarnaast ook een geschiedenis van depressies achter de rug. Vanuit haar ervaringen heeft ze een **gepatenteerde methode** ontwikkeld waarmee 'burners' op nauwelijks 7 weken tijd terug op de werkvloer kunnen gereïntegreerd worden. Dat is best revolutionair en ja, rebels. (KMOinsider, 2019)





## *"De roep om een vierdaagse werkweek wordt steeds luider."*

**Ouderschapsverlof** is populair. Uit recente cijfers bij dienstverlener **Attentia** blijkt dat de formule 4/5 het best scoort en dat sinds deze zomer ook 1/10 succes heeft (halve verlofdag per week of 1 dag per veertien dagen). Dat was altijd vanuit de vraag van de werknemer. In 2020 zullen steeds meer werkgevers hun medewerkers de mogelijkheid aanbieden om hun volledige werkweek op vier dagen in te vullen.

Tim De Troch van Attentia aan het woord:

"Dat betekent wat langere dagen, maar je hebt een dag extra vrij. Op die manier hoeft de werknemer niet speciaal verlof te nemen om bijvoorbeeld naar de bank of dokter te gaan." De trend komt overgewaaid uit de Verenigde Staten waar consultants vier dagen bij een klant aan de andere kant van het land zitten en dan drie dagen bij hun gezin kunnen doorbrengen. Dat maakt het werk leefbaar. Experimenten in Japan tonen aan dat de medewerker in dit vierdagenweekregime ook productiever is. " (Hoys, sd)

Zo heeft **Microsoft Japan** het geprobeerd en ze zeggen dat de productiviteit met 40% is gestegen en de elektriciteitskosten met 23% gedaald. En in zijn nieuwe boek, **The 4 Day Week**, schrijft Andrew Barnes (oprichter van de Nieuw-Zeelandse financiële dienstverlener **Perpetual Guardian**) over hoe zijn werknemers op deze manier laten werken, hen gelukkiger maakte en het bedrijf winstgevender. (Eisenberg, 2020)

De nieuwe premier van Finland, **Sanna Marin**, zegt dat haar land misschien wil experimenteren met een vierdaagse werkweek. Marin, 34 jaar, werd de jongste premier ter wereld toen ze in december werd beëdigd. Bekend om haar vooruitstrevende ideeën, begon ze te roepen om een kortere werkweek - die zou bestaan uit 6 uur, 4 dagen per week - toen ze minister van Verkeer en Communicatie was. In augustus 2019 sprak ze over de noodzaak om een evenwichtiger leven te creëren, waarbij tijd zonder werk net zo waardevol was als tijd op kantoor. (Stewart, 2020)

Het Christelijk Nationaal vakverbond pleit ook voor een 30-urige werkweek, voor zowel mannen als vrouwen. Nu werken mannen gemiddeld 36 uur, vrouwen 26 uur. Zij willen dat het voor vrouwen aantrekkelijker wordt om gemiddeld genomen een aantal uren meer te gaan werken, mannen een aantal uren minder. Met een 30-urige werkweek zijn beide partners in staat om zorg en werk evenwichtiger te verdelen, om beiden carrière te maken en beiden ook genoeg pensioen op te bouwen.

Die **30-urige werkweek** bevordert bovendien de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen, zorgt voor een betere werk-privébalans en biedt meer tijd voor mantelzorg.

Zo'n nieuwe balans is hard nodig, zodat vrouwen daadwerkelijk financieel onafhankelijk zijn. Niet alleen vanwege het geld, maar juist omdat werk zoveel meer is: het betekent ontwikkeling, ontplooiing, voldoening én economische zelfstandigheid. (Westerlaken, 2020)



"I believe people deserve to spend more time with their families, loved ones, hobbies and other aspects of life, such as culture. This could be the next step for us in working life."

---

SANNA MARIN