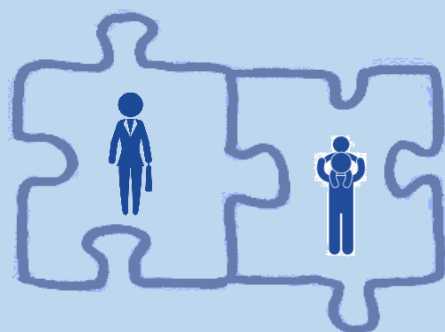


De combinatie van werk en privé

Verslag enquête juni-juli 2017



Overzicht

1. Doel en context van het onderzoek

2. Deelnemers

2.1. Beschrijvende kenmerken

2.2. Familiale kenmerken

2.3. Werkkenmerken

3. Ervaringen in werk en privé

3.1. Ervaring van het privéleven

3.2. Ervaring van het werkleven

3.3. Ervaring van de combinatie werk-privé

4. Verschillen in ervaringen van werk en privé

4.1. Persoonskenmerken als factor in werk en privé-ervaringen

4.2. Omgevingskenmerken als factor in werk en privé-ervaringen

4.2.1. *Verwachtingen vanuit de omgeving*

4.2.2. *Steun vanuit de omgeving*

5. De gezinsondersteuner

6. Aanvullingen en opmerkingen van deelnemers

7. Samenvatting

1. Doel en context van het onderzoek

Het onderzoek 'De combinatie van werk en privé' is tot stand gekomen dankzij een samenwerking tussen het Centrum van Sociale en Culturele Psychologie van de KU Leuven en Markant vzw. Vanuit de KU Leuven voerden Dr. Loes Meeussen, Dra. Sanne Van Grootel en Prof. Colette Van Laar dit onderzoek uit. Vanuit Markant vzw. coördineerden Algemeen directeur Diane Devriendt, Dr. Lien Warmenbol en Dorien Zelderloo dit onderzoek. Ook UNIZO, de Gezinsbond, ADMB, Vrouw & Maatschappij, de Vrouwenraad en RoSa werkten mee aan dit onderzoek door de enquête te verspreiden binnen hun ledennetwerk. Wij danken al deze partners voor hun medewerking, alsook alle deelnemers die de tijd namen om deze enquête in te vullen.

In dit onderzoek wilden we in kaart brengen hoe Vlaamse mannen en vrouwen werk, privé en de combinatie daarvan ervaren. Daarbij werd gekeken naar de volgende uitkomsten:

Ervaring van privé	Tevredenheid met privéleven Tevredenheid met relatie Belang van ouderschap in het leven van de deelnemer
Ervaring van werk	Werktevrede Werkbevoegenheid Voordelen van werk in sociale termen Belang van beroep in het leven van de deelnemer
Ervaring van de combinatie werk-privé	Privé-werk conflict Werk-privé conflict Privé-werk verrijking Werk-privé verrijking

Daarnaast wilden we nagaan of verschillende groepen personen dan wel mensen met verschillende omgevingskenmerken ook een andere ervaring hadden inzake werk en privé combinaties. Daarbij werd gekeken naar de volgende persoons- en omgevingskenmerken:

Persoonskenmerken	Geslacht Opleidingsniveau Relatiestatus Kinderen (wel of niet, aantal, leeftijd) Werkuren Pendeltijd
Omgevingskenmerken	Verwachtingen van werk- en privé omgeving over prioriteiten Sociale steun van gezin omtrent werk van deelnemer Instrumentele steun van gezin in het huishouden Sociale steun van werk omtrent gezin van deelnemer Instrumentele steun van collega's in werktaken

Met deze doelen werd een online enquête rondgestuurd naar de leden van Markant, UNIZO, de Gezinsbond, ADMB, Vrouw & Maatschappij, de Vrouwenraad en RoSa. Ook verspreidden deelnemers de vragenlijst binnen hun eigen netwerk verder. In totaal namen 1694¹ mensen deel aan dit onderzoek. Deze grote groep deelnemers laat ons toe uitspraken te doen over hoe de deelnemers de combinatie van werk en privé ervaren. Elke veralgemening naar Vlamingen meer algemeen moet uiteraard met de nodige voorzichtigheid gebeuren.

Deze data zijn eigendom van het Centrum voor Sociale en Culturele Psychologie (CSCP), KU Leuven. De resultaten worden naar elk van de partners gestuurd, alsook naar deelnemers die aangaven de resultaten te willen ontvangen. Om wetenschappelijke correctheid te garanderen vragen we bij communicatie van (delen van) de resultaten naar anderen toe (e.g., in een ledenblad, persbericht) om op voorhand de te communiceren informatie naar CSCP te sturen ter nazicht.

¹We rekenen mensen als deelnemer wanneer ze meer dan enkel demografische gegevens ingevuld hebben (d.w.z. ook minstens een vraag over hun werk-privé ervaringen invulden).

2. Deelnemers

Vooraleer in te gaan op de ervaringen van de deelnemers, is het belangrijk een beeld te hebben van wie de vragenlijst heeft ingevuld. In dit deel gaan we in op de kenmerken van de deelnemers in termen van demografische kenmerken, familiale kenmerken en werkkenmerken.

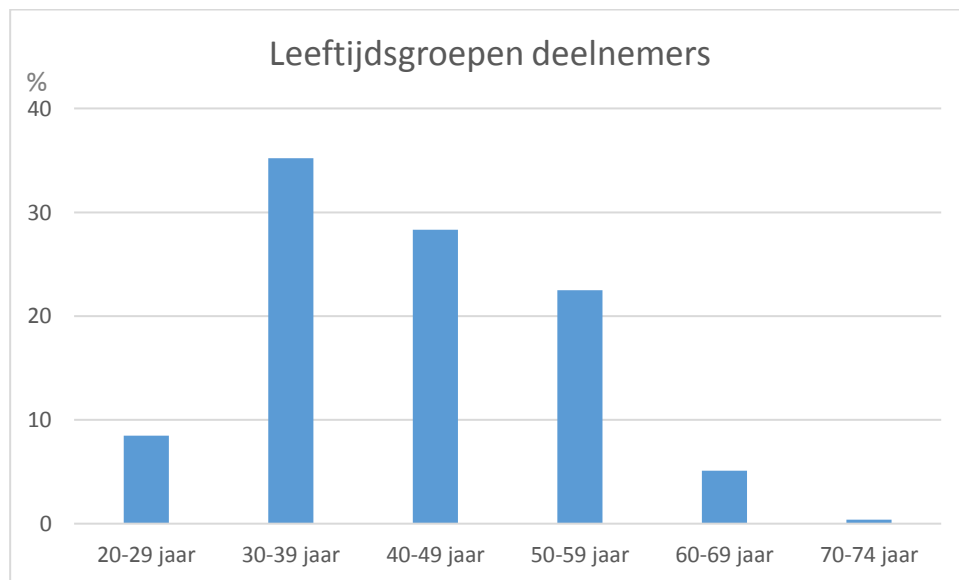
2.1 Beschrijvende kenmerken

Geslacht

Er namen veel meer vrouwen dan mannen deel aan deze enquête: 1442 deelnemers waren vrouwen (85.1%) en 252 deelnemers waren mannen. Dit is enerzijds te verklaren doordat een grote groep Markant-leden deelnam, een netwerk van ondernemende vrouwen. Anderzijds blijkt ook uit eerdere ervaringen met onderzoek over dit thema dat vrouwen meer dan mannen interesse hebben om deel te nemen aan enquêtes over dit thema.

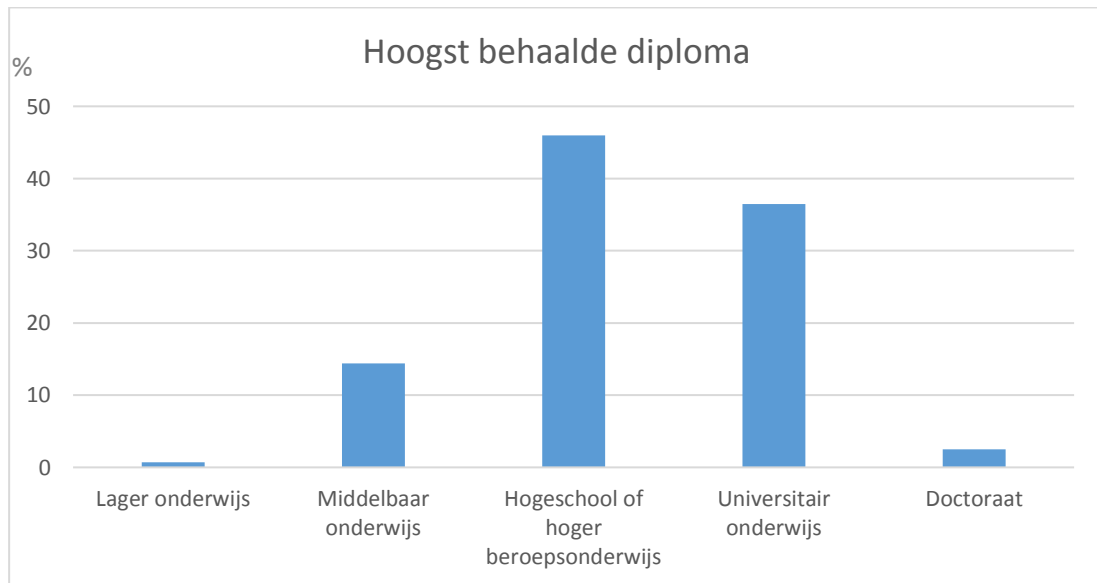
Leeftijd

Mensen van verschillende leeftijdsgroepen namen deel aan dit onderzoek: deelnemers waren 20 tot 74 jaar oud, met een gemiddelde leeftijd van 42.6 jaar. Onderstaande figuur geeft de verdeling van deelnemers over verschillende leeftijdscategorieën weer.



