

# Inzicht in werk- & privébalans

## Wat houdt deze oefening in?

Vanuit het Boeddhisme ontstond de gedachte van het 'levenswiel', oftewel 'Wheel of Life'. Dit wordt gebruikt als een hulpmiddel om de balans in je eigen leven te creëren en je eigen geluk en succes te stimuleren. Dit originele 'levenswiel' bestaat uit acht factoren die ook wel de geluksfactoren van het leven worden genoemd. Dit 'levenswiel' is de basis van deze oefening en is uitgebreid met een verdieping op de werkfactoren. Hierdoor kun je vanuit jouw positie als leidinggevende je medewerker mogelijk meer ondersteuning bieden naar aanleiding van het resultaat.

## Hoe het werkt - jij legt uit

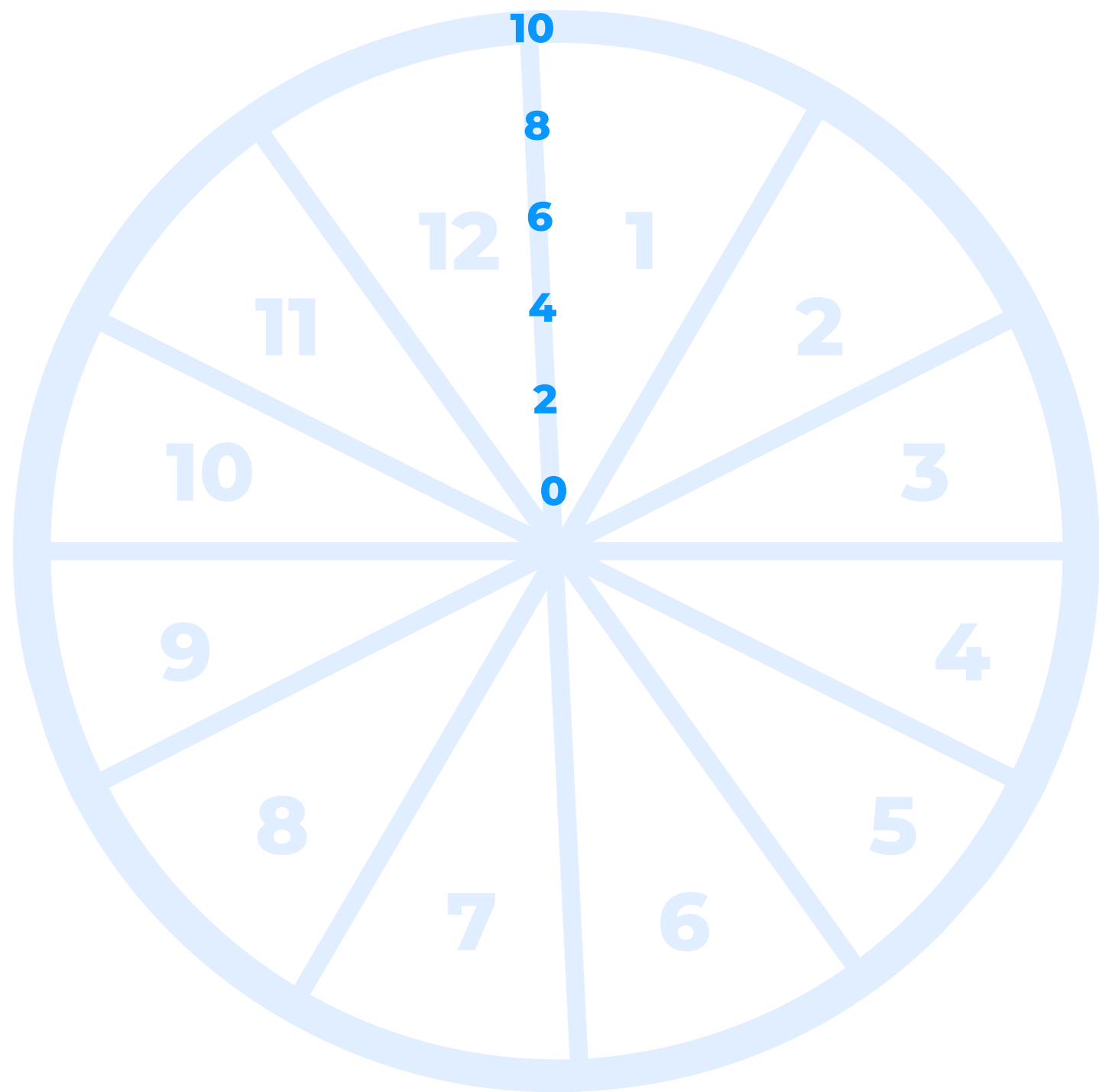
Leg je medewerker uit **waarom** dit een handige oefening voor hem of haar kan zijn: het geeft inzicht in je werk & privébalans en de vlakken waarop je dingen kunt aanpassen om minder stress of druk te voelen. Leg ook uit dat hij of zij deze oefening **zelf invult** en aan de hand van het resultaat zelf bepaalt of jullie hier samen verder over in gesprek gaan. **De bal ligt bij je medewerker.**

