

Steunpunt Gelijkekansenbeleid – consortium UA en LUC – 2004

ISBN 90-77271-09-0

Wettelijk Depot: D/2004/3680/02

NUR 748

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Druk- en bindwerk : Reprografie Universiteit Antwerpen (UA) – Campus Drie Eiken



De combinatie van levenssferen doorheen de levensloop
Literatuurstudie

Marjan Van Aerschot

Promotoren: Prof.Dr. Magda Michielsens
Prof.Dr. Mieke Van Haegendoren



Steunpunt Gelijkekansenbeleid

Consortium Universiteit Antwerpen en Limburgs Universitair Centrum

Inhoudstafel

DEEL 1	1
1. Inleiding	3
2. Wat zijn levenssferen?	5
1.1. Inleiding en definities	5
1.2. Vervaging grens arbeid en privé-leven	8
1.3. Theorieën over de relatie tussen arbeid en privé-leven	9
1.3.1. Klassieke benaderingen	9
1.3.2. Rolstressbenadering	12
1.3.3. Recente benaderingen	13
3. Combinatie van werk en privé-leven: een verstoorde relatie?	15
3.1. Oorzaken van een verstoorde relatie	15
3.1.1. Persoonlijkheidsfactoren	15
3.1.2. Gezinskenmerken	16
3.1.3. Werkkenmerken	17
3.1.4. Ruimere context	19
3.2. Gevolgen van de verstoorde relatie: wat is het probleem?	20
3.3. Coping strategieën	23
4. Levensloop	25
4.1. Inleiding en definitie	25
4.2. Van standaardbiografie naar keuzebiografie	27
4.3. De keuzebiografie: vijf fasen	29
4.4. Combineren is in	30
4.5. Over transities in de levensloop	31
4.6. Genderstandaardisering van de levensloop	33
5. Gelijke kansen voor mannen en vrouwen	37
DEEL 2	43
6. Inleiding	45
7. Micro: individu en gezin	47
7.1. Preferentietheorie	47
7.1.1. Gezinsgerichte vrouwen	49
7.1.2. Werkgerichte vrouwen	51
7.1.3. Combinatiegerichte vrouwen	53
7.1.4. Ideaaltypes voor mannen	55
7.2. Motivatiepsychologie	55
7.2.1. Valence-instrumentality-expectancy theorie	57
7.2.2. Werkmotivatietheorie van Vroom	58

7.2.3. Toepassingsmogelijkheden en kritieken	62
7.3. Tijdsbestedingspatronen van mannen en vrouwen	64
7.3.1. Mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt	65
7.3.2. Arbeid in het privé-leven	77
7.3.3. Combinatie van levenssferen: kiezen of delen	89
8. Meso: organisaties	97
8.1. Wat zijn organisaties?	97
8.1.1. Definities en typologieën	97
8.1.2. De organisatie als politieke arena: machtsmiddelen en tactieken	98
8.2. De organisatie als structuur	100
8.2.1. Types van organisaties	100
8.2.2. Ontwikkelingsfasen van organisaties	103
8.2.3. Structuurtypologie van organisaties	106
8.3. De organisatie als cultuur	109
8.4. Leidinggevend en personeelsmanagement	113
8.4.1. Geschiedenis van het personeelsmanagement	113
8.4.2. Leiderschap en leiderschapstijlen	118
8.5. De combinatie van levenssferen in organisaties	122
8.5.1. Welke voorzieningen dragen bij tot een betere combinatie van levenssferen?	122
8.5.2. Redenen voor arbeid-privé-leven voorzieningen in organisaties	129
8.5.3. Differentiatie naar sector: de industrie en de dienstensector	132
9. Macro: Beleid	135
9.1. Transitie en levenssferen	135
9.1.1. Transitie tussen verschillende soorten van werk(regime)	137
9.1.2. Transitie tussen werkloosheid en werk	138
9.1.3. Transitie tussen opleiding en werk	140
9.1.4. Transitie tussen private huishoudens en werk	141
9.1.5. Transitie tussen werk en pensionering	143
9.2. Het belang van welvaartsregimes	144
9.2.1. De drie clusters van Esping-Andersen	144
9.2.2. De institutionele theorie	148
9.2.3. De vier types welvaartsstaten van Sainsbury	150
9.3. Het combinatiemodel van de arbeidsmarkt	151
Algemeen besluit	155
Bibliografie	160

Lijst van tabellen

Tabel 1: Aandeel jongeren, werkzaamheidsgraad en werkloosheidsgraad naar huishoudpositie bij jongeren (15-24 jaar) in Vlaanderen	66
Tabel 2: Aandeel volwassenen, werkzaamheidsgraad en werkloosheidsgraad naar huishoudpositie bij volwassenen (25-49 jaar) in Vlaanderen.....	67
Tabel 3: Aandeel ouderen, werkzaamheidsgraad en werkloosheidsgraad naar huishoudpositie bij ouderen (50-64 jaar) in Vlaanderen	69
Tabel 4: Verdeling van de huishoudposities bij de bevolking op arbeidsleeftijd, werkzaamheidsgraad en werkloosheidsgraad naar huishoudpositie bij de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) in Vlaanderen	70
Tabel 5: Evolutie van de huishoudposities tussen 1990 en 2000 in Vlaanderen	71
Tabel 6: Aandeel deeltijdarbeid bij de werkenden (15-64 jaar) naar huishoudpositie in Vlaanderen.....	72
Tabel 7: Gemiddelde tijd per week besteed aan drie vormen van arbeid, naar arbeidssituatie en geslacht, Vlaanderen, 16-75 jaar.....	73
Tabel 8: Personen met een betrekking naar geslacht, beroep en sector in Vlaanderen 2002	75
Tabel 9: Aantal uren besteed aan betaalde arbeid, huishoudelijk werk en kinderopvang door Vlaamse jongeren (16-19 jaar) naar geslacht.....	77
Tabel 10: Aantal uren besteed aan betaalde arbeid, huishoudelijk werk en kinderopvang door Vlaamse jongvolwassenen (20-29 jaar) naar geslacht	78
Tabel 11: Aantal uren besteed aan betaalde arbeid, huishoudelijk werk en kinderopvang door Vlaamse volwassenen (30-39 jaar) naar geslacht	79
Tabel 12: Aantal uren besteed aan betaalde arbeid, huishoudelijk werk en kinderopvang door Vlaamse volwassenen (40-49 jaar) naar geslacht	79
Tabel 13: Aantal uren besteed aan betaalde arbeid, huishoudelijk werk en kinderopvang door Vlaamse volwassenen (50-59 jaar) naar geslacht	80
Tabel 14: Aantal uren besteed aan betaalde arbeid, huishoudelijk werk en kinderopvang door Vlaamse ouderen (60-69 jaar) naar geslacht.....	81
Tabel 15: Aantal uren besteed aan betaalde arbeid, huishoudelijk werk en kinderopvang door Vlaamse ouderen (70-75 jaar) naar geslacht.....	81

Tabel 16: Gemiddeld aantal uren beroepsarbeid, gezinsarbeid en totale arbeid per week van vrouwen, mannen en gezinnen en het procentueel aandeel van de vrouw daarin, naar het aantal uren beroepsarbeid van de vrouw in Vlaanderen	83
Tabel 17: Percentage mannen en vrouwen die zorgen voor hulpbehoevenden en opvang van kinderen, aantal uren dat men hieraan besteed en % dat hierdoor minder gaat werken in Vlaanderen	85
Tabel 18: Percentage mannen en vrouwen in Vlaanderen die vrijwilligerswerk verrichten op verschillende terreinen	88
Tabel 19: Typologie van telewerk	126

Lijst van grafieken

Grafiek 1: Evolutie van het aantal loopbaanonderbrekers in het Vlaams Gewest (1985-2002¹)	91
Grafiek 2: Evolutie van het aantal werkenden in ouderschapsverlof in Vlaanderen 1998-2002	92

Lijst van figuren

Figuur 1: Levensloop van mannen en vrouwen in 1950 en in 2000 (transversaal)	35
Figuur 2: De relaties tussen motief, situatie en motivationeel proces schematisch weergegeven	56
Figuur 3: Transitioneel arbeidsmarktmodel	136

Voorwoord

De publicatie die nu voor u ligt is het resultaat van een grondige literatuurstudie over de combinatie van levenssferen doorheen de levensloop. Het doel van deze studie was een breed overzicht geven van de bestaande literatuur over de combinatie van arbeid en privé-leven, met aandacht voor levensloopaspecten en gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Naast theoretische literatuur werden ook empirische gegevens onder de loep genomen.

De vragen van waaruit deze literatuurstudie startte, zijn:

- Welke levenssferen kunnen we precies onderscheiden? Welke relatie is er tussen deze levenssferen?
- Welke problemen kunnen optreden bij het combineren van levenssferen en wat zijn er de oorzaken van? Welke oplossingen zijn er voorhanden?
- Wat bedoelen we met levensloop? Welke evoluties zien we in de tijd? Zijn er nog grote verschillen tussen de levenslopen van mannen en vrouwen?
- Welke actoren kunnen de combinatie van arbeid en gezin beïnvloeden? Welke invloed hebben deze actoren en op welke manier?
- Wat is de feitelijke situatie van mannen en vrouwen in Vlaanderen wat betreft de combinatie van levenssferen?

Deel 1 van deze studie biedt een antwoord op de eerste drie vragen, de overige antwoorden zijn te vinden in deel 2.

DEEL 1

1. Inleiding

Deel 1 van deze literatuurstudie omvat een algemene verkenning van de termen en concepten in een titel (levenssferen, combinatie van levenssferen en levensloop), aangevuld met de focus van deze studie: de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen.

We geven eerst een definitie van wat levenssferen zijn en waar de grens tussen de levenssferen zich bevindt. Daarna bespreken we de verschillende theorieën over de relatie (positief en negatief) tussen de levenssferen die wij in deze studie onderscheiden.

Het volgende hoofdstuk gaat in op de problemen die kunnen ontstaan bij het combineren van werk en privé-leven, wat de oorzaken ervan zijn en op welke manier men de problemen het hoofd kan bieden.

Daarna volgt een hoofdstuk over levensloop. We geven de visie van verschillende auteurs op dit concept: de overgang naar een keuzebiografie wordt besproken, maar tegelijkertijd weer in vraag gesteld door de genderstandaardisering van de levensloop naar voor te schuiven.

Ten slotte eindigen we dit eerste deel met een korte bespreking van wat gelijke kansen voor mannen en vrouwen in onze ogen betekent.

2. Wat zijn levenssferen?

1.1. Inleiding en definities

Als we spreken over verschillende levenssferen maken we eigenlijk een onderscheid tussen verschillende domeinen waarop we activiteiten kunnen ontplooien. Dit onderscheid tussen domeinen is arbitrair en is bedoeld om een duidelijker zicht te krijgen op de soorten activiteiten die mensen ondernemen. Verschillende onderzoekers onderscheiden verschillende levenssferen, afhankelijk van de materie die ze wensen te onderzoeken. Zo deelt McDonald (1996) in zijn onderzoek naar demografische levenstransities de levenssferen op in een sociale sfeer, het zelf en de intieme sfeer. Andere onderzoekers maken enkel een onderscheid tussen de publieke sfeer en de privé-sfeer. Er bestaat echter heel wat discussie over wat juist tot de publieke sfeer kan gerekend worden en wat niet. In deze literatuurstudie zijn bovenstaande indelingen dan ook niet bruikbaar. Wij onderscheiden twee levenssferen: het werk en het privé-leven. Eerst moeten we ons afvragen wat we juist bedoelen met 'werk' en met 'privé-leven'.

Wat verstaan we precies onder de term 'werk'? Een definitie van werk vinden we bij Geurts en anderen (2002:165):

“een verzameling taken en activiteiten die door een individu volgens bepaalde richtlijnen wordt uitgevoerd en die voortvloeien uit zijn of haar positie binnen een (arbeids)organisatie”

Deze definitie wijst duidelijk op het feit dat met werk enkel dat werk bedoeld wordt dat in relatie staat tot een bepaalde (arbeids)organisatie. Hiermee wordt huishoudelijke arbeid binnen het gezin uitgesloten van ons concept van werk. Ook arbeid die particulieren voor elkaar verrichten (hulp in de tuin, boodschappen doen voor een zieke buur, ...) behoort niet tot het werkconcept. Vrijwilligerwerk voor een organisatie wordt echter niet uitgesloten door deze definitie, want er wordt nergens gesteld dat men vergoed moet worden voor de gedane arbeid. Wij pleiten er echter voor om ook vrijwilligerswerk uit te sluiten uit ons concept van werk, aangezien er van vrijwilligerswerk een minder dwingende verplichting uitgaat dan van betaald werk. Bovendien is het formele vrijwilligerswerk voor organisaties in ons land kwantitatief niet vergelijkbaar met formele arbeid, zowel wat het aantal deelnemers als de tijdsinvestering betreft. Om

vrijwilligerswerk uit te sluiten uit onze definitie van werk moeten we de definitie aanvullen met de voorwaarde dat er een vergoeding moet zijn voor de geleverde arbeid. Maar daarmee hebben we nog geen sluitende definitie; we willen immers ook vermijden dat zwartwerk tot ons werkconcept behoort. Zwartwerk is wel een vorm van werk met een behoorlijke omvang waarvoor een vergoeding wordt betaald, maar past niet binnen onze visie op de combinatie van levenssferen. Als we een beleid willen uitstippelen dat de combinatie van werk en privé-leven verbetert, willen we uiteraard niet ook het zwartwerk faciliteren. Zwartwerk is een illegale activiteit die de financiële onderbouw van de maatschappij ondermijnt en die we niet behandelen in deze literatuurstudie. We zullen hoogstens vermelden dat bepaalde voorzieningen of maatregelen het zwartwerk kunnen inperken. De bovenstaande definitie van werk dient onze doeleinden dus niet in voldoende mate. Daarom zullen we ons baseren op de indeling van formele en niet-formele activiteiten van Mingione (1991:80).

Mingione (1991:80) deelt activiteiten op in acht categorieën:

- 1) Puur formele activiteiten: betaald werk dat volledig wettelijk gebeurt (ook door zelfstandigen)
- 2) Deels formele, deels informele activiteiten (grijs werk): betaald formeel werk met informele elementen, bijvoorbeeld een gedeeltelijk in het zwart uitbetaald loon
- 3) Activiteiten waarbij de sociale zekerheid, de belastingen of de arbeidswet ontdoken wordt (zwart werk): betaald werk dat volledig in het zwart gebeurt
- 4) Criminele activiteiten: diefstal, drugverkoop, fraude, ...
- 5) Betaalde activiteiten of transacties die niet voorzien zijn in de wet: babysitten, auto's wassen voor geld door minderjarigen
- 6) Wederkerige of vrijwillige onbetaalde activiteiten: vrijwilligerswerk, burenhulp, ...
- 7) Zelfvoorziening binnen het huishouden: eigen groentetuin, doe-het-zelf activiteiten
- 8) Niet betaald huishoudelijk werk binnen het huishouden: poetsen, kinderopvang, koken

Wat wij beschouwen als behorend tot de werksfeer zijn de puur formele activiteiten (categorie 1) en het wettelijke deel van de tweede categorie van Mingione. Het informele deel van de tweede categorie bestempelen we als zwartwerk en wordt samen met het volledige zwartwerk en de criminele activiteiten als illegaal gedefinieerd en om die reden uitgesloten van deze literatuurstudie. De arbeid uit de categorieën vijf, zes, zeven en acht plaatsen we binnen de privé-sfeer.

Het definiëren van het begrip privé-leven is even moeilijk als het definiëren van formele arbeid, omdat er zoveel verschillende activiteiten onder thuishoren. Niet enkel het gezinsleven wordt bestudeerd, ook sportactiviteiten, verenigingsleven, sociale activiteiten, niets doen, enzovoort. Eigenlijk gaat het over alle activiteiten (behalve de illegale) die buiten de formele arbeid worden verricht. Dit wil zeggen dat privé-leven niet zomaar gelijkgesteld kan worden aan vrije tijd, wat voor veel sociologen in het teken staat van plezier, vrijheid en ontspanning (Kobanoff, 1980). Het privé-leven bestaat immers niet enkel uit tijd die men voor zichzelf vrij kan invullen. Huishoudelijke en andere taken hebben een verplichtend karakter; ze moeten nu eenmaal gebeuren. Daarom spreekt men in de Angelsaksische literatuur over 'semi-leisure' (Thierry en Jansen, 1997). Een ander deel van de activiteiten in het privé-leven is niet verplicht, maar wel noodzakelijk om te overleven: eten, drinken en slapen. De tijd die men gebruikt voor deze persoonlijke verzorging, noemt men ook wel 'existence time' (Thierry en Jansen, 1997).

Naast vrije tijd omvat het privé-leven dus ook levensnoodzakelijke activiteiten en min of meer verplichte activiteiten. Doordat nu meer en meer werkactiviteiten het privé-leven doorkruisen (overwerk, thuiswerk, etc.) en andersom (internetgebruik voor persoonlijke doeleinden op het werk, op het werk een kopie maken van persoonlijke documenten, etc.) wordt het definiëren van de begrippen er niet eenvoudiger op. Bovendien bestaat er tussen het werk en het privé-leven nog de grijze zone, met activiteiten die enerzijds niet tot de formele arbeid kunnen gerekend worden en anderzijds ook niet in het privé-leven thuishoren. Het gaat hier over zwartwerk en vrijwilligerswerk. Vrijwilligerswerk wordt vaak bestudeerd onder de levenssfeer privé-leven, maar een groot deel van het vrijwilligerswerk heeft tegenwoordig zoveel kenmerken van formele arbeid (onkostenvergoeding, verzekering, vaste uren, etc.) dat het niet helemaal onder de noemer privé-leven past. Toch pleiten wij ervoor om op basis van de indeling van Mingione (1991:80) ook dit formele vrijwilligerswerk in het privé-leven te situeren, wegens het uitsluitend vrijwillige karakter ervan, de afwezigheid van een vergoeding en de geringe omvang ervan in vergelijking met formele arbeid. Ook zwartwerk hoort niet thuis bij de formele arbeid, onder meer omdat het officieel niet bestaat. Toch is het ook geen privé-zaak, want zwartwerkers worden vaak ingeschakeld in het arbeidsproces in een gewone organisatie, naast legale werknemers en werken daar volgens hetzelfde regime als de anderen. Enkel hun financiering, de aangifte daarvan en de verzekering zijn anders (of niet) geregeld. Zoals hierboven geargumenteed behandelen we zwartwerk niet in deze literatuurstudie.

1.2. Vervaging grens arbeid en privé-leven

Volgens verschillende auteurs (Geurts en Demerouti, 2003; Lewis en Cooper, 1999) vervaagt de grens tussen werk en privé-leven meer en meer. Doordat in veel sectoren arbeidstijden en rusttijden niet meer voor iedereen dezelfde zijn en ook de plaats waar arbeid verricht wordt erg veranderlijk is, is er geen sprake meer van een temporele en ruimtelijke scheiding van arbeid en privé-leven (Westman en Piotrkowski, 1999). Een voorbeeld hiervan is thuiswerk in dienst van een werkgever. De werknemer kan in dit geval thuis ongeveer dezelfde werkzaamheden verrichten als hij op het bedrijf zou doen. Doordat deze werknemer echter in zijn eigen huis werkt, vervaagt de ruimtelijke scheiding tussen zijn werk en zijn privé-leven. Indien tijdens zijn thuiswerk andere gezinsleden ook thuis zijn, vervaagt deze grens nog veel meer. Ook zelfstandigen die regelmatig thuis werken, kennen dit fenomeen. Een ander voorbeeld zijn werknemers die met een contract op afroep werken. Zij zitten stand-by tot hun werkgever hen nodig heeft om te komen werken. De tijd die ze 'vrij' hebben tot de werkgever hen oproept, is een combinatie van werktijd en vrije tijd. Ze kunnen deze tijd vrij invullen, zolang ze in staat zijn om onmiddellijk over te schakelen op werktijd zodra de werkgever dit verlangt. De temporele scheiding tussen werk en privé-leven vervaagt in dit geval heel sterk. Volgens Geurts en anderen (2002:163) liggen nieuwe toepassingen van de telematica aan de basis van het vervagen van de grens tussen werk en privé-leven. Daarnaast heeft de groei van het aantal tweeverdieners hieraan bijgedragen (Geurts, 1999). Ook in meer courante jobs gebeurt dit in toenemende mate. Zo worden soms persoonlijke e-mails verstuurd van op het werk en worden er vaak na werktijd thuis nog wat teksten doorgenomen als voorbereiding op een belangrijke vergadering de volgende dag.

Waar vroeger de scheiding tussen de seksen voor een groot deel de scheiding tussen werk en privé-leven betekende, is dit nu niet meer het geval (Geurts e.a., 2002:163). Vroeger namen de vrouwen immers voornamelijk de gezinsrol op zich (privé-leven), zonder zich op de arbeidsmarkt te begeven en hadden de mannen de rol van kostwinner (werk), waarbij ze zich zo weinig mogelijk bezig hielden met gezinstaken. Nu is die scheiding niet meer zo nadrukkelijk aanwezig. Vanuit emancipatorisch standpunt is dit natuurlijk een goede zaak, maar het zorgt wel voor problemen met het combineren van de eisen op het werk en de eisen in het privé-leven.

In wat volgt zullen we ons concentreren op de relatie tussen het werk en het privé-leven, wat in de Nederlandse literatuur wordt omschreven als de relatie tussen arbeid en privé (RAP) (Geurts e.a., 2002:164). In de Angelsaksische literatuur heet dit de work-nonwork interface (Geurts en Demerouti, 2003). De RAP kan worden gedefinieerd als:

“de mate waarin het functioneren van een persoon in het ene domein (bijvoorbeeld in de privé-situatie) negatief of positief wordt beïnvloed door eisen die in het andere domein (bijvoorbeeld in de arbeidssituatie) worden gesteld” (Geurts e.a., 2002 :164)

1.3. Theorieën over de relatie tussen arbeid en privé-leven

We kunnen een onderscheid maken tussen de klassieke theorieën over RAP, de rolstressbenadering en meer recente benaderingen (Geurts e.a., 2002:166). We zullen deze theorieën ook in deze volgorde bespreken. De indeling van deze paragraaf is gebaseerd op het artikel van Geurts e.a. (2002).

1.3.1. Klassieke benaderingen

Tot de jaren zeventig werd de RAP vooral bestudeerd vanuit een psychologische invalshoek. Volgens Cohen (1997) bestaan er drie belangrijke benaderingen van de RAP die al decennia lang gebruikt worden: de segregatie- of segmentatiehypothese, de compensatiehypothese en de generalisatiehypothese. De *segregatie- of segmentatiehypothese* is de oudste van de drie (Dubin, 1956, 1992; Dubin en Champoux, 1977). Volgens deze hypothese bestaat er geen relatie tussen werk en privé-leven: ze zijn volledig van elkaar gescheiden. Elk van beide domeinen stelt unieke eisen aan het individu, waardoor ze niet kunnen interfereren. Deze visie is vooral toepasbaar op werknemers die door de aard van hun werk enkel op de arbeidsplaats een bijdrage kunnen leveren aan de te verrichten arbeid. Productiearbeiders zijn hier een goed voorbeeld van. De vraag is natuurlijk of dit belet dat er invloed kan zijn van het ene domein op het andere. We kunnen ons voorstellen dat alleen al strikte werkuren (die gelden voor bandarbeiders, zodat de werkzaamheden goed op elkaar afgestemd zijn) een invloed

kunnen hebben op het gezinsleven, bijvoorbeeld als zich daar een plotse gebeurtenis voordoet.

De tweede en derde hypothese binnen de klassieke benaderingen van de RAP werden geformuleerd door Wilensky (1960) De *compensatiehypothese* stelt dat mensen hun negatieve ervaringen op het werk proberen te compenseren in hun privé-situatie. De *generalisatiehypothese* beweert net het tegenovergestelde: mensen gaan hun negatieve ervaringen op het werk generaliseren naar hun privé-leven. Kabanoff en O'Brien (1980) slaagden erin om beide hypothesen in hun onderzoek te bevestigen. Ook andere onderzoekers bevestigden de hypothesen. Zo vonden Meissner (1971) en Rousseau (1978) bevestiging voor de generalisatiehypothese. Uit hun onderzoeken bleek dat mensen die repetitief en weinig uitdagend werk verrichten ook in hun privé-leven vooral routinematige activiteiten deden (Geurts e.a., 2002:166). Mansfield en Evans (1975) bevestigden in hun onderzoek de compensatiehypothese: mensen met repetitief en weinig uitdagend werk gingen in hun privé-leven juist op zoek naar meer uitdagende activiteiten.

Kabanoff en O'Brien (1980) werkten verder op de idee van compensatie en generalisatie in een studie waarin ze de werksituatie en de privé-situatie beoordeelden op vijf dimensies: autonomie, afwisseling, vaardigheidsgebruik, druk en contactmogelijkheden. Daaruit bleek dat de compensatie- en generalisatiehypothesen verder verfijnd konden worden, waardoor de onderzoekers uitkwamen op een model van vier soorten beïnvloedingen tussen werk en privé-leven. Wat ze toevoegden aan de visie van Wilensky, was dat de interferentie tussen werk en privé-leven niet alleen van toepassing is op negatieve ervaringen op het werk. Ook positieve ervaringen kunnen de relatie tussen het werk en het privé-leven beïnvloeden. De vier nieuwe hypothesen zijn (Geurts e.a., 2002:167):

* passieve generalisatie of spillover

Zowel het werk als het privé-leven scoren laag op de vijf dimensies. Dit wil zeggen dat repetitief werk en een routinematig privé-leven zouden samenhangen, wat overeenkomt met de generalisatiehypothese van Wilensky. Dit kwam volgens Kabanoff en O'Brien (1980) vooral voor bij extrinsiek gemotiveerde, laaggeschoolde, mannelijke werknemers met een laag inkomen.

* actieve compensatie

De werksituatie levert lage scores op de vijf bestudeerde dimensies, terwijl de privé-situatie op alle dimensies hoog scoort. Dit wil zeggen dat repetitief werk gecompenseerd wordt door een uitdagend privé-leven. Deze hypothese komt overeen met de compensatiehypothese van Wilensky. Onderzoek van Kabanoff en O'Brien (1980) wijst uit dat actieve compensatie vooral teruggevonden wordt bij oudere vrouwelijke werknemers met een laag inkomen.

* actieve generalisatie of spillover

Werk en privé-leven scoren hoog op de vijf dimensies die in de studie werden opgenomen. Het gaat hier over een meer positieve interferentie tussen werk en privé-leven: werknemers met een uitdagende job zullen in hun privé-leven ook uitdaging nastreven. Dit komt vooral voor bij intrinsiek gemotiveerde, hooggeschoolde, mannelijke werknemers met een hoog inkomen (Kabanoff en O'Brien, 1980).

* reactieve compensatie

Dit is het tegengestelde van actieve compensatie: hoge scores op de vijf dimensies voor het werk en lage scores voor het privé-leven. Een uitdagende werkinhoud wordt gecompenseerd door een meer routinematig privé-leven (of omgekeerd). Deze combinatie vinden we vooral terug bij extrinsiek gemotiveerde mannelijke werknemers (Kabanoff en O'Brien, 1980).

Kabanoff (1980) concludeert dat er blijkbaar verschillende combinaties van werk en privé-leven bestaan, waarvan sommigen de generalisatiehypothese bevestigen en andere de compensatiehypothese. Volgens Lambert (1990) kan men niet uitsluiten dat compensatie en generalisatie gelijktijdig voorkomen.

1.3.2. Rolstressbenadering

De rolstressbenadering werd vanaf het einde van de jaren zeventig van de vorige eeuw veel gebruikt bij de studie naar de interferentie van werk en privé-leven (Geurts e.a., 2002:166). Binnen deze benadering wordt het begrip 'privé' enkel opgevat als de taken en rollen binnen de gezins- of thuissituatie. Men gaat ervan uit dat het moeten combineren van verschillende rollen op het werk en in het privé-leven aanleiding kan geven tot spanning en stress. Daaruit kan dan een conflict ontstaan tussen werk en privé-leven. Deze stelling is gebaseerd op de veronderstelling dat energie schaars is en er dus mogelijk onvoldoende energie is om rollen te combineren.

Greenhaus en Beutell (1985) identificeerden drie vormen van conflict: een tijdsgerelateerd conflict, een spanningsgerelateerd conflict en een gedragsgerelateerd conflict. Het tijdsgerelateerd conflict houdt in dat men te weinig tijd heeft om tegemoet te komen aan de eisen van zowel werk als privé-leven. Een tijdrovende baan gecombineerd met een kroostrijk gezin waarvoor men de zorg draagt, geeft dan een grote kans op werk-privé conflict. Een spanningsgerelateerd conflict duidt op een werk-privé conflict dat ontstaat doordat het uitoefenen van een rol tot zoveel spanning leidt dat het uitoefenen van een andere rol in het gedrang komt. Zo kan een mentaal zware job als opvoeder ertoe leiden dat men bij thuiskomst niet meer in staat is om de rol van ouder op een goede manier te vervullen. Een gedragsgerelateerd conflict ontstaat doordat gedrag dat functioneel is voor de ene rol niet past in de andere rol. Leerkrachten die er bij voorbeeld niet in slagen hun werkgedrag thuis achterwege te laten, kunnen zo conflicten met de gezinsleden veroorzaken.

Gutek, Klepa en Searle (1991) maken een onderscheid tussen een werk->familie conflict en een familie->werk conflict. Zij stellen dat de oorzaak van het conflict ofwel in het werk ofwel in het privé-leven gesitueerd is. De twee soorten conflicten zijn volgens hen intrinsiek anders van aard, waardoor het belangrijk is om ze te onderscheiden. Onderzoek van anderen bevestigt deze stelling: beide soorten van conflict zijn verschillende concepten die dikwijls slechts matig samenhangen (Frone, Russel en Cooper, 1992a, 1992b; Frone, Yardly en Markel, 1997; Netemeyer, Boles en McMurrian, 1996; Wagena en Geurts, 2000).

1.3.3. Recente benaderingen

De meer recente benaderingen over werk en privé-leven die vanaf de jaren negentig van de twintigste eeuw opgang maken, benadrukken dat er ook een positieve invloed kan zijn van het ene op het andere domein (Geurts e.a., 2002:168). Dit wordt ook wel positieve generalisatie of facilitatie genoemd (Grzywacz en Marks, 2000; Wagena en Geurts, 2000). Het vervullen van meerdere rollen leidt tot veel kansen en 'resources' en dit kan bijdragen tot persoonlijke groei en ontwikkeling (Barnett, 1998). Dit wordt ook wel de groeihypothese genoemd (Geurts e.a., 2002:168). In elk domein leert men immers vaardigheden die men eventueel ook kan gebruiken in het andere domein.

De expansiebenadering van Marks (1977) ligt aan de basis van deze opvatting. Marks werkte een alternatieve theorie uit voor de opvatting dat energie een schaars goed is, een opvatting waarop de rolstressbenadering gebaseerd werd. Hij beweerde dat het vervullen van meerdere rollen ook positieve synergie kan opleveren en dat het verbruik van energie nodig is om nieuwe energie op te wekken (Geurts e.a., 2002:168). Volgens Geurts (2002:168) sluiten schaarste en expansie elkaar niet uit: ze kunnen tegelijkertijd optreden. Voor een deel veroorzaken werk en privé-leven dan belemmeringen op elkaars domein en voor een ander deel faciliteren ze het functioneren in elkaars domein. Volgens Bekker (1999) speelt niet alleen de objectieve veeleisendheid van de verschillende rollen een rol. Vooral hoe veeleisend een bepaalde rol subjectief ervaren wordt, bepaalt de spanning tussen het werk en het privé-leven.

3. Combinatie van werk en privé-leven: een verstoorde relatie?

Er zijn dus zowel positieve als negatieve aspecten verbonden aan het vervullen van meerdere rollen, meer specifiek aan het combineren van werk en privé-leven. De negatieve aspecten komen echter vaker onder de aandacht dan de positieve aspecten. Het is ook wenselijk dat er aandacht besteed wordt aan deze negatieve aspecten, zodat er kan gezocht worden naar manieren om de problemen te ondervangen en op te lossen. Wat zijn nu de oorzaken van een verstoorde relatie tussen werk en privé-leven?

3.1. Oorzaken van een verstoorde relatie

De oorzaken van een verstoorde relatie tussen werk en privé-leven zijn gerelateerd aan (aspecten van) het werk, het gezin, het individu of de ruimere context. In wat volgt gebruiken we de term werk-privé conflict als we het hebben over de verstoorde relatie tussen werk en privé-leven. We gebruiken deze term in zijn algemeenheid, wat wil zeggen dat we hiermee niet impliceren dat het enkel gaat over conflicten tussen werk en privé-leven waarvan de oorzaak zich in het werk bevindt, ook aspecten van het privé-leven kunnen een oorzaak zijn. Bovendien betreft deze term niet enkel grote uitgekristalliseerde conflicten, ook kleinere spanningen of storingen in de relatie tussen werk en privé-leven worden ermee aangeduid. We bespreken achtereenvolgens de persoonlijkheidsfactoren, de gezinskenmerken, de werkkenmerken en de ruimere context die de relatie tussen werk en privé-leven kunnen verstoren.

3.1.1. Persoonlijkheidsfactoren

Elk individu is anders en reageert anders op een zelfde situatie. Wat voor een persoon aanvaardbaar of zelfs aangenaam is, kan een andere persoon niet appreciëren of aanvaarden. Zo gaat het ook met het combineren van werk en privé-leven. Voor sommigen is het een ramp als onverwacht de planning voor de komende weken moet worden veranderd omwille van een bijkomende opdracht op het werk. Anderen zien hier geen graten in en regelen snel opvang voor de kinderen bij een onverwachte werktrip naar het buitenland. De hoeveelheid stress die mensen ervaren in dezelfde situatie is verschillend,

waardoor ze ook een verschillend gehalte aan werk-privé conflict ervaren. Zo heeft onderzoek van Grzywacz en Marks (2000) uitgewezen dat mensen met een extraverte persoonlijkheid minder conflict en meer positieve interactie ervaren tussen werk en privé-leven.

3.1.2. Gezinskenmerken

Het is vanzelfsprekend dat gezinskenmerken een rol spelen bij het ervaren van een conflict tussen werk en privé-leven. De gezinssamenstelling is veruit de belangrijkste beïnvloedende factor. Een alleenstaande, die geen verantwoordelijkheid moet opnemen ten opzichte van andere gezinsleden, zal in regel minder werk-privé conflict ervaren dan mensen met gezinsverantwoordelijkheden. Gehuwden of samenwonenden moeten al meer rekening houden met hun partner, zodat werk-privé conflict misschien sneller de kop opsteekt. Anderzijds kunnen deze mensen voor bepaalde (gezins)taken terugvallen op hun partner, wat het conflict weer reduceert. Zodra het gezin ook kinderen omvat, groeien de gezinsverantwoordelijkheden meer en meer, zodat de eisen van het gezin en de eisen van het werk meer met elkaar in botsing kunnen komen. Alleenstaande ouders, die niet kunnen terugvallen op de hulp van een partner, ervaren meestal een nog grotere spanning tussen hun werk en hun privé-leven, gewoon omdat hen de tijd ontbreekt om aan alle eisen te voldoen. Daarnaast is er een groot verschil tussen tweeverdienergezinnen en gezinnen met slechts een kostwinner, zowel wat betreft tijd om huishoudelijke taken te verrichten als geld om ze uit te besteden.

Uit studies blijkt dat hoe groter het aantal thuiswonende kinderen is, hoe meer werk-privé conflict er optreedt (Geurts e.a., 2002:170). Bovendien is er ook een seksespecifiek effect en een effect naar leeftijd van de thuiswonende kinderen. Werkende vrouwen met kinderen jonger dan 12 jaar ervaren meer conflict dan werkende vrouwen met oudere kinderen en dan mannen met of zonder kinderen (Geurts e.a., 2002:170).

Niet enkel de gezinssamenstelling speelt een rol, ook de verschillende activiteiten van de gezinsleden. Hoe meer activiteiten de gezinsleden doen, hoe meer dit aanleiding kan geven tot een werk-privé conflict. Hoe meer activiteiten, hoe meer tijd er aan gependend wordt en hoe meer rollen men te vervullen heeft. Dit hoeft niet noodzakelijk

tot spanning te leiden, maar vergt wel veel organisatie om alles vlot te laten verlopen. Tweeverdieners met een voltijdse job en ieder een aparte tijdrovende hobby hebben bijvoorbeeld meer kans op een werk-privé conflict dan tweeverdieners met een deeltijdse job en een gezamenlijke hobby.

Andere gezinskenmerken die de balans tussen werk en privé-leven in evenwicht helpen houden of juist verstoren zijn: het gezinsinkomen (kapitaal voor uitbesteding taken, kinderopvang, etc), de woonomgeving, het familiaal en sociaal netwerk.

3.1.3. Werkkenmerken

Naast gezinskenmerken zijn ook werkkenmerken cruciaal in het combineren van werk en privé-leven. Voydanoff (1987:60) onderscheidt structurele werkkenmerken en een psychologische dimensie van werk. De structurele kenmerken omvatten de hoeveelheid tijd die men aan zijn werk besteedt, de structuur van die werktijd en werkgerelateerde mobiliteit. De aspecten van de psychologische dimensie die we hier bespreken, zijn de jobeisen en de jobbetrokkenheid.

Het aantal uren dat men per week besteedt aan werk, beïnvloedt rechtstreeks de tijd die men over heeft om te besteden aan het privé-leven. Toch is het niet zo dat hoe meer uren men werkt, hoe meer werk-privé conflict men ervaart. Het werk-privé conflict zou het kleinst zijn bij koppels waarvan beide partners op regelmatige basis voltijds werken (Geurts e.a., 2002: 172). Indien echter een van de partners meer uren presteert dan een gemiddelde voltijdse baan, ervaren beide partners meer werk-privé conflict (Geurts e.a., 2002:172). Het aantal uren dat men wenst te werken is een betere voorspeller van werk-privé conflict dan het effectief aantal gewerkte uren (van Rijswijk, e.a., 2002:325). Werknemers die het aantal uren werken dat aansluit bij hun behoeften, zijn immers heel tevreden werknemers, ongeacht het aantal uren dat ze werken.

De structuur van de werktijd heeft een belangrijke impact op de prevalentie van werk-privé conflict. Ploegenarbeid, nachtarbeid, weekendwerk en avondlijke vergaderingen kunnen een belasting zijn voor de organisatie van het privé-leven. Ze zorgen ervoor dat het bijwonen van bepaalde sociale activiteiten, die vaak in het weekend of 's avonds

plaatsvinden, onmogelijk wordt. Een zelfde probleem stelt zich bij flexibele werkuren, waarbij men niet lang op voorhand weet wanneer men precies moet werken. Op die manier is het moeilijk om afspraken te maken met vrienden of om een wekelijkse activiteit op een vaste dag te plannen. Frequent weekend- en avondwerk knabbelt aan de tijd die men kan doorbrengen met partner en / of kinderen, waardoor voor hen belangrijke momenten gemist worden. De organisatie van kinderopvang wordt er ook niet makkelijker op indien men te maken heeft met afwijkende werkuren.

Een laatste structurele karakteristiek van werk die Voydanoff bespreekt, is de mobiliteit. Ze deelt dit op in geografische en werkgerelateerde mobiliteit, wat duidt op de verplaatsingen van en naar het werk (of het verhuizen om dichterbij het werk te wonen) en op de verplaatsingen die men aflegt voor werkopdrachten (inclusief werktrips naar het buitenland). In vele studies wordt de tijd die men gebruikt voor woon-werkverkeer bij de werkuren gerekend, omdat het uiteindelijk tijd is die men spendeert ten behoeve van het werk. Het spreekt voor zich dat grote afstanden tussen werk en woonplaats aanleiding kunnen geven tot spanningen tussen de werksfeer en de privé-sfeer, aangezien dit het aantal werkuren impliciet verhoogt. Men hoeft niet per se ver van het werk af te wonen om lang onderweg te zijn naar het werk. Ook een zwak uitgebouwd openbaar vervoer, met onaangepaste vertrek- en aankomsttijden en slechte aansluitingen, kan een oorzaak zijn van tijdverspilling bij de verplaatsing naar het werk. Oplossingen voor dit probleem zijn werk zoeken dicht bij huis (maar dit is niet voor alle jobs evident), in de buurt van het werk gaan wonen (maar wat met de partner die ergens anders werkt en het feit dat men gedurende zijn loopbaan wel eens van werkgever verandert?) of een vorm van tele- of thuiswerken toepassen, desnoods voor een deel van de werktijd. Het beperken van het woon-werkverkeer komt zowel de werknemer als de werkgever en de maatschappij ten goede. De werknemer hoeft zijn tijd niet te verspillen in het verkeer, de werkgever heeft meer tevreden werknemers en hoeft niet zoveel geld te spenderen aan vergoedingen voor woon-werkverkeer en de maatschappij is gebaat bij het beperken van de files en de vervuiling door uitlaatgassen. Werkgerelateerde verplaatsingen, zoals vergaderingen op verplaatsing, bijwonen van congressen, buitenlandse verblijven, bezoeken van klanten, etc hebben enkel impact op het werk-privé conflict indien ze meer tijd vragen dan de gewone werkuren. Frequent in het buitenland verblijven kan spanning oproepen bij de huisgenoten omdat ze er dan alleen voor staan thuis en omdat er weinig tijd overblijft om samen door te brengen. Ook het uitbouwen van een sociaal leven is in dat geval iets moeilijker.

De psychologische dimensie van werk heeft betrekking op de jobeisen en de jobbetrokkenheid van de werknemer. De resultaten van onderzoek hierover zijn niet eenduidig. Vroeger ging men ervan uit dat werk dat hoge eisen stelt aan de werknemer, stress veroorzaakt die een impact heeft op het privé-leven. Tot op zekere hoogte is hier evidentie voor gevonden. Zo blijkt uit onderzoek van Frone e.a. (1997) dat er een positieve relatie bestaat tussen een hoge werkdruk en de prevalentie van werk-privé conflict. Tegenwoordig stelt men dat men ook moet kijken naar de relatie tussen 'job demands' en 'job controls' of met andere woorden de balans tussen de eisen die het werk stelt en de regelmogelijkheden die de werknemer zelf tot zijn beschikking heeft om aan de eisen tegemoet te komen of problemen op te lossen. Iemand die aan een lopende band werkt, volledig afhankelijk is van het ritme van de band en geen beslissingsbevoegdheid heeft, ervaart bij problemen vaak meer stress dan een werknemer met hoge werkdruk die vaak moeilijke problemen moet oplossen, maar wel zelf de middelen en de mogelijkheid heeft om de problemen het hoofd te bieden. Deze benadering is gebaseerd op het Job Demands-Control model van Karasek (1979). Door werknemers meer controle te geven over hun arbeidstijd, kunnen ze misschien beter aan de eisen tegemoet komen, waardoor de spanning tussen werk en privé-leven vermindert (van Rijswijk e.a., 2002:327). Een sterke jobbetrokkenheid kan een werk-privé conflict induceren, in die zin dat werknemers met een hoge betrokkenheid bij hun werk meer dan anderen geneigd zijn om iets extra te doen voor hun werk, zoals overuren werken, buitenlandse trips maken en andere werkeisen inwilligen. Deze mensen denken ook tijdens hun vrije tijd vaker aan hun werk dan anderen, wat hun huisgenoten niet altijd kunnen appreciëren (Voydanoff, 1987:70). Nochtans vond Frone (1997) geen relatie tussen jobbetrokkenheid en werk-privé conflict.

3.1.4. Ruimere context

Naast de persoonlijkheid van het individu, het gezin en het werk beïnvloedt ook de ruimere context de balans tussen werk en privé-leven. Hiermee bedoelen we het beleid van de overheid, het welvaartspeil van de samenleving, de waarden en normen die er leven, maar ook de geschiedenis van het land. Het spreekt voor zich er dat in armere landen weinig ruimte is voor de overheid om allerlei maatregelen te nemen om de combinatie van arbeid en privé-leven te vergemakkelijken. Voorbeelden van dergelijke maatregelen zijn het subsidiëren van kinderopvang, het voorzien in gezinsondersteunende

diensten (wassen, strijken, poetsen, tuinonderhoud), reglementen voor loopbaanonderbreking, verlofregelingen, deeltijds werk, etc. Organisaties kunnen ook zelf het initiatief nemen om dergelijke maatregelen uit te werken voor hun werknemers. Het ontbreken van dergelijke initiatieven in het beleid of in organisaties kan de relatie tussen werk en privé-leven verstoren.

3.2. Gevolgen van de verstoorde relatie: wat is het probleem?

Nu we weten welke factoren de oorzaak zijn van de verstoorde relatie tussen werk en privé-leven, bekijken we de gevolgen ervan. We kunnen een onderscheid maken tussen gevolgen voor de organisatie en gevolgen voor de werknemer (en zijn gezin). We bespreken eerst de gevolgen voor de werknemer en vervolgens de consequenties voor organisaties.

Geurts (2002:173) noemt drie soorten gevolgen van een verstoorde relatie tussen werk en privé-leven voor de werknemer: stressgerelateerde gevolgen, gedragsmatige gevolgen en affectieve gevolgen. Wat de *stressgerelateerde* gevolgen betreft, zou een verstoorde werk-privé relatie meer aanleiding geven tot psychische, somatische en lichamelijke klachten (verminderde eetlust, hoofdpijn, rugpijn, maagproblemen, vermoeidheid, pijn in de borst- of hartstreek, etc.). Angst en depressie zouden ook gerelateerd zijn aan het werk-privé conflict, evenals werkgerelateerde spanning, zoals burnout en familiale spanningen. Uit Scandinavisch onderzoek (Frankenhaeuser, 1989) blijkt ook dat er sekseverschillen zijn wat betreft de stressgerelateerde gevolgen. Mannen en vrouwen met vergelijkbare niveaus van stress tijdens het werk, werden na de werkuren opnieuw getest. Hieruit kon men opmaken dat bij vrouwen het hoge stressniveau veel langer aanblijft dan bij mannen. Het onderzoek naar de *gedragsmatige* gevolgen van de verstoorde relatie tussen werk en privé-leven beperkt zich tot onderzoek naar gebruik van bepaalde middelen en lichaamsbeweging. Onder andere Frone e.a. (1997) kwamen tot de bevinding dat mensen die veel werk-privé conflict ervaren gemiddeld meer koffie, alcohol en nicotine gebruiken dan mensen die weinig conflict ervaren. Alcoholisme en geneesmiddelengebruik zouden ook stijgen bij een toename van het werk-privé conflict. De lichaamsbeweging daarentegen neemt af. De werkgerelateerde *affectieve* gevolgen van een verstoorde werk-privé balans omvatten een verminderde arbeidssatisfactie en een verminderde

organisatiebetrokkenheid. In sommige studies wordt geen verband gevonden tussen een verstoorde werk-privé balans en arbeidssatisfactie of organisatiebetrokkenheid, in andere studies wel (Geurts, 2002:173). Er zijn ook privé-gerelateerde affectieve gevolgen: verminderde tevredenheid met het leven, met het huwelijk of de relatie, met het gezinsleven en met de vrijetijdsbesteding.

In Vlaams onderzoek van de Administratie Planning en Statistiek (Van Geel, 2003) worden respondenten bevestigd over hun ervaringen met de combinatie van arbeid en gezin. Daaruit blijkt (Van Geel, 2003:22-23) dat 27% van de mannen en 30% van de vrouwen vindt dat een buitenhuiswerkende moeder haar kinderen niet evenveel warmte en geborgenheid kan geven als een moeder die niet buitenhuis werkt. Ongeveer 43% van zowel mannen als vrouwen zegt dat het gezinsleven eronder lijdt als de vrouw voltijds werkt, 44% van de mannen en 38% van de vrouwen denkt dat een peuter lijdt onder het buitenhuis werken van zijn moeder. Carton (2003:319) maakte van deze drie items de schaal 'carrière kost' en deed er vervolgens meer diepgaande analyses op. Daaruit blijkt dat mannen meer dan vrouwen vinden dat het buitenhuis werken van de vrouw negatieve gevolgen heeft voor het gezin, dat daaronder lijdt. Naarmate de respondenten een lagere opleiding hebben, ouder zijn en samenwonen met een niet werkende partner stijgt ook de kans dat ze vinden dat een gezin lijdt onder buitenhuiswerkende vrouwen (Carton, 2003:325). Opmerkelijk is dat vrouwen met een buitenhuiswerkende moeder het vaker eens zijn met die uitspraak en mannen met een buitenhuiswerkende moeder minder; *"het rolmodel van de arbeidsactieve moeder heeft in die zin 'negatief' gewerkt bij de vrouwen, maar positief bij de mannen"* (Carton, 2003:325). Uit dezelfde APS survey (Van Geel, 2003:24) blijkt dat ongeveer 60% van de vrouwen en 53% van de mannen vinden dat ze zoveel in het huishouden moeten doen dat ze niet voldoende tijd hebben om alles af te werken; 30% van de vrouwen en 22% van de mannen vinden het leven thuis dan ook stresserend. Daarnaast zegt 15% van zowel mannen als vrouwen dat ze de voorbije drie maanden meerdere keren per week te moe waren om de noodzakelijke huishoudelijke taken te doen na hun werk. Volgens Carton (2003:337) gebeurt dit bij 46% van de mannen en vrouwen meerdere keren per maand en vooral bij voltijds werkenden met kleine kinderen. Van Geel (2003:24) toont verder aan dat 40% van de mannen en 36% van de vrouwen de afgelopen drie maanden meerdere keren per maand te weinig tijd hadden voor het huishouden omwille van de tijd die gespendeerd wordt aan betaald werk. Ongeveer 10% van de Vlamingen neemt wel vaker werk mee naar huis (Van Geel, 2003:28). Ongeveer 25% van de respondenten van de APS survey 2000 is (helemaal) niet

tevreden over de hoeveelheid tijd die ze hebben om te doen wat gedaan moet worden (APS, Kenniscentrum Statistieken).

Esping-Andersen e.a. (2002:70) stellen vast dat er een positief verband bestaat tussen vruchtbaarheidsgraden en tewerkstellingsgraden van vrouwen. Zo kent Zweden een hoog vruchtbaarheidscijfer én een hoge tewerkstellingsgraad van vrouwen, terwijl in Spanje vrouwen weinig kinderen krijgen en hun tewerkstellingsgraad laag is. Deze vaststelling gaat in tegen onze intuïtie, die eerder aangeeft dat vrouwen minder gaan werken naarmate ze meer kinderen krijgen. Volgens Esping-Andersen e.a. (2002:80) zijn er echter tussenliggende variabelen die het verband verklaren: de aanwezigheid van voorzieningen en het economisch klimaat. Vrouwen die leven in een maatschappij waar de tewerkstellingsvooruitzichten positief zijn, waar men een behoorlijk inkomen verdient en men in een zekere welvaart kan leven, zijn sneller geneigd om kinderen op de wereld te zetten dan vrouwen met minder positieve vooruitzichten. Anderzijds moeten werkende moeders ook kunnen rekenen op goede voorzieningen om hun werk en privé-leven te kunnen combineren: voldoende, kwalitatief hoogstaande en betaalbare kinderopvang, ouderschapsverlof, deeltijds werk, enz. In Spanje is het economisch klimaat niet zo goed en zijn er weinig voorzieningen voor werkende moeders. Zweden daarentegen staat bekend voor de goede ondersteuning van werkende moeders met veel mogelijkheden voor ouderschapsverlof, deeltijds werk, kinderopvang enzovoort en ook het economisch klimaat in Zweden is beter dan in Spanje. Zweden betaalt wel een prijs voor de combinatie van hoge activiteitsgraden van vrouwen en een hoge vruchtbaarheidsgraad: een sterk gesegregeerde arbeidsmarkt (Esping-Andersen e.a., 2002:74), waar vrouwen vooral in de dienstensector en bij de overheid werken en mannen meer in de private sector.

De gevolgen voor de organisatie van een verstoorde werk-privé balans bij de werknemers situeren zich op het vlak van verloop, (ziekte)verzuim en prestatie. Hier is nog maar weinig onderzoek naar verricht. Netemeyer e.a. (1996) wijzen op een sterk verband tussen werk-privé conflict en verloop(intentie). Hoe meer werk-privé conflict de werknemers ervaren, hoe groter het verloop binnen de organisatie. Voor ziekteverzuim werd geen empirisch bewijs gevonden. Uit de Vlaamse APS survey (Van Geel, 2003:24) blijkt dat 34% van de vrouwen en 25% van de mannen de voorbije drie maanden minstens een of twee keer per maand te moe waren om op het werk goed te kunnen presteren omwille van de vele huishoudelijke taken die ze thuis doen. Bovendien zegt 20% van de mannen en 33% van de vrouwen dat ze de voorbije drie maanden minstens een of twee keer per maand

concentratieproblemen hadden op het werk omwille van huishoudelijke verplichtingen die hen bezighielden.

3.3. Coping strategieën

Individen en gezinnen trachten om de balans tussen werk en privé-leven in evenwicht te houden. Indien er toch een werk-privé conflict optreedt, hoe gaan zij er dan mee om? We bespreken hier enkele strategieën die mensen gebruiken om het werk-privé conflict te minimaliseren. We noemen dit coping strategieën. Ruw geschetst zijn er twee strategieën die men kan volgen: ingrijpen in de arbeidsrol enerzijds en ingrijpen in de rollen die men vervult in het privé-leven anderzijds. Men kan ook op de twee domeinen tegelijkertijd ingrijpen. Ingrijpen in de arbeidsrol houdt in dat men de tijd of de energie die men in arbeid stopt, gaat verminderen. Afhankelijk van waar de oorzaak van het probleem zich situeert, kan men op verschillende manieren ingrijpen. De eerste mogelijkheid is natuurlijk om van werkregime te veranderen. Men kan deeltijds gaan werken, zodat er meer tijd overblijft voor het privé-leven. Men kan ook volgens een andere uurrooster gaan werken, zodat men op andere uren meer tijd heeft voor privé-activiteiten, maar in totaal nog evenveel uren werkt. Men kan (meer) thuis gaan werken, zodat de tijd die men aan woon-werkverkeer besteedt geminimaliseerd wordt. Een andere job, dicht bij huis of met een beter uurrooster, is ook een mogelijkheid. Indien het werk-privé conflict zijn oorzaak vindt in de aard van het werk, bijvoorbeeld werk dat veel stress genereert of een hoge werkdruk, is het bijstellen van de carriëredoelstellingen en het zoeken van een andere job misschien de enige keuze. Uit onderzoek blijkt dat het vooral vrouwen zijn die snoeien in hun arbeidsrol om meer tijd te hebben voor gezinstaken (Glorieux en Vandeweyer, 2001).

Ingrijpen in de rollen die men vervult in het privé-leven houdt in dat men gezinstaken en -activiteiten anders gaat organiseren en eventueel zelfs gaat ingrijpen in de gezinssamenstelling (al dan niet bewust). Het reorganiseren van het huishouden kan zowel door bepaalde taken efficiënter te plannen of uit te voeren, als door bepaalde taken binnen het gezin te herverdelen, te schrappen of uit te besteden. Het inschakelen van familie bij kinderopvang of klussen is ook een mogelijkheid. Men kan ook in bepaalde vrijetijdsactiviteiten snoeien of juist, ter ontspanning en ter bestrijding van het werk-

privé conflict, met een vrijetijdsactiviteit beginnen. Andere mogelijkheden zijn het beperken van het kinderaantal. Sommige mensen kiezen er bewust voor om geen kinderen te krijgen, anderen stellen hun kinderwens uit tot een rustiger moment in hun arbeidsloopbaan. Dit laatste leidt soms tot ongewilde kinderloosheid, omdat er nooit een echt rustig moment komt in de arbeidsloopbaan.

4. Levensloop

We weten nu wat levenssferen zijn en welke aspecten verbonden zijn aan het combineren van de levenssferen werk en privé-leven. De enige term die we nu nog moeten verduidelijken is levensloop. Wat heeft de levensloop te maken met het combineren van werk en privé-leven? Waarom is dit nu anders dan vroeger? Antwoorden op deze vragen komen in dit hoofdstuk aan bod.

4.1. Inleiding en definitie

Als we over levensloop spreken, weet iedereen wel waar we het over hebben. Toch zit er meer achter het concept dan op het eerste zicht lijkt.

Liefbroer en Dykstra omschrijven de levensloop als volgt:

“De levensloop wordt opgevat als een opeenvolging van posities die een individu in de loop van de tijd bekleedt. Een belangrijk onderscheid is dat tussen gebeurtenissen en posities. Gebeurtenissen maken de overgang tussen twee posities en een positie wordt ingesloten tussen twee gebeurtenissen.” (Liefbroer en Dykstra, 2000:15)

Wat levenslopen van elkaar doet verschillen is het al dan niet plaatsvinden van gebeurtenissen (en daardoor al dan niet overgaan van de ene naar de andere positie), de frequentie waarmee de gebeurtenissen zich voordoen, hoelang men een bepaalde positie bekleedt en de volgorde van posities. Daarnaast komen ook combinaties van gebeurtenissen en posities voor.

Volgens Van Dongen e.a. (2001:18) is de levensloop de omvattende term voor de ontwikkeling of de verandering van de leefsituatie of de tijdsverdeling in de tijd. Met leefsituatie bedoelt Van Dongen de *“dagelijkse verdeling van de diverse activiteiten (de tijdsverdeling) en de verdeling van de beschikbare middelen of resultaten ervan”* (Van Dongen e.a., 2001:18).

Van Dongen bekijkt de leefsituatie dus op twee manieren: zowel wat iemand doet als wat hij ervoor terugkrijgt is belangrijk. Aspecten die van belang zijn voor de leefsituatie zijn:

de leefvorm waarin iemand leeft (gezin, dorp, vereniging), persoonlijke competenties en sociale positie, manier van besluitvorming binnen de leefvorm, de kwalitatieve aspecten van de activiteiten (veiligheid, gezondheid, frequentie, etc) en een aantal achtergrondvariabelen als geslacht, opleiding, leeftijd, etc. De evolutie van deze aspecten in de tijd geeft vorm aan de levensloop. Het valt op dat Van Dongen in zijn benadering weinig aandacht heeft voor (plotse) levensgebeurtenissen of life events. Deze life events kunnen in zijn benadering wel oorzaak zijn van een verandering in de leefsituatie, maar ze staan niet centraal zoals bij Elder (zie verder).

Bij toepassing van de definitie van Van Dongen op de levensloop van mannen en vrouwen zien we meteen dat er grote verschillen opduiken. De tijdsbesteding van mannen en vrouwen vertoont grote verschillen, zo blijkt uit verschillende onderzoeken (Van Dongen e.a., 2001; Glorieux, 1995). Zo werken vrouwen vaker deeltijds dan mannen (NIS, 30/07/2002), besteden vrouwen veel meer tijd aan huishoudelijke taken dan mannen (Glorieux e.a., 2002) en doen ze vaker een stap terug in hun arbeidsloopbaan, vooral omwille van gezinstaken (Vanderweyden, 2002). Ook de verdeling van de beschikbare middelen over mannen en vrouwen verschilt. Vrouwen verdienen nog steeds minder op de arbeidsmarkt dan mannen (Sels e.a., 1999) en hebben daardoor minder te besteden.

Levensloop is dus een multidimensioneel concept en is opgebouwd uit ketens van gebeurtenissen die zich op verschillende levensdomeinen voordoen. De levensloop voorstellen is een precaire zaak, daar verschillende gebeurtenissen zich op hetzelfde tijdstip kunnen manifesteren, met een wederzijdse invloed op elkaar. Bovendien zijn levenslopen van verschillende personen met elkaar verbonden of houden ze op een of andere manier verband met elkaar. Om de voorstelling van de levensloop te vereenvoudigen is het gebruikelijk om de levensloop op te delen in verschillende fasen (bij voorbeeld jeugd, volwassenheid en pensioen) en in verschillende levensdomeinen (bij voorbeeld arbeid, gezin en vrije tijd). In elk levensdomein volgt de levensloop dan een bepaald traject, waarbij de verschillende trajecten met elkaar interfereren. Volgens Elder (1985:31) omvat elk van deze trajecten een opeenvolging van levensgebeurtenissen en transitie, veranderingen die min of meer abrupt verlopen.

4.2. Van standaardbiografie naar keuzebiografie

De levensloop van mannen en vrouwen is verschillend en dit was vroeger nog meer het geval. Volgens Beck (1992) is er sprake van een overgang van een standaardbiografie naar een keuzebiografie. De term standaardbiografie verwijst naar het feit dat de meerderheid van de mensen doorheen hun levensloop min of meer dezelfde fases doorlopen op ongeveer hetzelfde tijdstip als hun generatiegenoten van hetzelfde geslacht. In de jaren 1950 tot 1960 kende de standaardbiografie van leren – werken/zorgen – pensioen haar hoogtepunt (Ministerie SZW, 2002a:7). In de standaardbiografie kunnen we drie grote fasen onderscheiden, die seksespecifiek worden ingevuld (Ministerie van SZW, 2002:7).

De eerste fase bestond uit verzorging, scholing en opleiding van de kinderen, verschillend voor jongens en meisjes. De socialisatie van jongens en meisjes verliep op een gedifferentieerde manier, meestal volgden ze ook les in niet-gemengde scholen. De studierichtingen die meisjes volgden, verschilden meestal erg van de studierichtingen van de jongens. Ook de duur van de opleiding was gemiddeld gezien niet gelijk voor beide geslachten.

Daarna volgde de tweede fase, die voor mannen voornamelijk bestond uit betaald werk en voor de meeste vrouwen uit zorgarbeid voor het gezin. Vrouwen, zeker als ze getrouwd waren en kinderen hadden, werden niet geacht buitenshuis te werken. Zij waren verantwoordelijk voor de organisatie van het huishouden en voor de opvoeding van de kinderen. Buitenshuis werken zou deze taken in het gedrang kunnen brengen.

Vanaf de derde fase begon voor de mannen het genieten van hun opgebouwde pensioenrechten, terwijl de vrouwen hun zorgtaken in het gezin behielden. Voor mannen betekende de aanvang van de derde fase een abrupt einde van hun arbeidsloopbaan en de overgang naar een leven zonder betaald werk. Voor vrouwen was de overgang minder abrupt, haar gezinstaken verminderden doordat de kinderen het huis verlieten, maar er was geen sprake van een volledige ommezwaai zoals bij de mannen.

De verschillende fasen braken voor bijna iedereen op hetzelfde moment in het leven aan, waardoor we kunnen spreken over leeftijdsspecifieke fasen, met specifieke kenmerken voor elk geslacht. Deze standaardbiografie kwam tot uiting in het onderwijs, in de

wetgeving, op de arbeidsmarkt en in het gezin. Ze vormde een keurslijf waaruit moeilijk te ontsnappen viel.

Vanaf de jaren zeventig in de twintigste eeuw werden deze rigide patronen volgens heel wat auteurs wat soepeler (Scheepens, 1999; O'Rand, 1996). Door de toenemende individualisering, de stijgende deelname van de vrouwen aan het onderwijs en de arbeidsmarkt en de overgang naar een diensteneconomie kwamen er meer keuzemogelijkheden voor zowel mannen als vrouwen. Vrouwen kregen dankzij de anticonceptie ook de mogelijkheid om hun vruchtbaarheid onder controle te houden, wat hen meer mogelijkheden bood om buiten het gezin iets op te bouwen. De standaardbiografie brokkelde volgens deze auteurs af en maakte plaats voor de keuzebiografie, waarin persoonlijke keuzen én verantwoordelijkheid een grote rol spelen.

De keuzebiografie betekent niet enkel een kans op een meer persoonlijke invulling van de levensloop, het kan ook een dwingende verplichting zijn. Aangezien er geen uitgestippelde weg meer voorhanden is, is iedereen verplicht een eigen weg te zoeken. Sommige mensen hebben het moeilijk met de verantwoordelijkheid om zelf te bepalen welke kant ze uitgaan. Angst voor de verkeerde keuze, te weinig informatie om de juiste keuze te maken en beslissingsangst zijn problemen die opduiken in de keuzebiografie.

Die angst is niet altijd ongegrond. Door de opkomst van de keuzebiografie zijn we terechtgekomen in wat Beck (1992) een risicomaatschappij noemt. Er duiken volgens hem nieuwe risico's op waarvoor het bestaande maatschappelijk systeem (nog) geen vangnet biedt. Ongehuwd samenwonen is hier een voorbeeld van. Het is heel normaal geworden om ongehuwd te gaan samenwonen, al dan niet met het oog op een later huwelijk. Omdat het wettelijk apparaat van onze welvaartsstaat (nog) niet is aangepast aan de verscheidenheid in samenlevingsvormen die zijn ontstaan na het afbrokkelen van de standaardbiografie, houdt ongehuwd samenwonen risico's in. Zo is er geen erfrecht of recht op overlevingspensioen voor de langstlevende samenwonende partner, wat wel het geval is bij gehuwden. Daar mannen vaker dan vrouwen actief zijn op de arbeidsmarkt, zijn het vooral vrouwen die het risico lopen om zonder inkomen te vallen. De laatste decennia wordt de kloof tussen de arbeidsmarktparticipatie van mannen en vrouwen kleiner, waardoor de risico's voor beide seksen meer gelijk werden. Toch zijn er nog opvallende verschillen tussen de levensloop van mannen en vrouwen, ook in de keuzebiografie.

4.3. De keuzebiografie: vijf fasen

De notie van keuzebiografie houdt in dat de verschillende fasen in de levensloop niet meer voor iedereen op hetzelfde moment in hun leven aanvangen en dat niet iedereen dezelfde fasen met dezelfde activiteiten doorloopt. Er is dus sprake van een grotere diversiteit in levenslopen met de keuzebiografie. Toch kunnen we nog fasen onderscheiden, maar deze fasen zijn op te vatten als opeenvolgende periodes met de nodige flexibiliteit wat betreft het tijdstip van begin en einde van de fase en wat betreft de invulling met activiteiten. De drie fasen van de standaardbiografie worden uitgebreid tot vijf fasen in de keuzebiografie (Ministerie van SZW, 2002b:14).

De eerste fase bestaat nog steeds uit verzorging en opleiding van het kind. Deze fase speelt zich voornamelijk af binnen het gezin en op school, waar de primaire leerprocessen plaatsvinden.

Vanaf de leeftijd van 15 jaar kunnen we spreken over de fase van de jongvolwassenheid. Hier vindt het grootste deel van de identiteitsvorming plaats, waarbij een grote hang naar zelfstandigheid zich manifesteert en de jongere ervaringen opdoet op een veelvoud van domeinen. Deze fase is van groot belang voor de verdere levensloop. Aan het einde van deze fase (+/- 30 jaar) worden immers meer definitieve keuzes vastgelegd over gezinsvorming en beroepsloopbaan.

De derde fase wordt ook wel de consolidatiefase genoemd. Deze fase loopt ongeveer vanaf 30 jaar tot 60-65 jaar. Zoals gezegd zijn deze leeftijdsgrenzen zeer flexibel, wat betekent dat bij sommigen deze fase al aanvangt als ze 25 zijn en eindigt als ze vijftig zijn. Het is een fase waarin eerder gemaakte keuzes op het gebied van beroepsloopbaan en gezinsvorming worden uitgediept en verankerd. In deze fase verdwijnt ook de betrekkelijke homogeniteit naar sekse: mannen en vrouwen beginnen zeer verschillende patronen te ontwikkelen. De meeste mannen richten hun aandacht voornamelijk op hun betaald werk, terwijl vrouwen vaker en meer tijd maken voor kinderzorg en andere gezinstaken. Dit gaat vaak ten koste van hun beroepsloopbaan.

De vierde fase begint vanaf de leeftijd van 60 – 65 jaar, maar kan ook eerder of later aanvangen. Het is een fase waarin veel mogelijk is door de hoeveelheid tijd die vrijkomt na de pensionering. Tegelijkertijd kent deze fase ook haar beperkingen, onder meer op

gebied van gezondheid en mobiliteit. Door de stijging van de (gezonde) levensverwachting zag deze fase van actieve ouderdom nog niet zo lang geleden het levenslicht. De arbeidsdeelname in deze fase is zeer beperkt; vrijetijdsbesteding, sociale relaties en vorming nemen de plaats in van betaalde arbeid. Ook zorgarbeid (voor eigen ouders, kleinkinderen, partner of zichzelf) maakt deel uit van de dagelijkse bezigheden. Ook hier zien we grote verschillen tussen mannen en vrouwen. De generatie die momenteel op pensioengerechtigde leeftijd is, kende een veel lagere arbeidsparticipatie van vrouwen dan de jongere generaties. Veel van de vrouwen ouder dan zestig zetten dus gewoon hun gezinstaken verder, zonder dat hun arbeidsstatuut wijzigt met het bereiken van de pensioenleeftijd. Mannen die lange tijd beroepsactief waren maken een meer duidelijke overgang van betaald werk naar pensioen. Door de toegenomen arbeidsparticipatie van de vrouwen zullen toekomstige generaties vrouwen een zelfde overgang ervaren.

De vijfde fase, de ouderdom, vangt aan vanaf de leeftijd van 75-80 jaar, als de bejaarde geestelijk of fysiek zo afhankelijk geworden is van anderen dat deelname aan andere levenssferen niet meer mogelijk is. Indien de gezonde levensverwachting verder blijft stijgen, zal ook de leeftijdsgrens van deze fase verder opschuiven.

4.4. Combineren is in

Niet enkel het aantal fasen in de levensloop is volgens de aanhangers van de standaardiseringstheorie veranderd sinds de opkomst van de keuzebiografie, ook de activiteiten binnen de fasen zijn gewijzigd. Zo was het in de standaardbiografie heel gewoon om één activiteit centraal te stellen, terwijl volgens sommigen nu eerder een "*cultuur van combineren*" leeft (Ministerie van SZW, 2002a:9). Vooral in de derde levensfase is er sprake van combinatiegedrag.

De cultuur van combineren kan men op twee niveaus bekijken: een concreet niveau en een abstract. Concreet worden er tegenwoordig vaker dan vroeger activiteiten gecombineerd, zoals bij voorbeeld deeltijds werken en deeltijds de zorg voor het huishouden dragen. Ook werken en studeren wordt nu vaker dan vroeger gecombineerd, net als het combineren van meerdere jobs of het combineren van een voltijdse job en de

zorg voor het huishouden. Op het abstracte niveau gaat het over het combineren van functies van bepaalde activiteiten. Zo wordt werk niet enkel gezien als een manier om de kost te verdienen, voor meer en meer mensen is het evenzeer een manier om zich te ontplooien.

Allerlei vormen van deeltijds leren – deeltijds werken voor leerplichtigen werden uitgewerkt om de jongeren in werksituaties te laten leren en tegelijkertijd een loon te verdienen. Verder worden ook functies uit verschillende levensfasen gecombineerd, wat onder andere blijkt uit het toenemend belang van levenslang leren, een activiteit die vroeger vooral was voorbehouden aan de twee eerste fasen in de levensloop. Combineren is in, en het maakt de diversiteit in levenslopen nog groter.

4.5. Over transitie in de levensloop

Binnen dezelfde levensfase komen overgangen tussen combinaties van activiteiten meer voor dan vroeger, door de toegenomen variatie en de tijdelijkheid van combinaties (Ministerie SZW, 2002b:18). Bij jongvolwassenen gaat het vooral over accentverschuivingen tussen leren, werken, zelfontplooiing en vrije tijd. In de derde fase gaat het vooral over transitie tussen combinaties van arbeid en zorg, arbeid en leren, arbeid en vrije tijd.

Naast deze transitie binnen dezelfde levensfase, is er ook sprake van transitie tussen de levensfasen. Deze levensfasetransitie komen niet meer voor iedereen op hetzelfde moment in hun leven en de transitie zijn niet meer zo abrupt en duidelijk (Ministerie SZW, 2002b:19). De overgang van de ene naar de andere levensfase is nu meestal een iets langere periode waarin kenmerken en functies van twee opeenvolgende fasen tegelijkertijd aanwezig zijn.

De tweede fase (jongvolwassenheid) is eigenlijk een overgangperiode tussen jeugd en volwassenheid, die tot zelfstandige fase is geworden door het langdurig karakter ervan. Individuele ambities bepalen voor een groot deel de duur van deze fase: sommigen maken sneller definitieve keuzes rond arbeid, gezinsvorming en dergelijke en belanden op die manier sneller in de consolidatiefase. Anderen stellen belangrijke keuzes, die een invloed

hebben op de rest van hun levensloop, nog wat uit zodat ze meer tijd hebben voor identiteitsontwikkeling en zelfexploratie.

Ook de overgang tussen de derde fase en de fase van actieve ouderdom is erg diffuus, vooral bij vrouwen en niet-beroepsactieven / werklozen. Bij mannen is de transitie duidelijker herkenbaar: de meeste mannen ruilen hun arbeidsloopbaan in voor hun pensioenrechten en stoppen met betaalde arbeid. Vrouwen echter zijn minder beroepsactief dan mannen (zeker op deze leeftijd) en zetten in zekere zin hun (zorg)activiteiten gewoon verder na de pensioenleeftijd.

De overgang naar de vijfde en laatste fase is het minst eenduidig. Sommigen vertonen op zeventigjarige leeftijd al kenmerken van de vijfde fase, anderen blijven actief tot ze ouder zijn dan negentig jaar. Deze laatste transitie wordt in grote mate bepaald door de gezondheidstoestand van de bejaarde. Bij bejaarden op dergelijke hoge leeftijd varieert die gezondheidstoestand enorm, wat verklaart waarom we niet precies kunnen voorspellen wanneer de vijfde fase een aanvang neemt.

Het hanteren van een levensloopperspectief in onderzoek naar de combinatie van arbeid en privé-leven is dus belangrijk, omdat er naargelang de levensfase de nadruk komt te liggen op bepaalde combinaties van activiteiten en transities van de ene naar de andere activiteit. Het is daarbij essentieel om te kijken naar de fase waarin een persoon zich bevindt, zonder teveel belang te hechten aan de leeftijd van die persoon. Het bepalen van de levensfase gebeurt op basis van de activiteiten van de persoon en de mate waarin bepaalde beslissingen rond beroeps- en gezinsleven al werden genomen. Door de keuzebiografie zijn volgens sommige sociologen de grenzen van de levensfases veel flexibeler geworden dan vroeger en is er ook een grotere diversiteit ontstaan in levenskeuzen en levenslopen.

4.6. Genderstandaardisering van de levensloop

Elchardus en Cohen (2003:9) plaatsen kanttekeningen bij de standaardisering van de levensloop. Volgens hen is er niet voldoende empirische onderbouwing voor zowel de flexibiliseringsthese, de individualiseringsthese als de standaardiseringsthese. De flexibiliseringsthese die stelt dat arbeid meer en meer flexibel georganiseerd wordt, kan niet worden bewezen met empirische bevindingen. Ook dat mensen minder sociaal en meer individualistisch zijn ingesteld dan vroeger (individualiseringsthese) werd niet bevestigd door empirisch onderzoek (Elchardus en Glorieux, 2002). Elchardus en Cohen (2003:9) noemen de standaardisering van de levensloop een overroepen ontwikkeling, want door gebrek aan voldoende onderzoeksgegevens is het maar de vraag of

“ [...] de grote fasen van de levensloop – leertijd, werktijd, post-actieve fase – gedestandaardiseerd worden: (1) meer variëren naar duur, (2) meer variëren naar leeftijd van overgang, (3) onvoorspelbaar worden in overgang en duur, (4) frequenter worden afgewisseld zodat ze hun karakter van sequentiële fasen verliezen.” (Elchardus en Cohen, 2003:9)

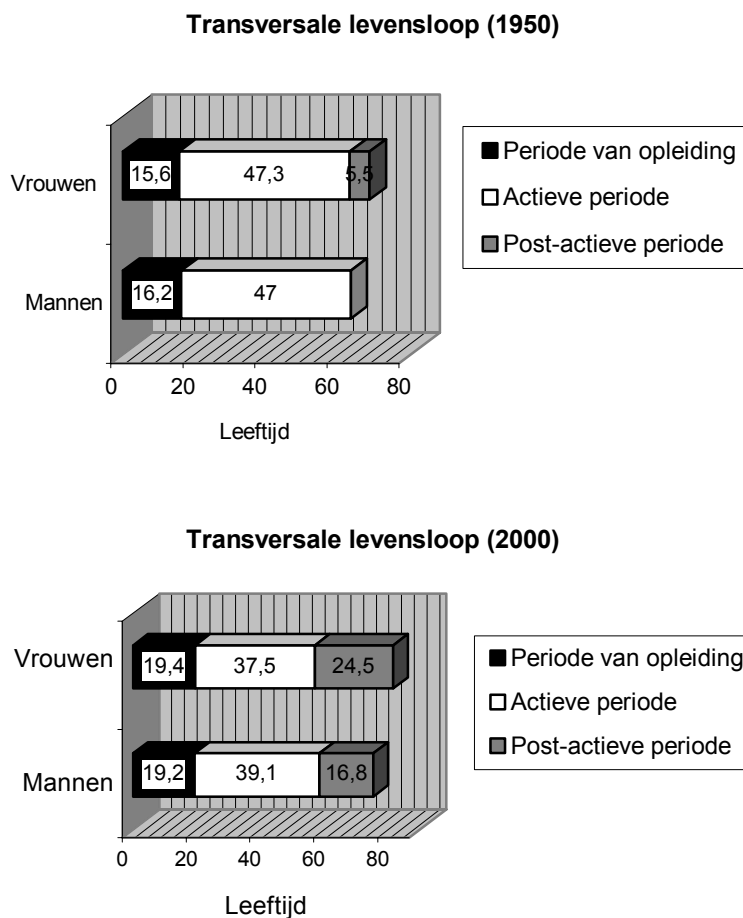
Elchardus en Cohen (2003:9) staan wel achter de these dat de levensloop van mannen en vrouwen de laatste decennia meer op elkaar zijn gaan lijken. Als oorzaak van deze genderstandaardisering van de levensloop wijzen zij op de toename van de arbeidsparticipatie van de vrouwen. In de industriële samenleving vervulden de huisvrouwen de functie van buffer die tijdsproblemen door het strakke temporele regime van de industriële structurering van arbeid kon opvangen. De huisvrouw kon door haar flexibele tijdsindeling taken op zich nemen waar haar partner niet toe kwam doordat hij een ganse dag aan het werk was in de fabriek. Kinderen konden op die manier op tijd van school worden gehaald, de boodschappen werden overdag gedaan evenals de huishoudelijke taken. Mannen en vrouwen hadden in deze industriële samenleving dus strikt gescheiden taken: de man ging werken en de vrouw zorgde voor het huishouden. Nu meer en meer vrouwen zich (voltijds) op de arbeidsmarkt begeven, kunnen zij de functie van buffer niet meer volbrengen en ontstaat er een behoefte aan een meer flexibele tijdsindeling en andere taakverdeling binnen het gezin. Het proces van genderstandaardisering van de levensloop en het verdwijnen van de huisvrouw-tijdsbuffer gaan hand in hand.

Naast de genderstandaardisering van de levensloop zien Elchardus en Cohen (2003:10) ook een verandering in het tijdstip waarop bepaalde belangrijke transities zich voltrekken. Een verandering in timing is echter niet voldoende om de spreken van een destandaardisering. De verschuiving in tijd van een aantal transities heeft volgens de auteurs te maken met de spectaculaire stijging van de levensverwachting, die nu ongeveer het dubbele bedraagt van de levensverwachting tijdens opkomst van de industriële samenleving. De fasen die de mensen destijds doorliepen moeten nu worden uitgesmeerd over een periode die twee keer zo lang is, wat zorgt voor een andere timing, duur en relatieve duur van de verschillende fasen in de levensloop. Dit impliceert niet direct een verhoogde flexibilisering of destandaardisering van de levensloop. Het gevolg is ook niet dat de levensfasen telkens op een hogere leeftijd aanvangen, voor het pensioen geldt zelfs het omgekeerde. Tussen 1960 en 1995 is de (werkelijke) pensioenleeftijd van zowel mannen als vrouwen enkel maar gedaald. Slechts de laatste jaren pleit men voor een langere aanwezigheid op de arbeidsmarkt van vijftigplussers. Voor vrouwen werd de pensioenleeftijd al geleidelijk aan verhoogd van 60 naar 65 jaar. Wat nu wel tot op een latere leeftijd gebeurt, is studeren. Jongeren studeren nu langer dan vroeger, waardoor ze ook later op de arbeidsmarkt terechtkomen. De combinatie van later op de arbeidsmarkt stappen en vroeger weer uittreden zorgt ervoor dat we in België spreken van een samengedrukte loopbaan (Elchardus en Cohen, 2003:14). Deze term doelt op het fenomeen dat mensen tegenwoordig langer studeren, daarna zeer intensief en actief bezig zijn op de arbeidsmarkt, om vervolgens al vroeg uit te treden. Onderstaande figuur geeft de verandering in timing van de verschillende levensfasen weer tussen 1950 en 2000. Elchardus en Cohen (2003) onderscheiden drie fasen: de periode van opleiding, de actieve periode en de post-actieve periode. De transities die het einde van de verschillende fasen markeren zijn: het einde van de opleiding, het einde van de arbeidsloopbaan en de dood.

Zoals te zien is in figuur 1, is de actieve fase op vijftig jaar tijd gekrompen met ongeveer tien jaar. De opleidingsperiode is iets langer geworden en de post-actieve fase heel veel langer, vooral bij mannen. Als we het aandeel van de verschillende fasen in de levensloop beschouwen, zien we dat het aandeel van de opleidingsperiode zo goed als stabiel is gebleven sinds 1950 (bij mannen van 25% naar 26% en bij vrouwen van 23% naar 24%). De actieve fase vertegenwoordigde bij vrouwen 69% van de levensloop in 1950, bij mannen was dit 75%. In 2000 bedraagt de proportionele omvang van deze fase in de levensloop respectievelijk 46% en 52%, een zeer sterke daling tegenover 1950 dus. De

grootste verandering zien we echter in het aandeel van de post-actieve fase in de levensloop: bij mannen van 0% in 1950 naar 22% in 2000, bij vrouwen van 8% naar 30%. De stijging van de levensverwachting heeft dus niet het verlengen van elke fase in de levensloop tot gevolg; enkel de post-actieve fase wordt enorm uitgebreid, de actieve fase krimpt zelfs.

Figuur 1: Levensloop van mannen en vrouwen in 1950 en in 2000 (transversaal)¹



Bron: Elchardus en Cohen, 2003, blz 34

Omdat dit transversale cijfers zijn, waarbij op een bepaald tijdstip een gemiddelde wordt gemaakt van de gedragingen van verschillende generaties, moeten we voorzichtig zijn bij het vergelijken van de gegevens tussen 1950 en 2000. De generatie die in 1950 met

¹ Bij de berekening werden voor de gemiddelde afstudeerleeftijd de gemiddelde afstudeerleeftijd van de cohorte van 1934 (gemiddeld 15,9) voor het jaartal 1950 en de cohorte van 1982 voor 2002 (gemiddeld 19,3) gebruikt

pensioen gaat heeft immers een andere opleidingsduur gekend dan de generatie die in 1950 studeert. Dit kan een vertekend beeld opleveren. Om deze redenen voerden Elchardus en Cohen (2003:36) ook een cohorte-analyse uit op de cohorte geboren in 1937. De algemene tendensen voor de levensloop die hieruit naar voren kwamen, bleken ongeveer dezelfde te zijn als bij de transversale analyse (Elchardus en Cohen, 2003:42):

- een snelle verhoging van de levensverwachting
- een opleidingsperiode die een vijfde tot een kwart van de levensloop inneemt
- een verkorting van de actieve fase
- een spectaculaire verlenging van de post-actieve fase

Het aandeel van deze fasen in het geheel van de levensloop zegt echter nog niets over de activiteiten die mensen ondernemen binnen de verschillende fasen. Vooral voor vrouwen trad er een grote verandering op: zij gingen massaal deelnemen aan het arbeidsproces, waardoor hun actieve fase inhoudelijk sterk veranderde. Het combineren van werk op de arbeidsmarkt en werk in het gezin, bleek niet altijd makkelijk, waardoor de roep om maatregelen om de combinatie van levenssferen te vergemakkelijken steeds groter werd.

5. Gelijke kansen voor mannen en vrouwen

In wat volgt willen we onze aandacht richten op de mate waarin mensen de kans krijgen om op een voor hen bevredigende wijze verschillende levenssferen te combineren doorheen hun levensloop. Zoals we al eerder opmerkten, is deze combinatie niet altijd evident. De interferentie tussen de verschillende levenssferen zorgt in veel gevallen voor problematische situaties, zowel op het werk als thuis. Bepaalde groepen in de samenleving ondervinden meer problemen met de combinatie van levenssferen dan andere. De oorzaak daarvoor is te vinden in het feit dat niet iedereen gelijke kansen heeft en dit in de verschillende levensdomeinen en fasen in de levensloop.

Het begrip 'gelijke kansen' roept verschillende connotaties op. Het is een utopie te denken dat iedereen gelijke kansen kan hebben of dat we er ooit in zullen slagen iedereen gelijke kansen te geven. Iedere mens is immers uniek, met zijn eigen aangeboren en aangeleerde kenmerken en talenten. De ene is wat slimmer dan de andere, wat mooier of groter of behendiger. Bovendien heeft ieder van ons een eigen biografie, waardoor we allen op een verschillende manier gevormd en getekend werden doorheen onze levensloop. En laten we vooral niet vergeten dat discriminatie nog steeds bestaat, de ongelijke behandeling van vrouwen, allochtonen, holebi's, ouderen en andere groepen in onze samenleving. Gelijke kansen bestaan niet in de letterlijke zin van het woord, het concept kan enkel gebruikt worden als een ideaalbeeld om naar te streven.

Deze tekst behandelt voornamelijk het aspect gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Vanuit feministische hoek werd al vaak over dit concept nagedacht, wat resulteerde in een debat tussen de aanhangers van verschillende stromingen binnen het feminisme. In het algemeen worden drie stromingen onderscheiden binnen de feministische theorieontwikkeling: het gelijkheidsdenken, het verschildenken en het deconstructiedenken (Buikema en Smelik, 1993).

Binnen het gelijkheidsdenken wilt men het maatschappelijk en cultureel onderscheid tussen mannen en vrouwen afschaffen. Mannen en vrouwen moeten volgens deze denkrichting gelijk behandeld worden omdat ze gelijk zijn. Er worden twee visies onderscheiden binnen het gelijkheidsdenken: een visie die emancipatie wil bewerkstelligen door een gelijke behandeling van alle mensen en een meer radicale visie

die vooral het seksisme wil bekritisieren door middel van de analyse van structuren en mechanismen die de onderdrukking van bepaalde groepen sturen.

Het verschildenken benadrukt eerder de eigenheid van de vrouw en de verschillen tussen mannen en vrouwen. Vrouwen nemen volgens deze stroming een andere positie in dan mannen, zowel in het gezin als in de ruimere samenleving. Dit leidt tot een verschillende visie en gedrag, waardoor er een grotere rijkdom aan mogelijkheden bestaat dan het gelijkheidsdenken ons wil doen geloven. De dominantie van het mannelijke in onze cultuur moet worden bestreden door het vooropstellen van de vrouwelijke eigenheid.

De derde stroming, het deconstructivisme, wordt ook wel het postmodernisme of het poststructuralisme genoemd. Taal is hierin een centraal concept, want zonder taal bestaat er geen betekenis. Man en vrouw zijn binnen deze visie geen onafhankelijke, bestaande subjecten, maar een constructie van betekenissen opgebouwd uit taal binnen een bepaalde cultuur. Verschillen tussen mannen en vrouwen zijn dus niet objectief aanwezig, maar worden toegekend door het gebruik van taal. Het komt er met andere woorden op aan om taal zo te gebruiken dat onderdrukking of achterstelling van wat door de maatschappij als vrouwelijk wordt bestempeld, vermeden wordt.

Hoewel de verschillende stromingen elk op hun eigen manier kijken naar mannen en vrouwen, zijn ze het er wel allen over eens dat vrouwen en mannen niet dezelfde kansen hebben. Afhankelijk van welke visie men vooropstelt, worden verschillende acties ondernomen om te komen tot meer gelijke kansen. Maar wat houdt het streven naar gelijke kansen eigenlijk in?

Zoals Jan Vranken (2003) terecht opmerkt, moeten we ons afvragen of we streven naar gelijke kansen voor elk individu of voor een (doel)groep van individuen. Mag met andere woorden elk individu een gelijke kans opeisen of kijken we enkel naar het gemiddelde per groep? En willen we streven naar gelijke kansen bij de geboorte of verwachten we opnieuw een gelijkstelling van kansen later in het leven, voor diegene die pech gehad heeft en/of verkeerde keuzes heeft gemaakt?

Op dit laatste, ook wel re-equalizing genoemd, gaan we dieper in, aangezien dit bijzonder relevant is bij het streven naar gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Jongens en meisjes hebben immers in principe gelijke kansen bij de geboorte. Ook de opvoeding verloopt tegenwoordig in grote mate hetzelfde tijdens de eerste jaren. Pas op het

moment dat de studiekeuze wordt gemaakt, ontstaan de eerste duidelijk zichtbare scheidingslijnen tussen jongens en meisjes. Jongens kiezen meer voor informatica en technische of wiskundige studies, meisjes meer voor (para)medische of sociale studierichtingen (Van Aerschot e.a., 2003).

Na het afronden van de studies is er geen sprake meer van gelijkheid: de kans op een hoog inkomen is op dat moment al veel groter bij jongens dan bij meisjes. Men kan argumenteren dat ze zelf die keuze maakten, maar zelfs al kiezen ze dezelfde studierichting, dan nog blijft de loonkloof tussen mannen en vrouwen bestaan (Sels e.a., 1999). De grootste oorzaak van dit fenomeen is volgens ons te vinden in het feit dat enkel vrouwen in staat zijn om een baby ter wereld te brengen. Als mensen kinderen willen, zal de vrouw onherroepelijk de lasten dragen: de zwangerschap met bijkomende ongemakken, de (altijd belastende) bevalling en liefst ook nog de (borst)voeding. Dit alles zorgt natuurlijk voor een – weliswaar in de tijd beperkte – verminderde arbeidsprestatie en op langere termijn ook voor een lager loon en kleinere carrièrekansen. Omdat de vrouw tijdens haar herstelperiode de zorg voor de baby en het huishouden meestal op zich neemt, wordt deze taakverdeling vaak uit gewoonte aangehouden als de vrouw weer aan het werk gaat. Veel vrouwen zien deze dubbele taak niet zitten en kiezen voor een deeltijdse job, met de gekende gevolgen voor hun loon en carrière.

Er zijn natuurlijk vele andere redenen te bedenken waarom vrouwen andere arbeidsloopbanen volgen dan mannen, maar het feit blijft dat ze – zeker na het krijgen van kinderen – niet dezelfde kansen hebben als mannen op een hoog loon en een carrière. Indien men uitgaat van een concept van gelijke kansen aan het begin van het leven, dan hebben deze vrouwen geen recht tot klagen: ze kregen dezelfde rechten, maar maakten andere keuzes. Is men echter voorstander van re-equalizing, dan verdienen deze vrouwen een beleid dat hen betere kansen kan bieden. Vanuit het oogpunt van bedrijven bekeken kan het zelfs noodzakelijk zijn om re-equalizing toe te passen, bijvoorbeeld om personeel aan te trekken op een krappe arbeidsmarkt.

De vraag is natuurlijk: hoe ver moeten we hierin gaan? Op hoeveel momenten in het leven gaan we mensen nieuwe kansen geven? En welke mensen geven we zo een nieuwe kans? Heeft iedereen daar recht op of sluiten we diegenen uit die zelf fouten hebben gemaakt in het verleden? Beleidsmatig is re-equalizing nog een groot financieel, juridisch en organisatorisch vraagstuk.

Een andere mogelijkheid is gelijke kansen beschouwen op het niveau van het eindresultaat. Concreet betekent dit dat er een evenredige vertegenwoordiging zou moeten zijn van mannen en vrouwen in het beroepsleven. Dit kan men dan eng invullen of juist heel breed. Een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt is misschien nog haalbaar, maar indien men deze evenredigheid ook wil bereiken op alle beroepsniveaus (van arbeider tot bestuurslid) is de opdracht veel moeilijker. De middelen om dit doel te bereiken zijn beperkt, want we kunnen nu al met een aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid zeggen dat het op vrijwillige basis niet zal lukken. Het is ook niet zeker of er genoeg vrouwen zijn die aan het op de hoogste echelons gebezigde tempo willen werken. Gelijke kansen op het niveau van de resultaten (met andere woorden gelijke resultaten) willen wij niet behouden als invulling van het concept gelijke kansen.

Wat kunnen we hier nu uit besluiten? In onze visie heeft iedereen zowel mannelijke als vrouwelijke eigenschappen. Ieder van ons bevindt zich ergens op het continuüm tussen de twee tegengestelde ideaaltypes 'man' en 'vrouw'. De invulling van deze ideaaltypes wordt bepaald door de samenleving en cultuur, waarin taal een belangrijke rol speelt. Onze visie onderschrijft dus elementen uit de deconstructivistische stroming. Maar tegelijkertijd zijn wij ervan overtuigd dat er ook objectieve verschillen zijn tussen de biologische geslachten man en vrouw, die in meer of mindere mate invloed hebben op de identiteit en de levensloop van een persoon. Mannelijk gedrag wordt vaak gestuurd door het hormoon testosteron, terwijl vrouwen meer invloed ondervinden van het oestrogeen. Ook het feit dat enkel vrouwen kinderen kunnen krijgen, bepaalt de levensloop van veel vrouwen. Indien men wil streven naar gelijke kansen voor mannen en vrouwen, dient men ook rekening te houden met deze verschillen. Aangezien de verschillen tussen mannen en vrouwen bij de geboorte nog niet duidelijk tot uiting komen, pleiten wij voor een vorm van re-equalizing gedurende latere fasen in de levensloop. Het geven van nieuwe of extra kansen aan bijvoorbeeld vrouwen die door een onderbreking van hun arbeidsloopbaan omwille van de kinderen een achterstand opliepen op hun mannelijke collega's, kan voor veel vrouwen het verschil maken in hun loopbaan. Het bepalen van wie wanneer recht heeft op welke steun is een taak voor het beleid, dat af te rekenen heeft met budgettaire beperkingen en praktische en juridische drempels.

Hoewel de levenslopen van mannen en vrouwen tegenwoordig dichter bij elkaar liggen dan vroeger, zijn er toch nog grote verschillen op de levensdomeinen arbeid en gezin. De

combinatie van deze twee domeinen blijkt voor vrouwen minder evident te zijn dan voor mannen, voornamelijk omdat in veel gevallen de rol van de vrouw in het gezin groter is dan die van de man. In het beste geval wordt deze keuze binnen het gezin gemaakt door beide partners, maar vaak wordt uit het oog verloren dat keuzes die men nu maakt op vlak van arbeid en gezin, beperkingen inhouden voor de keuzes die men later wil maken. Als men op latere leeftijd andere keuzes wil maken, zal men merken dat een herintrede in de arbeidsmarkt niet dezelfde (loopbaan)kansen biedt als een ononderbroken arbeidsloopbaan vanaf het afronden van de studies. Gelijke kansen betekent in deze context dat herintreders toch perspectieven krijgen op een interessante loopbaan, zij het dan een die wat later start. Deze mensen zijn immers niet verloren voor de arbeidsmarkt; bij het managen van hun gezin hebben ook zij relevante kennis en vaardigheden verworven.

De keuze die mensen maken om hun tijd te besteden aan hun gezin of aan arbeid of aan een combinatie van beide, wordt beïnvloed door de omgeving waarin mensen leven. Zowel de gezinscontext, als de organisaties waarmee ze te maken hebben en de ruimere samenleving geven richting aan de keuzes die gezinnen maken. In het volgende deel bespreken we achtereenvolgens het microniveau (het individu en het gezin), het mesoniveau (de arbeidsorganisatie) en het macroniveau (het beleid) als beïnvloedende (f)actoren van de levensloop en meer specifiek bij de combinatie van levenssferen.

DEEL 2

6. Inleiding

Het tweede deel van deze literatuurstudie werd opgedeeld in drie hoofdstukken: een hoofdstuk over individuen en gezinnen (micro-niveau), een hoofdstuk over organisaties (meso-niveau) en een hoofdstuk over het beleid (macro-niveau). Op deze drie niveaus vinden we de actoren die de combinatie van levenssferen kunnen beïnvloeden. Per niveau bespreken we theorieën, modellen en empirische gegevens.

In het eerste hoofdstuk (micro-niveau) bespreken we eerst de preferentietheorie van Hakim, een theorie die de nadruk legt op de heterogeniteit binnen de groep vrouwen en de verschillende preferenties die daarmee samenhangen. Daarna komt de motivatiepsychologie aan bod en meer specifiek de werkmotivatietheorie van Vroom. Met deze theorie is het mogelijk om uit te leggen hoe mensen keuzes maken. In het laatste deel van dit hoofdstuk geven we een overzicht van de tijdsbesteding van mannen, vrouwen en gezinnen op de arbeidsmarkt, in het gezin en in andere levenssferen. We bekijken ook in welke mate de Vlaamse mannen en vrouwen gebruik maken van de mogelijkheden die de overheid biedt om werk en privé-leven te combineren.

Het tweede hoofdstuk van het tweede deel handelt over de organisaties (meso-niveau). Eerst geven we een definitie van wat een organisatie is en geven we een overzicht van de verschillende stakeholders in de organisatie en hoe zij hun invloed kunnen doen gelden. Daarna gaan we na wat de invloed is van de structuur en de cultuur van een organisatie op de mogelijkheden die de organisatie biedt om de combinatie van arbeid en privé-leven gemakkelijker te laten verlopen. De soorten personeelsmanagement en de manier van leidinggeven hebben ook een invloed op die combinatie en worden besproken in dit hoofdstuk. Ten slotte sluiten we dit hoofdstuk af met een overzicht van voorzieningen die een organisatie kan aanbieden, de voordelen die de organisatie daar zelf uit haalt en de verschillen naar sector.

Het laatste hoofdstuk van dit deel handelt over het overheidsbeleid, de arbeidsmarkt en de constructie van welvaartsstaten of -regimes. Meer specifiek bespreken we de theorie van de transitionele arbeidsmarkt, de indeling in welvaartsregimes van Esping-Andersen en Sainsbury, de institutionele theorie en het volledig combinatiemodel van de arbeidsmarkt.

7. Micro: individu en gezin

Op het micro-niveau van de samenleving beschouwen wij het individu en het gezin als belangrijke beslissingnemers met betrekking tot hun tijdsverdeling over de levenssferen arbeid en privé-leven. De levensloop van individuen is immers verstrengeld met de levensloop van de mensen waarmee ze samen leven, beslissingen over tijdsverdeling worden genomen in een afhankelijke relatie met andere gezinsleden. Doordat de activiteiten van een individu deel uitmaken van het geheel van activiteiten van een gezin, is er afstemming nodig. Er moeten keuzes gemaakt worden wat betreft de taakverdeling en de tijdsbesteding. Een substantieel deel van de bevolking leeft alleen, wat ook gevolgen heeft voor de tijdsbesteding en de combinatie van levenssferen. Alleenstaanden staan alleen in voor hun huishouden en kunnen de taken niet verdelen. Anderzijds wordt op hun tijd geen beslag gelegd door andere gezinsleden die verzorging of aandacht nodig hebben. Uitbesteding van taken is in hun geval wel mogelijk. Wij beschouwen in navolging van Van Dongen e.a. (2001) ook alleenstaanden als een gezin of gezinspositie. Door de verschillende soorten van gezinstypes en -posities die mogelijk zijn, zijn er ook diverse vormen van taakverdeling en combinaties van levenssferen mogelijk.

We geven eerst een overzicht van de preferentietheorie van Hakim, die bijzonder geschikt is om te verklaren waarom niet alle vrouwen dezelfde keuzes maken in verband met de verdeling van hun tijd over de verschillende levenssferen. Beslissingen nemen over tijdsbesteding betekent keuzes maken. Dat dit niet zo eenvoudig is, blijkt uit de paragraaf over de motivatiepsychologie. De tijdsbestedingspatronen van mannen en vrouwen bekijken we in een laatste paragraaf.

7.1. Preferentietheorie

Volgens Hakim (2000:1) is de preferentietheorie een historische, multidisciplinaire theorie, waarmee het mogelijk is om voorspellingen te doen. De theorie gaat over de keuze tussen niet betaalde arbeid in het gezin en betaalde arbeid op de arbeidsmarkt. De preferentietheorie vormt een breuk met voorgaande theorieën over de keuzes op de arbeidsmarkt omdat ze vooral gericht is op vrouwen en omdat ze oog heeft voor de

nieuwe mogelijkheden die vrouwen gekregen hebben na vijf specifieke historische veranderingen. Deze vijf veranderingen zijn (Hakim, 2000:3): de contraceptieve revolutie, de gelijke kansenrevolutie, het uitbreiden van het aantal jobs voor bedienden, de creatie van jobs voor tweeverdieners en het toegenomen belang van waarden, houdingen en persoonlijke preferenties in het maken van levensstijlkeuzes. Deze vijf gebeurtenissen hebben er volgens Hakim voor gezorgd dat vrouwen in de 21^{ste} eeuw kwalitatief andere opties en kansen hebben dan tevoren. De groep vrouwen zou niet zo homogeen zijn als gedacht: vrouwen hebben heterogene preferenties in verband met het werk-privéconflict. Door deze heterogeniteit ontstaan er zelfs belangenconflicten tussen groepen vrouwen met verschillende preferenties en wordt er zeer verschillen gereageerd op (sociale) beleidsinitiatieven. Met de preferentietheorie wil Hakim aantonen dat persoonlijke preferenties een belangrijke determinant zijn voor het gedrag van vrouwen.

Volgens Hakim (2000:29) voorziet geen enkele bestaande theorie in een adequaat kader voor het begrijpen van de seksesegregatie in arbeid, de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen, de veranderingen hierin gedurende de voorbije eeuw en de cross-nationale verschillen. Bovendien slaagt geen enkele theorie er in om patronen van vrouwelijke tewerkstelling te voorspellen. Een van de redenen voor dit laatste zijn de mannelijke vooroordelen waarvan sommige theorieën doordrongen zijn. Zo wordt sekse niet altijd vernoemd wanneer men spreekt over arbeid. De meeste arbeidsmarkttheorieën gaan uit van het mannelijk kostwinnersmodel, waarin de man het geld verdient en de vrouw fungeert als stille arbeidsreserve. Deze vooroordelen zitten niet enkel verweven in de theorieën over de arbeidsmarkt, ook in de wetgeving en in overheidsmaatregelen gaat men vaak uit van het kostwinnersmodel. Het huwelijksquotiënt, een fiscale begunstiging voor niet-werkende echtgenoten, is hier een Belgisch voorbeeld van. Het zorgt voor een belastingverlaging voor gehuwde koppels met slechts een kostwinner, terwijl gehuwde koppels met twee kostwinners fiscaal benadeeld worden en dit ook ten opzichte van niet-gehuwde tweeverdieners. De preferentietheorie van Hakim erkent de heterogene preferenties van vrouwen, die niet allen de vrouw van de kostwinner wensen te zijn.

Hakim (2000:158) deelt de vrouwen in in drie groepen: home-centred women, adaptive women en work-centred women. Ze benadrukt wel dat het om ideaaltypes gaat: geen enkele vrouw past voor 100% binnen een enkele groep.

7.1.1. Gezinsgerichte vrouwen

De eerste groep vrouwen is gezinsgericht (home-centred). Uit empirisch onderzoek van Hakim (2000:157) blijkt dat ongeveer 20% van alle vrouwen tot deze groep behoort. Dit kan variëren tussen 10% en 30% afhankelijk van welk land men bestudeert en in welke periode. Voor gezinsgerichte vrouwen zijn familie en kinderen het belangrijkste in hun leven. Deze vrouwen verkiezen niet buitenshuis te werken en al hun energie te richten op het creëren van een echte thuis voor hun gezinsleden. Het zo goed mogelijk organiseren van het huishouden in al haar facetten is hun grootste doel. Dit houdt meer in dan de huishoudelijke taken alleen. Organiseren van verjaardagsfeestjes voor de kinderen, mooi verzorgde etentjes met vrienden en familie, integratie in de buurt door het organiseren van allerlei activiteiten, etc. Ze fungeren als echte thuismanagers die alles zo vlot mogelijk willen laten verlopen voor hun huisgenoten.

Meestal verrichten deze vrouwen geen betaalde arbeid, tenzij tot aan hun huwelijk of tot het gezin uitgebreid wordt met kinderen. Dit wil niet zeggen dat alle vrouwen in deze groep laag gekwalificeerd zijn op het vlak van opleiding. Omdat een deel van deze vrouwen wel een korte-termijn carrière willen uitbouwen (tot aan hun huwelijk of tot aan de geboorte van eventuele kinderen), zorgen ze ook voor adequate scholing. Op deze manier kunnen ze hun opbrengsten maximaliseren in de korte tijd die ze hebben om hun kwalificaties op de arbeidsmarkt ten gelde te maken (Hakim, 2000:159). Ook vrouwen die niet van plan zijn om betaalde arbeid te verrichten, zijn soms hooggeschoold. De motivatie voor hun studies is dan meestal persoonlijke ontwikkeling.

De universiteit speelt voor deze vrouwen ook een belangrijke rol als (elite) huwelijksmarkt (Hakim, 2000:159-160). Ze kunnen er een toekomstige echtgenoot ontmoeten met de nodige kwalificaties om als enige kostwinner een gezin te onderhouden. Een periode buitenshuis werken, liefst in een groot bedrijf, levert ook veel opportuniteiten om een geschikte echtgenoot aan de haak te slaan. Eens deze partner gevonden is, kunnen de gezinsgerichte vrouwen zich concentreren op wat voor hen het meest belangrijk is: hun gezin. In zeldzame gevallen, bij voorbeeld uit financiële noodzaak, gaan deze vrouwen (opnieuw) buitenshuis werken zodra de kinderen het huis uit zijn. Meestal zetten ze echter hun rol als gezinsmanager verder, eventueel door een deel van de zorg voor de kleinkinderen op zich te nemen.

Volgens Hakim (2000:162) vervult een gezinsgerichte vrouw vier functies in het gezin. De eerste en meest duurzame functie is het ter wereld brengen en grootbrengen van kinderen. De voorbije decennia heeft deze functie aan belang ingeboet doordat gezinnen steeds kleiner werden en vrouwen een steeds hogere levensverwachting kregen. De tweede functie van de gezinsgerichte vrouw is het verrichten van huishoudelijk werk. Deze taak kan makkelijk worden uitbesteed, maar controle en supervisie blijven steeds vereist. Ten derde is de gezinsgerichte vrouw ook manager van de consumptie, de vrije tijd en de sociale relaties van het gezin. Vooral in de rijkere milieus is dit een belangrijke functie. Door haar consumptiepatroon en vrijetijdsbesteding kan de gezinsgerichte vrouw de weelde van haar gezin aan de buitenwereld tonen en zo de gezinsstatus mee verhogen. De laatste rol of functie die ze vervult, is die van de vrouw als luxe consumptiegoed (Hakim, 2000:162). Hierin zit vervat: de vrouw als schoonheid, als vaardige seksuele partner, als decoratief en charmant gezelschap, kortom de vrouw als persoonlijke trofee van de man. De meeste gezinsgerichte vrouwen combineren deze vier functies in meer of mindere mate en met veel of weinig vaardigheid. Het belang van de verschillende functies voor het gezin verschilt van land tot land en van milieu tot milieu. In sommige landen is het falen in de eerste functie, kinderen baren, voldoende om een huwelijk te beëindigen.

Natuurlijk is het de eigen keuze van deze vrouwen om hun persoonlijke preferenties na te streven. Maar we kunnen best even stilstaan bij de gevolgen van deze keuze op lange termijn. Doordat deze vrouwen zich volledig inzetten voor hun huisgenoten, komt de lege-nestfase in veel gevallen hard aan. Vanaf het moment dat de kinderen het huis uit zijn, vallen heel wat activiteiten waaruit de gezinsgerichte vrouw haar identiteit putte, weg. Voor velen is dit een moeilijke periode waarin ze op zoek moeten gaan naar andere activiteiten om hun tijd mee te vullen en hun identiteit terug op te bouwen. Vaak valt deze periode samen met het moment waarop de echtgenoot met pensioen gaat, waardoor ook hij op zoek moet naar nieuwe activiteiten. Voor sommige koppels is deze periode zo moeilijk dat ze eindigt in een echtscheiding (MVL, 2003). Voor de gezinsgerichte vrouw is echtscheiding echter zeer nadelig. Zij heeft immers geen carrière opgebouwd, heeft geen werkgerelateerde vaardigheden kunnen ontwikkelen of behouden, heeft geen pensioenrechten. Financieel gezien zijn gezinsgerichte vrouwen na een echtscheiding veel slechter af dan hun echtgenoot. Indien deze vrouwen niet kunnen rekenen op alimentatie vanwege hun vroegere echtgenoot, moeten ze vaak overleven met een uitkering van de overheid (Hakim, 2000:163).

Volgens Hakim (2000:163) zijn er ook gezinsgerichte ongehuwde moeders die rekenen op overheidssteun voor een woning en voor financiële ondersteuning bij de opvoeding van hun kinderen. Hakim en anderen (Rainwater, Rein en Schwartz, 1986: 95-103) beweren dat bepaalde gezinsgerichte vrouwen die reproductie eerder als hun taak zien dan productie, zelfs geen betaald werk zouden verrichten als de situatie erom vroeg. In dezelfde situatie zouden 'adaptive women' volgens Hakim wel een job aannemen. Dit betekent dat vrouwen verschillend reageren op situaties, afhankelijk van hun waarden, normen en preferenties. Zo zijn gezinsgerichte vrouwen niet ontvankelijk voor tewerkstellingsbeleid en ander beleid dat gericht is op het scheppen van mogelijkheden in de publieke sfeer (Hakim, 2000:163). Familiebeleid en sociaal beleid dat het krijgen en zorgen voor kinderen ondersteunt, is wel aan hen besteed.

7.1.2. Werkgerichte vrouwen

De groep 'work-centred women' bestaat uit 20% van alle vrouwen en is daarmee ongeveer even groot als de groep gezinsgerichte vrouwen (Hakim, 2000:158). Werkgerichte vrouwen (ook wel carrièrevrouwen genoemd) hebben als belangrijkste prioriteit tewerkstelling of andere activiteiten in de publieke sfeer. Die andere activiteiten gaan van politieke mandaten, tot sport, kunst en religie. Eigenlijk betreft het zowat alle activiteiten buiten moederschap en gezinsleven. De term werkgericht kan in die zin wat misleidend zijn.

Hakim (2000:164) vergelijkt deze werkgerichte levensstijl met de stereotype mannelijke carrière die sinds de eerder vernoemde vijf historische veranderingen ook opengesteld werd voor vrouwen. In deze groep vindt men veel kinderloze vrouwen terug. Ongeveer de helft van de Amerikaanse vrouwen met topjobs zou kinderloos blijven (Wyatt en Langridge, 1996:243). De werkgerichte vrouwen die wel kinderen hebben, beschouwen het moederschap niet als hun centrale activiteit en halen er ook hun kernidentiteit niet uit. Hakim schetst het in haar boek zeer treffend:

"work-centred women have children in the same way as men do: as an expression of normality, and as a weekend hobby"

(Hakim, 2000:164)

Meestal wordt de kinderopvang uitbesteed aan anderen. Niet alle kinderloze vrouwen uit deze groep zijn vrijwillig kinderloos. Sommigen willen wel kinderen, maar komen tot de conclusie dat ze op dat moment niet in hun werkschema passen. Het krijgen van kinderen wordt dan uitgesteld naar een latere datum om werk en carrière niet in het gedrang te brengen. Voor een deel van de vrouwen komt die latere datum nooit aangezien vruchtbaarheidsproblemen vanaf 35 jaar geen uitzondering zijn. De tijd en hun leeftijd beslist dan in het nadeel van de kinderwens.

Werkgerichte vrouwen anticiperen al vroeg op hun latere activiteiten. Vrouwen die een carrière op de arbeidsmarkt nastreven, investeren veel in opleiding en training. Zij hebben er veel voor over om de nodige kwalificaties te behalen voor het uitvoeren van hun levensplan. Werkgerichte vrouwen die eerder geïnteresseerd zijn in politieke, religieuze, sport- of andere activiteiten, hebben uiteraard andere training nodig om hun doel te bereiken. Ook zij zullen alles doen wat in hun mogelijkheden ligt om hun carrière een goede start te geven. Kwalificaties worden bij werkgerichte vrouwen dus niet behaald voor de persoonlijke ontwikkeling (zoals dat vaak wel het geval is bij de gezinsgerichte vrouwen), maar worden nagestreefd in functie van een welbepaald doel.

De term werkgerichtheid is zoals gezegd een beetje misleidend. Het betekent niet dat werkgerichte mensen over lijken gaan om te bereiken wat ze willen en daarbij hun gezin compleet vergeten. Evenmin zijn het allemaal workaholics. Werkgerichte vrouwen (en mannen) hebben wel een privé-leven en vinden hun gezin eveneens belangrijk. Wat hen anders maakt dan de anderen is dat ze hun privé-leven zoveel mogelijk schikken naar hun werk in plaats van andersom. Zo zullen ze het niet zo erg vinden om te moeten verhuizen omwille van het werk of om privé-afspraken te moeten verzetten zodat ze werkafspraken kunnen nakomen. Mensen met een job van negen tot vijf kunnen ook werkgericht zijn, ook al hebben ze niet veel verantwoordelijkheid op het werk. Het gaat erom dat ze hun identiteit vooral baseren op hun werkactiviteiten (of politiek of sport, etc) en dat ze hun werk als heel belangrijk in hun leven ervaren.

Werkgerichte vrouwen zijn niet ontvankelijk voor familiaal beleid of sociaal beleid dat het krijgen van kinderen ondersteunt (Hakim, 2000:165). Deeltijds werken, ouderschapsverlof, verhoging van de kinderbijslag zijn niet aan hen besteed. Wat ze wel kunnen appreciëren en waar ze ook gebruik van maken, zijn wetgevende initiatieven op vlak van gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Beleid dat voor vrouwen kansen schept op de

arbeidsmarkt (of in politiek, sport, etc) wordt door werkgerichte vrouwen als zeer gunstig gezien.

7.1.3. Combinatiegerichte vrouwen

De grootste groep vrouwen, ongeveer 60%, behoort tot de groep van de 'adaptive women' (Hakim, 2000:158). Deze adaptieve vrouwen willen best wel werken, maar maken er geen prioriteit van. Ze willen tewerkstelling combineren met een familielevens zonder een van beiden te verkiezen (Hakim, 2000:165). Daarom noemen wij deze vrouwen verder combinatiegerichte vrouwen. De groep van combinatiegerichte vrouwen is een zeer diverse groep. Sommige van deze vrouwen hebben kinderen, anderen niet. Sommigen werken voltijds, anderen kiezen voor deeltijdse tewerkstelling. Niet alle combinatiegerichte vrouwen hebben een sterke visie op het combineren van werk en privé-leven; de groep omvat ook de vrouwen met ongepland carrières en de 'zwerfers' (Hakim, 2000:165). De vrouwen met ongeplande carrières komen vaak onbedoeld in hoge posities op de arbeidsmarkt terecht en proberen dit dan te combineren met hun gezinsleven. De zwerfers zijn vrouwen die niet goed weten wat ze willen in het leven en die alles een beetje op zich af laten komen. Kansen die hen op deze manier aangeboden worden, zullen ze wel nemen, echter zonder een specifiek doel voor ogen. Zo kunnen ze beginnen aan het uitbouwen van een carrière, maar deze weer op een laag pitje zetten zodra ze een aantrekkelijke huwelijkspartner hebben ontmoet.

Omdat deze groep zo divers is, is het moeilijk algemene kenmerken op te noemen van de combinatiegerichte vrouwen. Sommigen zijn hooggeschoold, anderen zijn drop-outs die hun opleiding niet voltooiden omwille van andere opportuniteiten of interesses op dat ogenblik. Sommige van deze vrouwen streven een hoge opleiding na omwille van de kansen op interessant werk, anderen gebruiken hun opleidingskwalificaties meer als verzekering voor als hun huwelijk mocht eindigen in een echtscheiding.

Het gedrag en de levensloop van sommige combinatiegerichte vrouwen hangt volgens Hakim (2000:166) voor een groot deel af van of ze al dan niet huwen, met wie ze huwen

en of ze gehuwd blijven.² Indien ze huwen, hangt het vaak van de carrière van de echtgenoot af of ze zelf een carrière willen nastreven. Met een echtgenoot in een hoge functie zullen ze zich meer ondersteunend opstellen, verdient de echtgenoot slechts middelmatig dan proberen ze zelf een carrière uit te bouwen. Eens het huwelijk ten einde is, zullen ze snel (weer) aan het werk gaan, ongeacht of ze dit voordien al eerdere gedaan hebben en dit in tegenstelling tot de gezinsgerichte vrouwen. Combinatiegerichte vrouwen die nooit huwen, zullen meestal heel hun leven buitenshuis werken, waardoor hun levensloop erg lijkt op die van werkgerichte vrouwen. In tegenstelling tot deze werkgerichte vrouwen zijn combinatiegerichte vrouwen echter niet van in het begin toegewijd aan hun carrière.

Combinatiegerichte vrouwen zijn ontvankelijk voor alle soorten beleid, gaande van sociaal en familiaal beleid tot tewerkstellings- en gelijke kansenbeleid (Hakim, 2000:167). Hun gedrag en keuzes hangen ook vaak af van omgevingsfactoren als economische conjunctuur en plotse opportuniteiten en gebeurtenissen. Zo maken ze gretig gebruik van voorzieningen die het werk-privé conflict kunnen verminderen. Voorbeelden hiervan zijn vrouwen die omwille van hun gezin kiezen voor jobs met veel vakantie, zoals in het onderwijs, of vrouwen die deeltijds gaan werken om werk en gezin beter te kunnen combineren. Indien de carrière of het gebrek aan overheidsvoorzieningen deeltijds werken of andere maatregelen onmogelijk maakt, zijn andere strategieën nodig bij de combinatie van arbeid en privé-leven. Zo kan men het kinderaantal beperken tot één kind en/of de man inschakelen in de opvang en verzorging van de kinderen en het huishoudelijk werk. Het beleid kan in belangrijke mate invloed uitoefenen op deze groep vrouwen. Het stimuleren van grote gezinnen door bij voorbeeld financiële ondersteuning zal een deel van de combinatiegerichte vrouwen overtuigen om meer kinderen te krijgen en toch thuis te blijven of ten minste de arbeidsdeelname te verminderen. Anderzijds zal het beleid gericht op een stijging van de arbeidsparticipatie van vrouwen, bij voorbeeld door goed uitgebouwde en goedkope kinderopvang te voorzien, veel van deze vrouwen overhalen om fulltime te gaan werken. Omdat deze groep vrouwen relatief het grootst is, betekent dit dat overheidsbeleid het gedrag van een grote groep vrouwen mee kan sturen in de gewenste richting.

² We spreken hier steeds over gehuwd en niet gehuwd. Voor samenwonende koppels in een lange termijn relatie geldt waarschijnlijk hetzelfde.

Als voorbeeld kunnen we hier Frankrijk vergelijken met Zweden. In de jaren negentig van de vorige eeuw voerde men in Frankrijk een beleid dat grote gezinnen en huisvrouwen sterk ondersteunde, wat leidde tot een toename van de groep gezinsgerichte vrouwen tot een derde van alle vrouwen (Hakim, 2000:169). In Zweden, waar er sterke fiscale stimulansen en ondersteunend overheidsbeleid bestaan voor werkende vrouwen, krimpt de groep gezinsgerichte vrouwen tot tien procent van alle vrouwen (Hakim, 2000:169).

7.1.4. Ideaaltypes voor mannen

Ook mannen kunnen we volgens de preferentietheorie indelen in dezelfde drie groepen, alleen is de verdeling anders. Volgens Hakim (2000:255) behoort zestig procent van de mannen tot de werkgerichte groep, dertig procent tot de combinatiegerichte groep en een minderheid van tien procent tot de gezinsgerichte groep. Dit betekent dat mannen en vrouwen over het algemeen verschillende preferenties hebben: de meeste vrouwen zijn combinatiegericht en de meeste mannen zijn werkgericht. Het feit dat mannen minder vaak betrokken zijn bij de opvang en zorg voor kinderen, kan misschien voor een deel verklaren waarom minder mannen combinatiegericht zijn. Ze hoeven zich er weinig zorgen over te maken, want meestal neemt de vrouw deze taken op zich. Dit is echter de vraag van de kip of het ei. We weten niet of mannen minder betrokken zijn bij de zorg voor kinderen doordat ze meer werkgericht zijn of dat mannen meer werkgericht zijn omdat ze toch minder betrokken zijn bij de kinderen (bij voorbeeld omdat de vrouw hem dit uit handen neemt). Het gevolg is echter wel dat mannen minder werk-privé conflict ervaren dan vrouwen en dus ook minder de noodzaak aanvoelen van extra voorzieningen om dit op te lossen dan vrouwen. Toch moeten voorzieningen in die zin ook toegankelijk zijn voor mannen, om voor hen de drempel om meer gezinstaken op te nemen niet nog hoger te maken.

7.2. Motivatiepsychologie

Als we willen weten waarom mensen een bepaalde keuze maken, bijvoorbeeld voor het aannemen van een betaalde baan en/of het stichten van een gezin, kunnen we dit bekijken vanuit motivatiepsychologisch standpunt. De motivatiepsychologie probeert het

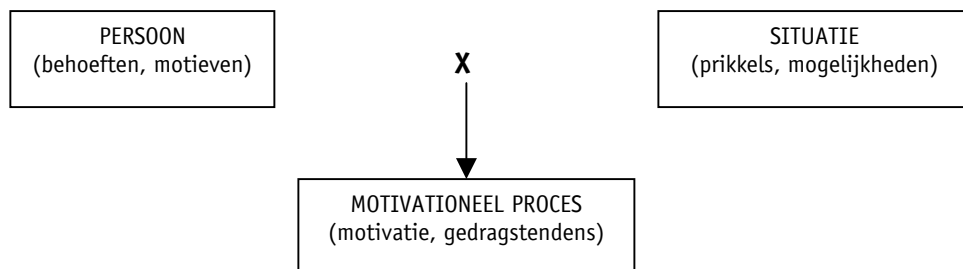
gedrag van mensen te verklaren en te voorspellen op basis van hun motieven en motivatie. De motivatiepsychologie wordt traditioneel gedefinieerd als de “studie van de dynamische oorzaken voor het *ontstaan*, de *intensiteit* en de *persistentie* van een *doelgericht* gedrag” (Bouwen en Lens, 1989:10).

“Het is met name de motivatiepsychologie die de vraag stelt naar het *waarom* en het *waartoe* van het gedrag van mens en dier. Men gedraagt zich op een bepaalde wijze omdat men daartoe gemotiveerd is. De motivatie is als het ware de oorzaak van het gedrag of de prestatie.”
(Bouwen en Lens, 1989:8)

Het maken van een keuze in verband met de tijdsbesteding over de verschillende levenssferen is dus ook gebaseerd op de motieven en de motivatie van een persoon. Een mens zal ervoor kiezen een bepaald gedrag te stellen als hij in zichzelf de behoefte heeft tot dergelijk gedrag of als deze behoefte door de omgeving wordt opgeroepen of mogelijk gemaakt. Dit duidt op het onderscheid tussen motief en motivatie. Motieven zijn de latente affectief-dynamische disposities die aanwezig zijn in het individu, de motivatie is het motief dat geactiveerd wordt door de situatie en kan dus gezien worden als een proces (Bouwen en Lens, 1989:14).

Er is sprake van twee types van motivationele krachten. Enerzijds zijn er motivationele krachten die uitgaan van het individu (de motieven) en die het gedrag van het individu naar bepaalde doelen duwen. Wij noemen dit de pushfactoren (Hermans en Van Aerscht, 2001:21). Anderzijds zijn er de motivationele krachten die uitgaan van de omgeving of van het doel zelf. Die zouden we de pullfactoren kunnen noemen.

Figuur 2: De relaties tussen motief, situatie en motivationeel proces schematisch weergegeven



Bron: Bouwen en Lens, 1989:14

Bouwen en Lens (1989) noemen deze twee krachten respectievelijk de “instincten, driften en behoeften [die] verwijzen naar aangeboren of verworven dynamische disposities tot het uitvoeren van gedrag” en de “aantrekkingskracht die uitgaat van de kwantitatieve en/of kwalitatieve eigenschappen van het doelobject” of de “incentive motivatie” (Bouwen en Lens, 1989:8-9). Deze interne en externe gedragsoorzaken kunnen worden samengebracht in een meer formele omschrijving: gedrag is een “reactie (R) van een psychofysiologisch organisme (O) op een situatie (S)” (Bouwen en Lens, 1989:8). Deze zogenaamde S-O-R- reactie is een neobehavioristische conceptualisering van gedrag (Bouwen en Lens, 1989:8).

Als we dit toepassen op de keuzes inzake tijdsbesteding die men moet maken om arbeid en privé-leven met elkaar te combineren, kunnen we zeggen dat de tijdsbesteding (het gedrag) van een individu enerzijds bepaald wordt door het individu met zijn eigen capaciteiten, interesses, waarden en verwachtingen en anderzijds door de omgeving, die onder andere de andere gezinsleden, de maatschappelijke instituties, organisaties en regelgevingen omvat. Het motivationeel proces vindt plaats in de interactie tussen beide.

7.2.1. Valence-instrumentality-expectancy theorie

Om motivatie te kunnen gebruiken als voorspeller voor of verklaring van gedrag, is het noodzakelijk deze motivatie verder te operationaliseren. Dit gebeurt in de valence-instrumentality-expectancy theorie (VIE-theorie). Deze theorie stelt in het algemeen dat

“de motivatie tot het stellen van een gedragsalternatief [...] functie is van het product van de grootte van de verwachting om door dat gedrag een gewenst resultaat te verkrijgen en van de verwachte waarde van dat resultaat” (Lens, 1989:36).

De belangrijkste determinanten van de motivatie zijn dus de verwachting van een persoon over het al dan niet kunnen bereiken van een gewenst doel door het stellen van een bepaald gedrag en de waarde die de persoon hecht aan het gewenste doel. Vertaald naar de combinatie van levenssferen betekent dit dat een individu zich eerst een doel zal stellen waaraan hij of zij een bepaalde waarde hecht (bijvoorbeeld het combineren van een job met een gezin met kinderen). De motivatie van het individu voor het al dan niet

aanvaarden van een deeltijdse job wordt dan gevormd door de grootte van de verwachting dat een deeltijdse baan kan bijdragen tot het goed kunnen combineren van arbeid en gezin en de waarde die het individu hecht aan het combineren van beide. Het is belangrijk om deze twee zaken te onderscheiden. Zo wordt het duidelijk dat iemand die denkt dat de deeltijdse baan toch nog moeilijkheden gaat opleveren bij de combinatie van levenssferen, maar die veel waarde hecht aan zowel het hebben van een betaalde baan als aan het hebben van kinderen, toch zal kiezen voor de deeltijdse job. Anderzijds zal iemand die denkt dat een deeltijdse baan heel goed bijdraagt tot een goede combinatie van arbeid en gezin, maar die geen belang hecht aan een job en wel aan kinderen, de deeltijdse job niet aannemen. Iemand die een jobaanbod krijgt om te werken tijdens de schooluren van de kinderen in de buurt van de school, maar die eigenlijk niet zoveel belang hecht aan het hebben van een betaalde baan, zal misschien toch de job aannemen. Hier speelt het feit dat hoewel de motivatie om een betaalde job te combineren met een gezin met kinderen laag is (maar niet onbestaande), er toch een zekere motivatie uitgaat van het feit dat het doel (de combinatie van levenssferen) zo makkelijk te bereiken is in deze situatie.

We kunnen dit formeel neerschrijven in de volgende formule, zoals Atkinson deed in zijn prestatiemotivatietheorie (Lens, 1989:37):

$$T = P \times I$$

waarbij 'T' gelijk is aan de tendens of de motivatie om het doel te bereiken, 'P' de verwachting is van het individu dat hij het doel zal bereiken en 'I' de (verwachte) waarde van het doel voorstelt. 'T' bestaat eigenlijk uit twee prestatietendensen en deze komen met elkaar in conflict. Atkinson heeft het over de tendens om te streven naar succes (positieve prestatiemotivatie) en de tendens om mislukkingen te vermijden (negatieve prestatiemotivatie). Hoewel Atkinsons theorie ondergebracht kan worden bij de VIE-theorieën, gaan we er hier niet dieper op in, want hij focust zich voornamelijk op prestatiegedrag, wat we niet mogen gelijkstellen met keuzegedrag.

7.2.2. Werkmotivatietheorie van Vroom

De valence-instrumentality-expectancy theorie vat de mens op als een rationeel wezen. De motivatiesterkte hangt volgens deze theorie af van de sterkte van het motief én van

de subjectieve probabiliteit van de beloning en de waarde van de beloning (Steyaert, 1989:55). Vroom werkt dit verder uit in zijn werkmotivatietheorie, waarin twee concepten heel belangrijk zijn: valentie en instrumentaliteit (Steyaert, 1989:57).

Valentie duidt op de affectieve oriëntatie ten opzichte van specifieke gedragssuitkomsten. De valentie van een gedragssuitkomst wordt gevormd in relatie tot andere gedragssuitkomsten die men verwacht op basis van hetzelfde gedrag en is niet eenduidig positief of negatief. Zo kan het kiezen voor een leidinggevende job positieve gedragssuitkomsten genereren, zoals een hoge status of een hoog inkomen, maar tegelijkertijd zijn er ook negatieve gedragssuitkomsten aan verbonden, zoals weinig vrije tijd en onvoorspelbare werkuren.

Instrumentaliteit is de mate waarin gedragssuitkomsten al dan niet samen voorkomen, wat cijfermatig voorgesteld kan variëren van -1 tot +1 (Steyaert, 1989:57). Een instrumentaliteit van +1 betekent dat de ene gedragssuitkomst zeker tot de andere leidt. Is de instrumentaliteit -1 dan leidt de ene gedragssuitkomst tot het tegendeel van de andere gedragssuitkomst. Met een instrumentaliteit gelijk aan 0, leidt de ene gedragssuitkomst niet tot de andere. Een voorbeeld kan dit verduidelijken. Stel dat een man kan kiezen of hij een extra informaticaopleiding volgt of niet. Als hij het doet, krijgt hij van zijn baas met 100% zekerheid een promotie. Het is ook zeker dat hij door het volgen van de opleiding minder tijd aan zijn familie kan besteden. Het volgen van de informaticaopleiding leidt er niet toe dat de man beter Frans spreekt. De instrumentaliteit van de gedragssuitkomst 'volgen van de informaticaopleiding' is +1 voor de uitkomst 'promotie', -1 voor de uitkomst 'meer bij familie zijn' en 0 voor de uitkomst 'beter Frans spreken'.

Met behulp van deze twee concepten maakt Vroom zijn eerste propositie:

"The valence of an outcome to a person is a monotonically increasing function of the algebraic sum of the products of the valences of all other outcomes and his conceptions of its instrumentality for the attainment of these other outcomes." (Steyaert, 1989:57)

Formeel neergeschreven ziet dit er als volgt uit:

$$V_j = f_j \left[\sum_{k=1}^n (V_k \times I_{j,k}) \right]$$

waarbij V_j gelijk is aan de valentie van de uitkomst j , $I_{j,k}$ de instrumentaliteit van uitkomst j voor het bereiken van uitkomst k is ($j=1, \dots, n$) en V_k staat voor de waarde van uitkomst k . Dit betekent dat de waarde van een gedragsuitkomst voor een persoon afhangt van de waarden van andere gedragsuitkomsten en de waarschijnlijkheid dat deze andere gedragsuitkomsten plaatsvinden bij hetzelfde gedrag.

In zijn tweede propositie probeert Vroom dan de motivatie voor het stellen van een bepaald gedrag te verklaren. Hiervoor gebruikt hij ook het concept subjectieve probabiliteit (expectancy) of de kans dat een specifiek gedrag tot een specifieke uitkomst leidt. De tweede propositie formuleert hij als volgt:

“The force on a person to perform an act is a monotonically increasing function of the algebraic sum of the products of the valences of all outcomes and the strength of his expectancies that the act will be followed by the attainment of these outcomes.” (Steyaert, 1989:59)

De formule van deze propositie is de volgende:

$$T_i = f_i \left[\sum_{j=1}^n (P_{ij} \times V_j) \right]$$

met T_i gelijk aan de sterkte van de motivatie tot het uitvoeren van een bepaald gedrag, P_{ij} als de sterkte van de subjectieve verwachting dat gedrag i zal worden gevolgd door uitkomst j (subjectieve probabiliteit) en V_j als de valentie van uitkomst j . Dit betekent dat de tendens (sterkte van de motivatie) tot het stellen van een bepaald gedrag afhankelijk is van de verwachting met een bepaald gedrag al dan niet een gedragsuitkomst te bekomen en van de waarde die men aan die uitkomst hecht (die berekend wordt volgens de eerste propositie van Vroom).

Toegepast op de combinatie van levenssferen, kunnen we zeggen dat de sterkte van de motivatie voor het aannemen van een betaalde baan of het krijgen van kinderen afhankelijk is van de mogelijke gedragsuitkomsten die voortvloeien uit die keuze en van de (positieve of negatieve) waarde die het individu hecht aan die gedragsuitkomsten. We geven hier een uitgebreid voorbeeld om de twee proposities van Vroom te illustreren.

Met de eerste propositie kunnen we berekenen hoe hoog de waarde van een bepaalde gedragsuitkomst is. Met de tweede propositie berekenen we vervolgens hoe groot de

motivatie is om een bepaald gedrag te stellen met als doel de gedragsuitkomst van de eerste propositie. We nemen een gezin met drie kinderen in het basisonderwijs. Moeder Marleen werkt voltijds en vader Pieter is huisman. Pieter houdt van contact met andere mensen, het organiseren van activiteiten voor de kinderen en van boeken lezen over politiek. Hij gaat ook graag een pintje drinken in het café in het dorp. Hij krijgt op café het voorstel van een goede vriend om mee te doen aan de verkiezingen, waarbij hem een strijdplaats op de verkiezingslijst wordt beloofd. Een verkiezingscampagne kost veel tijd en engagement, Pieter zal vaak 's avonds op allerlei evenementen aanwezig moeten zijn en ook in het weekend deelnemen aan het verenigingsleven. Daarnaast zijn er tal van vergaderingen van de partij die hij moet bijwonen en liefst ook huisbezoeken om stemmen te werven in het dorp. Omdat het maar een klein dorp is, zal de rust na de verkiezingen weer terugkeren en kan Pieter zich, indien hij verkozen wordt, verwachten aan een klein mandaat in de lokale politiek. Omdat Pieter niet weet welke beslissing te nemen, maakt hij een schema op van de gevolgen van de beslissing om deel te nemen aan de verkiezingen. Hij noteert in welke mate de deelname aan de verkiezingen positieve of negatieve gevolgen zal hebben (instrumentaliteit) en welke waarde hij daaraan hecht (valentie).

Gevolgen	Instrumentaliteit	Valentie	Product
Tijd samen met Marleen	-0,7	5	-3,5
Tijd samen met kinderen	-0,4	5	-2
Lezen van boeken	-0,7	2	-1,4
Contact met mensen	+0,8	3	2,4
Cafébezoek	+0,5	3	1,5
Bezig zijn met politiek	+0,8	3	2,4
Vergaderingen bijwonen	+1	1	1
SOM			0,4

De valentie of waarde van de deelname aan de verkiezingen is voor Pieter net positief. De waarde van 0,4 is niet zo hoog, wat betekent dat Pieter het niet heel belangrijk vindt om aan de verkiezingen deel te nemen, maar hij staat er zeker niet afkerig tegenover. Pieter vertelt zijn vriend dan ook dat hij bereid is om de sprong te wagen. Maar blijkbaar had zijn vriend niet alles verteld. Pieter krijgt niet automatisch een strijdplaats op de verkiezingslijst. Hij moet zich eerst officieel voorstellen op een lokale partijbijeenkomst, waarna beslist wordt of Pieter een strijdplaats of een niet-verkiesbare plaats krijgt. Pieter

is een beetje teleurgesteld. Hij wil enkel aan de verkiezingen deelnemen als hij een strijdbare plaats krijgt. Om te weten hoe hoog de motivatie van Pieter is om zich voor te stellen op de partijbijeenkomst, gebruiken we de tweede propositie van Vroom. We kijken naar de grootte van de valentie van Pieter om aan de verkiezingen deel te nemen en vermenigvuldigen deze waarde met de subjectieve probabiliteit dat Pieter een verkiesbare plaats krijgt door zich voor te stellen op de bijeenkomst. De motivatie van Pieter om zich voor te stellen op de bijeenkomst is dan $0,4$ (valentie deelname verkiezingen) \times $0,5$ (kans dat hij verkiesbare plaats krijgt door voorstelling) = $0,2$. Pieters motivatie om zich te gaan voorstellen op de partijbijeenkomst zodat hij aan de verkiezingen kan deelnemen is erg laag. Er is dus een grote kans dat Pieter niet aan de verkiezingen zal deelnemen.

7.2.3. Toepassingsmogelijkheden en kritieken

Deze motivatiepsychologische benadering is niet vrij van kritiek. De valence-instrumentality-expectancy theorie steunt op twee basisassumpties (Steyaert, 1989:66), die niet onomstotelijk vast staan. De eerste basisveronderstelling waarvan de theorie uitgaat is dat de mens een rationeel wezen is. Dit is natuurlijk niet altijd waar; mensen handelen niet in alle situaties even rationeel en niet alle mensen handelen op dezelfde rationele wijze. Vaak gaan mensen louter op hun gevoel af, hebben ze geen zin om alle mogelijke gevolgen van hun gedrag onder de loep te nemen of vertonen zelfs irrationeel gedrag. Het is ook niet altijd mogelijk om op voorhand de gevolgen van je gedrag in te schatten, laat staan aan te geven welke waarde deze gevolgen voor jou hebben. De uitdrukking van de waarde in cijfers is een bijkomende moeilijkheid.

De tweede basisassumptie waarvan de theorie uitgaat, is dat mensen altijd streven naar een maximalisatie van positieve uitkomsten en een minimalisatie van negatieve uitkomsten. Volgens de theorie kiest een individu voor die zaken die het meest motivatie opleveren, en dit zijn volgens de theorie de zaken waaraan de hoogste waarde en verwachting wordt gegeven. Het is echter algemeen bekend dat mensen niet altijd streven naar het maximum, vaak nemen zij genoegen met een minimale voldoening (Locke, 1975). Zo zal iemand stoppen met eten wanneer hij voldoende heeft, hoewel hij nog veel meer zou kunnen eten. Niet iedereen heeft grootse ambities en niet iedereen wil streven naar het hoogst bereikbare. De meeste mensen zijn tevreden met een zekere

graad van voldoening. Daarom spreekt Lens liever over optimalisatie in plaats van maximalisatie (Steyaert, 1989:67).

Een ander probleem met de valence-instrumentality-expectancy theorie is dat men niet zeker weet of men valenties zomaar mag optellen bij elkaar en dat verschillende auteurs soms verschillende benamingen gebruiken voor dezelfde concepten (Steyaert, 1989:68). Daarnaast is het onderscheid tussen instrumentaaliteit en subjectieve probabiliteit niet altijd duidelijk. Ook volgens Steyaert (1989:69) is het onderscheid tussen de twee voor een deel arbitrair. Hij wijst er wel op dat verwachting vooral duidt op het verband tussen inspanning en gedragresultaten (waarschijnlijkheid), terwijl instrumentaaliteit doelt op het verband tussen gedragresultaten (correlatie). Een bijkomend verschil is dat de instrumentaaliteit een waarde kan hebben tussen -1 en $+1$, de subjectieve probabiliteit kan slechts een waarde tussen 0 en $+1$ aannemen.

Ondanks de beperkingen van de theorie, kan ze toch gebruikt worden als verklaringsmodel voor verschillende gedragingen, zoals beroepskeuze, studiekeuze, beroepsvoorkeuren, werktevredenheid, prestatiemotivatie, enzovoort. De theorie is makkelijk inpasbaar in vragenlijsten. De instrumentaaliteit van een bepaald gedrag kan bevestigd worden met een vraag naar de waarschijnlijkheid van een gebeurtenis gegeven een andere gebeurtenis, de valentie wordt nagegaan met een vraag naar de belangrijkheid van een aantal aspecten en de subjectieve probabiliteit wordt bevestigd door na te gaan hoe vaak een gebeurtenis of gedrag tot een andere gebeurtenis leidt. Wat wel een probleem is, is dat men mensen vraagt naar gebeurtenissen in de toekomst. Beter zou zijn mensen te vragen hoe vaak ze in het verleden merkten dat de ene gebeurtenis/gedragresultaat samenhang met de andere (instrumentaaliteit) en hoe vaak in het verleden bepaalde inspanningen tot een bepaald resultaat leidden (subjectieve probabiliteit). Aangezien de theorie zeer algemeen is, kan ze mits rekening te houden met bovenstaande opmerkingen, toegepast worden op een brede waaier van onderwerpen, waaronder zeker ook de combinatie van levenssferen.

Als we de combinatie van levenssferen bij mannen en vrouwen nader beschouwen met deze theorie, komen een aantal belangrijke verschillen aan het licht. Vrouwen verdienen over het algemeen nog steeds minder dan mannen, wat voor een deel te wijten is aan het feit dat zij in sectoren werken waar de lonen minder hoog liggen (Sels e.a., 1999). Onderzoek naar studiekeuze wees uit dat vrouwen denken dat ze minder goed zijn in vakken die belangrijk zijn in de meer exact-wetenschappelijke studierichtingen die

voornamelijk gevolgd worden door mannen (Van Aerschot e.a., 2003). Deze studierichtingen leiden vaker tot beroepen waarin een hoog loon wordt betaald. In de termen van de valence-instrumentality-expectancy theorie kunnen we dus zeggen dat de subjectieve probabiliteit bij vrouwen om door een inspanning een job met een hoog loon te kunnen bemachtigen, kleiner is dan bij mannen. Hierdoor zal, bij een gelijke valentie voor de goedbetaalde baan, de motivatie van vrouwen om de inspanning te leveren, kleiner zijn dan bij mannen, aangezien ze een kleinere verwachting hebben dat ze die job ook zullen krijgen (tweede propositie van Vroom).

Daarnaast besteden vrouwen meer tijd dan mannen aan kinderopvang en andere gezinstaken (Van Dongen e.a., 2001: 91; Glorieux, 2002), waardoor ook de instrumentaliteit van het hebben van een baan voor een goede combinatie van arbeid en privé-leven bij vrouwen minder hoog zal zijn dan bij mannen. Hierdoor is in het algemeen de valentie van het hebben van betaald werk voor vrouwen lager dan voor mannen (volgens de eerste propositie van Vroom). Dit kan ook een verklaring zijn voor het grotere aandeel van vrouwen in het deeltijds werken.

Ten slotte kunnen we iets zeggen over de verschillende waarde die mannen en vrouwen toekennen aan bepaalde zaken. Zo wijst onderzoek uit dat vrouwen in vergelijking met mannen meer belang hechten aan contact met mensen en minder aan voltijds werken, een job met een hoog inkomen en een baan met een hoog aanzien (Van Aerschot e.a., 2003:28). Als de valenties van vrouwen voor voltijds werken, een hoog aanzien en een hoog loon lager zijn dan die van mannen, zal ook hun motivatie om een inspanning te leveren voor een voltijdse job met hoog loon en aanzien kleiner zijn dan bij mannen bij een gelijke subjectieve probabiliteit. Dit verklaart waarom vrouwen meer in jobs werken met minder aanzien, een lager loon en minder werkuren dan mannen.

7.3. Tijdsbestedingspatronen van mannen en vrouwen

In deze paragraaf bespreken we de feitelijke toestand op dit ogenblik in Vlaanderen. We presenteren een reeks tabellen met gegevens over de arbeid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en in hun privé-leven. Verder overlopen we enkele mogelijkheden voor individuen en gezinnen om de combinatie van arbeid en gezin te vergemakkelijken.

7.3.1. Mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt

In deze paragraaf kijken we naar het gedrag van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. We presenteren eerst een overzicht per leeftijdscategorie van de werkgelegenheidsgraad en werkloosheidsgraad bij mannen en vrouwen in het Vlaams Gewest. Deze gegevens worden besproken per huishoudpositie, waardoor we een beter zicht krijgen op het belang van de privé-situatie als beïnvloedende factor van de positie op de arbeidsmarkt. We bespreken hoeveel mensen werken, wat voor werk ze doen en hoeveel tijd ze hieraan besteden. Daarnaast gaan we ook kijken of de gezinssamenstelling de afgelopen tien jaar veel veranderd is.

Eerst komen de jongeren van 15 tot 24 jaar aan bod (tabel 1). We bespreken hun werkzaamheidsgraad, hun werkloosheidsgraad en de verdeling van de huishoudposities. Vier vijfde van de jongeren woont nog thuis bij zijn ouders, meisjes iets meer dan jongens. Meisjes wonen op die leeftijd vaker dan jongens samen met een partner, al dan niet gehuwd. Een kleine minderheid van de meisjes heeft al een kind. Meer jongens dan meisjes wonen op deze leeftijd alleen. Meer dan een derde van de jongens is al aan de slag, tegenover 29% van de meisjes. Uitschieters zijn de jongens en meisjes die samenleven met hun partner, ze hebben een werkzaamheidsgraad van respectievelijk 92% en 85%. De jongeren die nog bij hun ouders wonen hebben de laagste werkzaamheidsgraad. De lage werkzaamheidsgraad bij jongeren (gemiddeld 61%) is voor het grootste deel te wijten aan de groep jongeren die nog bij de ouders woont. In België is het niet gebruikelijk om als student ook een vaste job te hebben, wat in andere landen meer het geval is (Steunpunt WAV, 2003b). Volgens het Steunpunt WAV valt hierdoor de werkzaamheidsgraad van de jongeren in ons land zo laag uit. De meerderheid van de jongeren, 61%, studeert immers nog. Nochtans blijkt uit een recente studie van de diensten voor sociale voorzieningen (Sovo's) van zes hogescholen dat de helft van de Vlaamse en Brusselse hogeschoolstudenten een (studenten)job heeft naast zijn studies (Ghijs, 2003). Bijna 12% van de jongeren is op zoek naar werk (tabel 1). Meisjes zijn op deze leeftijd vaker in de werkloosheid te vinden dan jongens. Vooral alleenstaande jongeren zijn op zoek naar een betaalde baan, maar opvallend is dat ook 12% van de jongeren die nog bij hun ouders wonen werkzoekend zijn. In deze leeftijdsgroep is de werkloosheidsgraad van jongens die samenleven met een partner het laagst (slechts 4%).

Tabel 1: Aandeel jongeren, werkzaamheidsgraad en werkloosheidsgraad naar huishoudpositie bij jongeren (15-24 jaar) in Vlaanderen

(nx1000)	aandeel (%)			werkzaamheidsgraad (%)			werkloosheidsgraad (%)		
	man	Vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal
Huishoudpositie									
Thuiswonend	82,9	77,6	80,3	26,5	18,3	22,6	11,7	13,8	12,5
Alleenstaand	2,8	nb	2,5	64,8	70,9	67,5	nb	nb	16,9
Met partner	2,6	6,4	4,4	92,4	85,2	87,3	3,9	6,6	5,8
Met partner en 1 kind	nb	2,6	1,6	nb	nb	nb	nb	nb	nb
Met partner en 2 kind	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb
Met partner en 3+kind	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb
Eenoudergezin	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb
Ander	11,0	9,7	10,4	65,4	56,5	61,3	7,7	13,5	10,3
Totaal	100	100,0	100,0	34,0	28,8	31,4	11,0	12,8	11,8

nb = niet bekend

Bron: Eurostat LFS, bewerking Steunpunt WAV, in cijferbijlage van: Jaarreeks 2002. De Arbeidsmarkt in Vlaanderen. Deel 2 : Minder gezin, meer arbeid?

De tweede leeftijdsgroep die we onderscheiden zijn de volwassenen van 25 tot 49 jaar oud (tabel 2). We zien al een groot verschil in huishoudpositie van deze groep ten opzicht van de jongeren. Een kleine vijf procent van de volwassenen woont nog thuis bij zijn ouders, mannen meer dan vrouwen. Bijna tien procent van de mannen is alleenstaand tegenover 6,5% van de vrouwen. Bijna zestig procent van de volwassenen leeft samen met partner en een of meerdere kinderen, in de leeftijdsgroep van 35 tot 44 jaar is dit zelfs 70% (Steunpunt WAV, 2003b). Een gezin met twee volwassenen en twee kinderen komt het vaakst voor. Ongeveer vier procent van de volwassenen leeft in een eenoudergezin, vrouwen vijf keer zoveel als mannen.

Ook wat betreft de werkzaamheidsgraad onderscheidt deze groep zich sterk van de groep jongeren. Gemiddeld heeft 84% van de volwassenen een betaalde baan. Dit is een van de hoogste werkzaamheidsgraden van Europa, enkel Nederland doet nog beter (Steunpunt WAV, 2003b). In Nederland werkt men wel vaker deeltijds. Traditioneel zien we een groot verschil tussen mannen en vrouwen, de kloof in activiteitsgraden is ook veel groter dan bij de jongeren: 92% van de mannen en 75% van de vrouwen tussen 25 en 49 jaar werkt. De lagere werkzaamheidsgraad wordt vaak onterecht toegeschreven aan het hebben van kinderen. Uit deze cijfers blijkt echter dat vrouwen met kinderen niet per definitie minder vaak een job hebben dan vrouwen zonder kinderen; de werkzaamheidsgraad van vrouwen met een of twee kinderen en een partner is even groot als deze van een vrouw met partner en zonder kinderen. Pas vanaf het derde kind daalt de werkzaamheidsgraad van de

vrouwen. Alleenstaande vrouwen hebben de hoogste werkzaamheidsgraad bij de volwassen vrouwen, vrouwen die nog bij hun ouders of in een eenoudergezin wonen hebben de laagste werkzaamheidsgraad. Mannen hebben in alle categorieën een hogere werkzaamheidsgraad dan vrouwen, behalve bij de alleenstaanden. Mannen met partner en kinderen zijn het vaakst aan het werk, thuiswonende mannen het minst. Opmerkelijk is ook dat de werkzaamheidsgraad van mannen in eenoudergezinnen bijna twintig procent hoger ligt dan deze van vrouwen in eenoudergezinnen.

De hoge werkzaamheidsgraden in deze leeftijdsgroep worden gecompenseerd door relatief lage werkzaamheidsgraden in de twee andere leeftijdsgroepen. In Vlaanderen studeert men relatief lang en stopt men relatief vroeg met werken, met tussenin een relatief korte periode van veel en hard werken. Dit fenomeen wordt de samengedrukte loopbaan genoemd, met een hoog aandeel werkenden in de middenfase en een laag aandeel werkenden in de twee andere fasen.

Tabel 2: Aandeel volwassenen, werkzaamheidsgraad en werkloosheidsgraad naar huishoudpositie bij volwassenen (25-49 jaar) in Vlaanderen

(nx1000)	aandeel (%)			werkzaamheidsgraad (%)			werkloosheidsgraad (%)		
	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal
Huiswonend	6,2	3,5	4,9	73,1	63,4	69,7	8,1	12,2	9,5
Alleenstaand	9,9	6,5	8,3	81,4	82,2	81,7	10,5	6,0	8,8
Met partner	13,5	13,8	13,6	94,9	78,0	86,5	1,8	5,4	3,5
Met partner en 1 kind	18,6	20,0	19,3	96,7	78,5	87,4	1,3	4,2	2,6
Met partner en 2 kind	25,6	27,2	26,4	97,0	77,2	87,0	1,5	3,4	2,4
Met partner en 3+kind	11,2	12,3	11,7	92,1	62,7	77,0	3,4	5,0	4,0
Eenoudergezin	1,3	6,5	3,9	86,6	68,3	71,5	4,9	15,9	13,8
Ander	13,7	10,1	11,9	91,2	72,3	83,4	3,4	5,7	4,2
Totaal	100	100	100	92,1	74,6	83,5	3,2	5,6	4,3

Bron: Eurostat LFS, bewerking Steunpunt WAV, in cijferbijlage van: Jaarreeks 2002. De Arbeidsmarkt in Vlaanderen. Deel 2 : Minder gezin, meer arbeid?

Hoewel het grootste deel van de volwassenen werkt, is toch een deel inactief of op zoek naar werk. Vooral huisvrouwen, meestal uit eenoudergezinnen of gezinnen met drie kinderen of meer, begeven zich niet op de arbeidsmarkt. Slechts vier procent van de volwassenen is op zoek naar werk, vrouwen meer dan mannen. Dat er meer vrouwen dan mannen op zoek zijn naar werk, is een evolutie die al enkele decennia aan de gang is. De stijging van de werkzaamheidsgraad gedurende de voorbije decennia is voor het overgrote

deel terug te brengen op de stijging van de activiteitsgraad van vrouwen. Tegenwoordig hebben de meeste vrouwen de ambitie om te gaan werken, ook als ze kinderen hebben. Vrouwen met kinderen gaan wel vaker deeltijds werken. De grootste groep binnen de volwassen werkzoekenden zijn de vrouwen in een eenoudergezin met een werkloosheidsgraad van 16%. Vaak zijn dit vrouwen die omwille van de kinderlast moeite hebben om een geschikte baan te vinden die hen ook de mogelijkheid geeft om hun gezin alleen te runnen. Zij krijgen ook te maken met de werkloosheidsval; indien zij een job aannemen, spelen ze hun werkloosheidsvergoeding en alle voordelen die daarmee samenhangen kwijt zodat ze vaak financieel slechter af zijn met werk dan zonder werk. Afhankelijk van het aantal en de leeftijd van de kinderen ten laste, is het soms goedkoper om thuis te blijven dan te gaan werken en de kinderopvang te betalen.

De tweede grootste groep werkzoekenden zijn de thuiswonende vrouwen, gevolgd door de alleenstaande mannen. Ook thuiswonende mannen kennen een hoge werkloosheidsgraad. De werkloosheidsgraad van mannen duikt onder de twee procent zodra de man een partner heeft, vanaf drie kinderen of meer gaat de werkloosheidsgraad weer stijgen.