Opleidingsniveau

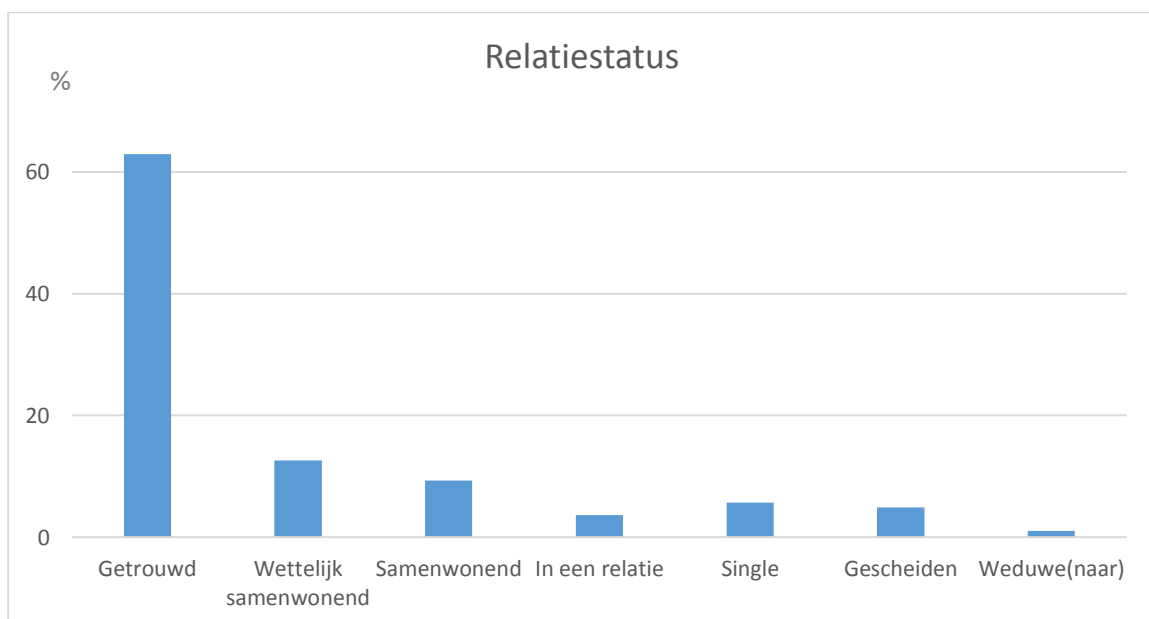
De deelnemers van dit onderzoek zijn een relatief hoog opgeleide groep: 85% heeft na het middelbaar nog verdere studies afgerond, met als grootste groep (46%) hogeschool of hoger beroepsonderwijs afgerond, gevolgd door universitair onderwijs (36.5%).



2.2 Familiale kenmerken

Relatiestatus

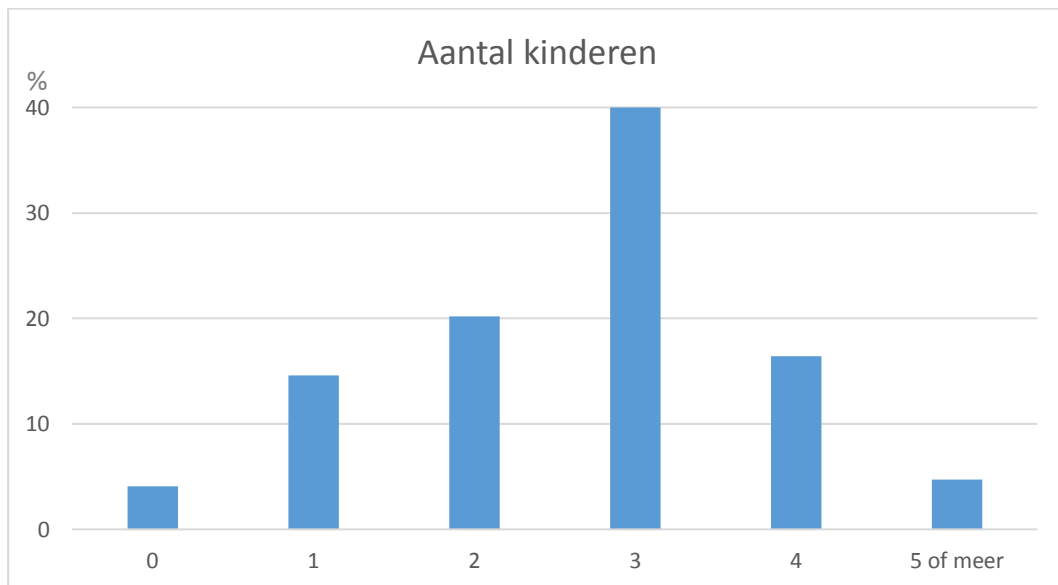
88.4% van de deelnemers heeft een partner, voornamelijk binnen een huwelijk of wettelijk samenlevingscontract.



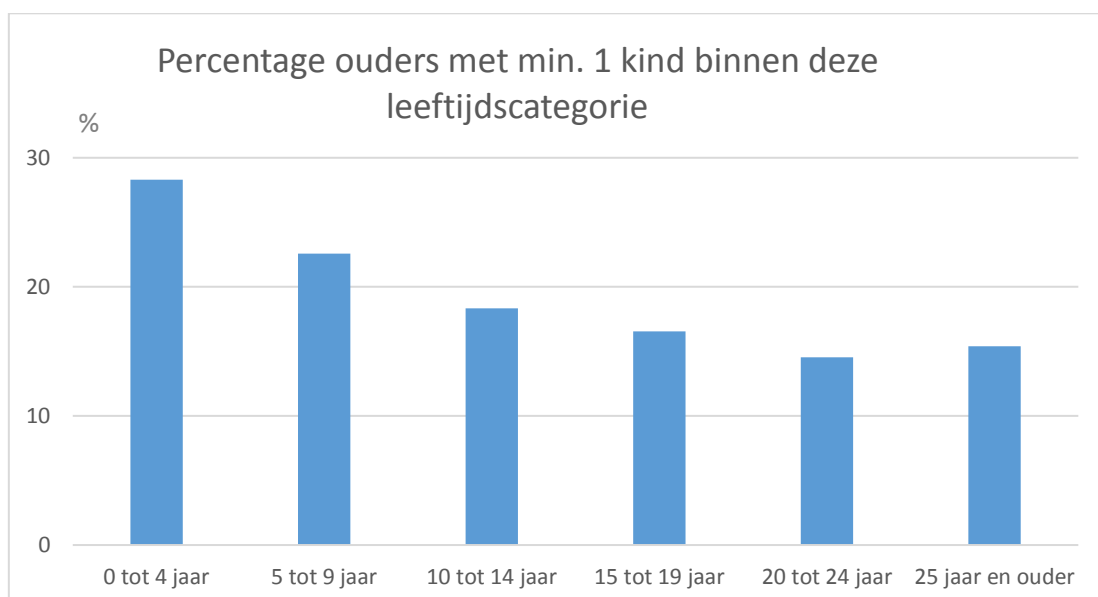
Het merendeel van deze relaties is heteroseksueel (96.5%). Er is een grote variatie in hoe lang deze relaties al duren: van 0 tot 51 jaar met een gemiddelde van 17.3 jaar.

Kinderen

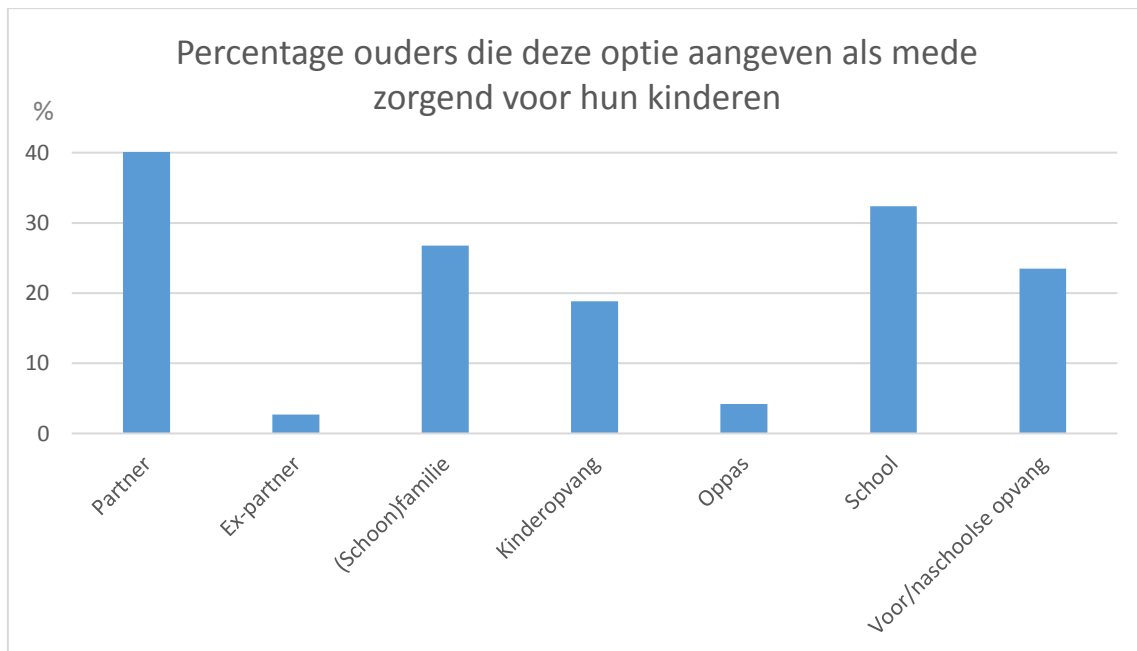
De meeste deelnemers (95.9%) hebben kinderen: gemiddeld heeft het huishouden van de deelnemers 2.6 kinderen. Ook zijn er een aantal samengestelde gezinnen: 8.7% van de deelnemers in een relatie geeft aan kinderen te hebben uit een vorige relatie en bij 9.4% van de deelnemers in een relatie heeft de partner kinderen uit een vorige relatie.



De leeftijd van de kinderen varieert sterk (van 0 tot 49 jaar), maar in onderstaande figuur zien we dat een groot deel van de deelnemende ouders kinderen onder de 15 jaar in huis heeft.



Gemiddeld spenderen deelnemers met kinderen 19.4 uur per week aan de zorg voor hun kinderen. Zoals weergegeven in onderstaande figuur nemen ook de (ex) partner, school, (schoon)familie, voor- en naschoolse opvang, kinderopvang, en oppas een belangrijke zorgende rol op zich. Daarnaast noemen deelnemers nog het internaat, burens, en hobbyverenigingen als belangrijk in de kinderopvang.