**Let op:** ga niet op de stoel van een 'coach' zitten.

Jouw rol als leidinggevende is om deze oefening als hulpmiddel aan te bieden. En ondersteuning te bieden bij mogelijke verbeteringen als je medewerker daar behoefte aan heeft.

Je medewerker kan hiermee zelf aan de slag, ook met het verbeteren van de werk & privébalans. Jouw rol is dan ook niet om eventuele problemen op te lossen of een voorstel te doen.

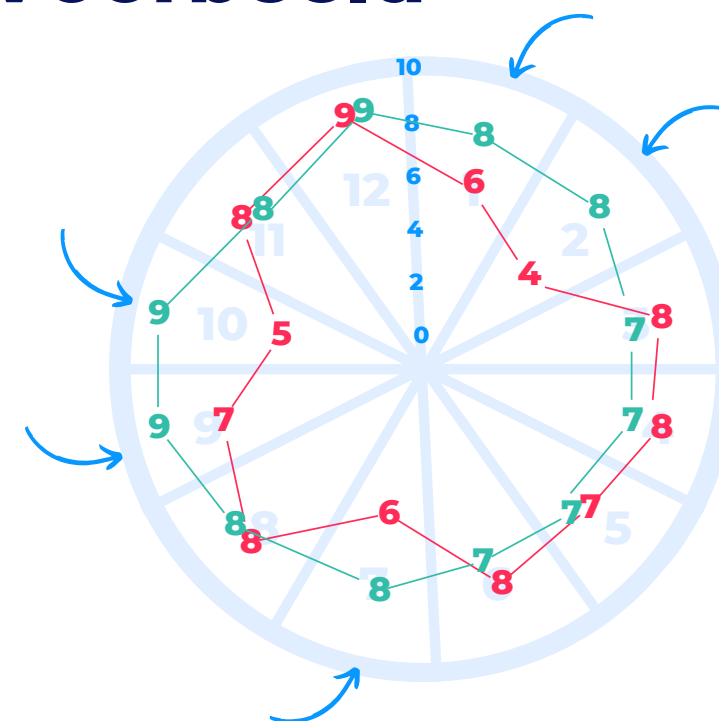
# Inzicht in werk- & privébalans



## Hoe het werkt - vul de oefening in

1. Maak met pen en papier een cirkel met daarin 12 genummerde vlakken. Of gebruik het voorbeeld hiernaast.
2. Ronde 1: lees de toelichting nummer voor nummer en beantwoordt telkens de vraag: **'Hoe tevreden ben je hier op dit moment mee?'**
3. Noteer voor elk antwoord een rapportcijfer. Zo krijg je 12 antwoorden.
4. Ronde 2: begin weer opnieuw. Beantwoordt dit keer telkens de vraag **'Hoe belangrijk vind je dit?'**, en noteer nogmaals een rapportcijfer.
5. Bekijk zelf het resultaat. *Waar liggen de rapportcijfers het verst van elkaar af? Wat betekent dit voor jou? Hoe zou je ervoor kunnen zorgen dat deze cijfers dichterbij je gewenste situatie komen? Wat heb je daarvoor nodig? Kan je leidinggevende je daarbij helpen?*

