

Rapport actieonderzoek 30-urenwerkweek

Auteurs:



Femina:
Ilse de Vooght
Jeroen Lievens



kind & samenleving

Kind & Samenleving:
Johan Meire



VUB onderzoeksgroep TOR:
Francisca Mullens
Julie Verbeylen
Ignace Glorieux

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1 Waaron een 30-urenwerkweek?	3
1.1 Wie is Femma?.....	3
1.2 Keuze voor actieonderzoek.....	3
2 Van een idee naar een uitgewerkt actieonderzoek	4
2.1 Pijler 1:Organisatorisch en juridisch-technisch onderbouwd	4
2.1.1 Organisatorisch	4
2.1.2 Juridisch-technisch.....	6
2.2 Pijler 2: Een sluitende investering.....	7
2.3 Pijler 3: Met aandacht voor intern en extern draagvlak	7
2.3.1 Intern draagvlak	7
2.3.2 Extern draagvlak	8
2.4 Pijler 4: Een kwaliteitsvol onderzoeksopzet.....	8
2.4.1 Onderzoeksvragen	9
2.4.2 Onderzoekspartners	9
2.4.3 Onderzoekspopulatie.....	10
2.4.4 Dataverzameling en meetinstrumenten	13
2.5 Beperkingen van het onderzoek	15
2.5.1 Een beperkte maar homogene onderzoekspopulatie.....	15
2.5.2 Een specifiek type organisatie	15
2.5.3 Duur beperkt tot 1 jaar	15
3 Onderzoeksresultaten	15
3.1 Wensen en tevredenheid invulling vrijgekomen tijd.	16
3.1.1 Wensen vs verwachtingen vs ervaring.....	16
3.1.2 Tevredenheid besteding vrijgekomen tijd	17
3.2 Algemene tendensen tijdsbesteding	18

3.2.1	Voorkeur voor vierdagenwerkweek.....	18
3.2.2	Evolutie tijdsbesteding bij overgang naar 30-urenwerkweek.....	18
3.3	Meer rust en evenwicht.....	20
3.3.1	Werk-privé conflict	20
3.3.2	Tevredenheid combinatie werk en privé	21
3.3.3	Werklast.....	22
3.3.4	Algemene tijdsdruk	23
3.3.5	Grootste impact direct na invoering 30-urenwerkweek.....	23
3.4	Meer tijd voor het huishouden en minder huishoudstress	23
3.4.1	Tijdsbesteding huishoudelijk werk.....	24
3.4.2	Tevredenheid organisatie en verdeling huishoudelijk werk	25
3.4.3	Huishoudstress.....	27
3.4.4	Multitasking in het huishouden	27
3.5	(Mantel)zorg en hulp	28
3.6	Meer tijd voor zichzelf	30
3.6.1	Vrije tijd en media.....	30
3.6.2	Sociale participatie en verenigingsleven.....	31
3.6.3	Zelfzorg	32
3.6.4	Kwaliteit en tevredenheid vrije tijd.....	33
3.7	Ouders en kinderen hebben meer kwali-tijd	36
3.7.1	De ouders.....	36
3.7.2	De kinderen.....	40
3.8	Positieve evaluatie werkbaarheid en kwaliteit van werk.....	42
3.8.1	Werkbaarheid werk	42
3.8.2	Kwaliteit van het werk	52
4	Conclusie.....	53
4.1	Onderzoeksvraag en -opzet	53
4.2	Onderzoekresultaten.....	53
4.3	Perspectieven	54
5	Bijlages.....	54
	Bijlage A: Samenstelling klankbordgroep	54
	Bijlage B: profielen respondentengroepen volgens leeftijd, functie binnen Femma en leeftijd jongste inwonend kind.	55
	Bijlage C: Overzicht items van gebruikte schalen in rapport	58

Inleiding

In 2019 onderzocht Femma de 30-urenwerkweek. In dit rapport geven we een inkijk in de organisatie en de uitkomst van het actieonderzoek. We delen het rapport op in vier grote delen. In deel 1 doen we uit de doeken waarom we voor een actieonderzoek over de 30-urenwerkweek kozen. In deel 2 leggen we uit hoe we het actieonderzoek aanpakten. In deel 3 geven we een overzicht van de voornaamste resultaten. Ten slotte vatten we in deel 4 de belangrijkste bevindingen samen en richten we onze blik op de toekomst.

1 Waarom een 30-urenwerkweek?

1.1 Wie is Femma?

Femna is vereniging en beweging in één. Femna combineert samenbrengen en gezelligheid met een duidelijke maatschappelijke visie en strijdpunten. Femna is tegelijkertijd 100 jaar oud én pionier. Ze richt zich op een brede gemeenschap van vrouwen en bouwt daarnaast een sterke werking uit voor vrouwen in een maatschappelijk kwetsbare positie.

Femna verenigt vrouwen door vrije tijd te organiseren. Ze kleurt zowat alle gemeenten in Vlaanderen en Brussel met haar 730 lokale vrouwennetwerken. Vrijwilligers organiseren jaarlijks 30.000 activiteiten voor vrouwen uit de buurt. Femna pioniert met het oprichten van superdiverse initiatieven. Naast haar basiswerking organiseert ze op andere manieren vrije tijd. Jaarlijks reizen 600 vrouwen veraf en dichtbij. In samenwerking met partners over heel Vlaanderen en Brussel biedt Femna jaarlijks 500 workshops aan voor vrouwen in een maatschappelijk kwetsbare positie. Femna is ook een sterke onlinegemeenschap waarin vrouwen hun ervaringen, meningen en creaties delen. Ze verenigt stedelingen rond hun creatieve passies in De Maekerij. Femna staat voor een gendergelijke samenleving. De vereniging reikt vrouwen tools aan om betekenis te geven aan de rollen die ze opnemen in hun gezin, in hun lokale gemeenschap en in de brede samenleving. Ze strijdt voor een evenwichtige en kwaliteitsvolle combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid en deelt haar expertise hierover in de media, via deelname aan panels, via advies, met gastcolleges of lezingen.

Femna's droom? Alle vrouwen voelen zich vrij en verbonden.

Femna's collectieve ambitie? Iedereen combineert werk, zorg en vrije tijd op een evenwichtige en kwaliteitsvolle manier.

1.2 Keuze voor actieonderzoek

Ervoor zorgen dat iedereen werk, zorg en vrije tijd op een evenwichtige en kwaliteitsvolle manier kan combineren, is een belangrijke maatschappelijke uitdaging. Vele mensen worstelen ermee. Op maatschappelijk niveau is het effect ervan verschillend voor vrouwen en mannen. Femna schreef er een rapport over (zie www.gerichtopevenwicht.be) waarin ze verschillende strategieën voorstelt om evenwichtig en kwaliteitsvol combineren voor iedereen mogelijk te maken. Het nieuwe voltijds – de 30-urenwerkweek - is er één van.

De kortere werkweek wordt zowel in het binnen- als in het buitenland stevig bediscussieerd: als instrument om arbeid te herverdelen, om de productiviteit te verhogen, als instrument om de kwaliteit van leven te verbeteren en als middel in de strijd tegen klimaatverandering. Femna benadert de kortere werkweek uitdrukkelijk als een instrument om meer gelijkheid te creëren: sociaaleconomisch,

tussen mannen en vrouwen, tussen betaalde en onbetaalde arbeid. Geïnspireerd door andere praktijkvoorbeelden van de kortere werkweek in het buitenland (Zweden, Finland, UK, Nieuw-Zeeland, VS, Japan, IJsland ...), besliste ze om zelf een actieonderzoek rond de 30-urenwerkweek op poten te zetten, het allereerste in België. Met als doel eruit te leren, inzichten rond arbeidsduurvermindering te delen en anderen te inspireren.

Ik ben alleenstaand. Met een lening die afbetaald moet worden, kan ik me niet permitteren om deeltijds te werken. Moest het financieel haalbaar zijn, dan zou ik daar wel voor kiezen. Ik zorg voor mijn vader die bij mij inwoont. Als ik voltijds werk, gaat heel het weekend op aan huishoudelijke klussen. Ik poets, doe boodschappen, de was en de strijk. In de 30-urenwerkweek deed ik al die dingen op vrijdag, de dag dat ik niet werkte. Plots was er dan in het weekend ruimte voor spontane uitstapjes. Of tijd om te lezen. Maar ik klaag niet. Femma is een flexibele werkgever met veel aandacht voor je privésituatie. Op zich vind ik dat al erg waardevol.” (40 tot 45 jaar, 36u.)

2 Van een idee naar een uitgewerkt actieonderzoek

Na de goedkeuring van de Raad van Bestuur in november 2016, ging een interne stuurgroep aan de slag om het actieonderzoek uit te werken volgens vier pijlers:

1. Organisatorisch en juridisch-technisch onderbouwd
2. Met aandacht voor intern en extern draagvlak
3. Een sluitende investering
4. Een kwaliteitsvol onderzoeksopzet

2.1 Pijler 1: Organisatorisch en juridisch-technisch onderbouwd

2.1.1 Organisatorisch

Drie uitgangspunten waren de leidraad om de 30-urenwerkweek vorm te geven:

- met loonbehoud;
- de organisatiedoelen blijven dezelfde;
- de individuele werkdruk mag niet stijgen.

Met loonbehoud

Femina onderhandelde binnen het sociaal overleg niet over loonverlies in ruil voor arbeidstijdverkorting omdat het een onderzoek betreft dat deel uitmaakt van haar beleidsplan 2016-2020 (www.gerichtopevenwicht.be) en ze haar personeelsleden vroeg om het ‘voorwerp’ van dit onderzoek te zijn. Bovendien wilde Femina de effecten van arbeidsduurvermindering op het leven van mensen onderzoeken. Welke keuzes maken mensen als ze 30 uren per week betaald werken? Indien je het loon vermindert, speelt dat ook mee in het beslissingsproces en de mogelijkheden van de respondenten.

Hoe regelde Femina het dat ze als organisatie dezelfde doelen kon behalen in een 30-urenwerkweek als in een 36-urenwerkweek en dat zonder de individuele werkdruk te verhogen?