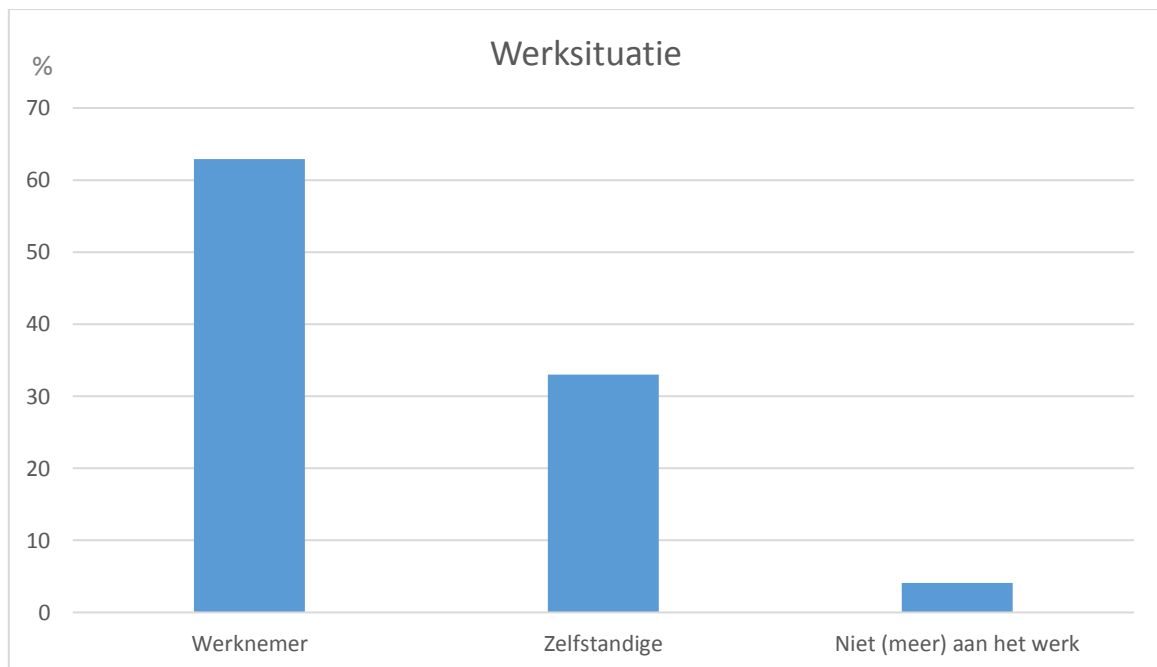
Huishouden

Gemiddeld spenderen deelnemers 13.7 uren per week aan huishoudelijke taken zoals poetsen, herstellingen in het huis, koken, boodschappen doen, etc.

2.3 Werkenmerken

Werksituatie

De overgrote meerderheid van de deelnemers werkt als werknemer (62.9%) of als zelfstandige (33%) in zeer diverse beroepen en sectoren. Slechts 4.1% van de deelnemers werkt niet, omdat ze huisman/vrouw, werkzoekend, gepensioneerd, of (tijdelijk) werk onbekwaam zijn. Daarnaast geven verschillende deelnemers aan dat ze ook zelfstandige in bijberoep zijn, naast hun werk ook studeren, of aan vrijwilligerswerk doen.



Werkervaring

Deelnemers zijn gemiddeld 20 jaar actief op de arbeidsmarkt (spreiding: 1 tot 50 jaar) en 11.1 jaar in hun huidige functie (spreiding: 0 tot 45 jaar).

Werk- en pendeluren

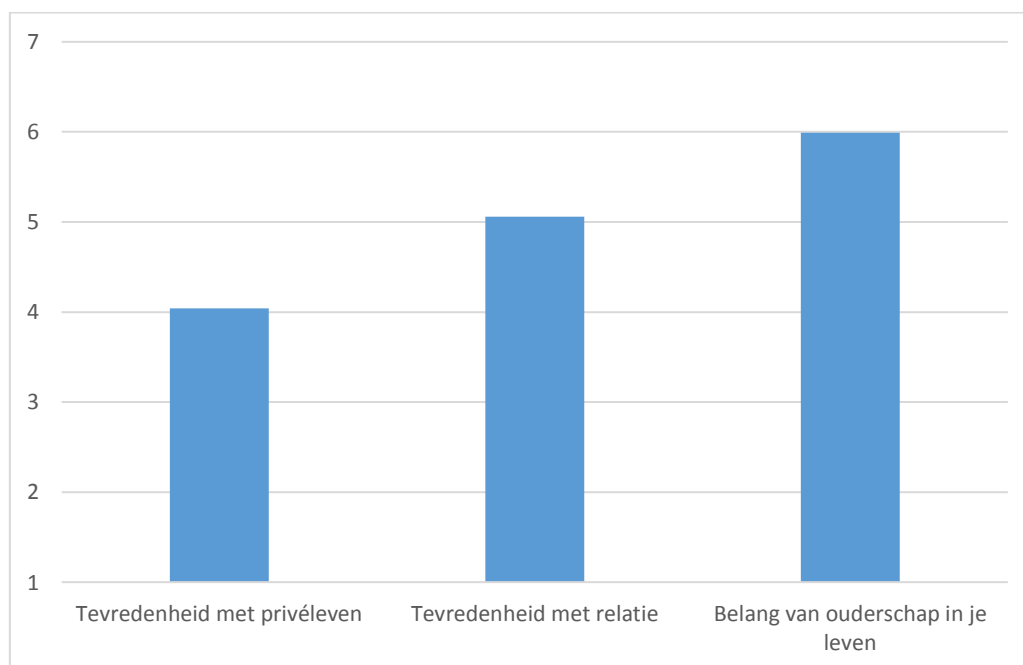
Deelnemers werken gemiddeld 41.3 uren per week (spreiding 2 tot 95 uren) en spenderen gemiddeld 26.5 minuten om naar het werk of weer naar huis te reizen (enkele rit; spreiding 0 tot 180 minuten).

3. Ervaringen van werk en privé

In dit volgende deel bekijken we hoe deelnemers hun privéleven, werkleven, en de combinatie van werk en privé ervaren. Belangrijk daarbij is dat we hier kijken naar gemiddelde scores, terwijl er natuurlijk ook veel verschillen tussen deelnemers bestaan in deze ervaringen. Deel 4 zal vervolgens ingaan op deze verschillen tussen deelnemers door na te gaan welke persoons- en omgevingsfactoren samenhangen met meer of minder positieve ervaringen.

3.1 Ervaring van het privéleven

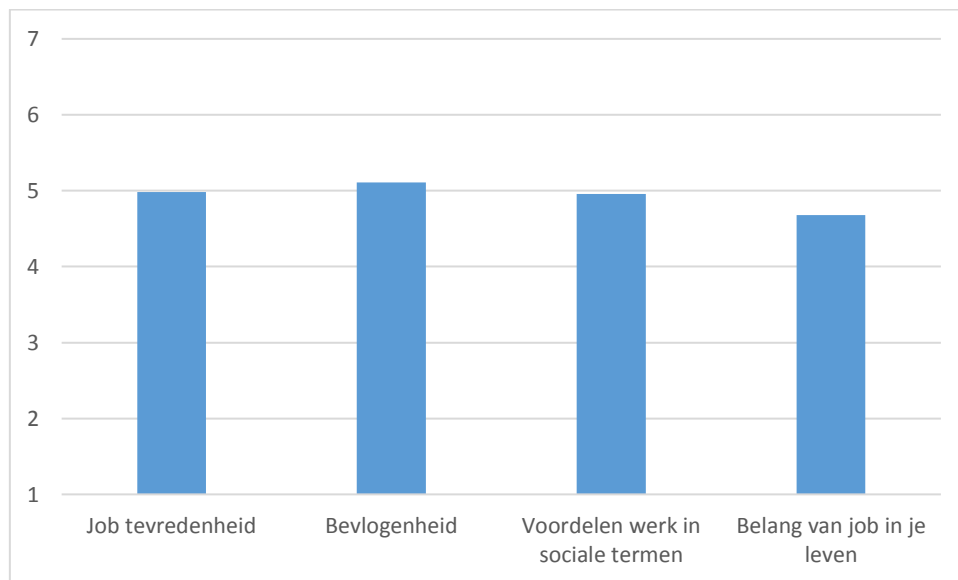
Gemiddeld gezien blijken deelnemers slechts matig tevreden met hun privéleven: hun tevredenheid ligt op het middelpunt tussen helemaal niet en helemaal wel tevreden met een score van 4 op 7.² Ze vinden dus de manier waarop het er nu aan toe gaat in hun dagelijkse leven thuis niet goed maar ook niet slecht. Deelnemers met een partner zijn wel eerder tevreden met hun relatie met een score van 5 op 7. Deelnemers met kinderen geven aan dat hun rol als ouder erg belangrijk is in hun leven met een score van 6 op 7.



² Merk op dat het hier telkens gaat over metingen op een 7 puntenschaal die gaat van 1 (laagste score) tot 7 (hoogste score). Aangezien 0 geen deel is van de schaal, is een score van 4 het middelpunt.

3.2 Ervaring van het werkleven

Deelnemers zijn gemiddeld gezien eerder tevreden met hun job met een score van 5 op 7. Ze geven aan dat ze zin hebben om naar hun werk te gaan, trots zijn op en enthousiast zijn over hun werk (bevlogenheid). Ook geeft hun werk hen de mogelijkheid in contact te komen met andere mensen en waardering of respect te krijgen van anderen (voordelen in sociale termen). Werk blijkt een eerder belangrijk aspect van hun leven te zijn (score van 4.7 op 7).



Zoals eerder aangegeven gaat het hier om gemiddeldes, deelnemers kunnen sterk verschillen in hoe ze hun werkleven ervaren. Dat blijkt ook uit de volgende opmerkingen van twee deelnemers, waarbij de ene werk als een verrijking in haar leven ziet, terwijl de andere het louter ziet als een bron van inkomsten:

*“Ik zou graag meer afwisseling in mijn job willen, alsook meer werken (is meer uitdaging).
Ik ben een mama die veel tijd met haar kindjes spendeert, toch kijk ik ernaar uit om energie in mijn
werk te steken (en voldoening te krijgen).”*

*“Het feit dat ik werk is enkel om rond te komen, ook de opofferingen voor het werk zijn puur
financieel.”*

Wanneer we de gemiddelde ervaringen in werk en privé uit bovenstaande tabellen met elkaar vergelijken, zien we dat deelnemers gemiddeld gezien meer tevreden zijn met hoe het eraan toe gaat in hun werk- dan in hun privéleven, maar dat ze hun rol als ouder wel belangrijker vinden dan die op het werk.

