

# Loonwijzer-rapport

## Flexibel werken neem je mee naar huis

### Flexibel werken en het privé-werkconflict

Tom Vandenbrande



Hoger Instituut voor  
de Arbeid



Katholieke Universiteit  
Leuven

#### In dit Loonwijzer-rapport

- 1 Inleiding
- 2 De tevredenheid over de combinatie werk-privé is gerelateerd met de leeftijd
- 3 Vooral 'temporele' flexibiliteit is voor mannen én vrouwen een probleem voor een vlotte combinatie van werk en privé
- 4 Bij de werknemers tussen 25 en 39 jaar is de impact van overuren, een verandering in de werkuren, of weekendwerk, extra zwaar om dragen
- 5 Samenvatting



### Flexibel werken neem je mee naar huis

#### Analyses op de Loonwijzerdata – Ontlading 1-11

De tijd dat vrouwen hun baan voor bekeken hielden bij de komst van hun eerste kind ligt, gelukkig, ver achter ons. Dit heeft veel te maken met de onderwijskansen. Toch passen nog heel veel vrouwen hun werk aan aan hun gezinssituatie. Terwijl de werkzaamheidsgraad van vrouwen daalt met het aantal kinderen, blijft het bij mannen constant.

De moeizame combinatie van arbeid en zorg heeft nog steeds effecten op de loopbaan van vrouwen: veel deeltijds werk, in het beste geval binnen een (sterk verbeterd) kader van tijdskrediet of zorgverlof, in het slechtste geval vaak in onzekere flexibele contracten en laagbetaald.

Daarom dit loonwijzeronderzoek naar de tevredenheid van werknemers en werkneemsters over hun combinatie arbeid en gezin.

Tim GUILY -  
Coördinator Loonwijzer -  
vrouwenloonwijzer

26-02-2008

## Inleiding

Sinds een aantal decennia neemt het aantal werkende vrouwen in België onafgebroken toe. Een halve eeuw geleden was het kostwinnersmodel prominent: de man zorgde voor het inkomen, de vrouw werkte in het huishouden. Momenteel is het tweeverdienersmodel het dominante patroon geworden: zowel man als vrouw gaan buitenshuis werken om in een deel van het huishoudinkomen te voorzien, en verdelen de huishoudtaken onder elkaar.

De voordelen van een model met twee verdieners in het huishouden zijn legio. Om er maar enkele te noemen: de economie draait op meer arbeidskrachten, en kan meer welvaart genereren; de vrouw verdient zelf een stuk inkomen, en staat in een economisch minder afhankelijke positie van de man; op huishoudniveau neemt het inkomen, en de welvaart eveneens toe. Een dergelijk model heeft evenwel ook zijn beperkingen. In een kostwinnersmodel is de taakverdeling duidelijk: de man zorgt voor het inkomen, de vrouw is permanent beschikbaar voor alle huishoudelijke werk. In het nieuwe model is binnen het huishouden niemand permanent beschikbaar, en kunnen conflicten ontstaan wanneer beide partners door professionele opdrachten niet beschikbaar zijn voor huishoudelijke taken. De potentiële conflicten tussen de 'arbeidsrol' en de 'private rol' zijn dan ook toegenomen.

Dergelijk conflict kan in twee richtingen werken. Enerzijds kan er sprake zijn van problemen in het privéleven ten gevolge van het werk, wanneer bv. een ouder ten gevolge van overuren te laat aan de schoolpoort komt om zijn of haar kinderen op te pikken. Anderzijds kunnen problemen op de werkvloer ontstaan ten gevolge van het privéleven, wanneer relationele problemen leiden tot concentratiestoornissen tijdens de werkuren. Het eerste type problemen komt veruit het meest voor: 45,9% is meerdere malen per maand na het werk te moe om het huishouden te doen, terwijl slechts 6,4% omwille van huishoudelijke besommeringen meerdere malen per maand te moe op het werk aankomt om goed te presteren (Valgaeren & Van Aerschot, 2007).<sup>1</sup>

In deze studie focussen we dan ook op het eerste conflict, de problemen in het privéleven ten gevolge van het werk. We gaan in het bijzonder na in welke mate flexibiliteitsarrangementen op de werkvloer een impact hebben op de tevredenheid van werknemers over de combinatie arbeid-gezin. Hiervoor doen we een beroep op de gegevens uit de loonwijzer-databank.

