

Overheid, werkgevers en werknemers op één lijn



De overheid wil de combinatie van arbeid en gezin mee optimaliseren, om zo de gelijkwaardigheid van man en vrouw en het sociale welzijn te bevorderen

Druk, druk, druk ... Dat is het antwoord dat we vaak horen als we mensen vragen hoe het met hen gaat. Wie het druk heeft, is naar maatschappelijke normen goed bezig. We moeten een drukke job hebben, veel hobby's, een rijk sociaal leven. Al te vaak eist zoveel druk(te) na verloop van tijd zijn tol. De werk-privébalans is uit evenwicht. In dit artikel gaan we na wat de overheid en werkgevers doen, of zouden kunnen doen, om dat tegen te gaan, maar we zien ook dat we hierin zelf een verantwoordelijkheid hebben.

Wendy Serraris

Werk-privébalans in balans?

Aan de Vrije Universiteit Brussel (VUB) werd in 2013, onder leiding van Ignace Glorieux, hoogleraar sociologie, voor de derde keer een grootschalig onderzoek uitgevoerd naar de tijdsbesteding van de Vlaamse bevolking (Tijdsbestedingsonderzoek 2013, TOR13). De eerste keer gebeurde dat in 1999 (TOR99), de tweede keer in 2004 (TOR04).

Een van de resultaten die hieruit naar voren komen is dat we het subjectieve idee heb-

ben dat we veel meer werken dan vroeger, terwijl dat niet zo is. Vooral in de leeftijdscategorie tussen 25 en 54 jaar is het gevoel van 'te weinig tijd hebben' significant toegenomen omdat alles dan samenkomt: kinderen krijgen, carrière maken, huis kopen ... Volgens denktank Minerva zou de eenentwintigste eeuw dan ook 'de eeuw van de herverdeling van tijd' moeten worden, daar waar de twintigste eeuw 'de eeuw van de herverdeling van welvaart' was. De tijd die we werken enerzijds, en de tijd die we vrij zijn anderzijds, zou ge-

lijker moeten verdeeld worden tijdens de levensloop. Nu werken veel mensen het hardst op het ogenblik dat ze jonge kinderen hebben.

Daarnaast zien we in de resultaten vooral dat de klassieke rolpatronen van man en vrouw zeer moeilijk te doorbreken zijn. Ook al zijn vrouwen vandaag de dag vaker hoogopgeleid dan vroeger, wanneer er kinderen in het spel zijn, zitten ze nog steeds vast aan de maatschappelijke verwachting dat ze eerst en vooral moeder moeten

zijn. Uit longitudinale gegevens van het Rijksregister en de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid blijkt dat 72% van de vrouwen voltijds werkt voor ze kinderen hebben. Dat percentage daalt tot 45% na een eerste kind en tot 34% en 22% na de geboorte van respectievelijk het tweede en derde kind. We merken dat veel vrouwen na de geboorte van hun kinderen thematisch verlof nemen, zoals ouderschapsverlof. Eens de kinderen groter worden en dat verlof uitgeput geraakt, wordt er vaak overgeschakeld op deeltijds werk. Of dat gebeurt, blijkt samen te hangen met het werk dat de vrouw deed voor ze kinderen kreeg. Was dat een arbeidsintensieve job met carrièremogelijkheden, dan gaat ze meestal opnieuw fulltime werken na de opname van het ouderschapsverlof. Vrouwen met lage diploma's en weinig carrièrepotentieel gaan vaker deeltijds werken.

Aan de andere kant lezen we in het Tijdsbestedingsonderzoek dat van mannen nog steeds wordt verwacht dat ze veel tijd in hun job steken. Mannen verrichten dan ook nog altijd 9,5 uur per week meer betaalde arbeid dan vrouwen. Zorg- en huishoudelijke taken blijven dan weer overwegend in het bakje van de vrouw terechtkomen. Vrouwen besteden per week nog altijd 6,5 uur meer aan het huishouden en 1 uur meer aan kinderopvang en opvoeding dan mannen. Vrouwen krijgen in het huishouden vaker die taken op hun to-dolijst die nooit af zijn en waar je weinig eer uithaalt: wassen, strijken, dagelijks kokkerellen. De man werkt in de tuin of doet klusjes in het huis, taken die makkelijk kunnen uitgesteld worden en een zichtbaar resultaat hebben.