3.3 Ervaring van de combinatie werk-privé

Wanneer er dagdagelijks gesproken wordt over het combineren van werk en privé, hebben we het over werk-privé balans of het omgekeerde daarvan: werk-privé conflict. Hiermee bedoelen we hoe goed we beide levensdomeinen met elkaar kunnen combineren dan wel hoeveel ze met elkaar conflicteren. Vanuit onderzoek blijkt echter dat het genuanceerder is dan dat:

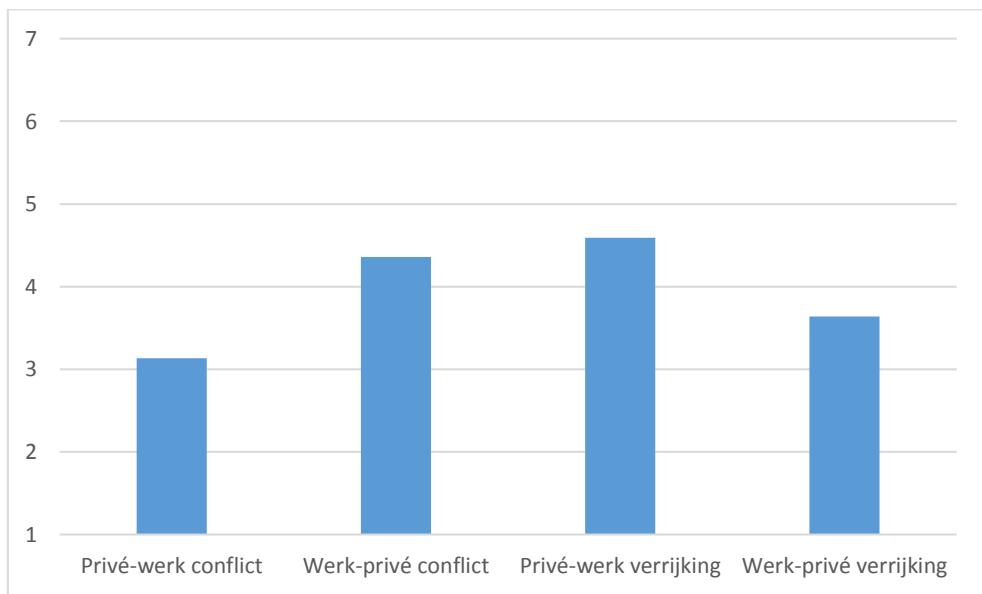
Wanneer we conflict ervaren tussen werk en privé, kan dat enerzijds komen doordat ons privéleven interfereert met ons werk. Dat kan gebeuren doordat we vroeger moeten stoppen met werken omwille van een ziek familielid, of omdat we ons moeilijk kunnen concentreren op het werk door zorgen over thuis. In dat geval spreken we van *privé-werk conflict*. Anderzijds kan de conflictervaring komen doordat ons werk interfereert met ons privéleven. Dat kan gebeuren doordat we moeten overwerken of gestresseerd thuiskomen na een zware werkdag. In dat geval spreken we van *werk-privé conflict*.

De combinatie van werk en privé is echter niet enkel een kwestie van meer of minder conflict: het kan ook een sterke verrijking zijn om beide aspecten in ons leven te hebben. Ook hier kan dit in twee richtingen gaan: Enerzijds kan ons privéleven voor een verrijking zorgen in ons werkleven. Zo kunnen we bijvoorbeeld ontspannen thuis om de volgende dag met nieuwe energie te werken, of kunnen we werkzaken beter relativeren doordat we ook andere rollen hebben thuis. In dat geval spreken we van *privé-werk verrijking*. Anderzijds kan ons werkleven voor een verrijking zorgen in ons privéleven. Zo kunnen we bijvoorbeeld energie opdoen op het werk waardoor we meer zin hebben om thuis mee te doen aan activiteiten, of kunnen we omwille van het werk beter grenzen stellen aan de verantwoordelijkheden die we thuis opnemen. In dat geval spreken we van *werk-privé verrijking*.

Conflict en verrijking tussen werk en privé klinken intuïtief misschien elkaars omgekeerde, maar dat zijn ze niet: heel vaak ervaren mensen de combinatie van hun beide levensdomeinen als een verrijking en tegelijk ook als moeilijk om te combineren.

In wat volgt bekijken we de gemiddelde ervaring van de deelnemers wat betreft privé-werk conflict, werk-privé conflict, privé-werk verrijking en werk-privé verrijking.

Zoals te zien is in onderstaande figuur, ervaren deelnemers eerder weinig conflict tussen werk en privé: met een score van 3.1 op 7 ligt het ervaren van interferentie van privéleven op het werk onder het middelpunt van de schaal en dus eerder laag. Werk wordt iets vaker ervaren als conflicterend met het privéleven, al is ook hier de score van 4.4 op 7 niet enorm hoog. De combinatie van werk en privé wordt meer als een verrijking dan als een conflict ervaren. Vooral het privéleven wordt gezien als een verrijking bovenop het werklevens, met een score van 4.6 op 7. Omgekeerd wordt werk wat minder als verrijkend gezien bovenop het privéleven, met een score van 3.6 op 7.



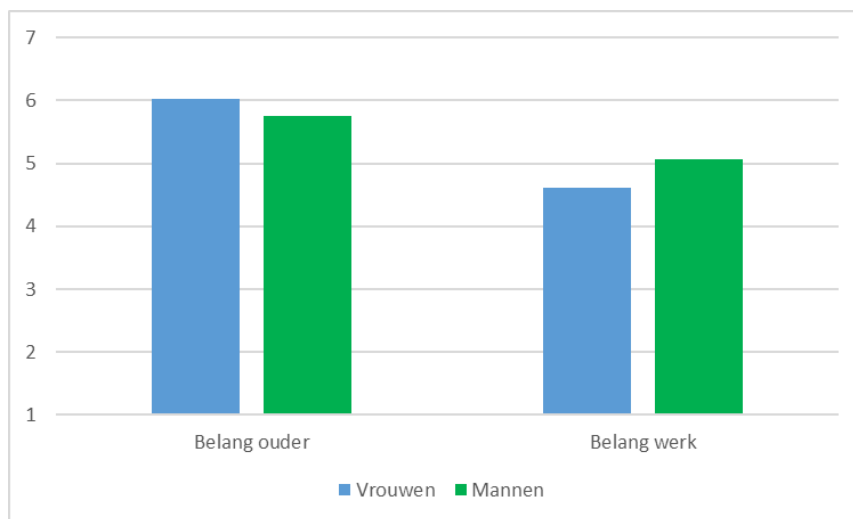
4. Verschillen in ervaringen van werk en privé

In dit deel gaan we in op verschillen tussen deelnemers in hun ervaringen van werk en privé. We onderzoeken welke factoren samenhangen met meer of minder positieve ervaringen in privé, werk, en de combinatie daarvan. We delen deze factoren in in persoonskenmerken (demografische, familiale en werkkenmerken) enerzijds, en omgevingskenmerken (steun van privé- en werkomgeving) anderzijds. We spreken hier bewust over een samenhang tussen deze factoren en ervaringen in werk en privé eerder dan over voorspellers van ervaringen in werk en privé, aangezien deze resultaten gebaseerd zijn op een correlatieve onderzoek. Dat betekent dat we geen uitspraken kunnen doen over causaliteit: zo kan bijvoorbeeld het negatieve verband tussen aantal werkuren en tevredenheid met het privéleven betekenen dat mensen die meer werken niet tevreden zijn met hun privéleven omdat ze meer tijd zouden willen spenderen thuis, maar het kan ook zijn dat mensen zich meer op hun werk toelagen wanneer ze minder tevreden zijn met hoe het er thuis aan toe gaat.

4.1 Persoonskenmerken als factor in werk en privé-ervaringen

Geslacht

Vrouwelijke en mannelijke deelnemers verschillen niet in tevredenheid met hun privéleven, partnerrelatie of werk, noch in hun werkbevoegenheid of de voordelen die ze in hun werk ervaren in [sociale termen](#). Ook ervaringen van conflict en verrijking tussen beide levensdomeinen zijn gelijkaardig tussen de vrouwelijke en mannelijke deelnemers. Wel blijkt er een verschil³ in het belang van ouderschap en werk in het leven van de vrouwelijke en mannelijke deelnemers: vrouwen scoren het belang van hun rol als ouder gemiddeld hoger dan mannen (respectievelijk scores van 6 vs. 5.8 op 7), terwijl mannen het belang van werk gemiddeld hoger scoren dan vrouwen (respectievelijk scores van 5.1 vs. 4.6 op 7).



Leeftijd⁴

Leeftijd hangt niet samen met tevredenheid met het privéleven, en het belang van werk in het leven van deelnemers, werktevredenheid en –bevoegenheid, voordelen van hun werk zien in [sociale termen](#) of invloed van werk op het privéleven (in conflicterende noch verrijkende zin). Wel blijkt dat naarmate deelnemers ouder zijn dat het ouderschap minder belangrijk is in hun leven, dat ze minder tevreden

³ Wanneer er in dit verslag gesproken wordt van een verschil, gaan het over een statistisch significant verschil. Zelfs wanneer twee scores op het eerste zicht niet veel van elkaar lijken te liggen, kunnen we op basis van de statistische analyses dus wel besluiten dat het een verschil is dat met een hoge mate van waarschijnlijkheid op meer dan toeval berust.

⁴ Aangezien er een sterke samenhang bestaat tussen de leeftijd van een deelnemer, de leeftijd van zijn/haar kinderen en de jaren werkervaring van een deelnemer, werd er wanneer we het verband tussen een van deze maten met de werk- en familie ervaringen bekeken telkens gecontroleerd voor de andere twee maten. Zo is het mogelijk de invloed van een bepaalde maat te bekijken zonder de interferentie van de andere twee – dus de unieke bijdrage. Zo is bijvoorbeeld het vermelde verband tussen leeftijd en relatietevredenheid significant (heeft een unieke bijdrage) bovenop mogelijke verbanden tussen relatietevredenheid en de leeftijd van eigen kinderen en tussen relatietevredenheid en werkervaring.

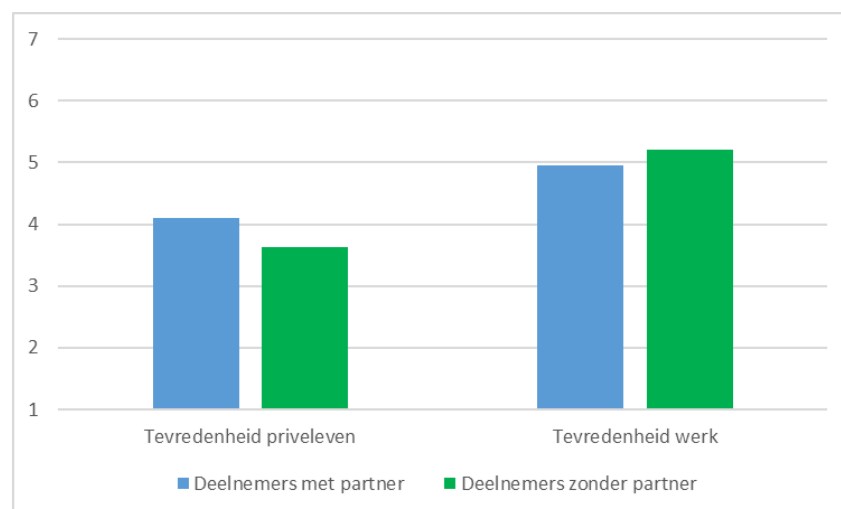
zijn met hun relatie en dat ze minder invloed ervaren van hun privé op hun werklevens, zowel in conflicterende als in verrijkende zin.

