

Tot een harmonie tussen werk en privéleven komen, is voor werknemers, en bij uitbreiding de samenleving, een ware uitdaging.

## Fiche 6.1.1. Werk en privéleven met elkaar combineren... een moeilijke opgave!

Het is niet altijd gemakkelijk om het evenwicht tussen werk en privéleven te bewaren. Dat kan voor een deel te maken hebben met de verscheidenheid aan tewerkstellingsvormen.

Vrouwen hebben het er moeilijker mee dan mannen, omdat de gezinstaken (opvoeding van de kinderen, hulp aan ouders...) nog steeds ongelijk verdeeld zijn tussen mannen en vrouwen.

Deze fiche biedt werkgevers ideeën om werknemers toe te laten hun privéleven en werk beter met elkaar te combineren (betere toegang tot kinderopvang, werkuren aanpassen enz.).

### Vaststellingen

- Gezinnen en individuen ondervinden alsmaar meer problemen om de vele en soms tegenstrijdige eisen van hun beroepsleven en die van hun gezinsleven in balans te houden.
- De vele verschillende vormen van tewerkstelling (tijdelijke werknemer, zelfstandige, uitzendkracht, gelegenhedswerker) en werkroosters maken het ouders moeilijker om hun gezin met hun werk te combineren.



### Wat zijn de gevolgen van een conflict tussen gezin en werk?

In de eerste plaats kan een wankel balans tussen werk en privéleven voor een deuk in de lichamelijke en geestelijke gezondheid van werknemers zorgen. Conflicten tussen werk en gezin:

- zorgen voor stress bij ouders (tijdsdruk, moeilijk om hun tijd te beheren);
- worden in verband gebracht met depressie, angsten en stemmingswisselingen;
- worden in verband gebracht met hoge bloeddruk, een hoog cholesterolgehalte, gastro-intestinale aandoeningen, allergieën en migraine;
- hebben een negatief effect op onze voedingsgewoonten (geen energie om gezonde maaltijden te bereiden, waardoor je meer bereide of ingevroren maaltijden gaat eten) en op onze lichaamsbeweging (meer sedentair leven);
- worden in verband gebracht met verslavingen: tabak, alcohol en drugs.

Gezin-werkconflicten hebben ook invloed op economische aspecten en:

- leiden tot grote ontevredenheid en verlies van motivatie;
- vertonen een verband met meer burn-outs, minder productiviteit en het verlangen om van baan te veranderen;
- worden in verband gebracht met een toename van het ziekteverzuim, wat aanzienlijke kosten met zich meebrengt voor de werkgever (afwezigenv vervangen, personeelsverloop);
- voorkomen dat werknemers (vooral vrouwen) een functie met meer verantwoordelijkheid aanvaarden en proberen om promotie te maken.

## Factoren verbonden aan het gezin-werkconflict

### Factoren inherent aan het werk:

- aard van het werk (administratief, technisch, opvoedend...: de tijdsdruk en de mogelijkheid om vanop afstand te werken verschillen);
- aantal per week gewerkte uren;
- de mogelijkheid om het werkrooster (uren en dagen) aan te passen aan de eigen voorkeur;
- de houding van de werkgever en de directe leidinggevende ten opzichte van aanvragen om werktijden of werkwijzen aan te passen.

### Factoren inherent aan de werknemers:

- gezinssituatie (armoede, eenoudergezinnen, hulp van de echtgeno(o)t(e) bij huishoudelijke taken, goede samenspraak binnen de partnerrelatie, steun van de familie om buiten de schooluren op de kinderen te passen);
- aantal en leeftijd van kinderen ten laste;
- openingstijden van crèches en scholen;
- voor een hulpbehoevende zorgen (mantelzorg);
- afstand tussen woonplaats en werk;
- vervoermiddelen en mobiliteit;
- inzet voor vereniging of politiek engagement;
- een opleidingsparcours volgen.

### Vooraf vrouwen hebben het moeilijk om hun werk met hun privéleven te combineren

Vrouwen worden alsnog actiever op de arbeidsmarkt en combineren soms hun werk nog met mantelzorg (bv. bejaarde ouders), naast de zorg voor hun kinderen.

Ook vrouwen met jonge kinderen gaan alsnog vaker uit werken.

## Welke rechten bestaan er om werk en privéleven te combineren?

Vakantie met doorbetaling van salaris of uitkering

- het contract opschorten tijdens periodes van arbeidsongeschiktheid door ziekte of een ongeval. Cf. FOD WASO;
- loopbaanonderbreking (ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatieve zorg) en tijdskrediet (algemeen en eindeloopbaan). Cf. RVA;
- zwangerschapsverlof, vaderschapsverlof, geboorteverlof, co-ouderschapsverlof, adoptieverlof, pleegouderverlof, profylactisch borstvoedingsverlof. Cf. FOD WASO;
- omstandigheidsverlof of "klein verlet" (huwelijk, geboorte, overlijden). Cf. FOD WASO;
- betaald educatief verlof. Cf. FOD WASO.

Onbetaald verlof, tenzij anders overeengekomen tussen werkgever en werknemer

- verlof om dwingende redenen (maximum 10 dagen per jaar). Cf. FOD Werkgelegenheid;
- "klassiek" borstvoedingsverlof.