Gewoon de ‘min-uren’ van alle personeelsleden die minder werken, optellen en ze vervangen (lees: nieuwe collega’s aanwerven)? Als alle te vervangen min-uren over hetzelfde werk gaan, is dit relatief eenvoudig. Vijf zorgkundigen bijvoorbeeld die elk 6 uur per week minder werken, creëert bijvoorbeeld

1 nieuwe voltijdse baan van 30 uren bij. Bij Femma was dit niet het geval omdat de taakinhouden te gedifferentieerd zijn. Er moesten min-uren vervangen worden in boekhouding, in human resources, in studiewerk, in groepsbegeleiding, in administratief werk én in de directie. Het ging hierbij in vele expertises niet om min-uren die konden omgezet worden in een grote deeltijdse baan of in het nieuwe voltijds (van 30 uren). Daarvoor waren er gewoon te weinig van.

Femma moest dus haar arbeidsorganisatie en het individuele werk goed tegen het licht houden. Want zelfs al besliste ze om de min-uren op organisatieniveau 100% te vervangen, dan betekende dit niet dat elke collega zijn/haar min-uren 100% persoonlijk vervangen zag.

Wat de individuele werkprocessen betreft, ging Femma ervan uit dat haar personeelsleden autonoom en resultaatgericht kunnen werken. Femma voerde daartoe een vijftal jaren geleden het resultaatgericht tijd- en plaatsafhankelijk werken in. Via regelmatige bilateraal overleg met hun leidinggevende, werden de personeelsleden gecoacht om hun werk te bekijken in het licht van het beleidsplan dat moet uitgevoerd worden. Via dat overleg wordt ook de werklast gemonitord.

Op organisatieniveau kende Femma de afgelopen jaren hertekeningen maar bleef ze botsen op een aantal pijnpunten: het samenwerken in teams en over teams heen kon beter, net zoals het werken op maat van de vrijwilligers. Het nieuwe voltijds voegde er een uitdaging aan toe: in een 30-urenwerkweek de beleidsplandoelen realiseren.

Femma besliste om een participatief traject te starten naar een nieuwe arbeidsorganisatie en deed hiervoor een beroep op Flanders Synergy (nu: Workitects). Flanders Synergy vertrekt vanuit het principe van zelforganisatie en zelfsturing om een arbeidsorganisatie vorm te geven. Dat traject startte begin 2017 en werd afgerond in juni '18. In september '18 gingen nieuwe zelfsturende teams van start. Daarnaast besliste Femma om niet de volle 100% van de min-uren te vervangen, maar 70%. Op individueel niveau betekende dit dat 2 van de 6 min-uren per VTE (voltijds equivalent) niet werd vervangen. De uitgangspunten hierbij:

- Je hoeft in een 30-urenwerkweek niet minder te presteren. Integendeel, het kan je werk juist een boost geven;
- De manier waarop je als individu en als organisatie je werk organiseert, beïnvloedt je prestaties. Femma rekende hier op een positieve beïnvloeding dankzij de nieuwe zelfsturende teams die in september '18 van start gingen.

De organisatie maakte een investering vrij voor vervangende tewerkstelling ter waarde van 5 VTE's (VTE = voltijdse eenheden). De teams beslisten hoe ze die investering inzetten. Drie teams kozen voor extra inhuizige expertise. Personeelsleden kregen een contractverlenging en nieuwe mensen werden aangeworven. Twee teams opteerden ervoor om te investeren in expertise die ze zelf niet in huis hadden en besteedden opdrachten uit.

Vier dagen van 7.5 uur of 5 dagen van 6 uur?

Femma zet in op thuiswerk. In de regel zo'n twee dagen per week. Haar personeelsleden wonen en werken over gans Vlaanderen en Brussel. Na sociaal overleg besliste de organisatie om de personeelsleden de keuze te geven tussen een vier- of een vijfdaagse formule van de 30-urenwerkweek. Door de mogelijkheid van telewerken en de verre afstanden die sommige personeelsleden naar het algemeen secretariaat in Brussel moeten afleggen, merkte Femma al bij aanvang dat er weinig gekozen zou worden voor de zesdaagse werkdag in een vijfdaagse werkweek.

En wat als er eens een langere werkdag nodig was?

Dat kon, maar in beperkte mate. Samen met het invoeren van de 30-urenwerkweek schroefde Femma ook het aantal overuren dat gepresteerd mag worden, terug. Dit stimuleerde de personeelsleden en de teams om goed na te denken over hun organisatie en planning.

Iedereen deed mee maar niet iedereen ging van 36u naar 30u

Femma ressorteert onder de non-profitsector. In deze sector werken personeelsleden ouder dan 50 jaar in een 34-urenwerkweek, personeelsleden ouder dan 55 jaar werken in een 32-urenwerkweek. Zij genieten dankzij sociaal overleg al van een arbeidstijdverkorting. Hen hoefde de organisatie niet terug te brengen van een 36-urenwerkweek naar een 30-urenwerkweek maar van een 34- of 32-urenwerkweek naar een 30-urenwerkweek.

Bij Femma werken naast voltijdse personeelsleden ook heel wat deeltijdse personeelsleden. Het voordeel van de arbeidstijdverkorting die voltijdse personeelsleden genoten, diende de organisatie in verhouding ook aan haar deeltijdse personeelsleden te geven: hetzij in tijd, hetzij in geld.

De organisatie besliste om een onderscheid te maken tussen de grote (28 of 32-uren) en de kleine (24 of 18 uren) deeltijdse banen. De personeelsleden in kleine deeltijdse banen kregen meer loon: 18/30ste of 24/30ste in plaats van 18/36ste of 24/36ste. Bij hen leefde er geen vraag om hun arbeidsuren aan te passen. Vanuit onderzoeksperspectief (het effect meten van een 36-urenwerkweek naar een 30-urenwerkweek) was dat ook niet nodig. De personeelsleden in grote deeltijdbanen kregen een keuze voorgelegd: ofwel in 2019 de overstap maken naar het nieuwe voltijds van 30 uren ofwel blijven in hun deeltijdse baan en gelijkgeschakeld worden in loon. 4 van de 7 personeelsleden in een grote deeltijdbaan opteerden ervoor om naar het nieuwe voltijds over te stappen en werkten zo in 2019 2 uren per week meer.

Ten slotte heeft Femma ook personeelsleden in een landingsbaan, een door de RVA erkend verlofstelsel dat oudere personeelsleden de kans geeft minder te gaan werken (ze gaan dan over van een vol- naar een deeltijdscontract) door het loonverlies dat ermee gepaard gaat, deels te compenseren. De personeelsleden in een landingsbaan kon de organisatie geen gelijkwaardig voordeel geven in loon. Daarvoor had Femma hun contract moeten aanpassen, waardoor ze hun landingsbaan zouden verliezen. Zij waren de enige deeltijdse personeelsleden die extra tijd kregen.

2.1.2 Juridisch-technisch

Op organisatieniveau sloot Femma een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) af en wijzigde ze het arbeidsreglement. Ze koos ervoor om de 30-urenwerkweek niet lineair maar via een systeem van bijkomende vakantiedagen toe te kennen. Dit systeem gaf elke voltijdse werknemer zoveel vakantiedagen bij als nodig zijn om van een 36-urenwerkweek naar een 30-urenwerkweek te gaan: 43. De personeelsleden in een deeltijdse baan kregen volgens hun tewerkstellingsbreuk een gelijk voordeel. Omdat ze het effect van een effectieve 30-urenwerkweek onderzocht en niet het effect van een 36-urenwerkweek met 43 vakantiedagen erbij, wijzigde Femma het arbeidsreglement. Ze stipuleerde erin dat de bijkomende vakantiedagen op wekelijkse basis moesten worden opgenomen om de 30-urenwerkweek te realiseren.

Op individueel niveau paste ze de contracten aan van de deeltijdse personeelsleden – met uitzondering van de collega's met een landingsbaan. Personeelsleden die in een grote deeltijdse baan werkten en kozen om in 2019 in 'het nieuwe voltijds' van 30 uren per week te werken, kregen een voltijds contract voor een 36-urenwerkweek. Voor de andere deeltijdse personeelsleden rekende Femma uit op

hoeveel loonsverhoging ze recht hadden in verhouding tot hun tewerkstellingsbreuk. Dit werd vertaald in een nieuw contract.

Ten slotte vond Femma het belangrijk om de operatie ‘arbeidstijdverkorting’ in een breder rechtskundig kader te plaatsen. Het advocatenbureau Progress Lawyers werkte dit in een advies uit. Het Europees Sociaal Handvest stelt in artikel 2 dat er ‘redelijke dagelijkse en wekelijkse arbeidstijden moeten vastgesteld worden, waarbij de werkweek geleidelijk dient te worden verkort voor zover de vermeerdering der productiviteit en andere van invloed zijn factoren zulks toelaten’. Hoe het gesteld is met de opvolging van dit artikel lees je in het rapport over betaalde en onbetaalde arbeid op <https://www.gerichtopevenwicht.be/rapport/op-naar-evenwichtig-en-kwaliteitsvol-combineren/ga-voor-een-nieuw-voltijds-de-dertigurenweek>.

2.2 Pijler 2: Een sluitende investering

De investering in het actieonderzoek bestond uit twee luiken:

- de ‘case’ Femma
- het onderzoek

In de case Femma investeerde Femma in 2019 2.7% van het personeelsbudget van 2018:

- de vervangende tewerkstelling: 148.682,81 euro (hieronder vallen ook de 4 personeelsleden die in 2019 meer uren zijn gaan werken: 30u in plaats van 28u)
- het outsourcen van taken: 81.113,99 euro
- de perequatie (diegenen die niet minder zijn gaan werken, kregen in verhouding tot hun tewerkstellingsbreuk een gelijkaardig voordeel in loon): 53.148,16 euro

De investering in het onderzoek – het tijdsbestedingsonderzoek door TOR (VUB), door Kind & Samenleving en het juridisch advies- bedroeg 83.762 euro. Verschillende individuen en organisaties die onderzoek naar de kortere werkweek zinvol vinden, droegen hun steen(tje) bij. De organisaties vind je hier: <https://www.gerichtopevenwicht.be/steun/actieonderzoek>.