## De tevredenheid over de combinatie werk-privé is gerelateerd met de leeftijd

In figuur 1 is weergegeven hoe de tevredenheid over de combinatie werk en privé varieert over de leeftijd.

1 Valgaeren E. & Van Aerschot M. (2007), De determinanten van het werk-privé en privé-werk conflict. Vlaanderen gepeild 2007.

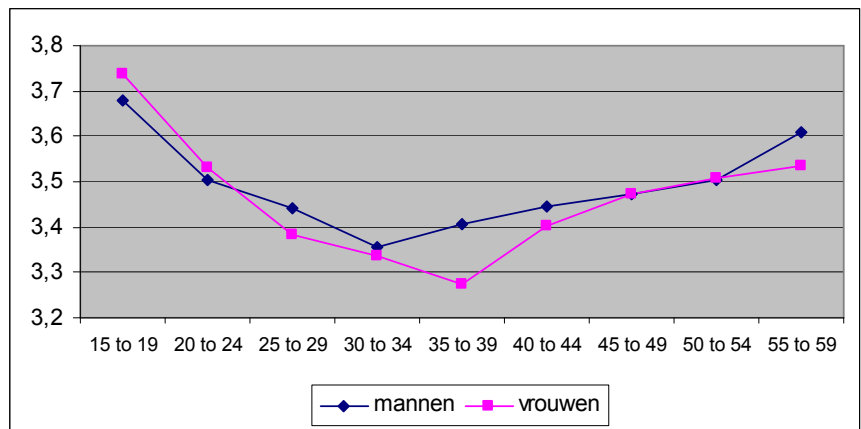


Respondenten kunnen in de loonwijzer op deze vraag antwoorden op een schaal die loopt van 1 ('zeer ontevreden') tot 5 ('zeer tevreden'). De gemiddelde tevredenheid van werknemers is duidelijk gerelateerd met de leeftijd. Op jonge leeftijd is deze tevredenheid het hoogst. Tussen 25 en pakweg 40 jaar, 'het spitsuur van het leven', is deze combinatie het meest problematisch. Op oudere leeftijd neemt deze tevredenheid opnieuw licht toe.

Niet toevallig is de combinatie werk-privé het moeilijkst bij de groep tussen 25 en 40 jaar, de bevolking die zich bevindt op het 'spitsuur van het leven'. Vaak moeten professionele taken op dat ogenblik gestroomlijnd worden met de opvoeding van jonge kinderen. Bij vrouwen ligt de gemiddelde tevredenheid net bij deze leeftijdsgroep nog niet iets lager dan bij mannen.

**Figuur 1.**

Tevredenheid van werknemers over de combinatie werk en privé, naar leeftijd en geslacht (België; 2005-2007)



Bron: Loonwijzer, ontlading 1-11, gewogen gegevens

In de volgende paragrafen onderzoeken we in welke mate deze tevredenheid over de combinatie werk en privé beïnvloed wordt door diverse flexibele vormen op het werk. We gaan na welke arbeidsvormen deze combinatie extra hypothekeken.

## Vooraf 'temporele' flexibiliteit is voor mannen én vrouwen een probleem voor een vlotte combinatie van werk en privé

Aan de hand van een regressie-analyse onderzoeken we deze hypothese. In de verschillende modellen is de tevredenheid van werknemers over de combinatie werk en privé telkens de 'afhankelijke variabele'. Als verklarende kenmerken, of de 'onafhankelijke variabelen', selecteren we een aantal achtergrondkenmerken als leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en het al dan niet hebben van kinderen, en een hele reeks flexibiliteitsinstrumenten. Tabel 1 presenteert de resultaten voor deze analyses voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.

