

drijven. Bijna negen op tien bedrijven vinden dit zelfs van strategisch belang. Dat blijkt tenminste uit een studie van Eupora bij 100 bedrijven met meer dan 500 werknemers. De meeste bedrijven erkennen dat persoonlijke problemen een belangrijke rol kunnen spelen bij het ontstaan van bedrijfsgebonden problemen. Het verband is het duidelijkst bij problemen op het werk (93%), emotionele problemen (86%) en problemen in het gezin (84%). Die problemen verhogen de stress (57%), verminderen het engagement (41%) en doen het verloop en de interne conflicten toenemen (elk 33%).

Minder dan een op vijf werknemers kampen met persoonlijke problemen, denkt ruim driekwart van de bevroagde bedrijven. 5 tot 10 procent, schat men. Volgens de auteurs van de studie is dit aandeel echter grovelijk onderschat. Verschillende binnen- en buitenlandse studies spreken immers over 20 tot 30 procent werknemers met problemen. Het meest frappante is echter dat ruim een derde van de respondenten zegt meer dan 10 procent van zijn tijd te besteden aan medewerkers met persoonlijke problemen. Bij een op vijf loopt die tijdsinvestering zelfs op tot een hele werkdag per week.

Preventieadviseurs spenderen hieraan meer tijd dan hr. Toch zegt ook een derde van de hrm'ers er meer dan een halve dag per week mee zoet te zijn. Hr, de interne psychosociale dienst en de interne medische dienst worden als de meeste effectieve hulpbronnen beschouwd. Zowel om de medewerker zelf te ondersteunen als om de leidinggevende bij te staan om met deze problemen om te gaan.

Interne psychosociale en medische diensten zijn echter bij amper de helft van de bevroagde bedrijven aanwezig. Daarnaast is een kwart of iets meer van deze groep niet tevreden over de dienstverlening. Ze vinden ze weinig of niet effectief. **HR**

STRATEGISCH BELANG

Welzijn is dus belangrijk genoeg om er de nodige aandacht aan te schenken in de be-