2.3 Pijler 3: Met aandacht voor intern en extern draagvlak

2.3.1 Intern draagvlak

De 30-urenwerkweek betekende verandering, zowel op de werkvloer als thuis. Femma vond het belangrijk om die verandering met alle personeelsleden voor te bereiden. Die ambitie realiseerde ze door:

- Het actieonderzoek maandelijks te bespreken op de ondernemingsraad;
- Een traject voor de personeelsleden uit te stippelen met:
 - o Een personeelsstudiedag over het tijdsbestedingsonderzoek
 - o Een oefening ‘ontwerp je eigen 30-urenwerkweek’
 - o Een personeelsstudiedag over ‘Emanciperend omgaan met tijd’
 - o Een personeelsstudiedag over ‘ambassadeur zijn van het actieonderzoek’
 - o Workshops over ‘bullet journaling’

De raad van bestuur van Femma kreeg tussentijdse informatie over de vorderingen van het actieonderzoek.

De vele duizenden leden en vrijwilligers van Femma informeerde de organisatie via haar communicatiekanalen: het magazine en de facebookpagina. Femma-groepen konden ook de

workshops ‘Hoe verdeel jij je tijd?’, ‘Start to organise’ en ‘Jouw jaarplan voor meer tijd en geluk’ volgen. De komende beleidsperiode (2021-2025) zet Femma verder in op het evenwichtig en kwaliteitsvol combineren van betaalde en onbetaalde arbeid. Haar ambitie is dat iedereen werk, zorg en vrije tijd op een evenwichtige en kwaliteitsvolle manier kan combineren. Femma beschouwt vrouwen als motor van maatschappelijke verandering en gaat haar vrouwennetwerken handelingsmodellen en methodieken aanreiken om verder rond dit thema na te denken en zichzelf tot actor van maatschappelijke verandering te maken.

2.3.2 Extern draagvlak

Dit actieonderzoek heeft de ambitie om het maatschappelijk debat over evenwichtig en kwaliteitsvol combineren en de rol van arbeidstijdverkorting daarin te stimuleren.

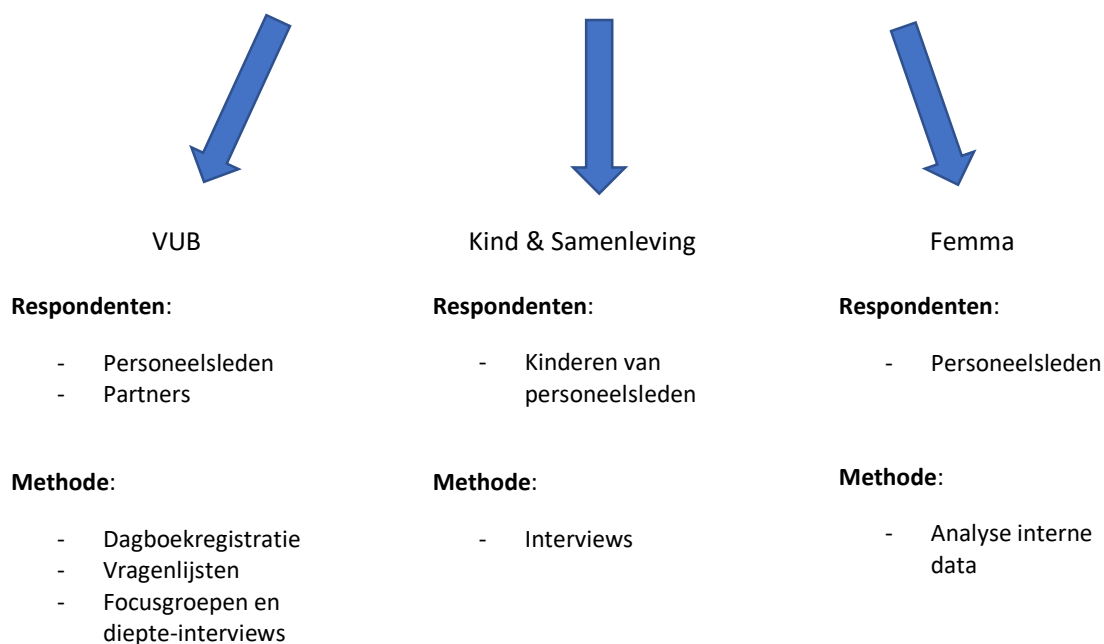
Met dit doel voor ogen richtte Femma in 2017 een klankbordgroep op. Een groep van externen die met een kritische blik keek naar het actieonderzoek. Ze reflecteerde over het onderzoeksopzet, over de communicatie en over de resultaten en leverden belangrijke inzichten. In bijlage A vind je de samenstelling van deze groep. We zijn hen zeer erkentelijk voor hun denkwerk!

Femma lobbyt en netwerkt om het thema op de agenda te zetten van politieke partijen, middenveldorganisaties en brengt het in de pers.

Ten slotte werkt de organisatie samen met het ‘bedrijvig communicatiebureau voor betekenisvolle projecten’ Billie Bonkers om doeltreffend te communiceren naar een breed publiek.

2.4 Pijler 4: Een kwaliteitsvol onderzoeksopzet

Effect van 30-urenwerkweek op leven van personeelsleden Femma



2.4.1 Onderzoeksvragen

Het actieonderzoek 30-urenwerkweek heeft als doel de effecten van de kortere werkweek op het leven van de personeelsleden van Femma in kaart te brengen. Concreet onderzoekt Femma de effecten op:

- de combinatie van werk, zorg en vrije tijd
- algemene tijdsbesteding
- manier waarop het werk werd georganiseerd en beleefd
- de organisatie en beleving van huishoudelijke taken en kindzorg
- de persoonlijke vrije tijd
- de sociale relaties
- het mentaal en fysiek welzijn
- de beleving van de gezinstijd door kinderen van de personeelsleden

2.4.2 Onderzoekspartners

Om de effecten van de 30-urenwerkweek in beeld te brengen, ging Femma voor de dataverzameling en -analyse een partnerschap aan met de onderzoeksgroep TOR van de Vrije Universiteit Brussel (VUB) en Onderzoekscentrum Kind & Samenleving.

TOR (www.vub.ac.be/tor) / hbits (www.hbits.io)

De Onderzoeksgroep TOR (Tempus Omnia Revelat), maakt deel uit van de vakgroep Sociologie van de Vrije Universiteit Brussel. De onderzoeksgroep verricht fundamenteel en toegepast onderzoek rond thema's als tijdsbesteding en tijdsordening, culturele veranderingen in Vlaanderen, media, jeugdcultuur, onderwijs, levenscyclus en burgermaatschappij. In de schoot van TOR werden online tools en een app ontwikkeld voor tijdsregistratie in het kader van tijdsbestedingsonderzoek. Deze ontwikkeling leidde in 2019 tot de oprichting van de spin-off 'hbits'. Hbits is een pionier in tijdsbestedingsonderzoek en bestudeert door middel van zijn modulaire onderzoeksplatform MOTUS het gedrag via een objectieve benadering.

De opdracht van TOR was om de effecten bij de personeelsleden te meten. Enerzijds hoe zijn hun tijdsbesteding anders gaan invullen tijdens de 30-urenwerkweek, anderzijds hoe zij die 30-urenwerkweek beleven.¹

Onderzoeksgroep TOR zal in de toekomst nog verdere analyses doen op de data. Via de website www.welwerk.be kan je de voortgang hiervan volgen.

Kind en Samenleving vzw (www.k-s.be)

Kind & Samenleving vzw ondersteunt het beleid van overheden en organisaties, op basis van inspraak en onderzoek met kinderen en jongeren. Als kennis- en expertisecentrum vertaalt Kind & Samenleving het perspectief van kinderen en jongeren naar inzichten en aanbevelingen voor het beleid, en creëert zo fysieke en mentale ruimte voor de jeugd. Kernthema's zijn kindvriendelijke publieke ruimte en mobiliteit, vrije tijd en spelen, en participatie.

¹ Mullens, F., Verbeylen, J., & Glorieux, I. (2020). Tijdsbestedingsonderzoek naar de effecten van de 30-urenwerkweek: Rapport. Brussel: Vrije Universiteit Brussel.

Mullens, F., Verbeylen, J., & Glorieux, I. (2020). Tijdsbestedingsonderzoek naar de effecten van de 30-urenwerkweek: technisch verslag. Brussel: Vrije Universiteit Brussel.

Kind en Samenleving kreeg de opdracht om de beleving van gezinstijd door kinderen en jongeren bij de overschakeling naar een 30-urenwerkweek in kaart te brengen. Maakt de overgang naar de 30-urenwerkweek de ouder beschikbaar, creëert ze meer 'samentijd' met die ouder of met het hele gezin? Zijn er knelpunten of noden waar de kortere werkweek een impact op kan hebben? Wat zijn de verwachtingen van kinderen, en worden die ook ingelost? Om op die vragen een antwoord te vinden zette Kind en Samenleving een kleinschalig kwalitatief onderzoek op poten.

2.4.3 Onderzoekspopulatie

TOR onderzoekspopulatie

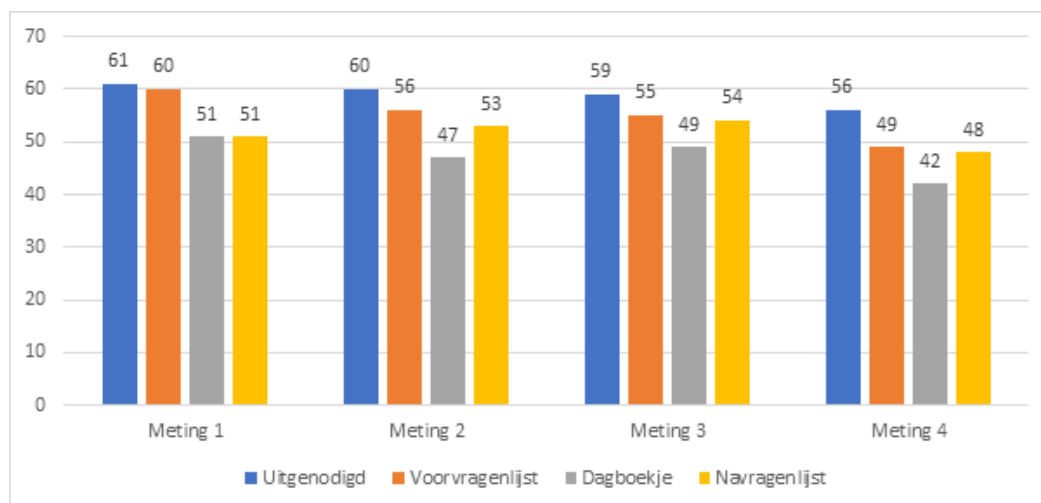
Alle personeelsleden van Femma werden uitgenodigd om deel te nemen aan het actieonderzoek. Ongeacht of ze voor de ingang van de 30-urenwerkweek voltijds of deeltijds werkten. Vanuit de filosofie dat ook op een deeltijdse werknemer van wie de arbeidsuren niet verminderen, de ingang van de 30-urenwerkweek op organisatieniveau mogelijks een impact heeft.

Om zo'n hoog mogelijke respons te creëren, organiseerde Femma in samenwerking met TOR een infovergadering. Daar kregen de personeelsleden alle info over het verloop van het onderzoek en de garantie dat de gegevens anoniem verwerkt worden door de VUB. Voor diegene die de infovergadering niet konden bijwonen en voor de partners werd alle info in een Q&A-filmpje met de onderzoekers gegoten.

De onderzoekspopulatie wijzigde over de verloop van het onderzoek lichtjes omdat er enkele personeelsleden wegvielen (omwille van pensioen, ontslag of ziekte).

De responsgraad van de personeelsleden over de verschillende meetmomenten lag tussen de 84% en 92%.

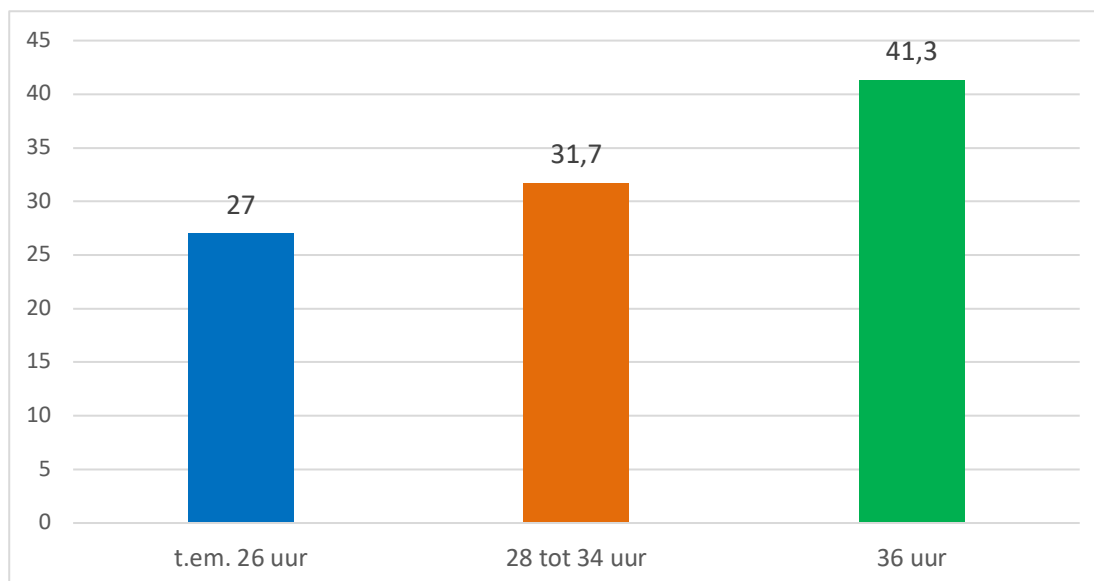
Figuur 1. Aantal werknemers dat werd uitgenodigd voor het onderzoek en de voorvragenlijst, het dagboekje en de navragenlijst invulden per meting



Voor de analyse deelden we de personeelsgroep op in 3 categorieën:

- Groep t.e.m. 26u: dit zijn de personeelsleden die in 2018 tussen de 18u en 26u per week werkten.
- Groep 28u-34u: dit zijn de personeelsleden die in 2018 28u tot en met 34u werkten.
- Groep 36u: dit zijn de personeelsleden die in 2018 36u werkten.

Figuur 2. Procentuele verdeling van de drie groepen volgens arbeidsregime over de organisatie in 2018



In de analyse besteden we vooral aandacht aan de groep 36u, aangezien zij het sterkst in aantal uren minderden. Deze groep is gemiddeld iets jonger dan de andere twee groepen en heeft meer respondenten die inwonende kinderen hebben dan de twee andere groepen.

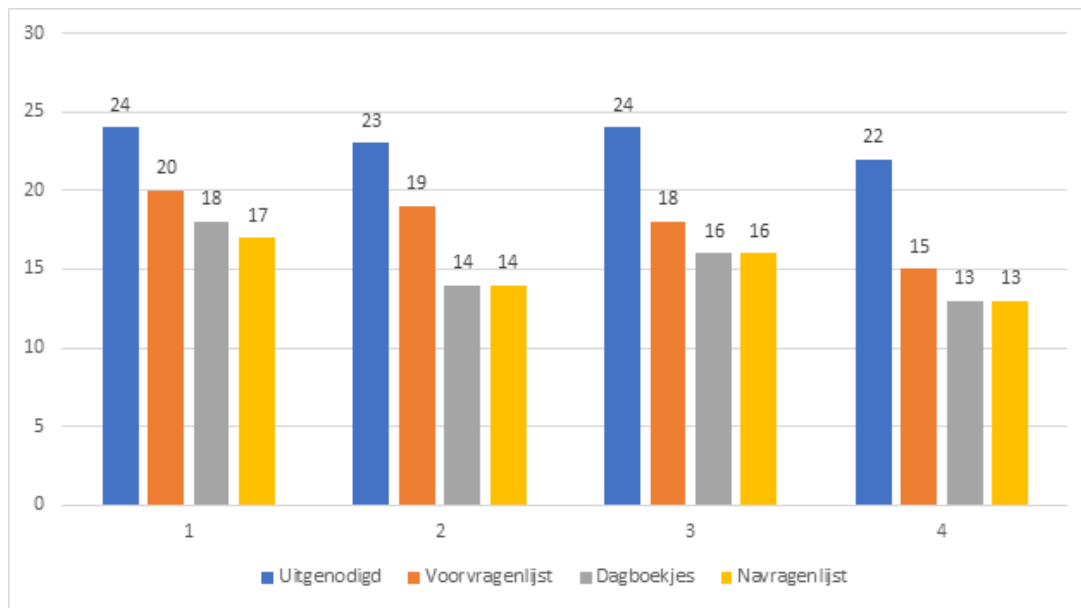
In de groep 36 uur is de leeftijdsgroep van 36-45 jaar het meest vertegenwoordigd, zijn de administratieve functies wat ondervertegenwoordigd en zijn er geen respondenten met jongste inwonend kind ouder dan 18 jaar.

In de groep t.e.m. 26 uur is de meerderheid ouder dan 56 jaar, vooral groepsbegeleiders en geen inwonende kinderen.

In de groep 28-34 uur is de meerderheid ouder dan 56 jaar, zijn leidinggevenden licht ondervertegenwoordigd en heeft de meerderheid geen inwonende kinderen.

Ook partners van personeelsleden werd gevraagd om deel te nemen aan het tijdsbestedingsonderzoek van de VUB, zij het in een iets meer afgeslankte vorm. Deze data worden nog verwerkt.

Figuur 3. Aantal partners van werknemers dat werd uitgenodigd voor het onderzoek en de voorvragenlijst, het dagboekje en de navragenlijst invulden per meting



Onderzoekspopulatie Kind en Samenleving

Het onderzoek van Kind en Samenleving was gericht op kinderen van Femma-personeelsleden in de leeftijd tussen 8 en 18 jaar. Die totale onderzoekspopulatie is eerder klein: er bleken ongeveer 10 kinderen te zijn van lagere schoolleeftijd, en vier van middelbare schoolleeftijd.

Zes van deze veertien kinderen werden geselecteerd om deel te nemen aan het onderzoek. Zij kwamen uit vijf gezinnen van Femma-personeelsleden. Ouders en kinderen werden over het onderzoek geïnformeerd en gaven toestemming om mee te werken. De kinderen waren:

- 4 kinderen van lagere schoolleeftijd (8, 9, 9 en 10 jaar bij aanvang van onderzoek)
- 2 kinderen van middelbare schoolleeftijd (14 en 17 jaar bij aanvang van onderzoek)

Dit waren vier jongens en twee meisjes. Alle kinderen hebben broer(s) of zus(sen) in het gezin. Met de lagerschoolkinderen werden drie gesprekken gehouden, met de tieners twee.

Het onderzoek bereikt niet de grootst mogelijke diversiteit van kinderen. Omdat individuele interviews minder vanzelfsprekend zijn met jongere kinderen, laat het de kinderen tot 7 jaar buiten beschouwing. Het doet dus ook geen uitspraken over hoe jongere kinderen de impact van een urenweek beleven; de heel eigen noden van peuters, kleuters en de jongste lagerschoolkinderen blijven in dit onderzoek buiten beeld. Bovendien zijn de kinderen wel kinderen van personeelsleden met allerlei functies en komen ze in die zin uit diverse gezinnen, maar we kunnen hier niet spreken van kinderen met beduidend extra zorgnoden, voor wie ook de zorgtijd door de ouders extra relevant zou zijn.

De zes kinderen kwamen dus uit 5 gezinnen (in één gezin spraken we met twee kinderen). Alle Femma-personeelsleden wier kinderen hier bevroegd zijn, zijn vrouwen. Deze vijf moeders hadden uiteenlopende functies binnen de organisatie (directie, kader, beleidsmedewerker, administratieve medewerker, vormingsmedewerker). 4 van de 5 gezinnen waren tweeverdienersgezinnen. Alle moeders werkten voltijds (36 uur) in 2018, en schakelden in 2019 dus over naar de 30-urenwerkweek. Drie moeders vulden dit in als een 4-dagenwerkweek met werkdagen van 7,5 uur, twee werkten 5 dagen van 6 uur. Eén van hen veranderde in oktober 2019 van 5 keer 6 uur naar een vierdagenwerkweek. Bovendien was thuiswerk goed ingeburgerd: alle moeders werkten gewoonlijk één of twee dagen per week van huis uit.

2.4.4 Dataverzameling en meetinstrumenten

TOR

Meetmomenten

Er vonden vijf meetmomenten plaats, 2 in het jaar (2018) voor de ingang van de 30-urenwerkweek, 2 tijdens het jaar (2019) van de 30-urenwerkweek en 1 meting na afloop van de 30-urenwerkweek. Respondenten kregen in die maanden telkens 4 weken de tijd om deel te nemen aan de meting. Elk jaar vond het eerste meetmoment plaats in maart en het tweede meetmoment in oktober. De meting na afloop van de 30-urenwerkweek vond plaats in maart 2020. Ze is niet verwerkt in dit rapport omdat de analyse ervan werd bemoeilijkt door de invoering van de lockdown op 18 maart naar aanleiding van de uitbraak van het Covid19-virus. Ze maakt wel deel uit van verdere analyses die TOR nog plant op de data.

Meetinstrumenten

De dataverzameling bestond uit een combinatie van vragenlijsten, tijdsregistratie in de vorm van dagboekjes, focusgesprekken en diepte-interviews.

Vragenlijsten

Voordat de deelnemers toegang kregen tot de dagboekregistratie dienden ze eerst een voorvragenlijst in te vullen. Via de vragenlijst van ongeveer 20 minuten werd achtergrondinformatie (geslacht, opleidingsniveau, gezinssituatie ...) over de huidige werksituatie verzameld en werd er gepeild naar de subjectieve beleving (werk, vrije tijd ...).

Na afloop van de tijdsmeting volgde een afsluitende korte vragenlijst van ongeveer 10 minuten. Deze vragenlijst was gericht op het verzamelen van informatie over de registratieweek. Indien er atypische dagen waren, kon dit hier worden aangegeven. Verder peilde de navragenlijst ook naar de subjectieve ervaring in verband met het eigen welzijn, de relatie met gezinsleden en de regelmogelijkheden thuis.

Tijdsregistratie aan de hand van dagboekjes

Hoe iemand zijn tijdsbesteding aanvoelt, kan wel eens verschillen van hoe die tijdsbesteding werkelijk gebeurt. Daarom werd er in dit onderzoek gekozen om via tijdsregistratie op een objectieve manier de tijdsbesteding van mensen in kaart te brengen.

De tijdsregistratie gebeurde aan de hand van een online dagboekje (via de MOTUS-app of via de MOTUS-website). Respondenten hielden tijdens de vijf meetmomenten telkens gedurende 7 opeenvolgende dagen een dagboekje bij. Tijdens deze week registreerden de deelnemers elke dag de activiteiten (zowel werkgerelateerde als niet-werkgerelateerde activiteiten) aan de hand van een vooraf bepaalde activiteitenlijst.

Voor elke activiteit die respondenten deden, noteerden zij de begin- en eindtijd, of ze tegelijkertijd nog iets anders deden, waar ze waren, wie er aanwezig was of deelnam aan de activiteit, uit welke overweging ze de activiteit deden (verplichting, verantwoordelijkheidsgevoel, plezier ...) en hoeveel voldoening de activiteit hun gaf.

Focusgesprekken en diepte-interviews

Aanvullend aan de vragenlijsten en de dagboekjes werden er tijdens en na afloop van het actieonderzoek rond de 30-urenwerkweek door de TOR-onderzoeksgroep 4 focusgesprekken

georganiseerd met de respondenten. Ten slotte vond er 6 maanden na het eindigen van het actieonderzoek nog 20 diepte-interviews plaats met de respondenten.

Kind en Samenleving

Interviews: inhoudelijke opbouw en methodieken

Kind en Samenleving sprak met de kinderen voor, tijdens en bij afloop van de 30-urenwerkweek. De interviews vonden plaats bij de kinderen thuis (of bij de grootouders), met het kind apart. De kinderen kregen informatie over het onderzoek en garanties over de vertrouwelijkheid. Er werd benadrukt dat ze gerust niet mochten antwoorden op vragen of het interview mochten stopzetten. De interviews waren eigenlijk gewone gesprekken, ondersteund door enkele technieken die houvast boden aan de kinderen.

De eerste interviewreeks vond plaats eind 2018. De bedoeling was om een goed zicht te krijgen op hoe de kinderen hun gezinstijd beleven. Hierbij ging het over de algemene tijdsorganisatie, hoe de gezinstijd werd doorgebracht, hoe beschikbaar de ouders voor de kinderen waren en welke verwachtingen bestonden voor de op handen zijnde 30-urenwerkweek.

Een ter plaatse getekende plattegrond van het huis en pionnen die de gezinsleden voorstelden en die de kinderen zelf konden verzetten, gaven houvast om te praten over de gezinstijd thuis en de belangrijke plekken (en verplaatsingen) doorheen de week. De namen van de verschillende soorten gezinstijd stonden op aparte fiches geschreven, zodat kinderen er makkelijk konden naar kijken en naar verwijzen. Een glas met koffiebonen maakte de uitleg over het verschil tussen 36 uur en 30 uur en de omvang daarvan aanschouwelijk.

De tweede interviewreeks werd gehouden in april en mei 2019, dus enkele maanden na de invoering van de 30-urenwerkweek. Dit tweede gesprek bracht in beeld welke veranderingen kinderen zagen door die kortere werkweek. Hoe waren de tijdsorganisatie en de gezinstijd al dan niet veranderd? Hoeveel impact voelden de kinderen van de 30-urenwerkweek: hoe zichtbaar was die? Hoe sloten de verwachtingen over de 30-urenwerkweek aan bij de realiteit?

Per kind was vooraf een individueel schema over tijdsorganisatie (school, opvang, vrije tijd) gemaakt. Dit werd voorgelegd om te zien of er iets veranderd was sinds het eerste gesprek. Een aantal quotes van het kind uit het eerste gesprek (over gezinstijd en over verwachtingen) werden afgetoetst.

De derde en laatste interviewreeks vond plaats bij het aflopen van de 30-urenregeling: in december 2019 en januari 2020. Hoe hebben de kinderen de 30-urenwerkweek, na een volledig jaar, beleefd? Opnieuw werden (veranderingen in) gezinsorganisatie en gezinstijd afgetoetst, met aandacht voor de zomervakantie en het nieuwe schooljaar. De impact en zichtbaarheid van de kortere werkweek kwamen opnieuw aan bod, en er werd gepeild naar hoe kinderen aankeken tegen het aflopen van de 30-urenwerkweek.

Om het gesprek te structureren trokken kinderen kaartjes met cijfers die stonden voor een gespreksthema, zoals de vakantie, volgend jaar, soorten gezinstijd, het nieuwe schooljaar...

Na afloop kregen de kinderen en tieners een klein bedankingsgeschenkje.

De twee tieners die in de middelbare school zaten, werden slechts twee keer geïnterviewd: tijdens de tweede en de derde interviewreeks. Zij waren in staat om na enkele maanden tijdens de 30-urenwerkweek in te schatten wat er veranderd was tegenover de periode van de 36-urenwerkweek, dit konden we van de lagereschoolkinderen niet verwachten.

Femina

Intern verzamelde Femina vooral gegevens op bedrijfsniveau: financiële gegevens (investeringen, fondsenwerving ...), humanresources-cijfers (contracturen, werkroosters, afwezigheden ...) en kwantitatieve en kwalitatieve gegevens met betrekking tot de impact en kwaliteit van het werk (voortgangsrapporten).

2.5 Beperkingen van het onderzoek

Dit actieonderzoek rond de 30-urenwerkweek heeft uiteraard zijn beperkingen.

2.5.1 Een beperkte maar homogene onderzoekspopulatie

Een actieonderzoek naar de 30-urenwerkweek bij een organisatie van het formaat van Femina, maakt dat de onderzoekspopulatie redelijk beperkt is in aantal.

Bovendien zijn de personeelsleden – op 1 na - vrouwen. Dit kleurt voor een deel de bevindingen omdat gemiddeld genomen de tijdsbesteding van mannen en vrouwen op een aantal vlakken sterk verschilt. Zo besteden vrouwen gemiddeld meer tijd aan onbetaalde arbeid en hebben ze minder vrije tijd dan mannen. De homogeniteit is een pluspunt omdat je zo met een kleine onderzoekspopulatie toch tot significante onderzoeksresultaten kan komen.

2.5.2 Een specifiek type organisatie

Dit actieonderzoek vond plaats binnen een specifieke bedrijfscontext. Femina is een socio-culturele organisatie waar vooral kenniswerkers werken. Een organisatie die al een grote mate van autonomie aan haar personeelsleden biedt: Femina doet aan tijd- en plaatsafhankelijk werken. Die bedrijfscontext kleurt uiteraard de onderzoeksbevindingen. Daarom is het altijd interessant om het te plaatsen naast de bevindingen van andere organisaties die de kortere werkweek invoerden en/of ook onderzochten, zoals een woonzorgcentrum in Zweden, een vennootschapsbeheerder uit Nieuw-Zeeland of een autogarage uit Finland.

2.5.3 Duur beperkt tot 1 jaar

Femina besliste om 1 jaar te experimenteren met de 30-urenwerkweek. Deze beperkte duur heeft consequenties voor de gegevens die het onderzoek oplevert en de keuzes die mensen maken. Mensen gaan allicht geen langdurige engagementen aan voor de duur van 1 jaar. Ook laat de beperkte periode niet toe om bijvoorbeeld harde uitspraken te doen over ziekteverzuim, want toevalligheden spelen er een te grote rol in.

