

WERF 3:

WAT WERKT VOOR JOUW WERK-PRIVÉBALANS?

Dat we werken om te leven en niet omgekeerd zou een evidentie moeten zijn. Maar voor steeds meer werknemers is dit absoluut niet zo. Eén op acht werknemers in Vlaanderen ervaart serieuze problemen met het combineren van werk en privéleven.

Voor al werkende ouders, vrouwen, alleenstaande ouders en de sandwichgeneratie (mensen die zowel voor eigen kinderen als voor hun ouders zorgen) ondervinden moeilijkheden.

Onbetaalde zorgarbeid nog steeds vaak bij vrouwen

Dat deze evolutie samenvalt met een sterke toename van vrouwelijke tewerkstelling in de laatste 20 jaar, lijkt niet toevallig. Want terwijl deze hogere deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt een positieve evolutie is, legt ze ook bloot dat onze maatschappij draait op heel wat onbetaalde en vaak ook onzichtbare zorgarbeid. Waar deze klassiek al vaak op de schouders van vrouwen viel, blijkt uit tijdsonderzoeken dat ook in twee-verdienersgezinnen vrouwen nog steeds meer tijd besteden aan huishoudelijke taken en zorg. Een deel van deze taken kunnen uitbesteed worden, zoals kinderopvang, gezinszorg en huishoudelijke hulp. Maar we kunnen ook wel vaststellen dat de financiering in deze sectoren de noden niet volgt en dat de loons- en arbeidsvoorwaarden in veel van deze sectoren bijzonder laag zijn.

Pendeltijd speelt grote rol

Daarnaast is het belang van pendeltijden niet te onderschatten. Ook hier is een duidelijk significante impact op de werk-privébalans. Ongeveer één op de tien werknemers in Vlaanderen is twee uur of langer onderweg van en naar het werk. Meer dan bij andere werknemers, die minder lang onderweg zijn, zien we dat deze pendelaars het moeilijk hebben om werk en privé in evenwicht te houden.

Drie strategieën

In deze derde werf bespreken we wat werkt voor jou om werk en privéleven in balans te houden. We bekijken dit aan de hand van drie strategieën: (1) minder of anders werken; (2) meer steun bij zorg- en huishoudelijke taken; en (3) minder tijd verliezen aan het woon-werkverkeer.

We starten bij aanpassingen die kunnen gebeuren in de werksfeer. Hoewel veel hefboomen zich op federaal of sectoraal vlak bevinden, heeft ook Vlaanderen hefboomen in handen om werknemers te ondersteunen. Zo zijn er de Vlaamse aanmoedigingspremies en het Vlaams zorgkrediet voor werknemers uit de openbare sector die het mogelijk maken tijdelijk minder te werken. In andere beleidsdomeinen stellen we echter vast dat juist het omgekeerde gebeurt: minder dan voltijds werken wordt steeds vaker ontmoedigd via uitsluitingsmechanismen, bijvoorbeeld in de toegang tot kinderopvang of het Vlaams opleidingsverlof.

Behalve minder werken, kan er ook naar een andere manier van werken gekeken worden. Klassiek denk je dan snel aan telewerken of glijdende uren, maar er bestaan veel manieren waarop werkgevers wat meer flexibiliteit en begrip aan de dag kunnen leggen om de werk-privébalans te bevorderen.

Naast het verminderen en aanpassen van werkuren is ook de ondersteuning bij zorgta-

“EEN GOEDE WERK-PRIVÉBALANS IS ESSENTIEEL VOOR EEN KWALITEITSVOLLE JOB EN EEN WERKBARE LOOPBAAN. WE ZIEN ECHTER DAT DE LAATSTE JAREN DE SITUATIE OP DIT VLAK VERSLECHTERT.”

lans. Die zorg kan formeel (professionele hulp) of informeel (mantelzorg door familie en vrienden) zijn. Beiden staan echter onder steeds grotere druk. De Vlaamse zorgsectoren zoals kinderopvang, ouderenzorg, en gezinszorg zijn essentieel, maar kampen met onderfinanciering, wachtlijsten en personeelstekorten. En hoewel er door de huidige Vlaamse regering bijkomende investeringen in de kinderopvang zijn beloofd, blijkt het toch verre van evident om dit echt om te zetten in meer plaatsen met meer omkadering. Want door de hoge werkdruk en de weinig aantrekkelijke loons- en arbeidsvoorwaarde staat de achterdeur gewoon wijd open.

We kunnen er niet omheen: vandaag draait onze maatschappij niet zonder alle uren aan informele zorg en ondersteuning die geboden wordt. Zo geeft 4 op de 10 Vlamingen zelf aan mantelzorg te verlenen. De economische waarde van deze onbetaalde zorg is enorm: in Vlaanderen wordt die geschat op minstens 11,38 miljard euro per jaar. Toch ondervinden mantelzorgers vaak financiële nadelen, zoals hogere kosten of verminderde werktijd. Maar al deze onbetaalde zorg-, opvoed- en huishoudelijke arbeid heeft niet alleen een grote economische, maar ook een enorme maatschappelijke, sociale en emotionele waarde. Zo is het bijvoorbeeld niet alleen praktisch wanneer de grootouders een dag de opvang voor een kleinkind

voorzien, het samenzijn is ook gewoon iets waar grootouders én kleinkind van genieten. Daarom pleiten sommigen voor een herwaardering van de gemeenschap rondom het kerngezin. De Vlaamse overheid heeft ook hier hefboomen om versterkend te werken via toegankelijke aanspreekpunten en wegwijzers in het zorglandschap. Voorbeelden zijn Zorgzame Buurten, Overkophuizen, Huizen van het Kind en de CAW's.

Tot slot is er nog het woon-werkverkeer als belangrijke randvoorwaarde. Lange pendeltijden hebben een negatieve impact op de werk-privébalans, op de emotionele vermoeidheid, en op de (werk)motivatie. Maar de files nemen toe, de stiptheid en kwaliteit van en de tevredenheid over het openbaar vervoer laten te wensen over. En fietsers figureren helaas steeds vaker in de statistieken van verkeersslachtoffers. Een veilige en stipte mobiliteit en een goede jobbereikbaarheid zijn dus ook cruciaal.

Een goede werk-privébalans is essentieel voor een kwaliteitsvolle job en een werkbare loopbaan. We zien echter dat de laatste jaren de situatie op dit vlak verslechtert. Ook blijven vrouwelijke werknemers significant meer hinder ervaren op dit vlak. Maar hoe het er nu uit ziet, ziet het er niet naar uit dat het tij snel gekeerd wordt. Federale maatregelen voor tijdskrediet worden verstrengd, ons zorgsysteem stevent af op een zorginfarct, en de mobiliteitsknoop raakt niet ontward. Een duidelijk signaal is dus nodig!

In de voorbereiding van en op het Vlaams ACV-congres in 2026 stellen we jou dan ook de vraag: wat werkt voor jou als het gaat over een goede balans tussen werk en privé? II