Hetzelfde doet zich voor bij de zorg voor

de kinderen: daar waar moeder de dagelijkse brooddoos maakt en de kinderen overal naartoe brengt, speelt vader spelletjes met hen en helpt hij hen met het huiswerk. Kijken we naar de vrije tijd die mannen en vrouwen overhouden na al dat werk, dan stellen we vast dat mannen nog steeds bijna 6 uur meer tijd per week louter voor zichzelf hebben dan vrouwen.

Dat alles heeft natuurlijk gevolgen. Zo komen vrouwen bij een scheiding vaker in de problemen dan mannen, omdat ze niet voltijds werken of minder carrière hebben gemaakt en dus een lager loon hebben. Ook het pensioen van vrouwen ligt om dezelfde redenen dikwijls een stuk lager. We kunnen in elk geval besluiten: de balans is niet in balans. Hoe kunnen we er dan voor zorgen dat iedereen een redelijk aantal uren aan het werk is en kan blijven?

Wat doet de overheid?

De afgelopen vijftig jaar is er een verschuiving waarneembaar van een kostwinnersmodel, met een zeer ongelijke verdeling van beroeps- en gezinsarbeid, naar een meer democratische arbeidsverdeling. Vrouwen gingen in toenemende mate aan de arbeidsmarkt participeren. De overheid wil de combinatie van arbeid en gezin mee optimaliseren, om zo onder andere de gelijkwaardigheid van man en vrouw en het sociale welzijn te bevorderen. Daarom worden er op verschillende vlakken initiatieven genomen, zowel gericht op arbeid als op het gezin.

Zo zijn er op het vlak van arbeid maatregelen rond flexibiliteit van werkuren, er is mogelijkheid tot loopbaanonderbreking of tijdskrediet, er zijn verlofregelingen voor specifieke situaties (bijvoorbeeld vader-

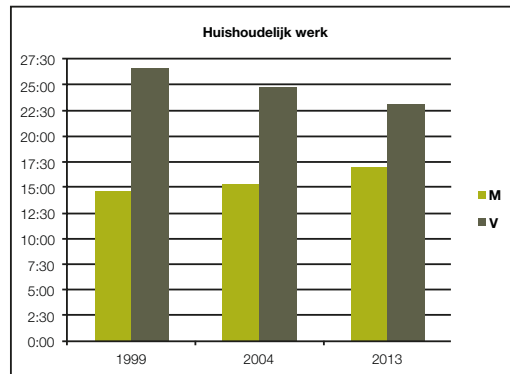
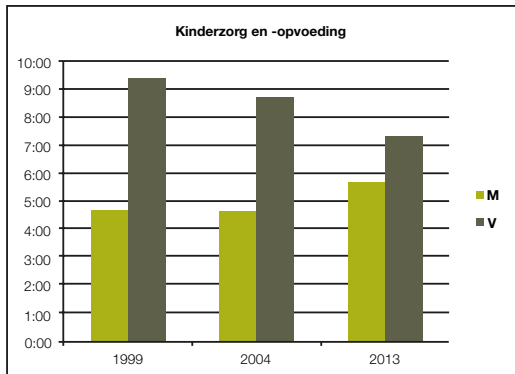
schapsverlof, palliatief verlof, borstvoedingspauzes) enzovoort. Op die manier probeert men een transitionele arbeidsmarkt te creëren, een arbeidsmarkt waar je makkelijk kan in- of uitstappen in functie van wat je privéleven vraagt. Helaas is dat soms een verdoken valkuil. Wie arbeid en zorg wil/moet combineren, brengt zijn loopbaan vaak ernstige schade toe. En zoals eerder al bleek: vrouwen gebruiken veel vaker de mogelijkheid van deeltijds werken, tijdskrediet of thematische verlopen. In de statistieken van België van 2015, verzameld door de Algemene Directie Statistiek, zien we dat maar liefst 44,3% van de vrouwen niet voltijds werkt. Bij Belgische mannen is dat 10,6%. De overgangen tussen wel en niet werken zouden vlotter moeten geregeld worden, zonder dat dit 'strafpunten' oplevert.