3 Onderzoeksresultaten

In de analyse die volgt, focussen we hoofdzakelijk op de resultaten bij de 36u-groep omdat zij de verpersoonlijking zijn van het huidige voltijds bij Femina en de overgang naar de 30-urenwerkweek de grootste impact had op hen.

Voor het interpreteren van de tijdsbestedingsdata is het belangrijk om op te merken dat we vertrekken van de parameter ‘duur per respondent’. Dit is de tijd besteed aan een bepaalde activiteit in een week, berekend voor alle deelnemers aan dit onderzoek. De ‘duur per respondent’ heeft dus betrekking op iedereen, ook zij die de activiteit in kwestie niet hebben uitgevoerd.

Wanneer we in de resultaten over een significante daling of stijging spreken, bedoelen we dat het een statistisch betekenisvolle stijging of daling is. Dit betekent dat de tendens die je ziet in de steekproef kan veralgemenen naar een populatie die een vergelijkbaar profiel heeft. Significantie zegt niets over de grootte van de stijging of daling.

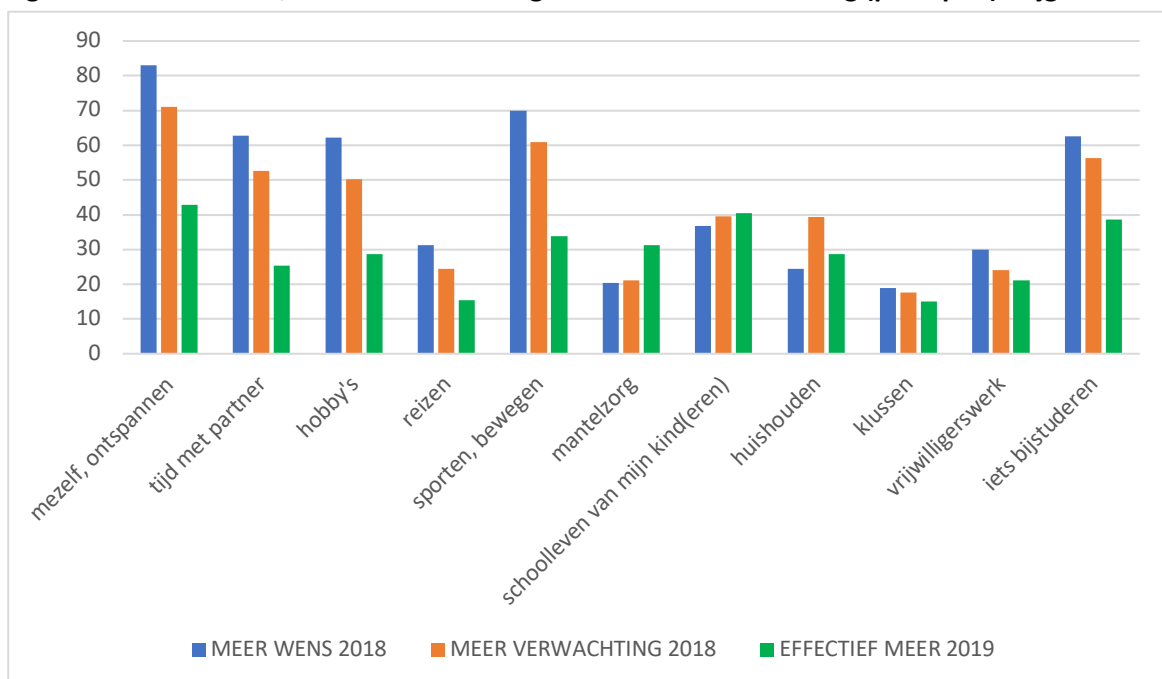
3.1 Wensen en tevredenheid invulling vrijgekomen tijd

Voor de overgang naar de 30-urenwerkweek werd aan de respondenten die in arbeidsuren daalden, gevraagd hoe ze die vrijgekomen uren graag zouden spenderen en hoe ze verwachten dat die vrijgekomen uren worden ingevuld. Tijdens de 30-urenwerkweek vroegen we hen hoe ze dachten dat de uren werden ingevuld.

De respondenten wensten voor het begin van de 30-urenwerkweek vooral extra tijd te spenderen aan vrije tijd voor zichzelf. De dagelijkse realiteit zorgde ervoor dat dit deels lukte. Toch is de meerderheid tevreden over de manier waarop ze hun tijd besteed hebben.

3.1.1 Wensen vs. verwachtingen vs. ervaring

Figuur 4. % meer wens, % meer verwachting en % meer reële invulling (perceptie) vrijgekomen tijd



De activiteiten waar het meeste aantal respondenten in de 30-urenwerkweek meer tijd wilden aan spenderen waren ‘mezelf ontspannen’ (83%), ‘sporten en bewegen’ (69,95%), ‘tijd met de partner’ (62,7%), ‘iets bijstuderen’ (62,55%) en ‘hobby's (62,2%).

Voor al die activiteiten verwachtten de respondenten evenwel in de 30-urenwerkweek minder tijd te kunnen spenderen dan gewenst. Die verwachting komt ook uit. Zo zien we dat het verschil tussen wens

en gepercipieerde invulling het sterkst verschilt voor 'mezelf ontspannen' (83% vs. 42,8%), tijd met de partner (62,7% vs. 25,35%), 'sporten & bewegen' (69,95% vs. 33,75%).

Het minst prioriteit werd er gegeven aan de activiteiten 'klussen' (18,75%), 'mantelzorg' (20,35%), huishouden (24,5%), vrijwilligerswerk (30,05%) en reizen (31,5%).

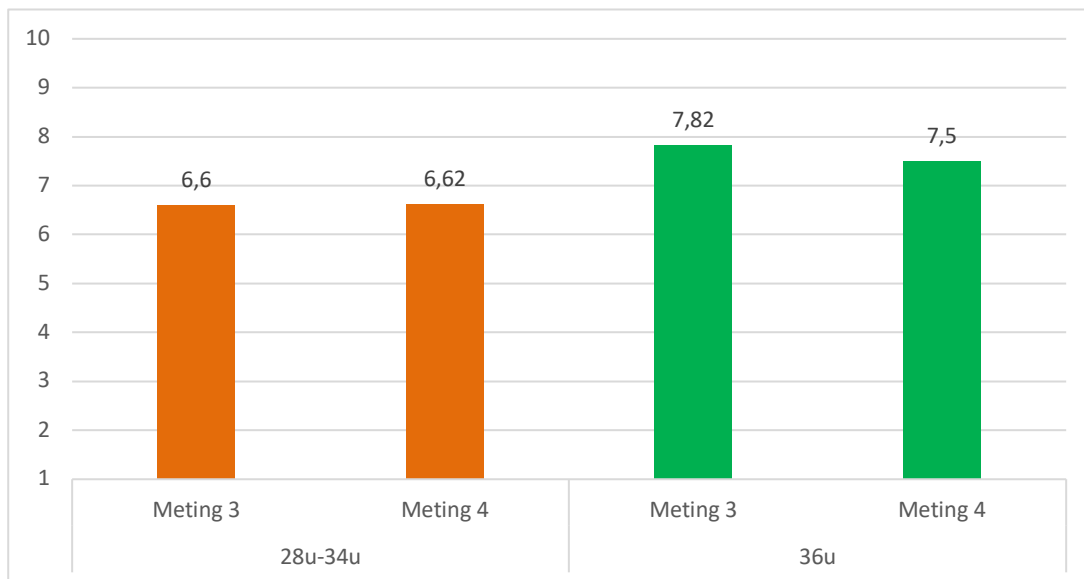
Aan sommige van die activiteiten gaan respondenten volgens hun beleving ook meer tijd spenderen, zonder dat ze dat op voorhand hadden gewenst: 'mantelzorg' (31,2% vs. 20,35%), 'schoolleven kinderen' (40,55% vs. 36,8%) en 'huishouden' (28,6% vs. 24,5%).

Ik wil gewoon keiveel doen. Ik vond het belangrijk om vrijwilligerswerk te doen, om mij in te zetten, sociaal. Ik zing graag en wil daarvoor goed kunnen studeren. Ik dacht 'ja wauw, ik ga veel kunnen zingen en beter mijn best doen dan de vorige jaren'. En ik wou er ook zijn voor mijn zoontje. Vooral de jongste want die zit nog in de lagere school. En ik wou ook vooral veel rust. Ik wou ook alleen-tijd en ik wou boeken lezen en ik wou gewoon veel. Je krijgt dat gewoon allemaal niet in één extra dag gepropt. En ik wist dat op voorhand ook wel wat, maar toch ben ik er een beetje ingetrapt. (46 tot 55 jaar, 36u)

3.1.2 Tevredenheid besteding vrijgekomen tijd

Ondanks dat de gepercipieerde tijdsbesteding soms verschilt van de wensen en verwachtingen, is de meerderheid van de respondenten tijdens de 30-urenwerkweek tevreden over de wijze waarop ze de vrijgekomen tijd invullen. De tevredenheid van de 36u-groep ligt hoger dan die van de groep 28u-34u.

Figuur 5. Tevredenheid besteding vrijgekomen tijd naar arbeidsregime (schaal 1- 10)



Algemene tendensen tijdsbesteding

3.1.3 Voorkeur voor vierdagenwerkweek

Respondenten die overschakelden op de 30-urenwerkweek verkiezen duidelijk de vierdagenformule. In de vierdagenformule is het design van 4 werkdagen aan 7,5 uur het meest gekozen. Woensdag en vrijdag zijn de populairste vrije dagen.