**Tabel 1.**

Gestandaardiseerde regressie-coëfficiënten (Beta) van de regressiemodellen met de tevredenheid over de combinatie werk en privé als afhankelijke variabele. Modellen voor mannen en vrouwen afzonderlijk.

	Model 1: Totaal	Model 2: Mannen	Model 3: Vrouwen
Geslacht	0,039***		
Leeftijd	0,018	0,014	0,024
Onderwijsniveau: middelbare school	-0,018	0,000	-0,042
Onderwijsniveau: hogeschoolniveau (Ba)	-0,028*	-0,059**	-0,006
Onderwijsniveau: universitair niveau (Ma)	-0,054***	-0,042*	-0,068***
Kinderen	-0,010	0,002	-0,026
Uitzendarbeid	-0,009	-0,020	0,000
Een flexibel contract	0,020	0,021	0,018
Thuiswerk	-0,006	-0,014	-0,006
Werkuren op jaarbasis	0,099*	0,056	0,191*
Een variabel uurrooster	-0,043**	-0,041*	-0,046
Seizoensgebonden werk	-0,010	-0,025	0,008
Ploegenarbeid	0,022	-0,002	0,040*
Afroepcontracten	-0,078	-0,047	-0,158*
Een gesplitste werkdag	-0,001	-0,002	-0,006
Overuren	-0,058***	-0,044**	-0,071***
Werkuren verminderd op initiatief werkgever	0,004	-0,006	0,013
Werkuren vermeerderd op initiatief werkgever	-0,069***	-0,071***	-0,063***
Werkuren meer flexibel op initiatief werkgever	-0,030**	-0,038*	-0,019
Weekendwerk	-0,062***	-0,089***	-0,033
Neemt vaak taken van collega's over	0,019	0,034*	0,001
Werk is in teams georganiseerd	0,013	0,011	0,018
Al op meerdere afdelingen in bedrijf gewerkt	0,013	-0,016	0,042*
Al in meerdere functies bij werkgever gewerkt	-0,009	-0,003	-0,011
Adjusted R <sup>2</sup>	0,021	0,027	0,019

\* p<0,05; \*\* p<0,005; \*\*\* p<0,001

**Bron:** Loonwijzer-data, ontlading 1-9, gewogen gegevens

Een eerste opmerkelijke vaststelling is dat het hebben van kinderen geen significante invloed heeft op de tevredenheid over de combinatie werk en privé, noch bij mannen noch bij vrouwen. De opvoeding van kinderen zal het afstemmen van werk en privéleven ongetwijfeld ambitieuzer maken. De extra opvoedkundige taken in de privé sfeer hebben evenwel geen negatieve gevolgen voor de tevredenheid over de combinatie werk en privé.

Een aantal flexibiliteitsinstrumenten die door de werkgever worden ingezet kunnen deze tevredenheid wel beïnvloeden. We nemen flexibiliteitstypes van verschillende aard op in het model. Een eerste reeks kenmerken refereren naar *contractuele flexibiliteit*.





Via dit soort instrumenten kan de werkgever gemakkelijk het de productiepieken en -dalen opvangen door het aantal medewerkers aan te passen. Interimarbeid en tijdelijke contracten zijn duidelijke exponenten van dit soort flexibiliteit. Dit soort contracten heeft niet meteen gevolgen voor de combinatie werk en privé.

Een van de voordelen van (een of meerdere dagen per week) thuiswerken zou erin kunnen bestaan dat werknemers gemakkelijker werk en privé met elkaar verzoenen. Tegelijkertijd heeft thuiswerken het risico dat de scheiding tussen werk en privé kan vervagen (Walrave & Dens, 2003).<sup>2</sup> Blijkbaar compenseren voor- en nadelen elkaar tot op zekere hoogte, want we vinden geen relatie tussen thuiswerken en de tevredenheid over de combinatie werk en privé. Dit wordt in deze analyse niet bevestigd. Wie soms thuiswerkt, is niet meer of minder tevreden over de combinatie werk en privé.