## Voorbeeld



**Tevredenheid**  
**Gewenste situatie**

# Toelichting bij het invullen

## De toelichting

1. **Plezier & ontspanning:** heb je genoeg ruimte om te ontspannen en plezier te maken in je leven? Neem je daar genoeg de tijd voor?
2. **Huis & omgeving:** ben je blij met de omgeving waarin je woont? Voel je je er thuis?
3. **Spanning & rust:** kun je vaak genoeg ontspannen? En weet je waar je spanning van krijgt? En hoe je hiermee om kunt gaan?
4. **Persoonlijke groei:** voel je de ruimte en mogelijkheden om jezelf persoonlijk te ontwikkelen? Ben je blij met hoe dit gaat of kan het beter?
5. **Professionele ontwikkeling:** zit je op de juiste plek of wil je eigenlijk iets anders? Heb je vertrouwen in de toekomst?
6. **Werk - privébalans:** ga je met plezier naar je werk of leef je naar het weekend toe?
7. **Financiën:** ben je tevreden met je financiële situatie? Kom je uit aan het einde van de maand? Heb je vertrouwen in de toekomst?
8. **Werkomstandigheden:** vind je je werkomgeving en werkplek prettig? Heb je last van lawaai of afleiding? Werk je vaak over of onregelmatig?
9. **Werkinhoud:** ben je tevreden met je takenpakket? Vind je het werk wat je doet zinvol? Heb je voldoende afwisseling?
10. **Werkrelaties:** vind je de omgang met collega's fijn? Heb je weleens last van conflicten? Heb je het gevoel dat er wordt geroddeld of gepest?
11. **Arbeidsvoorwaarden:** ben je tevreden met je salaris? Heb je de ruimte om je te ontwikkelen? Kun je comfortabel thuiswerken en reizen?
12. **De organisatie:** vind je de doelen zinvol en motiverend? Vind je de organisatiestructuur prettig? Heb je een goed gevoel bij de regels en de informatievoorziening?

# Opvolging door leidinggevende

Wanneer je de oefening hebt gedeeld met je medewerker, kom je er op een later moment op terug om te vragen of hier nog zaken zijn uitgekomen waar jij misschien bij kunt helpen. Vragen die je kunt stellen:

Wat vond je van de oefening?

Zijn er inzichten die je wilt delen? Of waarover ik kan meedenken?

Kan ik je ergens bij helpen?

**Tip: begin klein!**

**Wat zou je willen veranderen deze week?**

**Wat zou je willen veranderen deze maand?**

**Wat zijn de concrete afspraken?**

Na het invullen van de oefening heeft je medewerker inzicht in de onderwerpen die momenteel (ver) van de gewenste situatie af liggen. Niet iedereen voelt zich prettig om de uitkomst met je te delen, zeker niet wanneer er veel 'gaps' zijn. Als het antwoord op één van de vragen is dat je medewerker het liever (nog) niet met je bespreekt, dan is het belangrijk om dat te respecteren. Het niet delen, betekent overigens niet dat iemand er niet mee aan de slag gaat. Op eigen initiatief kan de werk- & privébalans ook verbeterd worden.

## Jouw rol als leidinggevende

Het is **niet** jouw verantwoordelijkheid om het probleem op te lossen. Je bent er **wel** om te signaleren als het niet goed gaat en ondersteuning te bieden wanneer nodig of gewenst. Dit kan ook in de vorm van het doorverwijzen naar andere hulpbronnen, intern of extern.