Tabel 1. Keuze design van de 30-urenwerkweek

	5 dagen van 6 uur	4 dagen 7,5 uur	3 dagen 8 uur 1 dag 6 uur	3 dagen 8,5 uur 1 dag 4,5 uur	2 dagen 8,5 en 2 dagen 6,5	Variëren per week	Andere (grote voorkeur 4 dagenweek ander regime)
Meting absoluut	3	21	1	1	2	5	6
Meting percentage	7.7%	53.8%	2.6%	2.6%	5.1%	12.8%	15.4%

Met een dag hebt je iets meer vrijheid om bepaalde dingen in te plannen, dacht ik. Terwijl als je dan korter werkt, zit je toch nog ook altijd met de structuur van die dag, ook al kan je hem dan iets of wat inkorten. Nu had ik het gevoel van dat er een grotere blok vrij kwam die ik kon inplannen. En anders zijn het overal kleine stukjes die vrijkomen. Die kleine stukjes gaan dan soms overlopen in andere zaken die al bezig zijn. Of bijvoorbeeld als je dan werkt en je hebt het gevoel dat je eigenlijk nog niet echt bereikt hebt wat je wou bereiken vandaag, dan zeg je toch rapper dat je nog eventjes zal doorwerken en neem je eigenlijk je vrije uren toch niet op. Terwijl een dag, dat is makkelijker af te blokken eigenlijk. En ook op het werk of extern is het makkelijker om te zeggen dat je op vrijdag niet werkt. Dat is makkelijker dan zeggen dat je maar tot half vier werkt of zo. (36 tot 45 jaar, 36u)

3.1.4 Evolutie tijdsbesteding bij overgang naar 30-urenwerkweek

Via de dagboekregistratie krijgen we een accuraat beeld van hoe de tijdsbesteding van de respondenten in realiteit wijzigde. Voor de groep van 36u betekende de overgang naar de 30-urenwerkweek dat het aantal uren betaald werken daalde met gemiddeld 4u55min.² Daarnaast zien we ook een daling in de werkgerelateerde verplaatsingstijd met gemiddeld 2u18min. Dit betekent dat respondenten uit de groep 36u gemiddeld 7u13min die normaal aan werk gerelateerd was, konden herverdelen over andere activiteiten.

² Voor de leidinggevenden blijkt het minder werken de moeilijkste opdracht. Ze slagen er aanvankelijk wel in, maar kunnen het door een aantal onvoorziene factoren niet volhouden: het onduidelijke kader voor de socio-culturele sector na de verkiezingen van mei '19, de fusie met de Wereldvrouwen, en het proces naar een nieuwe arbeidsorganisatie extra aandacht nodig heeft (zie verder). Dit is ook een team dat van 4 naar 3 VTE (voltijdse equivalenten) ging eind 2018 én dat slechts een beperkt beroep deed op het budget voor vervangende tewerkstelling.

Die tijd gaan ze gemiddeld per week meer besteden aan het huishouden (+ 2u40min), persoonlijke verzorging (+1u26 min), vrije tijd (+ 1u20min), sociale participatie en onbetaalde hulp (+23min) en kindverzorging (+28 min).

Tabel 2. Evolutie tijdsbesteding respondenten naar arbeidsregime (in uren en minuten per week)

		Betaald werk	Huishou- delijk werk, klussen, winkel- en en dienstb- zoek	Kinderz- org	Persoon- lijke verzorg- ing, eten drinken	Slapen, rusten andere persoon- lijke behoef- ten	Opleidi- ng	Sociale contact- en, verenigi- ngsleve- n en onbeta- alde hulp	Vrije tijd en media	Werkge- relateer- de verplaa- tsingen	Verpl- aatsi- ngen gezin , huish- oude- n, vrije tijd overi- ge	Overige /onbep- aalde tijd	Wachte- n
t.e.m.													
26u	2018	23:48	18:37	2:59	20:57	57:12	0:23	12:54	17:40	6:06	4:34	2:24	0:15
	2019	22:17	21:29	3:08	19:30	60:37	0:32	12:26	15:42	5:43	4:29	1:30	0:25
	Vershil	- 1:31	+2:52	+0:09	-1:27	+3:25	+0:09	-0:28	-1:58	-0:23	-0:05	-0:54	+0:10
28u - 34u	2018	31:36	15:54	3:18	16:25	57:29	0:19	8:55	20:48	6:11	4:14	2:27	0:14
	2019	28:40	17:57	3:07	17:04	57:41	0:31	12:12	18:17	6:17	4:10	1:36	0:18
	Vershil	-2:56	+2:03	-0:11	+0:39	+0:12	+0:12	+3:17	-2:31	+0:06	-0:04	-0:51	+0:04
36u	2018	34:03	10:38	7:13	13:17	59:04	0:56	9:06	18:12	8:30	5:19	1:22	0:10
	2019	29:08	13:18	7:41	14:43	59:12	1:01	9:29	19:32	5:52	5:29	2:03	0:20
	Vershil	-4:55	+2:40	+0:28	+1:26	+0:08	+0:05	+0:23	+1:20	-2:38	+0:10	+0:41	+0:10

De respondenten van de groep 28u-34u besteden gemiddeld per week 2u56min. minder aan betaald werk en 6min. minder aan werkgerelateerde verplaatsingen. Wat komt op 3u02 min.

In de 30-urenwerkweek besteden ook zij meer tijd aan huishouden (+2u03min.) en persoonlijke verzorging (+39min.). En opvallend meer tijd aan de categorie 'sociale contacten, vrijwilligerswerk, onbetaalde hulp' (3u17min.). Daarbij zien we gemiddeld een daling in 'kinderzorg' (-11 min.) en een daling in de categorie 'vrije tijd en media' (-2u31min.).

In de volgende hoofdstukken bekijken we de tijdsbesteding in de verschillende hoofdcategorieën (huishoudelijk werk, kindzorg, persoonlijke verzorging, sociale contacten, vrije tijd, betaald werk, ...) meer in detail. Maar eerst zoomen we in op de algemene beleving van de respondenten met betrekking tot de combinatie van al die verschillende levensdomeinen.

3.2 Meer rust en evenwicht

Eerder zagen we dat de respondenten best tevreden zijn met de manier waarop ze de vrijgekomen uren ingevuld hebben. Die tevredenheid hangt samen met het feit dat respondenten in de 30-urenwerkweek meer evenwicht en rust lijken te vinden dan in de 36-urenwerkweek. We staven dit aan de hand van de volgende indicatoren:

- Het werk-privéconflict: peilt naar mogelijke negatieve invloeden van het werk op de privésfeer. Zoals minder betrokken zijn bij gezin/familie/vrienden, geen tijd voor hobby's, moeilijk ontspannen thuis, ...
- De tevredenheid met de combinatie van werk en privé.
- De werklast: werklast is de optelsom van betaalde arbeid, huishoudelijke arbeid en zorgarbeid.
- De algemene tijdsdruk: meet de stress en druk die mensen ervaren rond hun tijd in het algemeen.

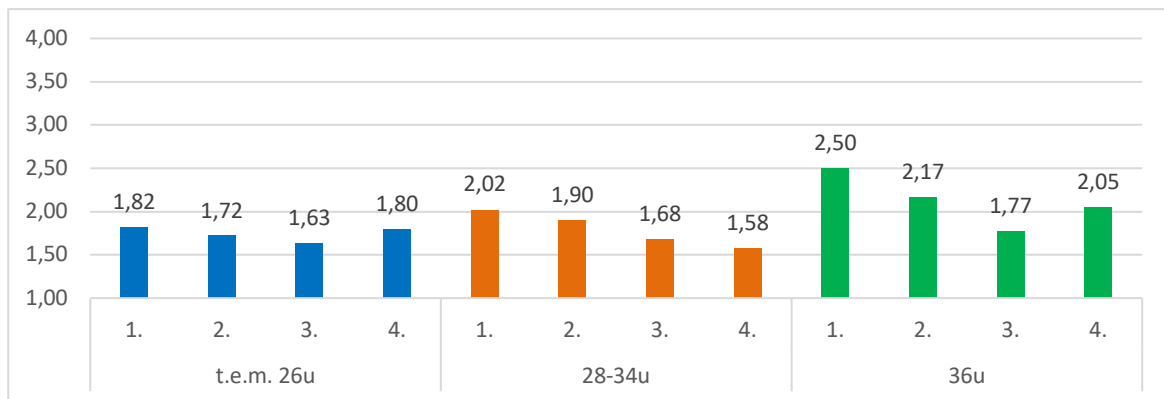
De items op basis waarvan deze indicatoren worden gepeild, vindt u als bijlage C in dit rapport.

3.2.1 Werk-privéconflict

De afname aan uren betaald werken zorgt ervoor dat de respondenten gemiddeld minder werk-privéconflict ervaren.

Zowel bij de groep 36 uur als bij de groep 28-34 uur zien we in de 30-urenwerkweek een significante daling van het werk-privéconflict. Bij de groep 36u stijgt het in de laatste meting wel terug, maar blijft het onder het niveau van de eerste twee metingen (in de 36-urenwerkweek). Deze groep noteerde bij aanvang ook de hoogste mate van werk-privéconflict.

Figuur 6. Werk-privéconflict naar arbeidsregime per meting (schaal 1-4)

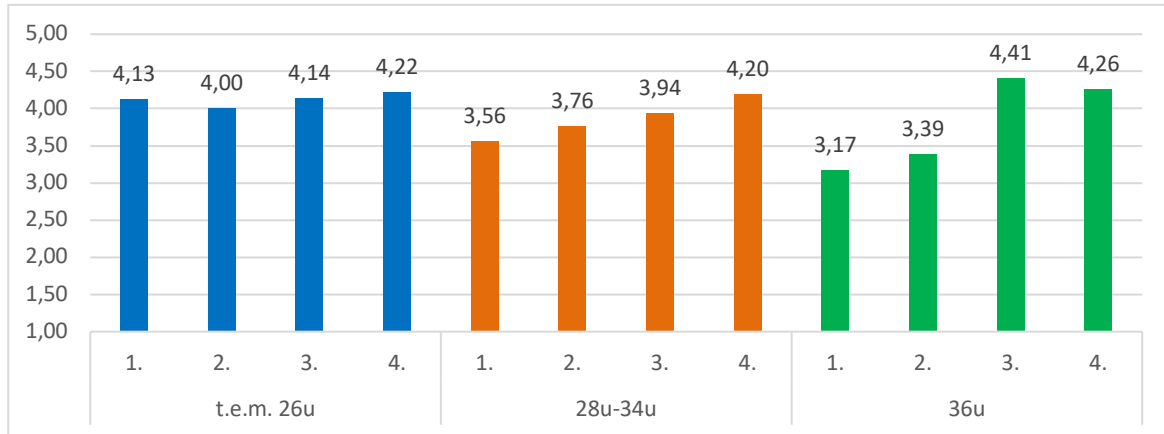


“Na een maandje uitproberen, voel ik mij toch al veel rustiger. Rustiger in mijn hoofd, maar ook rustiger in mijn hart. Door de vrijgekomen tijd, kan ik mijn huishouden toch wel beter organiseren. Verloopt de zorg voor mijn kindjes toch wel iets vlotter (lees een mindere stressy mama). En kan ik iemand anders ook eens een dienst bewijzen, zonder mijzelf te moeten wegcijferen.” 26 tot 35 jaar, 36u

3.2.2 Tevredenheid combinatie werk en privé

Gevraagd naar de tevredenheid met betrekking tot de manier waarop ze werk en privé kunnen combineren, zien we een significante verbetering voor de groep van 36u in de 30-urenwerkweek.