Opleidingsniveau

Deelnemers met verschillende opleidingsniveaus verschillen niet van elkaar inzake ervaringen in hun privéleven, werk, of de combinatie daarvan, met een uitzondering: een hoger opleidingsniveau hangt samen met een sterkere ervaring dat werk interfereert met je privéleven (werk-privé conflict).

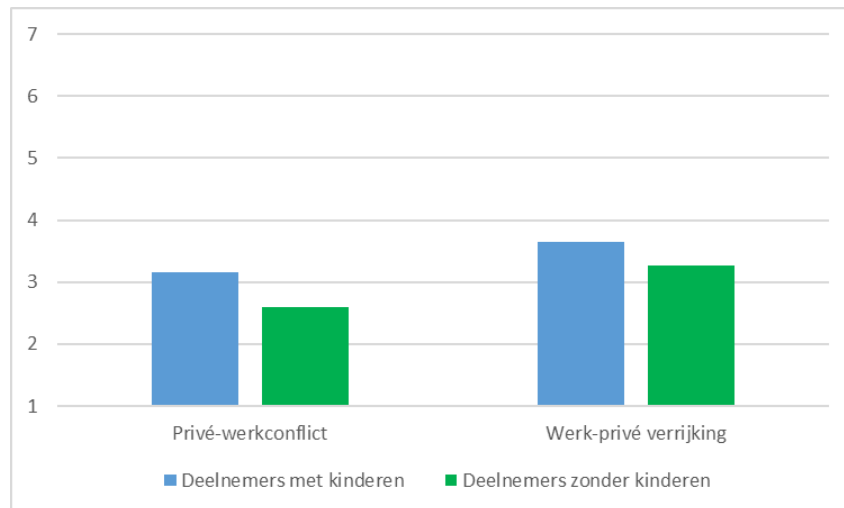
Relatiestatus

Deelnemers met en zonder partner verschillen niet inzake het belang van ouderschap in hun leven (als ze kinderen hebben), het belang van hun werk in hun leven, werkbevoegdheid, het zien van voordelen van hun werk in [sociale termen](#), of het ervaringen van conflict dan wel verrijking in de combinatie van werk en privé. Wel zijn deelnemers met een partner meer tevreden met hun privéleven dan deelnemers zonder partner (respectievelijk scores van 4.1 vs. 3.6 op 7), terwijl deelnemers zonder partner meer tevreden zijn met hun werk dan deelnemers met een partner (respectievelijk scores van 5.2 vs. 4.9 op 7).



Kinderen

Deelnemers met en zonder kinderen verschillen niet inzake tevredenheid met hun privéleven, het belang van hun werk in hun leven, werktevredenheid, werkbevlogenheid, voordelen van hun werk zien in [sociale termen](#), of de ervaring dat hun privéleven een verrijking is voor hun werk of de ervaring van werk als conflicterend met hun privéleven. Deelnemers met kinderen ervaren wel meer dat hun privéleven conflicteert met hun werklevens dan deelnemers zonder kinderen (respectievelijk scores van 3.2 vs. 2.6 op 7) en ze ervaren hun werk meer als een verrijking bovenop hun privéleven (respectievelijk scores van 3.7 vs. 3.3 op 7).



Binnen de groep deelnemers met kinderen is er geen verband tussen het aantal kinderen en de besproken uitkomstmaten, met een uitzondering: hoe meer kinderen, hoe minder tevreden deelnemers zijn in hun relatie.

De analyses geven aan dat de leeftijd van de kinderen⁴ van de gemiddelde deelnemer een belangrijke rol speelt: hoe ouder de kinderen, hoe meer ouders tevreden zijn met hun privéleven en met hun relatie. Ook hebben ouders van oudere kinderen een hogere werktevredenheid, werkbevlogenheid en zien ze meer voordelen van hun werk in [sociale termen](#). Hoe ouder de kinderen, hoe meer ouders de combinatie van werk en privé als verrijkend ervaren (zowel in de richting van werk naar privé als van privé naar werk) en hoe minder ze familie als conflicterend met werk ervaren. De leeftijd van de kinderen houdt geen verband met het belang van ouderschap of werk in iemands leven, noch met de mate waarin werk als conflicterend wordt ervaren met het privéleven.

Werk

Het gemiddeld aantal werkuren per week hangt niet samen met relatietevredenheid, de mate waarin werk en privé als elkaar verrijkend ervaren worden of de mate waarin privé interfereert met werk. Deelnemers met kinderen die meer uren per week werken, geven wel aan dat het ouderschap een

minder belangrijke rol speelt in hun leven. Ook hangt een hoger aantal werkuren per week samen met werk als belangrijker zien in je leven, een hogere werktevredenheid en werkbevoegenheid, meer voordelen in je werk zien in [sociale termen](#), minder tevreden zijn met het privéleven, en meer ervaren dat je werk interfereert met je privéleven.

De tijd die deelnemers nodig hebben om van thuis naar het werk en terug te reizen hangt niet samen met het belang van ouderschap in hun leven, relatietevredenheid, de mate waarin werk en privé als elkaar verrijkend ervaren worden of de mate waarin privé interfereert met werk. Naarmate de pendeltijd hoger ligt, blijken deelnemers wel minder tevreden met hun privéleven en met hun werk, zien ze hun werk als minder belangrijk in hun leven, zijn ze minder bevoegen, zien ze minder voordelen van hun werk in [sociale termen](#) en hebben ze meer het gevoel dat hun werk interfereert met hun privéleven.

Het aantal jaren ervaring van deelnemers in hun huidige job⁴ hangt niet samen met het belang van ouderschap, tevredenheid met het privéleven, iemands relatie of werk, noch met werkbevoegenheid, de mate waarin de combinatie van werk en privé als verrijkend wordt ervaren of de mate waarin deelnemers het gevoel hebben dat hun werk interfereert met hun privéleven. Wel blijken deelnemers met meer ervaring in hun huidige job hun werk belangrijker te vinden, zien ze minder voordelen van hun werk in [sociale termen](#) en ervaren ze meer dat hun privéleven interfereert met hun werk.

4.2 Omgevingskenmerken als factor in werk en privé-ervaringen

Het combineren van werk en privé doe je niet alleen: je hebt zowel thuis als op het werk mensen om je heen die ook een invloed hebben op hoe jij werk en privé ervaart en combineert. In dit deel van het verslag bekijken we enerzijds welke verwachtingen mensen ervaren vanuit hun thuis- en werkomgeving inzake hoe ze hun werk en privé combineren en anderzijds naar de steun die mensen ervaren vanuit hun thuis- en werkomgeving. Ook gaan we na in welke mate die verwachtingen en steun samenhangen met meer of minder positieve ervaringen van werk, privé en de combinatie daarvan.

4.2.1 Verwachtingen vanuit de omgeving

We hebben mensen om ons heen die bepaalde verwachtingen hebben van hoe wij werk en privé combineren. Deze verwachtingen kunnen onze keuzes bepalen zowel in positieve zin (het kan aangenaam zijn om raad te krijgen van mensen uit onze omgeving) als in negatieve zin (de verwachtingen kunnen ervaren worden als sociale druk die niet altijd in lijn is met wat we zelf het liefst zouden doen). In wat volgt gaan we in op de verwachtingen die deelnemers ervaren vanuit mensen in hun thuisomgeving (partner en familie) en de verwachtingen vanuit mensen in hun werkomgeving (collega's en leidinggevende).

We vroegen deelnemers om aan te geven waar ze denken dat de mensen uit hun thuis- en werkomgeving zouden willen dat hun prioriteit ligt op een continuüm met privé aan de ene kant (score van 0) en werk aan de andere kant (score van 100). Zoals weergegeven in onderstaande figuur hebben deelnemers het gevoel dat hun thuis- en werkomgeving verschillende verwachtingen van hen heeft: hun familie en (eventuele) partner wil dat ze privé meer prioriteit geven (met een gemiddelde score van 44.3) terwijl hun collega's en leidinggevende willen dat ze werk meer prioriteit geven (met een gemiddelde score van 59.4; werk verwacht dus meer voorrang dan privé). Mannelijke en vrouwelijke deelnemers verschillen niet in hun ervaring van wat hun omgeving van hen verwacht in termen van prioriteiten.



We bekeken dan hoe verwachtingen van thuis uit en verwachtingen van het werk uit samenhangen met meer of minder positieve ervaringen van werk, privé en de combinatie daarvan (waarbij we controleerden voor de invloed van verwachtingen uit het andere levensdomein). De resultaten geven aan dat zowel de verwachtingen van thuis uit als die van het werk uit eerder negatief dan positief samenhangen met werk- en privé ervaringen. Deelnemers blijken deze verwachtingen dus eerder als druk dan als raad te ervaren.

Hoe meer deelnemers ervaren dat hun thuisomgeving wil dat ze hun privédomein voorrang geven ten aanzien van hun werk, hoe belangrijker het ouderschap is en hoe minder belangrijk werk is in hun leven, hoe minder tevreden ze zijn met hun privéleven en werk, hoe minder werkbegier, hoe minder voordelen ze in hun werk zien in [sociale termen](#), hoe minder ze werk als verrijkend zien in hun privéleven, en hoe meer conflict ze ervaren tussen werk en privé (zowel in de richting van privé naar werk als in de richting van werk naar privé). De verwachtingen vanuit de thuisomgeving hebben geen verband met relatietevredenheid of met de mate waarin privé als verrijkend bovenop werk ervaren wordt.

Hoe meer deelnemers ervaren dat hun werkomgeving wil dat ze hun werk voorrang geven op hun privéleven, hoe minder tevreden ze zijn met hun privéleven en relatie, hoe lager hun werktevredenheid en werkbegier, hoe minder voordelen ze in hun werk zien in [sociale termen](#), hoe minder ze de combinatie van werk en privé als verrijkend ervaren en hoe meer ze deze als conflicterend ervaren (beiden zowel in de richting van privé naar werk als in de richting van werk naar privé). De verwachtingen vanuit de werkomgeving hebben geen verband met het belang van ouderschap of werk in je leven.