Wat betreft de maatregelen die op het gezin zijn afgestemd, denken we bijvoorbeeld aan de kinderopvang waar de Vlaamse overheid zwaar in heeft geïnvesteerd of aan het systeem van dienstcheques waarmee ondersteuning in het huishouden financieel draaglijker wordt.

Bij veel van die overheidsmaatregelen botsten we helaas wel op het mattheuseffect: hogere socio-economische groepen lijken hier meer gebruik van te (kunnen) maken dan mensen met lagere inkomens. De uitkering die je van de overheid krijgt om een van de maatregelen te benutten is voor laaggeschoolden veel te laag om een reële optie te zijn.

Wat doen werkgevers?

Naast de overheid zijn er ook bedrijven die inspanningen doen om hun werknemers te



Bron: VUB-TOR Tijdsbestedingsonderzoek 2013

helpen bij de werk-privébalans. Werkgevers beseffen dat het hun bedrijf ten goede komt als mensen graag bij hen werken. De omzet stijgt, er is minder ziekteverzuim, meer potentiële werknemers zijn in het bedrijf geïnteresseerd en er is minder verloop ... Erwin Ollivier van het leasebedrijf DLL bijvoorbeeld laat zijn personeelsleden regelmatig thuiswerken, biedt hen de gelegenheid flexibel te werken en belegt belangrijke vergaderingen tussen halftien en zestien uur.

Wouter Torfs werd al zeven keer werkgever van het jaar. Hij vindt het juist belangrijk dat er geen té strikte scheiding tussen werk en privé is. Hij wil dat mensen ook gelukkig zijn op de werkvloer, zodat ze niet pas beginnen te leven vanaf het moment dat ze de deur op het werk achter zich dichttrekken. Hij doet dat onder andere door ervoor te zorgen dat werknemers zich op het werk ook als mens kunnen ontwikkelen, en niet alleen als collega. Zo staan alle opleidingen open voor alle medewerkers, ook al zijn die niet altijd aan de jobinhoud gerelateerd.

Ook Proximus zet hoog in op de werk-privébalans. De werknemers beschikken over de nodige technologie om overal te kunnen werken, dus ook thuis, wanneer hen dat om werk- of privéredenen beter uitkomt. Bij Microsoft kan het personeel

zijn werk in alle flexibiliteit plannen: vroeg beginnen om 's middags naar huis te gaan, of liever later werken ... het kan allemaal. Er wordt ook meer aan *target management* gedaan: samen met je leidinggevende bepaal je de doelen die je daarna autonoom mag vormgeven. Evaluaties draaien dan niet rond hoeveel uren je de dag voordien aan- of afwezig was, maar rond het behalen van je doelen. Ook bij SD Worx is flexibiliteit belangrijk en werknemers mogen er tot twee dagen per week thuiswerken.

Het kan beter

Scandinavische landen staan erom bekend dat ze een goeie, evenwichtige werk-privébalans hebben. Niet dat Scandinaviërs niet hard werken, maar er staat iets tegenover. In Denemarken heb je bijvoorbeeld recht op minstens vijf weken betaalde vakantie, terwijl dat bij ons twintig dagen is. In Noorwegen hebben zwangere vrouwen drieënveertig weken zwangerschapsverlof, met behoud van hun volledige loon. In Zweden doen ze nog beter: daar krijgen kersverse moeders en vaders elk drie maanden ouderschapsverlof die ze zelf moeten opnemen, en dan nog tien maanden die ze naar eigen keuze onder elkaar mogen verdelen, alles betaald aan tachtig procent van hun loon. In België heb je als vrouw vijftien weken moederschapsverlof en de vader heeft recht op tien dagen vaderschapsverlof.

In februari 2015 werd er in een rusthuis in het Zweedse Göteborg een project opgestart waarbij achtenzestig verpleegkundigen gedurende twee jaar zes uur per dag mochten werken met behoud van hun achtenloon. De resultaten zijn intussen gekend: de personeelsleden zijn gezonder, er is minder ziekteverzuim en de rusthuisbewoners krijgen een betere verzorging.