Waar een werkgever via numerieke flexibiliteit het aantal werknemers aanpast aan het productievolume, zal hij via *temporele flexibiliteit* hetzelfde aantal werknemers op die manier inschakelen dat productieschommelingen het best kunnen opgevangen worden. Wanneer er tijdelijk meer werk is in een afdeling, zal men niet beslissen om extra (tijdelijke) werknemers aan te werven, maar wel aan de bestaande personeelsgroep van de afdeling vragen tijdelijk meer uren te presteren. Dit heeft het voordeel dat werknemers meer werkzekerheid hebben, maar het nadeel dat de werkuren gemakkelijker fluctueren doorheen de tijd. Voor de afstemming van de werktijd op de privé-tijd kan dit problemen opleveren.

Dit wordt duidelijk weerspiegeld in de onderzoeksresultaten. Wie overuren presteert, is veel minder tevreden over de combinatie werk en privé. Dit is eveneens het geval bij werknemers die in het weekend moeten werken, in een variabel uurrooster werken, en bij wie de uren door de werkgever werden aangepast. Bij deze werknemers neemt de onzekerheid toe over het uurrooster, of de uren waarop men geacht wordt op het werk aanwezig te zijn. Deze onzekerheid vertaalt zich in een ongenoegen over de 'combinatie werk en privé'.

De relatie tussen temporele flexibiliteit en tevredenheid over de combinatie werk en privé kan ook positief zijn. Werknemers die in een systeem werken waarin de werkuren op jaarbasis berekend worden ervaren over deze combinatie een grotere tevredenheid. Het perspectief dat eventuele overuren op middellange termijn in tijd kunnen gecupereerd worden, kan hiervoor een verklaring zijn.

Een derde manier om met productieschommelingen het personeelsbestand aan te passen is *functionele flexibiliteit*. Bij deze vorm van flexibiliteit worden werknemers polyvalent gemaakt, zodat ze in meerdere functies en/of afdelingen kunnen ingezet worden. Bij productieschommelingen worden zoveel mogelijk werknemers binnen de organisatie verschoven naar afdelingen die een piek moeten opvangen. Hierdoor kan met de bestaande bestaffing verder gewerkt worden, en kan in principe ook het presteren van overuren beter gecontroleerd worden. Initiatieven in dit verband, zoals teamwerk of het overnemen van taken van collega's, hebben zoals verwacht geen negatieve gevolgen voor de combinatie werk en privé.

De meest frappante vaststelling in dit luik is het problematische karakter van temporele flexibiliteit voor de combinatie werk en privé.

2 Walrave M. & Dens E. (2003), *Tijd voor telewerk*, Kluwer, Mechelen.

Zowel mannen als vrouwen hebben meer problemen met het afstemmen van deze twee levenssferen wanneer overuren, weekendwerk of variabele werktijden voorkomen.

## Bij de werknemers tussen 25 en 39 jaar is de impact van overuren, een verandering in de werkuren, of weekendwerk, extra zwaar om dragen

**Tabel 2.**

Gestandaardiseerde regressie-coëfficiënten (Beta) van de regressiemodellen met de tevredenheid over de combinatie werk en privé als afhankelijke variabele. Modellen voor werknemers uit verschillende leeftijdsgroepen.

	Model 1: 15-24 jaar	Model 2: 25-39 jaar	Model 3: 40-74 jaar
Geslacht	0,042	0,044**	0,033
Leeftijd	0,053	0,000	0,030
Onderwijsniveau: middelbare school	-0,006	-0,027	-0,010
Onderwijsniveau: hogeschoolniveau (Ba)	0,020	-0,034	-0,023
Onderwijsniveau: universitair niveau (Ma)	-0,026	-0,047*	-0,065***
Kinderen	-0,014	-0,029	0,032
Uitzendarbeid	-0,046	0,007	-0,018
Een flexibel contract	0,065	0,011	0,000
Thuiswerk	0,040	-0,041*	0,018
Werkuren op jaarbasis	0,022	0,060	0,103
Een variabel uurrooster	-0,069	-0,059**	-0,024
Seizoensgebonden werk	-0,026	-0,003	-0,013
Ploegenarbeid	0,052	0,019	0,022
Afroepcontracten	-0,106*	-0,055	-0,081
Een gesplitste werkdag	-0,072	0,017	0,000
Overuren	-0,045	-0,054**	-0,053***
Werkuren verminderd op initiatief werkgever	-0,023	0,038*	-0,024
Werkuren vermeerderd op initiatief werkgever	0,015	-0,054**	-0,098***
Werkuren meer flexibel op initiatief werkgever	-0,055	-0,035*	-0,019
Weekendwerk	-0,136**	-0,063***	-0,052**
Neemt vaak taken van collega's over	0,038	0,011	0,023
Werk is in teams georganiseerd	-0,003	0,003	0,026
Al op meerdere afdelingen in bedrijf gewerkt	-0,012	0,017	0,009
Al in meerdere functies bij werkgever gewerkt	0,062	0,018	-0,037
Adjusted R <sup>2</sup>	0,035	0,019	0,026