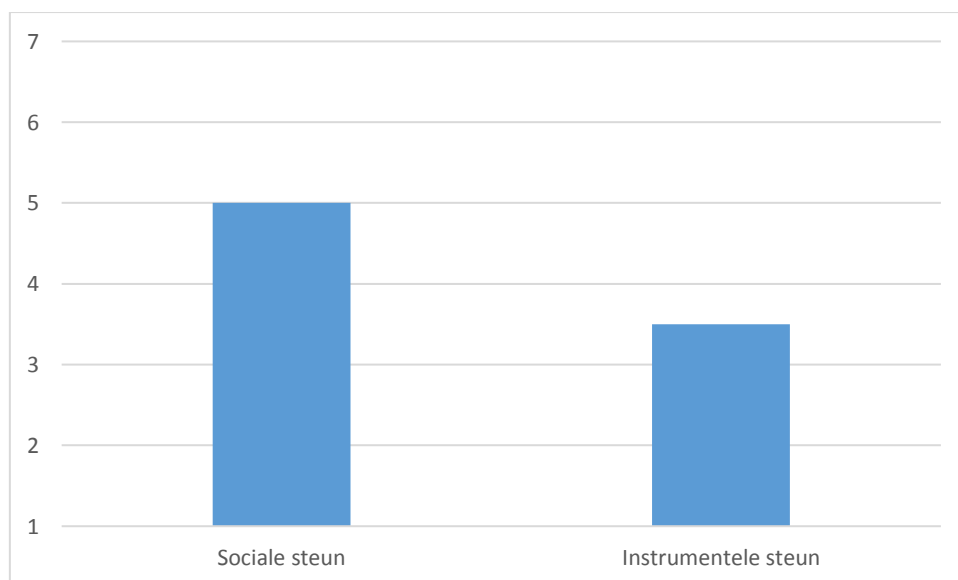
Belangrijk bij al deze bevindingen is dat je ze ook in de omgekeerde richting kan lezen. Een voorbeeld: de bevinding dat deelnemers minder tevreden zijn met hun werk naarmate hun thuisomgeving verwacht dat ze privé voorrang geven op werk kan ook gelezen worden als een bevinding dat deelnemers minder tevreden zijn met hun werk naarmate hun thuisomgeving verwacht dat ze werk minder voorrang geven. Aangezien we geen uitspraken kunnen doen over de richting van dit verband, zou dit kunnen betekenen dat verwachtingen maken dat je minder tevreden bent op het werk, maar het kan ook betekenen dat wanneer je minder tevreden bent op het werk, je thuisomgeving ook minder verwacht dat je in dat domein investeert.

4.2.2 Steun vanuit de omgeving⁵

Steun uit de thuisomgeving

We onderscheiden twee soorten steun: *Sociale steun van je gezin* is de mate waarin je gezinsleden interesse hebben in je werk en naar je luisteren wanneer je over je werk en eventuele moeilijkheden op het werk wil praten. *Instrumentele steun van je gezin* is de mate waarin je gezinsleden je praktisch helpen met de taken die thuis moeten gebeuren zodat jij het minder zwaar hebt.

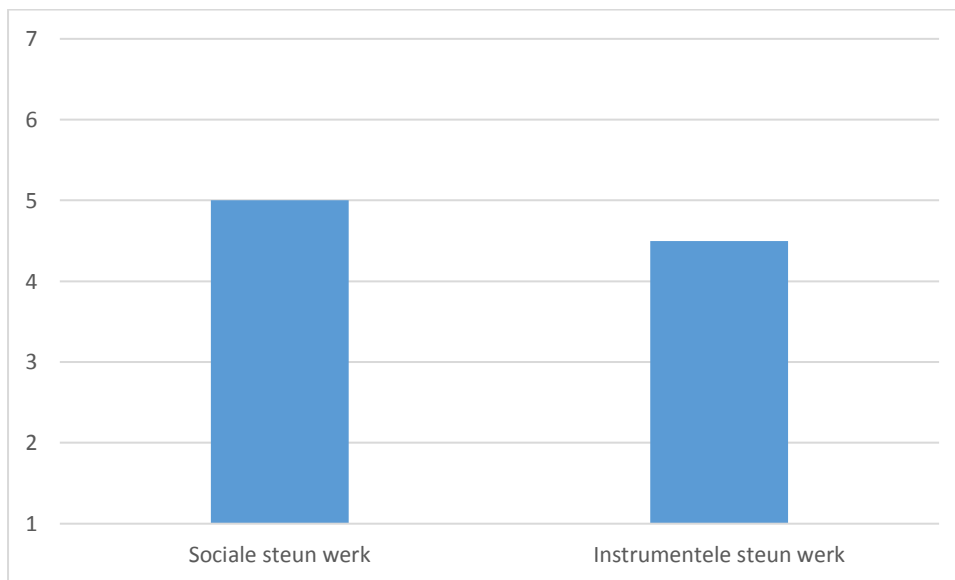
Zoals weergegeven in onderstaande grafiek ervaren deelnemers een vrij hoge mate van sociale steun van hun gezinsleden met een score van 5 op 7. De ervaren instrumentele steun van het gezin wordt eerder laag ervaren, met een score onder het middelpunt van 3.5 op 7.



⁵ Bij deze analyses moet opgemerkt worden dat de enquête opgedeeld was in modules: deelnemers werden naar 1 van 4 modules geleid waarin veel vragen over de modules heen hetzelfde waren, maar ook een aantal vragen module specifiek. Op die manier werd ervoor gezorgd dat de tijd die deelnemers nodig hadden om de enquête in te vullen beperkt werd. De vragen over steun uit de thuis- en werkomgeving waren deel van een specifieke module en werden dan ook ingevuld door slechts een deel van de deelnemers (373 deelnemers). Voor deze maten worden dan ook geen gelijkenissen of verschillen tussen mannen en vrouwen gerapporteerd, omdat er onvoldoende mannen deze vragen invulden om valide conclusies te kunnen trekken.

Steun uit de werkomgeving

Ook in de werkomgeving onderscheiden we twee soorten steun: *Sociale steun van je werk* is de mate waarin de mensen waarmee je samenwerkt interesse hebben in je privé situatie en naar je luisteren wanneer je over je thuis en eventuele moeilijkheden daar wil praten. *Instrumentele steun van je werk* is de mate waarin de mensen waarmee je samenwerkt je praktisch helpen met taken op het werk wanneer dat nodig is. Onderstaande grafiek toont dat deelnemers ook op het werk een vrij hoge mate van sociale steun ervaren met een score van 5 op 7. Ook de instrumentele steun vanop het werk ligt eerder hoog (en dus hoger dan de instrumentele steun ervaren thuis) met een score van 4.5 op 7.



De rol van steun in werk- en privé ervaringen

Zowel sociale als instrumentele steun van thuis uit en vanop het werk blijken erg belangrijk: ze hangen sterk samen met hoe deelnemers hun werk, privé en de combinatie daarvan ervaren. Aangezien deze verschillende vormen van steun ook met elkaar samenhangen - en omdat het interessant is om te weten welke vorm van steun meer of minder belangrijk is voor de verschillende ervaringen in werk en privé dan andere vormen van steun werden de vier vormen van steun in onderstaande analyses tegenover elkaar afgezet.

Sociale steun het gezin Deelnemers die het gevoel hebben dat hun gezinsleden interesse tonen in hun werk, ervaren hun rol als ouder als belangrijker in hun leven, zijn meer tevreden met hun relatie en met hun privéleven en ervaren hun privéleven meer als een verrijking bovenop hun werk en minder als een interferentie met hun werk. Ook ervaren zij hun werkrol als belangrijker, zijn ze meer tevreden met hun werk, hebben ze een hogere werkbevoegenheid en zien ze meer voordelen van hun werk in [sociale termen](#).

Instrumentele steun van thuis uit Deelnemers die meer het gevoel hebben dat hun gezinsleden bijdragen aan de taken die thuis moeten gebeuren, zijn meer tevreden met hun met hun privéleven en met hun relatie. Ook ervaren zij de combinatie van werk en privé meer als een verrijking en minder als conflicterend (zowel in de richting van werk op privé als in de richting van privé op werk).

Sociale steun van het werk Hoe meer deelnemers het gevoel hebben dat de mensen waarmee ze samenwerken interesse hebben in hun privéleven, hoe meer belang zij aan hun werk hechten en hoe meer voordelen van hun werk ze zien in [sociale termen](#).

Instrumentele steun van het werk Hoe meer deelnemers ervaren dat de mensen waarmee ze samenwerken hen praktisch helpen met taken op het werk wanneer dat nodig is, hoe meer tevreden zij zijn met hun privéleven en met hun werk, hoe meer bevlogen ze zijn en hoe meer voordelen van hun werk ze zien in [sociale termen](#). Ook ervaren zij de combinatie van werk en privé meer als een verrijking en minder als conflicterend (zowel in de richting van werk op privé als in de richting van privé op werk).

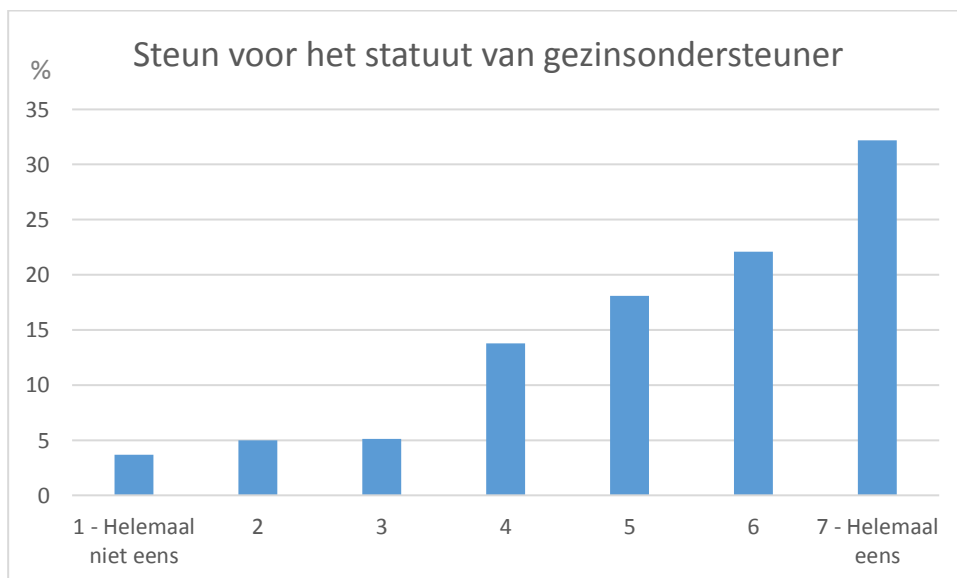
Samengevat tonen deze resultaten dat steun vanuit de werk- en thuisomgeving erg belangrijk lijken in de ervaringen van werk, privé en de combinatie daarvan. Vanuit de thuisomgeving lijkt sociale steun (interesse in je werkleven, met je gezinsleven over je werk en eventuele problemen kunnen praten) belangrijker dan praktische steun in thuishaken; terwijl vanuit de werkomgeving praktische steun in werktaken belangrijker lijkt dan sociale steun. De relatie tussen steun en de positieve ervaringen van deelnemers blijft niet binnen een levensdomein, maar hangt ook samen met het andere levensdomein (bijvoorbeeld: sociale steun van thuis uit hangt niet enkel positief samen met tevredenheid met het privéleven, maar ook met werktevredenheid). Uiteraard moeten we deze resultaten opnieuw met de nodige voorzichtigheid bekijken wanneer het gaat om oorzaak-gevolg relaties: zo kan een positief verband tussen sociale steun thuis en werktevredenheid inhouden dat deelnemers meer tevreden zijn met hun werk wanneer hun gezinsleden hier meer interesse in tonen, maar het kan net zo goed het geval zijn dat gezinsleden meer interesse hebben voor iemands werk wanneer de deelnemer meer tevreden is met zijn of haar werk.

5. De gezinsondersteuner

Markant stelt in haar nota de gezinsondersteuner voor om de balans tussen werk en privé te verbeteren: de gezinsondersteuner is een statuut waarbij mensen als bijverdienste (met lage administratieve lasten, verzekerd, vrijgesteld van sociale bijdragen en niet belastingplichtig) gezins- of persoonsondersteunende diensten kunnen leveren, zoals bijvoorbeeld kinderen gaan afhalen van school, boodschappen doen, koken,... In deze enquête gingen we na wat deelnemers van zulk een statuut vonden.

Steun voor de gezinsondersteuner

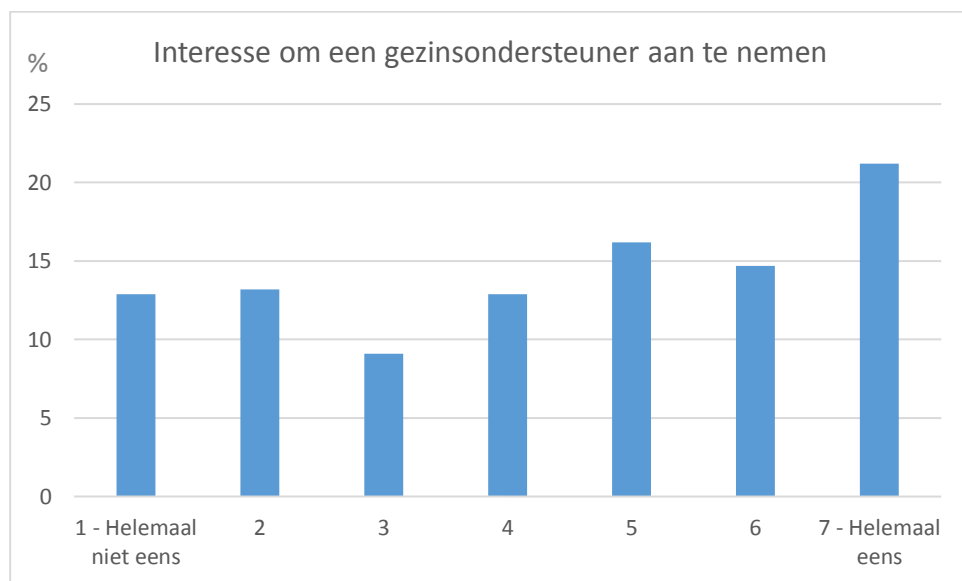
Als eerste vroegen we deelnemers in hoeverre ze het eens waren met de volgende stelling: *“De overheid zou een statuut van ‘gezinsondersteuner’ moeten promoten, waarbij mensen als bijverdienste (met lage administratieve lasten, verzekerd, vrijgesteld van sociale bijdragen en niet belastingplichtig) gezins- of persoonsondersteunende diensten kunnen leveren; zoals bijvoorbeeld kinderen afhalen van school, boodschappen doen, koken,...”* Deelnemers bleken eerder positief te staan ten opzichte van de gezinsondersteuner, met een gemiddelde score van 5.3 op 7. Onderstaande figuur geeft het percentage deelnemers per antwoordcategorie weer, waaruit ook de meer positieve dan negatieve houding t.o.v. het invoeren van dit statuut blijkt.



Interesse om een gezinsondersteuner aan te nemen

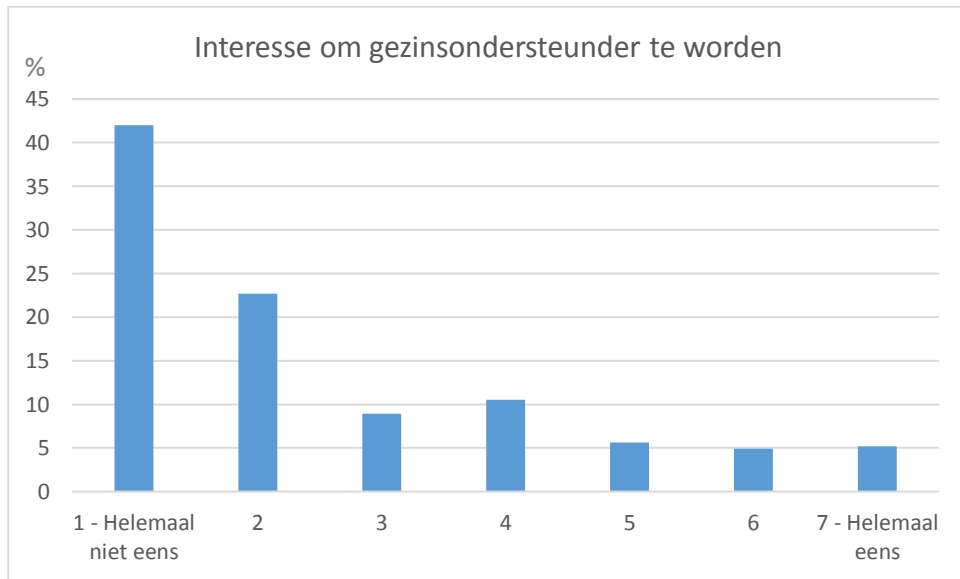
Daarnaast vroegen we deelnemers in welke mate ze interesse zouden hebben om een gezinsondersteuner aan te nemen wanneer dit statuut ingevoerd wordt. Hier ligt de gemiddelde score net boven het middelpunt, met een score van 4.4 op 7. De verdeling van antwoorden in onderstaande figuur laat zien dat deelnemers hier erg verschillend op antwoorden.

De interesse om een gezinsondersteuner aan te nemen hangt natuurlijk sterk af van de gezinssituatie van deelnemers: niet alle deelnemers hebben kinderen en niet alle deelnemers met kinderen hebben kinderen die nog zorg nodig hebben. Wanneer we de interesse voor een gezinsondersteuner bekijken bij deelnemers met kinderen jonger dan 10 jaar – de groep mensen waarvoor een zulk statuut voornamelijk bedoeld zou zijn- zien we dat de interesse ietwat stijgt met een score van 4.7 op 7.



Interesse om gezinsondersteuner te worden

Als laatste vroegen we deelnemers in welke mate ze interesse zouden hebben om zelf gezinsondersteuner te worden. De interesse hiervoor bleek laag, met een score van 2.1 op 7 en onderstaande verdeling.



Deze lage interesse is natuurlijk niet verbazingwekkend wetende dat een groot deel van de deelnemers bestaat uit jonge werkende mensen die zelf nog voor hun kinderen zorgen. Wanneer we de interesse om gezinsondersteuner te worden bekijken bij deelnemers zonder kinderen of met kinderen die 25 jaar of ouder zijn, zien we dat de interesse ietwat stijgt naar een score van 2,8 op 7.

Verdeeldheid over de gezinsondersteuner

De meningen over de gezinsondersteuner bleken wel erg verdeeld en een zulk statuut liet niet iedereen onberoerd, zo bleek uit een proportioneel groot aantal opmerkingen over dit statuut in de open vraag op het einde van de vragenlijst. Hieronder geven we de opmerkingen van deelnemers weer (noot: ook onder deel 6 'Aanvullingen en bemerkingen van deelnemers' staan er nog 2 quotes over de gezinsondersteuner die we hier niet herhalen).

“Mijn kids zijn uit al uit de 'moeilijkste' jaren en er zijn er twee intern. Had de gezinsondersteuner bestaan als mijn kids peuters waren, maakte ik er graag gebruik van. Ik heb veel oppassers betaald.”

“De laatste vragen met betrekking tot gezinsondersteuner beantwoordde ik negatief omdat er geen derde moet ingeschakeld worden om gezinswerk te doen. Een gezin zou de tijd moeten krijgen om dit werk zelf te doen in een omgeving waarbij die tijd gegund wordt door de werkgevers en de overheid.

Een gezinsondersteuner neemt de oorzaak van het probleem niet weg.”

“De gezinsondersteuner zou weer enkel zijn voor de personen die het zich kunnen veroorloven. Maar alleenstaanden met kinderen en een laag tot gemiddeld inkomen zie ik daar niet in staat voor. Misschien moet er eens naar gekeken worden om mensen weer de tijd te geven om voor hun kinderen te zorgen.”

“Wat ik wel vind is dat er teveel gewerkt wordt, en dit een tijd van overvloed. Als we alle relevante arbeid verdelen over alle beschikbare arbeidskrachten dan zou het statuut van gezinsondersteuner niet aan de orde zijn. Veel jobs worden gecreëerd, zonder dat men zich afvraagt of deze zinnige jobs zijn die mensen de kans geven zichzelf te ontplooiën. Laat ons hierover nadenken en een pad in de juiste richting uitzetten.”

“Ivm de vraag naar gezinsondersteuners: Ik zou veel liever zelf meer tijd aan mijn gezin kunnen besteden dan beroep te doen op gezinsondersteuners.”

“De overheid moet volwaardige jobs creëren. Het statuut van onthaalouder is al minderwaardig (geen pensioen, enz.) dus gelieve geen gezinsondersteuner bij te creëren in bijberoep.”

6. Aanvullingen en opmerkingen van deelnemers

Op het einde van deze enquête kregen deelnemers ook de kans om zelf nog aanvullingen op opmerkingen te noteren. Hier kwamen twee centrale thema's in naar voren die we graag ook aan jullie meegeven:

Meer tijd voor privéleven

Verskillende deelnemers spraken over het belang van maatregelen die mensen de tijd geven voor aspecten van hun privéleven en meer specifiek de tijd en de financiële mogelijkheden om zelf voor hun kinderen te zorgen – eerder dan maatregelen om te zorgen dat de zorg voor kinderen gemakkelijker uitbesteed kan worden. Een aantal quotes:

“Mijn echtgenoot en ik kunnen ons werk en privé-leven goed combineren omdat we beiden 4/5 werken en regelmatig thuis kunnen werken. Zorg er a.u.b. voor dat mensen kunnen blijven kiezen voor de vierdagenweek!”

“Ik ben voorstander voor langere moederschapsrust (betaald) en van een arbeidsweek van 35 uur als fulltime (met zelfde wedde als 38u). Ik maak mij het meeste zorgen omtrent de hoge verwachtingen waar vrouwen/mensen/mannen in deze maatschappij moeten aan voldoen. De hoge werkdruk: op veel werken is het meer en complexere taken, met minder personeel, veel verandering,... die zorgt voor burn-out symptomen en effectieve uitval. Ik begeleid veel cliënten met burn-out waarbij ik merk dat mensen fel onder druk staan en te weinig gewaardeerd worden.”

“Ik ga niet akkoord met een gezinsondersteuner⁶ in die zin, dat ik denk dat dit de onvervangbare functie van een ouder onderuit haalt en carrièremensen nog minder 'moéten' naar huis gaan en dus hun kinderen nog minder gaan zien. (en ik zie op mijn werk wat dit met gezinnen doet!) Ik denk ook dat er dan nog minder 'maatschappij' ontstaat doordat elke functie 'geprivatiseerd' wordt, terwijl ik juist graag het omgekeerde zou willen bewerkstelligen, ten voordele van gezin én vrijwilligerswerk én samenhorigheidsgevoel én minder ziekte/stress.”

⁶ Een gezinsondersteuner is een initiatief waarbij mensen als bijverdienste (met lage administratieve lasten, verzekerd, vrijgesteld van sociale bijdragen en niet belastingplichtig) gezins- of persoonsondersteunende diensten kunnen leveren; zoals bijvoorbeeld kinderen afhalen van school, boodschappen doen, koken,...

“Zolang de kinderen niet naar school gingen ben ik thuisgebleven voor de kinderen. [...] Ik voed mijn kinderen liever zelf op ipv een vreemde in de crèche. [...] Door mijn thuisblijven voor de kinderen zijn we als gezin driedubbele gestraft: Enkel inkomen van mijn man gedurende 6 jaar niet kunnen sparen.

Maar vooral discriminatie van mezelf tov mijn collega's. Ik zal nooit een volledig pensioen kunnen hebben tenzij ik werk tot 76j. Vrijwillig thuisblijven zou moeten ondersteund worden ipv afgestraft. Ik ben ook gewerkt in die tijd want zorgen voor je kinders is even goed werken.”

“Voor ons gezin is ouderschapsverlof echt een zegen. Het zorgt ervoor dat we een evenwicht vonden tussen werk en zorg voor onze kinderen.”

“Wij hebben allebei dingen opgeofferd voor ons gezin, maar dat is ook omdat we dat allebei willen, omdat ons gezin voor alles gaat. Daarom hebben wij het ook moeilijk met bv. een gezinsondersteuner. Wij vinden dat ouders hun eigen kinderen moeten opvoeden en niet alles moeten uitbesteden. Daarom denk ik dat er eerder werk is voor de overheid om financiële tegemoetkomingen te geven aan ouders die zelf hun kinderen van school willen halen, zelf thuis willen zijn in de vakantie, zelf hun kinderen willen opvoeden, ... Veel ouders kunnen dit niet omdat ze dan financieel niet rondkomen.”

Meer aandacht voor bepaalde groepen

Deelnemers vroegen ook meer aandacht voor hun situatie, die naar hun gevoel vaak over het hoofd gezien wordt: niet alleen het zorgen voor eigen kinderen, maar ook het zorgen voor kleinkinderen of voor de eigen ouders op leeftijd is een belangrijke zorgtaak die steeds meer met werk gecombineerd wordt nu we steeds langer werken. Ook alleenstaanden, ouders van kinderen met extra zorgnoden en zelfstandigen vroegen voor meer aandacht voor hun specifieke situatie.

7. Samenvatting

Deelnemers

1694 mensen (1442 vrouwen en 252 mannen) namen deel aan dit onderzoek. De gemiddelde deelnemer was 42.6 jaar, relatief hoog opgeleid, in een heteroseksuele relatie en had gemiddeld 2.6 kinderen. Gemiddeld waren deelnemers ongeveer 20 jaar op de arbeidsmarkt actief en werkten ze een 41.3 uren per week. Ze gaven aan gemiddeld 19.4 uren per week te besteden aan de zorg van hun kinderen en 13.4 uren aan huishoudelijke taken.

Ervaringen in werk en privé

De resultaten van het onderzoek tonen dat deelnemers niet heel tevreden, maar ook niet heel ontevreden zijn met hun privéleven, dat ze eerder tevreden zijn in hun relatie en veel belang hechten aan hun rol als ouder. Op vlak van werk zijn deelnemers eerder tevreden met hun job en ze zien werk als een eerder belangrijk aspect in hun leven. Ze ervaren een vrij hoge werkbevlogenheid en zien voordelen van hun werk op sociaal vlak. De gemiddelde deelnemer ervaart de combinatie van werk en privé meer als verrijkend dan als conflicterend. Uiteraard zijn er sterke verschillen tussen deelnemers in hoe ze (de combinatie van) werk en privé ervaren. Daarom gingen we in dit onderzoek na welke persoonskenmerken en omgevingskenmerken samenhangen met meer of minder positieve ervaringen in werk en privé.

Persoonskenmerken die samenhangen met verschillende ervaringen in werk en privé

Een heel aantal persoonskenmerken blijken samen te hangen met verschillende werk-privé ervaringen.

Beschrijvende kenmerken Mannen blijken hun werkrol belangrijker vinden dan hun ouderrol, terwijl vrouwen hun ouderrol belangrijker vinden dan hun werkrol. Deelnemers die hoger opgeleid zijn ervaren meer werk-privé conflict. Oudere deelnemers hechten minder belang aan hun rol als ouder, zijn minder tevreden met hun relatie en ervaren minder invloed van hun privé op hun werklevens, zowel in conflicterende als in verrijkende zin.

Familiale kenmerken Deelnemers met een partner zijn meer tevreden met hun privéleven dan deelnemers zonder partner, maar die laatste ervaren dan weer een hogere werktevredenheid dan deelnemers met partner. Deelnemers met kinderen ervaren meer privé-werk conflict dan diegene zonder kinderen, maar zien hun werk ook wel meer als een verrijking bovenop hun privéleven. De leeftijd van kinderen blijkt ook een rol te spelen: hoe ouder de kinderen, hoe meer tevreden ouders zijn met hun relatie en hun privéleven. Deelnemers met oudere kinderen zijn ook meer tevreden met hun werk, hebben een hogere werkbevlogenheid, zien meer voordelen van hun werk in [sociale termen](#) en ervaren de combinatie van werk en privé als meer verrijkend en minder conflicterend.

Werkenmerken Deelnemers die meer uren per week werken vinden hun werk belangrijker, zijn meer tevreden met hun werk, meer bevlogen en zien meer voordelen in hun werk in [sociale termen](#). Wel rapporteren zij minder tevreden te zijn met hun privéleven en ervaren ze meer interferentie van hun werk in hun privéleven. Deelnemers die meer tijd spenderen aan hun woon-werkverkeer zijn minder tevreden met hun privéleven en hun werk, vinden hun werk minder belangrijk, zijn minder bevlogen, zien minder voordelen van hun werk in [sociale termen](#) en ervaren meer interferentie van hun werk in hun privéleven. Hoe langer deelnemers in hun huidige job werken, hoe belangrijker ze hun werk vinden, maar hoe minder voordelen van hun werk ze zien in [sociale termen](#) en hoe meer privé-werk conflict ze ervaren.

Omgevingskenmerken die samenhangen met verschillende ervaringen in werk en privé

Het combineren van werk en privé doe je niet alleen: je omgeving heeft bepaalde verwachtingen van je en kan je in meer of mindere mate steunen.

Verwachtingen Deelnemers hebben het gevoel dat hun 'thuisfront' (partner en gezin) verwacht dat ze meer prioriteit geven aan hun privéleven, terwijl hun 'werkfront' (collega's, leidinggevende) verwacht dat ze meer prioriteit aan hun werk. Deze verschillende verwachtingen leggen druk op de werk-privébalans - zowel de verwachtingen van thuis uit als die van het werk hingen eerder negatief dan positief samen met werk- en privé ervaringen.

Steun Deelnemers ervaren vrij hoge sociale steun maar iets minder instrumentele steun van hun familie en eerder hoge sociale en instrumentele steun van de mensen waarmee ze samenwerken. Al deze vormen van steun hangen samen met meer positievere ervaringen thuis, op het werk en in de combinatie van beiden – maar van thuis uit bleek sociale steun belangrijker, terwijl van het werk uit instrumentele steun belangrijker bleek.

Uit dit onderzoek blijkt dat Vlaamse mannen en vrouwen belang hechten aan zowel hun werk als hun privéleven, en de combinatie daarvan eerder als verrijkend dan als conflicterend ervaren. De combinatie van werk en privé wordt verschillend ervaren afhankelijk van bepaalde persoonskenmerken, alsook afhankelijk van de druk en de steun die mensen ervaren vanuit hun omgeving. Naast deze bevindingen geven deelnemers zelf nog aan hoe belangrijk zij het vinden (1) dat maatregelen ervoor zorgen dat mensen de tijd en de financiële mogelijkheden krijgen om *zelf* voor hun kinderen te en (2) dat groepen zoals zij die zorgen voor kleinkinderen of voor de eigen ouders, alleenstaanden, ouders van kinderen met extra zorgnoden en zelfstandigen niet in de kou blijven staan.