De situatie in Vlaanderen is verschillend van de situatie in andere Europese landen. In Vlaanderen ligt de activiteitsgraad van jonge vrouwen met kinderen relatief hoog, daar waar in andere Europese landen jonge moeders minder aan het werk zijn. Als de kinderen ouder worden, treden deze moeders terug in op de arbeidsmarkt. In Vlaanderen is herintrede na het opgroeien van de kinderen niet gebruikelijk (Steunpunt WAV, 2003b).

De laatste groep waarvan we de huishoudpositie, de werkzaamheidsgraad en de werkloosheidsgraad bespreken, is de groep oudere werknemers van 50 tot 64 jaar (tabel 3). Bijna de helft van de ouderen woont enkel samen met een partner, een kwart van de ouderen met partner en een of meer kinderen. Meer mannen dan vrouwen van deze leeftijdscategorie wonen samen met een partner en kinderen, vrouwen zijn vaker alleenstaand. In deze leeftijdsgroep vinden we veel meer mensen terug die een andere huishoudpositie hebben dan de opgesomde categorieën. Omdat er te weinig mensen in deze leeftijdscategorie nog bij hun ouders wonen, kunnen we met dit onderzoek geen geldige uitspraken doen over deze mensen. Dit geldt ook voor de eenoudergezinnen met een man aan het hoofd.

De werkzaamheidsgraad van de ouderen is heel laag (37,5%), zelfs het laagste in Europa. We spraken eerder al over de samengedrukte loopbaan, die ook tot uiting komt in deze cijfers. Vooral oudere vrouwen hebben een lage werkzaamheidsgraad (24%). Toen deze leeftijdscategorie 30 tot 45 jaar geleden zijn eerste stappen op de arbeidsmarkt zette, was het nog niet de gewoonte dat vrouwen ook betaald werk verrichtten. Een (her)intrede op latere leeftijd (toen het al wel de gewoonte werd voor vrouwen om buitenshuis te werken) is niet evident en daardoor ook niet gebruikelijk. Veel vrouwen die wel werkten, genieten op deze leeftijd al van hun (vervroegd) pensioen, wat ook voor een deel de lage werkzaamheidsgraad van de ouderen verklaart. Maar ook de werkzaamheidsgraad van de mannen in deze leeftijdscategorie is zeer laag: slechts de helft werkt. Ook hier geldt de verklaring van het vervroegd pensioen: de Vlamingen stoppen vroeg met werken. Het zijn vooral de mensen (ook vrouwen) met inwonende kinderen die werken. De mannen met kinderen halen zo nog een werkzaamheidsgraad van meer dan 80%, de vrouwen met kinderen tussen de 40% en 60%. De oudere vrouwen met de hoogste werkzaamheidsgraad zijn deze die aan het hoofd staan van een eenoudergezin. Opvallend zijn de grote verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft hun werkzaamheidsgraad; de kloof is het grootst in deze leeftijdscategorie.

Tabel 3: Aandeel ouderen, werkzaamheidsgraad en werkloosheidsgraad naar huishoudpositie bij ouderen (50-64 jaar) in Vlaanderen

(nx1000)	aandeel (%)			werkzaamheidsgraad (%)			werkloosheidsgraad (%)		
	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal
Huishoudpositie	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb
Thuiswonend	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb
Alleenstaand	10,0	12,7	11,3	38,1	29,0	33,0	14,1	7,0	10,8
Met partner	44,3	48,4	46,3	39,9	18,3	28,6	3,2	4,5	3,6
Met partner en 1 kind	16,3	12,3	14,3	81,9	39,8	63,8	1,1	3,8	1,8
Met partner en 2 kind	8,9	5,5	7,2	88,1	51,6	74,3	0,8	3,0	1,4
Met partner en 3+kind	3,3	nb	2,3	81,1	nb	69,6	3,1	nb	2,6
Eenoudergezin	nb	2,8	2,0	nb	59,7	67,1	nb	6,5	4,2
Ander	15,3	16,5	15,9	29,0	10,8	19,5	8,2	11,0	9,0
Totaal	100	100	100	50,8	24,3	37,5	3,6	5,2	4,1

nb = niet bekend

Bron: Eurostat LFS, bewerking Steunpunt WAV, in cijferbijlage van: Jaarreks 2002. De Arbeidsmarkt in Vlaanderen. Deel 2 : Minder gezin, meer arbeid?

De werkloosheidsgraad van de ouderen is ongeveer even hoog als deze van de volwassenen tussen 25 en 49 jaar. Ook hier kampen meer vrouwen dan mannen met

werkloosheid. De grootste groep werklozen vinden we bij de alleenstaande mannen, mensen met partner en kinderen zijn het minst op zoek naar werk.

Voor de volledigheid geven we hier ook de algemene tabel (tabel 4) voor de hele beroepsbevolking in Vlaanderen (15 tot 64 jaar). We zullen deze echter niet in detail bespreken.

Tabel 4: Verdeling van de huishoudposities bij de bevolking op arbeidsleeftijd, werkzaamheidsgraad en werkloosheidsgraad naar huishoudpositie bij de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) in Vlaanderen

(nx1000)	aandeel (%)			werkzaamheidsgraad (%)			werkloosheidsgraad (%)		
	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal	man	vrouw	totaal
Huishoudpositie									
Thuiswonend	18,9	16,2	17,6	34,8	23,6	29,7	10,4	13,4	11,5
Alleenstaand	8,6	7,4	8,0	67,7	57,5	63,1	11,8	6,6	9,7
Met partner	19,3	21,5	20,4	62,7	43,2	52,5	2,4	5,3	3,7
Met partner en 1 kind	14,7	14,8	14,8	92,4	69,5	81,1	1,3	4,3	2,6
Met partner en 2 kind	16,6	16,7	16,7	95,7	74,7	85,4	1,5	3,6	2,4
Met partner en 3+kind	7,1	7,2	7,2	90,7	61,6	76,3	3,4	4,8	3,9
Eenoudergezin	1,0	4,5	2,7	86,2	65,8	69,7	3,6	15,4	12,9
Ander	13,6	11,7	12,7	69,5	47,2	59,3	4,6	7,7	5,7
Totaal	100	100	100	70,9	53,0	62,1	4,0	6,3	5,0

Bron: Eurostat LFS, bewerking Steunpunt WAV, in cijferbijlage van: Jaarreeks 2002. De Arbeidsmarkt in Vlaanderen. Deel 2 : Minder gezin, meer arbeid?

In deel 1 benadrukten we het belang van de gezinssamenstelling voor de combinatie van levenssferen. Vooral mensen met (kleine) kinderen en alleenstaande ouders zouden het moeilijk hebben om verschillende levenssferen te combineren. Alleenstaanden hebben het voordeel dat ze geen rekening moeten houden met andere huisgenoten, maar staan wel alleen in voor de huishoudelijke taken. We gaan nu per leeftijdsgroep kijken in welke mate de gezinssamenstelling veranderd is tussen 1990 en 2000 in Vlaanderen (tabel 5).

Op tien jaar tijd zien we in Vlaanderen een sterke stijging van het aandeel alleenstaanden in alle leeftijdscategorieën. Het aandeel mensen die bij hun ouders wonen is licht gedaald, vooral bij de middengroep (25 - 49 jarigen). Bij de jongeren (15 - 24 jaar) is het aandeel mensen dat enkel samenwoont met een partner gedaald, in de andere leeftijdscategorieën zien we een stijging. Er hebben ook minder jongeren inwonende kinderen dan tien jaar geleden, hoewel het aandeel eenoudergezinnen gelijk blijft. Bij de volwassenen en ouderen zien we een eerder sterke daling van het aandeel gezinnen

bestaande uit een koppel met kinderen, maar een stijging van het aandeel eenoudergezinnen. Ten slotte stellen we vast dat er meer mensen terechtkomen in de categorie 'andere', wat betekent dat er sinds 1990 meer diversiteit is ontstaan in de manier waarop mensen hun huishouden vormgeven.

Tabel 5: Evolutie van de huishoudposities tussen 1990 en 2000 in Vlaanderen

Huishoudpositie	15-24 jaar %		25-49 jaar %		50-64 jaar %		Totaal %	
	1990	2000	1990	2000	1990	2000	1990	2000
Thuiswonend	80,9	80,3	6,6	4,9	0,7	0,6	20,9	17,6
Alleenstaand	1,4	2,5	5,0	8,3	10,2	11,3	5,6	8,0
Met partner	6,1	4,4	11,5	13,6	43,1	46,3	18,5	20,4
Met partner en 1 kind	2,9	1,6	23,1	19,3	17,1	14,3	17,3	14,8
Met partner en 2 kind	1,1	0,4	29,1	26,4	8,7	7,2	17,9	16,7
Met partner en 3+kind	0,2	0,1	13,1	11,7	4,7	2,3	8,2	7,2
Eenoudergezin	0,2	0,2	2,7	3,9	1,8	2,0	1,9	2,7
Ander	7,1	10,4	8,8	11,9	13,7	15,9	9,7	12,7
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron: Eurostat LFS, bewerking Steunpunt WAV, in cijferbijlage van: Jaarreeks 2002. De Arbeidsmarkt in Vlaanderen. Deel 2 : Minder gezin, meer arbeid?

De werkzaamheidsgraden die we hierboven presenteerden, zeggen natuurlijk niets over de hoeveelheid tijd die de werknemers aan hun arbeid besteden. Voor de combinatie van levenssferen maakt het veel uit of iemand voltijds of deeltijds tewerkgesteld is. De tijd die men niet aan betaalde arbeid besteedt, kan men immers aan de andere levenssferen besteden. Toch mag men niet zomaar aannemen dat voltijds tewerkgestelden meer problemen ervaren met de combinatie van levenssferen. Dit hangt onder meer af van de hoeveelheid activiteiten waaraan die persoon buiten zijn betaalde arbeid deelneemt, zijn gezinssamenstelling, zijn werkuren, enzovoort. In tabel 6 kunnen we zien in welke mate Vlaamse werkenden tussen 15 en 64 jaar deeltijds werken. De gegevens worden weergegeven naargelang de huishoudpositie van de werkenden.

Mannen werken minder vaak deeltijds dan vrouwen en dit geldt voor alle huishoudposities. Gemiddeld werkt nog geen vier procent van de mannen deeltijds, tegenover bijna veertig procent van de vrouwen. Vrouwen werken het minst deeltijds als ze nog bij hun ouders wonen of als ze alleenstaand zijn. Voor mannen geldt het omgekeerde: de thuiswonende en alleenstaande mannen werken van alle mannen het meest in deeltijd. Ook mannen aan het hoofd van een eenoudergezin werken relatief vaak

deeltijds (4,4%). Vrouwen werken vooral deeltijds vanaf het moment dat ze een of meer kinderen hebben, mannen werken dan juist vaker voltijds. Van de vrouwen met kinderen werken alleenstaande moeders (eenoudergezin) het minst deeltijds. Zij hebben immers vaker nood aan een volledig loon om het gezin te onderhouden dan vrouwen die een partner hebben. Hoe meer kinderen het gezin telt, hoe meer vrouwen deeltijds gaan werken. Bij mannen geldt dit niet.

Tabel 6: Aandeel deeltijdarbeid bij de werkenden (15-64 jaar) naar huishoudpositie in Vlaanderen

Huishoudpositie	%	Man	Vrouw	Totaal
Thuiswonend		6,9	21,2	12,1
Alleenstaand		5,3	20,9	11,8
Met partner		4,2	32,0	16,0
Met partner en 1 kind		3,7	41,0	19,7
Met partner en 2 kind		2,2	52,6	24,3
Met partner en 3+kind		2,6	63,1	26,8
Eenoudergezin		4,4	38,5	30,7
Ander		3,7	26,5	12,1
Totaal		3,8	39,0	18,8

Bron: Eurostat LFS, bewerking Steunpunt WAV, in cijferbijlage van: Jaarreeks 2002. De Arbeidsmarkt in Vlaanderen. Deel 2 : Minder gezin, meer arbeid?

Er zijn ook enkele interessante verschillen naar leeftijd (niet in de tabel opgenomen). In de jongste groep vinden we relatief weinig deeltijds werkende vrouwen (29%) en relatief veel deeltijds werkende mannen (8%). Hoe ouder de vrouw wordt, hoe meer zij deeltijds gaat werken. In de middengroep (25-49 jaar) is het percentage deeltijds werkenden bij de werkende vrouwen opgelopen tot 40% en bij de oudere leeftijdsgroep (50-64 jaar) bedraagt dit 44%. Het deeltijds werken van de mannen kent een ander patroon: beginners op de arbeidsmarkt (de jongeren van 15 tot 24 jaar) werken relatief vaak deeltijds (vaak omdat ze geen voltijds werk vinden), in de middengroep vinden we heel weinig mannelijke deeltijd werkers (3%) en bij de oudere mannen werkt weer een groter deel deeltijds (6%). Die laatste groep gebruikt het deeltijds werken vaak als een aanloop naar het pensioen.

In de tabel 7 kunnen we zien hoeveel tijd mannen en vrouwen gemiddeld per week besteden aan drie verschillende vormen van arbeid: betaalde arbeid, huishoudelijke arbeid en kindzorg en opvoeding. De data worden weergegeven volgens de arbeidssituatie van de mannen en vrouwen. Mannen besteden meer tijd aan betaalde arbeid dan vrouwen.

Voltijds werkende vrouwen besteden iets meer dan 37 uur aan betaalde arbeid, mannen bijna 42 uur. Deeltijds werkende vrouwen werken gemiddeld 22 uur en een half per week. Omdat er zo weinig mannen zijn die deeltijds werken, werd geen berekening gemaakt van het aantal uren dat mannen aan deeltijds werken besteden. Niet werkende mannen en vrouwen besteden toch nog tijd aan betaalde arbeid, bijvoorbeeld onder de vorm van zoeken naar werk en solliciteren. Mannen besteden hier meer tijd aan dan vrouwen. Bij het huishoudelijk werk zien we een omgekeerde verhouding: vrouwen besteden er meer tijd aan dan mannen. Voltijds werkende vrouwen besteden de helft meer tijd aan boodschappen doen, poetsen, wassen, strijken en andere huishoudelijke taken dan mannen, wat neerkomt op bijna 19 uur per week. Vrouwen die deeltijds werken en niet werkende vrouwen spenderen meer tijd aan hun huishouden: ongeveer 28 uur per week. Vrouwen bekommeren zich ook meer dan mannen om de kinderopvang en de opvoeding van de kinderen, ook als ze voltijds werken. Deeltijds werkende vrouwen besteden gemiddeld meer tijd aan kinderopvang en opvoeding dan niet werkende vrouwen. Waarschijnlijk is dit verschil te wijten aan het feit dat er in de groep deeltijds werkenden meer vrouwen met (jonge) kinderen zitten dan in de groep niet werkenden.

Tabel 7: Gemiddelde tijd per week besteed aan drie vormen van arbeid, naar arbeidssituatie en geslacht, Vlaanderen, 16-75 jaar.

	Voltijds		Deeltijds	Niet werkend	
	Vrouw	Man	Vrouw	Vrouw	Man
Betaalde arbeid	37:12	41:59	22:27	1:48	3:36
Huishoudelijk werk	18:49	12:13	27:59	28:11	15:38
Kinderopvang en opvoeding	3:47	2:06	5:23	4:29	1:03
Totaal	59:48	56:19	55:50	34:29	20:18

Bron: VUB, TOR '99 in: Steunpunt WAV, Genderzakboekje editie 2003

Ten slotte kunnen we de totale werklast bekijken: de tijd die men besteed aan de drie vormen van arbeid samen. Die totale werklast valt voor vrouwen gemiddeld zwaarder uit dan voor mannen; het verschil bedraagt bij voltijds werkenden drie uur en een half per week. Deeltijds werkende vrouwen hebben gemiddeld een totale werklast die slechts een half uur minder is dan voltijds werkende mannen. De grootste kloof in totale werklast zien we bij de niet werkenden: de vrouwelijke totale werklast is 70% hoger dan die van mannen of een verschil van 14 uur per week.

Vroeger werd er vaak gesproken over de dubbele dagtaak van de werkende vrouw. Buitenshuis gaan werken en ook instaan voor het huishouden zou neerkomen op twee

voltijdse jobs. Uit de cijfers hierboven blijkt dat dit niet (meer) opgaat: het verschil in totale werklast tussen voltijds werkende mannen en vrouwen bedraagt immers slechts drie uur en een half per week. Cijfers uit ander onderzoek (Elchardus, 1995; Van Dongen, 2001) geven aan dat de totale werklast voor mannen en vrouwen ongeveer gelijk is. Vrouwen blijven echter wel vaak de verantwoordelijkheid dragen voor de huishoudelijke taken. Zij organiseren het huishouden: welke boodschappen moeten worden gedaan, wanneer moeten de kinderen hun sportkledij mee naar school nemen, wat eten we vanavond en wat hebben we daarvoor nodig, enzovoort. Het nadenken over en organiseren van huishoudelijke aangelegenheden neemt ook tijd in beslag, zonder dat men zelf uitvoert wat moet gedaan worden. Voltijds werkende vrouwen besteden vaak huishoudelijke taken uit aan bijvoorbeeld een poetsvrouw, een naaister, een strijkdienst of familie die mee inspringt op drukke momenten. De organisatie en coördinatie komt vaak op de schouders van de vrouw terecht. Elchardus (1995: 27) introduceerde daarom de notie van dubbele verantwoordelijkheid die de uitdrukking van dubbele dagtaak kan vervangen. Het huishouden is nog steeds in grote mate de verantwoordelijkheid van de vrouw, zodat het vaak de vrouw is die haar werktijd aanpast aan veranderingen in het huishouden, zoals bijvoorbeeld de komst van kinderen.

Tot slot van deze paragraaf gaan we na waar de Vlaamse mannen en vrouwen werken: in welke sector en in welk beroep (tabel 8). In Vlaanderen zijn iets meer dan twee en een half miljoen mensen aan het werk: bijna anderhalf miljoen mannen en meer dan een miljoen vrouwen. De overgrote meerderheid van de vrouwen (900.000) werkt in de tertiaire sector, een minderheid (150.000) in de secundaire sector. Mannen werken ook overwegend (850.000) in de tertiaire sector, maar een substantieel deel van hen (560.000) werkt in de secundaire sector. De primaire sector stelt minder dan 50.000 mannen en vrouwen te werk. Als we kijken naar de beroepen die mannen en vrouwen uitoefenen, zien we dat mannen in de eerste plaats werken in ambachtsberoepen of als ambachtelijke vakarbeider, in intellectuele of wetenschappelijke beroepen en als bedrijfsleider of hoger kaderpersoneel. Vrouwen werken vooral in intellectuele en wetenschappelijke beroepen, als bedienden in administratieve functies en als dienstverlenend en verkoops personeel. In deze drie opgesomde beroepsgroepen vinden we telkens meer vrouwen dan mannen terug, wat ook het geval is bij de ongeschoolde arbeiders en bedienden. Alle andere beroepsgroepen worden gedomineerd door mannen. De grootste man/vrouw kloof vinden we terug bij de ambachtsberoepen, de strijdkrachten en de machine- en installatiebestuurders en montagearbeiders.

Tabel 8: Personen met een betrekking naar geslacht, beroep en sector in Vlaanderen 2002

		Totaal activiteiten	Primaire sector	Secundaire sector	Tertiaire sector
Totaal	Totaal	2.516.176	44.581	706.032	1.765.563
	Mannen	1.439.972	31.705	558.334	849.933
	Vrouwen	1.076.204	12.876	147.697	915.630
Bedrijfsleiders en hoger kaderpersoneel	Totaal	293.881	1.685	59.732	232.464
	Mannen	206.192	1.514	50.188	154.491
	Vrouwen	87.689	171	9.544	77.973
Intellectuele en wetenschappelijke beroepen	Totaal	456.399	141	37.091	419.168
	Mannen	208.663	141	29.077	179.446
	Vrouwen	247.735	0	8.013	239.722
Intermediaire functies	Totaal	287.032	1.001	100.834	185.198
	Mannen	179.276	819	81.294	97.163
	Vrouwen	107.756	182	19.540	88.035
Bedienden in administratieve Functies	Totaal	398.535	828	69.499	328.209
	Mannen	151.086	193	29.090	121.802
	Vrouwen	247.450	634	40.408	206.407
Dienstverlenend en Verkooppersoneel	Totaal	258.433	213	5.799	252.421
	Mannen	79.647	0	3.170	76.477
	Vrouwen	178.786	213	2.628	175.945
Landbouwers en geschoolde arbeiders in de landbouw en de visserij	Totaal	45.609	37.846	735	7.028
	Mannen	33.010	26.801	537	5.673
	Vrouwen	12.599	11.046	198	1.355
Ambachtsberoepen en ambachtelijke vakarbeiders	Totaal	281.835	728	212.814	68.293
	Mannen	257.616	326	193.636	63.654
	Vrouwen	24.220	402	19.178	4.640
Machine- en installatiebestuurders, montagearbeiders	Totaal	235.403	1.459	158.206	75.738
	Mannen	193.021	1.332	123.916	67.774
	Vrouwen	42.381	127	34.290	7.964
Ongeschoolde arbeiders en Bedienden	Totaal	231.951	682	61.324	169.946
	Mannen	110.227	580	47.426	62.221
	Vrouwen	121.725	101	13.898	107.726
Gehandicapten tewerkgesteld in een beschuttende werkplaats	Totaal	8.395			8.395
	Mannen	4.675			4.675
	Vrouwen	3.720			3.720
Strijdkrachten	Totaal	18.702			18.702
	Mannen	16.558			16.558
	Vrouwen	2.144			2.144

Bron: Enquête naar de arbeidskrachten 2002

Bij de ongeschoolde arbeiders en bedienden zijn er ongeveer evenveel mannen als vrouwen. We stellen vast dat het grootste deel van die vrouwen in de tertiaire sector aan

de slag is. De mannelijke ongeschoolde arbeiders en bedienden verdelen zich gelijkmatiger over de secundaire en tertiaire sector. Hetzelfde fenomeen zien we bij de intellectuele en wetenschappelijke beroepen: hoewel er meer vrouwen dan mannen in deze beroepsgroep werken, zien we in de secundaire sector veel minder vrouwen dan mannen in deze beroepscategorie. Enkel bij de bedienden in administratieve functies zien we meer vrouwen dan mannen in de secundaire sector.

Hoe kunnen we nu verklaren dat er zoveel vrouwen in die vier beroepscategorieën en in de tertiaire sector werken? Waarom werken ze zo weinig in de secundaire sector of in andere beroepsgroepen? Elchardus (1995: 30) zegt dat deze arbeidsmarktsegregatie een gevolg is van de strategie van vrouwen om hun arbeid en hun gezin met elkaar te verzoenen. Vrouwen werken disproportioneel meer in banen, beroepen en sectoren waar relatief korte (voltijdse) werktijden worden aangehouden, zodat ze nog tijd hebben om zich met hun gezin bezig te houden. Volgens Elchardus (1995: 28) betekent voltijds werken in de publieke sector een werkweek die 7 uur korter is dan bij het voltijds werken in de privé sector (bruto verschil). Vrouwen (en vooral vrouwen met kinderen) werken disproportioneel meer in de publieke sector, waardoor ze een relatief korte voltijdse werkweek hebben. Ook wat betreft het beroep kiezen vrouwen vaker voor kortere werkuren. Zo zouden arbeiders, managers en kaders in de handel de langste uren kloppen; wat neerkomt op een verschil van 6 uur per week in vergelijking met de bedienden in de handel (Elchardus, 1995: 29). Dienstverlenende en sociale beroepen zouden nog minder werkuren vereisen. Op het niveau van de jobkenmerken is er ook een segregatie merkbaar. Banen met onvoorspelbare uren zijn meestal ook banen met lange werkuren; banen met voorspelbare uren gaan samen met een werkweek die ongeveer zeven uur korter is dan bij banen met onvoorspelbare werkuren (Elchardus, 1995: 29). Werkende moeders werken vooral in jobs met voorspelbare uren, wat hen de kortste werktijd oplevert. Bovendien hangt tijdsoeveeriniteit ook vaak samen met veel werkuren, terwijl afwijkende werkuren (avond-, nacht- en weekendwerk) gecompenseerd worden met minder werkuren. Relatief weinig vrouwen hebben een job waarin ze zelf kunnen beslissen wanneer ze werken, terwijl relatief veel vrouwen (vooral moeders) een baan met afwijkende uren hebben. Van de voltijds werkende moeders werkt 31% in een job met afwijkende uren, bij de voltijds werkende vaders is dit 17%, voltijds werkende vrouwen zonder kinderen werken in 16% van de gevallen in een afwijkend urenstelsel en mannen zonder kinderen doen dit in 24% van de gevallen (Elchardus, 1995:29). Door het toepassen van wat Elchardus de temporele strategie noemt – kiezen voor banen, beroepen en sectoren waar voltijds werken een

relatief korte werktijd betekent – maken vrouwen hun arbeidsuren verzoenbaar met hun verantwoordelijkheid ten opzichte van hun gezin.

7.3.2. Arbeid in het privé-leven

In deze paragraaf bekijken we gegevens over huishoudelijke arbeid en kinderopvang (gekoppeld aan gegevens over betaalde arbeid), gegevens over mantelzorg, kinderopvang en vrijwilligerswerk in Vlaanderen. We beginnen met de tijd die Vlamingen besteden aan huishoudelijk werk en kinderopvang, opgesplitst naar geslacht en leeftijd. Daarna komt de tijdsbesteding wat betreft gezinsarbeid en betaalde arbeid van samenlevende koppels aan bod. Vervolgens bespreken we de tijdsbesteding in verband met mantelzorg en kinderopvang, waarna we besluiten met cijfergegevens over vrijwilligerswerk.

In tabel 9 geven we de tijdsbesteding van jongeren tussen 16 en 19 jaar weer. Ongeveer een derde van de jongeren zegt dat ze betaalde arbeid verrichten, jongens iets meer dan meisjes. Werkende jongens besteden hier bijna 17 uur per week aan, werkende meisjes ongeveer 9 uur per week. Bijna 80% van de jongens en 94% van de meisjes verricht huishoudelijk werk: respectievelijk bijna 4 uur en 5 uur per week.

Tabel 9: Aantal uren besteed aan betaalde arbeid, huishoudelijk werk en kinderopvang door Vlaamse jongeren (16-19 jaar) naar geslacht

16-19	man			vrouw		
	resp.	part.	duur part.	resp.	part.	duur part.
	uur,min.	%	uur,min.	uur,min.	%	uur,min.
Werk	5,40	34%	16,54	2,34	29%	8,52
Huishoudelijk werk	3,02	79%	3,51	4,45	94%	5,02
Kinderopvang	0,16	8%	3,24	1	27%	3,46

Resp.: de gemiddelde tijd besteed aan een bepaalde activiteit in een gegeven tijdsperiode, berekend voor alle deelnemers aan het onderzoek (respondenten); Part.: het percentage respondenten dat een bepaalde activiteit gesteld heeft in een gegeven tijdsperiode; Duur part.: de gemiddelde tijd besteed aan een bepaalde activiteit in een gegeven tijdsperiode, berekend voor alle participanten aan de activiteit

Bron: VUB, TOR, Negen Generaties - Wat doen ze - Reeks De Standaard, <http://www.vub.ac.be/TOR>

Meer meisjes (27%) dan jongens (8%) zorgen voor kinderen, maar jongens die het doen besteden er bijna evenveel tijd aan als meisjes, ongeveer 3 uur en half per week. De segregatie tussen mannen en vrouwen treedt dus al vroeg op: jongens verrichten vaker

betaald werk dan meisjes, helpen minder vaak in het huishouden en zorgen minder vaak voor kinderen.

De volgende groep zijn de jongvolwassenen van 20 tot 29 jaar. De meeste jongvolwassen zijn aan het werk: jongens (87%) meer dan meisjes (72%). De jongens die werken, besteden hier meer tijd aan dan de meisjes die werken. Toch is het gemiddeld aantal uren dat jongens besteden aan werken nog vrij laag, wat we kunnen verklaren door het feit dat deeltijds werk bij mannen vaker voorkomt in het begin van hun loopbaan. Meer meisjes dan jongens in deze leeftijdsgroep studeren nog, wat het lager aantal werkende meisjes voor een deel verklaart. Alle meisjes zeggen huishoudelijk werk te doen en ze besteden er bijna dubbel zoveel tijd aan dan de jongens. Ook kinderopvang blijkt op deze leeftijd vooral een vrouwenzaak te zijn: een derde van de meisjes besteedt hier gemiddeld meer dan 11 uur per week aan tegenover een op vijf jongens die er bijna 5 uur per week aan spenderen.

Tabel 10: Aantal uren besteed aan betaalde arbeid, huishoudelijk werk en kinderopvang door Vlaamse jongvolwassenen (20-29 jaar) naar geslacht

20-29	man			Vrouw		
	resp.	part.	duur part.	resp.	part.	duur part.
	uur,min.	%	uur,min.	uur,min.	%	uur,min.
Werk	29,03	87%	33,27	21,35	72%	29,50
Huishoudelijk werk	7,35	91%	8,22	15,00	100%	15,00
Kinderopvang	0,55	19%	4,45	3,45	33%	11,16

Resp.: de gemiddelde tijd besteed aan een bepaalde activiteit in een gegeven tijdsperiode, berekend voor alle deelnemers aan het onderzoek (respondenten); Part.: het percentage respondenten dat een bepaalde activiteit gesteld heeft in een gegeven tijdsperiode; Duur part.: de gemiddelde tijd besteed aan een bepaalde activiteit in een gegeven tijdsperiode, berekend voor alle participanten aan de activiteit.

Bron: VUB, TOR, Negen Generaties - Wat doen ze - Reeks De Standaard, <http://www.vub.ac.be/TOR>

In de leeftijdsgroep van 30 tot 39 jaar zijn zo goed als alle mannen aan het werk met een tijdsinvestering van ongeveer 37 uur per week. Drie op vier vrouwen in deze leeftijdsgroep werken, maar de gemiddelde tijd die ze hier voor uittrekken is slechts 27 uur per week. De verklaring kunnen we misschien zoeken in het feit dat acht op tien vrouwen instaan voor de zorg voor de kinderen (gemiddeld 10 uur per week). Bij de mannen is dit zes op tien (bijna 6 uur per week). Vrijwel alle mannen en vrouwen doen huishoudelijk werk, vrouwen dubbel zo vaak dan mannen.

Tabel 11: Aantal uren besteed aan betaalde arbeid, huishoudelijk werk en kinderczorg door Vlaamse volwassenen (30-39 jaar) naar geslacht

30-39	man			vrouw		
	resp.	part.	duur part.	resp.	part.	duur part.
	uur,min.	%	uur,min.	uur,min.	%	uur,min.
Werk	35,39	96%	36,59	20,34	76%	27,06
Huishoudelijk werk	12,32	98%	12,51	25,02	99%	25,22
Kinderzorg	3,34	61%	5,51	8,09	79%	10,16

Resp.: de gemiddelde tijd besteed aan een bepaalde activiteit in een gegeven tijdsperiode, berekend voor alle deelnemers aan het onderzoek (respondenten); Part.: het percentage respondenten dat een bepaalde activiteit gesteld heeft in een gegeven tijdsperiode; Duur part.: de gemiddelde tijd besteed aan een bepaalde activiteit in een gegeven tijdsperiode, berekend voor alle participanten aan de activiteit.

Bron: VUB, TOR, Negen Generaties - Wat doen ze - Reeks De Standaard, <http://www.vub.ac.be/TOR>

Iets minder mannen en vrouwen tussen 40 en 49 jaar werken in vergelijking met de vorige leeftijdsgroep, maar diegenen die werken besteden er wel meer tijd aan: gemiddeld 39 uur per week voor de mannen en 28 uur voor de vrouwen. Ook in het huishouden wordt meer gewerkt. De kinderczorg daarentegen neemt af: een kwart van de mannen en een derde van de vrouwen zorgt nog voor kinderen, maar de tijd die hieraan besteed wordt is gehalveerd ten opzichte van de vorige leeftijdsgroep.

Tabel 12: Aantal uren besteed aan betaalde arbeid, huishoudelijk werk en kinderczorg door Vlaamse volwassenen (40-49 jaar) naar geslacht

40-49	man			vrouw		
	resp.	part.	duur part.	resp.	part.	duur part.
	uur,min.	%	uur,min.	uur,min.	%	uur,min.
Werk	36,50	93%	39,28	21,00	74%	28,14
Huishoudelijk werk	13,50	95%	14,34	28,41	100%	28,41
Kinderzorg	1,01	25%	4,02	1,52	36%	5,07

Resp.: de gemiddelde tijd besteed aan een bepaalde activiteit in een gegeven tijdsperiode, berekend voor alle deelnemers aan het onderzoek (respondenten); Part.: het percentage respondenten dat een bepaalde activiteit gesteld heeft in een gegeven tijdsperiode; Duur part.: de gemiddelde tijd besteed aan een bepaalde activiteit in een gegeven tijdsperiode, berekend voor alle participanten aan de activiteit.

Bron: VUB, TOR, Negen Generaties - Wat doen ze - Reeks De Standaard, <http://www.vub.ac.be/TOR>

Het aantal mannen en vrouwen die werken neemt sterk af vanaf de leeftijd van 50 jaar. In de leeftijdsgroep 50 tot 59 jaar besteedt slechts 45% van de vrouwen en 69% van de mannen tijd aan betaald werk. Ook het aantal uren dat men hieraan besteedt neemt af, in tegenstelling tot de tijd besteed aan huishoudelijk werk. Dit is een uiting van de

samengedrukte loopbaan in Vlaanderen: veel mensen trekken zich vervroegd terug uit de arbeidsmarkt en genieten van een brugpensioen. Anderen gaan wat minder werken door te kiezen voor een deeltijds werkregime, al dan niet onder de vorm van tijdskrediet of andere vormen van loopbaanonderbreking. Voor vrouwen blijft het aandeel kinderopvang in hun tijdsbesteding nagenoeg stabiel, bij mannen daalt het.

Tabel 13: Aantal uren besteed aan betaalde arbeid, huishoudelijk werk en kinderopvang door Vlaamse volwassenen (50-59 jaar) naar geslacht

50-59	Man			Vrouw		
	resp.	part.	duur part.	resp.	part.	duur part.
	uur,min.	%	uur,min.	uur,min.	%	uur,min.
Werk	24,14	69%	35,19	11,44	45%	26,10
Huishoudelijk werk	15,04	98%	15,21	31,03	100%	31,03
Kinderopvang	0,34	18%	3,13	1,59	36%	5,28

Resp.: de gemiddelde tijd besteed aan een bepaalde activiteit in een gegeven tijdsperiode, berekend voor alle deelnemers aan het onderzoek (respondenten); Part.: het percentage respondenten dat een bepaalde activiteit gesteld heeft in een gegeven tijdsperiode; Duur part.: de gemiddelde tijd besteed aan een bepaalde activiteit in een gegeven tijdsperiode, berekend voor alle participanten aan de activiteit.

Bron: VUB, TOR, Negen Generaties - Wat doen ze - Reeks De Standaard, <http://www.vub.ac.be/TOR>

De voorlaatste leeftijdsgroep die we bespreken is de groep van 60 tot 69 jaar oud (tabel 14). Een deel van deze groep werkt nog: een op vijf mannen werkt gemiddeld 28 uur per week en 7% van de vrouwen werkt gemiddeld ongeveer 11 uur per week. Veel mensen hebben al recht op een rustpensioen, anderen genieten van brugpensioen of gaan minder werken. Een klein deel van de ouderen tussen 60 en 69 jaar blijft voltijds werken. Hier valt duidelijk op dat meer en meer mannen kiezen voor deeltijds werken naarmate hun pensioen nadert. Het verschil met de vorige leeftijdsgroep is behoorlijk hoog; de mannen van die leeftijdsgroep die werken, werken gemiddeld 7 uur per week meer. De mannen steken steeds meer tijd in huishoudelijke taken (hieronder vallen ook klusjes, tuinonderhoud, auto wassen, enzovoort), evenals de vrouwen. Het aantal personen dat instaat voor kinderopvang blijft nagenoeg gelijk in vergelijking met de vorige leeftijdsgroep, de tijd die eraan besteed wordt gaat wel terug de hoogte in.

Tabel 14: Aantal uren besteed aan betaalde arbeid, huishoudelijk werk en kindercare door Vlaamse ouderen (60-69 jaar) naar geslacht

60-69	Man			Vrouw		
	resp.	part.	duur part.	resp.	part.	duur part.
	uur,min.	%	uur,min.	uur,min.	%	uur,min.
Werk	5,27	19%	28,23	0,45	7%	10,53
Huishoudelijk werk	19,35	100%	19,35	32,16	100%	32,16
Kinderzorg	0,45	22%	3,26	2,26	34%	7,03

Resp.: de gemiddelde tijd besteed aan een bepaalde activiteit in een gegeven tijdsperiode, berekend voor alle deelnemers aan het onderzoek (respondenten); Part.: het percentage respondenten dat een bepaalde activiteit gesteld heeft in een gegeven tijdsperiode; Duur part.: de gemiddelde tijd besteed aan een bepaalde activiteit in een gegeven tijdsperiode, berekend voor alle participanten aan de activiteit.

Bron: VUB, TOR, Negen Generaties - Wat doen ze - Reeks De Standaard, <http://www.vub.ac.be/TOR>

Bij de ouderen van 70 tot 75 jaar vinden we nog steeds een kleine groep mannen (8%) die werken. Gemiddeld werken ze 10 uur per week. Van de vrouwen werkt niemand nog; aan betaald werk besteden deze oudere dames geen tijd meer. Ook in het huishouden doen ze het iets rustiger aan dan voorheen; mannen klussen nog ongeveer 18 uur per week, vrouwen nog 30 uur per week. Ook de tijd besteed aan kindercare neemt af. Slechts 10% van de ouderen tussen 70 en 75 jaar zorgt respectievelijk gemiddeld 3 uur (mannen) en gemiddeld 6 uur en een half per week (vrouwen) voor kinderen.

Tabel 15: Aantal uren besteed aan betaalde arbeid, huishoudelijk werk en kindercare door Vlaamse ouderen (70-75 jaar) naar geslacht

70-75	man			vrouw		
	resp.	part.	duur part.	resp.	part.	duur part.
	uur,min.	%	uur,min.	uur,min.	%	uur,min.
Werk	0,46	8%	10,14	0,00	0%	0,00
Huishoudelijk werk	16,43	92%	18,16	30,20	100%	30,20
Kinderzorg	0,17	10%	2,53	0,39	10%	6,37

Resp.: de gemiddelde tijd besteed aan een bepaalde activiteit in een gegeven tijdsperiode, berekend voor alle deelnemers aan het onderzoek (respondenten); Part.: het percentage respondenten dat een bepaalde activiteit gesteld heeft in een gegeven tijdsperiode; Duur part.: de gemiddelde tijd besteed aan een bepaalde activiteit in een gegeven tijdsperiode, berekend voor alle participanten aan de activiteit.

Bron: VUB, TOR, Negen Generaties - Wat doen ze - Reeks De Standaard, <http://www.vub.ac.be/TOR>

Uit bovenstaande gegevens kunnen we besluiten dat in de jongste leeftijdsgroep weinig gewerkt wordt, door jongens iets meer dan door meisjes. Ook het huishouden is nog niet aan de jongeren besteed, kindercare neemt een deel van hen wel al op zich. Bij de

mannen blijft het aantal werkenden en de tijd die aan werk besteed wordt stijgen tot en met de leeftijdsgroep van 30 tot 39 jaar. Tegelijk stijgt ook de tijd voor kinderopvang. De leeftijdsgroep van 40 tot 49 jaar is voor mannen een scharnierpunt: minder mannen werken nog, maar diegenen die werken, werken gemiddeld meer uren. De kinderopvang voor mannen neemt af vanaf deze leeftijd. Vanaf 50 jaar neemt het aantal werkende mannen nog sterker af, evenals het aantal werkuren per werkende. Hoe ouder de mannen worden, hoe meer de werktijd daalt. De kinderopvang blijft ook dalen, stabiliseert zich even en daalt vanaf de leeftijd van 70 jaar gestaag. Hoe ouder mannen worden, hoe meer tijd ze besteden aan het huishouden, enkel in de laatste leeftijdsgroep zien we een daling.

De vrouwen werken het vaakst en het langst op jongvolwassen leeftijd. Vanaf de leeftijd van 30 jaar daalt het aantal uren besteed aan betaald werk, vanaf 40 jaar daalt ook het aantal werkende vrouwen. De tijd besteed aan kinderopvang is het grootst in de leeftijdsgroep van 20 tot 29 jaar, maar het aantal vrouwen dat aan kinderopvang doet is het hoogst in de leeftijdsgroep van 30 tot 39 jaar. Vanaf 40 jaar daalt de tijd besteed aan kinderopvang, om weer te stijgen vanaf de leeftijd van 60 jaar. Daarna daalt deze weer licht. Het aantal werkende vrouwen blijft dalen tot er in de leeftijdsgroep van 70 tot 75 jaar geen enkele vrouw meer werkt. De tijd besteed aan het huishouden stijgt gedurende de hele levensloop, enkel in de laatste groep zien we een licht daling.

Nu we weten hoe de evolutie van werktijd, tijd voor het huishouden en kinderopvang gedurende de levensloop verloopt, gaan we kijken naar de arbeidstijd binnen gezinnen of koppels. Tabel 16 bevat gegevens over het aantal uren beroeps-, gezins- en totale arbeid dat mannen en vrouwen presteren naargelang het aantal uren beroepsarbeid van de vrouw. Het voordeel aan onderstaande gegevens is dat ze werden verkregen door middel van een bevraging van koppels (al dan niet met kinderen). Op die manier kan men nagaan hoe groot de invloed is van het aantal uren dat de vrouw buitenshuis werkt op de beroeps- en gezinsarbeid van de man. De verstrengeling van levenslopen wordt zo beter ingecalculleerd en de interferentie van beslissingen van de partners komt beter tot uiting. Het nadeel van onderstaande gegevens is de beperkte representativiteit. Het gaat hier enkel over gehuwde samenwonende koppels. Alleenstaanden of eenoudergezinnen vinden we niet terug in de tabel.

Volgens de studie van het Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie (CBGS) is de gemiddelde totale werklast voor mannen en vrouwen ongeveer gelijk (Van Dongen, 2001:

91). Dat is echter maar een gemiddelde. Zodra een vrouw meer dan 30 uren per week werkt, is de totale werklast voor vrouwen groter dan voor mannen. Dit is te wijten aan het feit dat mannen ongeacht het aantal uren betaalde arbeid van hun partner, hetzelfde aantal uren gezinsarbeid blijven doen. Vrouwen besteden, ongeacht het aantal uren betaalde arbeid dat ze zelf presteren, meer uren aan gezinsarbeid dan mannen. Het hoeft dus niet te verwonderen dat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen en dat zij in 50% van de gevallen zeggen dit te doen omwille van de te verrichten gezinstaken (Glorieux en Vandeweyer, 2001).

Tabel 16: Gemiddeld aantal uren beroepsarbeid, gezinsarbeid en totale arbeid per week van vrouwen, mannen en gezinnen en het procentueel aandeel van de vrouw daarin, naar het aantal uren beroepsarbeid van de vrouw in Vlaanderen

		Totaal	Uren beroepsarbeid vrouw			
			0-10	11-30	31-45	>45
Vrouwen	Beroepsarbeid (BAV)	28	1	23	40	52
	Gezinsarbeid (GAV)	43	58	46	36	30
	Totale arbeid (TAV)	71	59	69	76	82
Mannen	Beroepsarbeid (BAM)	50	49	50	49	52
	Gezinsarbeid (GAM)	21	20	23	23	22
	Totale arbeid (TAM)	71	69	73	72	74
Gezinnen	Beroepsarbeid (BAG)	78	50	73	89	104
	Gezinsarbeid (GAG)	64	78	69	59	52
	Totale arbeid (TAG)	142	128	142	148	156
Aandeel vrouw (%)	BAV/BAG	35	2	22	46	50
	GAV/GAG	67	75	66	62	60
	TAV/TAG	50	45	48	52	53
N		1383	384	277	394	328

Bron: Van Dongen e.a., 1995, blz 140

We bekijken de tabel nu meer in detail. Volgens de studie van het CBGS verrichten Vlaamse vrouwen gemiddeld 28 uur beroepsarbeid en 43 uren gezinsarbeid per week. Onder gezinsarbeid verstaan we de huishoudelijke taken en de kindzorg en opvoeding. Mannen presteren gemiddeld 50 uur beroepsarbeid (vervoer en pauzes inbegrepen) en 21 uur gezinsarbeid per week. De totale gezinsarbeid komt daarmee op 142 uur per week, gelijk verdeeld over de beide partners. Als we echter rekening houden met het aantal uren beroepsarbeid dat de vrouw presteert, krijgen we een heel ander beeld.

Indien de vrouw maximum tien uur per week werkt, heeft ze een totale arbeid van gemiddeld 59 uur per week, wat tien uur minder is dan haar man. Naarmate de vrouw meer uren werkt, verkleint het verschil in totale arbeid tussen haar en haar man en vanaf het moment dat de vrouw meer dan 30 uur beroepsarbeid verricht, is haar totale arbeid groter dan die van haar man. Die totale arbeid kan oplopen tot 82 uur per week voor de vrouw en 74 uur per week voor de man (als zijn vrouw meer dan 45 uur per week werkt). Hoe meer uren beroepsarbeid de vrouw presteert, hoe minder uren gezinsarbeid ze op zich neemt. Dit wordt niet gecompenseerd door een hoger aantal uren gezinsarbeid van de man. Integendeel, mannen blijven ongeveer evenveel uren gezinsarbeid presteren ongeacht het aantal uren beroepsarbeid van zijn vrouw. Een vrouw die tussen 31 en 45 uur per week werkt, presteert 22 uur per week minder gezinsarbeid dan een vrouw die geen beroepsarbeid verricht. De man presteert slechts drie uur gezinsarbeid meer dan wanneer zijn vrouw niet werkt. Dit betekent dat er in gezinnen met buitenhuiswerkende vrouwen minder uren gezinsarbeid worden gedaan. Deze gezinnen besteden waarschijnlijk een deel van het huishoudelijk werk uit (bijvoorbeeld aan een poetsvrouw, een strijkdienst) of vinden andere manieren om hun huishoudelijke taken in een kortere tijd te doen (boodschappen via internet, kant-en-klare maaltijden).

Het gaat dus niet op om enkel naar de gemiddelden te kijken en te zeggen dat de totale arbeid bij mannen en vrouwen gelijk is, met een overwicht van gezinsarbeid voor de vrouw en een overwicht van beroepsarbeid voor de man. Die gemiddelde totale arbeid is immers maar gelijk omdat een groot deel van de vrouwen deeltijds werkt. Een vrouw die voltijds wil werken, moet er rekening mee houden dat haar gezinsarbeid in de meeste gevallen niet evenredig zal verminderen.

In de volgende tabel (tabel 17) geven we een overzicht van gegevens over kinderopvang, mantelzorg en minder gaan werken. Naast het eigen huishouden besteden een aantal mensen een deel van hun vrije tijd aan het opvangen van (al dan niet eigen) kinderen of het verzorgen van een hulpbehoevende of zieke persoon. Sommigen schroeven om die reden hun arbeidstijd terug.

Een op drie Vlamingen zegt in te staan voor de (onbetaalde) opvang van kinderen. Er is wel een groot verschil tussen mannen en vrouwen: een op vier mannen en vier op tien vrouwen vangt onbetaald kinderen op. De mannen die zeggen in te staan voor de opvang van kinderen, besteden daar gemiddeld 25 uren per week aan, vrouwen die voor

kinderopvang instaan 46 uren per week. Er zijn dus niet alleen meer vrouwen dan mannen die instaan voor de zorgarbeid voor kinderen, ze besteden er ook meer tijd aan dan mannen. Als we uitgaan van de cijfers van de Panel Studie van Belgische Huishoudens, kunnen we stellen dat als mannen kinderen opvangen, ze dit eerder deeltijds doen, terwijl het voor vrouwen die kinderen opvangen vaker een voltijdse bezigheid is. We analyseerden ook de zorg voor hulpbehoevenden of het onbetaald instaan voor de opvang van een andere persoon, al dan niet een lid van het huishouden, die speciale hulp behoeft omwille van ouderdom, ziekte of handicap. Mannen zorgen minder vaak voor hulpbehoevenden dan vrouwen. Van alle Vlamingen zegt 5% van de mannen en 7% van de vrouwen dat ze iemand opvangen die hulp nodig heeft, zonder dat ze hiervoor betaald worden. De tijd die besteed wordt aan het verzorgen van hulpbehoevenden is korter dan die voor het opvangen van kinderen. De Vlamingen die een hulpbehoevende verzorgen, spenderen daar gemiddeld 20 uren per week aan. Er is geen significant verschil tussen de gemiddelden van mannen en vrouwen.

Tabel 17: Percentage mannen en vrouwen die zorgen voor hulpbehoevenden en opvang van kinderen, aantal uren dat men hieraan besteed en % dat hierdoor minder gaat werken in Vlaanderen

	Mannen	Vrouwen	Totaal
% zorg voor hulpbehoevenden	4,55	7,25	5,91
Gemiddeld aantal uren zorg hulpbehoevenden	18,19	21,75	20,43
% kinderopvang	25,09	40,42	32,95
Gemiddeld aantal uren opvang kinderen	25,36	46,27	38,15
Minder gaan werken	5,01	17,91	12,97

Bron: UIA, Panel Studie van Belgische Huishoudens, 1998. Bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid

‘Verplichten deze taken (kinderopvang of zorgen voor andere personen) u om minder betaald te werken dan u in andere omstandigheden zou wensen?’, luidt de vraag in de Panel Studie van Belgische Huishoudens. Acht op tien personen die omwille van hun zorgarbeid hun betaald werk terugschroeven, zijn vrouwen. Slechts 5% van de mannen die zorgarbeid verrichten, gaat minder betaald werken vanwege de verantwoordelijkheid voor de opvang van een hulpbehoevende of een kind. Bij de vrouwen is dit percentage veel hoger: 18% van de verzorgende vrouwen vermindert haar betaalde arbeid in functie van de hulpbehoevende die ze verzorgt. Dit verschil tussen mannen en vrouwen vloeit ten dele voort uit het feit dat vrouwen meer tijd steken in de opvang en verzorging van kinderen; verzorgende mannen besteden gemiddeld 25 uur per week aan opvang van

kinderen, terwijl dit voor vrouwen die zorgarbeid verrichten ongeveer 46 uur per week is. Vrouwen vangen dus vaker kinderen en hulpbehoevenden op, besteden er meer tijd aan en gaan er ook vaker minder door werken.

Ook uit onderzoek van Mortelmans e.a. (2003) blijkt dat de huishoudelijke arbeid nog steeds ongelijk verdeeld is tussen mannen en vrouwen; vrouwen besteden er meer tijd aan dan mannen. Mortelmans e.a. (2003) wijzen op vier factoren die ervoor zorgen dat vrouwen vaker dan mannen de huishoudelijke taken op zich nemen: de beschikbare tijd, de relatieve hulpbronnen, de ideologie van de geslachtsrollen en het type van huishouden. De hypothese van de beschikbare tijd luidt 'hoe meer tijd men heeft, hoe meer tijd men zal besteden aan huishoudelijke arbeid en hoe meer tijd men besteedt aan betaalde arbeid, hoe minder tijd men aan huishoudelijke taken wijdt'. De negatieve correlatie tussen het aantal uren besteed aan betaalde arbeid en het aantal uren besteed aan huishoudelijke arbeid, geldt zowel voor mannen als vrouwen. Bovendien heeft de tijd die de vrouw besteedt aan betaalde arbeid ook invloed op de tijd die haar mannelijke partner besteedt aan het huishouden, zij het enkel in relatieve zin. Doordat de vrouw minder tijd aan huishoudelijk werk besteedt, stijgt het relatieve aandeel van de man in het totaal van de huishoudelijke arbeid van het gezin. In absolute zin, of het effectief aantal uren huishoudelijke arbeid, verandert er bij de man weinig als zijn vrouw meer uren betaalde arbeid verricht.