Ook sommige werkgevers doen inspanningen om hun werknemers te helpen bij de werk-privébalans, omdat ze beseffen dat het hun bedrijf ten goede komt als mensen graag bij hen werken

Werknemers kunnen zelf een aantal richtlijnen in acht nemen om hun werk-privébalans in evenwicht te brengen: controle houden en prioriteiten stellen, voldoende slapen, structuur in je leven aanbrengen, en regelmatig een moment voor gezelligheid inbouwen



Ook de Denen zijn heel productief, hoewel ze gemiddeld maar zo'n drieëndertig uur per week werken. Dat zou komen door de sterke sociale zekerheid in hun land. Mensen zijn er minder bang om hun werk te verliezen, zijn daardoor gelukkiger en bijgevolg dan weer productiever.

Heel recent, op 1 januari 2017, werd ook in Frankrijk een maatregel genomen om de groeiende werkstress en het aantal gevallen van burn-out terug te dringen: werknemers mogen voortaan in hun vrije tijd telefoontjes, e-mails of andere berichten van hun werk negeren.

Naast de overheid gaan ook werkgevers in Scandinavië heel bewust om met het welzijn van hun werknemers. In Denemarken mogen medewerkers hun werkuren heel flexibel invullen en worden ze eerder verloond voor hun prestaties dan voor hun gewerkte uren, zoals bij ons nog meestal het geval is. Ook Zweedse bedrijven bieden hun personeel die flexibiliteit aan, in functie van de kinderen. Werknemers mogen er regelmatig eens vroeger vertrekken, met als gevolg dat ze op andere momenten ook meer geneigd zijn om een extraatje voor het bedrijf te presteren.

Wat kunnen we zelf doen?

Los van de overheid en de werkgevers kunnen ook werknemers zelf een aan-

tal richtlijnen in acht nemen om hun werk-privébalans in evenwicht te brengen of te houden. Een van de zaken die belangrijk blijkt, is controle. Stress heeft vaak niet zozeer te maken met hoe druk het op je werk of in je privéleven is, maar eerder met het al dan niet hebben van controle over je werk en vrije tijd. Als je veel zelf kan organiseren en bepalen, mag het best druk zijn. Iets dat hier ook mee te maken heeft, is het kunnen stellen van prioriteiten en nee zeggen. Daarnaast blijft het ook belangrijk om voldoende te slapen. Dat zorgt voor energie en een helder hoofd om de dagelijkse drukte aan te kunnen. Ook structuur in je leven aanbrengen helpt om het overzicht te behouden, dus plan op zondag je weekmenu en las op vaste tijdstippen sport of een andere hobby in.

De Zweden leren ons dan weer tevreden te zijn met *lagom*. *Lagom* betekent: niet te veel, niet te weinig, net genoeg. Tevreden zijn met net genoeg haalt heel wat druk van de ketel. Dat komt in Zweden ook tot uiting in het werk. Zweden werken niet te weinig, maar ook niet te veel. Om 17 uur is iedereen er thuis. Een ander belangrijk begrip in Zweden is *fika*, de beroemde koffie- en taartpauze die twee of drie keer per dag op het werk wordt gehouden. Enerzijds is *fika*, waar soms de beste ideeën ontstaan, belangrijk voor de werksfeer en motivatie, anderzijds betekent het een moment van

stilstaan bij de mooie dingen in het leven. Ook de Denen vinden het belangrijk om naast het werk regelmatig tijd te maken voor gezelligheid, wat bij hen vorm krijgt in *hygge*, een Oudnoorse term die verwijst naar het vinden van een schuilplaats na een lange dag in de vrieskou. *Hygge* veronderstelt het gezelschap van andere mensen, kaarsen en eten. Mogelijkheden genoeg dus om een evenwicht te vinden in de werk-privébalans.

TOR Research Group

Meer info over de TOR Research Group van de Vrije Universiteit Brussel en over het VUB-TOR Tijdsbestedingsonderzoek 2013 vind je op: www.vub.ac.be/TOR en www.vub.ac.be/TOR/tijdsbestedingsonderzoek-tor13