\* p<0,05; \*\* p<0,005; \*\*\* p<0,001

Bron: Loonwijzer, ontlading 1-11, gewogen gegevens



De inleidende tabel stipte aan dat niet zozeer het verschil tussen mannen en vrouwen in het oog springt bij de moeizame combinatie tussen de professionele en privé-verplichtingen. Het leeftijdsgebonden karakter van deze moeizame combinatie is veel sterker. Vooral tussen 25 en 40 jaar blijken werknemers problemen te ondervinden bij het afstemmen van de twee levenssferen. We herhalen omwille van deze reden de eerdere analyses, maar nu voor respectievelijk jonge werknemers, werknemers op middenleeftijd, en oudere werknemers.

Zoals enigszins verwacht vinden we dat de eerder gesignaleerde risicofactoren voor een gunstige combinatie werk en privé meer uitgesproken voorkomen bij de groep tussen 25 en 39 jaar. De sterke hypothese op de tevredenheid over de combinatie werk-privé van onverwachte temporele flexibiliteit bij deze groep is opvallend. Overuren, weekendwerk, en het veranderen van de werkuren op initiatief van de werkgever zijn bij deze groep op middenleeftijd zwaar om dragen. Ook op oudere leeftijd blijven deze factoren tot op zekere hoogte de combinatie werk-privé bemoeilijken. Bij jongeren hebben enkel weekendwerk en het werken in een afroepcontract een problematisch karakter.

## Samenvatting

In deze bijdrage werd nagegaan in welke mate de inzet van flexibiliteitsinstrumenten een hypothese kan leggen op een vlotte combinatie van werk en privé bij de werknemers.

- Numerieke flexibiliteit en functionele flexibiliteit hebben nauwelijks gevolgen voor de afstemming van het werk op de privésfeer. Dit is niet verwonderlijk. Werknemers weten op voorhand wanneer en hoelang ze op het bedrijf aanwezig moeten zijn. Ze kunnen de tijdorganisatie van hun privéleven hierdoor goed voorbereiden.
- Anders loopt het bij werknemers die te maken hebben met temporele flexibiliteit, en dus minder controleerbare werkuren. Wie in het weekend moet werken, zijn uurrooster ziet veranderen, of overuren moet presteren heeft het doorgaans moeilijker met het afstemmen van werk en privéleven. Dergelijke flexibiliteit heeft een sterk ongunstig gevolg voor deze afstemming.
- Mannen worden hier even sterk mee geconfronteerd als vrouwen.
- Vooral de leeftijdsgroep 'op het spitsuur van het leven', tussen 25 en 39 jaar, worstelt met de ambitie om deze twee levenssferen met elkaar te verzoenen. Onvoorziene temporele flexibiliteit weegt voor deze groep extra zwaar op het vlot met elkaar combineren van werk en privé.

Met de steun van  
ESF Vlaanderen,  
Europa, en Equal



Alles over lonen, loonkloof,  
tijdsbesteding,  
arbeidsvoorwaarden op:  
[www.loonwijzer.be](http://www.loonwijzer.be)  
[www.vrouwenloonwijzer.be](http://www.vrouwenloonwijzer.be)

powered by:







