



Werk en de combinatie gezin en werk

Gezinnen in Vlaanderen over werken en niet werken, over arbeidsomstandigheden, gezinsvriendelijke maatregelen van werkgevers en over de combinatie gezin en werk.

Auteurs: Gerlinde Doyen en Karen Stuyck (Agentschap Binnenlands Bestuur)

1 INLEIDING

In deze bijdrage gaan we dieper in op het tewerkstellingsprofiel van de respondenten en op het combineren van werk met het gezinsleven. Deelnemen aan de arbeidsmarkt zorgt voor een aantal voordelen zoals het verwerven van een inkomen, het leggen van sociale contacten en het versterken van vaardigheden. De eerste twee delen gaan dan ook dieper in op de **arbeidskenmerken van de werkende respondenten** en **de belangrijkste redenen om geen betaald werk te hebben**. In een derde deel wordt er gekeken naar **het werk van de partner en betaald werk op gezinsniveau**. Daarnaast trachten gezinnen arbeid en gezin op elkaar af te stemmen. Het combineren van rollen binnen de arbeids sfeer en binnen de sfeer van het gezin kan conflicten genereren en resulteren in stress en psychisch onwelbevinden. Een goede balans vinden tussen gezin en werk is dus van cruciaal belang. Vanuit dit oogpunt worden in deel 4 een aantal **gezinsvriendelijke maatregelen van de werkgever** voor een betere combinatie gezin en werk onder de loep genomen en wordt er gekeken naar **de invloed van het werk op het gezinsleven en omgekeerd**. In [de taakverdeling in het gezin](#) (Audenaert, 2018) wordt er verder ingegaan op de verdeling van de zorg voor de kinderen tussen de partners, het gebruik van betaalde en onbetaalde hulp bij de zorg en opvang voor de kinderen, het opnemen van mantelzorg en een eerlijke verdeling van het huishoudelijke werk. Deze aspecten komen hier niet aan bod, hoewel ze uiteraard sterk samenhangen met de combinatie gezin en werk.

Leeswijzer

In de gezinsenquête werd aan beide partners gevraagd om een vragenboekje in te vullen. We beperken ons in deze bijdrage met een eerste verwerking van de gegevens tot de verkregen informatie uit het vragenboekje ingevuld door de aangeschreven personen (en niet het vragenboekje van de partner). De percentages zijn gewogen zodat ze representatief zijn voor de populatie gezinnen in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk

Gewest¹ met minstens één kind jonger dan 25 jaar, zoals gekend in het Rijksregister, voor de kenmerken geslacht, leeftijd en herkomst. Bij de gewogen percentages geven we – ter informatie – ook telkens het aantal respondenten (niet gewogen n) mee waarop de percentages zijn berekend. Verder blijkt ook uit een studie van de respons dat lager opgeleiden en niet-werkenden ondervertegenwoordigd zijn in de gerealiseerde steekproef. Een andere beperking van de gehanteerde werkwijze is dat gescheiden ouders waarvan geen enkel (stief)kind zijn of haar domicilie bij de ouder gevestigd heeft, niet in de steekproef zijn opgenomen, ook al verblijven er één of meerdere kinderen deeltijds bij deze ouder. Aangezien na scheiding nog vaak de kinderen hun domicilie bij de moeder gevestigd hebben, zijn met name gescheiden vaders ondervertegenwoordigd in de steekproef. Omdat het Rijksregister aan de hand van domicilie huishoudens opbouwt uit individuele gegevens, is hiervoor vooralsnog geen pasklare oplossing voorhanden. Meer informatie over de onderzoeksopzet is te vinden in het [methodologisch rapport](#) (Audenaert & Stuyck, 2018).

We bekijken steeds of er significante² verschillen zijn naar geslacht, herkomst en leeftijd. Betekenisvolle verbanden tussen twee kenmerken worden getoetst aan de hand van een Rao-Scott Chi-kwadraattoets (2^{de} orde). Deze toets is een variant van de Pearson Chi-kwadraattoets met een correctie voor het steekproefdesign. Indien de gebruikte toets hiervan afwijkt, wordt dit telkens duidelijk weergegeven. Het niveau van significantie wordt weergegeven met * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; en *** $p < 0,001$ of wanneer $p > 0,05$ met n.s. (niet significant). Omdat de gegevens werden verzameld tijdens één enkel bevragingmoment en we ons in deze bijdrage hoofdzakelijk beperkten tot een bivariate beschrijving, kunnen we geen uitspraken doen over oorzakelijke verbanden tussen kenmerken van respondenten.

2 WERKENDE RESPONDENTEN

2.1 BETAALD WERK

In [wie nam deel aan de gezinsenquête?](#) (Audenaert & Stuyck, 2018) werd reeds beschreven dat 86,9% van de respondenten op het moment van bevraging (betaald) werk heeft. Er is een betekenisvolle samenhang waar te nemen naar geslacht, herkomst en leeftijd. Mannen (90,2%) hebben vaker (betaald) werk dan vrouwen (84,3%). Naar leeftijd is het de leeftijdsgroep van 55 jaar en ouder die minder vaak (betaald) werk heeft (67,6%). De grootste verschillen zijn waar te nemen naar herkomst: 90,1% van de respondenten met een Belgische of EU-herkomst heeft (betaald) werk ten opzichte van 67,5% van de respondenten met een niet-EU-herkomst. Deze cijfers liggen gemiddeld hoger dan wat we in andere bronnen terugvinden. Volgens de EAK-enquête (Enquête naar de arbeidskrachten) is anno 2015 72% van de Vlaamse bevolking van 20 tot en met 64 jaar aan het werk. De administratieve gegevens van de KSZ (Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid) (2016) bevestigen in grote lijnen de bevindingen van de EAK-survey. De administratieve gegevens van de KSZ laten ook toe op te delen naar herkomstgroep. In 2016 waren 74,8% van de respondenten met een Belgische herkomst aan het werk; 60,2% van de respondenten met een EU-herkomst en 50,6% van de respondenten met een niet-EU-herkomst (leeftijd 20 tot en met 64 jaar)³. Dit wil zeggen dat de werkende respondenten uit de steekproef in verhouding vaker hebben deelgenomen aan de bevraging dan de niet-werkenden.

86,9% van de respondenten heeft (betaald) werk op het moment van de enquête. 93% van deze respondenten heeft één enkele job; 3% combineert twee of meer deeltijdse jobs en 4% combineert een hoofdactiviteit met een zelfstandige activiteit in bijberoep. Er zijn geen betekenisvolle verschillen op te merken in het aandeel respondenten met een job naar geslacht, leeftijd, herkomst, gezinsgrootte of diploma.

¹ Voor inwoners uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest diende de identiteitskaart in het Nederlands te zijn uitgereikt.

² Significant en betekenisvol zijn synoniemen.

³ VLIM 2018, verschijnt 8 mei 2018.

In wat volgt bekijken we het beroepsstatuut, het contracttype, voltijdse versus deeltijdse tewerkstelling, het uurrooster, de subjectieve werkzekerheid en het aantal werkuren en verplaatsingsuren per week. Tot slot wordt de tevredenheid met de huidige job beschreven.

2.2 BEROEPSSTATUUT EN CONTRACTTYPE

We vroegen in de gezinsenquête naar het huidige beroepsstatuut van de respondenten door middel van de vraag: *'Wat is uw huidige beroepsstatuut? U bent...'*. Respondenten konden antwoorden met arbeider/arbeidster (private sector), bediende (private sector), contractueel of statutair ambtenaar (openbare sector), zelfstandige/vrij beroep zonder personeel, zelfstandige/vrij beroep met personeel of helper/meewerkend familielid. Daarna vroegen we naar het contracttype: *'In uw huidige job, heeft u...'* een vaste benoeming, een contract voor onbepaalde duur, een contract voor bepaalde duur, een interimcontract, een stageplaats of een andere vorm van opleiding of geen schriftelijk arbeidscontract. Het grootste aandeel van de werkende respondenten is tewerkgesteld als bediende in de private sector (45,7%), gevolgd door tewerkstelling in de openbare sector (23,9%) en tewerkstelling als arbeider in de private sector (19,4%). Eén op tien respondenten (11,0%) is zelfstandige, heeft een vrij beroep (al dan niet met personeel) of is een meewerkend familielid. Respondenten met een niet-EU-herkomst zijn oververtegenwoordigd als arbeider in de private sector (44,7%). Ook mannen werken verhoudingsgewijs vaker als arbeider (25,6%) dan vrouwen (14,0%). Opvallend is tevens de ondervertegenwoordiging van respondenten met een niet-EU-herkomst in de openbare sector (10,0% ten opzichte van 25,6%). De jongste leeftijdsgroep werkt verhoudingsgewijs vaker als bediende in de private sector, terwijl de oudste leeftijdsgroep vaker werkt in de openbare sector.

Naar opleidingsniveau zijn er betekenisvolle verschillen. 58,7% van de respondenten met hoogstens een diploma lager secundair onderwijs werkt als arbeider of arbeidster in de private sector. Respondenten met een diploma hoger onderwijs werken verhoudingsgewijs vaker als bediende in de private sector (55,1%) of in de openbare sector (29,9%). Respondenten waarvan het jongste kind jonger dan twee jaar is, werken verhoudingsgewijs iets vaker als bediende in de private sector. Respondenten waarvan het jongste kind ouder dan 12 jaar is, werken verhoudingsgewijs vaker als zelfstandige, hebben een vrij beroep of zijn meewerkend familielid.

De werkende respondenten (uitgezonderd de zelfstandigen, respondenten met een vrij beroep of meewerkende familieleden) werden verder ingedeeld naar type van het contract. 95% van de werkende respondenten heeft een duurzaam arbeidscontract: 64,8% heeft een contract voor onbepaalde duur en 30,4% heeft een vaste benoeming (ambtenaren). De andere contracttypes zijn minimaal aanwezig: 3% heeft een contract voor bepaalde duur; 1,6% een interim contract; 0,2% een stageplaats en 0,1% heeft geen schriftelijk arbeidscontract. Toch zijn er belangrijke verschillen naar herkomst en leeftijd. Respondenten met een niet-EU-herkomst hebben proportioneel minder vaak een vaste benoeming (15,0% ten opzichte van 32,3%), daarentegen zijn zij vaker tewerkgesteld met een contract voor onbepaalde duur (71,3% ten opzichte van 63,9%). De andere contracttypes zijn ook vaker aanwezig bij respondenten met een niet-EU-herkomst (13,7% van de respondenten met niet-EU-herkomst heeft een ander contracttype), het gaat hoofdzakelijk over contracten van bepaalde duur (6,6%) en interim contracten (6,2%). Vaste benoemingen nemen verhoudingsgewijs toe met de leeftijd, terwijl contracten voor onbepaalde duur een omgekeerd patroon kennen. Bij de respondenten jonger dan 35 jaar zijn er verhoudingsgewijs ook meer respondenten met een ander contracttype. Ook naar opleidingsniveau zijn er significante verschillen. Hoger opgeleiden hebben verhoudingsgewijs vaker een vaste benoeming (29,9%) dan lager opgeleiden (11,2%).

Tabel 1. Beroepsstatuut, naar geslacht, herkomst, leeftijd, diploma, leeftijd jongste kind en aantal kinderen (percentages)

Wat is uw huidige beroepsstatuut? U bent...					
	arbeider/ arbeidster (private sector)	bediende (private sector)	contractueel of statutair ambtenaar (openbare sector)	zelfstandige/ vrij beroep of meewerkend familielid	n
Totaal	19,4	45,7	23,9	11,0	2.155
Geslacht ***					
man	25,6	42,6	18,1	13,6	849
vrouw	14,0	48,4	28,9	8,7	1.306
Herkomst ***					
België/EU	16,3	47,0	25,6	11,1	1.707
niet-EU	44,7	35,3	10,0	10,1	418
Leeftijd ***					
jonger dan 35 jaar	19,0	52,3	21,8	6,9	450
35 - 44 jaar	19,9	47,8	22,5	9,8	820
45 - 54 jaar	19,5	42,3	24,5	13,8	735
55 jaar en ouder	17,6	30,8	35,3	16,3	150
Diploma ***					
lager secundair onderwijs	58,7	20,1	11,2	9,9	267
hoger secundair onderwijs	32,6	39,5	17,7	10,1	620
hoger onderwijs	3,7	55,1	29,9	10,8	1.197
Leeftijd jongste kind *					
0 - 2 jaar	18,6	51,9	19,6	9,9	479
3 - 5 jaar	21,5	45,2	24,7	8,5	282
6 - 11 jaar	16,7	48,4	25,2	9,8	475
12 jaar en ouder	19,5	41,8	25,9	12,9	862
Aantal kinderen (n.s.)					

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

2.3 VOLTijdSE VERSUS DEELTijdSE TEWERKSTELLING

Aan de werkende respondenten werd de volgende vraag gesteld (zie ook [wie nam deel aan de gezinsenquête?](#), Audenaert & Stuyck, 2018): 'Werkt u op dit moment voltijds, deeltijds of werkt u op dit moment niet omwille van werkonderbreking?'. Uit tabel 2 kunnen we aflezen dat twee derde van de werkende respondenten voltijds werkt. Er zijn opmerkelijke verschillen naar geslacht en leeftijd. Slechts de helft van de vrouwen (48,5%) werkt voltijds ten opzichte van 90,2% van de mannen. De jongste leeftijdsgroep werkt in verhouding minder vaak voltijds. 60,2% van de respondenten jonger dan 35 jaar werkt voltijds. Bij deze groep merken we wel vaker een tijdelijke arbeidsonderbreking op. 5,9% van de respondenten jonger dan 35 jaar geeft aan wel betaald werk te hebben, maar niet te werken op het moment van bevraging omwille van een werkonderbreking (bijvoorbeeld omwille van ouderschapsverlof). Naar herkomst en opleidingsniveau zijn er geen verschillen waar te nemen.

Er zijn ook betekenisvolle verschillen op te merken naar de leeftijd van het jongste kind in het gezin en het aantal kinderen in het gezin. Bij gezinnen waar het jongste kind jonger dan 3 jaar is, wordt er vaker niet gewerkt omwille

van werkonderbreking (5%). De respondenten waarvan het jongste kind ouder is dan 12 jaar werken verhoudingsgewijs vaker voltijds, al is het verschil klein. Respondenten met drie kinderen of meer werken verhoudingsgewijs vaker deeltijds (33,3%) dan respondenten met één kind (27,1%).