De tweede factor noemden we de relatieve hulpbronnen hypothese. Deze hypothese stelt dat de legitimiteit van het 'minder aan huishoudelijke arbeid doen' gehaald wordt uit de relatieve bronnen waarop men een beroep kan doen (inkomen, opleiding, beroepsprestige en andere). Omdat mannen vaker het hoogste inkomen hebben binnen het gezin, hebben zij hierdoor een economisch overwicht op hun vrouw. Dit vormt dan hun legitimatie om minder huishoudelijke arbeid te verrichten (zij doen immers al 'meer dan hun deel' wat betaalde arbeid betreft). In gezinnen waar de inkomensverschillen marginaal zijn, vindt men de meest egalitaire taakverdeling (Mortelmans e.a., 2003:239). Ook het opleidingsniveau speelt een rol, zij het een verschillende bij mannen en vrouwen; hoe hoger het opleidingsniveau van de vrouw, hoe minder huishoudelijke arbeid zij verricht en hoe hoger het opleidingsniveau van de man, hoe meer huishoudelijke arbeid hij verricht. Mannen en vrouwen met een hoog opleidingsniveau hebben over het algemeen een minder traditionele levensvisie, waardoor vrouwen in een betere onderhandelingspositie

terechtkomen. Een zelfde conclusie kunnen we trekken in verband met een hoog beroepsprestige bij de vrouw.

De derde factor die een rol speelt in de ongelijke verdeling van huishoudelijke arbeid is de ideologie van de geslachtsrollen. Volgens de traditionele opvatting zal vooral de vrouw zich bezighouden met huishoudelijke taken, terwijl de man zich concentreert op betaalde arbeid. Mensen met een meer egalitaire opvatting verdelen de taken meer gelijk onder mannen en vrouwen. Vaak is het echter de vrouw die om verschillende redenen – waaronder het bewaren van haar eigen identiteit als onvervangbare moeder en echtgenoot – de man belet om huishoudelijke taken op zich te nemen en er zo ook vaardig in te worden, wat ook wel maternal gatekeeping wordt genoemd. Traditionele opvattingen van de vrouw over de verdeling van huishoudelijke taken zouden meer doorwegen dan traditionele opvattingen van de man (Mortelmans e.a., 2003:241).

De laatste factor is het type van huishouden waarin men leeft en meer specifiek de aanwezigheid van kinderen. De extra werklast die kinderen met zich meebrengen zou grotendeels door de vrouw worden opgenomen. Vaak gebeurt dit quasi automatisch omdat de vrouw na de bevalling drie maanden voltijds voor haar kind kan zorgen tijdens de bevallingsrust. Haar echtgenoot heeft geen recht op bevallingsrust en moet zich al beroepen op speciale maatregelen als ouderschapsverlof om zich ook voor een lange periode vrij te maken om voor zijn kind te zorgen. Vrouwen hebben, naast hun bevallingsrust, ook recht op dit ouderschapsverlof en nemen dit vaker op dan mannen (zie verder). Vrouwen krijgen dus meer kansen dan mannen om de zorg voor de kinderen van in het begin op zich te nemen. Deze taakverdeling wordt vaak voortgezet nadat de vrouw terugkeert naar de arbeidsmarkt, omdat men het zo gewoon is, of – wat in verband staat met de voornoemde maternal gatekeeping – omdat ze er vaardiger in is dan haar man en ze er minder tijd voor nodig heeft om dezelfde taken af te werken. Mannen daarentegen gaan vaak meer betaalde arbeid verrichten zodra er kinderen komen en hun tijd besteed aan huishoudelijke taken stijgt ook lichtjes. Vanaf de komst van het tweede kind gaan veel vrouwen minder betaald werken en in tegenstelling tot mannen meer huishoudelijke arbeid verrichten. Indien een gezin beslist om een deel van de huishoudelijke taken uit te besteden, zien we bij mannen een grotere daling van de tijd die aan het huishouden besteed wordt dan bij vrouwen, wat eigenlijk betekent dat uitbesteding de ongelijke verdeling van huishoudelijke taken in de hand werkt (Mortelmans e.a., 2003:242). De verdeling van huishoudelijke arbeid is volgens De Bruyn (1997, in: Mortelmans e.a., 2003:241) het meest gelijk bij gezinnen in de lege-nest-fase, wanneer de kinderen het

huis uit zijn. Tot slot leren we uit het onderzoek van Mortelmans e.a. (2003) dat vrouwen vooral repetitieve en routinematige taken binnenshuis opnemen, zoals koken, wassen, strijken, poetsen en kinderverzorging, terwijl mannen meer buitenshuis bezig zijn met het maaien van het gazon en het onderhoud en de renovatie van huis en wagen. Neutrale taken – taken die door beide partners worden gedaan – zijn afwassen, boodschappen doen en rekeningen betalen.

Tot slot van deze paragraaf bekijken we het vrijwilligerswerk. Uit de Survey 2000 van de Administratie Planning en Statistiek (APS) blijkt dat 20,5% van de mannen en 16,5% van de vrouwen regelmatig onbetaald vrijwilligerswerk verrichten. Vaak wordt ten onrechte gedacht dat vrouwen meer vrijwilligerswerk doen dan mannen, maar uit deze cijfers blijkt het tegenovergestelde. Mannen zijn vooral actief in het opvangen van kinderen, het helpen van familieleden (vrouwen nog meer) en in sportverenigingen. Naast kinderopvang en hulp in de familie, zijn vrouwen vooral bezig met hulp op de school van de kinderen.

Tabel 18: Percentage mannen en vrouwen in Vlaanderen die vrijwilligerswerk verrichten op verschillende terreinen

	Mannen	Vrouwen	Totaal
hulp bij familie, kinderopvang	14,8	20,2	17,5
sportvereniging	13,9	5,9	9,9
hulp op school	6,8	9,8	8,3
hobbyvereniging	6,9	4	5,5
amateuristische kunstbeoefening	5,9	4,2	5,1
vereniging die zich inzet voor burens, bejaarden, gehandicapten	4,1	5,4	4,7
godsd/levensbesch. vereniging	4	4,8	4,4
beroeps-of vakorganisatie	5,2	3,4	4,3
jeugdbeweging	4,5	3,9	4,2
oudercomité, schoolbestuur	2,5	3,3	2,9
vrouwenvereniging	0,9	4,9	2,9
hulpdienst (rode kruis, brandweer,...)	2,8	1,8	2,3
maatschappelijk werk (AI, wereldwinkel,...)	2,5	1,6	2,1
politieke organisatie	2,6	1,2	1,9
advies, voorlichting, wetswinkel, telefoon	1,1	1,1	1,1
andere	4,3	4,8	4,5

Bron: Administratie Planning en Statistiek (APS), Survey 1999. Bewerking SEIN, in: Steegmans, Van Aerschot, e.a., 2002.

Vrouwen verrichten vaker dan mannen vrijwilligerswerk in verband met kinderopvang, hulp op school, hulp aan burens, bejaarden en mensen met een handicap en in de

vrouwenbeweging. Mannen doen vaker dan vrouwen vrijwilligerswerk in een sportvereniging, een hobbyvereniging, een beroeps- of vakorganisatie, een jeugdbeweging, een hulpdienst en een politieke organisatie. Ze doen ook vaker aan maatschappelijk werk en amateuristische kunstbeoefening. De combinatie van levenssferen is dus ook voor mannen een realiteit.

7.3.3. Combinatie van levenssferen: kiezen of delen

Er zijn veel verschillende mogelijkheden om de problemen die opduiken bij de combinatie van verschillende levenssferen op te lossen. Als belangrijkste levenssferen (wegens de intensieve tijdsinvestering) onderscheiden we de domeinen arbeid en gezin. Om te vermijden dat deze twee levenssferen elkaar negatief beïnvloeden, kan men ingrijpen in elk van de domeinen, voornamelijk door de tijd die men investeert in het domein te beperken. Een oplossing zoeken in het privé-leven kan door de gezinssamenstelling zo eenvoudig mogelijk te houden, bijvoorbeeld door het aantal kinderen te beperken of door te kiezen voor een leven zonder partner (zodat men daar ook geen tijd aan moet besteden). Het leven zonder partner is niet altijd een voordeel, want een partner kan ook veel werk uit handen nemen, waardoor weer meer tijd overblijft voor andere zaken. In de praktijk zien we dat dit laatste vooral het geval is bij mannen; hun vrouwelijke partner neemt vaak een groot deel van het huishouden op zich zodat hij de tijd vrij heeft voor andere dingen. Vrouwen met partner zijn wat dat betreft meestal slechter af; het grootste deel van het huishouden komt op hun schouders terecht, waardoor een partner in huis vaak een vermeerdering van de tijdsintensieve huishoudelijke arbeid betekent. Een andere oplossing in de privé-sfeer is vrijetijdsactiviteiten, zoals de deelname aan het verenigingsleven of vrijwilligerswerk, tot een minimum te beperken. In de sfeer van de betaalde arbeid zijn er ook een paar mogelijkheden om de combinatie van levenssferen te vergemakkelijken. Zo zijn er verschillende vormen van werktijdverkorting mogelijk, voltijds of deeltijds, op dag-, week-, maand- of jaarbasis. Zoals we hierboven al vermeldden, staan bepaalde beroepen, sectoren en functies garant voor een relatief korte werktijd, zodat men ook via de keuze van het beroep de combinatie van levenssferen kan vergemakkelijken. Toch kan men in veel gevallen niet echt spreken van een vrije keuze om de tijdsinvestering in een van de levenssferen te beperken. Vaak hebben keuzes gemaakt in de ene levenssfeer (onbedoeld) gevolgen voor een andere levenssfeer. Dit kan men dan

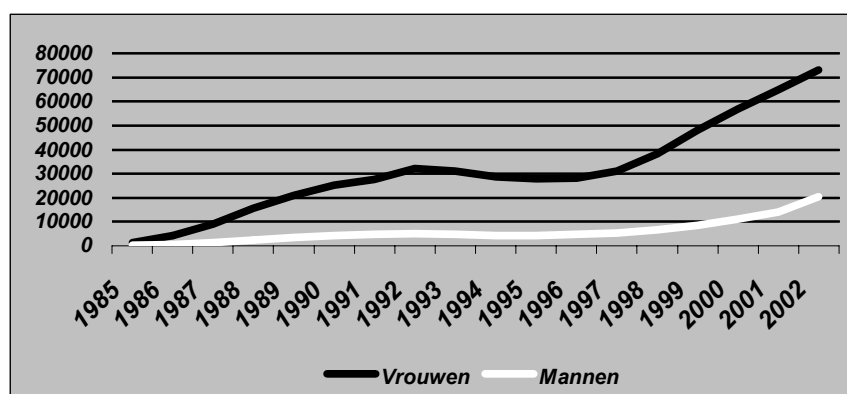
een oplossing noemen voor de combinatieproblematiek, maar het is geen oplossing in de volle betekenis van het woord omdat men het zelf zo niet gewild heeft en er niet gelukkig mee is.

We bespreken eerst het beperken van de tijd besteed aan de arbeidssfeer. Hierboven bespraken we al het kiezen van een beroep, sector of functie met een relatief korte voltijdse werktijd en de mogelijkheid van deeltijds werken. Vrouwen werken veel vaker deeltijds dan mannen, voornamelijk omwille van hun huishoudelijke verplichtingen. Naast het gewone deeltijds werken, waarbij op weekbasis een bepaald percentage van een voltijdse baan wordt gepresteerd, zijn er nog vele andere vormen mogelijk. Het is mogelijk om bijvoorbeeld in een vijfdaagse week deeltijds te werken (dus minder uren per dag), of juist volledige dagen te werken, maar dan minder dan vijf dagen per week. Men kan ook op maandbasis deeltijds werken, waarbij een aantal weken voltijds wordt gepresteerd, om vervolgens een week niet te werken. Anderen hebben een contract voor een bepaald aantal uren per maand en vullen zelf in wanneer ze deze uren presteren. Ook op jaarbasis kan men deeltijds werken. Zo werkt een deel van de deeltijds werkenden voltijds tijdens het grootste deel van het jaar, om vakantie te kunnen nemen tijdens de schoolvakanties. De verschillende soorten van deeltijds werk zijn oneindig groot, waardoor de werknemer (en / of de organisatie) de regeling kan kiezen die hem het best uitkomt. Niet in elke organisatie heeft men het recht om deeltijds te werken en niet elke organisatie biedt een vrije keuze uit alle soorten van deeltijdse werkregimes. Naargelang de grootte van de organisatie, het soort werk dat men doet en de cultuur en structuur van de organisatie zijn er al dan niet verschillende mogelijkheden tot deeltijds werken. In de praktijk gaan de meeste organisaties niet uit van de behoefte van de werknemers, maar eerder vanuit de noden van de organisatie.

Door middel van loopbaanonderbreking kan men ook deeltijds werken, bijvoorbeeld vier vijfde of halftijds. Men kan ook een volledige loopbaanonderbreking nemen, zodat men een aantal maanden voltijds vrijgesteld is van betaalde arbeid. Sinds 1 januari 2002 is in de privé-sector het systeem van loopbaanonderbreking vervangen door het systeem van tijdskrediet. De modaliteiten zijn dus veranderd, maar het basisprincipe blijft behouden: het tijdskrediet voorziet in een vermindering van arbeidsprestaties voor een bepaalde tijd, met behoud van rechten met betrekking tot de uitgeoefende job. In tabel 19 zien we de evolutie van het aantal loopbaanonderbrekers in het Vlaams Gewest tussen 1985 en 2002.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen een volledige loopbaanonderbreking en een loopbaanonderbreking met vermindering van prestaties. Deze laatste houdt in dat men blijft werken, maar minder uren per week. Dit onderscheid is relevant indien we kijken naar het gebruik van loopbaanonderbreking volgens de leeftijd van de gebruikers. Volledige loopbaanonderbreking wordt procentueel gezien ongeveer even vaak door jong en oud opgenomen, loopbaanonderbreking met vermindering van prestaties is vooral populair bij de werkenden die ouder zijn dan 50 jaar (Steunpunt WAV, 2003a). Van de werkende vrouwen die 50 jaar en ouder zijn maakt 11% gebruik van het stelsel van loopbaanonderbreking met vermindering van prestaties, bij de mannen is dit 2,5%. Beide vormen van loopbaanonderbreking worden vaker door vrouwen dan door mannen gebruikt, en dit op alle leeftijden. We zien een stijging van het aantal loopbaanonderbrekers van 1985 tot 1992 (tabel 19). Vanaf 1993 zien we zowel bij mannen als bij vrouwen een lichte daling van het aantal mensen in loopbaanonderbreking. Vanaf 1995 stagneert het aantal loopbaanonderbrekers en daarna zien we weer een sterke stijging die aanhoudt tot in 2002. De stijging is de laatste twee jaar het grootst bij de mannen, met bijna een verdubbeling van het aantal loopbaanonderbrekers op twee jaar tijd. Toch gaapt er nog een grote kloof tussen mannen en vrouwen; meer dan drie keer zoveel vrouwen dan mannen maken gebruik van de regeling voor loopbaanonderbreking / tijdskrediet in 2002.

Grafiek 1: Evolutie van het aantal loopbaanonderbrekers in het Vlaams Gewest (1985-2002¹)



	1985	1990	1995	2000	2001	2002 ¹
Vrouwen	1302	25298	28010	56851	64916	72979
Mannen	161	4335	4257	11226	14211	20379

¹Het cijfer voor 2002 is de som van de personen die nog in loopbaanonderbreking zijn en de personen die gebruikmaken van het tijdskrediet

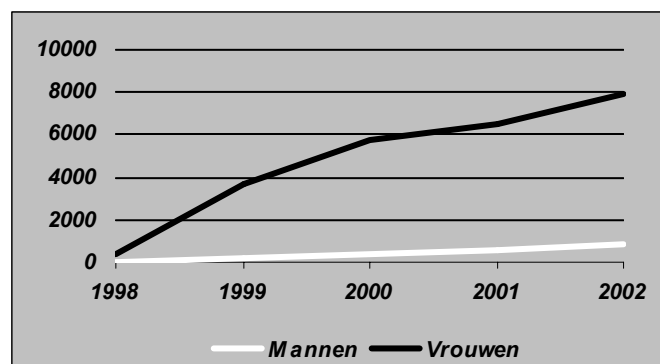
Bron: RVA, Bewerking Steunpunt WAV in: Genderzakboekje editie 2003

Grafiek: bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid

In de meeste gevallen geeft het opnemen van loopbaanonderbreking of tijdskrediet recht op een vergoeding en / of premie van de overheid. Deze vergoeding houdt geen rekening met de hoogte van het inkomen, waardoor mensen met een hoog inkomen minder geneigd zijn om van het systeem gebruik te maken. Zij zien hun inkomen immers veel meer verminderen dan mensen met een lager inkomen, waardoor ze hun maandelijkse verplichtingen (afbetaling van leningen, alimentatiegeld, ...) moeilijk kunnen nakomen. Omdat mannen gemiddeld meer verdienen dan vrouwen, zien we ook dat vrouwen vaker loopbaanonderbreking nemen dan mannen. In een gezinssituatie zal men meestal kiezen voor het kleinste inkomensverlies indien men beslist dat een van de twee minder zal gaan werken. Los van alle andere overwegingen is het dan logisch dat diegene met het kleinste inkomen een stap terug doet uit de arbeidsmarkt en dit is in de meeste gevallen de vrouw.

Ouderschapsverlof, een apart stelsel binnen het stelsel van loopbaanonderbreking / tijdskrediet, kent een toenemende populariteit sinds de introductie in 1998. Ouderschapsverlof werd gecreëerd om mensen de kans te geven gedurende een aantal maanden hun kleine kinderen zelf op te vangen en te verzorgen. Ook aan het opnemen van ouderschapsverlof zijn een aantal voorwaarden verbonden, die al dan niet recht geven op een vergoeding. Men mag ouderschapsverlof opnemen totdat het kind net geen vier jaar oud is.

Grafiek 2: Evolutie van het aantal werkenden in ouderschapsverlof in Vlaanderen 1998-2002



Bron: Administratie Planning en Statistiek (APS), Kenniscentrum Statistiek, website.
http://aps.vlaanderen.be/statistiek/cijfers/arbeidsmarkt/algemeen/Indicator_12A_loopbaanonderbreking.xls Bewerking Steunpunt Gelijkekansenbeleid

Ook mannen maken meer en meer gebruik van het ouderschapsverlof (3 maanden voltijds of meerdere maanden deeltijds), in 2002 waren dit er meer dan 800 tegenover bijna 7900 vrouwen (Administratie Planning en Statistiek, Kenniscentrum Statistiek, website). Ook hier speelt de hoogte van het inkomen een rol. De vergoeding voor ouderschapsverlof houdt geen rekening met de hoogte van het inkomen, waardoor veelverdieners minder geneigd zijn om het ouderschapsverlof ook effectief op te nemen.

Nu we enkele mogelijkheden tot het verminderen van de tijd besteed aan betaalde arbeid hebben besproken, kunnen we overgaan tot de beperkingen binnen de privé-sfeer. Indien men wilt vermijden dat de tijd besteed aan de privé-sfeer te groot is om nog voldoende tijd over te houden voor betaalde arbeid, kan men enkele maatregelen nemen. Een daarvan is het beperken van de vrijetijdsactiviteiten zoals het zich engageren in het verenigingsleven, vrijwilligerswerk doen, uitstapjes en reizen beperken, enzovoort. De grootste hap uit onze zogenaamde vrije tijd wordt echter genomen door het gezin waarin we leven en de huishoudelijke taken die hiermee samenhangen. Een huis heeft nood aan onderhoud, evenals de auto en de tuin. Veel mensen besteden deze zaken uit aan een poetsvrouw, een klusjesman, een tuinman of aan familie. Zoals we hierboven al zagen komt dit vooral ten goede aan de man; hij besteedt minder tijd aan het huishouden naargelang er meer wordt uitbesteed, de vrouw profiteert hier minder van.

Naast het onderhoud van de materiële dingen, zijn er ook nog de gezinsleden die verzorging nodig hebben. Een vrouw neemt wat dat betreft relatief weinig tijd in beslag; meestal zal ze zelf boodschappen doen, koken, haar kleren wassen en strijken en zichzelf verzorgen. Een vrouw als partner betekent meestal zelfs een grote tijdswinst; vaak zal ze ook de kleren van haar man wassen en strijken, zijn huis poetsen en voor hem koken, waardoor hij er dus zelf weinig of geen tijd aan moet besteden. De meeste mannen daarentegen koken niet het eten voor hun vrouw, wassen haar kleren niet en poetsen zelden het huis. Vrouwen met een mannelijke partner steken dus meestal meer tijd in het verzorgen van hun partner dan dat ze tijd winnen doordat ze de taken kunnen verdelen. Mannen met een vrouwelijke partner hebben dus relatief meer tijd (en energie) over om te besteden aan betaalde arbeid dan mannen zonder partner, vrouwen met een mannelijke partner houden relatief minder tijd over dan vrouwen zonder partner. Vrouwen die een carrière ambiëren op de arbeidsmarkt, houden daar dus meer tijd voor over indien ze geen partner hebben. In de onderzoeksliteratuur lezen we dan ook vaak dat vrouwen in hogere posities op de arbeidsmarkt dikwijls ongehuwd blijven.

Zo blijkt uit onderzoek van Valdez e.a. (1986) bij werkende vrouwen in Los Angeles dat een grotere groep vrouwen dan verwacht (op basis van de gemiddelden in de hele populatie werkenden en niet werkenden) niet getrouwd is. Nochtans rapporteren getrouwde vrouwen een grotere jobtevredenheid dan weduwen, gescheiden vrouwen en nooit getrouwde vrouwen. Het is immers niet zo dat deze vrouwen niet getrouwd zijn omdat ze dit niet willen. Veel vrouwen die een carrière nastreven zeggen dat ze niet de gelegenheid hebben om een partner te leren kennen en tijd aan hem te besteden. Ze hebben die tijd immers nodig om aan hun arbeidsloopbaan te werken. De meeste mannen vinden het niet leuk dat hun partner vaak weg is voor het werk en 's avonds nog naar vergaderingen moet, waardoor deze relaties snel stukgaan. Ook uit onderzoek van Hewlett (2002) blijkt dat hooggeplaatste vrouwen minder vaak getrouwd zijn dan hooggeplaatste mannen. Meer nog, de meeste hooggeplaatste vrouwen die toch getrouwd zijn, leerden hun partner kennen voordat hun carrière een hoge vlucht nam (dus toen ze nog tijd hadden om een relatie op te bouwen). De meesten van hen huwden een echtgenoot met een hoge functie op de arbeidsmarkt. Hooggeplaatste mannen daarentegen huwden vaker vrouwen met een veel lager diploma en arbeidsmarktpositie dan ze zelf hebben; ze huwden een vrouw die er niet op uit is om een eigen carrière uit te bouwen en die tijd heeft om haar man te ondersteunen in zijn eigen carrière. Het blijkt voor mannen gemakkelijker te zijn dan voor vrouwen om een partner te vinden die bereid is een eigen carrière te laten staan voor het ondersteunen van de arbeidsloopbaan van de partner. Ook uit onderzoek van Elchardus (1995:32) blijkt dat vrouwen het moeilijker hebben dan mannen om betaalde arbeid te verzoenen met hun gezin; universitair geschoolde werkende vrouwen zijn minder vaak getrouwd dan werkende mannen met dezelfde scholingsgraad. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat bij mannen gehuwd zijn gepaard gaat met een hoger inkomen, terwijl gehuwde vrouwen juist minder verdienen dan hun niet getrouwde seksegenoten.

Een nog grotere tijdsinvestering dan een partner, zijn kinderen. Kinderen hebben niet enkel nood aan een gepoetst huis, eten en propere kleren; ze hebben ook (zeker als ze nog klein zijn) permanent toezicht nodig, veel aandacht en verzorging. Zoals we hierboven al konden zien, zijn het vooral vrouwen die de nodige tijd aan de kinderen besteden. Mannen dragen ook hun steentje bij, maar het grootste deel van de kinderverzorging wordt door vrouwen gedaan. En als ze niet zelf aanwezig kan zijn om voor de kinderen te zorgen, omwille van haar beroepsmatige verplichtingen, neemt ze vaak de organisatie van de kinderopvang op zich. Hooggeplaatste vrouwen kunnen zich

vaak geen kinderen veroorloven omdat ze niet genoeg tijd over hebben om ze op een goede manier op te voeden. Veel hooggeplaatste vrouwen komen niet aan kinderen toe omdat ze geen gaatje in hun agenda vinden om zwanger te zijn, te bevallen en te herstellen van de moederlijke arbeid. Veel van deze vrouwen stellen het krijgen van kinderen alsmaar uit, vaak tot op het moment dat het te laat is en de biologische klok voor hen beslist heeft dat ze (ongewild) kinderloos zullen blijven. Een derde tot de helft van alle hooggeplaatste vrouwen in Amerika is kinderloos, tegenover nog geen twintig procent van alle vrouwen van Amerika (Hewlett, 2002:33). Hoe succesvoller de Amerikaanse vrouw is in haar carrière, hoe kleiner de kans dat ze ooit zal huwen en kinderen krijgen. Bij mannen is dit omgekeerd (Hewlett, 2002:41). Ook uit het onderzoek van Valdez (1986) blijkt dat hoe hoger men kijkt in de hiërarchie, hoe meer kinderloze vrouwen men tegenkomt en hoe minder vrouwen met drie of meer kinderen. De overgrote groep hooggeplaatste vrouwen met kinderen uit het onderzoek van Hewlett (2002:87) kregen hun eerste kind rond hun vijfentwintigste levensjaar, vrouwen die er later aan wilden beginnen, bleven meestal kinderloos. Nochtans gelooft 89% van de door Hewlett ondervraagde jonge vrouwen dat ze nog zwanger kunnen worden nadat ze veertig jaar geworden zijn. Deze naakte cijfers zeggen natuurlijk niet veel op zich, misschien wilden deze vrouwen helemaal geen kinderen? Hewlett (2002:97) stelde aan haar respondenten de vraag of ze ooit kinderen wilden toen ze pas waren afgestudeerd, waarop 8% van de hooggeplaatste (nu oudere) vrouwen antwoordde dat ze 1 kind wilde, 72% wilde meer dan 1 kind. Uiteindelijk bleef 33% van de hooggeplaatste (nu oudere) vrouwen kinderloos, 32% kreeg 1 kind en de rest kreeg meerdere kinderen. Bij de hooggeplaatste mannen wilde 79% kinderen; 75% van de mannen heeft nu kinderen, 30% zelfs meer dan twee. Deze cijfers tonen aan dat kiezen voor een carrière (in Amerika) voor een vrouw betekent dat je vaak gedwongen bent om te kiezen voor geen of weinig kinderen. In Vlaanderen zijn er meer mogelijkheden om arbeid en gezin op elkaar af te stemmen dan in Amerika, maar ook hier kiezen vrouwen er noodgedwongen voor om zonder kinderen door het leven te gaan zodat ze hun beroepsaspiraties kunnen waarmaken. Vaak is dit geen bewuste keuze, maar een keuze voor uitstel, wat later afstel wordt omdat ze te oud geworden zijn om nog kinderen op de wereld te zetten.

Een onderzoek van Elchardus (1995:32) toont aan dat werkende vrouwen in Vlaanderen minder kinderen hebben dan werkende mannen. Bovendien stelde hij vast dat hoe meer kinderen een vrouw heeft, hoe lager haar loon is, wat bij mannen net omgekeerd is. In een recent onderzoek wijst Ghysels (2003) er op dat het aantal koppels zonder kinderen

in ons land stijgt; in Vlaanderen zou 37% van de koppels geen kinderen hebben, in Wallonië iets minder. Ghysels (2003) verklaart dit door het betere economisch klimaat in Vlaanderen, waardoor een arbeidsloopbaan interessanter lijkt dan een gezin. Doordat we in België veel hoogopgeleiden hebben (meer dan in bijvoorbeeld Denemarken), wordt de kinderwens vaak uitgesteld of kiest men ervoor om geen kinderen te hebben zodat men alle tijd kan besteden aan de uitbouw van een carrière. Volgens Ghysels (2003) zijn er twee factoren die bepalen of een koppel al dan niet kinderen wilt: tijd en geld. De opvoeding van kinderen kost heel veel tijd en behoorlijk wat geld, zodat mensen de afweging maken tussen de tijd die ze beschikbaar hebben voor hun werk en voor hun gezin. Omdat ze hun levensstandaard niet willen zien zakken, blijven de meeste vrouwen werken na de komst van kinderen. Werkgeoriënteerde koppels spenderen volgens het onderzoek gemiddeld ongeveer 30 uur per week aan hun kinderen, kindergeoriënteerde koppels ongeveer 47,5 uur en gezinnen waarin de moeder thuis blijft ongeveer 60 uur per week. Vrouwen besteden meer tijd aan de kinderen, maar dit is volgens Ghysels (2003) de keuze van die vrouw en dat gezin, die daar meestal zeer tevreden over zijn.

In deze paragraaf bekeken we de tijdsbestedingspatronen van mannen en vrouwen, in hun beroepsleven, hun gezinsleven en in hun vrije tijd. Het combineren van deze levenssferen dwingt mensen tot het maken van keuzes, hetzij in hun arbeid, in hun gezin, hun vrijetijdsbesteding of in meerdere levenssferen tegelijk. Voor het maken van deze keuzes zijn ze afhankelijk van wat de organisaties waarin ze werken en de maatschappij waarin ze leven hen aanbiedt. In het volgende hoofdstuk bespreken we de invloed van organisaties op de combinatie van levenssferen.

8. Meso: organisaties

Op het meso-niveau vinden we de organisaties terug waar de individuen van het microniveau betaald werk verrichten. In wat volgt gaan we eerst na wat organisaties precies zijn; de verschillende partijen in organisaties en hun strategieën om zich te doen gelden komen aan bod. Vervolgens bespreken we de structuur en de cultuur van organisaties. Het beleid dat een organisatie kan voeren in verband met de combinatie van levenssferen hangt immers af van deze structuur en cultuur. Ten slotte komen we bij het personeelsmanagement terecht en gaan we na in welke mate het management voor een betere combinatie van arbeid en privé-leven kan zorgen.

8.1. Wat zijn organisaties?

8.1.1. Definities en typologieën

Er zijn talloze definities van wat organisaties eigenlijk zijn, afhankelijk van de manier waarop men naar organisaties kijkt. Als we op een sociologische manier naar organisaties kijken kunnen we zeggen dat organisaties samenlevingsverbanden zijn "*die welbewust opgezet of ingericht zijn met het oog op samenwerking voor een of meer bepaalde doelen*" (Lammers, 1993:18). Deze definitie betekent niet dat er in organisaties enkel wordt samengewerkt, vaak proberen werknemers ook tegen te werken of gewoon niet te werken. Ook deze zaken wil een socioloog weten bij het bestuderen van organisaties. We willen hier een brede kijk geven op organisaties, een overzicht van wat een organisatie allemaal kan betekenen en zijn. Argyris en Schön (1978:319-331) baseren hun zesdelige typologie van organisaties op een brede literatuurstudie naar organisationeel leren. Elke organisatie kan bekeken worden volgens elk van de zes volgende types.

Het eerste type is de *organisatie als groep*. Hiermee doelt men op het samenzijn van mensen als een soort eenheid en op de interactie die er tussen mensen ontstaat binnen de organisatie. Werknemers zijn tegelijk belangrijk als individu en als groepslid.

Het tweede type is de *organisatie als instrument*. Hier wordt de organisatie voornamelijk bekeken als middel om een doel te bereiken; de effectiviteit staat hier centraal.

In derde instantie kunnen we de *organisatie als structuur* bekijken. De rollen die mensen vervullen en hun onderlinge samenhang en hiërarchische verbanden zijn erg belangrijk; ze geven de gezags-, informatie- en werkstromen aan.

De *organisatie als systeem* is een vierde benadering van de organisatie. De organisatie wordt hier beschouwd als een zelfregulerend, zelfstandig geheel dat zichzelf kan instandhouden.

Als vijfde type onderscheiden we de *organisatie als cultuur*. De gemeenschap van mensen en de gewoonten, gebruiken, normen en waarden die eruit voortvloeien staan centraal.

Tot slot zien we de *organisatie als politiek*, waar macht een belangrijke rol speelt. Verschillende partijen met verschillende doelstellingen bestrijden elkaar voor de controle over de hulpbronnen en machtsmiddelen.

Ook Morgan (1986) bekijkt organisaties op verschillende manieren, maar hij komt uit op een typologie met acht types. We geven kort zijn typologie weer zonder ze in detail te bespreken. Type 1: de organisatie als machine; type 2: de organisatie als levend organisme; type 3: de organisatie als hersenen; type 4: de organisatie als cultuur; type 5: de organisatie als politieke arena; type 6: de organisatie als computer met informatienetwerk, type 7: de organisatie als onderdrukkend systeem en type 8: de organisatie als psychische gevangenis.

De twee typologieën lijken erg op elkaar – Morgan heeft als extra ook oog voor de gevaren van indoctrinatie en onderdrukking – en geven een breed overzicht van wat een organisatie allemaal is of kan zijn. In het kader van deze literatuurstudie naar de combinatie van arbeid en privé-leven vinden wij de volgende drie benaderingswijzen het meest relevant in: de organisatie als cultuur, als structuur en als politieke arena. De organisatie als politieke arena bespreken we in de volgende paragraaf, de cultuur en de structuur van de organisatie vormen twee grotere delen binnen dit hoofdstuk over organisaties.

8.1.2. De organisatie als politieke arena: machtsmiddelen en tactieken

Als we de organisatie beschouwen als een politieke arena, dan kijken we naar de machtsverhoudingen binnen de organisatie. In een organisatie vinden we verschillende

partijen met verschillende behoeften. Er zijn de bedrijfsleiders, die vooral uit zijn op winstmaximalisatie, bestaanszekerheid en continuïteit (van de organisatie), een goed imago en zo weinig mogelijk conflicten. Aan de andere zijde staan de werknemers, die eerder uit zijn op een zo hoog mogelijke beloning voor zo weinig mogelijk inspanning. Die beloning kan financieel zijn, maar ook voordelen in natura (een bedrijfswagen, maaltijden op het werk, ...) of aangeboden diensten (boodschappendienst, strijkdienst, kinderopvang, ...) verhogen de motivatie van het personeel. De inspanning die werknemers moeten leveren is zowel de inspanning om effectief te werken als de inspanning om zaken buiten het werk zo te regelen dat ze kunnen gaan werken (het overbruggen van de afstand thuis – werkplaats, zoeken van kinderopvang, uitbesteden van huishoudelijke taken, enz.). De tegengestelde behoeften van de werknemers en de bedrijfsleiders kunnen tot conflicten leiden, waarbij elke partij machtsmiddelen en tactieken gebruikt om de strijd in zijn voordeel te beslechten. De bedrijfsleiders beschikken over een vijftal 'tactieken van bovenaf' om het conflict te winnen (Lammers, 1993:91). Ze kunnen werknemers die een conflict veroorzaken proberen te elimineren (intimideren, bestrijden, onderdrukken), te negeren (links laten liggen), te coöpteren (proberen aan hun kant te krijgen, paaien, inkapselen), te marchanderen (ad hoc onderhandelen, een akkoord sluiten) of te pacteren (onderhandelen binnen een formeel overlegkader).

De werknemers beschikken ook over een vijftal 'tactieken van onderop' (Lammers, 1993:105): ze kunnen proberen hun werkgever te confronteren (bestrijden, tegenwerken), zich distantiëren (hun eigen gang gaan, zich gedeisd houden), proberen hun overste(n) te corrumperen (omkopen, verleiden tot overtredingen), proberen te marchanderen (ad hoc onderhandelen, een akkoord sluiten) of te pacteren (binnen een formeel overlegkader onderhandelen). Beide partijen beschikken dus over tactieken om ervoor te zorgen dat hun eigen behoeften bevredigd worden. Maar de bedrijfsleiding heeft extra troeven in handen; zij kan ook een beroep doen op een reeks dwang- en lokmiddelen op fysiek, economisch en sociaal vlak. Zo kan een werkgever iemand meer of minder bewegingsvrijheid gunnen, premies al dan niet toekennen of iemand degraderen of promoveren. De bedrijfsleiders hebben meer machtsmiddelen en krijgen daardoor een machtsoverwicht in de organisatie.

De kant van de werknemers hebben we in het vorige hoofdstuk uitvoerig belicht, de kant van de leidinggevendenden bespreken we verder in dit hoofdstuk. Eerst zullen we de organisatie als structuur en als cultuur onder de loep nemen.

8.2. De organisatie als structuur

Als we organisaties bekijken als structuur erkennen we het belang van de structuur voor het beleid van de organisatie. Verschillende soorten organisaties hebben verschillende mogelijkheden om al dan niet in te spelen op de behoeften van hun werknemers inzake de combinatie van levenssferen, afhankelijk van de mate waarin de organisatie tegelijkertijd haar eigen doelstelling kan realiseren. De eigen doelstelling van de organisatie blijft voorop staan, maar soms is het mogelijk om met dezelfde middelen of maatregelen de (verschillende) doelstellingen van zowel de bedrijfsleiding als de werknemers te realiseren. De structuur van de organisatie speelt hierin een belangrijke rol. Eerst gaan we na welke soorten organisaties (op basis van de beslissingsmacht van de werknemers) er allemaal zijn, daarna kijken we naar de ontwikkelingsfasen die organisaties doormaken (en die een invloed hebben op hun structuur). Tot slot van deze paragraaf bespreken we de structuurtypologie van Mintzberg met de bijhorende systeemconfiguraties.

8.2.1. Types van organisaties

Naargelang de activiteiten en soorten werknemers van een organisatie kunnen we een oneindige verscheidenheid van organisatietypes onderscheiden. Daarom doen we hier een beroep op de bestaande organisatietypologie van Van Harten (1986: 41-43). Als criterium voor de indeling van zijn typologie gebruikt Van Harten de mate waarin werknemers zelf beslissingen kunnen nemen of de mate van professionalisering en specialisatie. Een hoge mate van professionalisering hangt in zijn typologie samen met een grote autonomie in het nemen van beslissingen en een hoge specialisatie. Een lage mate van professionalisering gaat samen met een lage graad van autonomie en een lage specialisatie. Zo komt Van Harten tot vier types van organisaties: de productorganisatie, de dienstverlenende organisatie, de semi-professionele organisatie en de professionele organisatie.

De produktorganisatie is een organisatie waarin de manier om tot het product te komen vastligt. De werknemers hebben geen autonomie wat betreft hun taakuitvoering. Het product wordt door de organisatie enkel gemaakt om winst te maken, er zijn geen andere

doelstellingen voorhanden. Deze organisaties zijn sterk hiërarchisch gestructureerd, waarbij de verantwoordelijkheden bijna uitsluitend bij de leidinggevendenden liggen. De vervangbaarheid van de werknemers is zeer hoog; er is weinig of geen opleiding nodig om de uitvoerende taken aan te kunnen. De technische hulpmiddelen zijn in deze organisatie heel belangrijk.

Het tweede type organisatie is de dienstverlenende organisatie. Hier is het vertrouwen in de werknemer al wat groter dan in de productorganisatie. Toch kunnen de werknemers ook hier niet helemaal zelf beslissen op welke manier ze hun taken uitvoeren; er is een uitgebreid systeem van regels en voorschriften waaraan ze zich moeten houden. Afhankelijk van het feit of het een profit- of non-profit organisatie betreft, zijn de doelstellingen louter winststreven of heeft de organisatie een maatschappelijke functie. De hiërarchische structuur is ook hier nog piramidaal, zij het minder dan bij de productorganisatie. De verantwoordelijkheid over de uit te voeren taken ligt bij de werknemer zelf, maar de leidinggevende draagt de eindverantwoordelijkheid. De werknemers zijn nog relatief snel vervangbaar, al hebben ze wel een opleiding nodig. De technische hulpmiddelen zijn ondersteunend voor de werknemers, in tegenstelling tot in de productorganisatie, waar de technische hulpmiddelen centraal staan.

De semi-professionele organisatie is het derde type dat Van Harten onderscheidt. Het vertrouwen in de werknemers is groot; zij hebben een grote autonomie wat hun taakuitvoering betreft. Toch overleggen ze regelmatig in team over hoe ze iets gaan aanpakken. Bij semi-professionele organisaties is er normaal gezien geen winststreven; deze organisaties worden gesubsidieerd door de overheid. Hun doelstellingen zijn dan ook gericht op een maatschappelijk fenomeen. Volgens een bepaalde ideologie willen ze een bepaald maatschappelijk probleem aanpakken of oplossen. De structuur van deze organisaties is over het algemeen minder piramidaal dan bij de vorige twee types, de eindverantwoordelijkheid ligt bij de werknemer zelf, die niet beschermd wordt door een beroepscode. In de praktijk neemt ook de coördinator vaak de eindverantwoordelijkheid op zich. De werknemers van een semi-professionele organisatie zijn moeilijk te vervangen, omdat zij een specifieke opleiding nodig hebben of omdat ze door hun ervaring veel kennis hebben die men niet kan overdragen op nieuwe werknemers.

De laatste soort organisatie die Van Harten onderscheidt, is de professionele organisatie. De werknemers hebben er een zeer grote mate van autonomie. Ze kunnen zelf beslissen op

welke manier ze hun taak uitvoeren en vaak ook waar en wanneer ze dit doen. De waardering van deze werknemers is zeer hoog, vaak bestaat er speciaal voor hen een beroepsorganisatie en –code, waardoor ze beschermd worden indien er iets fout gaat. De professionele werknemers worden betaald via een honorarium of ereloon en hun doelstellingen zijn algemeen bekend (maar blijven vaak vaag). De hiërarchische structuur valt in deze organisaties vrijwel helemaal weg, de professionele werknemers werken in een collegiaal systeem, waarbij ze zelf volledig verantwoordelijk zijn voor hun taakuitvoering. De werknemers worden wel beschermd door de beroepscode. De vervangbaarheid van de werknemers is zeer gering, ze bouwen een groot deel van hun kennis op met de ervaring in hun beroep.

De types van organisaties zoals hierboven beschreven komen niet in de werkelijkheid voor, het zijn ideaaltypes. De meeste organisaties hebben kenmerken van verschillende types, maar meestal komen er toch dominante kenmerken uit een type naar voor. Soms is het nodig om een organisatie op te delen in afdeling of functieniveaus om ze vervolgens aan een type toe te wijzen. Een goed voorbeeld hiervan is een ziekenhuis. De artsen werken in een professioneel systeem, terwijl de verpleegsters eerder in een dienstverlenende organisatie werken. De kinesist en maatschappelijk werker werken op een semi-professioneel niveau. Het is duidelijk dat men naargelang het type van organisatie waarin men werkt meer of minder kansen heeft om de combinatie van levenssferen vlot te laten verlopen. De werknemers van een productorganisatie, met als extreem voorbeeld de bandarbeiders, hebben weinig mogelijkheden om hun tijd zelf in te delen; zij moeten beginnen met werken wanneer de band start en kunnen pas stoppen als de werkgever de band stillegt. Even naar huis bellen om te kijken hoe het met de kinderen gaat is voor hen niet mogelijk. Mensen in een dienstverlenende organisatie hebben in regel iets meer tijdsovereiniteit, maar niet veel. De semi-professionele werknemers hebben vaak glijdende werkuren of flexibele roosters die ze gedeeltelijk zelf kunnen bepalen. Vaak kunnen ze telewerken of biedt hun organisatie andere mogelijkheden om de combinatie van levenssferen te vergemakkelijken. Door hun hogere loon kunnen ze ook gemakkelijker een beroep doen op kinderopvang en enkele huishoudelijke taken uitbesteden. Professionele werknemers genieten vaak zoveel autonomie dat ze zelf bepalen waar en wanneer ze werken, waardoor ze hun tijdsindeling gemakkelijk kunnen aanpassen aan de noden van hun privé-leven. Hun hoge loon zorgt ook voor een grote koopkracht wat betreft de uitbesteding van huishoudelijk werk.

8.2.2. Ontwikkelingsfasen van organisaties

De structuur van een organisatie hangt niet alleen af van de soort organisatie; de ontwikkelingsfase waarin de organisatie zich bevindt is minstens even belangrijk. Structuren zijn niet statisch, ze evolueren met de groei van een organisatie. De structuurontwikkeling gebeurt niet in elke organisatie op dezelfde wijze, maar in grote lijnen doorlopen de meeste organisaties wel dezelfde fasen. We kunnen drie ontwikkelingsfasen onderscheiden (Dekeyser, 1996:80-81): de pioniersfase, de differentiatiefase en de integratiefase.

De eerste fase, de pioniersfase, neemt aanvang vanaf het moment dat de organisatie is opgericht. Meestal is de organisatie in deze fase nog klein, met weinig medewerkers (of zelfs alleen de bedrijfsleider in geval van een eenmanszaak). Hierdoor is er rechtstreeks contact mogelijk tussen de bedrijfsleider en de werknemers, waardoor er weinig of geen hiërarchische niveaus (nodig) zijn. De communicatie verloopt meestal in direct contact met de medewerkers en voor het grootste deel ook mondeling. Beslissingen worden vaak door de bedrijfsleider zelf genomen (soms in overleg met de medewerkers), ook conflicten lost hij zelf op. Het contact met de klanten verloopt vaak rechtstreeks met de bedrijfsleider. Door de kleinschaligheid en de directe communicatie zijn organisaties in de pioniersfase zeer flexibel; maatwerk en snel inspelen op veranderingen in de markt of de omgeving zijn een troef van deze organisaties. Regels en voorschriften voor de werknemers zijn meestal niet schriftelijk vastgelegd (behalve de wettelijke bepalingen), waardoor er veel flexibiliteit mogelijk is, maar ook willekeur kan ontstaan. Wat de combinatie van levenssferen betreft zijn er voor- en nadelen verbonden aan deze ontwikkelingsfase. Door het rechtstreeks contact met de bedrijfsleider is het mogelijk om een snelle oplossing te bekomen in noodgevallen (plotse ziekte van huisgenoten van de werknemer, acute kinderopvangproblemen, enz.) of om af en toe tijdens de werkuren een privé-aangelegenheid te regelen (snel iets afhalen op het gemeentehuis, een vergeten boodschap doen voor de winkel sluit). De mogelijkheid hiertoe hangt echter volledig af van de goodwill van de bedrijfsleider (die vaak groot is omdat hij zijn werknemers ook persoonlijk kent, waardoor hij vaak begrip opbrengt voor persoonlijke situaties). Door de geringe grootte van de organisatie ontstaan er bij afwezigheid van een van de medewerkers sneller problemen voor de uitvoering van het werk dan in grotere organisaties, waardoor sommige werkgevers juist minder geneigd zijn begrip op te

brenge voor de situatie van hun werknemers. Voor de bedrijfsleider van een organisatie in de pioniersfase is er vaak weinig scheiding tussen het werk en het privé-leven, omdat hij vaak (administratief) werk mee naar huis neemt, soms ook in het weekend naar zijn bedrijf gaat of zijn vrouw en kinderen ook vaak in het bedrijf komen. De samenwerking binnen de organisatie in de pioniersfase is vergelijkbaar met de samenwerking binnen een familie (waar ook soms conflicten zijn), vaak ontstaat zo'n organisatie ook als een echt familiebedrijf.

Als de organisatie groeit en er meer werknemers worden aangeworven, is er nood aan een andere aanpak. De mondelinge communicatie voldoet niet meer, rechtstreeks contact tussen bedrijfsleider en medewerkers is vanaf een bepaald ogenblik niet meer efficiënt. Door de schaalvergroting van het pioniersbedrijf is er meer specialisatie nodig en een meer methodische manier van werken. Zo komt een bedrijf in de differentiatiefase terecht. Doordat de bedrijfsleider niet meer alle medewerkers persoonlijk kan aansturen, worden er hiërarchische niveaus ingevoerd; taakomschrijvingen en functiebepalingen worden opgesteld en de communicatie verloopt meer schriftelijk, wat zich ook uit in een neerslag van reglementen. Alles is nu gericht op een meer efficiënte werking van het bedrijf; specialisten worden binnengebracht in de organisatie, werkanalyses worden uitgevoerd en de organisatie wordt opgedeeld in efficiënt werkende onderdelen. De nadelen van deze fase zijn legio: er is een sterke bureaucrativering op gang gekomen waardoor de (gecentraliseerde) besluitvorming traag verloopt, het wegvallen van het rechtstreeks contact met de bedrijfsleider leidt vaak tot een daling van de arbeidsmotivatie en het overzicht van alle werkzaamheden van de organisatie is zoek. Conflicten worden vaak genegeerd of onderdrukt, in het beste geval wordt er naar een compromis gestreefd. Werk en privé-leven zijn in organisaties in de differentiatiefase twee volledig gescheiden werelden. Het privé-leven wordt geweerd binnen het bedrijf, wat de kans op persoonlijke uitzonderingen zeer klein maakt. Het is immers niet meer de bedrijfsleider die snel een beslissing neemt over het al dan niet toestaan van een uitzondering, de verantwoordelijkheid over de prestaties van de werknemers ligt bij de rechtstreeks leidinggevende, die zelf verantwoording verschuldigd is aan de bedrijfsleider. De persoonlijke situatie van de werknemers is ook niet meer gekend door de bedrijfsleider, in het beste geval is de rechtstreeks leidinggevende beter geïnformeerd, maar zijn bevoegdheden zijn beperkt. De samenwerking binnen de organisatie verloopt nu zakelijk en onpersoonlijk. Als er door een te sterke bureaucrativering

coördinatieproblemen ontstaan, heeft de organisatie nood aan nieuwe structurele veranderingen en komt ze in een derde ontwikkelingsfase terecht.

In de derde ontwikkelingsfase – de integratiefase – wordt de besluitvorming gedecentraliseerd, zodat het nadeel van de bureaucratisering wordt opgelost. Beslissingen worden nu genomen door de groep onder leiding van een groepsleider, waarbij de contacten opnieuw persoonlijk en functioneel verlopen. Conflicten worden door overleg in groep opgelost. Door de decentralisatie van de beslissingsmacht voelen werknemers zich meer betrokken, waardoor de arbeidsmotivatie stijgt. De organisatie gebeurt niet meer uitsluitend in functie van efficiëntie, er is weer meer aandacht voor specifieke vragen uit de markt; maatwerk is weer mogelijk door de flexibiliteit van het werken in kleine groepen met beslissingsmacht. De communicatie verloopt mondeling en schriftelijk; het leiderschap is eerder ondersteunend dan dirigerend en gebaseerd op vertrouwen in plaats van op reglementen. Op deze manier houdt men ook weer meer rekening met het privé-leven van de werknemers; er wordt een beleid gevoerd dat de werknemers zo goed mogelijk ondersteunt zodat ze goed werk afleveren. Er is ruimte voor maatregelen die de combinatie van arbeid en privé-leven vergemakkelijken, enerzijds omdat dit ook de kwaliteit van het werk ten goede komt, anderzijds omdat de organisatie nu groot genoeg is om tijdelijke afwezigheden van werknemers op te vangen of verschillende (deeltijdse) werkregimes uit te werken. Het nadeel van deze ontwikkelingsfase is dat werknemers zich zo goed voelen in hun afdeling, dat ze geen voeling meer hebben met het ganse bedrijf en dat ze andere werknemers, bijvoorbeeld van andere afdelingen, als concurrenten gaan beschouwen.

Na de integratiefase stopt een organisatie niet met groeien en ontwikkelen. Meestal gaat de ontwikkeling gewoon verder, tot men op een punt komt waarop de huidige structuur niet meer werkbaar is, bijvoorbeeld omdat er een teveel aan afdelingen en beslissingsnemers ontstaat en het overzicht op de organisatie zoek is. Vaak wordt dan gekozen om de werking weer meer centraal te organiseren. We kunnen dit de herdifferentiatiefase noemen of de fase van de verkokering (Dekeyser, 1996:83). De structurele kenmerken van een organisatie in een herdifferentiatiefase zijn de volgende: veel departementen met veel hiërarchische niveaus, een gecentraliseerd beslissingscentrum, een routinematig takenpatroon gebaseerd op reglementen en zakelijke communicatie. Als de nadelen van de structuur te zwaar beginnen door te wegen op de effectiviteit van de organisatie, ontstaat er weer een decentralisatiebeweging en

start men als het ware opnieuw met de integratiefase – in dit geval de herintegratiefase. Op die manier blijven centralisatie- en decentralisatiebewegingen elkaar aflossen in de zoektocht naar de ideale organisatiestructuur. In een volgende paragraaf gaan we kijken hoe die structuur er precies kan uitzien.

8.2.3. Structuurtypologie van organisaties

De structuur van een organisatie hangt ten dele af van de soort organisatie en van de ontwikkelingsfase waarin de organisatie zich bevindt. Los van deze twee gegevens is de organisatiestructuur ook een keuze van de bedrijfsleiding op basis van de werkzaamheden van het bedrijf. Volgens Mintzberg (1983) kunnen de werkzaamheden in een organisatie op vijf verschillende manieren op elkaar worden afgestemd, waaruit vijf verschillende organisatiestructuren voortvloeien. De manieren om de werkzaamheden op elkaar af te stemmen zijn:

- onderlinge afstemming: via overleg stemmen twee of meer personen hun werk op elkaar af
- directe supervisie: er wordt een persoon aangesteld die het werk van anderen moet controleren en zodoende op elkaar afstemmen. Via instructies en controle vindt de afstemming plaats.
- standaardisatie van bekwaamheden: men zorgt ervoor dat de werknemers bekwaam zijn om hun werk te doen in relatie met de collega's door een doorgedreven opleiding en training. Ieder kent zijn taak en de plaats van die taak in het geheel.
- standaardisatie van werkprocessen: iedereen werkt volgens voorschriften en procedures, die op voorhand zijn vastgelegd en gestandaardiseerd.
- standaardisatie van de output: de output van het werk wordt zodanig gedetailleerd beschreven en gespecificeerd dat de werknemers goed weten wat er van hen verwacht wordt wat betreft het eindresultaat. Door (vaak informeel) overleg stemmen de werknemers hun werk onderling op elkaar af.

Vijf verschillende structuurtypen komen voort uit de manier van afstemmen van de werkzaamheden (Mintzberg, 1983). Het eerste structuurtype is de *eenvoudige structuur*.

Zoals de naam al aangeeft gaat het hier om een betrekkelijk eenvoudige structuur, met een geringe arbeidsdeling en weinig hiërarchische niveaus. Door directe supervisie worden de werkzaamheden van de medewerkers op elkaar afgestemd, meestal door de bedrijfsleider zelf. Deze structuur vinden we vooral in organisaties in de pioniersfase, in kleine organisaties en in organisaties die opereren in een snel veranderende markt (waar ze flexibel op moeten kunnen inspelen). Door het direct contact met de bedrijfsleider ontstaat er een grote binding tussen de werknemers en de organisatie. Het personeelsmanagement wordt bepaald door de bedrijfsleider (of is in sommige gevallen vrijwel onbestaande), wat het gevaar inhoudt van paternalisme of autoritarisme. De nadruk ligt op een arbeidsvoorwaardenbeleid, andere vormen van personeelsbeleid, zoals opleiding en training, functiewaardering en aandacht voor de combinatie van levenssferen komen niet aan bod of worden ad hoc geregeld indien er zich een probleem voordoet. De werknemers zijn sterk afhankelijk van hun werkgever.

De *machinebureaucratie* is het structuurtype waar de afstemming van de werkzaamheden gebeurt door een standaardisatie van de werkprocessen. De structuur bestaat uit sterk hiërarchisch uitgebouwde niveaus, met als ondersteuning een omvangrijke stafdienst, die zorgt voor de regelgeving met betrekking tot de werkzaamheden. Deze structuur treffen we vooral aan in grote organisaties in een stabiele omgeving. In een snel veranderende markt kan deze organisatie niet goed werken omdat veranderingen traag doorgevoerd worden omwille van de uitgebreide regelgeving en procedures. Er is een sterke arbeidsdeling in deze organisaties, waarbij groepen van taken worden samengebracht in aparte afdelingen, met efficiëntie als enige leidraad. Maatregelen om de combinatie van levenssferen te vergemakkelijken zijn mogelijk in deze organisatie, maar de voorschriften en procedures die men moet volgen zijn omslachtig. Bepaalde categorieën van werknemers krijgen meer voordelen dan andere, op basis van de reglementen die per functieniveau worden opgesteld. Uitzonderingen op het reglement kunnen meestal niet worden toegestaan, om het systeem van regelgevingen en procedures niet op de helling te zetten en omdat de staf die deze zaken regelt geen bevoegdheden heeft om buiten het reglement om te gaan. Speciale verzoeken moeten een bureaucratische weg volgen tot aan de top, wat lang kan duren en vaak geen oplossing biedt. Het voordeel van deze organisatiestructuur wat betreft de combinatie van levenssferen is de zekerheid die het reglement biedt; indien er maatregelen voor een betere combinatie van arbeid en privé-leven in opgenomen zijn en men aan de voorwaarden voldoet, kan men er zeker gebruik

van maken. Deze zekerheid biedt de eenvoudige structuur meestal niet omdat de reglementen niet uitgebreid worden uitgeschreven.

Het derde type dat Mintzberg (1983) onderscheidt is de *professionele bureaucratie*. Hier gebeurt de afstemming van de werkzaamheden door middel van de standaardisatie van bekwaamheden, waardoor er veel aandacht gaat naar de selectie en opleiding van de werknemers. Voor elke functie wordt een vereist diploma of opleidingscertificaat vooropgesteld, want men veronderstelt dat de verworven kennis garant staat voor een goede uitvoering van de taken. Eens in dienst genomen heeft de werknemer een grote autonomie, controle gebeurt minder vaak dan in de machinebureaucratie. Deze decentralisatie van beslissingsmacht geeft de werknemer in een professionele bureaucratie veel vrijheid, maar kan ook leiden tot conflicten met een machtsstrijd tussen de professionele werknemer en de bedrijfsleiding tot gevolg. In principe wordt de werknemers toegestaan hun arbeid en privé-leven op elkaar af te stemmen in die mate dat het de uitvoering van het werk niet in het gedrang brengt. Zo moeten in organisaties waar permanentie vereist is de continuïteit van de werkzaamheden verzekerd worden, maar verder kunnen personeelsleden onderling afspraken maken over wie wanneer werkt, afhankelijk van de eigen behoeften.

De *divisiestructuur* is het vierde type van de structuurtypologie van Mintzberg. Dit structuurtype werkt met verschillende, onafhankelijk van elkaar opererende afdelingen met eigen beslissingsmacht. Deze divisies worden ingedeeld per regio of per specifiek product of dienst van de organisatie. De afstemming van de werkzaamheden wordt verzekerd door een standaardisering van de output. De divisies of afdelingen krijgen dus instructies over de gewenste output en de leidinggevende van de afdeling beslist zelf op welke manier deze output bereikt wordt. De decentralisatie van de beslissingsmacht zorgt ervoor dat deze organisatie via zijn afdelingen sneller dan de machinebureaucratie kan inspelen op een veranderende markt, de besluitvorming verloopt sneller. Het nadeel is echter dat de divisies zichzelf gaan beschouwen als zelfstandige eenheden en hun eigen product centraal stellen ten koste van de globale bedrijfsresultaten. Een gevaar is ook dat werknemers uit verschillende afdelingen niet dezelfde voordelen hebben omdat elke leidinggevende van een divisie zelf zijn beleid kan bepalen. Op die manier kunnen maatregelen voor het beter combineren van arbeid en privé-leven verschillend zijn per divisie, waardoor er afgunst ontstaat tussen personeelsleden van verschillende divisies. Er

is overleg nodig tussen de divisiehoofden en de algemene bedrijfsleiding om grote verschillen weg te werken.

Ten slotte is er de *adhocratie*, ook wel project- of matrixstructuur genoemd. Dit is een zeer speciale structuur, die steeds weer verandert afhankelijk van de activiteiten van de organisatie. Werknemers uit verschillende functies en functieniveaus worden op basis van hun expertise samengebracht in projectgroepen die elk op een vrij zelfstandige manier een bepaald project afwerken. De rol van elke werknemer wordt bepaald door zijn expertise en de kenmerken van het project waaraan ze werken, ongeacht de hiërarchische structuur waarin ze normaal functioneren. Zo kan het zijn dat iemand die normaal gezien als leidinggevende een afdeling leidt, in de projectgroep een gewone medewerker is die moet werken onder de leiding van de projectleider. Na afloop van het project krijgt iedereen een nieuwe opdracht binnen een nieuwe projectgroep. De werkzaamheden binnen de projectgroepen worden op elkaar afgestemd door onderling overleg. De werknemers genieten een hoge mate van autonomie, omdat ze geen echte directe chef hebben. Vaak moeten ze aan meerdere personen rapporteren, waardoor geen enkele leidinggevende (behalve de projectleider van dat moment) een volledig zicht heeft op de werkkuitvoering door de werknemer. Deze structuur vinden we vaak terug in turbulente markten waarin veel snel kan veranderen, zoals bijvoorbeeld de informaticasector die zich steeds moet aanpassen aan nieuwe technologieën. Omdat het succes van de organisatie zo sterk afhangt van de inzet van het personeel voor het project, heeft men veel aandacht voor personeelstevredenheid. Maatregelen voor de combinatie van arbeid en privé-leven kunnen in deze structuur een strategische factor zijn bij het aantrekken en behouden van personeel.

8.3. De organisatie als cultuur

De cultuur van een organisatie is minder zichtbaar dan de organisatiestructuur, het is iets wat we eerder aanvoelen of waarvan we de effecten merken in bepaalde regels en procedures. "Organisatiecultuur is iets dat een organisatie is, eerder dan wat ze heeft" (Vloeberghs, 1989:215). Het meten van een organisatiecultuur is niet eenvoudig, omdat de cultuur zo ongrijpbaar is en verweven is met de hele organisatie. Daarom werd er een instrument ontwikkeld dat ons in staat stelt om de cultuur van een organisatie te meten:

de organisatiecultuurindex. Deze cultuurindex is een vragenlijst gebaseerd op de Verkorte OrganisatieKlimaatIndex voor Profit-Organisaties (VOKIPO) van De Cock, Bouwen en De Witt en bevat vragen over de omgang tussen werknemers en leidinggevendenden, de manier van omgaan met reglementen en procedures, het volgen van opleiding, conflictoplossing, enzovoort. Op basis van de vragenlijst worden organisaties ingedeeld in vier cultuurtypes: organisaties met een ondersteunend organisatieklimaat, organisaties met een innovatief organisatieklimaat, organisaties met een respect-voor-regels-organisatieklimaat en organisaties met een doelgericht informatiedoorstromingsklimaat (Dekeyser, 1996:43).

Het eerste type, het ondersteunend klimaat, is een organisatiecultuur die vooral gericht is op interne flexibiliteit en goede relaties tussen werknemers. De sfeer is informeel, de organisatie kent weinig hiërarchische niveaus en de leiderschapstijl is persoons- en relatiegericht. Formele vergaderingen komen weinig voor en de communicatie verloopt vaak mondeling, met de nadruk op communicatie van beneden naar boven (bottom up). In geval van conflicten zal men eerder relatiegerichte oplossingen zoeken dan taakgerichte. Omwille van de informele sfeer en de sterke relaties tussen de werknemers kan het moeilijk zijn om zich in een dergelijke organisatie in te werken. Nieuwe werknemers moeten zich vaak veel moeite getroosten om een plaats te veroveren binnen de groep. Omdat zingeving erg belangrijk is in een organisatie met een ondersteunend klimaat, zal er veel aandacht gaan naar de combinatie van arbeid en privé-leven. Werknemers moeten zich in de eerste plaats goed voelen, pas dan kunnen ze ook goed werk afleveren. In die zin zal men er alles aan doen om conflicten tussen de werksfeer en de privé-sfeer te voorkomen.

Het tweede organisatiecultuurtype is het innovatief organisatieklimaat. Deze organisatie is vooral gericht op externe flexibiliteit en op de organisatiedoelstellingen, waarbij de besluitvorming gedecentraliseerd verloopt en veel taken gedelegeerd worden. Ondanks de fixatie op de organisatiedoelstellingen worden de werknemers weinig gecontroleerd; het vertrouwen in hen is groot. De manier van leidinggeven is zowel relatie- als taakgericht, waarbij de communicatie zowel bottom up als top down gebeurt. De gedecentraliseerde manier van werken zorgt ervoor dat de organisatie goed in staat is om flexibel in te spelen op veranderingen in de omgeving. Conflicten worden opgelost in overleg; men gaat ervan uit dat conflicten nuttig zijn om uit te leren. De medewerkers zijn even belangrijk als de organisatie; waardoor de kans op maatregelen om het privé-leven te combineren met het beroepsleven groot is.

In een organisatie met een respect-voor-regels-organisatieklimaat zijn regels en procedures erg belangrijk. Meestal vinden we dit type organisatiecultuur terug in organisaties die sterk hiërarchisch zijn uitgebouwd, met duidelijk omlijnende bevoegdheden per functie. Een groot deel van de communicatie verloopt schriftelijk; verslagen, nota's en reglementen stapelen zich op. De leiderschapsstijl is proceduregericht, wat zowel voor- als nadelen heeft voor de werknemers. Enerzijds kunnen de medewerkers rekenen op een hoge mate van duidelijkheid, zekerheid en een zekere mate van bescherming door de uitgebreide regelgeving; anderzijds remt deze strikte naleving van procedures nieuwe initiatieven af en kan er weinig rekening worden gehouden met specifieke (persoonlijke) situaties. Maatregelen om de combinatie van arbeid en privé-leven te verbeteren worden al dan niet opgenomen in de reglementen. Indien er maatregelen bestaan, zijn deze volgens de reglementen gelinkt aan bepaalde functies. Voorwaarden om in aanmerking te komen voor bepaalde maatregelen worden gedetailleerd omschreven, waardoor werknemers duidelijkheid en zekerheid hebben over hun rechten.

Het laatste organisatiecultuurtype is het doelgerichte informatiedoorstromingsklimaat. Deze organisatie is gericht op de organisatiedoelstellingen en de beheersing van de middelen om deze doelstelling te bereiken. Hiervoor is een doelgerichte informatiedoorstroming erg belangrijk. De manager staat centraal in deze organisatiecultuur: hij zal er alles aan doen om met zo weinig mogelijk middelen zoveel mogelijk te bereiken; efficiëntie is heel belangrijk. De leiderschapsstijl is taakgericht, de organisatiedoelstellingen staan voorop. Conflicten worden beslecht met een beslissing van de manager, mensen moeten zich aanpassen aan de organisatie en niet andersom. Maatregelen om de combinatie van arbeid en privé-leven te vergemakkelijken zijn geen evidentie in deze organisaties; werknemers komen er om te werken, het privé-leven wordt geweerd. Er wordt weinig rekening gehouden met persoonlijke situaties van medewerkers.

Een andere indeling van organisatiecultuurtypes vinden we bij Harrison (in: Kluytmans, 1997:23). De indeling die hij maakt sluit goed aan bij de structuurtypologie van Mintzberg (zie hierboven). Harrison onderscheidt vier cultuurtypes: de rolcultuur, de taakcultuur, de persoonscultuur en de machtscultuur. De *rolcultuur* komt enigszins overeen met het respect-voor-regels-klimaat in de eerder besproken cultuurtypologie op basis van de VOKIPO. Regels en procedures zijn erg belangrijk en moeten strikt nageleefd worden. Objectiviteit en onpersoonlijk handelen zijn de kenmerken van deze cultuur. Er is vaak een gebrek aan innovatieve kracht en flexibiliteit. We treffen dit cultuurtype vaak

aan binnen machinebureaucratieën. Binnen organisaties met een *taakcultuur* ligt het accent vooral op presteren volgens de organisatiedoelstellingen. De taakcultuur komt vooral voor in adhocratieën, waar snel ingespeeld moet worden op de veranderende omgeving. We kunnen de taakcultuur vergelijken met het innovatieve organisatieklimaat. Bij de *persoonscultuur* gaat veel aandacht naar het individu met zijn vaardigheden en behoeften. De organisatie stelt alles in het werk om het zijn werknemers naar de zin te maken, zodat ze zich goed voelen en ook goed presteren. We vinden dit type van organisatiecultuur vooral terug in professionele bureaucratieën en kunnen het vergelijken met ondersteunend klimaat uit de VOKIPO typologie. Het laatste type organisatiecultuur is de *machtscultuur*, vergelijkbaar met het doelgerichte informatiedoorstromingsklimaat. De manager neemt er een centrale plaats in en er is een voortdurende strijd om de sleutelposities binnen de organisatie. De managers op de verschillende niveaus fungeren als rolmodel voor de medewerkers uit lagere echelons; als ze zijn manier van werken overnemen hebben ze een kans om hogerop te geraken. Er is hier geen plaats voor de combinatie van arbeid en privé-leven, de organisatie heeft enkel oog voor de bedrijfsdoelstellingen en de taken. Vaak komen we de machtscultuur tegen in organisaties met eenvoudige structuren, maar er zijn ook veel organisaties met eenvoudige structuren waar er eerder een familiale sfeer is en een persoonscultuur heerst.

De twee bovenstaande typologieën moeten dus niet strikt genomen worden, in een organisatie kunnen zelfs meerdere culturen naast elkaar bestaan. Zo kan er in een ziekenhuis een persoonscultuur heersen bij de artsen, terwijl de verpleegsters in een rolcultuur functioneren. Het is moeilijk te zeggen binnen welke cultuur de medewerkers de beste kansen hebben om hun beroepsleven en privé-leven goed op elkaar af te stemmen. De artsen uit ons voorbeeld hebben dan wel veel vrijheid in hun taakuitvoering, maar presteren veel en vaak onregelmatige uren. De verpleegsters daarentegen hebben veel minder vrijheid, maar voor hen bieden de regels en procedures een zekerheid bij het combineren van levenssferen. Het hangt af van organisatie tot organisatie of er in de reglementen ook voorzieningen zijn om de combinatie van arbeid en gezin te vereenvoudigen.

8.4. Leidinggevend en personeelsmanagement

Uit het relaas over de structuur en cultuur van een organisatie bleek al duidelijk dat het personeelsmanagement en de leidinggevenden van kapitaal belang zijn voor de werknemers voor het kunnen combineren van arbeid en privé-leven. Het personeelsmanagement beslist welke voorzieningen er voor het personeel gecreëerd worden en van welke maatregelen zij kunnen genieten; de (direct) leidinggevenden bepalen (in meerdere of mindere mate) of het al dan niet wenselijk is voor de organisatie om op dat moment een van zijn rechtstreeks ondergeschikten van een bepaalde maatregel te laten genieten. De leidinggevende kan indien nodig zijn invloed laten gelden zodat de werknemer geen gebruik maakt van de voorzieningen waar hij recht op heeft. De combinatie van de organisatiestructuur, de organisatiecultuur, het personeelsmanagement en de (rechtstreeks) leidinggevende bepalen in welke mate werknemers gebruik kunnen maken van maatregelen om de combinatie van arbeid en privé-leven beter op elkaar af te stemmen. We bespreken eerst de geschiedenis van het personeelsmanagement en daarna het leiderschap en leiderschapsstijlen.

8.4.1. Geschiedenis van het personeelsmanagement

In deze paragraaf gaan we kijken hoe het personeelsmanagement zich in de loop der tijd heeft ontwikkeld tot wat het nu is. Door inzicht te krijgen in de evolutie van ideeën en technieken van personeelsmanagement kunnen we een meer gefundeerd oordeel vellen over het personeelsbeleid dat vandaag de dag gangbaar is. We zullen zien dat er de laatste anderhalve eeuw veel gebeurd is en dat werknemers nu veel meer aandacht krijgen dan vroeger. We bespreken de ontwikkeling van het personeelsmanagement in zes periodes; we volgend daarbij de indeling van Kluytmans (1997:30-52; 2001:41-67).

We beginnen het verhaal aan het einde van de negentiende eeuw. Voor 1870 werkten de meeste mensen thuis, al dan niet in opdracht van een derde. De thuisnijverheid was gekenmerkt door een grote autonomie van de werker: hij bepaalde waar en wanneer hij werkte, wie er mee werkte (vaak de hele familie) en hoe hij zijn werk deed. Toch waren er reeds kleine productiebedrijfjes die op ambachtelijke wijze werkten en een meester-gezel structuur kenden. De meester had de volle verantwoordelijkheid over het werk en de

gezellen waren volledig onderschikt; wat de meester bepaalde, gebeurde. Rond 1870 begon de industriële revolutie; de uitvinding van de stoommachine die gebruikt kon worden voor de aandrijving van machines leidde tot een omwentelingsproces waarbij arbeid op een grootschalige manier in fabrieken werd georganiseerd. De eigenaar van de fabriek had alle macht: hij besliste wat zijn werknemers moesten doen en wat ze ervoor terugkregen. Het paternalisme vierde hoogtij, van echt personeelsmanagement was nog geen sprake. Deze paternalistische houding is vandaag de dag nog steeds merkbaar in bepaalde familiebedrijven, waar het personeelsmanagement de rudimentaire paternalistische vorm nog niet is ontgroeid (Kluytmans, 1997:33).

Vanaf 1913 voerde de Ford fabriek een totaal nieuwe werkvorm in: het werken aan de band. De arbeid werd opgesplitst in deeltaken die op een routinematige manier kunnen worden uitgevoerd, waardoor de assemblagetijd spectaculair daalde. Het wetenschappelijk management was geboren: volgens wetenschappelijke methoden en technieken (tijds- en bewegingsstudies) werd de meest efficiënte manier van werken bepaald, waarna iedereen dezelfde richtlijnen moest volgen. De principes van het wetenschappelijk management waren: een scheiding van planning en uitvoering van het werk, het opsplitsen van arbeid in eenvoudige deeltaken en het invoeren van een prestatieloon. Op het einde van de negentiende eeuw en het begin van de twintigste eeuw begonnen de werknemers zich ook te organiseren in vakbewegingen, wat de weg vrijmaakte voor collectieve onderhandelingen, die in het beginstadium vooral het arbeidsvoorwaardenbeleid als onderwerp hadden. Hoewel de autonomie van de werkgevers op vlak van lonen werd ingeperkt door de groei van de vakbewegingen en de bemoeienissen van de overheid, behielden zij die autonomie wel wat betreft de vormgeving en de organisatie van de productie. De rationalisatie voltrok zich niet enkel in de werkmethodes; ook de structuur van de organisatie en de manier van werven werden aangepast. Alle benodigde functies werden in kaart gebracht en gedetailleerd omschreven en op basis daarvan werden werknemers geselecteerd en opgeleid. Vanaf dan kunnen we spreken van een echt personeelsbeleid – zelfs van aparte stafdiensten die zich met personeelsmanagement bezighielden - met als voornaamste taken selectie en opleiding van het personeel.

De derde periode in de ontwikkeling van het personeelsmanagement situeert zich tussen het einde van de tweede wereldoorlog en het midden van de jaren zestig. De rationalisering zet zich verder door en de werkgevers doen aan schaalvergroting. Eigenaars van bedrijven zijn niet meer noodzakelijk ook de bestuurders; de introductie

van aandeelhouders zorgt er mee voor dat het besturen van een organisatie een professionele bezigheid wordt. Ook op het middenniveau van de organisatie ontstaan nieuwe (vaak leidinggevende) functies. Er ontwikkelt zich een managementfilosofie die uitgaat van gemeenschappelijke belangen - de human relations opvatting - met de volgende uitgangspunten (Kluytmans, 1997:38):

- Leidinggevenden en ondergeschikten hebben dezelfde belangen, conflicten ontstaan enkel door een slechte communicatie
- Ondergeschikten hebben naast materiële behoeften ook sociale behoeften: status en respect voor hun werk zijn belangrijk
- Naast de formele groep in de organisatie is er ook een informele groep, waarbij de werknemer aansluiting zoekt door te conformeren om zijn sociale behoeften te bevredigen
- De leidinggevenden moeten de normen en waarden van de informele groep in overeenstemming brengen met deze van de formele groep

Het personeelsmanagement krijgt er enkele taken bij; door het erkennen van het belang van goed leiderschap ontstaat de nood aan het organiseren van trainingen voor leidinggevend personeel. Door aandacht te besteden aan de arbeidstevredenheid probeert het personeelsmanagement de nadelen van de strikte arbeidsdeling voor het personeel te minimaliseren. Het personeelsbeleid raakt wel meer en meer geïsoleerd; het arbeidsvoorwaardenbeleid wordt voornamelijk buiten de organisatie geregeld (vakbewegingen en overheid) en de arbeidsinhoud en arbeidsorganisatie zijn de domeinen van de ingenieurs. Bovendien is het personeelsmanagement in een aparte stafdienst ondergebracht, waardoor het nog meer geïsoleerd geraakt.

De vierde periode loopt ongeveer van 1965 tot 1975. Tijdens de periode van economische expansie worden veel werknemers aangeworven. Door de krapte op de arbeidsmarkt aan aanbodzijde, krijgen de werknemers meer macht in de onderhandelingen; naast looneisen vragen ze nu ook medezeggenschap over de arbeidsinhoud en -organisatie (wat ze in beperkte mate ook krijgen). Er ontstaat een nieuwe denkrichting – het revisionisme – dat de eenzijdigheid van zowel de wetenschappelijke bedrijfsvoering als het human relations denken wil doorbreken (Kluytmans, 1997:41). Het revisionisme gaat ervan uit dat mensen de behoefte hebben om zich te ontplooiën, waarbij zowel het sociale aspect als de taak- en organisatiestructuur belangrijk zijn. Het personeelsmanagement gaat zich

voor het eerst richten op de taak- en organisatiestructuren (waar voordien enkel de ingenieurs mee bezig waren). Men probeert het revisionisme in de praktijk om te zetten door het organiseren van werkoverleg en door de taakverdeling anders te organiseren (door bijvoorbeeld taakverruiming en taakverrijking). Er zijn nu ook meerdere actoren betrokken bij het personeelsmanagement; het is niet meer enkel een interne zaak: zowel het management als het personeel als de overheid, de vakbonden en de ondernemingsraad willen er hun invloed laten gelden. De autonomie van de ondernemer uit de beginjaren van de industriële revolutie is danig ingeperkt; personeelsmanagement is een zaak van overleg geworden.

Na de periode van economische expansie breekt er een periode van crisis aan, die een aanvang neemt met de eerste oliecrisis in 1973. Kluytmans (2001:53) noemt dit de periode van stagnatie en heroriëntatie (1975-1985). Bedrijfssluitingen en reorganisaties volgen elkaar op en er ontstaat een grote groep werklozen. De eisen van de vakbonden worden getemperd door het slechte economische klimaat; behoud van werkgelegenheid is het centrale onderwerp in de onderhandelingen. Ook de internationalisering van de economie doet haar duit in het zakje: productiebedrijven herlokalisieren hun activiteiten naar lageloonlanden. Er is een verschuiving van de werkgelegenheid van de secundaire sector naar de dienstverlenende sector. De klant wordt ook steeds veeleisender; maatwerk, just-in-time-management en kwaliteitszorg zijn aan de orde. Daarnaast worden steeds meer taken (ook in de dienstverlenende sector) geautomatiseerd, waardoor er veel banen verdwijnen en de aard en de taakinhoud van veel jobs sterk verandert. Het werkloosheidsprobleem verandert ook van aard: in plaats van een kwantitatief probleem (te veel aanbod voor te weinig vraag) is het vooral een kwalitatief probleem (teveel uniform geschoolde werkkrachten tegenover te weinig standaardjobs). Er ontstaan knelpuntberoepen: beroepen waarvoor niet genoeg personeel met de juiste opleiding wordt gevonden. Bovendien daalt het aantal actieven als gevolg van de vergrijzing en ontgroening, waardoor het sociale zekerheidssysteem onder druk komt te staan. Ook de overheid verandert van strategie; in plaats van te blijven investeren in noodlijdende industrieën gaat ze op zoek naar nieuwe opportuniteiten. In deze periode van crisis en verandering verschuift het personeelsbeleid naar een nieuwe zakelijkheid; de management- en organisatiebelangen voeren de boventoon, de belangen van de werknemers zijn ondergeschikt. Toch is er nog aandacht voor het menselijk aspect vanuit de veronderstelling dat doorgedreven kwaliteit en flexibiliteit alleen geleverd kan worden door de kwaliteit en inzetbaarheid van het personeel te verhogen. De menselijke

hulpbronnen moeten optimaal benut worden is de visie van het Human Resource Management (HRM). HRM staat voor een verzakelijking van de arbeidsrelaties en een vernieuwing op het vlak van de kwaliteit van de arbeid en de organisatie. De organisatie wordt grondig doorgelicht en taken die niet bij de kerntaken horen worden afgestoten of uitbesteed. Binnen de organisatie ontstaan gedifferentieerde arbeidsverhoudingen; de werknemers die tot de kern van het bedrijf worden gerekend hebben betere arbeidsvoorwaarden en een grotere baanzekerheid dan werknemers die tot de periferie gerekend worden. Het HRM kent daardoor ook twee kanten: aan de ene kant moeten de menselijke hulpbronnen zo goed mogelijk worden benut door de voortdurende investering in de kwaliteit ervan; aan de andere kant moet het verschil in waarde tussen werknemers duidelijk gemaakt worden door middel van de grootte van de beloning. Een derde versie van het HRM denken vinden we vooral terug in Amerika, waar de nadruk wordt gelegd op het vergroten van de betrokkenheid van de werknemer bij de organisatie. In veel organisaties vindt er een decentralisatie van bevoegdheden plaats, wat ook geldt voor de bevoegdheden op het domein van het personeelsmanagement. Op die manier ontstaan er nog meer verschillen tussen de rechten en plichten van personeelsleden in een en dezelfde organisatie.

De laatste periode die we hier bespreken is de periode van 1985 tot nu. Na 1985 wordt de concurrentiedruk tussen organisaties nog groter: er moet kwaliteit geleverd worden tegen een goede prijs, op maat van de klant en precies op tijd. De markten worden nog dynamischer, organisaties moeten steeds sneller kunnen inspelen op nieuwe trends. Het aanpassingsvermogen van organisaties wordt verhoogd door het vergroten van de flexibiliteit (van werknemers); bijscholing en de bereidheid om te veranderen worden erg belangrijk. Daarnaast ontstaat er ook een grotere differentiatie in arbeidsrelaties: deeltijds werk, contracten voor bepaalde duur en uitzendarbeid komen steeds meer voor. De laatste jaren is er een stijgende belangstelling van de organisaties voor de combinatie van arbeid en privé-leven. Doordat steeds meer vrouwen buitenshuis gaan werken en er meer en meer tweeverdienergezinnen zijn, is er ook een grotere nood aan maatregelen om de combinatie van arbeid en privé-leven op elkaar af te stemmen. Het privé-leven kan op de arbeidsplaats niet meer genegeerd worden, wil men zijn personeelsleden behouden. Het personeelsbeleid wordt meer ontwikkelingsgericht; men gaat na wat men in de toekomst nodig heeft en gaat de medewerkers begeleiden zodat zij zich mee kunnen ontwikkelen in de richting die de organisatie uitgaat. We bespreken de redenen voor het

voeren van een beleid rond de combinatie van arbeid en privé-leven in paragraaf 8.5, maar eerst geven we nog een overzicht van leiderschapsstijlen in een volgende paragraaf.

8.4.2. Leiderschap en leiderschapsstijlen

Er zijn veel verschillende definities van wat leiderschap is, maar de meeste auteurs zijn het eens over het feit dat een van de belangrijkste kenmerken van leiderschap de beïnvloeding van het gedrag van medewerkers door een leider is (Taillieu, Hancké, Buchrnhornen en de Vries, 1997:303). Er bestaat zowel formeel leiderschap – leiderschap op basis van de functie of rol in de organisatie – als informeel leiderschap – leiderschap dat medewerkers spontaan erkennen door bepaalde persoonlijkheidskenmerken en dat geen verband houdt met de functie binnen de organisatie. Wij zullen hier de definitie van Andriessen en Drenth gebruiken, omdat zij zeer volledig en duidelijk is. Leiderschap is dan *“dat gedeelte van de rol van een leider, dat, in interactie met de groep, direct te maken heeft met het beïnvloeden van het gedrag van de groep, respectievelijk één of meer leden van de groep, zich uitend in het besturen en coördineren van activiteiten die van belang zijn in verband met de taak van de groep (in de organisatie)”* (Andriessen en Drenth, 1982). Het is de taak van een leidinggevende om gedrag zo te sturen dat het bijdraagt tot de organisatiedoelstellingen. De structuur en de cultuur van een organisatie zijn op zich niet voldoende om gedrag in de richting van die organisatiedoelstellingen te leiden. Een nieuwe medewerker wordt geselecteerd op basis van wat hij kan, maar ook volgens de mate waarin hij binnen de structuur en de cultuur van de organisatie past en kan functioneren. Omdat de kennis, de vaardigheden en de behoeften van een werknemer in de loop der jaren veranderen en er allerlei invloeden van buitenaf op hem inwerken (gezin, verenigingsleven, vrienden, vakbonden), is het nodig dat er een regelmatige afstemming gebeurt tussen het individu en de organisatie. De leider is het best in staat om deze afstemming te bewerkstelligen, door een aanpassing van de organisatie van het werk of door een bijsturing van het gedrag van de medewerker.

De manier waarop deze afstemming en bijsturing door de leider gebeurt, bepaalt in grote mate de effectiviteit van het leiderschap. Besluitvaardigheid, een groot aanpassingsvermogen, goede sociale vaardigheden en een grote stressbestendigheid verhogen de kans op effectief leiderschap (Taillieu, Hancké, Buchrnhornen en de Vries,

1997:307), maar zijn niet allesbepalend. Niet enkel de persoonlijkheidskenmerken van een leider zijn belangrijk, belangrijker nog is het gedrag dat hij stelt. Aanvankelijk maakten onderzoekers onderscheid tussen twee leiderschapsstijlen: taakgericht leiderschap, waarbij het er vooral op aankomt om de taken en rollen van de medewerkers duidelijk te omschrijven en te structureren en mensgericht leiderschap, waar wederzijds vertrouwen, goede relaties tussen medewerkers en aandacht voor gevoelens en de inbreng van de groep vooral belangrijk zijn (Taillieu, Hancké, Buchrnhornen en de Vries, 1997:308). Deze twee leiderschapsstijlen zijn niet de uiteinden van een continuüm, een leider kan zowel mensgericht als taakgericht tewerk gaan. Met de komst van de institutionele theorieën en de contingentiebenadering van Fiedler werd er ook aandacht besteed aan de situationele context en de beïnvloeding van de leider door de medewerkers. De taakstructuur, de relatie tussen leider en medewerkers en de formele machtspositie van de leider bepalen mee de manier van leidinggeven (Taillieu, Hancké, Buchrnhornen en de Vries, 1997:311).

In de path-goal theorie echter wordt geen rechtstreeks verband gelegd tussen het gedrag van de leider en de prestaties van zijn medewerkers; het gedrag van de leider is enkel van invloed op de manier waarop de medewerkers de arbeidssituatie ervaren (Taillieu, Hancké, Buchrnhornen en de Vries, 1997:311). Hier komt de motivatiepsychologie weer aan bod: de manier waarop de werknemers de arbeidssituatie ervaren wordt geanalyseerd op basis van de werkmotivatietheorie van Vroom (zie hierboven) die stelt dat de motivatie afhankelijk is van de verwachting dat een inspanning tot een prestatie leidt, de verwachting dat die prestatie tot een beloning leidt en de waarde die deze persoon aan de beloning hecht. De leider kan de motivatie van de medewerkers sturen door de noodzakelijke steun en leiding te geven zodat inspanningen van medewerkers tot prestaties leiden en door te garanderen dat prestaties beloond worden. Uit deze motivatietheorie kunnen vier leiderschapsstijlen worden gedestilleerd: directief gedrag (plannen, organiseren, controleren en coördineren van activiteiten van ondergeschikten), ondersteunend gedrag (steun geven aan en rekening houden met de behoeften van ondergeschikten, aandacht voor welzijn en welbevinden en creëren van een vriendelijke atmosfeer), participerend gedrag (kennis delen, consultatie van ondergeschikten bij het nemen van beslissingen, groepsoverleg) en prestatiegericht gedrag (stellen van uitdagende doelen, prestaties proberen te verbeteren, hoge prestatieverwachtingen hebben naar ondergeschikten toe) (Taillieu, Hancké, Buchrnhornen en de Vries, 1997:314). Ondersteunend en participatief gedrag laten het meeste ruimte voor de

behoeften van de werknemers, ook wat de combinatie van arbeid en privé-leven betreft. Het directief en prestatiegericht gedrag is meer taak- dan mensgericht en biedt minder mogelijkheden om arbeid en privé-leven met elkaar te verzoenen, omdat de leider meer vanuit zichzelf en de organisatie uitgaat en niet vanuit de werknemers. Andere auteurs maken andere indelingen voor leiderschapstijlen, maar het zou ons te ver leiden om deze allemaal te bespreken.

Welke leiderschapstijl een leider ook gebruikt, om zijn taak naar behoren uit te voeren heeft hij een bepaalde macht nodig die ervoor zorgt dat zijn ondergeschikten zich gedragen zoals hij wil dat ze zich gedragen. Deze macht is gebaseerd op machtsmiddelen die hem ter beschikking worden gesteld door de organisatie en op machtsbronnen. De machtsmiddelen van een leider bestaan uit beloningsmacht en bestraffingsmacht; respectievelijk het vermogen om iemand te belonen voor goed gedrag en te bestraffen voor gedrag dat niet de doelstellingen van de organisatie dient. Er zijn drie machtsbronnen waaruit een leider kan putten (Taillieu, Hancké, Buchrhornen en de Vries, 1997:306): *legitieme macht* is gebaseerd op de erkenning van de leider door de ondergeschikten op basis van zijn positie binnen de organisatie; *expertmacht* berust op de expertise, vaardigheden en kennis van de leider; *referentiemacht* ontleent de leider aan zijn vermogen om mensen zich met hem te laten identificeren op basis van zijn uitstraling en charisma.

Wat zijn nu de sleutelvaardigheden waarover een leidinggevende moet beschikken om een goede manager van de werk-privé-leven balans te zijn? We baseren ons op een publicatie over de rol van de manager door Glinn e.a. (2002:28-33). Ten eerste moet een leidinggevende beschikken over voldoende *communicatievaardigheden*, zowel wat spreken als luisteren betreft. Hij moet op een duidelijke manier de inhoud van de taken en bevoegdheden kunnen overbrengen op zijn medewerkers zodat zij precies weten wat er van hen verwacht wordt. Bovendien is het belangrijk dat de leidinggevende oog heeft voor de persoonlijke situatie van medewerkers, dat hij hen de mogelijkheid geeft om hun verhaal te doen en dat hij de tijd neemt om naar de behoeften van zijn ondergeschikten te luisteren. Een open klimaat is dus noodzakelijk, zodat de medewerkers zich niet geremd voelen om bijvoorbeeld verlof te vragen als ze daar behoefte aan hebben of beroep te doen op de maatregelen voor een betere combinatie van arbeid en privé-leven die de organisatie hen biedt.

Een tweede kenmerk van een goede leidinggevende is zijn vaardigheid om zijn functie als *rolmodel* correct in te vullen. Leidinggevend en op alle niveaus in de organisatie fungeren als rolmodel voor de ondergeschikten. Een leidinggevende die erin slaagt het goede voorbeeld te geven aan zijn ondergeschikten, helpt hen om hun functie zo in te vullen dat ze combineerbaar blijft met hun privé-leven. Zo zal een leidinggevende die twaalf uur per dag werkt, nooit vakantie neemt, zijn taken slecht organiseert en weinig delegeert zijn medewerkers niet leren hoe ze hun functie op een efficiënte manier kunnen vervullen zodat er een gezond evenwicht ontstaat tussen werk en privé-leven; de medewerkers zullen hun werk naar zijn voorbeeld inrichten, veel overuren doen en weinig vakantie nemen, zodat ze sneller uitgeblust en gedemotiveerd raken. Een leidinggevende die erin slaagt efficiënt te werken, te delegeren waar mogelijk, niet overdreven veel uren klopt, op tijd en stond met vakantie gaat en laat merken dat hij buiten de organisatie ook nog een leven heeft, leert zijn ondergeschikten efficiënt te werken, met de nadruk op de kwaliteit van het werk en niet op het aantal uren aanwezigheid op het werk. Deze werknemers zijn over het algemeen meer gemotiveerd dan de werknemers die er alles aan doen om zoveel mogelijk uren aanwezig te zijn zodat hun leidinggevende kan zien dat ze zich inzetten voor de organisatie.

Een goed leider moet zich kunnen inleven in de werknemers om vanuit hun noden op zoek te gaan naar oplossingen die ook de organisatiedoelstellingen dienen. Naast *empathie* is er ook nood aan *vertrouwen*; werknemers die voortdurend worden gecontroleerd krijgen vaak niet de ruimte om zich te ontplooiën op het werk en nieuwe initiatieven te nemen. Werknemers daarentegen die het gevoel hebben dat hun leidinggevende hen vertrouwt, worden zelfzekerder en gaan vanuit deze positie meer initiatief tonen en zich ten volle inzetten om zo het gevoel te krijgen dat ze het vertrouwen dat ze van de leidinggevende krijgt ook echt waard zijn. Werknemers die het gevoel hebben dat ze zelf controle hebben over hun werk, zijn werknemers met een hoge jobtevredenheid waardoor ze vaak heel gemotiveerd zijn om hun werk goed te doen. Dit vertrouwen speelt een belangrijke rol als we het hebben over telewerken. Indien de werknemer (een deel van de tijd of voltijds) op een afstand werkt – thuis of in een telecenter – kan de leidinggevende geen rechtstreekse controle uitoefenen op diens werk en moet hij erop vertrouwen dat de werknemer zijn werk ook thuis naar behoren zal doen. Werknemers met een leidinggevende die hun voldoende vertrouwen schenkt, vertonen een grote loyaliteit ten opzichte van de leidinggevende en de organisatie en zijn bereid zich extra in te zetten en meer uren te werken in periodes waarin dit nodig is voor de organisatie (Glinn e.a., 2002:29).

Ten slotte zijn er nog enkele vaardigheden waarover een leidinggevende moet beschikken om de combinatie van arbeid en privé-leven – zowel bij de leidinggevende zelf als bij zijn ondergeschikten – te vergemakkelijken: goed kunnen plannen, kunnen delegeren naar de juiste persoon en naar zijn eigen oversten toe duidelijk communiceren wanneer de werklast voor zijn mensen te groot wordt. Een goede *planning* kan veel bijdragen tot een goede combinatie van arbeid en privé-leven. Een slechte planning zorgt voor onverwachte dringende opdrachten, waardoor de engagementen in het privé-leven in het gedrang komen (zoals bijvoorbeeld bij onverwacht overwerken). Het *delegeren* naar de juiste persoon ontlast de leidinggevende zelf van een aantal taken, waardoor ook hij tijd overhoudt om te besteden aan zijn privé-leven. Bovendien is dit een goede manier om medewerkers bij te laten leren met taken die ze anders nooit doen. De *communicatie naar boven toe* is de taak van de leidinggevende, maar die leidinggevende probeert alles vaak zeer positief te verwoorden naar zijn eigen oversten toe. Toch is het belangrijk dat hij af en toe op de rem durft te gaan staan en het opneemt voor zijn eigen ondergeschikten. Een bepaald aantal mensen kan slechts een bepaalde werklast dragen en indien de werklast te groot wordt is het aan de leidinggevende om een halt te roepen aan bijkomende opdrachten vanuit de top van het bedrijf.

8.5. De combinatie van levenssferen in organisaties

In deze paragraaf gaan we na welke voorzieningen voor een betere combinatie van arbeid en privé-leven een organisatie kan aanbieden en wat de voordelen zijn voor een organisatie van het aanbieden van die voorzieningen. Tot slot van deze paragraaf bekijken we de verschillen tussen de dienstensector en de industrie.

8.5.1. Welke voorzieningen dragen bij tot een betere combinatie van levenssferen?

Er zijn verschillende voorzieningen die een werkgever kan aanbieden om een betere combinatie van levenssferen voor zijn werknemers mogelijk te maken. Danau en Van Dongen (2002) deelt de voorzieningen op in vier groepen: werktijdregelingen, verlofregelingen, werkorganisatie en voorzieningen. In het algemeen blijkt uit recent onderzoek (Delarue e.a., 2003:49) dat in 2001 18,8% van de vestigingen van bedrijven in

Vlaanderen doelstellingen formuleerden over de combinatie van beroeps- en gezinsleven, vooral grotere vestigingen. 14,4% deed dit op vlak van woon-werkverkeer. Hieronder bespreken we enkele van de voorzieningen die een werkgever kan aanbieden.

Deeltijds werk

Deeltijds werk kan voor veel mensen een oplossing bieden in hun dagelijkse strijd om tijd te vinden voor zowel betaald werk als het huishouden, partner, kinderen, vrienden en zichzelf. Het aanbieden van de mogelijkheid tot deeltijds werken kan men in de indeling van Danau en Van Dongen (2002) indelen onder de werktijdregelingen. Deeltijdse regimes bestaan er in alle vormen en maten. In België wordt een deeltijdse werknemer gedefinieerd als *“de werknemer wiens arbeidsduur, berekend op weekbasis of als gemiddelde over een referentieperiode, minder bedraagt dan die van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie”* (FOD, 2003:6). De minimale wekelijkse arbeidsduur van een deeltijdse werknemer bedraagt een derde van de wekelijkse voltijdse arbeidsduur in dezelfde organisatie; indien er geen vergelijkbare voltijdse werknemers van dezelfde categorie zijn, moet men de voltijdse wekelijkse arbeidsduur binnen de sector nemen als referentie (FOD, 2003:9). Deeltijds werk zorgt ervoor dat werknemers meer tijd hebben voor andere dingen, maar kan evengoed dienen als middel om twee jobs tegelijk te doen. Zo is het (fiscaal) interessant om deeltijds als werknemer en daarnaast als zelfstandige in bijberoep te werken. Men kan deeltijds werken volgens contract, maar men kan ook gebruik maken van de verschillende vormen van deeltijdse loopbaanonderbreking, waarbij men vier vijfde of halftijds blijft werken, vaak aangevuld met een premie van de overheid. Toch biedt deeltijdse arbeid geen garantie op een goede combinatie van levenssferen: de werkuren kunnen op een slecht moment vallen (bijvoorbeeld op het moment dat de kinderen van school gehaald moeten worden); de werkuren kunnen variabel zijn zodat men niet lang op voorhand weet wanneer men precies moet werken, waardoor lange termijn planning onmogelijk is; door het lagere loon heeft men minder koopkracht om huishoudelijke taken uit te besteden; enzovoort. Deeltijdarbeid blijkt meer voor te komen in kleine bedrijven (minder dan tien werknemers) en is nog steeds sectoraal bepaald (Delarue e.a., 2003:41). Vooral in de handel, de distributie, de horeca en de gezondheidszorg zijn er veel (grote) deeltijdse banen (Delarue e.a., 2003:44).

Flexibele uren

Een andere manier om betaalde arbeid met het privé-leven te verzoenen op het vlak van werktijdregelingen, is werken met flexibele werkuren. Dit betekent dat er geen strikt

begin- en einduur is waarop men moet beginnen en stoppen met werken. Het voordeel hiervan is dat men in zekere mate zelf kan beslissen wanneer men naar het werk vertrekt, wat heel interessant kan zijn om files te vermijden. Het nadeel is dat een onverwachte file voor rekening van de werknemer is. Werknemers met vaste uren die door een vertraging bij het openbaar vervoer of door een onverwachte file te laat op hun werk komen, kunnen meestal op hun gewone uur naar huis; werknemers met flexibele uren moeten de verloren minuten inhalen. Een ander nadeel van flexibele uren is dat men niet juist weet wanneer een bepaalde werknemer op het werk zal zijn en wanneer niet, wat het moeilijk maakt om de werknemers telefonisch te bereiken en om een geschikt vergadermoment te vinden. Bovendien is de leidinggevende in een systeem van flexibele uren ook niet gebonden aan vaste uren waarop hij de medewerking van werknemers kan vragen, waardoor het niet altijd voorspelbaar is wanneer de werkdag ten einde zal zijn. Glijdende werkuren worden helemaal niet toegepast in 84% van de vestigingen in Vlaanderen, in bijna 13% van de vestigingen kunnen werknemers zowel aan het begin- als aan het einde van de werkdag glijdende werkuren toepassen (Delarue e.a., 2003:54). In 33% van de Vlaamse vestigingen wordt nooit gewerkt met overuren; in vestigingen die wel overuren gebruiken, mogen deze meestal opgenomen worden als verlof (Delarue e.a., 2003:54).

Telewerk of thuiswerk

Het aanbieden van telewerk of thuiswerk hoort onder de maatregelen in verband met de werkorganisatie. De ILO (International Labour Organisation) analyseerde een vijftigtal definities van telewerk en maakte op basis daarvan haar eigen definitie: "Telework is work carried out in a location where, remote from central offices or production facilities, the worker has no personal contact with co-workers there, but is able to communicate with them using new technology." (in: Walrave en Dens, 2003:25)

Deze definitie legt de nadruk op het werken op afstand, de relatie met de medewerkers en het gebruik van nieuwe technologie. Dit laatste kan een punt van discussie zijn, want er zijn ook 'telewerkers' die slechts af en toe thuis werken zonder gebruik te maken van nieuwe technologie, bijvoorbeeld als ze eens ongestoord wat vakliteratuur willen doornemen of een vergadering voorbereiden. Deze taken kunnen ze ook verrichten zonder nieuwe technologie en contact met de organisatie is op dat moment niet gewenst omdat ze niet gestoord willen worden tijdens hun leeswerk. Deze 'telewerkers' worden door de bovenstaande definitie uitgesloten.

Op basis van de typologie van telewerk van Benschop werken Walrave en Dens (2003:27) een eigen typologie uit met vier categorieën, met als criterium de plaats van werken: telethuiswerk, mobiel werken, werken in een telecenter en werken in een satellietkantoor. Telethuiswerk doelt op betaald werk dat een werknemer in zijn eigen huis verricht (het is onduidelijk of hiertoe ook zelfstandigen die van thuis uit werken behoren, want deze werken niet echt op afstand – tele – van de werkplaats van de werkgever; hun werkplaats is thuis). Met mobiel werken of nomadisch telewerken bedoelt men het werken op verplaatsing zoals vertegenwoordigers dit doen of mensen die productondersteuning verlenen bij de klant thuis. Onder mobiel werken kunnen we ook de laptopnomaden plaatsen, mensen die met een laptop werken terwijl ze onderweg zijn, bijvoorbeeld op luchthavens, in hotels en in de toekomst misschien ook op de trein. De laatste twee types van telewerk zijn aan elkaar verwant; een satellietkantoor is een aparte vestiging van één organisatie, een telecenter is een gebouw waarin werknemers van verschillende organisaties werken. Het voordeel van een telecenter is dat werknemers in hun eigen buurt kunnen werken; satellietkantoren hebben het bijkomende voordeel dat werknemers toch in contact komen met collega's van hun eigen organisatie.

Naast een typologie van telewerk maakten Walrave en Dens (2003:32) ook een typologie van telewerkers. Ze onderscheiden marginale telewerkers (werken af en toe een dag thuis of op een andere werkplek op afstand), substantiële telewerkers (werken op regelmatige basis op afstand, hoofdkantoor is nog belangrijkste werkplek) en primaire telewerkers (telewerk is de belangrijkste werkwijze). Daarnaast kan men nog een onderscheid maken tussen informele en formele telewerkers, naargelang de institutionalisering en formalisering van het telewerk.

Het werd al duidelijk dat het opstellen van een typologie van telewerk niet eenvoudig is door de diversiteit die er bestaat in de werkvormen en werkplaatsen. Bovendien bestaan er ook combinaties van de types telewerk die hierboven werden beschreven. Een andere, zeer bruikbare typologie werd opgesteld door de medewerkers van het STILE-project (Statistics and Indicators on the Labour Market in the eEconomy), op basis van twee criteria: de plaats waar men werkt en de mate waarin men telewerkt (in tijd en in computergebruik) (Bertin, Bollen e.a., 2003:2). De typologie wordt voorgesteld in tabel 20. Aangezien de tabel voldoende duidelijk is gaan we hier niet verder op in.

Tabel 19: Typologie van telewerk

	Meer dan 20% computergebruik EN meer dan 20% van de tijd in locaties op afstand	Minder dan 20% computergebruik OF minder dan 20% van de tijd in locaties op afstand
Werkt van thuis uit	Telethuiswerker	Occasionele telethuiswerker
Werkt hoofdzakelijk vanuit vestigingen van de werkgever of klanten	Multilocationele eWerker	Occasionele multilocationele eWerker
Werkt onderweg	Mobiele eWerker	Occasionele mobiele eWerker

Bron: Bertin, Bollen e.a., 2003:2 ; vertaling Steunpunt Gelijkekansenbeleid

Naargelang het type van telewerk kan men meer of minder voordelen en nadelen ondervinden op het vlak van de combinatie van arbeid en gezin. Werknemers die thuis werken hebben het voordeel dat ze niet ver moeten rijden naar hun werkplek (tijdswinst en minder stress) en dat ze in een vertrouwde omgeving kunnen werken (hogere concentratie en productiviteit), maar ze kunnen problemen hebben met de scheiding van hun werk- en privé-leven en met het verlies aan (sociaal en functioneel) contact met hun collega's. Werknemers die in telecenters of satellietkantoren werken, werken dicht bij huis (tijdswinst), maar verliezen het contact met de collega's in de hoofdzetel. Zij behouden wel het sociaal contact met de collega's van het satellietcenter of met de medewerkers van andere organisaties in het telecenter. Werknemers die vooral bij klanten werken, moeten soms ver rijden, hebben vaak onregelmatige uren en missen het contact met hun collega's. Mensen die vaak onderweg werken op hun laptop zijn vaak mensen die onvoorspelbare uren hebben, veel moeten reizen en geen vaste werkplek hebben. Zij zullen weinig of geen voordelen ondervinden op het vlak van de combinatie van arbeid en gezin.

Onderzoek bij Vlaamse vestigingen wijst uit dat 80,7% geen mogelijkheden biedt tot thuiswerk, 7,7% wel de gelegenheid biedt tot thuiswerk zonder extra ondersteuning en 11,6% thuiswerk met ondersteuning (internetfaciliteiten, pc, ...) aanbiedt ((Delarue e.a., 2003:50).

Verlofregelingen

Er bestaat een groot aantal verlofregelingen, al dan niet tot een recht gemaakt door overheidsreglementeringen. Zo zijn er de stelsels van loopbaanonderbreking (sinds 2002 in de privé-sector vervangen door tijdskrediet): het algemeen stelsel (onderscheid tussen

jonger of ouder dan 50 jaar), het ouderschapsverlof, de loopbaanonderbreking in het kader van medische bijstand en het palliatief verlof. Niet iedereen heeft recht op de verschillende vormen van loopbaanonderbreking; vooral in de openbare sector, in autonome overheidsbedrijven en in kleine bedrijven zijn er voorwaarden verbonden aan het recht op loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Afhankelijk van het stelsel kan men voltijds in loopbaanonderbreking gaan, halftijds of voor een vijfde van de werktijd. Ook de duur van de loopbaanonderbreking en de vergoeding die men krijgt hangt af van het stelsel. In het algemene stelsel is het bijvoorbeeld mogelijk om tot een jaar voltijds in loopbaanonderbreking te gaan (in sommige sectoren mogelijk te verlengen tot vijf jaar), ouderschapsverlof is beperkt tot drie maand voltijds, medische bijstand maximum een jaar en palliatief verlof twee maanden. Indien men kiest voor deeltijdse loopbaanonderbreking, wordt de duur van het verlof aangepast (behalve bij palliatief verlof). Op de korte duur van het palliatief verlof is recent kritiek gekomen, omdat de twee maanden vaak al om zijn voordat de terminaal zieke gestorven is; zes maanden zou een meer realistische duur voor palliatief verlof zijn.

Het voordeel van tijdskrediet en loopbaanonderbreking is duidelijk: er komt meer tijd vrij voor activiteiten (vrije tijd, vrijwilligerswerk, zelfstandige activiteit, gezin, verzorging van zwaar zieke, palliatieve verzorging, ...) buiten het betaalde werk. Toch zijn er ook nadelen. Zo is de vergoeding voor loopbaanonderbreking beperkt en forfaitair (ongeveer 330 tot 395 euro voltijds, afhankelijk van het aantal kinderen), al is ze voor tijdskrediet iets hoger (ongeveer 395 tot 525 euro afhankelijk van anciënniteit). Mensen uit gezinnen met een laag inkomen en eenoudergezinnen zijn praktisch niet in staat om loopbaanonderbreking op te nemen omdat het totale gezinsinkomen dan te laag zou zijn om rond te komen. Anderzijds zijn mensen met een redelijk hoog inkomen ook minder geneigd om in loopbaanonderbreking te gaan, omdat het inkomensverlies dan te groot zou zijn; omdat mannen gemiddeld meer verdienen dan vrouwen zullen vooral vrouwen in loopbaanonderbreking gaan om zo het inkomensverlies te beperken. Een tweede nadeel van de loopbaanonderbreking of het tijdskrediet is het verlies aan werkervaring. Bij een deeltijdse vermindering van de arbeidsprestaties of een korte voltijdse onderbreking is dit niet echt een probleem, maar na een loopbaanonderbreking van een aantal jaren zijn de kansen op de arbeidsmarkt toch lager.

Naast de loopbaanonderbreking en het tijdskrediet bestaan er nog andere vormen van verlof die een werknemer aan zijn personeel kan aanbieden en die bij kunnen dragen tot een betere combinatie van arbeid en privé-leven. Deze zijn verlof zonder wedde (om persoonlijke redenen), sociaal verlof (om bijvoorbeeld een ziek kind op te vangen) en

extra dagen betaalde vakantie. Daarnaast bestaan er nog wettelijk geregelde extra verlofdagen, zoals bijvoorbeeld voor een begrafenis van een nauwe bloedverwant of het eigen huwelijk. Deze verschillende vormen van extra betaald of onbetaald verlof kunnen een grote hulp zijn bij plotse gebeurtenissen in het privé-leven.

Er is natuurlijk een groot verschil tussen de onbetaalde en de betaalde verlofregelingen. De onbetaalde verlofregelingen kan men alleen opnemen indien men voldoende (financiële) reserves heeft om een periode zonder inkomen op te vangen. Dit is niet voor iedereen weggelegd, vooral eenoudergezinnen hebben het er moeilijk mee. Toch zijn onbetaalde verlofregelingen nuttig in noodgevallen. Ten slotte willen we nog opmerken dat het moeilijk is om een onderscheid te maken tussen betaalde en onbetaalde verlofregelingen, aangezien het recht op een vergoeding vaak afhangt van het statuut van de werknemer, de sector waarin hij werkt en zijn voorbije loopbaan.

Aanbieden van diensten en voorzieningen

Naast deeltijds werk, flexibele werkuren, telewerk en extra verlof kan de werkgever ook diensten aanbieden die de combinatie van arbeid en privé-leven vergemakkelijken. Een van deze mogelijke diensten is de tussenkomst in kinderopvang door de werkgever. Dit kan kinderopvang zijn door (en op) het bedrijf zelf, een samenwerking van het bedrijf met een erkende opvangdienst, onthaalmoeder of crèche of een financiële tegemoetkoming voor kinderopvang. De eerste vorm, waarbij de organisatie zelf kinderopvang voorziet, kan op weinig steun rekenen (bijvoorbeeld van de vakbonden). De kritiek op deze vorm van kinderopvang is dat de werknemer te zeer gebonden raakt aan de organisatie waardoor de mobiliteit op de arbeidsmarkt vermindert; de werknemer die eigenlijk een andere baan wil zoeken, zal dit nalaten omdat hij anders ook een andere opvangplaats voor de kinderen moet zoeken. Bovendien is kinderopvang op het bedrijf een argument voor de werkgever om zijn werknemers te laten overwerken; ze moeten zich immers niet haasten om te kinderen voor sluitingstijd op te halen, want de kinderopvang sluit samen met het bedrijf. Een bedrijf zou ook niet de gepaste omgeving zijn voor kinderopvang. Initiatieven die wel positieve reacties krijgen, zijn kinderopvang door bedrijven tijdens schoolvakanties (omdat dit moeilijk te vinden is) en voor zieke kinderen (bedrijf betaalt dan een kinderopvang). De samenwerking met een bestaand initiatief voor kinderopvang wordt ook positief onthaald, met die voorwaarde dat het kind na ontslag in dezelfde kinderopvang kan blijven. Het nadeel is dan wel dat de nieuwe werkgever niet noodzakelijk dichtbij de oorspronkelijke kinderopvangplaats gelegen is. Ook een financiële tegemoetkoming voor kinderopvang is een goede voorziening, die vooral vrouwen aanspreekt.

Andere diensten die een werkgever kan aanbieden zijn een strijkdienst (de K.U.Leuven voorziet hier bijvoorbeeld in), een boodschappendienst (vooral interessant voor grote bedrijven en telecenters), een pendeldienst die de werknemers ophaalt of zelfs een volledig uitgewerkt mobiliteitsplan waarin onderhandelingen zijn voorzien met busdiensten, carpoolers worden aangemoedigd door hen de beste parkeerplaatsen toe te wijzen, enz. Deze diensten zijn vooral tijdsbesparend voor de werknemer en dragen op die manier bij tot een betere combinatie van arbeid en privé-leven.

Onderzoek bij Vlaamse bedrijven (Delarue e.a., 2003:50) toont aan dat 96% van de vestigingen met tien of meer werknemers niets doet rond kinderopvang, slechts 1% verzorgt kinderopvang voor kinderen tot drie jaar, 1,9% verzorgt een ander soort opvang (bijvoorbeeld voor- en naschoolse opvang) en 0,2% voorziet een financiële tussenkomst voor dagopvang. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat slechts 1% van de vestigingen huishoudelijke en winkeldiensten aanbiedt, 2,7% voorziet een pendeldienst (bedrijfsbus), 18,8% heeft een restaurant of cafetaria en 64,7% geeft een financiële compensatie voor woon-werkverkeer.

Het aanbieden van diensten aan werknemers door bedrijven is eigenlijk vooral een strategie om mensen aan het bedrijf te binden. Deze binding hoeft niet negatief te zijn, maar de binding bewerkstelligen via de kinderen (bijvoorbeeld door het aanbieden van kinderopvang in het bedrijf) gaat moreel gezien een stap te ver. Het is immers veel moeilijker om een kind uit zijn vertrouwde omgeving weg te halen bij het veranderen van baan dan te veranderen van strijkdienst.

8.5.2. Redenen voor arbeid-privé-leven voorzieningen in organisaties

Waarom zouden organisaties iets doen om de combinatie van arbeid en privé-leven van hun werknemers te verbeteren? Er is slechts een reden waarom een (profit) organisatie iets doet: om er zelf voordeel uit te halen en winst te maken. Bij organisaties die niet in de eerste plaats streven naar winst, is er nog een bijkomende reden: omdat de samenleving er wel bij vaart. Hoe kan een organisatie dan voordeel halen uit maatregelen om de combinatie van arbeid en privé-leven beter te combineren? We bespreken hier vier voordelen voor de organisatie: de productiviteit, de flexibilisering, het aantrekken en behouden van talent en het imago van de organisatie.

Eerst het *aantrekken en behouden van talent*. Door de enorme stijging van het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt en het toenemend aantal tweeverdienergezinnen, komen veel gezinnen in tijdsnood terecht: zij slagen er niet goed in om zowel de taken in hun beroepsleven als de huishoudelijke taken en de verzorging en opvoeding van de kinderen te doen en nog tijd over te houden om zich te ontspannen. Vanuit de gezinnen (en vooral bij vrouwen) stijgt de vraag naar deeltijdse jobs, jobs met flexibele uren, jobs in de nabijheid van de woonplaats. Ook mensen met veel talent en een grote inzet voor hun werk wensen naast hun beroepsleven tijd over te houden voor andere zaken. Voor een organisatie is een groot verloop een kostenfactor: een organisatie zal proberen om zijn medewerkers te behouden door de arbeidsvoorwaarden en de taakhoud zo aantrekkelijk mogelijk te maken. Een van die arbeidsvoorwaarden kan bijvoorbeeld een (financiële) tussenkomst in kinderopvang zijn, of de mogelijkheid gebruik te maken van een boodschappendienst, strijkdienst, enzovoort. Ook de werkuren kunnen aangepast worden zodat vaders en moeders de mogelijkheid krijgen om de kinderen van school op te halen: deeltijds werk, glijdende werkuren, (deeltijds) thuiswerk kan hier een oplossing zijn. Zo zijn er al initiatieven waarbij werknemers normaal op kantoor werken, op tijd naar huis gaan om de kinderen af te halen van school en 's avonds nadat de rust in het huishouden is weergekeerd thuis opnieuw voor een aantal uren aan het werk gaan. Vooral vrouwen zijn vragende partij voor dit soort afspraken omdat zij nog steeds primair instaan voor de huishoudelijke taken en de opvoeding en verzorging van de kinderen.

Een organisatie kan ook voorzieningen voor de combinatie van arbeid en privé-leven gebruiken voor haar *imago* naar de buitenwereld toe. Niet enkel de mensen op de arbeidsmarkt worden aangesproken door een familievriendelijk imago, ook klanten of doelgroepen van de organisatie worden er door aangetrokken. Door vooruitstrevend te zijn inzake zulke voorzieningen kan een organisatie ook naambekendheid verwerven, onder meer bij de jaarlijkse verkiezing van meest mensvriendelijk bedrijf van Vlaanderen.

Om te voorkomen dat de medewerkers op het werk bezig zijn met privé-zaken kan een werkgever een aantal maatregelen uitwerken die de medewerkers helpen hun privé-leven goed te organiseren zodat het niet interfereert met hun werktaken en de *productiviteit* gewaarborgd blijft. Zo kan het voor sommigen moeilijk zijn om stipt op een bepaald uur te beginnen werken, omdat ze nooit zeker weten hoe lang ze in de file zullen staan. Om toch op tijd op hun werk te zijn vertrekken ze vaak veel vroeger dan strikt noodzakelijk, waardoor ze dikwijls te vroeg zijn. Als deze mensen kunnen werken met glijdende

werkuren, moeten ze niet vroeger vertrekken dan nodig, kunnen ze deze tijd doorbrengen met hun gezin of met andere activiteiten en moeten ze op het werk niet wachten (en tijd verliezen) tot hun officiële werkuren beginnen. Een andere maatregel is het tele- of thuiswerken. Vooral voor werknemers die ver van de werkplaats wonen betekent telewerken een enorme tijds winst, tijd die men kan besteden aan leukere dingen dan autorijden of wachten op de trein. Niet alleen de werknemer ervaart de voordelen van telewerken, ook de werkgever kan er zijn voordeel mee doen. Een werknemer die een uur gereden heeft voor hij aan zijn werk begint heeft er al een taak op zitten, waardoor hij minder fris en uitgerust aan het werk gaat dan een werknemer die na het ontbijt meteen van thuis uit kan inloggen op het netwerk van zijn bedrijf en kan starten met zijn dagtaak. 's Avonds is deze tijds winst (en energiewinst) er weer: de telewerker hoeft niet snel te vertrekken om op tijd de kinderen in de crèche op te halen; door niet eerst een uur te moeten rijden heeft hij rustig de tijd om wat langer door te werken of de kinderen wat vroeger dan anders af te halen. De productiviteit van de uitgeruste telewerker die aan zijn taak begint is hoger dan deze van de werknemer die eerst een hele tijd moet rijden voor hij kan beginnen werken. Vanuit de kant van de werknemer gezien is de productiviteitsstijging nog groter: iemand die normaal een uur moet rijden tot op zijn werk kan met telewerk dezelfde hoeveelheid werk doen op twee uur minder per dag! Verder ligt de productiviteit van een telehuiswerker gewoon hoger omdat hij zich beter kan concentreren als hij alleen is in zijn eigen huis. Natuurlijk moet men wel een ruimte ter beschikking hebben waar men alleen kan zijn, zonder gestoord te worden door lawaai van gezinsleden of anderen. Goede voorzieningen voor de combinatie van arbeid en privé-leven zorgen ervoor dat de werknemer zich ten volle aan zijn werk kan wijden tijdens de werkuren, waardoor de productiviteit stijgt. De productiviteitsstijging is het hoogst in beroepen en functies waar de factor menselijk kapitaal een grote rol speelt (Remery en Schippers, 2002:77).

Ten slotte bespreken we de mogelijkheden voor *flexibilisering* die een bedrijf kan halen uit voorzieningen voor een betere combinatie van arbeid en privé-leven. In het huidige ondernemersklimaat, waar just-in-time en maatwerk belangrijk zijn, is flexibiliteit een grote troef voor ondernemingen. Flexibiliteit kan zich uiten in langere openingsuren, een snelle respons op klanten of maatwerk. Langere openingsuren kan men realiseren door deeltijds werkenden in te schakelen of door werknemers 's avonds van thuis uit online vragen van klanten te laten beantwoorden. Alles hangt natuurlijk af van het soort werk dat gedaan moet worden; een productiewerker heeft minder mogelijkheden dan een

informaticus die online klantenondersteuning biedt. Een snelle respons en maatwerk is mogelijk indien werknemers met flexibele uren werken. Op die manier kan men op piekmomenten de werknemers vragen langer te werken en in minder drukke periodes compensaties te bieden zodat hun jaarlijkse (of maandelijks of wekelijkse) arbeidstijd gemiddeld gelijk is aan de standaard arbeidstijd. Voor de werknemer bieden deze flexibele uren zowel voor- als nadelen. Het voordeel is dat zij niet steeds stipt op hetzelfde uur op het werk moeten zijn en dus tijd kunnen maken voor een snel bezoek aan de bank, het gemeentehuis of de post. Op dagen dat het voor hen belangrijk is, kunnen werknemers ook wat vroeger stoppen (op voorwaarde dat ze wel hun contractueel vastgelegd aantal werkuren presteren). Het nadeel is dat ook de werkgever gebruik kan maken van deze flexibele uren en dus kan vragen om op bepaalde dagen wat langer te blijven, ook als dit niet goed uitkomt voor de werknemer. Goede afspraken kunnen echter vermijden dat de werknemer teveel nadeel ondervindt van de flexibele uren. Zo kan men bedingen om afspraken steeds geruime tijd op voorhand vast te leggen, zodat de werknemer rekening kan houden met afwijkende werkuren. Een ander voordelig werksysteem voor de werkgever en de werknemer is een systeem van deeltijds werken waarbij de werkuren op jaarbasis worden berekend. Op die manier is het mogelijk om doorheen het jaar voltijds te werken en tijdens de schoolvakanties vrijaf te nemen, zodat men gemiddeld over een jaar gezien deeltijds werkt. Voor werknemers met kinderen kan dit een goede oplossing zijn om hun gezin te combineren met een job, voor de werkgever kan het kostenbesparend werken omdat hij in de schoolvakanties een beroep kan doen op (goedkopere) jobstudenten. Ook hier hangt het af van het soort werk dat men doet, in sommige jobs is het immers onmogelijk om gedurende de zomervakantie twee maanden afwezig te blijven.

8.5.3. Differentiatie naar sector: de industrie en de dienstensector

Voorzieningen om de combinatie van arbeid en privé-leven te vergemakkelijken komen niet in elke sector evenveel voor. Dit heeft te maken met historische ontwikkelingen en de technische en structurele vereisten van de verschillende sectoren. Het toont aan dat voorzieningen als deeltijds werk er niet in de eerste plaats gekomen zijn op vraag van de werknemers (de vrouwen), maar eerder op vraag van de werkgever die deze voorzieningen gebruikt om de flexibiliteit van zijn organisatie te verhogen (Coyle, 1995:24) . Als we kijken naar de secundaire of industriële sector en de tertiaire of dienstensector zien we

opmerkelijke verschillen. Ramioul (1995:74) stelt vast dat werkgevers in de dienstensector er meestal voor opteren om meer flexibiliteit te bewerkstelligen door middel van deeltijdse arbeid, terwijl ze in de industrie meer gebruik maken van gedeeltelijke werkloosheid en overuren. Dit zou voortkomen uit de structurele verschillen tussen de industriële sector en de dienstensector: de eerste is meer kapitaalintensief, de tweede meer arbeidsintensief. Omdat vrouwen meer in de dienstensector werken, kunnen zij dus meer genieten van de voordelen van deeltijds werken, maar anderzijds werken zij ook in contracten met meer inkomens- en werkonzekerheid (Ramioul, 1995:75). In de industriële sector wordt een teveel aan werk opgevangen door overuren en een te weinig aan werk door gedeeltelijke (en tijdelijke) werkloosheid (arbeiders); in de dienstensector bestaan deze buffers nauwelijks.

Deeltijdarbeid is dus ontstaan als antwoord van ondernemers in de dienstensector op het flexibiliteitsvraagstuk. De industrie koos voor een bedrijfstijdverlenging en de invoering van ploegenstelsels. Door de machines meer uren per dag (en eventueel continu) te laten draaien, rendeert het kapitaal meer en kunnen afschrijvingen sneller gebeuren, waardoor men sneller kan investeren in nieuwe, moderne machines. Om piek- en dalmomenten in de productie op te vangen werd in veel bedrijven de gedeeltelijke werkloosheid en het presteren van overuren ingevoerd, zodat de werknemers in drukke tijden meer uren kunnen werken en minder uren in kalme periodes. Daarnaast werd (en wordt) een extra middel gebruikt om flexibel in te spelen op veranderingen in de vraag naar producten: de annualisering van de arbeidstijd, waarbij de arbeidstijd berekend wordt op jaarbasis en men dus flexibeler kan omspringen met de inzet van arbeid.

De dienstensector, die zeer arbeidsintensief is, ging op zoek naar andere middelen om haar rendabiliteit en flexibiliteit te verhogen. Zij vond die in het invoeren van deeltijdarbeid. Deeltijdarbeid is een handig instrument om de arbeid te concentreren op bepaalde piekmomenten. Bovendien zorgt deeltijdarbeid voor een productiviteitsstijging (het is moeilijk om 8 uur lang aan hetzelfde snelle tempo te werken, maar 4 uur kan men dit wel volhouden) en het absentisme daalt (Ramioul, 1995:78). Bovendien worden overuren in het regime van deeltijdarbeid tot een bepaald plafond niet vergoed, wat ook een kostenbesparing met zich meebrengt. Door de mogelijkheden die de dienstensector biedt om meer telewerk in te voeren, kan er nog meer kostenbesparend gewerkt worden (kantoorruimte, productiviteit, ...).

De dienstensector en de industriële sector hebben zich dus op een verschillende manier aangepast aan de flexibiliteitseisen van de markt. De industrie, die voornamelijk mannelijke werknemers kent, wordt meer gekenmerkt door vaste begin- en einduren, met overuren in piekmomenten. De overwegend vrouwelijke werknemers in de dienstensector kunnen dan weer gebruik maken van de mogelijkheden tot deeltijds werk die hun sector biedt.

9. Macro: Beleid

Op het macro-niveau bestuderen we de samenleving en het beleid dat wordt gevoerd om die samenleving in goede banen te leiden. De samenleving kan men op gewestelijk (Vlaams) niveau situeren, nationaal (België) of internationaal (Europa of vergelijking van verschillende naties). Vanuit het oogpunt van de combinatie van arbeid en privé-leven hebben we veel aandacht voor de arbeidsmarkt en arbeidsmarktbeleid. Daarnaast krijgt ook gezinsbeleid een plaats in dit hoofdstuk. We beginnen met een bespreking van de theorie van de transitionele arbeidsmarkt, vervolgens bestuderen we de uitbouw van de welvaartsstaat zoals Esping-Andersen en Sainsbury die zien en ten slotte besluiten we met het concept van het volledig combinatiemodel voor de arbeidsmarkt.

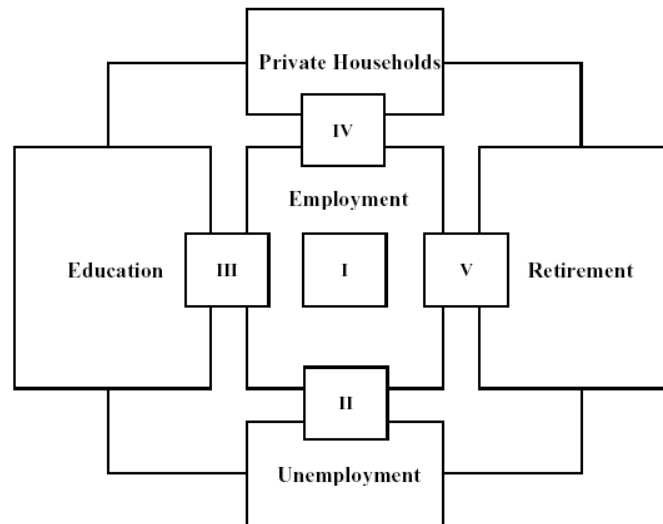
9.1. Transitie en levenssferen

In deel 1 spraken we al over transitie gedurende de levensloop, tussen (combinaties van) activiteiten en tussen levensfasen. Indien men de levensloop in kaart wil brengen door de verschillende transitie en combinaties van activiteiten te belichten, is het concept van de transitionele arbeidsmarkt een nuttig instrument. In dit concept staat arbeid centraal, maar ook andere levenssferen krijgen hier voldoende aandacht.

De theorie van de transitionele arbeidsmarkt werd uitgewerkt als een manier om een brede vorm van mobiliteit te institutionaliseren, zodat mannen en vrouwen hun employabiliteit behouden in kritieke fasen van hun levensloop (Schmid en Gazier, 2002). De arbeidsmarkt zou beter werken naarmate mensen beter in staat zijn om overgangen te maken van en naar de arbeidsmarkt en/of verschillende posities te combineren (Schmid, 1995). Het uitgangspunt van de theorie is dus de arbeidsmarkt en het streven naar een vorm van volledige tewerkstelling door het onderhouden van de employabiliteit van werknemers. Dit neemt niet weg dat de theorie en het concept ook bruikbaar zijn voor onderzoek naar zaken die buiten de traditionele arbeidsmarkt vallen, zoals gezin en informele arbeid. Figuur 3 is een voorstelling van het concept van de transitionele arbeidsmarkt.

Vijf domeinen die belangrijk zijn in het onderzoek naar de combinatie van arbeid en privé-leven doorheen de levensloop zijn opgenomen in het model: tewerkstelling, opleiding, werkloosheid, pensionering en het private huishouden. Volgens de theorie van de transitionele arbeidsmarkt is het de bedoeling dat de overheid van een land voorzieningen treft om de overgang van het ene naar het andere domein te vergemakkelijken en combinaties van verschillende domeinen mogelijk te maken (Schmid en Gazier, 2002:187). De transitie en combinaties die de overheid vooral zou moeten faciliteren, zijn: combinaties van en transitie tussen verschillende soorten van werk(regime), werkloosheid en werk, opleiding en werk, private huishoudens en werk en ten slotte werk en pensioen.

Figuur 3: Transitioneel arbeidsmarktmodel



Bron: Schmid, 1998, blz 12

Om de levensloop van mannen en vrouwen in kaart te brengen, biedt het transitionele arbeidsmarktmodel veel mogelijkheden. Meestal worden de verschillende transitie en combinaties chronologisch geordend waardoor men een zicht krijgt op de gehele levensloop. Vervolgens is het mogelijk om in de levensloop van groepen mannen en groepen vrouwen gelijkaardige patronen te onderkennen. Dit resulteert in een typologie van loopbanen en van mensen. Wat echter niet voldoende zichtbaar wordt bij deze chronologische ordening van transitie en combinaties, zijn de keuzen waarop de transitie gebaseerd zijn en de preferenties die erachter schuilgaan. Transitie momenten zijn momenten van keuze tussen verschillende levensdomeinen. Maar niet alle

keuzemomenten zijn transitiemomenten. Keuzes die niet resulteren in een transitie worden niet duidelijk zichtbaar in het transitionele arbeidsmarktmodel, hoewel ze ook belangrijk zijn in de levensloop. Een voorbeeld kan dit verduidelijken. Vrouwen met een voltijdse baan kiezen er vaak voor om minder te gaan werken zodra ze kinderen hebben. In het transitionele arbeidsmarktmodel wordt dit zichtbaar door de transitie van werken naar private huishoudens. Vrouwen die er voor kiezen om voltijds te blijven werken nadat ze kinderen kregen, maken een even belangrijke keuze. Deze keuze wordt echter niet zichtbaar door een transitie van werk naar het private huishouden. De preferentietheorie van Hakim (2000) biedt een goede aanvulling op het model van de transitionele arbeidsmarkt, omdat daar wel aandacht is voor dit soort van keuze.

Hieronder bespreken we de verschillende combinaties van en transities tussen verschillende soorten van werk(regime), werkloosheid en werk, opleiding en werk, private huishoudens en werk en ten slotte werk en pensioen.

9.1.1. Transitie tussen verschillende soorten van werk(regime)

Hier gaat het over transitie tussen deeltijds werk en voltijds werk, tussen korte contracten en contracten van onbepaalde duur, tewerkstelling als werknemer en tewerkstelling als zelfstandige, etc en dit in de twee richtingen. Ook de combinatie van meerdere jobs komt in dit segment aan bod. Volgens de theorie van de transitionele arbeidsmarkt is het de bedoeling dat de overheid (en de organisaties) deze transitie en combinaties vergemakkelijkt, wat ten goede komt aan de organisaties, de werknemers en de maatschappij als geheel.

Zo kent men in Duitsland bijvoorbeeld een systeem waarbij werkgevers bij economische noodzaak voltijdse werknemers tijdelijk minder uren kunnen laten werken (Schmid, 1998:11). De werknemers krijgen dan een soort werkloosheidsvergoeding voor het aantal uren dat minder gepresteerd werd. Andere Europese landen, zoals België, hebben ook dergelijke systemen om economische schommelingen op te vangen. Deze voorzieningen hebben als doel de tewerkstelling in een land op peil te houden en onnodige ontslagen te voorkomen.

Het gaat niet enkel om het treffen van voorzieningen, in enkele gevallen moeten bestaande struikelblokken worden weggenomen. Zo is de overstap van voltijdse naar deeltijdse tewerkstelling een risico omdat men bij verlies van de deeltijdse betrekking slechts recht heeft op een deeltijdse werkloosheidsvergoeding. Ook de overstap van tewerkstelling in dienstverband naar zelfstandige tewerkstelling heeft tot gevolg dat men zijn rechten op werkloosheidsvergoeding verliest. Een maatregel die deze transitie minder risicovol maakt, is het behoud van de werkloosheidsrechten gedurende een bepaalde periode.

Ook combinaties van verschillende soorten werk komen voor en hebben volgens de theorie van de transitionele arbeidsmarkt ondersteuning nodig. Zo kunnen er regels uitgewerkt worden die de combinatie van verschillende deeltijdse jobs of de combinatie van een zelfstandige baan en een job in dienstverband vergemakkelijken.

9.1.2. Transitie tussen werkloosheid en werk

De transitie tussen werkloosheid en werk zijn heel belangrijk in het model van de transitionele arbeidsmarkt. Zij vormen immers de schakel om tot een volledige tewerkstelling te komen, het streefdoel in deze theorie.

Het spreekt voor zich dat er nood is aan voorzieningen om de transitie van werkloosheid naar werk te vergemakkelijken. Om hieraan tegemoet te komen werd in Vlaanderen de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) opgericht, met FOREM als Waalse tegenhanger. De taak van de VDAB is werkzoekenden begeleiden in hun zoektocht naar werk en de vraag naar en aanbod van arbeid met elkaar in contact brengen. De VDAB maakt de arbeidsmarkt iets doorzichtiger voor werkzoekenden en werkgevers, wat een voorwaarde is voor de vlotte overgang van werkloosheid naar werk. Verder organiseert de VDAB ook specifieke opleidingen en trainingen voor werkzoekenden, al dan niet in samenwerking met een werkgever. Ook de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) is een door de overheid opgerichte dienst met als taak de organisatie van de werkloosheidsverzekering.

Omdat het voor een maatschappij onbetaalbaar is als een groot deel van de bevolking op beroepsactieve leeftijd geniet van werkloosheidsuitkeringen, zijn er stimulansen nodig om mensen aan het werk te krijgen. Een maatregel die de transitie van werkloosheid naar werk bevordert, is de beperking van de werkloosheidsvergoeding in de tijd. Door het verminderen of het wegvallen van de vergoeding na een bepaalde periode, is de werkloze meer gestimuleerd om werk te zoeken.

Dit wil niet zeggen dat werkloosheidsvergoedingen overbodig zijn omdat ze de mensen zouden afremmen om werk te zoeken. Integendeel, voor sommigen is de werkloosheidsvergoeding juist een stimulans om bepaald werk te aanvaarden. Indien iemand een job gevonden heeft met een zeer aantrekkelijke jobinhoud, maar met een contract van bepaalde duur, kan het vangnet van de werkloosheidsvergoeding het risico opvangen dat deze persoon niet onmiddellijk opnieuw werk vindt nadat het contract is afgelopen. Tussen twee jobs in is de persoon verzekerd van een inkomen, wat de drempel kan verlagen om de job van bepaalde duur te aanvaarden.

Het huidige systeem van werkloosheidsvergoedingen in België bevat echter ook zogenaamde werkloosheidsvallen; regels die mensen afremmen om opnieuw aan het werk te gaan na een bepaalde periode van werkloosheid. Zo zullen mensen tijdens een periode van werkloosheid niet snel geneigd zijn een job aan te nemen waarin ze minder verdienen dan in hun vorige job. Indien ze immers ook die job verliezen, wordt de werkloosheidsuitkering berekend op een lager loon dan voordien en is de uitkering ook lager. Andere werkloosheidsvallen zijn de hoge uitkeringen voor gezinshoofden (soms hoger dan een loon voor bepaalde voltijdse jobs), de bijkomende voordelen bij langdurige werkloosheid (verhoogde kinderbijslag, lagere ziektekosten, ...) die wegvallen zodra men een job aanneemt, enzovoort.

Een andere voorziening die de transitie van werkloosheid naar werk vergemakkelijkt, is een goede en betaalbare kinderopvangregeling. Zowel bij het solliciteren als tijdens het werken hebben gezinnen met (kleine) kinderen nood aan kinderopvang. Vooral voor eenoudergezinnen is de (onbetaalbaarheid van) kinderopvang een drempel om vanuit de werkloosheid in de tewerkstelling te stappen. Gesubsidieerde kinderopvang kan deze problemen opvangen. In België kunnen kinderen vanaf 2,5 jaar oud terecht in de kleuterschool, wat voor ouders de hinderpaal van kinderopvang voor een groot deel uit de weg ruimt, tenminste als er voor en na de schooluren ook buitenschoolse opvang is

voorzien. Speciale vormen van kinderopvang zijn echter ook nodig, voor mensen die buiten de normale werkuren werken (bijvoorbeeld avondploeg, nachtdienst).

Andere mogelijkheden om de transitie van werkloosheid naar werk te vergemakkelijken: outplacementbureaus, loonsubsidies voor doelgroepen die moeilijk aan het werk geraken, organiseren van gepaste opleiding, etc.

9.1.3. Transitie tussen opleiding en werk

Transities van opleiding naar werk komen voor in de levensloop van de meeste mensen. Meestal zien we deze transitie in de fase van de jongvolwassenheid, bij het inruilen van de schoolbanken voor de eerste echte job. Om te vermijden dat deze jongvolwassenen in de werkloosheid terechtkomen, kunnen ook hier voorzieningen worden uitgewerkt.

Zo zijn er in België al heel wat jongerenbanenplannen geweest, waarbij werkgevers bij het aanwerven van jongeren zonder werkervaring kortingen kregen op de te betalen bedrijfsvoorheffing. Ook de wachttijd, die verhindert dat schoolverlaters een werkloosheidsvergoeding ontvangen in de eerste maanden na afstuderen, stimuleert de jongvolwassenen om snel een baan te zoeken. Een drempel voor de werkgever om pas afgestudeerden aan te werven, werd recent weggenomen. Het gaat om de regeling die bepaalde dat schoolverlaters recht hadden op vakantiegeld voor een volledig jaar indien ze binnen de vier maanden na afstuderen werden aangeworven.

Niet enkel schoolverlaters maken de transitie van opleiding naar werk. De laatste decennia is de idee van levenslang leren doorgedrongen in de bedrijfsweld. Het is niet meer voldoende om een bepaald scholingsniveau te bereiken; om een maximale inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te bewerkstelligen is het nodig om gedurende de hele levensloop bij te scholen en nieuwe kennis op te doen. Het is mogelijk om de arbeidsloopbaan te onderbreken om zich bij te scholen, maar niet eenvoudig om nadien op hetzelfde niveau opnieuw in te treden zonder voorzieningen van de overheid of de organisaties. Vormen van loopbaanonderbreking, die het behoud van de job garanderen gedurende een voldoende lange periode, zijn effectieve maatregelen in deze problematiek. Een werknemer die graag nog wat bijstudeert, zal sneller geneigd zijn dit

ook te doen (en zo zijn employabiliteit te verhogen) als hij weet dat hij daarna zijn eigen job terugkrijgt. Zonder die garantie kiest hij er misschien voor om geen risico op jobverlies te lopen door zijn loopbaan te onderbreken, met een stagnerende employabiliteit tot gevolg.

Combinaties van opleiding en werk komen nu al regelmatig voor, maar in het kader van levenslang leren kan dit nog enige aanmoediging gebruiken. Vooral in de fase van jongvolwassenheid is deeltijds studeren en deeltijds werken niet abnormaal. Ook stages zijn een vorm van werken en leren tegelijkertijd. Door gebruik te maken van systemen van tijdskrediet of loopbaanonderbreking (zie hieronder) is het ook mogelijk om later in de levensloop studeren en werken te combineren. Er zijn verschillende mogelijkheden bij het uitwerken van opleidingssystemen. Zowel de overheid als de werkgever en de werknemer kunnen bijdragen in de kosten ervan. De twee eerste actoren hebben immers beide baat bij beter opgeleide werknemers en de werknemer verhoogt zijn individuele employabiliteit. Voor de werkgever is er wel het risico dat de werknemer na zijn opleiding op zoek gaat naar een andere baan in een ander bedrijf. In Europa heeft Denemarken de meest uitgebreide en gesofistikeerde opleidingssystemen (Schmid, 1998:18).

9.1.4. Transitie tussen private huishoudens en werk

Vooral bij werknemers met gezinsverantwoordelijkheden is er nood aan voorzieningen die het mogelijk maken om zich tijdelijk terug te trekken uit de arbeidsmarkt. De zorg voor (kleine) kinderen, maar ook voor bejaarde of zieke familieleden vereist vaak een voltijds engagement. Dit is een van de belangrijkste redenen voor de lagere arbeidsparticipatie van vrouwen in onze maatschappij. Omdat zij zich verantwoordelijk voelen voor de opvoeding en verzorging van hun kinderen en voor de organisatie van het huishouden, kiezen zij er vaak voor om (tijdelijk) niet buitenshuis te werken. Zodra de kinderen schoollopen, kunnen ze in principe makkelijk aan het werk, al dan niet in een deeltijdse job. Maar na een aantal jaren afwezigheid op de arbeidsmarkt is het niet eenvoudig om werk te vinden dat aansluit bij de eigen capaciteiten. Deze vrouwen moeten zich dan dikwijls tevreden stellen met minder interessante jobs. Er zijn ook andere redenen om tijdelijk de arbeidsmarkt te verlaten: meer vrije tijd creëren, het opstarten van een bijberoep, een politiek mandaat opnemen, herbronnen.

Er zijn heel wat redenen voor het feit dat het vooral vrouwen zijn die zich (tijdelijk of gedeeltelijk) terugtrekken uit de arbeidsmarkt. Ten eerste verdienen vrouwen gemiddeld gezien minder dan mannen, wat maakt dat het voordeliger is om de vrouw te laten thuisblijven in plaats van de man. Daarnaast werken vrouwen minder vaak in hoge functies, waardoor hun verantwoordelijk op het werk beperkter is. Ook dit kan een reden zijn om de man aan het werk te houden in plaats van de vrouw. Andere redenen zijn het volgen van het traditionele rollenpatroon, het voortzetten van de gewoonte die ontstaan is tijdens het bevallingsverlof van de vrouw, de vrije keuze van de vrouw (die geen zin heeft in de dubbele dagtaak van overdag werken en 's avonds het huishouden doen), etc.

Er is dus nood aan maatregelen die de transitie van het private huishouden naar werk vergemakkelijken, zodat mannen en vrouwen na een tijdelijke afwezigheid op de arbeidsmarkt terug kunnen instappen op een min of meer vergelijkbaar niveau van voor hun afwezigheid. Maar ook de omgekeerde weg, van werk naar private huishoudens, moet volgens de theorie van de transitionele arbeidsmarkt ondersteund worden door de overheid. Zonder deze (financiële) ondersteuning is het voor veel mensen onmogelijk om de arbeidsmarkt te verlaten, waardoor onbedoelde gevolgen tot uiting kunnen komen. Het krijgen van kinderen wordt dan uitgesteld (soms tot het moment dat de natuur beslist dat het afstel wordt), zieke familieleden kunnen niet thuis worden opgevangen met dure ziekenhuisopnames tot gevolg en misschien ook een lagere levenskwaliteit.

In de meeste (Westerse) landen zijn er wel voorzieningen getroffen voor de afwezigheid omwille van de zorg voor kinderen. Afhankelijk van land tot land krijgen zowel vrouwen als mannen recht om een bepaalde periode afwezig te zijn van het werk voor de opvang van hun (meestal kleine) kinderen. Na deze periode hebben ze recht op het behoud van hun oorspronkelijke of een gelijkwaardige job. In de meeste landen is er ook een financiële vergoeding voorzien. Sommige landen, zoals België, werkten ook regelingen uit voor afwezigheid omwille van andere redenen dan de kinderen. Zo kan men in België zijn beroepsactiviteiten voor een bepaalde periode schorsen, met behoud van job in het stelsel van het tijdskrediet (Vacature, januari 2003). Het is ook mogelijk om de arbeidsprestaties te verminderen en dus deeltijds te gaan werken in hetzelfde stelsel. Daarnaast zijn er specifieke regelingen voor ouderschapsverlof, het verzorgen van een zwaar ziek familielid of het toedienen van palliatieve zorgen.

Naast de ondersteuning van transitie tussen werk en private huishoudens, is er ook veel aandacht voor de combinatie van beide. Deze combinatie belangt immers iedereen aan die betaalde arbeid verricht, daar in elk huishouden een minimum aan niet-betaalde arbeid voorkomt. Voor mannen met een partner is deze combinatie traditioneel niet zo zwaar omdat zij voor de arbeid binnen het huishouden veelal rekenen op hun partner. Vrouwen die buitenshuis werken, ervaren vaker en meer problemen om hun verantwoordelijkheden in het gezin te combineren met hun verantwoordelijkheden op het werk. Zij verrichten immers het grootste deel van de huishoudelijke taken (Van Dongen e.a., 2001: 91; Glorieux, 2002). Om deze combinatie te ondersteunen, zijn er in België al heel wat voorzieningen uitgewerkt. Deeltijds werken is een van de meest bekende systemen die de combinatie vergemakkelijkt, maar ook thuiswerk, flexibele uren, extra vakantiedagen, etc kunnen ondersteuning bieden. Daarnaast is goede kinderopvang onontbeerlijk voor gezinnen met kinderen.

9.1.5. Transitie tussen werk en pensionering

In België is er sprake van de samengedrukte loopbaan: in vergelijking met de buurlanden beginnen jongeren hier veel later te werken en ouderen stoppen vroeger met werken (Steunpunt WAV, oktober 2002). Het aandeel werkenden in de oudste leeftijdsklassen ligt onder het gemiddelde van dat van Europa. Dit betekent dat veel mensen vervroegd uittreden uit de arbeidsmarkt, wat zeer nadelig is voor de verhouding tussen de bevolking die actief is op de arbeidsmarkt en het niet-actieve deel van de bevolking. De actieve bevolking moet immers de niet-actieven (financieel) onderhouden, opdat ook de niet-actieven een menswaardig vervangingsinkomen hebben. Hoe minder actieven er zijn (en hoe meer inactieven), hoe moeilijker het is om het solidariteitssysteem in stand te houden.

Omdat het noodzakelijk is dat voldoende mensen zich op de arbeidsmarkt bevinden, zijn maatregelen nodig om mensen langer aan het werk te houden. In plaats van mensen vanaf 55 jaar voltijds op pre-pensioen te laten gaan, kan men ze een systeem van geleidelijke vermindering van de arbeidsprestaties voorstellen. Op deze manier is voor de ouderen de werkdruk niet meer zo hoog (ze kunnen deeltijds werken), maar blijven ze wel gedeeltelijk actief op de arbeidsmarkt. Dit komt zowel de maatschappij ten goede, die

minder volledige pensioenen moet uitbetalen, als de werkende oudere zelf, die niet meer de hoge werkdruk ervaart en toch kan blijven deelnemen aan het arbeidsproces. De transitie van werk naar pensionering verloopt in dit geval geleidelijk, wat de aanpassing waarschijnlijk minder groot maakt. Men valt bij pensionering dan niet meer onmiddellijk in een zwart gat dat men moet proberen opvullen, maar kan geleidelijk aan meer uren vrije tijd inlassen, die geleidelijk aan voorzien worden van een tijdsbesteding. Ook voor organisaties is dit een voordelige oplossing; de ervaring van de oudere werknemer blijft behouden, zonder dat hij overbelast wordt en slecht gaat functioneren. De maatschappij als geheel wordt beter van een dergelijke regeling. Oudere, deeltijdse werknemers spenderen hun vrijgekomen tijd vaak aan de opvang van kleinkinderen, het opknappen van klusjes voor de kinderen of het verzorgen van de hoogbejaarde ouders. De oudere generatie zorgt hiermee voor ondersteuning van het actieve deel van de bevolking, wat de economie ten goede komt.

Anderzijds blijft het de vraag of dit in de toekomst betaalbaar blijft. Misschien zal het noodzakelijk zijn dat ook ouderen voltijds blijven werken tot aan hun pensioen omdat er anders te weinig actieven zijn (in voltijds equivalenten) om de pensioenen te kunnen betalen. Alternatieven voor het betaalbaar houden van de pensioenen zijn de pensioenen financieren met algemene belastinggelden of BTW in plaats van met belastingen op inkomsten, de op pensioenstelling baseren op het aantal gewerkte jaren in plaats van op de leeftijd, enz.

9.2. Het belang van welvaartsregimes

9.2.1. De drie clusters van Esping-Andersen

Na de tweede wereldoorlog werkten de meeste westerse landen aan de uitbouw van een welvaartsstaat. Deze welvaartsstaat heeft als taak het produceren en verdelen van 'sociaal welzijn' (Esping-Andersen, 1990:1) of welvaart. De ontwikkeling van de welvaartsstaat gebeurde in elk land verschillend, onder meer door de historische verschillen in structuur, cultuur en politiek. De transitionele arbeidsmarkt zoals ze hierboven beschreven werd kan een onderdeel zijn van een goed werkende welvaartsstaat. Volgens Esping-Andersen (1990:221) heeft de welvaartsstaat directe causale gevolgen voor de evolutie van

tewerkstellingsstructuren in een land. Het ontstaan van verschillen in tewerkstellingsstructuren tussen landen wordt dus mede veroorzaakt door de welvaartstaat, of beter gezegd het welvaartsregime dat een land heeft uitgebouwd. Wij opteren voor de term welvaartsregime in plaats van welvaartsstaat omdat de staat of de overheid niet de enige actor is bij de uitbouw van een welvaartsregime. Afhankelijk van land tot land krijgen de private sector (privé-bedrijven), de overheid en de familie (of het gezin) een andere rol toebedeeld, wat meteen de basis vormt voor het onderscheid tussen verschillende types welvaartsregimes.

Esping-Andersen (1990:223) onderscheidt drie types van welvaartsregimes: het sociaal democratische, het liberale en het conservatieve welvaartsregime. Het *sociaal democratische welvaartsregime*, met als typevoorbeeld Zweden, streeft naar een verbetering en uitbreiding van de sociale, gezondheidszorg- en onderwijsvoorzieningen, naar een maximale participatie aan tewerkstelling (vooral van vrouwen) en naar een volledige tewerkstelling (gecombineerd met een zo weinig mogelijk aantal mensen die van een uitkering leven) (Esping-Andersen, 1990:223). Deze regimes willen hun doelstellingen bereiken door middel van goede pensioenvoorzieningen, goede voorzieningen inzake kinderopvang (wat ook een creatie van jobs in de kinderopvang met zich meebrengt) en uitgebreide mogelijkheden tot deeltijds werk, tijdelijke uittrede uit de arbeidsmarkt, enz. Daarnaast staan de sociaal democratische regimes bekend voor hun universalisme (rechten zijn voor iedereen, niet enkel voor de werkenden of de armen), egalitarisme en genereuze uitkeringen (Esping-Andersen, 1999:78). Rechten worden toegekend op basis van burgerschap en niet gebaseerd op een bepaalde nood. Bovendien worden rechten toegekend aan individuen, onafhankelijk van hun band met de arbeidsmarkt of activiteiten van hun familieleden. Deze voorzieningen worden gefinancierd door een hoge belastingsdruk en loonmatiging (Esping-Andersen, 1990:223). Door de hoge belastingsdruk en de loonmatiging is het vrijwel noodzakelijk om in een gezin twee kostwinners te hebben om een bepaald welvaartspeil te verkrijgen, waardoor het aantal werkenden en daarmee de basis om belastingen op te heffen groot is. De loonmatiging (vooral omwille van de grote omvang van het overheids personeel dat ongeveer 30% van de wekenden omvat) en de hoge belastingsdruk zijn tevens de zwakke plek van het systeem (Esping-Andersen, 1990:224-227): het is immers belangrijk dat deze niet enkel worden toegepast in de publieke sector omdat anders een duale maatschappij ontstaat met goede voorwaarden in de private sector en slechte in de publieke sector, waarvan vooral vrouwen het slachtoffer zouden zijn (omdat zij de overgrote meerderheid

van het overheidspersoneel vormen). Tot de sociaal democratische welvaartsregimes rekent Esping-Andersen (1999:78) Zweden, Denemarken, Noorwegen en Finland; België en Nederland hebben ook enkele kenmerken van een sociaal democratisch regime, maar worden toch onder een ander regime geplaatst.

Het *liberale welvaartsregime* voert een economisch beleid dat vooral gericht is op expansie met een sterk beschermde binnenlandse markt, er is een grote kloof tussen de 'goede' jobs en de 'slechte' jobs (duale maatschappij) en de overheid rekent op de markt om bepaalde voorzieningen te creëren (Esping-Andersen, 1990:225). De voorzieningen die door private organisaties worden gecreëerd zijn meestal gereserveerd voor werkenden, waardoor niet-werkenden aangewezen zijn op (dure) private verzekeringen. Door de privatisering van voorzieningen als gezondheidszorg en pensioenen dalen de kosten voor de overheid en kunnen organisaties de voorzieningen gebruiken bij de loononderhandelingen met hun werknemers. De Verenigde Staten zijn een typevoorbeeld van het liberale welvaartsregime (Esping-Andersen, 1990:224). In dit soort van welvaartsregime intervenueert de overheid zo weinig mogelijk in de marktwerking en worden risico's geïndividualiseerd. Uitkeringen zijn beperkt, zowel wat betreft het aantal rechthebbenden als de duur en de hoogte van de uitkering; er is doelgerichte hulp voor een beperkte groep met zeer lage inkomsten en er zijn weinig universele rechten (Esping-Andersen, 1999:75). Tot het liberale welvaartsregime behoren landen als de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk, Canada, Australië, Nieuw Zeeland en Ierland (Esping-Andersen, 1999:75).

Bij het *conservatieve welvaartsregime* gebruikt Esping-Andersen (1990:224) Duitsland als typevoorbeeld. In Duitsland is er een hoge mate van bescherming voor de werkende populatie, waarbij vooral geprobeerd wordt om te lage lonen en jobs met slechte arbeidsvoorwaarden te vermijden. Het subsidiariteitsprincipe gecombineerd met het familialisme, waarbij de familie of het gezin moet instaan voor bepaalde sociale voorzieningen buiten de gezondheidszorg (zoals kinderopvang) in plaats van de overheid (Esping-Andersen, 1990:224, 1999:82) maakt dat er weinig voorzieningen zijn uitgewerkt om vrouwen te stimuleren tot participatie aan de arbeidsmarkt; er is een groot tekort aan kinderopvang, deeltijds werk en voorzieningen voor huishoudelijke hulp. Werkenden met een lange loopbaan kunnen rekenen op een goed pensioen, eventueel vervroegd pensioen (als middel om de werkloosheid te verminderen) en een werkloosheidsvergoeding bij jobverlies (Esping-Andersen, 1990:224). Voor dit laatste gelden wel strenge regels: men

moet onder andere al een lange loopbaan achter de rug hebben (wat in het nadeel speelt van vrouwen). Gezinsleden van werkenden krijgen afgeleide rechten, bijvoorbeeld op ziekteverzekering, kindergeld, enzovoort. Duitsland haalt zijn inkomsten voor de uitkeringen voor gepensioneerden en andere niet-actieven uit de hoge productiviteit in plaats van uit het belasten van een brede basis van werkenden, wat meteen ook de zwakke plek van het Duitse systeem is (Esping-Andersen, 1990:224). Door de etatistische erfenis uit het verleden krijgen ambtenaren een meer geprivilegeerde behandeling en meer rechten dan de andere werkenden en de corporatieve structuur van onder andere de gezondheidszorg en de pensioenen zorgt voor grote verschillen in rechten en voorzieningen naargelang functie, sector en bedrijf (Esping-Andersen, 1999:82). Duitsland, Oostenrijk, Frankrijk, Italië, Spanje, Portugal, Nederland, België en in mindere mate Japan behoren tot de conservatieve welvaartsregimes (Esping-Andersen, 1999:82).

Deze indeling in drie welvaartsregimes is een ideaaltypologie, wat betekent dat er discussie kan zijn over de indeling van bepaalde landen. Zo hebben Nederland en België bepaalde kenmerken die eerder naar het sociaal democratisch welvaartsregime verwijzen, zoals de goede voorzieningen, de universele rechten, de genereuze uitkeringen en de aanmoediging en ondersteuning van vrouwen om te participeren aan de arbeidsmarkt. Toch kent de overheid in Nederland een grote rol toe aan de familie, bijvoorbeeld door de kinderopvang aan de familie over te laten en in België zijn er te veel kenmerken van corporatisme aanwezig om te kunnen behoren tot het sociaal democratische welvaartsregime. Esping-Andersen (1999:88-94) geeft argumenten om zijn driedelige typologie uit te breiden met een Australische cluster (met Nieuw Zeeland), een Midditerraanse cluster (Spanje, Italië, Portugal) of een Oost Aziatische cluster (Japan, Korea, Taiwan).

Wat gelijke kansen voor mannen en vrouwen betreft zien we een groot verschil tussen de landen met verschillende types van welvaartsregimes. Zo ziet de Zweedse overheid het als haar taak om gelijke kansen in te bouwen in wetgeving en voorzieningen en om tewerkstelling voor iedereen te garanderen, terwijl de overheid in de Verenigde Staten enkel tot gelijke kansen aanmoedigt door binnen de publieke sector het goede voorbeeld te geven (Esping-Andersen, 1990:226). Andere (privé-) organisaties volgen dit voorbeeld om verschillende redenen: voor het imago van het bedrijf, voor de productiviteitsstijging die sommige maatregelen met zich meebrengen of voor het aantrekken en behouden van hun personeel. Dit betekent dat het in liberale welvaartsregimes zal afhangen van de

organisatie waarvoor men werkt of men al dan niet gebruik kan maken van voorzieningen die de combinatie van arbeid en privé-leven vergemakkelijken, terwijl dit in sociaal democratische welvaartsregimes een evidentie is, georganiseerd door de overheid. In conservatieve welvaartsregimes wordt meer belang gehecht aan de mogelijkheden die de familie biedt om risico's en tegenslagen op te vangen en kinderen groot te brengen. Daar zullen vrouwen eerder worden aangemoedigd om thuis te blijven, zodat de rol van de familie gewaarborgd blijft. Werkende vrouwen kunnen die familiale rol immers niet opnemen, zodat het systeem niet meer werkt. In die zin zijn de conservatieve regimes het minst interessant wat betreft de combinatie van arbeid en gezin; men wordt eerder afgeremd om beide te combineren. De verschillen tussen de sociaal democratische en de liberale welvaartsstaat zijn minder duidelijk.

Esping-Andersen e.a. (2002:70) stellen vast dat vrouwen meer en meer een 'mannelijke' biografie opbouwen; waar ze voorheen meer thuis bleven voor de opvoeding en verzorging van de kinderen, bouwen ze nu ook een loopbaan op binnen de arbeidsmarkt. Volgens Esping-Andersen e.a. (2002:70) heeft deze 'vermannelijking' van de loopbanen van vrouwen een grens bereikt en moet het beleid zich nu meer op mannen gaan richten zodat zij een meer 'vrouwelijke' loopbaan krijgen, met korte onderbrekingen, meer deeltijds werk en een meer gelijke verdeling van huishoudelijke verantwoordelijkheden. Om dit te kunnen bereiken zou het loonverlies bij een onderbreking van de loopbaan volledig gecompenseerd moeten worden in plaats van een forfaitaire of procentuele tegemoetkoming afhankelijk van het loon te voorzien (Esping-Andersen e.a., 2002:94). Op die manier wordt vermeden dat steeds diegene met het laagste inkomen (meestal de vrouw) haar loopbaan onderbreekt.

9.2.2. De institutionele theorie

Met de institutionele theorie kan men de invloed van de wettelijke en normatieve context op het gedrag van organisaties onderzoeken (den Dulk, 2002:226), bijvoorbeeld wat betreft het aanbieden van voorzieningen om de combinatie van arbeid en privé-leven te vergemakkelijken. Volgens den Dulk (2002:226) is er een steeds toenemende druk op organisaties om arbeid-zorg arrangementen aan te bieden aan de werknemers en

organisaties reageren hier zeer verschillend op. Den Dulk (2002:229) werkte twee tegengestelde hypothesen uit die ze in haar onderzoek testte:

- 1) de aanwezigheid van publieke voorzieningen en wettelijke regelingen leiden tot minder eigen aanvullende initiatieven van organisaties (omdat ze minder concurrentievoordeel opleveren dan wanneer de overheid geen voorzieningen vastlegt)
- 2) de sociale verwachtingen groeien bij de aanwezigheid van wet- en regelgeving over de voorzieningen voor de combinatie van arbeid en privé-leven, waardoor het aanzien van een organisatie aanzienlijk verhoogt indien het nog aanvullende voorzieningen aanbiedt

Ze testte haar hypothesen met gegevens uit verschillende landen, die elk een van de types van welvaartsregimes vertegenwoordigen: Zweden (sociaal democratisch), Verenigd Koninkrijk (liberaal) en Italië en Nederland (conservatief). De resultaten zijn enkel geldig voor grote en middelgrote organisaties uit de dienstensector.

Nederlandse organisaties bleken het meest actief te zijn op het terrein van de kinderopvang, Zweedse werkgevers voorzien het vaakst in flexibele arbeidspatronen (flexibele uren, glijdende werkuren, enz) en de Italianen en Britten bieden hun werknemers vaak aanvullende verlofregelingen aan (in tegenstelling tot de Zweden en Nederlanders). In het algemeen werd het grootste aantal voorzieningen gecreëerd door Britse werkgevers, Zweedse werkgevers creëerden het minst aantal voorzieningen. De grootste verschillen tussen organisaties vinden we in het Verenigd Koninkrijk, in Zweden zijn de verschillen het kleinst. In Italië was er een groot verschil tussen kleine en grote organisaties, in Nederland en het Verenigd Koninkrijk liep de scheidingslijn tussen de profit en de non-profit sector en in Zweden werd geen verband gevonden tussen het aanbod van voorzieningen en algemene kenmerken van de organisatie. De onderzoeksresultaten lijken de hypothese te bevestigen dat bij de afwezigheid van publieke voorzieningen werkgevers zelf meer voorzieningen aanbieden, de tweede hypothese wordt niet bevestigd. Toch moeten we voorzichtig blijven met de interpretatie van de gegevens, want de Britse steekproef was niet representatief.

9.2.3. De vier types welvaartsstaten van Sainsbury

Sainsbury (1994:94) vult Esping-Andersen e.a. (2002:80) aan als ze zegt dat niet enkel het beleid, de aanwezigheid van voorzieningen en de economische welvaart bepalen of vrouwen al dan niet gaan werken; de godsdienst speelt ook een rol. Zij stelde vast dat de mate waarin vrouwen willen werken op de arbeidsmarkt samenhangt met de mate waarin inwoners van een land de protestantse godsdienst aanhangen. In de landen waar het katholicisme primeert, geven vrouwen minder aan te willen werken, wat volgens Sainsbury (1994:95) het gevolg is van het feit dat het katholicisme een meer strikte visie heeft op de plaats van de vrouw binnen het gezin. Zij stelt voor om de welvaartsregimes op een andere manier in te delen dan Esping-Andersen. Als criteria voor de indeling gebruikt ze de mate waarin het beleid gericht is op de familie (omvang uitgaven sociale zekerheid, uitgaven familiaal beleid, aanwezigheid kinderopvang, mogelijkheid tot ouderschapsverlof), welke ouder (vader of moeder) de familiale vergoedingen (bijvoorbeeld kinderbijslag) ontvangt en in welke mate het aantrekkelijk is voor vrouwen in dat land om buitenshuis te gaan werken (Sainsbury, 1994:93). Op basis van deze criteria vormen zich vier clusters van landen, die overeenkomen met vier types van welvaartsregimes (die zij welvaartsstaten noemt).

Denemarken, Noorwegen, Zweden en Finland, volgens Sainsbury (1994:95) de enige landen die vrouwen een echte keuze bieden inzake de combinatie van arbeid en privé-leven, vormen de protestantse sociaal democratische welvaartsstaten. De protestantse liberale welvaartsstaten, die slechts minimale voorzieningen voor de familie hebben, maar een relatief egalitaire genderverdeling op de arbeidsmarkt, zijn Australië, Canada, Nieuw Zeeland, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten (Sainsbury, 1994:96). De moderne christen democratische welvaartsstaten zijn landen als Oostenrijk, België, Frankrijk, (West-) Duitsland, Luxemburg en Nederland, die volgens Sainsbury (1994:96) geen grote initiatieven nemen om vrouwen betaald werk te laten verrichten, maar ze eerder stimuleren om thuis te blijven. Ten slotte onderscheidt Sainsbury (1994:98) de welvaartsstaten met late vrouwelijke mobilisatie, de landen waar het stemrecht voor vrouwen pas laat werd ingevoerd en waar de uiteindelijke mobilisatie vooral uitging van de christen democratische partijen. Deze landen zijn Griekenland, Ierland, Italië, Japan, Portugal, Spanje en Zwitserland. IJsland valt buiten de vier clusters omdat het een land is

waar het sociaal democratisch regime nooit volledig tot bloei is gekomen, maar verder wel lijkt op de andere protestantse sociaal democratische welvaartsstaten (Sainsbury, 1994:96).

Het is duidelijk dat de combinatie van arbeid en privé-leven het minst problematisch is in de protestantse sociaal democratische welvaartsstaten en het moeilijkst in de welvaartsstaten met late vrouwelijke mobilisatie. In de moderne christen democratische welvaartsstaten is het beleid matig (Duitsland) tot sterk (België en Frankrijk) gericht op de familie, maar is werken voor vrouwen niet zo aantrekkelijk (soms omdat de familiale voorzieningen vrouwen stimuleren tot thuisblijven). In de protestantse liberale welvaartsstaten is werken voor vrouwen wel aantrekkelijk, maar er zijn weinig familiale voorzieningen (Sainsbury,1994:94).

9.3. Het combinatiemodel van de arbeidsmarkt

Volgens Van Dongen e.a. (2001:7) zitten we nu midden in de overgang naar een nieuw basismodel voor de maatschappij; van een liberaal systeem (19^e eeuw) stapten we over naar een sociaal gecorrigeerd vrije marktsysteem (20^e eeuw), dat nu vervangen zal worden door een democratisch marktsysteem. Het normatieve kader van het nieuw basismodel voor de maatschappij moet volgens Van Dongen e.a. (2001:43) de vier basiswaarden vrijheid, gelijkheid, solidariteit en efficiëntie bevatten, die allen onder het concept van democratie en sociale rechtvaardigheid passen. De vier basiswaarden begrenzen elkaar en houden elkaar in evenwicht. Het democratisch marktsysteem zou een moderne, actieve welvaartsstaat moeten zijn, waar zoveel mogelijk burgers actief participeren in betaalde arbeid, waar ruimte is voor het privé-leven met voldoende flexibiliteit voor zowel individuen (en gezinnen) als bedrijven en een voldoende mate van sociale bescherming voor zwakkere groepen. Van Dongen e.a. werkten een basismodel voor de arbeidsmarkt uit dat bestaat uit een model voor de tijdsverdeling binnen gezinnen en een model voor de verdeling van arbeid binnen de bedrijven: het volledig combinatiemodel voor de arbeidsmarkt.

Dit combinatiemodel heeft als doelstellingen de maatschappelijke gelijkheid tussen mannen en vrouwen (in het gezin en op de arbeidsmarkt) te bewerkstelligen, de gezinnen

in staat te stellen om een evenwicht te realiseren tussen beroepsarbeid, zorgtaken en uitbesteding (veranderlijk gedurende de levensloop), jongeren en ouderen de kans te geven om op een soepele en graduele manier de arbeidsmarkt te betreden of te verlaten en de fiscaliteit en het statuut van de vrijwillige arbeid te herzien (Van Dongen e.a., 2001:212-213). Deze doelstellingen vertonen veel gelijkenissen met de doelstellingen van de transitionele arbeidsmarkt en van het sociaal democratisch welvaartsregime. Het combinatiemodel voor de arbeidsmarkt is niet iets dat we op dit moment kunnen terugvinden in de maatschappij; het is een ideaaltypisch toekomstmodel, een normatief concept van hoe onze maatschappij volgens Van Dongen e.a. (2001) in de toekomst het best gestructureerd wordt. Bij het uitwerken van dit concept hanteerden Van Dongen e.a. (2001) drie criteria: het nieuwe model moest aansluiten bij feitelijke ontwikkelingen, het moest een evenwicht vinden tussen de vier basiswaarden en het moest leiden tot een coherent geheel van beleidsperspectieven.

Het volledige combinatiemodel voor de arbeidsmarkt bestaat uit een combinatiemodel voor gezinnen en een combinatiemodel voor bedrijven (Van Dongen e.a., 2001:169). Het combinatiemodel voor gezinnen is gebaseerd op een ideaaltypische voorstelling van de tijdsverdeling binnen gezinnen. Van Dongen e.a. (2001:60) onderscheidt verschillende gezinstypes, op basis van de tijdsbesteding van man en vrouw aan beroeps- en gezinsarbeid. Met gezinsarbeid bedoelt Van Dongen alles huishoudelijke taken, het opvoeden en verzorgen van de kinderen, onderhoud van de tuin, enzovoort. Het sterk kostwinnersgezin (man of vrouw doet vrijwel alleen beroepsarbeid, de partner neemt de gezinsarbeid voor zijn rekening) is het ene uiterste, het andere uiterste vinden we in het volledig combinatiegezin (man en vrouw doen beide evenveel beroeps- en gezinsarbeid). Het volledig combinatiemodel voor gezinnen voorziet in een gemiddelde werkweek van 35 uur voor mannen en vrouwen (gezien over de levensloop) en een gelijke participatie van man en vrouw in de gezinsarbeid. Vrijwel iedereen combineert in dit model beroeps- en gezinsarbeid, maar toch is er ruimte voor vrije keuze: het is de bedoeling dat alle gezinstypen voorkomen in de maatschappij, maar met een overwicht van de combinatiegezinnen. Het combinatiemodel voor bedrijven is analoog aan het combinatiemodel voor gezinnen. Het voorziet in een gelijke verdeling van het volume van arbeidsuren (in een organisatie en in de maatschappij) tussen mannen en vrouwen, er is een graduele verdeling van jobs rond de arbeidsduur van 35 uur per week en hoewel alle bedrijfstypes voorkomen moet er een overwicht zijn van de combinatiebedrijven (waar de

arbeidsuren gelijk verdeeld zijn tussen mannen en vrouwen, eventueel zelfs over alle functies heen)(Van Dongen e.a., 2001:166).

Het volledig combinatiemodel voor de arbeidsmarkt is de synthese van het combinatiemodel voor gezinnen en voor bedrijven. Volgens Van Dongen e.a. (2001) sluit dit toekomstmodel het best aan bij de vier vooropgestelde basiswaarden van het democratisch marktsysteem: vrijheid, gelijkheid, solidariteit en efficiëntie. De vrijheid wordt gewaarborgd door de keuzevrijheid in jobs naargelang de fase in de levensloop en de keuzes die gemaakt worden in het privé-leven. Deze vrijheid wordt begrensd door het streven naar gelijkheid, waarbij bepaald wordt dat op het niveau van de maatschappij en gemiddeld over de levensloop het aantal uren beroeps- en gezinsarbeid gelijk verdeeld moet zijn over mannen en vrouwen. De solidariteit komt neer op een solidaire verhouding tussen de verschillende gezinstypes en verschillen in arbeidsduur, met die beperking dat te veel solidariteit niet mag leiden tot inefficiëntie. De realisatie van het volledig combinatiemodel is nog niet voor morgen, daarvoor zijn de fiscale veranderingen te ingrijpend en moet er eerst een mentaliteitswijziging gebeuren bij de gezinnen, de bedrijven en de overheid.

Algemeen besluit

De doelstelling van deze literatuurstudie was een overzicht geven van de literatuur over de combinatie van levenssferen gedurende de levensloop, met aandacht voor de kansen van mannen en vrouwen. We kozen ervoor te spreken over twee levenssferen: het (betaald) werk en het privé-leven. Zwartwerk werd buiten onze definitie van werk geplaatst, omdat het niet de bedoeling is om voorzieningen uit te werken voor mensen die hun privé-leven wensen te combineren met zwartwerk. Vrijwilligerswerk werd door ons binnen de privé-sfeer geplaatst, hoewel er ook argumenten zijn om het in de levenssfeer 'werk' te plaatsen. Omwille van het grotendeels vrijblijvend karakter van vrijwilligerswerk, kozen we voor de eerste optie. Door de vervaging van de grens tussen werk en privé-leven wordt het definiëren van de levenssferen er niet makkelijker op. Klassieke theorieën over de combinatie van arbeid en privé-leven benadrukken vooral de negatieve aspecten van de combinatie van werk en privé-leven, terwijl meer recente benaderingen ook spreken over de voordelen, zoals het verhogen van de mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling. De relatie tussen het werk en het privé-leven kan dus zowel positief als negatief zijn.

Indien de relatie tussen het werk en het privé-leven toch verstoord raakt, zijn hier meerdere oorzaken voor; zowel individuele persoonlijkheidskenmerken als de gezinssamenstelling en de kenmerken van het werk of de maatschappij waarin men leeft kunnen de relatie verstoren. De aanwezigheid van (kleine) kinderen in het gezin en het werken op afwijkende uren zetten het meest druk op de combinatie van levenssferen. De gevolgen van een werk-privé-conflict zijn onder andere het ervaren van stress, een daling van de arbeidsmotivatie en het gevoel dat men te weinig tijd heeft voor het gezin of te moe is om het huishouden te doen. Bij een gebrek aan voorzieningen voor werkende moeders, stellen sommige vrouwen hun kinderwens uit of beperken ze zich tot een of twee kinderen. Er kunnen ook gevolgen zijn voor het werk: soms zijn werknemers te moe om zich te kunnen concentreren omwille van de hoeveelheid huishoudelijk werk die ze na hun werkuren moeten doen, er zijn ook aanwijzingen voor een verhoogd verloop en ziekteverzuim in organisaties ten gevolge van een verstoorde relatie tussen het werk en het privé-leven. Mensen die een werk-privé-conflict ervaren, proberen dit op te lossen door veranderingen aan te brengen in hun werksfeer (minder uren werken, andere uren werken, thuiswerk, dichter bij huis werken, enz) en in hun privé-leven (weinig

vrijtijdsactiviteiten doen, gezin bewust klein houden, uitbesteden van huishoudelijke taken, enz).

De ervaringen in de werksfeer en het privé-leven verschillen naargelang de fase in de levensloop. Voor mensen die een eeuw geleden geboren werden lag hun levensloop min of meer vast: jongens kregen een opleiding, gingen dan werken, waarna ze konden genieten van een welverdiend pensioen; bij meisjes werd de opleiding beperkt gehouden, ze werden klaargestoomd voor een leven als huisvrouw en moeder, trouwden, kregen kinderen waarvoor ze thuisbleven en zorgden voor hun man. Vroeger was er een groot verschil tussen de levenslopen van mannen en vrouwen, maar deze verschillen worden steeds kleiner. Vrouwen hebben nu zeker meer keuze in het uitbouwen van hun levensloop dan voorheen; zij begeven zich ook op de arbeidsmarkt. Voor mannen veranderde er minder; ook zij kregen meer keuze in soorten jobs en werktijden, maar de meeste mannen volgen nog steeds de levensloop van opleiding naar werk naar pensioen. De activiteitsgraad van vrouwen is nog steeds lager dan die van mannen, wat een groot aantal redenen heeft: de verschillen in studiekeuze die mannen en vrouwen maken, het feit dat vrouwen gemiddeld minder verdienen dan mannen (en dus sneller geneigd zijn om thuis te blijven voor de kinderen), de huishoudelijke taken die nog steeds grotendeels de verantwoordelijkheid van de vrouw zijn, enz. Om mannen en vrouwen gelijke kansen te geven om arbeid en privé-leven te combineren is het volgens ons nodig om op verschillende momenten in de levensloop nieuwe kansen en stimulansen te bieden, opdat mensen die om verschillende redenen zijn uitgetreden de mogelijkheid te bieden op een baan.

De actoren die de combinatie van werk en privé-leven kunnen beïnvloeden situeren zich op drie niveaus: het micro-niveau (individueel en gezinnen), het meso-niveau (organisaties) en het macro-niveau (het beleid). Op het micro-niveau stelden we vast dat niet iedereen dezelfde preferenties heeft wat hun werk en hun gezin betreft: er bestaan gezinsgerichte, combinatiegerichte en werkgerichte mannen en vrouwen. De meeste vrouwen blijken combinatiegericht te zijn, de meeste mannen werkgericht. Omwille van de heterogeniteit binnen onze samenleving is het belangrijk een meersporenbeleid te voeren zodat iedereen de kans krijgt om binnen bepaalde grenzen zijn eigen leven in te richten, onafhankelijk van de vraag of men zich wil concentreren op het gezin, het werk of beide wil combineren.

De manier waarop men een keuze maakt over het al dan niet te gaan werken kan men analyseren met behulp van de motivatiepsychologie. De werkmotivatietheorie van Vroom stelt dat mensen een keuze maken (of zich inspannen voor iets) op basis van hoeveel waarde een bepaald resultaat voor hen heeft en of men dat resultaat zal bereiken met het maken van die keuze (of het doen van die inspanning). Toch kunnen we deze theorie niet altijd gebruiken; mensen zijn niet altijd rationeel bij het maken van een keuze en kunnen vaak ook niet alle gevolgen van een keuze overzien.

Uit het deel over de tijdsbesteding van mannen en vrouwen onthouden we vooral dat in Vlaanderen de activiteitsgraad bij vrouwen relatief hoog is, maar dat een groot deel van hen deeltijds werkt. Mannen werken veel minder deeltijds en doen dit – in tegenstelling tot vrouwen – niet om voor hun kinderen te zorgen, maar omdat ze geen voltijds werk vinden of om hun loopbaan geleidelijk aan af te bouwen tot aan hun pensioen. Eenoudergezinnen hebben het het moeilijkst met de combinatie van arbeid en privé-leven: er is vaak geen geld om huishoudelijke taken en kinderopvang uit te besteden, waardoor het voor hun vaak een noodzaak is om thuis te blijven of deeltijds te werken. Verder onthouden we dat werknemers in Vlaanderen vaak een samengedrukte loopbaan hebben; ze studeren lang, werken dan hard voor hun werk en in hun privé-leven (spitsuur van de levensloop), om daarna vroeg te stoppen met werken en actief te genieten van hun vrije tijd. Vrouwen besteden meer tijd aan huishoudelijke taken, kinderverzorging en opvang van hulpbehoevenden dan mannen. Zelfs indien vrouwen voltijds werken, verrichten ze nog het grootste deel van deze taken. Dat is ook de reden waarom de overgrote meerderheid van de loopbaanonderbrekers vrouwen zijn. De meeste vrouwen werken ook in sectoren of beroepen (dienstensector en dienstenberoepen) waar een voltijdse werkweek minder uren omvat dan gemiddeld, zodat ze meer tijd hebben voor hun privé-leven. Een andere reden waarom het vooral vrouwen zijn die minder gaan werken omwille van hun privé-leven is het feit dat vrouwen gemiddeld minder verdienen dan mannen, waardoor het loonverlies groter is als de man thuisblijft. Een volledige compensatie van het loon bij onderbreking van de loopbaan kan dit verhelpen.

Het tweede hoofdstuk van deel twee behandelde het meso-niveau: de organisaties. We stelden vast dat de werkgever de meeste macht heeft in een organisatie, maar dat werknemers over bepaalde tactieken beschikken waardoor ze het organisatiebeleid kunnen beïnvloeden. Zowel de structuur als de cultuur en de manier van leidinggeven hebben een invloed op de voorzieningen die de organisatie aanbiedt op het vlak van de combinatie

van arbeid en privé-leven. Het personeelsbeleid besteedt sinds de inzichten van de human relations beweging veel aandacht aan de behoeften van de werknemers, omdat dit nodig is om de werknemers tevreden en gemotiveerd te houden. Met de krapte op de arbeidsmarkt is deze aandacht enkel gestegen: aandacht voor de combinatie van arbeid en privé-leven is nodig voor het aantrekken en behouden van personeel, zeker nu er zoveel vrouwen zich aandienen op de arbeidsmarkt. Toch zijn niet alle voorzieningen waarvan we vinden dat ze de combinatie van werk en privé-leven faciliteren er gekomen op vraag van de werknemers. Werkgevers gebruiken deeltijds werk, flexibele uren en telewerk immers om de flexibiliteit van hun organisatie te verhogen en de productiviteit op te voeren. Het aanbieden van bepaalde diensten (strijkdienst, pendeldienst, boodschappendienst) en financiële vergoedingen voor kinderopvang komt ook het imago van het bedrijf ten goede en maakt het aantrekkelijk voor het personeel om er te werken. We stelden vast dat de dienstensector vooral gebruik maakt van deeltijds werk en dat er in de industrie vaak overuren en ploegenarbeid voorkomt.

Het laatste hoofdstuk van deze studie ging in op de mogelijkheden die de overheid heeft om de combinatie van arbeid en privé-leven te vergemakkelijken. Het concept van de transitionele arbeidsmarkt is niet enkel een instrument om levenslopen in kaart te brengen, het is ook een visie op hoe de overheid bepaalde transitieën kan aanmoedigen door het uitbouwen van bepaalde voorzieningen. Zo kan men vrouwen stimuleren om in te treden op de arbeidsmarkt door kinderopvang en deeltijds werk te voorzien, werknemers langer te laten werken door hen de mogelijkheid te bieden hun loopbaan geleidelijk af te bouwen door middel van deeltijdse loopbaanonderbreking, het levenslang leren stimuleren door de transitieën tussen werk en opleiding en opleiding en werk te vergemakkelijken enzovoort. De grote lacune die in deze literatuurstudie werd blootgelegd is het gebrek aan voorzieningen voor zelfstandigen die hun werk en privé-leven met elkaar willen verzoenen. De knelpunten hier zijn vooral het ontbreken van een volwaardige moederschapsrust na een bevalling, het gebrek aan voorzieningen voor het vervangen van een zelfstandige (die bevallingsrust, loopbaanonderbreking, vakantie wilt), enzovoort. Bovendien zijn er aanwijzingen dat het uitbreiden van de voorzieningen voor werknemers soms tot een verhoging van de werkdruk leidt bij hun (zelfstandige) baas, vooral in zeer kleine organisaties. Er bestaat te weinig onderzoek naar deze aspecten.

De transitionele arbeidsmarkt is voor een deel al realiteit in de landen die Esping-Andersen de sociaal democratische welvaartsstaten noemt (Scandinavische landen).

Landen met een sociaal democratisch welvaartsregime kennen een hoge activiteitsgraad bij vrouwen en mannen en hebben veel voorzieningen om de combinatie van arbeid en privé-leven te ondersteunen. Toch betalen ook zij een prijs: hun arbeidsmarkt is sterk gesegregeerd, vrouwen werken vooral in de dienstensector en bij de overheid (die veel voorzieningen zoals deeltijds werk aanbieden), mannen werken er meer in de privé-sector. In de conservatieve welvaartsregimes wordt er een grotere rol toegekend aan de familie: via de gezinsleden die werken krijgen niet-werkenden afgeleide rechten en er zijn minder voorzieningen voor de combinatie van werk en privé-leven (de familie moet de ongemakken zelf dragen). In de liberale welvaartsregimes komt de overheid zo weinig mogelijk tussen in de marktwerking, zodat het creëren van voorzieningen vrijwel volledig aan de markt wordt overgelaten. Sainsbury gebruikt een andere indeling van welvaartsregimes, maar komt tot hetzelfde besluit: de sociaal democratische welvaartsregimes ondersteunen het meest een combinatie van werk en privé-leven.

Ten slotte bespraken we het volledig combinatiemodel voor de arbeidsmarkt, een toekomstvisie op de inrichting van onze maatschappij. Het model voorziet in een gelijke verdeling van gezins- en beroepsarbeid tussen mannen en vrouwen, zowel op het niveau van het gezin als op het niveau van de organisatie en de arbeidsmarkt. Een werkweek van gemiddeld 35 uur berekend over de gehele levensloop zou een goede combinatie van arbeid en privé-leven moeten waarborgen, dankzij de flexibiliteit in keuzes naargelang de fase in de levensloop. Een grondige herziening van het fiscale systeem in België is nodig voor de realisatie van dit combinatiemodel, wat maakt dat de realisatie ervan nog niet voor morgen is.

In deze literatuurstudie werd veel geschreven over voorzieningen voor mensen met (kleine) kinderen, waardoor het soms lijkt dat we denken dat enkel deze mensen voorzieningen nodig hebben om hun werk en privé-leven met elkaar in evenwicht te brengen. Niets is minder waar; er zijn ook voorzieningen nodig voor mensen die hun zieke partner willen verzorgen, de kleinkinderen willen opvangen of een bijkomende opleiding volgen. Maar als er geen voorzieningen zijn om mensen (meestal vrouwen) met kinderen aan het werk te houden gedurende de periode dat ze nog intensief voor hun kinderen zorgen, zullen ze later veel minder kansen hebben op de arbeidsmarkt als ze (opnieuw) wensen in te treden. Hierdoor zou niet enkel de periode dat ze intensief voor de kinderen zorgen (20-25 jaar) verloren zijn voor de arbeidsmarkt, maar hun hele arbeidsloopbaan (40-45 jaar).

Bibliografie

ANDRIESEN, E.J.H.T.H., DRENTH, P.J.D., Leiderschap: theorieën en modellen. In: Drenth, P.J.D. e.a. (red.), *Handboek Arbeids- en Organisationspsychologie*, Deventer, Van Loghum Slaterus, 1982.

APS, Kenniscentrum Statistieken. Administratie Planning en Statistiek, november 2003, website. http://aps.vlaanderen.be/statistiek/cijfers/stat_cijfers.htm

ARGYRIS, C., SCHÖN, D.A., *Organizational learning: a theory of action perspective*. Massachusetts, Addison-Wesley Reading, 1978, 344 blz.

BARNETT, R.C., Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, nr 124, 1998, blz 125-182.

BECK, U., RITTER, M., *Risk society: towards a new modernity*. London, Sage, 1992, 260blz.

BEKKER, M.H.J., Werk en zorg gecombineerd m/v. Stress, gezondheid, en welbevinden. *De Psycholoog*, nr 34, 1999, blz 126-134.

BERTIN, I., BOLLEN, A., e.a., *Stile Newsletter 4*, Leuven, HIVA, 2003, 8 blz.

BOUWEN, R., LENS, W., Motivatie: een algemene inleiding. In: Von Grumbknew, J. (red.), *Arbeidsmotivatie. Een psychologische benadering*. Heerlen, Open Universiteit, 1989, blz 1-16.

BUIKEMA, R., SMELIK, A., *Vrouwenstudies in de cultuur/wetenschappen*. Muiderberg, Coutinho, 1993, 251 blz.

CARTON, A., Gezocht: m/v voor gezin en arbeid. Vlamingen en hun opvattingen over de combinatie van gezin en arbeid in 2002. In: APS, *Vlaanderen gepeild 2003*. Brussel, APS, 2003, blz 311-346.

COHEN, A., Personal and organizational responses to work-nonwork interface as related to organizational commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, nr 27, 1997, blz 1085-1114.

COYLE, A., Women and part time working in the United Kingdom and the implications for gender equality in employment. In: Van Haegendoren, M., Van Herck, R. (edit.), *(A)typische arbeid en huishoudens: recente bevindingen*. Diepenbeek, Steunpunt Women's Studies LUC, 1995, blz 19-26.

DANAU, D., VAN DONGEN, W., Algemeen eindrapport FBA-project. Brussel, CBGS / UA / ECWS, 2002, 221 blz.

DEKEYSER, L., *Sociaal-agogische organisatieleer. Deel 1 – Leren kijken naar organisaties*. Leuven / Apeldoorn, Garant, 1996, 120 blz.

DELARUE, A., e.a., Panel Survey of Organizations in Flanders (PASO). Editie 2003. Leuven, K.U.Leuven / HIVA, 2003, 132 blz.

DEN DULK, L., Werkgevers en de zorgende werknemer: hoe Nederlandse, Italiaanse, Britse en Zweedse organisaties de combinatie arbeid en zorg faciliteren. *Gedrag en Organisatie*, nr 4, 2002, blz 225-239.

DUBIN, R., Industrial workers' world: a study in the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, nr 4, 1956, blz 3-13.

DUBIN, R., *Central life interests: Creative individualism in a complex world*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers, 1992, 240 blz.

DUBIN, R., CHAMPOUX, J.E., Central life interests and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, New York, Academic Press, nr 18, 1977, blz 366-377.

ELCHARDUS, M., Een "zero sum game". Een onderzoeksnota over de strategieën die universitair gevormde vrouwen gebruiken om loopbaan en gezin te verzoenen. In: Van Haegendoren, M., Van Herck, R. (edit.), *(A)typische arbeid en huishoudens: recente bevindingen*. Diepenbeek, Steunpunt Women's Studies LUC, 1995, blz 27-39.

ELCHARDUS, M., COHEN, J., *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan. Deelrapport 2: de levensloop en de pensioentransitie in België*. Brussel, VUB TOR, 2003, 65blz.

ELCHARDUS, M., GLORIEUX, I., *De symbolische samenleving: een exploratie van de nieuwe sociale en culturele ruimtes*. Tielt, Lannoo, 2002, 421 blz.

ELDER, G.H.Jr., *Life course dynamics. Trajectories and transitions, 1968-1980*. Ithaca / London, Cornell University Press, 1985, blz 23-49.

ESPING-ANDERSEN, G., *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge, Polity Press, 1991, 248 blz.

ESPING-ANDERSEN, G., *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford, Oxford University Press, 1999, 207 blz.

ESPING-ANDERSEN, G. e.a., *Why we need a New Welfare State*. Oxford, Oxford University Press, 2002, 244 blz.

FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Wegwijs in ... de deeltijdse arbeid*, Brussel, september 2003, 30 blz (brochure).

FRANKENHAEUSER, M., *Women, work and health: stress and opportunities*. New York, Plenum, 1991, 271 blz.

FRONE, M.R., RUSSEL, M.N, COOPER, M.L., Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, nr 77, 1992a, blz 65-78.

FRONE, M.R., RUSSEL, M.N, COOPER, M.L., Prevalence of work-family conflict: are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, nr 13, 1992b, blz 723-729.

FRONE, M.R., YARDLEY, J.P., MARKEL, K.S., Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, nr 50, 1997, blz 145-167.

GEURTS, S.A., De groeiende geestelijke belasting op het werk. *Psychologie Magazine*, nr 9, 1999, blz 37-39.

GEURTS, S.A.E., DEMEROUTI, E., Work-nonwork interface : a review of theories and findings. In: Schabracq, M., Winnubst, J., Cooper, C. (red), *Handbook of work and health psychology*. John Wiley & Sons, 2003, blz 279-312.

GEURTS, S., TARIS, T. e.a., Waar werk en privé elkaar raken: de stand van zaken. *Gedrag en Organisatie, Tijdschrift voor Sociale, Economische, Arbeids- en Organisationspsychologie*, jaargang 15, nr 3, 2002, blz 163-183.

GHIJS, I., Helpt hogeschoolstudenten klust bij. *De Standaard Online*, 19 november 2003, website.
http://www.standaard.be/nieuws/Binnenland/index.asp?articleID=DST19112003_021

GHYSELS, J., *The work and care game: an empirical analysis of household decision making in the European Union*. Antwerpen, Universiteit Antwerpen, 2003, 292 blz.

GLINN, C., STEINBERG, I., MC CARTNEY, C., *Work-life balance: the role of the manager*. Horsham, Roffey Park Institute, 2002, 96 blz.

GLORIEUX, I., *Arbeid als zingeving: een onderzoek naar de betekenis van arbeid in het leven van mannen en vrouwen*. Brussel, VUBpress, 1995, 214 blz.

GLORIEUX, I., COPPENS, K. e.a., *Vlaanderen in uren en minuten*, Brussel, VUBpress, 2002. (CD-ROM)

GLORIEUX, I., VANDEWEYER, J., Belgische vrouwen en mannen, een wereld van verschil. Over de verdeling van het werk tussen Belgische vrouwen en mannen., in: *Vrouwen en mannen in België, naar een egalitaire samenleving*, Brussel, Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 2001, blz 73-80.

GREENHAUS, J.H., BEUTELL, N.J., Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, nr 10, 1985, blz 76-88.

GRZYWACZ, J.G., MARKS, N.F., Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, nr 5, 2000, blz 111-126.

GUTEK, B.A., KLEPA, L., SEARLE, S., Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, nr 76, 1991, blz 560-568.

HAKIM, C., *Work-lifestyle choices in the 21st century: preference theory*. Oxford, Oxford University Press, 2000, 340 blz.

HERMANS, D., VAN AERSCHOT, M., *Keuze voor het studiedomein wetenschappen aan de universiteit. Een onderzoek bij leerlingen van het secundair onderwijs. Licentiaatsverhandeling*. Leuven: K.U.Leuven: Centrum voor Onderwijs sociologie, 2001, 257 blz.

HEWLETT, S.A., *Creating a life. Professional women and the quest for children*. New York, Talk Miramax Books, 2002, 334 blz.

KABANOFF, B., Work and nonwork: a review of models, methods and findings. *Psychological Bulletin*, nr 88, 1980, blz 60-77.

KABANOFF, B., O'BRIEN, G., Work and leisure: A task attributes analysis. *Journal of Applied Psychology*, nr 65, 1980, blz 596-609.

KARASEK, R.A., Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, nr 24, 1979, blz 285-311.

KLUYTMANS, F. (edit.), *Personeelsmanagement*. Deventer / Heerlen, Kluwer Bedrijfsinformatie / Open Universiteit, 1997 (derde druk), 564 blz.

KLUYTMANS, F. (edit.), *Leerboek Personeelsmanagement*. Groningen, Wolters-Noordhoff, 2001 (vierde druk), 599 blz.

LAMBERT, S., Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, nr 43, 1990, blz 239-257.

LAMMERS, C.J., *Organiseren van bovenaf en van onderop. Een beknopte inleiding in de organisatiesociologie*. Utrecht, Het Spectrum, 1993, 440 blz.

LENS, W., De motivatie om te presteren. In: Von Grumbkow, J. (red.), *Arbeidsmotivatie. Een psychologische benadering*. Open Universiteit, Heerlen, 1989, blz 36-54.

LEWIS, S., COOPER, C.L., The work-family research agenda in changing contexts. *Journal of Occupational Health Psychology*, nr 4, 1999, blz 382-393.

LIEFBROER, A.C., DYKSTRA, P.A., *Levenslopen in verandering. Een studie naar ontwikkelingen in de levenslopen van Nederlanders geboren tussen 1900 en 1970*. Den Haag, Sdu, 2000, 256 blz.

LOCKE, E.A., Personal attitudes and motivation. *Annual review of psychology*, nr 26, 1975, blz 457-480.

MANSFIELD, R., EVANS, M.G., Work and nonwork in two occupational groups. *Industrial Relations*, nr 62, 1975, blz 328-334.

MARKS, S.R., Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, nr 42, 1977, blz 921-936.

MCDONALD, P. Demographic Life Transitions: An Alternative Theoretical Paradigm. *Health Transition Review*, 6, 1996, blz 385-392.

MEISSNER, M., The long arm of the job: A study of work and leisure. *Industrial Relations*, nr 10, 1971, blz 239-260.

MINISTERIE VAN SZW, *Verkenning levensloop. Algemeen deel*. Den Haag, Ministerie van SZW, 2002a, 31 blz.

MINISTERIE VAN SZW, *Verkenning levensloop. Achtergronddeel: analyses van trends en knelpunten*. Den Haag, Ministerie van SZW, 2002b, 172 blz.

MINGIONE, E., *Fragmented societies: a sociology of economic life beyond the market paradigm*. Oxford, Basil Blackwell Ltd, 1991, 512 blz.

MINTZBERG, H., *Structure in fives: designing effective organizations*. Englewood Cliffs, 1983, 312 blz.

MORGAN, G., *Images of organization*. Thousand Oaks, Sage, 1997, 485 blz.

MORTELMANS, D., OTTOY, W., VERSTREKEN, M., Een longitudinale kijk op de genderverdeling van huishoudelijke taken. *Tijdschrift voor Sociologie*, nr 2-3, 2003, blz 237-260.

MVL, Scheiden na pensioen. *De Standaard online*, 15 januari 2003, website.
http://www.standaard.be/nieuws/Binnenland/index.asp?articleID=DST15012003_020

NETEMEYER, R.G., BOLES, J.S., MCMURRIAN, R., Development and validation of work-family conflict and work-family conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, nr 81, 1996, blz 400-410.

NIS, *Deeltijdse arbeid, gekozen of gedwongen?*, Nationaal Instituut voor de Statistiek, 30 juli 2002, website.
http://statbel.fgov.be/press/pr065_nl.asp

O'RAND, A., The Cumulative Stratification of the Life Course. In: Binstock, R.H., George, L.K., *Handbook of Aging and Social Sciences*, 4th edition, San Diego, Toronto, Academic Press, 1996, 532 blz.

RAMIOUL, M., Vrouw en flexibiliteit. In: Van Haegendoren, M., Van Herck, R. (edit.), *(A)typische arbeid en huishoudens: recente bevindingen*. Diepenbeek, Steunpunt Women's Studies LUC, 1995, blz 73-94.

RAINWATER, L., REIN, M., SCHWARTZ, J., *Income packaging in the welfare state: a comparative study of family income*. Oxford, Clarendon Press, 1986, 286 blz.

REMERY, C., SCHIPPERS, J., Arbeid-zorgarrangementen in organisaties: een analyse van werkgeversgedrag. *Bevolking en Gezin*, nr 3, 2002, blz 75-102.

ROUSSEAU, D.M., Relationship of work to nonwork. *Journal of Applied Psychology*, nr 63, 1978, blz 513-517.

SAINSBURY, D., *Gendering Welfare States*. Londen, Sage publications, 1994, 228 blz.

SCHEEPENS, A., *Van leeftijdsgrenzen naar maatwerk. Wet- en regelgeving als markeringen van de biografie*. Utrecht, Landelijk bureau leeftijdsdiscriminatie, Expertisecentrum leeftijd en maatschappij, 1999, 30 blz.

SCHMID, G., Is full employment still possible? Transitional labour markets as a new strategy of labour market policy. *Economic and Industrial Democracy*, jaargang 16, nr 3, 1995, blz 429-456.

SCHMID, G., *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*. Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 1998, 56 blz.

SCHMID, G., GAZIER, B., *The dynamics of full employment: social integration through transitional labour markets*, Massachusetts, Elgar Northampton, 2002, 443 blz.

SELS, L., OVERLAET, B., *Lonen in Vlaanderen. Wat verdient u en wie verdient meer?* Leuven, Acco, 1999, 224 blz.

STEEGMANS, N., VAN AERSCHOT, M., e.a., *Gelijke kansenindicatoren in Vlaanderen. Statistieken en indicatoren voor een gelijke kansenbeleid voor mannen en vrouwen*. Antwerpen, Steunpunt Gelijke kansenbeleid, consortium UA en LUC, 2002, 315 blz.

STEUNPUNT WAV, *Arbeidsmarktflits 25. De samengedrukte loopbaan in Vlaanderen*.

Steunpunt WAV, oktober 2002, website.

http://www.steunpuntwav.be/arbeidsmarktflitsen/flits25/arbeidsmarktflits_25.htm

STEUNPUNT WAV, *Genderzakboekje editie 2003. Zij en hij op de arbeidsmarkt*. Brussel / Leuven, EFS / Administratie Werkgelegenheid / Steunpunt WAV, 2003a, 109 blz.

STEUNPUNT WAV, Jaarreeks 2002. *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Deel 2, Minder gezin, meer arbeid? De arbeidsdeelname van de bevolking naar gezinspositie. Een situering van Vlaanderen in Europa.* Antwerpen, Garant, 2003b, 166 blz.

TAILLIEU, T., HANCKÉ, C., BUCHRNHORNEN, A.L.A., DE VRIES, R.E., Leiderschap. In: Kluytmans, F. (edit.), *Personeelsmanagement.* Deventer / Heerlen, Kluwer Bedrijfsinformatie / Open Universiteit, 1997 (derde druk), blz 303-324.

THIERRY, H., JANSEN, B., Arbeidstijd en arbeidsgedrag. In: Drenth, P.J., Thierry, H., De Wolff, C.J. (red), *Nieuw handboek arbeids- en organisatiepsychologie.* Houten / Diegem, Bohn Stafleu, Van Loghum, 1997, blz 653-704.

VACATURE, Tijdskrediet. Het algemene stelsel. *Vacature*, januari 2003, website.
<http://www.vacature.com/scripts/indexpage.asp?headingID=2958>

VALDEZ, R.L., GUTK, B.A., Family roles. A help or a hindrance for working women? In: Gutek, B.A., Larwood, L., *Women's Career Development.* London, Sage Publications, 1986, blz 157-169.

VAN AERSCHOT, M., HERMANS, D.J., VERHOEVEN, J.C., *Gezocht: ingenieur (m/v). Een onderzoek naar studiekeuze vanuit genderperspectief.* Antwerpen, Steunpunt Gelijkekansenbeleid, consortium UA en LUC, 2003, 84 blz.

VANDERWEYDEN, K., *Is er leven zonder werk? Over minder werken en sociale integratie op de drempel van de eenentwintigste eeuw.* Leuven, Acco, 2002, 363 blz.

VAN DONGEN, W., MALFAIT, D., PAUWELS, K., *De dagelijkse puzzel "gezin en arbeid". Feiten, wensen en problemen inzake de combinatie van beroeps- en gezinsarbeid in Vlaanderen.* Brussel, CBGS, 1995, 326 blz.

VAN DONGEN, W., e.a., *Beroepsleven en gezinsleven. Het combinatiemodel als motor voor een actieve welvaartsstaat?* Leuven, Garant, 2001, 274 blz.

VAN GEEL, H. (red.), *Stativaria 28. Vijf steken diep graven naar levenskwaliteit. Een conceptuele en empirische aftasting van het begrip levenskwaliteit*. Brussel, APS, september 2003, 82 blz.

VAN HARTEN, F., *Organisatie en leidinggeven in de welzijnsbevordering*. Alphen-aan-den-Rijn, Samsom, 1986, 341 blz.

VAN RIJSWIJK, K., BEKKER, M. H. J., e.a., Parttime werk, flexibele werktijden en de werk-familiebalans: een overzicht van de literatuur. *Gedrag en Organisatie. Tijdschrift voor Soc, Economische, Arbeids- en Organisationspsychologie*, jaargang 15, nr 5, 2002, blz 320-333.

VLOEBERGHS, D., *Human Resource Management. Visie, strategieën en toepassingen*. Leuven/Amersfoort, Acco, 1989, 260 blz.

VRANKEN, J. Het concept Gelijke Kansen. Eerste gedachten over gelijke kansen en gelijkekansenbeleid. In: Michielsens, M., e.a., *Jaarboek 1 Steunpunt Gelijkekansenbeleid*. Antwerpen, Garant, 2003, blz 23-35.

VOYDANOFF, P., *Work and family life*. London, Sage, 1987, 136 blz.

WAGENA, E., GEURTS, S., SWING: Ontwikkeling en validering van de 'Survey Werk-thuis Interferentie – Nijmegen'. *Gedrag & Gezondheid*, nr 28, 2000, blz 138-158.

WALRAVE, M., DENS, E., *Tijd voor telewerk*. Mechelen, Kluwer, 2003, 237 blz.

WESTMAN, M., PIOTRKOWSKY, C.S., Introduction to the special issue: Work-family research in occupational health psychology, *Journal of Occupational Health Psychology*, nr 4, 1999, blz 301-306.

WILENSKY, H., Work, careers and social integration. *International Social Science Journal*, nr 12, 1960, blz 543-560.

WYATT, S., LANGRIDGE, C., Getting to the top in the national health service. In: Ledwith, S., Colgan, F. (eds), *Women in organizations: challenging gender politics*. Londen, MacMillan, 1996, blz 212-244.