## Welke mogelijkheden kunnen werkgevers bieden?

Werkgevers kunnen, naast de rechten van werknemers respecteren, in de mate van het mogelijke, een aantal aanpassingen overwegen, bv.:

- Aanpassingen of vereenvoudigingen<sup>1</sup> voor zwangerschapsverlof, betaald educatief verlof, ouderschapsverlof, tijdskrediet, mantelzorg (medische bijstand, palliatieve zorg);
- een collectieve bedrijfscao afsluiten om het tijdskrediet uit te breiden tot vijf jaar (in plaats van één jaar);
- verlof om dwingende redenen en borstvoedingsverlof uitbetalen;
- veranderingen aan het arbeidsstelsel vergemakkelijken over de volledige loopbaan<sup>2</sup>;
- toegang bieden tot betaalbare kinderopvang van goede kwaliteit die verenigbaar is met de werkroosters (ook tijdens schoolvakanties);
- een bedrijfscultuur ontwikkelen die de combinatie van werk en gezin gemakkelijker maakt (voorbeelden: mannen die voor hun gezin zorgen en ouderschapsverlof aanvragen steunen, werknemers die verlof (van welke aard dan ook) hebben vervangen, de werklust van afwezige werknemers op een eerlijke en houdbare manier binnen de teams verdelen);
- aangepaste werktijden aanmoedigen: glijdende uurroosters, deeltijds werk, verkorte werkweek van vier dagen, annualisering van de arbeidstijd aanpassen (variërende arbeidstijd over het jaar);
- een uurrooster maken met tijdstippen voor het begin en het einde van de werkdag<sup>3</sup>;
- werkregelingen aanbieden die de combinatie van werk en gezin makkelijker maken, bv. telewerk.

<sup>1</sup> Voorbeelden: ouderschapsverlof toestaan voor de termijn die de werknemer gevraagd heeft, ook al heeft hij de aanvraag minder dan drie maanden voor het verlof ingediend; educatief verlof toestaan, ook al is de drempel van 10% van de werknemers overschreden!

<sup>2</sup> Des te meer omdat de nieuwe regels voor tijdskrediet sinds 2012 strenger zijn.

<sup>3</sup> Let wel op de wettelijke bepalingen hierover (verplichte middagpauze, maximum van 11 werkuren) die in het arbeidsreglement moeten staan.

## Een specifiek geval: werknemers die het slachtoffer zijn van huiselijk geweld

### 1. Waarom moeten we ons op de werkvloer zorgen maken over partnergeweld?

- Driekwart van de slachtoffers van huiselijk geweld zou op hun werkplek lastiggevallen worden door de dader van het geweld.
- Huiselijk geweld heeft gevolgen:
  - op de gezondheid en de professionele integratie van de slachtoffers;
  - op werkgevers en collega's: lagere productiviteit, ontslag, ziekte en afwezigheid, lastiggevallen worden door de partner tot aan de arbeidsplaats;
  - op het werk van de geweldplegers, door werkverzuim bijvoorbeeld.

### 2. Wat kunnen we daaraan doen?

Vaak is hun werkplek de eerste plaats waar slachtoffers een luisterend oor vinden en waar ze op een informele manier ondersteund worden. Die hulp formaliseren, maakt het gemakkelijker om uit die situatie te ontsnappen. Het personeel bewust maken over huiselijk geweld kan slachtoffers helpen om het etiket "geweld" te plakken op wat ze meemaken, om hun schaamte te overwinnen en om hulp te durven vragen.

#### a. Opsporen: de situatie verhelderen, wat gebeurt in woorden vatten

Er moet aandacht zijn voor feiten, het gedrag, de hulpsignalen die mensen uitzenden. Het is belangrijk om beschikbaar en oplettend te zijn, zonder zich te mengen. Daarvoor moet je het een en ander weten over geweld. Het feit dat "vertrouwenspersonen" een correct idee hebben van wat geweld precies is en dat het slachtoffer weet "dat hij erover kan praten", volstaat om veel probleemsituaties uit de schaduw te halen.

#### b. Luisteren: het slachtoffer zijn emoties laten uiten

Slachtoffers hebben behoefte aan empathie, maar ook aan informatie. Ze moeten de dynamiek van geweld begrijpen en weten dat het iets is wat iedereen kan overkomen, dat het niet hun "schuld" is. Ze moeten regelmatig horen dat wat er gebeurt niet aanvaardbaar is, dat zij niet verantwoordelijk zijn voor de situatie.

#### c. Het slachtoffer naar de juiste steunpunten verwijzen

Een goed adresboekje hebben, is heel belangrijk: centra voor de preventie en behandeling van geweld, centra voor slachtofferhulp, centra voor gezinsplanning, centra voor geestelijke gezondheidszorg... Het gevaar moet samen met professionals beoordeeld en veiligheidsscenario's moeten opgesteld worden.

#### d. Arbeidsvoorwaarden aanpassen

Samen met het slachtoffer - en op voorwaarde dat het daarmee akkoord gaat - "tips en tricks" zoeken om in alle veiligheid te kunnen werken en naar het werk te kunnen komen. De persoon in kwestie tegelijkertijd ook helpen om aangepaste werkuren te onderhandelen, zodat hij voor de veiligheid van zijn kinderen kan zorgen en de nodige stappen kan ondernemen voor de toekomst.

---

### Referenties

- *Sobane-strategie, Psychosociale aspecten*, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, september 2010.
- *Articuler vie professionnelle et vie familiale: étude de trois groupes de professionnels: les infirmières, les policiers et les assistants sociaux* [Werk en gezinsleven combineren: een studie van drie beroepsgroepen: verpleegkundigen, politieagenten en maatschappelijk werkers]. Bernard Fusulier, Presses universitaires de Louvain, 2011, 250 p.
- FPS: [www.femmesprevoyantes.be/publications](http://www.femmesprevoyantes.be/publications)
- FOD Werkgelegenheid: [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)
- RVA: [www.rva.be](http://www.rva.be)
- Bijlage 13.2 biedt meer details over dit thema.