Bij de respondenten die deeltijds werken, werkt meer dan de helft (53,6%) minstens 4/5. 42,4% werkt minstens halftijds maar minder dan 4/5, slechts 4% werkt minder dan halftijds. Er zijn betekenisvolle verschillen naar opleidingsniveau. Lager opgeleiden werken verhoudingsgewijs vaker minder dan 50% (8,9%) ten opzichte van hoogopgeleiden (2,9%). Daarnaast zijn er betekenisvolle verschillen naar leeftijd van het jongste kind, leeftijd van de respondent en herkomst. Hoe jonger de respondenten (en hoe jonger het jongste kind), hoe vaker men 80% of meer werkt. Respondenten van niet-EU-herkomst werken verhoudingsgewijs vaker minder dan 4/5.

Tabel 2. Voltijdse versus deeltijdse tewerkstelling, naar geslacht, herkomst, leeftijd, diploma, leeftijd jongste kind en aantal kinderen (percentages)

Werkt u op dit moment voltijds, deeltijds of werkt u op dit moment niet omwille van werkonderbreking?				
	voltijds	deeltijds	ik werk niet op dit moment	n
Totaal	67,8	29,7	2,5	2.216
Geslacht ***				
man	90,2	8,5	1,3	870
vrouw	48,5	48,0	3,6	1.346
Herkomst (n.s.)				
Leeftijd ***				
jonger dan 35 jaar	60,2	34,0	5,9	463
35 - 44 jaar	68,6	30,0	1,4	831
45 - 54 jaar	72,3	26,7	1,0	769
55 jaar en ouder	64,2	29,6	6,2	153
Diploma (n.s.)				
Leeftijd jongste kind **				
0 - 2 jaar	67,9	27,2	5,0	491
3 - 5 jaar	65,8	32,5	1,7	288
6 - 11 jaar	65,9	32,5	1,6	493
12 jaar en ouder	69,2	28,9	1,9	884
Aantal kinderen **				
1 kind	69,2	27,1	3,7	639
2 kinderen	69,0	29,6	1,4	1.009
3 kinderen of meer	63,5	33,3	3,1	521

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

Aan de deeltijdswerkende respondenten en de respondenten met een tijdelijke arbeidsonderbreking werd er gevraagd naar de belangrijkste reden hiervoor aan de hand van de vraag: 'Waarom werkt u op dit moment niet, of waarom werkt u op dit moment deeltijds?'.

Tabel 3. Redenen om niet voltijds te werken, naar geslacht, leeftijd, herkomst, diploma, aantal kinderen en leeftijd jongste kind (percentages)

Waarom werkt u op dit moment niet, of waarom werkt u op dit moment deeltijds?							
	geen voltijdse job gevonden/ aangeboden	combinatie met een opleiding	gezondheids- redenen	betere combinatie gezin en werk	meer tijd voor mezelf	andere	n
Totaal	6,9	4,0	10,8	50,9	11,4	16,0	474
Geslacht (n.s.)							
Leeftijd ***							
jonger dan 35 jaar	5,4	6,8	3,4	63,8	6,7	13,8	132
35 - 44 jaar	6,1	3,9	11,6	55,8	6,8	15,8	184
45 - 54 jaar	10,4	1,2	13,6	39,7	15,3	19,7	126
55 jaar en ouder	4,5	3,0	26,6	13,9	39,5	12,4	32 ⁴
Herkomst ***							
België/EU	4,6	3,5	11,2	51,7	12,3	16,7	356
niet-EU	17,9	7,6	7,4	50,1	4,5	12,6	114
Diploma ***							
lager secundair onderwijs	18,8	3,1	21,9	37,9	3,0	15,4	72 ⁵
hoger secundair onderwijs	12,4	6,9	11,8	34,6	16,4	17,9	116
hoger onderwijs	1,8	3,0	8,3	60,7	11,1	15,1	270
Aantal kinderen ***							
1 kind	10,9	3,8	20,8	37,2	14,3	13,0	129
2 kinderen	5,4	4,1	5,3	58,2	12,6	14,3	206
3 kinderen of meer	5,7	2,1	9,5	53,8	7,2	21,7	128
Leeftijd jongste kind ***							
0 - 2 jaar	5,4	6,8	3,4	63,8	6,7	13,8	132
3 - 5 jaar	6,1	3,9	11,6	55,8	6,8	15,8	184
6 - 11 jaar	10,4	1,2	13,6	39,7	15,3	19,7	126
12 jaar en ouder	4,5	3,0	26,6	13,9	39,5	12,4	32 ⁶

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

⁴ en ⁵ Percentages zijn minder betrouwbaar wegens n < 100.

De redenen om deeltijds te werken zijn uiteenlopend. De helft van de respondenten (50,9%) die deeltijds werken geeft aan dat dit is om een betere balans te hebben tussen gezin en werk; één op tien respondenten doet dit om gezondheidsredenen (10,8%) of om meer tijd te hebben voor zichzelf (11,4%). Er zijn betekenisvolle verschillen op te merken naar herkomst en leeftijd. Opmerkelijk is dat bijna 18% van de deeltijds werkende respondenten met een niet-EU-herkomst geen voltijdse job gevonden heeft of aangeboden kreeg. Respondenten met een niet-EU-herkomst geven verhoudingsgewijs ook minder vaak aan dat ze deeltijds werken om meer tijd te hebben voor zichzelf. De jongste leeftijdsgroep geeft verhoudingsgewijs vaker aan dat men deeltijds werkt om een betere combinatie gezin en werk te hebben, terwijl de oudste leeftijdsgroep dit voornamelijk doet om meer tijd voor zichzelf te hebben of om gezondheidsredenen. Ook het aantal kinderen en de leeftijd van het jongste kind spelen een rol bij de redenen om niet voltijds te werken. Respondenten met twee kinderen of meer geven vaker aan dit te doen voor een betere combinatie gezin/werk dan respondenten met 1 kind. Respondenten met een jongste kind jonger dan 3 jaar geven ook vaker (63,8%) aan dit te doen voor een betere combinatie gezin/werk, dan respondenten met het jongste kind ouder dan 12 jaar (13,9%). Respondenten met hoogstens een diploma lager secundair onderwijs geven vaker aan geen voltijdse job gevonden te hebben (18,8%) of omwille van gezondheidsredenen (21,9%).

Tabel 4. Aantal uren werktijd per week (overuren inbegrepen), naar geslacht, herkomst, leeftijd, diploma, leeftijd jongste kind en aantal kinderen (percentages)

Hoeveel uren per week werkt u voor al uw jobs samen?						
	minder dan 20u	21 tot 30u	31 tot 40u	40u of meer	n	
Totaal	7,8	13,2	52,0	27,0	2.138	
Geslacht ***						
man	1,7	3,9	53,5	40,8	845	
vrouw	13,2	21,3	50,6	14,9	1.293	
Herkomst ***						
België/EU	7,1	12,9	51,3	28,8	1.699	
niet-EU	13,3	14,4	59,1	13,3	409	
Leeftijd **						
jonger dan 35 jaar	7,8	15,2	58,0	19,1	435	
35 - 44 jaar	7,9	13,1	51,7	27,3	804	
45 - 54 jaar	7,0	11,5	50,6	30,8	755	
55 jaar en ouder	12,1	15,9	42	30	144	
Diploma ***						
lager secundair onderwijs	12,5	14,2	54,5	18,8	264	
hoger secundair onderwijs	8,6	13,2	57,1	21,0	616	
hoger onderwijs	6,5	12,5	49,2	31,7	1.192	
Leeftijd jongste kind **						
0 - 2 jaar	6,6	10,5	59,7	23,1	462	
3 - 5 jaar	5,4	17,7	50,9	26,0	279	
6 - 11 jaar	7,9	13,9	49,2	29,0	478	
12 jaar en ouder	9,3	12,5	49,6	28,7	864	
Aantal kinderen *						
1 kind	7,9	12,8	55,2	24,2	614	
2 kinderen	6,6	12,3	52,2	28,9	979	
3 kinderen of meer	10,2	15,3	47,6	26,9	503	

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

De werkende respondenten konden ook aangeven hoeveel uren per week men werkt: *'Hoeveel uren per week werkt u voor al uw jobs samen? U telt mee: alle werkuren, ook uw betaalde en niet-betaalde overuren'*. Bijna acht op tien respondenten werkt 30 uren of meer per week; een kleine 8% werkt minder dan 20 uren per week. Er zijn betekenisvolle verschillen naar geslacht, herkomst en leeftijd. Vrouwen, respondenten ouder dan 55 jaar en respondenten met een niet-EU-herkomst werken verhoudingsgewijs vaker minder dan 30 uren in de week. Ook naar opleidingsniveau, de leeftijd van het jongste kind en het aantal kinderen zijn er betekenisvolle verschillen. Laagopgeleiden en respondenten met 3 kinderen of meer werken verhoudingsgewijs vaker minder dan 30 uren. Respondenten waarvan het jongste kind jonger dan 2 jaar is, werken verhoudingsgewijs vaker meer dan 30 uur.

2.4 UURROOSTER

We vroegen in de gezinsenquête naar het uurrooster van de werkende respondenten door middel van de vraag: *'In welk uurrooster werkt u op dit moment?'*. Respondenten konden antwoorden met: de gebruikelijke kantooruren, in een systeem of in ploegen met onderbroken uurroosters ('split shifts'), in vaste ploegen (alleen 's ochtends, 's middags of 's nachts), in wisselende ploegen (afwisselend 's ochtends, 's middags eventueel ook 's nachts) of in een ander uurrooster.

Tabel 5. Uurrooster, naar geslacht, herkomst, leeftijd, diploma, leeftijd jongste kind en aantal kinderen (percentages)

In welk uurrooster werkt u op dit moment?						
	kantooruren	split shifts	vaste ploegen	wisselende ploegen	ander uurrooster	n
Totaal	61,0	3,1	6,5	10,3	19,1	2.094
Geslacht (n.s.)						
Herkomst ***						
België/EU	62,6	2,6	5,2	9,5	20,1	1.660
niet-EU	49,3	6,5	16,3	17,3	10,5	404
Leeftijd (n.s.)						
Diploma ***						
lager secundair onderwijs	42,9	6,7	17,1	16,0	17,3	254
hoger secundair onderwijs	52,5	4,2	9,3	15,8	18,3	603
hoger onderwijs	69,6	1,8	2,8	6,2	19,7	1.171
Leeftijd jongste kind (n.s.)						
Aantal kinderen (n.s.)						

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

Zes op tien respondenten werkt tijdens de gebruikelijke kantooruren; twee op tien respondenten werkt in een ploegenstelsel ('split shifts', vaste ploegen of wisselende ploegen). Twee op tien respondenten geeft een ander uurrooster aan. Dat gaat onder meer over zelfstandigen die aangeven geen vast uurrooster te hebben, respondenten werkzaam in het onderwijs, beroepen waar men ook weekenddienst heeft, ...

Er zijn betekenisvolle verschillen naar herkomst op te merken. Respondenten met een niet-EU-herkomst werken opmerkelijk meer in ploegen (40,1% ten opzichte van 17,3%) en geven minder aan in een ander uurrooster te werken. Ook naar opleidingsniveau zijn er betekenisvolle verschillen. Respondenten met een diploma hoger onderwijs werken verhoudingsgewijs vaker tijdens de gebruikelijke kantooruren (69,6%). Respondenten met

hoogstens een diploma lager secundair onderwijs werken vaker in ploegen ('split shifts', vaste ploegen of wisselende ploegen) (39,8%). Naar leeftijd en geslacht zijn er geen betekenisvolle verschillen.

2.5 VERPLAATSINGSDUUR VAN EN NAAR HET WERK

Naast de arbeidstijd werd er in de gezinsenquête ook gevraagd naar de gemiddelde tijd (aantal uren) die men per week spendeert aan verplaatsingen van en naar het werk. De meerderheid (52,0%) van de werkende respondenten spendeert per week gemiddeld tussen de 2 en 5 uren om zich naar en van het werk te verplaatsen; 17,8% doet er minder dan 1 uur over, 24,6% tussen de 6 en 10 uren. 5,6% van de respondenten verplaatst zich per week gemiddeld meer dan 10 uren van en naar het werk. Er is een betekenisvol verschil op te merken tussen de verplaatsingsduur van en naar het werk naar geslacht. Vrouwen verplaatsen zich gemiddeld minder lang dan mannen: gemiddeld verplaatsen vrouwen zich 2,08 uren per week, terwijl mannen zich gemiddeld 2,30 uren per week verplaatsen. Dit komt overeen met wat er in de literatuur gevonden wordt over het verplaatsingsgedrag naar geslacht. Mannen verplaatsen zich gemiddeld genomen langer en verder dan vrouwen (Minnen, Glorieux & Van Tienoven, 2015).

Bij hoogopgeleiden is de verplaatsingsduur van en naar het werk verhoudingsgewijs ook langer dan bij laagopgeleiden. Hoogopgeleiden verplaatsen zich gemiddeld 2,23 uren van en naar het werk, ten opzichte van 2,10 uren bij laagopgeleiden.

Tabel 6. Verplaatsingsduur van en naar het werk, naar geslacht, herkomst, leeftijd, diploma, leeftijd jongste kind en aantal kinderen (percentages)

Hoeveel uren per week spendeert u gemiddeld aan verplaatsingen van en naar het werk?					
	minder dan 1u	2 tot 5u	6 tot 10u	10u of meer	n
Totaal	17,8	52,0	24,6	5,6	2.089
Geslacht ***					
man	15,4	47,4	29,1	8,2	828
vrouw	19,9	56,1	20,6	3,4	1.261
Herkomst (n.s.)					
Leeftijd (n.s.)					
Diploma **					
lager secundair onderwijs	22,0	49,1	22,5	6,4	250
hoger secundair onderwijs	21,4	54,5	19,9	4,2	590
hoger onderwijs	15,1	51,2	27,9	5,9	1.185
Leeftijd jongste kind (n.s.)					
Aantal kinderen (n.s.)					

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

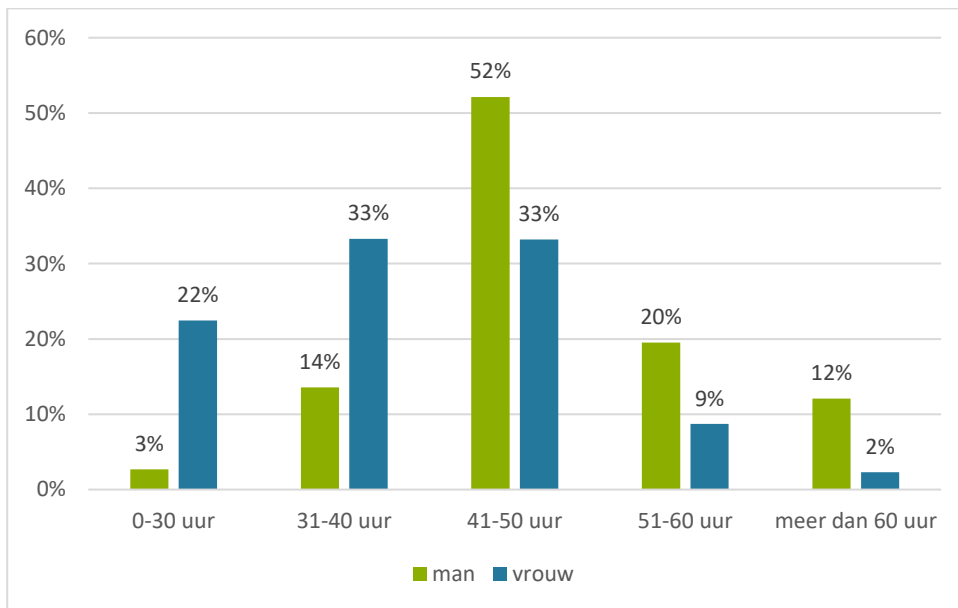
BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

2.6 TOTALE WERKTIJD (WERKTIJD EN VERPLAATSINGSTIJD)

Aan de hand van de totale werktijd en de totale verplaatsingstijd, kunnen we de totale tijd die in functie van het werk besteed wordt in beeld brengen. Gemiddeld besteden de werkende respondenten in totaal 42,3 uren per week in functie van het werk. Er zijn grote verschillen op te merken naar geslacht. Vrouwen besteden gemiddeld 38,3 uren in functie van het werk ten opzichte van 48,4 uren door mannen. Onderstaande figuur geeft de verdeling weer naar totale werktijd bij mannen en bij vrouwen. 22% van de vrouwen besteedt in totaal minder

dan 30 uren per week aan het werk (werktijd en verplaatsingstijd samen), bij de mannen is dit slechts 3%. Omgekeerd zien we bij de mannen vaker een werktijd van meer dan 50 uren in vergelijking met vrouwen.

Figuur 1. Totale werktijd (werktijd en verplaatsingstijd samen), naar geslacht (percentages)



BRON: [GEZINSENQUÊTE, 2016](#)

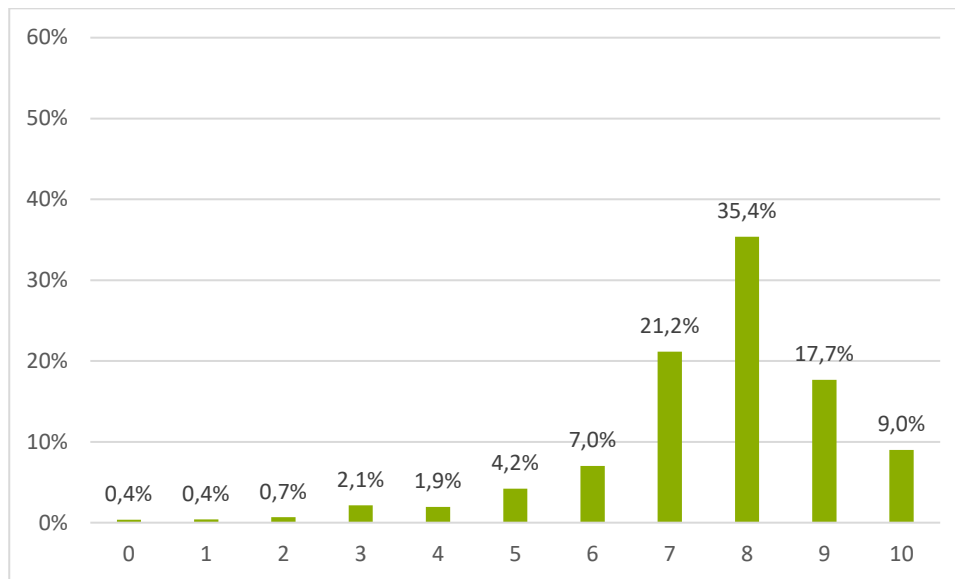
2.7 SUBJECTIEVE WERKZEKERHEID

In de gezinsenquête werd aan de werkende bevolking (inclusief zelfstandigen en respondenten met een vrij beroep) gevraagd of men denkt dat men over 6 maanden nog werk heeft: *'Heeft u over zes maanden nog werk, denkt u?'*. 76,8% van de werkende respondenten denkt 'zeker wel' werk te hebben over 6 maanden, 20,2% denkt 'waarschijnlijk wel' werk te hebben, 2% weet het niet en de overige 1% geeft aan waarschijnlijk geen of zeker geen werk meer te hebben. Er zijn enkel significante verschillen op te merken naar herkomst. Respondenten met een niet-EU-herkomst geven vaker aan (4,9% t.o.v. 1,7%) niet te weten of men nog werk zal hebben. 2,6% van de respondenten met een niet-EU-herkomst (t.o.v. 0,7%) denkt waarschijnlijk geen of zeker geen werk meer te hebben over 6 maanden.

2.8 TEVREDENHEID MET DE HUIDIGE JOB

We vroegen in de gezinsenquête naar de tevredenheid met de huidige job door middel van volgende vraagstelling: *'Hoe tevreden of ontevreden bent u met uw huidige job?'*. Men kon een passend cijfer van 0 tot 10 aanduiden waarbij 0 - 2 'zeer ontevreden' betekent en 8 - 10 'perfect tevreden'. We zien dat het overgrote merendeel van de respondenten een score geeft van 7 of meer. Gemiddeld geven de respondenten een score van 7,59.

Figuur 2. Tevredenheid met de huidige job (percentages, n = 2.163)



BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

62% van de bevroagde respondenten is (perfect) tevreden over zijn/haar job. Er zijn geen verschillen naar geslacht, herkomst of diploma. Respondenten jonger dan 35 jaar zijn wel minder tevreden over hun job (56,9% geeft een score van 8 of meer) dan respondenten die ouder zijn. 55-jarigen en ouder zijn het meest tevreden (71,7% geeft een score van 8 of meer). Hoe ouder het jongste kind is, hoe meer tevreden men is met zijn of haar job. Er zijn ook verschillen naar beroepsstatuut. Zelfstandigen zijn opmerkelijk meer tevreden over hun job dan arbeiders of bedienden (zie tabel 7).

Naast het bevroagen van de tevredenheid met de huidige job door middel van een score op 10, vragen we in een open vraag ook naar de zaken die men in de huidige job liever anders gezien had en waarom. De respondenten konden hier hun wensen en verzuchtingen over hun huidige job kwijt. 693 respondenten vulden deze vraag in, ofwel 32% van de werkende respondenten. Uit een verkennende lezing bleek dat 8 antwoorden regelmatig terugkeerden: (1) betere interne werkorganisatie, (2) meer flexibiliteit, (3) interessantere jobinhoud, (4) minder werken (o.a. betere balans tussen gezin en werk), (5) meer loon of meer doorgroeimogelijkheden, (6) betere collega's of leidinggevenden, (7) kortere woon-werkverplaatsingen en (8) minder fysiek zwaar werk.

Hieronder geven we de antwoorden in aflopende volgorde weer:

- 190 respondenten gaven aan dat ze liever een andere of betere werkorganisatie zouden hebben. Dit heeft voornamelijk betrekking op respondenten die liever niet in ploegen zouden werken, of respondenten waarvan de werkdruk te hoog is.
- 113 respondenten zouden graag wat meer flexibiliteit zien op het werk onder andere door glijdende uren of de mogelijkheid om thuis te werken.
- 100 respondenten hebben graag een interessantere of andere jobinhoud. De vele administratieve lasten die bij sommige jobs horen, kwam hier regelmatig terug.
- 90 respondenten gaven aan liever minder te willen werken, onder andere voor een betere balans tussen gezin en werk. Omwille van financiële redenen of organisatieredenen is dit niet altijd mogelijk.
- 88 respondenten vonden dat ze te weinig loon naar werk kregen of geen doorgroeimogelijkheden hebben.
- 72 respondenten gaven aan betere collega's of leidinggevenden te willen. Een verzuchting die hierbij vaak terugkeert is dat men te weinig appreciatie krijgt voor het geleverde werk door de leidinggevenden.

- 52 respondenten vinden de woon-werkverplaatsingen te ver en 17 respondenten vinden het werk dat ze verrichten fysiek te zwaar.

Tabel 7. Tevredenheid met de huidige job, naar geslacht, herkomst, leeftijd, leeftijd jongste kind en statuut (percentages)

Hoe tevreden bent u met uw huidige job?				
	zeer ontevreden (0-2)	noch tevreden, noch ontevreden (3-7)	perfect tevreden (8-10)	n
Totaal	1,5	36,3	62,2	2.163
Geslacht (n.s.)				
Herkomst (n.s.)				
Leeftijd *				
jonger dan 35 jaar	1,0	42,1	56,9	437
35 - 44 jaar	2,1	35,4	62,6	817
45 - 54 jaar	1,2	35,7	63,1	763
55 jaar en ouder	0,7	27,7	71,7	146
Diploma (n.s.)				
Leeftijd jongste kind **				
0 - 2 jaar	1,4	44,7	53,9	465
3 - 5 jaar	2,7	36,5	60,8	283
6 - 11 jaar	0,7	35,9	63,4	485
12 jaar en ouder	1,5	32,3	66,2	872
Aantal kinderen (n.s.)				
Statuut **				
arbeider/arbeidster (private sector)	2,1	40,2	57,7	438
bediende (private sector)	1,6	38,4	59,9	942
contractueel of statutair ambtenaar (openbare sector)	0,8	32,7	66,5	487
zelfstandige/vrij beroep of meewerkend familielid	0,6	26,8	72,6	218

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

3 NIET-WERKENDE RESPONDENTEN

Meer dan één op tien respondenten (13,1%) is niet aan het werk. Aan deze respondenten werden volgende vragen gesteld: *'Waarom heeft u geen betaald werk?'* en *'Heeft u ooit betaald werk gehad?'*.

In onderstaande tabel worden de belangrijkste redenen weergegeven waarom men geen betaald werk heeft. De redenen 'omwille van werksfeer of werkomstandigheden', 'ik neem de zorg voor een kind of een andere persoon met een specifieke zorgbehoefte omwille van ziekte, beperking en ouderdom op mij', 'ik vind geen voldoende of gepaste opvang voor mijn kind(eren)', 'ik doe het wat rustiger aan' en 'ik neem meer tijd voor mezelf' werden minder dan 5 keer aangeduid. Deze redenen werden bij 'andere' ondergebracht. De respondenten die met pensioen zijn werden uit de berekeningen gehouden.

Meer dan één op de vier respondenten (27,7%) die niet aan het werk zijn, zoeken werk. Mannen duiden dubbel zo vaak aan werk te zoeken dan vrouwen. Respondenten jonger dan 35 jaar en respondenten met een jongste kind jonger dan 6 jaar duiden iets vaker aan werk te zoeken. Respondenten met drie kinderen of meer zoeken verhoudingsgewijs iets minder vaak werk. De tweede belangrijkste reden om geen betaald werk te hebben is omwille van gezondheidsredenen of arbeidsongeschiktheid (23,7%). Verhoudingsgewijs komt dit vaker voor bij mannen, respondenten met een Belgische of EU-herkomst en bij de leeftijdsgroep van 35 tot 55 jaar. Ook respondenten met een jongste kind ouder dan 6 jaar duiden deze reden verhoudingsgewijs vaker aan. De derde belangrijkste reden om niet te werken is omdat men huisvrouw/huisman is (22,6%). Dit komt verhoudingsgewijs meer voor bij vrouwen (24,3% ten opzichte van 4,2% bij mannen), respondenten met een niet-EU-herkomst, bij de leeftijdsgroep van 45 jaar en ouder, bij respondenten waarvan het jongste kind ouder is dan 6 jaar en bij respondenten met drie kinderen of meer. Eén op tien respondenten met een niet-EU-herkomst en 14% van de respondenten jonger dan 35 jaar geeft als reden ook aan dat ze momenteel nog studeren en daarom niet werken. De respondenten met een jongste kind jonger dan 3 jaar geven ook vaker aan niet te werken om voor de kinderen te zorgen.

Tabel 8. Belangrijkste redenen om geen (betaald) werk te hebben, naar geslacht, herkomst, leeftijd, diploma en leeftijd jongste kind (percentages)

Waarom heeft u geen betaald werk?							
	ik zoek werk	ik studeer nog	omwille van gezondheid of arbeidsongeschikt	ik ben huisvrouw/huisman	ik zorg voor de kinderen	andere	n ⁷
Totaal	27,7	8,6	23,7	22,6	6,6	10,9	350
Geslacht ***							
man	48,9	1,0	32,6	4,2	2,3	11,0	76
vrouw	24,2	9,6	24,9	24,3	6,4	10,6	274
Herkomst **							
België/EU	32,2	4,9	33,7	15,8	3,7	9,7	136
niet-EU	30,1	10,2	16,6	23,5	7,8	11,8	209
Leeftijd *							
jonger dan 35 jaar	37,0	14,0	13,5	15,5	6,4	13,6	80
35 - 44 jaar	31,9	8,4	27,0	15,9	5,6	11,2	127
45 - 54 jaar	25,0	4,2	37,3	22,7	5,0	5,7	108
55 jaar en ouder	31,7	0,0	23,2	23,9	3,4	17,8	35
Diploma (n.s.)							
Leeftijd jongste kind **							
0 - 2 jaar	44,3	10,1	13,0	12,3	11,2	9,2	84
3 - 5 jaar	41,2	3,0	14,4	17,6	4,4	19,4	47
6 - 11 jaar	20,4	11,7	33,3	21,7	3,9	9,1	79
12 jaar en ouder	23,9	5,5	35,6	22,4	2,6	10,0	125
Aantal kinderen *							
1 kind	31,8	6,4	30,0	16,6	1,9	13,2	126
2 kinderen	34,1	12,4	23,8	13,8	5,8	10,1	104
3 kinderen of meer	24,5	3,8	27,4	27,9	8,2	10,7	109

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

⁷ Percentages zijn minder betrouwbaar wegens n < 100.

17,6% van de respondenten die momenteel niet aan het werk zijn, heeft nog nooit betaald werk gehad. Dit verschilt naar geslacht, leeftijd, herkomst en diploma. Verhoudingsgewijs geven vrouwen (15,2%), respondenten met een niet-EU-herkomst (31,3%), respondenten jonger dan 35 jaar (25,2%) en respondenten met ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs (17,6%) vaker aan nog nooit betaald werk gehad te hebben.

Tabel 9. Al dan niet ooit betaald werk gehad (voor niet-werkende respondenten), naar geslacht, herkomst, leeftijd en diploma (percentages)

Heeft u ooit betaald werk gehad?			
	ja	neen	n
Totaal	82,4	17,6	403
Geslacht ***			
man	97,4	2,6	104
vrouw	84,8	15,2	292
Herkomst ***			
België/EU	99,0	1,0	186
niet-EU	68,7	31,3	212
Leeftijd ***			
jonger dan 35 jaar	74,8	25,2	92 ⁸
35 - 44 jaar	88,9	11,1	51 ⁹
45 - 54 jaar	91,8	8,2	84 ¹⁰
55 jaar en ouder	96,7	3,3	157
Diploma **			
lager secundair onderwijs	82,4	17,6	130
hoger secundair onderwijs	92,9	7,1	121
hoger onderwijs	90,3	9,7	127

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

4 WERK VAN DE PARTNER

85,9% van de respondenten heeft een partner, 96% van de respondenten met partner geeft aan dat deze partner ook bij het gezin hoort en permanent inwoont. Deze respondenten kregen een aantal bijkomende vragen, onder andere over de arbeidstijd van de partner. Aan de hand van deze vraag kan de betaalde arbeid op gezinsniveau opgemaakt worden en wordt er in beeld gebracht hoeveel gezinnen er bestaan uit tweeverdieners, éénverdieners of gezinnen zonder werkenden. Uit recent onderzoek blijkt dat jongeren die opgroeien in een huishouden waar er gewerkt wordt, gemakkelijker werk vinden. De kans dat een jonge schoolverlater werk vindt, neemt toe naarmate er meer gewerkt wordt binnen het gezin (Herremans et al., 2016).

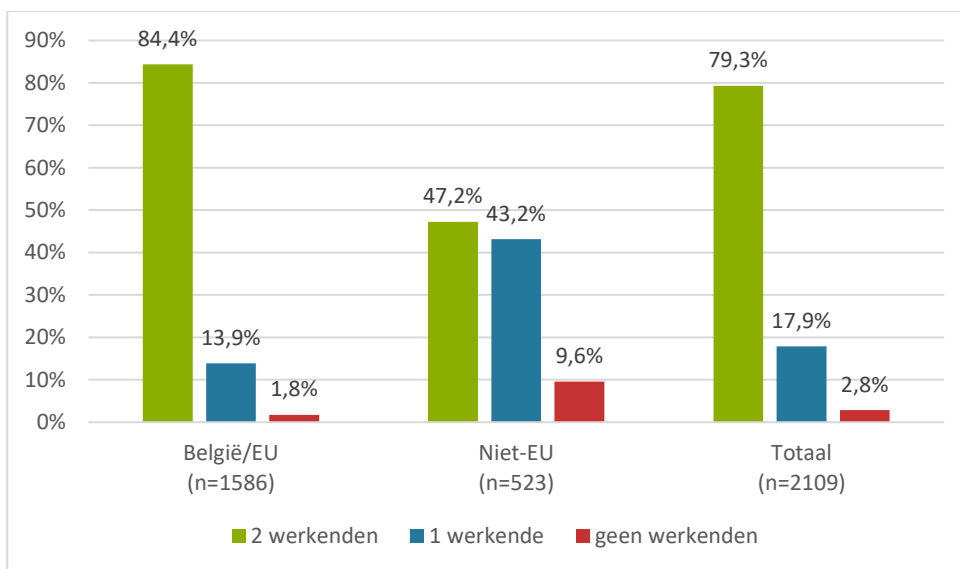
Verder in de bijdrage komt de combinatie van de job van de partner met het gezinsleven aan bod, of het werk van de partner onderwerp vormt van conflict, spanningen of meningsverschillen en de tevredenheid van de verdeling van betaald werk tussen de respondent en zijn of haar partner. Al deze vragen hebben dus betrekking

^{8, 9 en 10} Percentages zijn minder betrouwbaar wegens n < 100.

op gezinnen die uit twee partners bestaan en waarvan de respondent aangeeft dat de partner tot het gezin behoort.

Aan de hand van de vraag of de respondent op dit moment betaald werk heeft en de vraag of de partner die tot het gezin behoort (zie [de samenstelling van het gezin](#), Audenaert, 2018) betaald werk heeft, konden we betaalde arbeid op gezinsniveau nagaan. Bijna 80% bevindt zich in een situatie waar beide partners werken (tweeverdienersgezin), 17,9% maakt deel uit van een éénverdienersgezin en 2,8% maakt deel uit van een gezin waar geen van beide partners werken. Naar herkomst zijn er significante verschillen. Iets minder dan de helft van de respondenten met een niet-EU-herkomst (47,2%) leeft in een tweeverdienersgezin 43,2% leeft in een éénverdienersgezin en bijna 1 op de 10 (9,6%) leeft in een gezin waar niemand werkt.

Figuur 3. Betaalde arbeid op gezinsniveau (percentages, n = 2.109)



BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

5 COMBINATIE GEZIN EN WERK

Of de combinatie gezin en werk moeilijk loopt of net vlot lukt, kan van vele factoren afhangen zoals het aantal werkuren, het uurrooster, de woon-werkafstand, het aantal en de leeftijd van de kinderen, de steun van de partner, de taakverdeling in het gezin, de aanwezigheid van gezinsvriendelijke maatregelen van de werkgever enzovoort.

In de gezinsenquête vroegen we naast het aantal gewerkte uren en het aantal uren dat men spendeert aan woon-werkverkeer, ook naar het uurrooster waarin men op dit moment werkt en wie dit uurrooster bepaalt. Ook een aantal gezinsvriendelijke maatregelen waarvan de werknemer gebruik kan maken, kwamen aan bod. Daarnaast peilden we ook naar de beleving van de combinatie gezin en arbeid aan de hand van verschillende vragen. Zo vroegen we zes items met betrekking tot de invloed van werk op het gezin en gezin op het werk wat betreft de dimensies tijd, stress en gedrag. Aan respondenten met een partner werd bovendien gevraagd hoe vaak het werk een onderwerp is van conflict, spanningen of meningsverschillen tussen de partners. Tot slot vroegen we ook letterlijk in welke mate de eigen job goed of niet goed te combineren is met het gezinsleven. Voor respondenten met een partner werd ook gevraagd in welke mate de job van de partner goed of niet goed te combineren is met het gezinsleven. Deze laatste vragen konden we dan in verband brengen met enerzijds

achtergrondkenmerken zoals geslacht, herkomst, leeftijd, opleidingsniveau, aantal kinderen, leeftijd van het jongste kind. Anderzijds gingen we ook na of de wijze waarop respondenten de combinatie gezin en arbeid ervaren ook verband houdt met de tevredenheid over de combinatie gezin en werk.

5.1 GEZINSVRIENDELIJKE MAATREGELEN VAN WERKGEVERS VOOR EEN BETERE COMBINATIE GEZIN EN WERK

5.1.1 Inspraak in het uurrooster?

Bij 45,2% van de respondenten is het de werkgever die het uurrooster bepaalt. Hun uurrooster biedt geen flexibiliteit. 5,8% van de respondenten geeft aan te kunnen kiezen tussen de vaste uurroosters bepaald door de werkgever. 17,5% heeft glijdende werkuren en 13,1% van de respondenten kan volledig zelf het uurrooster kiezen. Vrouwen, laagopgeleiden en respondenten met een niet-EU-herkomst hebben vaker vaste uurroosters bepaald door de werkgever. 55-jarigen en ouder hebben minder vaak een uurrooster vastgelegd door de werkgever en kiezen vaker volledig zelf hun uurrooster. Bij hoger geschoolden is het veel minder vaak de werkgever die de uurrooster bepaalt, maar zijn er glijdende werkuren of kan de werknemer flexibele uren kiezen binnen bepaalde grenzen.

Tabel 10. Inspraak hebben in het uurrooster, naar geslacht, herkomst, leeftijd en diploma (percentages)

Wie bepaalt uw uurrooster?							
	werkgever bepaalt uurrooster	vaste uurroosters waaruit ik kies	glijdende werkuren	flexibele uren binnen grenzen	volledig zelf kiezen	<i>n</i>	
Totaal	45,2	5,8	17,5	18,3	13,1	2.216	
Geslacht ***							
man	43,2	4,2	16,0	20,8	15,8	847	
vrouw	47,1	7,2	18,8	16,1	10,7	1.286	
Herkomst ***							
België/EU	43,0	5,8	18,2	19,4	13,6	1.691	
niet-EU	61,4	5,1	11,5	11,8	10,2	412	
Leeftijd *							
jonger dan 35 jaar	46,5	6,0	20,6	17,9	9,0	439	
35 - 44 jaar	45,0	5,9	18,1	19,4	11,6	804	
45 - 54 jaar	45,6	5,5	15,1	18,2	15,6	749	
55 jaar en ouder	40,5	6,3	17	15	21,9	141	
Diploma ***							
lager secundair onderwijs	68,6	4,3	5,7	8,8	12,5	265	
hoger secundair onderwijs	53,9	7,6	13,2	14,8	10,5	609	
hoger onderwijs of universiteit	35,6	5,0	22,2	22,6	14,6	1.190	

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

5.1.2 Gemakkelijk ouderschapsverlof opnemen

Voor de vraag naar het al dan niet gemakkelijk kunnen opnemen van ouderschapsverlof selecteerden we enkel respondenten met minstens één kind jonger dan 12 jaar aangezien dit de huidige leeftijdsgrens is voor het opnemen van ouderschapsverlof⁹.

61,1% van de respondenten geeft aan gemakkelijk ouderschapsverlof te kunnen opnemen. Vrouwen geven dit vaker aan dan mannen. Respondenten jonger dan 35 jaar kunnen gemakkelijker ouderschapsverlof opnemen. Hoger geschoolden lijken vaker ouderschapsverlof te kunnen opnemen dan midden- en laaggeschoolden, maar de verschillen zijn niet significant.

Tabel 11. Gemakkelijk ouderschapsverlof kunnen opnemen, naar geslacht, herkomst, leeftijd en diploma (percentages)

Kan u gemakkelijk ouderschapsverlof opnemen (zolang uw contingent dat toelaat)?				
	ja	soms wel, soms niet	neen	n
Totaal	61,1	18,7	20,2	1.190
Geslacht ***				
man	51,7	23,0	25,3	481
vrouw	69,8	14,8	15,4	709
Herkomst (n.s.)				
Leeftijd ***				
jonger dan 35 jaar	69,0	18,2	12,7	411
35 - 44 jaar	57,8	19,2	23,0	636
45 - 54 jaar	52,5	18,8	28,7	138
55 jaar en ouder	/	/	/	5 ¹⁰
Diploma (n.s.)				

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

⁹ Het totaal aantal werkende respondenten daalt hiermee van 2.216 naar 1.190.

¹⁰ Niet berekend wegens n < 30.

5.1.3 Deeltijds werken

40,2% van de respondenten geeft aan gedurende een bepaalde periode deeltijds te kunnen werken. Vrouwen geven dit vaker aan dan mannen. Respondenten met een niet-EU-herkomst kunnen minder vaak een periode deeltijds werken. Respondenten jonger dan 35 jaar en ouder dan 55 jaar geven vaker aan deeltijds te kunnen werken. Hoger geschoolden kunnen vaker gedurende een bepaalde periode deeltijds werken.

Tabel 12. Deeltijds kunnen werken, naar geslacht, herkomst, leeftijd en diploma (percentages)

Kan u gedurende een bepaalde periode deeltijds werken?				
	ja	soms wel, soms niet	neen	n
Totaal	40,2	21,6	38,2	2.032
Geslacht ***				
man	31,4	23,3	45,4	816
vrouw	48,2	20,1	31,7	1.216
Herkomst **				
België/EU	41,0	21,4	37,6	1.633
niet-EU	31,9	23,3	44,8	372
Leeftijd *				
jonger dan 35 jaar	43,5	24,3	32,2	421
35 - 44 jaar	38,1	22,3	39,7	772
45 - 54 jaar	39,3	21,0	39,8	710
55 jaar en ouder	47,2	12,4	40,3	129
Diploma *				
lager secundair onderwijs	34,5	21,4	44,1	232
hoger secundair onderwijs	35,7	20,5	43,8	575
hoger onderwijs of universiteit	43,9	22,1	33,9	1.164

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: [GEZINSENQUÊTE 2016](#)

5.1.4 Thuis werken

Van alle respondenten geeft 18% aan een aantal dagen per week van thuis uit te kunnen werken. 12,8% geeft aan dit soms wel, soms niet te kunnen. De meerderheid (69,3%) kan dit niet. Bij hooggeschoolden geeft 1 op de 4 respondenten aan dat ze een aantal dagen van thuis uit kunnen werken, bij midden- en laaggeschoolden is dat minder dan 1 op de 10. Mannen kunnen vaker dan vrouwen thuis werken en respondenten met een Belgische/EU-herkomst vaker dan respondenten met een niet-EU-herkomst.

Tabel 13. Al dan niet een aantal dagen per week van thuis uit kunnen werken, naar geslacht, herkomst, leeftijd en diploma (percentages)

Kan u een aantal dagen per week van thuis uit werken?				
	ja	soms wel, soms niet	neen	n
Totaal	18,0	12,8	69,3	2.053
Geslacht *				
man	19,6	14,1	66,4	820
vrouw	16,5	11,6	71,8	1.233
Herkomst *				
België/EU	18,8	12,5	68,7	1.651
niet-EU	12,7	15,2	72,2	376
Leeftijd (n.s.)				
Diploma ***				
lager secundair onderwijs	7,1	5,7	87,2	233
hoger secundair onderwijs	9,5	6,8	83,8	584
hoger onderwijs of universiteit	24,5	17,4	58,0	1.178

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

5.1.5 Werken vanuit een satellietkantoor

De meerderheid van de respondenten kan niet werken in een satellietkantoor. Slechts 7% van de respondenten kan dit wel. Respondenten met een niet-EU-herkomst kunnen nog iets minder vaak in een satellietkantoor werken (5,7%). Het grootste verschil is er tussen hooggeschoolden en midden-/laaggeschoolden. Bij hooggeschoolden kan 9% in een satellietkantoor werken, bij midden- en laaggeschoolden slechts 4%.

Tabel 14. Al dan niet een aantal dagen per week in een satellietkantoor kunnen werken, naar geslacht, herkomst, leeftijd en diploma (percentages)

Kan u een aantal dagen per week werken in een kantoor dichterbij huis (satellietkantoor)?					
	ja	soms wel, soms niet	neen	NVT (afstand tot mijn werkplek is te kort)	n
Totaal	7,2	2,4	65,9	24,6	1.993
Geslacht (n.s.)					
Herkomst **					
België/EU	7,2	1,9	66,0	24,8	1.592
niet-EU	5,7	5,0	66,3	23,0	375
Leeftijd (n.s.)					
Diploma ***					
lager secundair onderwijs	4,3	1,5	78,0	16,1	228
hoger secundair onderwijs	4,1	1,4	72,4	22,1	562
hoger onderwijs of universiteit	9,2	3,0	60,5	27,3	1.147

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

5.1.6 Op korte termijn een verlofdag opnemen

De meerderheid (72,7%) van de respondenten kan op korte termijn een verlofdag opnemen, bijvoorbeeld voor een ziek kind. 17,8% kan dit soms. Mannen kunnen dit vaker dan vrouwen en respondenten met een Belgische/EU-herkomst kunnen dit vaker dan respondenten met een niet-EU-herkomst. Laaggeschoolden kunnen minder vaak op korte termijn een verlofdag nemen dan midden- en hogeschoolden.

Tabel 15. Al dan niet op korte termijn een verlofdag kunnen opnemen, naar geslacht, herkomst, leeftijd en diploma (percentages)

Als u dat wenst, kan u op korte termijn een verlofdag opnemen, bijvoorbeeld voor een ziek kind?				
	ja	soms wel, soms niet	neen	n
Totaal	72,2	17,8	10,0	2.082
Geslacht **				
man	75,5	16,1	8,4	824
vrouw	69,2	19,3	11,5	1.258
Herkomst *				
België/EU	72,7	17,6	9,7	1.667
niet-EU	66,9	19,8	13,3	389
Leeftijd (n.s.)				
Diploma *				
lager secundair onderwijs	65,1	23,7	11,2	243
hoger secundair onderwijs	72,4	18,8	8,8	590
hoger onderwijs of universiteit	73,8	15,7	10,5	1.186

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

5.1.7 Overuren omzetten in extra vakantiedagen

37,5% van de respondenten kan overuren omzetten in extra vakantiedagen. 10,7% kan dit soms. Respondenten van niet-EU-herkomst kunnen dit vaker (43,3%). Hooggeschoolden kunnen minder vaak overuren omzetten dan midden-en laaggeschoolden. Respondenten jonger dan 35 jaar kunnen dit vaker dan respondenten die ouder zijn.

Tabel 16. Overuren kunnen omzetten in extra vakantiedagen, naar geslacht, herkomst, leeftijd en diploma (percentages)

Kan u overuren omzetten in extra vakantiedagen?				
	ja	soms wel, soms niet	neen	n
Totaal	37,5	10,7	51,8	2.041
Geslacht (n.s.)				
Herkomst ***				
België/EU	36,8	9,9	53,2	1.642
niet-EU	43,3	18,0	38,7	372
Leeftijd *				
jonger dan 35 jaar	43,6	8,9	47,5	427
35 - 44 jaar	36,2	9,3	54,4	793
45 - 54 jaar	35,0	13,3	51,7	731
55 jaar en ouder	38,6	10,2	51,2	131
Diploma ***				
lager secundair onderwijs	40,5	16,3	43,2	232
hoger secundair onderwijs	45,8	12,1	42,0	585
hoger onderwijs of universiteit	32,3	9,0	58,6	1.161

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

5.1.8 Vakantiedagen vrij kiezen

Van alle respondenten kan 64% de eigen vakantiedagen vrij kiezen. 20,2% kan dit soms. Mannen kunnen dit vaker (68%) dan vrouwen. Hooggeschoolden kunnen minder vaak hun vakantie vrij kiezen dan midden- en laaggeschoolden.

Tabel 17. Vakantiedagen vrij kunnen kiezen, naar geslacht, herkomst, leeftijd en diploma (percentages)

Kan u uw vakantiedagen vrij kiezen?				
	ja	soms wel, soms niet	neen	n
Totaal	64,0	20,2	15,8	2.104
Geslacht ***				
man	68,0	19,8	12,1	830
vrouw	60,5	20,5	19,0	1.274
Herkomst (n.s.)				
Leeftijd (n.s.)				
Diploma ***				
lager secundair onderwijs	66,1	21,3	12,6	249
hoger secundair onderwijs	68,2	23,4	8,4	602
hoger onderwijs of universiteit	61,8	18,2	20,0	1.188

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

5.1.9 Begrip van de werkgever bij familiale problemen

74,8% van de respondenten kan rekenen op begrip van de werkgever bij familiale problemen, 19,4% soms. Mannen geven vaker aan begrip te krijgen, respondenten met een niet-EU-herkomst minder vaak. Hooggeschoolden kunnen op meer begrip rekenen dan midden- en laaggeschoolden.

Tabel 18. Kunnen rekenen op begrip van de werkgever bij familiale problemen, naar geslacht, herkomst, leeftijd en diploma (percentages)

Kan u rekenen op begrip van uw werkgever bij familiale problemen?				
	ja	soms wel, soms niet	neen	n
Totaal	74,8	19,4	5,9	2.060
Geslacht ***				
man	77,0	15,8	7,2	813
vrouw	72,8	22,5	4,7	1.247
Herkomst *				
België/EU	75,3	18,9	5,7	1.647
niet-EU	68,6	23,6	7,8	386
Leeftijd (n.s.)				
Diploma *				
lager secundair onderwijs	69,3	25,4	5,3	246
hoger secundair onderwijs	72,7	19,8	7,5	588
hoger onderwijs of universiteit	77,4	17,7	4,9	1.163

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

5.1.10 Samenvatting gezinsvriendelijke maatregelen van de werkgever

Een meerderheid van de respondenten geeft aan begrip te krijgen van hun werkgever bij familiale problemen. Het is dan ook niet zo moeilijk om op korte termijn een dag verlof te nemen wanneer nodig of nuttig. Vakantiedagen vrij kiezen en ouderschapsverlof kunnen opnemen kan ook door de meerderheid van de respondenten. Tijdelijk deeltijds werken en overuren omzetten in vakantiedagen kan voor ongeveer vier op tien respondenten. Van thuis uit werken en vanuit een satellietkantoor werken kan voor slechts een zeer klein deel van de respondenten.

Vrouwen kunnen vaker ouderschapsverlof opnemen en tijdelijk deeltijds werken. Mannen krijgen dan weer meer begrip van hun werkgever bij familiale problemen en kunnen vaker hun verlof opnemen zoals ze willen.

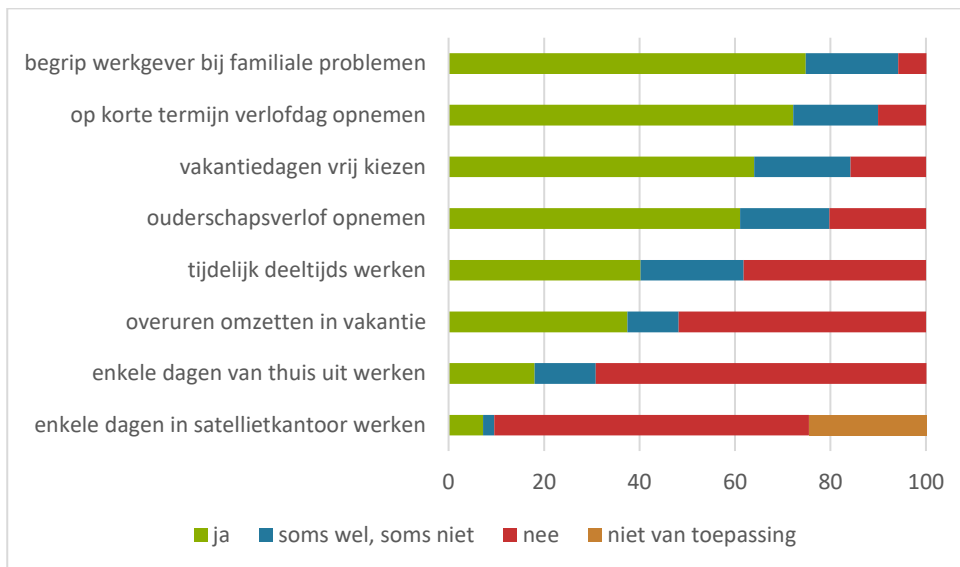
Over het algemeen kunnen respondenten met een niet-EU-herkomst minder vaak gebruik maken van gezinsvriendelijke maatregelen. Hun uurrooster wordt ook vaker volledig bepaald door de werkgever. Zij kunnen dan weer wel vaker hun overuren omzetten in vakantiedagen.

Jongeren kunnen vaker gebruik maken van maatregelen zoals het omzetten van overuren in vakantiedagen, maar anderzijds wordt hun uurrooster vaker (volledig) bepaald door de werkgever. De oudste leeftijdscategorie kan dan weer vaker van thuis uit werken.

Hoe hoger geschoold, hoe meer respondenten gebruik kunnen maken van gezinsvriendelijke maatregelen. Bij hen bepaalt de werkgever veel minder vaak de uurrooster. Zij kunnen o.a. vaker gebruik maken van

ouderschapsverlof of tijdelijk deeltijds werken. Enkel het omzetten van overuren in vakantiedagen of het zelf kiezen van de vakantiedagen lukt minder goed bij hooggeschoolden.

Figuur 4. Samenvatting: Gezinsvriendelijke maatregelen van werkgevers (percentages)



BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

5.2 INVLOED VAN HET WERK OP HET GEZIN EN OMGEKEERD

De mate waarin respondenten conflict ervaren tussen gezin en werk of de mate waarin het domein werk invloed heeft op het gezin (en omgekeerd) (ook wel ‘spill over’ genoemd) werd in de gezinsenquête bevestigd op het vlak van (1) tijdsdruk, (2) stress en (3) gedrag aan de hand van zes items uit de *Work-Family Conflict Scale (WFC)* van Carlson (2000) (zie [methodologisch rapport](#), Audenaert & Stuyck, 2018). Carlson verwerkte de drie dimensies van ‘Work-Family Conflict’ die in de vakliteratuur werden geïdentificeerd: tijdsdruk, stress en gedrag, en de erkenning dat de negatieve invloed in twee richtingen kan gelden, van werk naar gezin en omgekeerd, in één meetinstrument. Aldus werd een 6-dimensioneel meetinstrument ontworpen. Voor een verkorte versie werden door Matthews en collega’s (2010) uit deze vragenbatterij per dimensie één item overgehouden. Voor de gezinsenquête kozen we – omwille van duidelijk taalgebruik – voor de dimensie m.b.t. gedrag voor twee positief geformuleerde items. De vraagstelling ging als volgt: *‘Deze uitspraken gaan over de invloed van uw werk op uw gezinsleven, en omgekeerd, van de invloed van uw gezinsleven op uw werk. In welke mate bent u het eens of niet eens met de volgende uitspraken?’*.

Er zijn telkens twee uitspraken per dimensie. In de vragenlijst staan de items door elkaar, voor de duidelijkheid hebben we ze hier gerangschikt per dimensie.

5.2.1 Tijdsdruk

Het eerste item, namelijk het al dan niet *missen van activiteiten van het gezin door de hoeveelheid tijd die men aan het werk dient te besteden*, meet WIF (‘conflict due to Work Interfering with Family’), de mate waarin het domein werk het domein gezin verstoort voor de dimensie tijdsdruk. Mannen geven vaker aan dan vrouwen dat ze activiteiten van het gezin missen door de hoeveelheid tijd die ze aan hun werk moeten besteden. Respondenten met een Belgische/EU-herkomst vinden dit vaker dan respondenten met een niet-EU-herkomst. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe vaker men het eens is met deze stelling. Hoe jonger de leeftijdscategorie van de ouder, hoe vaker men vindt dat men activiteiten van het gezin mist. Hiermee samenhangend zijn we nagegaan of er een verband is met de leeftijd van het jongste kind. Respondenten met een jongste kind van 12

jaar en ouder geven minder vaak aan dat ze activiteiten van het gezin moeten missen. Het aantal kinderen hangt niet betekenisvol samen met het antwoord op deze stelling.

Tabel 19. Invloed van het werk op het gezin: tijdsdruk (percentages)

Ik moet activiteiten van het gezin missen door de hoeveelheid tijd die ik aan mijn werk moet besteden				
	(helemaal) eens	noch eens, noch oneens	(helemaal) niet mee eens	<i>n</i>
Totaal	38,7	20,9	40,3	2.137
Geslacht **				
man	42,1	21,9	36,0	846
vrouw	35,7	20,1	44,2	1.291
Herkomst **				
België/EU	39,6	19,8	40,6	1.708
niet-EU	33,9	28,2	37,9	401
Leeftijd *				
jonger dan 35 jaar	42,1	19,7	38,1	425
35 - 44 jaar	40,2	21,7	38,1	783
45 - 54 jaar	37,2	21,1	41,7	718
55 jaar en ouder	27,9	19,8	52,3	134
Diploma **				
lager secundair onderwijs	29,0	26,6	44,3	261
hoger secundair onderwijs	35,6	20,7	43,6	609
hoger onderwijs of universiteit	41,4	19,9	38,7	1.197
Leeftijd jongste kind **				
0 - 2 jaar	43,3	20,5	36,2	464
3 - 5 jaar	43,5	20,5	35,9	280
6 - 11 jaar	41,3	21,5	37,2	484
12 jaar en ouder	33,7	21,1	45,2	857
Aantal kinderen (n.s.)				

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

Ongeveer één op tien respondenten vindt dat hij/zij activiteiten op het werk moet missen door de hoeveelheid tijd die hij/zij moet besteden aan het gezin. Dit item meet het aspect FIW ('conflict due to Family Interfering with Work'), de mate waarin het domein gezin het domein werk verstoort. Een grote meerderheid (77%) vindt dat dit aspect van het conflict tussen gezin en werk er niet is. Opvallend is dat er geen significant verschil is tussen mannen en vrouwen. Wel is het zo dat respondenten met een Belgische/EU-herkomst het vaker (helemaal) niet eens zijn met deze stelling dan respondenten met een niet-EU-herkomst. Hooggeschoolden geven vaker aan dan laag- en midden geschoolden dat hun gezinsactiviteiten wegen op hun werk. Ouders van kinderen die ouder zijn dan 12 jaar geven veel minder vaak aan dat er sprake is van dit conflict gezin en werk. Ten slotte geven ouders van drie kinderen of meer ook vaker aan dat dat ze activiteiten op het werk moeten missen door hun gezinsactiviteiten.

Tabel 20. Invloed van het gezin op het werk: tijdsdruk (percentages)

Ik moet activiteiten op het werk missen door de hoeveelheid tijd die ik moet besteden aan mijn gezin.					
		(helemaal) eens	noch eens, noch oneens	(helemaal) niet mee eens	n
Totaal		9,7	13,3	77,0	2.136
Geslacht (n.s.)					
Herkomst ***					
	België/EU	9,5	12,5	77,9	1.707
	niet-EU	9,7	20,9	69,4	401
Leeftijd *					
	jonger dan 35 jaar	12,6	14,5	72,9	431
	35 - 44 jaar	10,9	13,0	76,1	811
	45 - 54 jaar	7,3	13,0	79,6	750
	55 jaar en ouder	5,5	13,0	81,5	144
Diploma ***					
	lager secundair onderwijs	6,7	11,2	82,0	260
	hoger secundair onderwijs	5,9	14,7	79,3	608
	hoger onderwijs of universiteit	12,0	13,0	75,0	1.199
Leeftijd jongste kind ***					
	0 - 2 jaar	14,0	16,5	69,5	461
	3 - 5 jaar	13,8	14,1	72,1	283
	6 - 11 jaar	12,0	11,1	76,9	484
	12 jaar en ouder	4,8	12,4	82,8	855
Aantal kinderen *					
	1 kind	9,0	15,6	75,4	607
	2 kinderen	8,5	13,0	78,6	984
	3 of meer kinderen	13,0	11,5	75,5	505

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

5.2.2 Stress

Ook de vraag of het emotioneel uitgeput thuiskomen van het werk een negatieve invloed heeft op de aandacht voor het gezin meet het aspect WIF (de mate waarin het domein werk het domein gezin verstoort). Hier gaat het echter niet om de dimensie tijd maar om de dimensie stress. Van alle respondenten geeft 22% aan dat ze vaak emotioneel zo uitgeput thuiskomen van het werk, dat het hen belemmert om aandacht te geven aan hun

gezin. 23% is het noch eens, noch oneens, waaruit we kunnen afleiden dat dit waarschijnlijk al wel eens gebeurt. Opvallend is dat de percentages over alle groepen heen ongeveer gelijk is. Er zijn ook geen significante verschillen naar het aantal kinderen of de leeftijd van het jongste kind.

Tabel 21. Invloed van het werk op het gezin: stress (percentages)

Wanneer ik thuiskom van het werk, ben ik vaak emotioneel zo uitgeput dat het mij belemmert om aandacht te geven aan mijn gezin				
	(helemaal) eens	noch eens, noch oneens	(helemaal) niet mee eens	n
Totaal	22,4	23,5	54,1	2.140
Geslacht (n.s.)				
Herkomst (n.s.)				
Leeftijd (n.s.)				
Diploma (n.s.)				
Leeftijd jongste kind (n.s.)				
Aantal kinderen (n.s.)				

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

Tabel 22. Invloed van het gezin op het werk: stress (percentages)

Doordat ik me druk maak over mijn verantwoordelijkheden thuis, kan ik me moeilijk concentreren op mijn werk				
	(helemaal) eens	noch eens, noch oneens	(helemaal) niet mee eens	n
Totaal	5,5	14,9	79,6	2.137
Geslacht ***				
man	3,2	13,5	83,3	845
vrouw	7,6	16,1	76,3	1.292
Herkomst (n.s.)				
Leeftijd *				
jonger dan 35 jaar	8,0	15,5	76,5	435
35 - 44 jaar	5,2	17,3	77,5	808
45 - 54 jaar	5,0	12,9	82,1	750
55 jaar en ouder	2,0	9,8	88,1	144
Diploma (n.s.)				
Leeftijd jongste kind ***				
0 - 2 jaar	8,6	17,0	74,4	462
3 - 5 jaar	5,1	13,0	82,0	280
6 - 11 jaar	5,7	18,3	76,0	486
12 jaar en ouder	3,7	12,7	83,6	855
Aantal kinderen (n.s.)				

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

Slechts 5,5% beaamt dat men zich druk maakt over de verantwoordelijkheden thuis, waardoor men zich moeilijk kan concentreren op het werk. Ook dit aspect meet FIW (de mate waarin het domein gezin het domein werk verstoort), maar dan de dimensie stress. Ongeveer acht op tien respondenten vindt dat er van dit conflict geen

sprake is. Vrouwen vinden dit wel vaker dan mannen, net zoals respondenten jonger dan 35 jaar en respondenten met kinderen jonger dan 3 jaar. Het zijn met andere woorden vooral mama's van zeer jonge kinderen die hier (wel eens) last van hebben.

5.2.3 Gedrag

De twee volgende items gaan over de dimensie 'gedrag', nadat we eerder de dimensies tijd en stress belicht hebben. In de combinatie gezin en werk zijn er niet enkel de negatieve invloeden van het ene domein op het andere en omgekeerd, maar zijn er ook positievere invloeden van het ene domein die worden meegenomen naar het andere domein. Dit vindt alvast ongeveer 40% van de respondenten. De manier waarop hij/zij dingen aanpakt op het werk, helpt ook thuis om een betere ouder en een betere partner te zijn. 20% van de respondenten is het hier (helemaal) niet mee eens. Respondenten met een niet-EU-herkomst zeggen vaker dat er een positieve impact van de manier van werken is op hun manier van aanpakken thuis.

Tabel 23. Invloed van het werk op het gezin: gedrag (percentages)

De manier waarop ik dingen aanpak op het werk, helpt me ook om thuis een betere ouder en een betere partner te zijn					
		(helemaal) eens	noch eens, noch oneens	(helemaal) niet mee eens	<i>n</i>
Totaal		39,8	40,4	19,8	2.131
Geslacht (n.s.)					
Herkomst **					
	België/EU	38,7	41,5	19,8	1.705
	niet-EU	46,7	33,2	20,1	398
Leeftijd					
	jonger dan 35 jaar	39,5	39,2	21,3	432
	35 - 44 jaar	39,5	40,9	19,6	809
	45 - 54 jaar	40,6	41,2	18,2	747
	55 jaar en ouder	38,7	37,1	24,3	143
Diploma (n.s.)					
Leeftijd jongste kind (n.s.)					
Aantal kinderen (n.s.)					

Significantieniveau: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: [GEZINSENQUÊTE 2016](#)

De vraag of de aanpak thuis de aanpak op het werk beïnvloedt, meet de positieve invloed van gezin op werk. Eén op de drie respondenten vindt dat de manier waarop men thuis problemen oplost, helpt om op het werk problemen op te lossen. Vrouwen vinden dit vaker dan mannen. Hooggeschoolden vinden dit vaker dan midden- en laaggeschoolden.

Tabel 24. Invloed van het gezin op het werk: gedrag (percentages)

De manier waarop ik thuis problemen oplos, helpt me om problemen op het werk op te lossen				
	(helemaal) eens	noch eens, noch oneens	(helemaal) niet mee eens	<i>n</i>
Totaal	33,6	41,2	25,3	2.129
Geslacht **				
man	29,6	43,2	27,2	844
vrouw	37,1	39,3	23,6	1.285
Herkomst (n.s.)				
Leeftijd (n.s.)				
Diploma *				
lager secundair onderwijs	26,9	44,1	29,0	261
hoger secundair onderwijs	30,6	41,6	27,8	603
hoger onderwijs of universiteit	36,1	40,8	23,1	1.196
Leeftijd jongste kind (n.s.)				
Aantal kinderen (n.s.)				

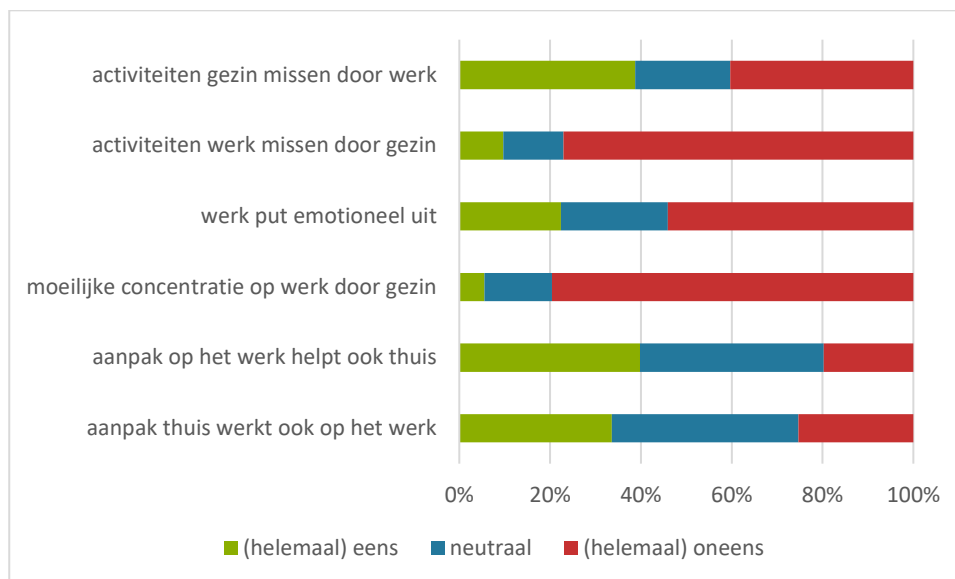
Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: [GEZINSENQUÊTE 2016](#)

5.2.4 Samenvatting: invloed van het werk op het gezin en omgekeerd

Bijna vier op tien werkende respondenten geeft aan dat men activiteiten van het gezin moet missen door de hoeveelheid tijd die men aan het werk moet besteden. Omgekeerd geeft slechts één op tien aan dat men activiteiten van het werk moet missen door de tijd die men aan het gezin besteedt. Het gezin heeft ook emotioneel nauwelijks een negatieve invloed op het werk (6%), terwijl wel 22% van de respondenten aangeeft vaak emotioneel uitgeput thuis te komen van het werk. Op vlak van gedrag geeft 40% aan dat de aanpak op het werk helpt om een betere ouder en partner te zijn. Omgekeerd geeft ook 34% van de respondenten aan dat de manier van problemen aanpakken thuis ook op het werk nuttig is.

Figuur 5. Samenvatting: invloed werk op gezinsleven en omgekeerd (percentages)



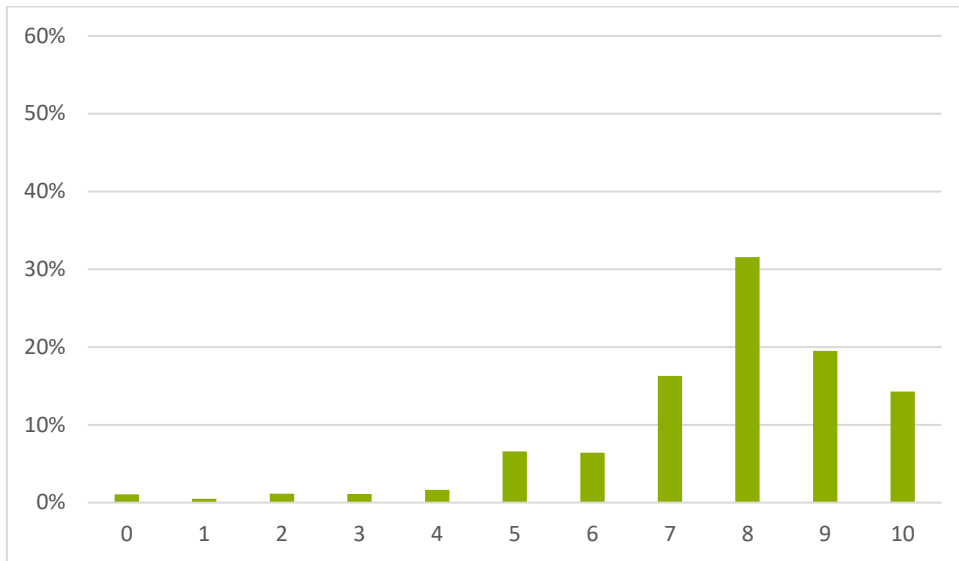
BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

5.3 WERK ALS ONDERWERP VAN CONFLICT TUSSEN PARTNERS EN TEVREDENHEID OVER DE VERDELING VAN BETAALD WERK

Voor respondenten met een partner werd in het kader van de combinatie gezin en werk ook volgende vraag gesteld: *'Hoe vaak is het werk een onderwerp van conflict, spanningen of meningsverschillen tussen u en uw partner?'*. Respondenten konden antwoorden met altijd, meestal, soms, zelden of nooit. Bij iets meer dan zes op tien respondenten (62,6%) is het werk zelden of nooit een onderwerp van conflict, spanningen of meningsverschillen. Bij 32,1% van de respondenten zorgt dit soms voor conflict, spanningen of meningsverschillen en bij 5,3% meestal of altijd. Er zijn geen significante verschillen naar geslacht, diploma, herkomst of aantal kinderen. Naar leeftijd zijn er wel verschillen. Zo hebben respondenten van 55 jaar en ouder minder vaak conflicten, spanningen of meningsverschillen over het werk dan respondenten die jonger zijn. Ook respondenten waarvan het jongste kind jonger dan 3 jaar is, ervaren vaker conflict. Er zijn ook verschillen naargelang het aantal uren dat de partner werkt of het aantal uren dat men zelf werkt. Bij respondenten die zelf meer dan 40 uren per week werken zorgt dit vaker voor conflict, spanningen of meningsverschillen: 40,6% van de respondenten die meer dan 40 uren per week werken geeft aan dat het werk soms voor conflicten, spanningen of meningsverschillen zorgt, 6,7% geeft aan dat dit meestal of altijd het geval is. Ook bij respondenten waarvan de partner meer dan 40 uren per week werkt zorgt dit vaker voor conflicten, spanningen of meningsverschillen: 40,3% van de respondenten waarvan de partner meer dan 40 uren per week werkt, geeft aan dat het werk soms voor conflicten, spanningen of meningsverschillen zorgt, 9,6% geeft aan dat dit meestal of altijd het geval is.

We vroegen in de gezinsenquête naar de tevredenheid met de huidige verdeling van betaald werk door middel van volgende vraagstelling: *'Hoe tevreden of ontevreden bent u met de huidige verdeling van betaald werk tussen u en uw partner?'*. Men kon een passend cijfer van 0 tot 10 aanduiden waarbij 0 'zeer ontevreden' betekent en 10 'perfect tevreden'. We zien dat het overgrote merendeel van de respondenten een score geeft van 7 of meer. Gemiddeld geven de respondenten een score van 7,72.

Figuur 6. Tevredenheid met de verdeling van betaald werk tussen u en uw partner job (percentages, n = 2.111)



BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

66% van de respondenten is (perfect) tevreden over de verdeling van betaald werk, 2,2% is zeer ontevreden. Er zijn geen verschillen naar geslacht, leeftijd, diploma of aantal kinderen. Respondenten met een niet-EU-herkomst zijn verhoudingsgewijs vaker zeer ontevreden over de verdeling van betaald werk dan respondenten met een Belgische of EU-herkomst (6,0% ten opzichte van 1,7%). Ook naar het aantal uren dat de respondent of de partner werkt zijn er betekenisvolle verschillen. De grootste ontevredenheid is er bij de respondenten die zelf niet werken. 8,4% is zeer ontevreden over de huidige verdeling van werk tussen de respondent en de partner. Omgekeerd geldt hetzelfde: respondenten waarvan de partner niet werkt, zijn verhoudingsgewijs vaker zeer ontevreden over de verdeling van betaald werk.

Tabel 25. Tevredenheid met de huidige verdeling van betaald werk tussen de respondent en zijn of haar partner, naar geslacht, herkomst, leeftijd, aantal uren dat de respondent of de partner werkt (percentages)

Hoe tevreden of ontevreden bent u met de huidige verdeling van betaald werk tussen u en uw partner?				
	zeer ontevreden (0-2)	noch tevreden, noch ontevreden (3-7)	perfect tevreden (8-10)	n
Totaal	2,2	31,9	66,0	2.111
Geslacht (n.s.)				
Herkomst ***				
België/EU	1,7	31,4	67,0	1607
niet-EU	6,0	33,5	60,4	476
Leeftijd (n.s.)				
Diploma (n.s.)				
Leeftijd jongste kind *				
0 - 2 jaar	2,0	33,9	64,1	534
3 - 5 jaar	0,3	30,2	69,5	289
6 - 11 jaar	1,8	34,0	64,2	462
12 jaar en ouder	3,3	29,8	66,9	771
Aantal kinderen (n.s.)				
Aantal uren dat de respondent werkt ***				
werkt niet	8,4	41,8	49,8	156
minder dan 21 uren	2,5	33,5	64,0	245
21 - 30 uren	1,0	26,9	72,1	888
31 - 40 uren	1,5	30,3	68,3	449
41 uren of meer	1,4	32,6	66,0	291
Aantal uren dat de partner werkt ***				
werkt niet	7,3	39,7	53,0	236
minder dan 21 uren	0,0	36,8	63,2	132
21 - 30 uren	1,7	24,8	73,5	195
31 - 40 uren	1,9	28,4	69,7	963
41 uren of meer	1,6	36,1	62,3	545

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

5.4 IS DE JOB GOED TE COMBINEREN MET HET GEZIN?

Of de respondenten van de gezinsenquête vinden dat gezin en werk goed te combineren zijn, kunnen we afleiden uit de vragen: 'In welke mate is uw job goed of niet goed te combineren met uw gezinsleven?' en vraag 'In welke mate is –volgens u- de job van uw partner goed of niet goed te combineren met uw gezinsleven?'. Respondenten konden antwoorden met: 'heel goed', 'goed', 'noch goed, noch slecht', 'niet goed', 'helemaal niet goed'. We zetten de antwoorden van de respondenten af tegen enkele achtergrondkenmerken van de respondent, maar ook tegen de eerder in de vragenlijst beschreven arbeidskenmerken.

Van alle respondenten vindt 78,3% dat zijn/haar eigen job (heel) goed te combineren is met het gezinsleven. Voor 6,4% is die combinatie (helemaal) niet goed. Er is geen significant verschil tussen mannen en vrouwen. Vooral respondenten jonger dan 35 jaar en ouders van jonge kinderen vinden de combinatie moeilijker. Het aantal kinderen hangt niet significant samen met de tevredenheid. Met de stijgende leeftijd van het jongste kind stijgt ook het percentage van respondenten dat aangeeft dat de combinatie (heel) goed te doen is. Bij ouders van peuters is zeven op de tien tevreden over die combinatie, bij ouders van kinderen van 12 jaar en ouder is dit acht op de tien. Hooggeschoolden zijn iets minder tevreden over de combinatie gezin en werk dan midden- en laaggeschoolden.

Bij respondenten die minder dan 40 uren per week werken, geeft meer dan 81% aan dat de combinatie gezin en werk (heel) goed te doen is. Bij respondenten die meer dan 40 uren per week werken, geeft slechts 67% aan dat die combinatie (heel) goed te doen is. De breuklijn ligt op 40 uren, aangezien dat de verschillen tussen respondenten die minder dan 20 uren, tussen 21 uren en 30 uren of tussen 30 uren en 40 uren per week werken veel kleiner zijn.

Hierbij verwijzen we ook naar tabel 3 waaruit bleek dat 51% van de niet-voltime-werkenden dit deed in functie van een betere combinatie gezin en werk. Vooral respondenten met jonge kinderen geven dit aan. Ook het feit dat van de niet-werkende respondenten 20% aangeeft huisvrouw/-man te zijn of niet werkt om thuis te zijn met de kinderen, moeten we hierbij vermelden.

Er is ook een verband met het aantal uren woon-werkverkeer per week. Terwijl bij respondenten die minder dan 2 uren per week besteden aan woon-werkverkeer 85% vindt dat de combinatie gezin werk (heel) goed te doen is, daalt dit bij respondenten die hier 6 tot 10 uren aan besteden tot 76%. De breuk lijkt echter te liggen bij 10 uren. Bij respondenten die meer dan 10 uren besteden aan woon-werkverkeer, vindt slechts 58% de combinatie (heel) goed te doen.

Bij respondenten die in wisselende ploegen werken, vindt slechts 67% de combinatie (heel) goed te doen, bij respondenten met gebruikelijke kantooruren, is dit 82%.

Respondenten die contractueel of statutair ambtenaar zijn, zijn vaker tevreden over de combinatie gezin en werk dan respondenten met een ander beroepsstatuut. Zelfstandigen en vrije beroepen zijn het minst tevreden (72% vindt de combinatie (heel) goed).

Respondenten die een contract van bepaalde duur of een interimcontract hebben, een stage volgen of geen schriftelijk arbeidscontract hebben (tabel 2, categorie 'andere'), zijn minder tevreden over de combinatie gezin en werk dan respondenten die een vaste benoeming hebben of een contract van onbepaalde duur.

Zoals eerder vermeld, werd aan de respondenten met een partner gevraagd of men vindt dat de job van de partner goed of niet te combineren valt met het gezinsleven.

Vrouwen vinden in mindere mate dan mannen dat de job van hun partner goed te combineren valt met het gezinsleven (67,6% ten opzichte van 80,9%). 15,2% van de vrouwen vindt zelfs dat de job van de partner (helemaal) niet goed te combineren valt met het gezinsleven. Bij de mannen is dit slechts 4,2%. Hoe jonger men is, hoe vaker men vindt dat de job van de partner niet goed te combineren valt met het gezinsleven. Ook respondenten met een diploma hoger onderwijs geven vaker aan dat de job van de partner niet goed te combineren valt met het gezinsleven. De grootste verschillen zijn er echter naargelang het aantal uren dat de partner werkt. Respondenten met een partner die meer dan 40 uren per week werkt zijn duidelijker minder tevreden over de mate waarin dit te combineren valt met het gezinsleven. Opvallend is dat het aantal uren dat

de respondent zelf werkt, geen verschillen geeft naar de mate waarin men vindt dat de job van de partner goed of niet goed te combineren valt met het gezinsleven.

Tabel 26. Aandeel respondenten dat al dan niet vindt dat de eigen job goed te combineren is met het gezinsleven, naar geslacht, herkomst, leeftijd, diploma, leeftijd van het jongste kind, aantal werkuren en woon-werkverkeer (percentages)

In welke mate is uw job goed of niet goed te combineren met uw gezinsleven?				
	(heel) goed	noch goed, noch slecht	(helemaal) niet goed	n
Totaal	78,3	15,3	6,4	2.150
Geslacht (n.s.)				
Herkomst (n.s.)				
Leeftijd ***				
jonger dan 35 jaar	71,7	20,1	8,2	436
35 - 44 jaar	77,2	14,5	8,3	816
45 - 54 jaar	82,3	13,7	4,0	753
55 jaar en ouder	84,5	12,7	2,8	145
Diploma *				
lager secundair onderwijs	79,1	17,0	3,9	264
hoger secundair onderwijs	82,2	11,4	6,5	619
hoger onderwijs of universiteit	76,4	17,1	6,6	1.196
Leeftijd jongste kind ***				
0 - 2 jaar	71,6	19,2	9,2	467
3 - 5 jaar	75,3	17,0	7,7	281
6 - 11 jaar	75,8	17,3	6,9	483
12 jaar en ouder	84,4	11,4	4,2	862
Aantal kinderen (n.s.)				
Aantal werkuren ***				
minder dan 21 uren	87,0	10,4	2,6	198
21 - 30 uren	84,1	13,1	2,8	309
31 - 40 uren	81,4	14,4	4,2	1.102
41 uren of meer	66,5	20,1	13,5	507
Woon-werkverkeer per week ***				
minder dan 2 uren	85,4	9,1	5,6	378
2 - 5 uren	79,0	15,8	5,2	1.083
6 - 10 uren	76,2	16,8	7,1	497
10 uren of meer	58,1	25,2	16,7	113

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

Tabel 27. Mate waarin men vindt dat de job van de partner goed of niet goed te combineren valt met het gezinsleven, naar geslacht, herkomst, leeftijd, diploma en aantal uren dat de partner werkt (percentages)

In welke mate is de job van uw partner goed of niet goed te combineren met het gezinsleven?				
	(heel) goed	noch goed, noch slecht	(helemaal) niet goed	n
Totaal	73,8	16,1	10,1	1.901
Geslacht ***				
man	80,9	14,9	4,2	732
vrouw	67,6	17,2	15,2	1901
Herkomst (n.s.)				
Leeftijd **				
jonger dan 35 jaar	68,6	17,5	14,0	459
35 - 44 jaar	72,1	17,5	10,4	716
45 - 54 jaar	78,4	14,0	7,5	607
55 jaar en ouder	80,7	13,6	5,7	119
Diploma ***				
lager secundair onderwijs	81,5	13,9	4,6	244
hoger secundair onderwijs	78,2	14,8	7,0	522
hoger onderwijs of universiteit	70,2	17,4	12,4	1072
Aantal uren dat de partner werkt ***				
minder dan 21 uren	89,3	7,7	3,0	132
21 - 30 uren	85,1	10,9	4,0	196
31 - 40 uren	78,5	15,9	5,6	981
41 uren of meer	56,1	20,8	23,1	551

Significantieniveau: *p < 0,05; **p < 0,01; *** p < 0,001; n.s. niet significant (Rao-Scott χ^2).

BRON: GEZINSENQUÊTE 2016

Een vergelijking van tabel 26 en tabel 27 leert ons dat vrouwen over het algemeen vaker tevreden zijn over de combinatie van de eigen job met het gezinsleven, dan de combinatie van de job van de partner met het gezinsleven. Zo is 79% van de vrouwen tevreden over de combinatie van de eigen job met het gezinsleven en slechts 68% is tevreden over de combinatie van de job van hun partner met het gezinsleven. Bij de mannen is het omgekeerd. 78% van de mannen is tevreden over de combinatie van hun eigen job met het gezin en 81% is tevreden over de combinatie van de job van hun partner met het gezin.

Een andere vergelijking: 76% van de hooggeschoolden vindt de eigen job goed te combineren met het gezin, maar slechts 70% van diezelfde hooggeschoolden is tevreden over de combinatie van de job van de partner met het gezin. Of nog: 14% van de respondenten die meer dan 40 uren per week werken, is helemaal niet tevreden over de combinatie gezin en werk. Maar wanneer men kijkt naar de partner die meer dan 40 uren werkt is 23% ontevreden over de combinatie gezin en werk.

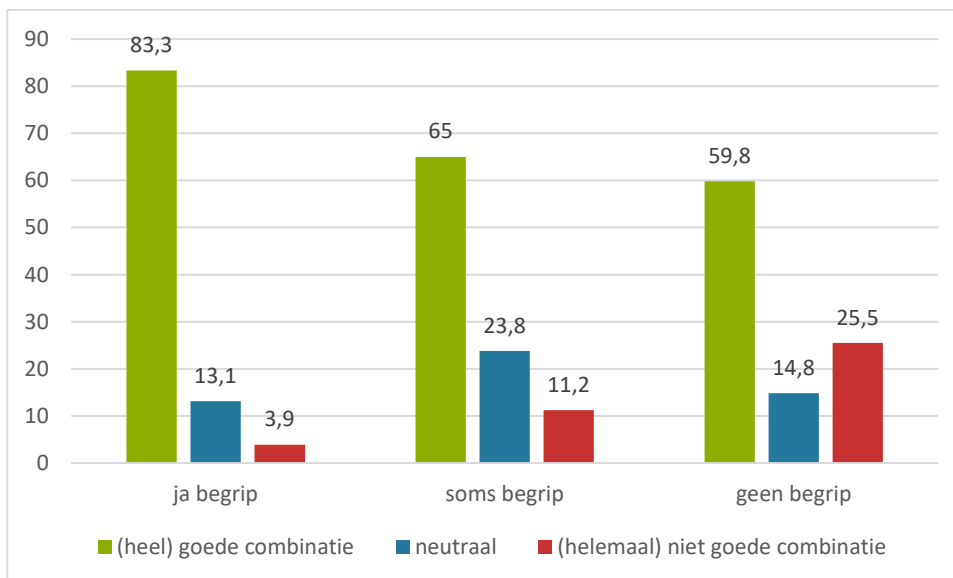
We keren terug naar de tevredenheid over de combinatie van de eigen job met het gezinsleven. Niet alleen achtergrondkenmerken van de persoon (leeftijd, opleidingsniveau, leeftijd jongste kind) en het aantal werkuren hebben een invloed op de tevredenheid over de combinatie gezin en werk, ook het kennen van een

gezinsvriendelijk beleid op het werk heeft een positieve invloed. Respondenten die een zekere flexibiliteit krijgen van hun werkgever zoals boven aangegeven (tabel 11-18), zijn significant tevredener over de combinatie gezin en werk.

Het gaat om volgende aspecten: gemakkelijk ouderschapsverlof kunnen opnemen, gedurende een bepaalde periode deeltijds kunnen werken, vanuit een satellietkantoor kunnen werken, op korte termijn een verlofdag kunnen opnemen, overuren kunnen omzetten in extra vakantiedagen, vakantiedagen vrij kunnen kiezen en rekenen op begrip van de werkgever bij familiale problemen. Respondenten die op deze items 'ja' aanduiden, antwoordden vaker dat hun job (heel) goed te combineren is met het gezinsleven. Enkel 'een aantal dagen per week van thuis uit kunnen werken' en 'wie het uurrooster bepaalt', hebben geen significante invloed op het subjectief aanvoelen van de combinatie gezin en werk.

Als illustratie nemen we het aspect dat het grootste verschil kent, namelijk het al dan niet kunnen rekenen op begrip van de werkgever bij familiale problemen. We zien duidelijk dat wie op begrip van de werkgever kan rekenen, vaker aangeeft dat er een (heel) goede combinatie gezin en werk is.

Figuur 7. Tevredenheid over combinatie gezin en werk naargelang het aanwezige begrip van werkgever (percentages)



Significantieniveau: *** $p < 0,001$ (Rao-Scott χ^2).

BRON: [GEZINSENQUÊTE 2016](#)

6 SAMENVATTING

In deze bijdrage beschreven we de activiteitenstatus van de respondenten, het profiel van de werkenden en de niet-werkenden, de mate waarin flexibiliteit van de job en de werkgever de combinatie gezin en werk vereenvoudigen en mate waarin de respondenten die combinatie gezin en werk zelf evalueren.

De respondenten in de bevraging zijn vaker aan het werk (86,9%) dan de gemiddelde populatie. De grootste groep (45,7%) is tewerkgesteld als bediende in de private sector, 19,4% als arbeider in de private sector, 23,9% is contractueel of statutair ambtenaar en 11% is werkzaam als zelfstandige, heeft een vrij beroep of is meewerkend familielid. Respondenten van niet-EU-herkomst zijn oververtegenwoordigd als arbeider in de private sector (44,7%). Ook mannen werken verhoudingsgewijs vaker als arbeider (25,6%) dan vrouwen (14,0%).

Opvallend is tevens de ondervertegenwoordiging van personen van niet-EU-herkomst in de openbare sector (10,0% ten opzichte van 25,6%).

Personen van niet-EU-herkomst hebben verhoudingsgewijs vaker een contract van bepaalde duur (6,6% tegenover 2,6% bij de respondenten van EU/Belgische herkomst) of een interimcontract (6,2% tegenover 1,0% van de respondenten van EU/Belgische herkomst).

Twee derde van de werkende respondenten werkt voltijds. Er zijn opmerkelijke verschillen naar geslacht en leeftijd. Slechts de helft van de vrouwen (48,5%) werkt voltijds ten opzichte van 90,2% van de mannen. De jongste leeftijdsgroep werkt in verhouding minder vaak voltijds. 60,2% van de respondenten jonger dan 35 jaar werkt voltijds. Bij deze groep merken we wel vaker een tijdelijke arbeidsonderbreking op. 5,9% van de respondenten jonger dan 35 jaar geven aan wel betaald werk te hebben, maar niet te werken op dit moment omwille van een werkonderbreking (bijvoorbeeld omwille van ouderschapsverlof).

De redenen om deeltijds te werken zijn uiteenlopend. De helft van de respondenten (50,9%) die deeltijds werken geven aan dat dit is om een betere balans te hebben tussen werk en gezin; één op tien respondenten doet dit om gezondheidsredenen (10,8 %) of om meer tijd te hebben voor zichzelf (11,4%), 6,9% heeft geen voltijdse job aangeboden gekregen. Deze laatste reden komt voornamelijk voor bij respondenten van niet-EU-herkomst (17,9%).

Zes op tien respondenten werkt tijdens de gebruikelijke kantooruren, twee op tien respondenten werkt in een ploegenstelsel ('split shifts', vaste ploegen of wisselende ploegen). Twee op tien respondenten geeft een ander uurrooster aan. Personen van niet-EU-herkomst werken opmerkelijk meer in ploegen (40,1% ten opzichte van 17,3%). Ook naar opleidingsniveau zijn er betekenisvolle verschillen. Respondenten met een diploma hoger onderwijs werken verhoudingsgewijs vaker tijdens de gebruikelijke kantooruren (69,6%). Respondenten met hoogstens een diploma lager secundair onderwijs werken vaker in ploegen ('split shifts', vaste ploegen of wisselende ploegen) (39,8%). Gemiddeld besteden de werkende respondenten in totaal 42,3 uren per week in functie van het werk (totale werktijd en totale pendeltijd samen). Er zijn grote verschillen op te merken naar geslacht. Vrouwen besteden gemiddeld 38,3 uren aan betaald werk ten opzichte van 48,4 uren door mannen.

62% van de respondenten is tevreden over hun huidige job. Respondenten jonger dan 35 jaar, personen met zeer jonge kinderen en personen die werken als arbeider zijn in verhouding iets minder tevreden. Zelfstandigen zijn meer tevreden over hun job dan arbeiders of bedienden.

13% van de respondenten is niet aan het werk. Zij geven aan werk te zoeken (28%), niet te werken omwille van gezondheidsredenen (24%) of men is huisvrouw (23%) (huisman is uitzonderlijk). Bijna 80% van de respondenten met een partner die tot het gezin behoort, bevindt zich in een situatie waar beide partners werken, 17,9% maakt deel uit van een éénverdienersgezin en 2,8% maakt deel uit van een gezin waar geen van beide partners werken. Bij personen met een niet-EU-herkomst is deze verhouding sterk verschillend: 47,2% is deel van een tweeverdienersgezin, 43,2% van een éénverdienersgezin en 9,6% leeft in een gezin waar niemand werkt.

Een meerderheid van de respondenten geeft aan begrip te krijgen van hun werkgever bij familiale problemen. Het is dan ook niet zo moeilijk om op korte termijn een dag verlof te nemen wanneer nodig of nuttig. Vakantiedagen vrij kiezen en ouderschapsverlof kunnen opnemen kan ook door de meerderheid van de respondenten. Tijdelijk deeltijds werken en overuren omzetten in vakantiedagen kan door ongeveer vier op tien respondenten. Van thuis uit werken en vanuit een satellietkantoor werken kan voor slechts een zeer klein deel van de respondenten.

Vrouwen kunnen vaker ouderschapsverlof opnemen en tijdelijk deeltijds werken. Mannen krijgen dan weer meer begrip van hun werkgever bij familiale problemen en kunnen vaker hun verlof opnemen op momenten die zij zelf verkiezen. Over het algemeen kunnen personen van niet-EU-herkomst minder vaak gebruik maken van gezinsvriendelijke maatregelen. Hun uurrooster wordt ook vaker volledig bepaald door de werkgever. Zij kunnen dan weer wel vaker hun overuren omzetten in vakantiedagen. Jongeren kunnen vaker gebruik maken van maatregelen zoals het omzetten van overuren in vakantiedagen, maar anderzijds wordt hun uurrooster vaker (volledig) bepaald door de werkgever. De oudste leeftijdscategorie kan dan weer vaker van thuis uit werken. Hoe hoger geschoold, hoe meer personen gebruik kunnen maken van gezinsvriendelijke maatregelen. Bij hen bepaalt de werkgever veel minder vaak het uurrooster. Zij kunnen o.a. vaker gebruik maken van ouderschapsverlof of tijdelijk deeltijds werken. Enkel het omzetten van overuren in vakantiedagen of het zelf kiezen van de vakantiedagen lukt minder bij hooggeschoolden.

Bijna vier op tien werkende respondenten geeft aan dat men activiteiten van het gezin moet missen door de hoeveelheid tijd die men aan het werk moet besteden. Omgekeerd geeft slechts één op de tien aan dat men activiteiten van het werk moet missen door de tijd die men aan het gezin besteedt. Het gezin heeft ook emotioneel nauwelijks een negatieve invloed op het werk (6%), terwijl wel 22% van de respondenten aangeeft vaak emotioneel uitgeput thuis te komen van het werk. Op vlak van positieve 'spillovers' geeft 40% aan dat de aanpak op het werk helpt om een betere ouder en partner te zijn. Omgekeerd geeft ook 34% van de respondenten aan dat de manier van problemen aanpakken thuis ook op het werk nuttig is.

Voor de meeste respondenten met een partner is het werk zelden of nooit een onderwerp van conflict, spanning of meningsverschillen. Vooral wanneer de respondent zelf en/of de partner meer dan 40 uren per week werken, is er meer spanning.

De meeste respondenten zijn tevreden over de verdeling van betaald werk tussen de respondenten en diens partner. Wanneer de respondent of de partner niet werkt, is men in verhouding minder tevreden.

78% van de respondenten vindt dat de eigen job (heel) goed te combineren is met het gezinsleven, 15% antwoordt neutraal en 6% vindt dat het (helemaal) niet goed te combineren is. Respondenten jonger dan 35 jaar, ouders van zeer jonge kinderen en personen die meer dan 40 uren per week werken, zijn minder tevreden over die combinatie. Ook personen die werken in wisselende ploegen zijn minder tevreden. Personen met een contract van onbepaalde duur of ambtenaren zijn meer tevreden over de combinatie gezin en werk. De gezinsvriendelijke maatregelen van werkgevers hebben ook een positief effect op de tevredenheid over de combinatie gezin en werk.

De combinatie gezin en arbeid is vooral moeilijk voor respondenten die in het arbeidssegment werken waar de arbeidsvoorwaarden minder gunstig zijn. Betere werkomstandigheden (voornamelijk betere werkuren en geen ploegenarbeid in functie van het gezin) werd dan ook meermaals aangehaald in de open vraag die peilde naar de zaken die men in de huidige job graag anders zou zien. Vooral laaggeschoolden komen in arbeidsfuncties terecht met wisselende ploegen, waar de uurroosters worden vastgelegd door de werkgever en ook andere gezinsvriendelijke beleidsmaatregelen ontbreken. Respondenten met een niet-EU-herkomst zijn oververtegenwoordigd in deze functies.

Vrouwen kiezen er nog steeds vaker voor om deeltijds te werken of een job aan te nemen waarbij de pendeltijd beperkt is. Voor jonge ouders van zeer jonge kinderen (zowel laaggeschoolden als hooggeschoolden) is de combinatie gezin en werk het moeilijkst. Bij respondenten met een niet-EU-herkomst 'kiezen' vrouwen er vaker om verschillende redenen voor om niet te werken. Omdat ook hun partners vaker niet werken, zien we bij deze groep meer gezinnen zonder werkende ouder.

Hooggeschoolden kunnen vaker kiezen voor arbeidsvoorwaarden die gunstiger zijn, maar tegelijk is hun werktijd en verplaatsingstijd vaak hoger. Het gaat vaker om tweeverdieners. Zij kunnen vaker gebruik maken van de gezinsvriendelijke beleidsmaatregelen van werkgevers. Een deel van hen werkt echter in functies die weinig flexibiliteit (bv. verlofdagen opnemen) toelaten waardoor de combinatie gezin en werk, zeker bij (meerdere) kleine kinderen ook moeilijk kan zijn. Zij zijn iets minder tevreden over de combinatie gezin en werk dan de midden- en de laaggeschoolden.

7 REFERENTIES

- Audenaert, V. (2006). *Besluitvorming bij jonge ouders inzake de combinatie arbeid en gezin*. II. Analyse, resultaten en beleidsaanbevelingen (EQUAL-project *De Glazen Tussenwand*). Brussel: CBGS-werkrapport nr. 2006/1.
- Audenaert, V & Stuyck, K. (2018) *Gezinsenquête 2016: Methodologisch Rapport*. www.gezinsenquête.be
- Audenaert, V. & Stuyck, K. (2018). *Gezinsenquête 2016: Wie nam deel aan de gezinsenquête?* www.gezinsenquête.be
- Audenaert, V. (2018). *Gezinsenquête 2016: De samenstelling van het gezin. Gezinnen in Vlaanderen over hoe het gezin er uit ziet, wie bij het gezin hoort, waar gezinsleden wonen, over hun kindwens en wat men liever anders had gezien in de samenstelling van het gezin*. www.gezinsenquête.be
- Audenaert, V. (2018). *Gezinsenquête 2016: De taakverdeling in het gezin. Gezinnen in Vlaanderen over de verdeling van de zorg voor de kinderen, betaalde en onbetaalde hulp bij de opvang van de kinderen, een eerlijke verdeling van de zorgtaken en de huishoudelijke taken en het opnemen van mantelzorg*. www.gezinsenquête.be
- Carlson, D.S, Kacmar, K.M., Williams, L.J. (2000). Construction and Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Herremans, W., Vansteenkiste, S., & Sourbron, M. (2016). Op weg naar de arbeidsmarkt. De arbeidsmarktintrede van Vlaamse schoolverlaters. *Over. Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 26(1), 92-105. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Koelet, S., H. De Valk, I. Glorieux, I. Laurijssen, D. Willaert (2014): Gezinsverplichtingen in de vroege arbeidsloopbaan: werk- en gezinstrajecten van jongvolwassenen in Vlaanderen. *Sociologos, Tijdschrift voor Sociologie*, 35, 1-2: 33-59.
- Matthews, R.A., Kath, L.M. & Barnes-Farrell, J.L. (2010). A short, Valid, Predictive Measure of Work-Family conflict: Item Selection and Scale Validation, *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 1, 75-90.
- Minnen, J., Glorieux, I., Van Tienoven, T.P. (2015). Transportation habits: Evidence from time diary data. *Transportation Research Part A.76 (2015)*, p. 25-37.
- Van den Broucke, S., Noppe, J., Stuyck, K., Buysschaert, P., Doyen, G. & Wets, J. (2015), *Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2015*. Steunpunt Inburgering en Integratie en Agentschap Binnenlands Bestuur.
- Vanderleyden, L. & Callens, M., (red) (2015). *Arbeid en Gezin: een paar apart*. SVR-studie 2015/1. Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering, 45-63.
- Vercruyssen, A. & Van de Putte, B. (2010). "Balansoefeningen Tussen Werk En Gezin: De Gevolgen Van Work-family Conflict Voor Het Welbevinden Van Werkende Moeders in Vlaanderen." Het Sociaal-demografisch Perspectief. Liber Amicorum Ter Ere Van Het Emeritaat Van Prof. Dr. Hilary Page. Ed. Mieke Eeckhaut et al. Gent: Academia Press, 2010. 165–187.

Bronvermelding:

De gezinsenquête is eigendom van de Vlaamse overheid. Bij gebruik van informatie uit deze bijdrage moet de volgende bronvermelding worden opgenomen: 'Doyen, G. & Stuyck, K. (2018). Gezinsenquête 2016: Werk en de combinatie gezin en werk. Gezinnen in Vlaanderen over werken en niet werken, over arbeidsomstandigheden, gezinsvriendelijke maatregelen van werkgevers en over de combinatie gezin en werk www.gezinsenquête.be'.