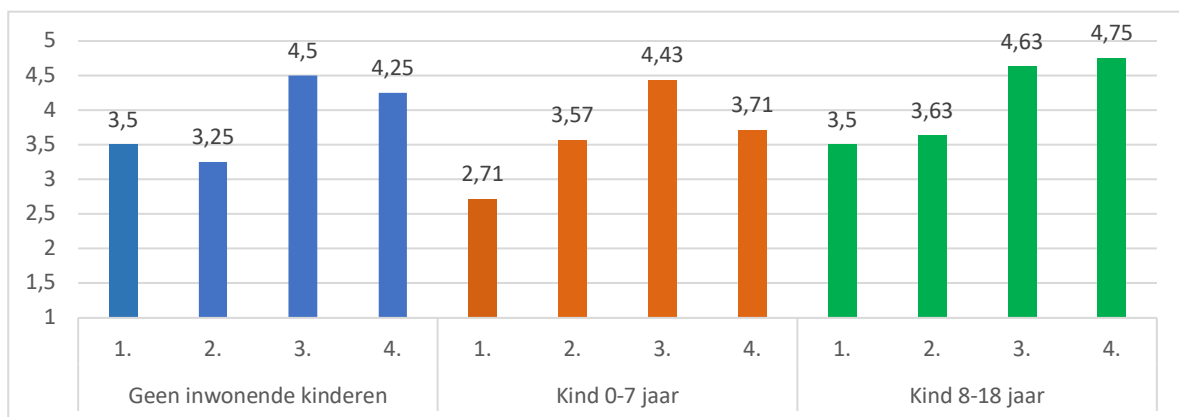
Figuur 7. Tevredenheid werk-privébalans naar arbeidsregime per meting (schaal 1-5)



Bij de groep 28-34 uur is de stijging in tevredenheid niet significant. De respondenten uit de 36u-groep noteerden voor de ingang van de 30-urenwerkweek de laagste tevredenheid en komen in meting 4 op hetzelfde niveau als de twee andere groepen.

Kijken we bij die groep van 36u ook naar de leeftijd van het jongste inwonende kind, dan zien we dat vooral de gezinnen met een jongste inwonend kind tussen 0–7 jaar en gezinnen met jongste inwonend kind tussen 8-18 jaar in de 30-urenwerkweek significant meer tevreden zijn over hun werk-privébalans. De gezinnen zonder inwonende kinderen kennen geen significante stijging.

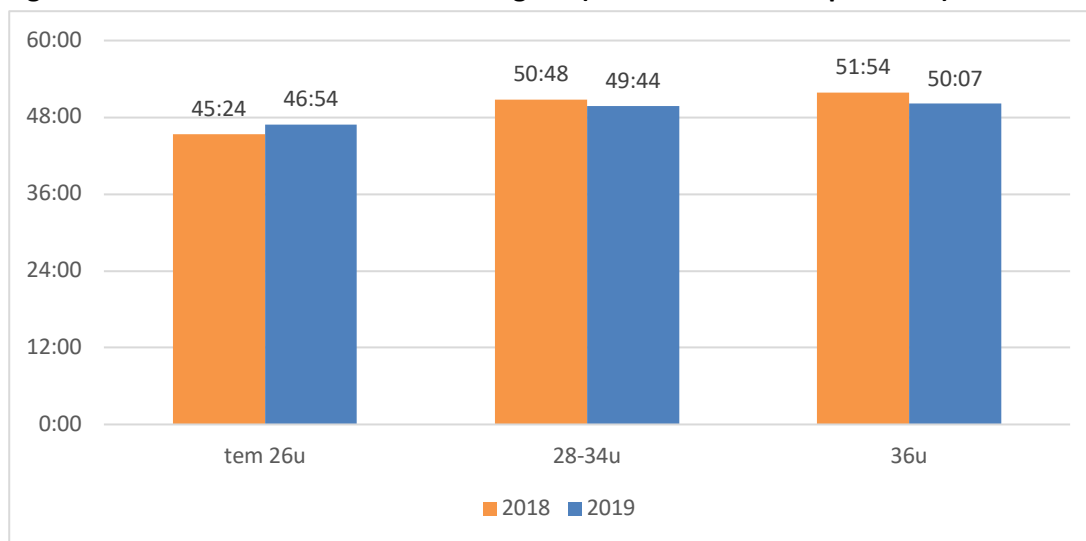
Figuur 8. Tevredenheid werk-privébalans groep 36u naar leeftijd jongste inwonende kind per meting (schaal 1-5)



3.2.3 Werklast

Een andere indicator die aangeeft dat respondenten in de 30-urenwerkweek meer rust en balans vinden is de daling van de werklast. De werklast is de optelsom van betaalde arbeid, huishoudelijke arbeid en zorgarbeid. Voor de groep 36u daalde de werklast met de overgang naar de 30-urenwerkweek met gemiddeld 1u47 min. per week. Bij de groep 28-34u, zien we een gemiddelde daling van 1u04 min. Deze daling duidt op het feit dat de vrijgekomen tijd van betaalde arbeid niet volledig werd ingenomen door huishoudelijke arbeid en/of zorgarbeid. De respondenten gaan de ene vorm van arbeid dus niet zomaar vervangen door een andere vorm van arbeid. Er is meer ruimte voor vrije tijd, persoonlijke verzorging en sociale contacten. De werklast van de groep 26u stijgt in dezelfde periode met gemiddeld 1u30 min.

Figuur 9. Evolutie werklast naar arbeidsregime (in uren en minuten per week)

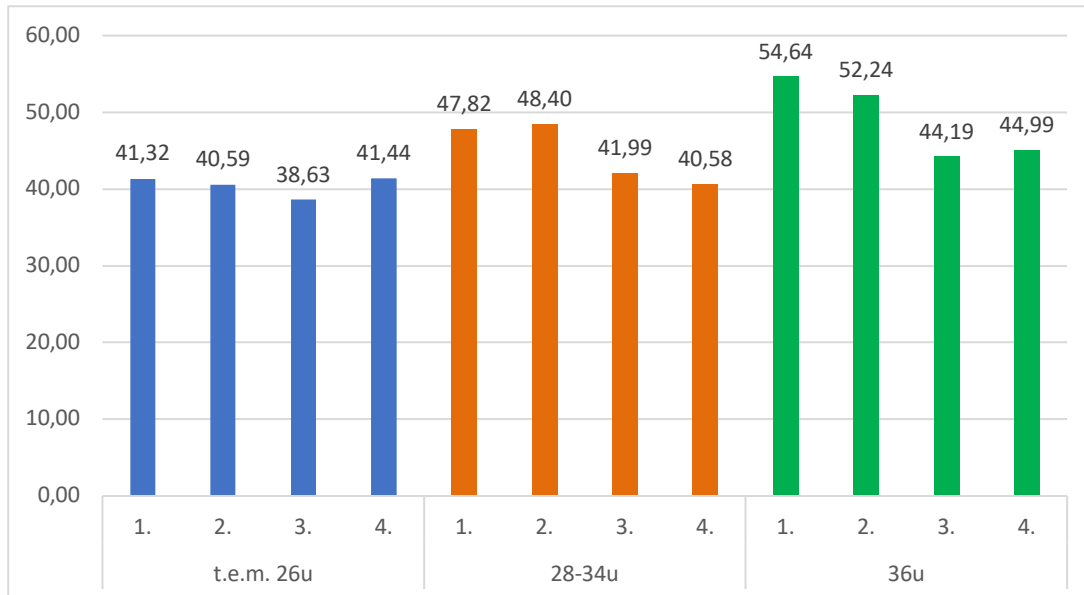


Als je 4/5e werkt, dan hak je er eigenlijk een dag af en werk je dus minder dan de anderen. Nu was dat gewoon voor iedereen hetzelfde en was ik eigenlijk toch voltijds bezig omdat ik dat wel belangrijk vind. Ik heb dat van thuis ook meegekregen: je werkt voltijds als vrouw zodat je daarna niet in de penarie zit. Dus dat vond ik wel heel fijn, dat je zo toch nog heel zinvol bezig bent binnen de organisatie, maar dan ook nog de rust hebt van thuis. Ik hoop dat Femma dit volgend jaar opnieuw doet. (36 tot 45 jaar, 36u)

3.2.4 Algemene tijdsdruk

In de 36-urenwerkweek kent de 36u-groep gemiddeld de hoogste algemene tijdsdruk. Met de overgang naar de 30-urenwerkweek daalt de algemene tijdsdruk voor hen het sterkst (als enige significant verschil tussen meting 4 en 1 en meting 3 en 1). Het wijst erop dat de respondenten de vrijgekomen tijd niet volproppen. Dit zou de tijdsdruk opnieuw doen toenemen.

Figuur 10. Algemene tijdsdruk naar arbeidsregime per meting (schaal 1-100)



3.2.5 Grootste impact direct na invoering 30-urenwerkweek

Het is vooral in de periode direct na de intrede van de 30-urenwerkweek dat het effect op de respondenten het grootst is. Maar we blijven ook lange periode na de start van de 30-urenwerkweek positieve effecten zien. Bovendien treed er voor sommige zaken al een verbetering op vanaf meting 2, ook al was de 30-urenwerkweek dan nog niet in voege. Hier zijn een paar verklaringen voor. Femma bereidde de werknemers via workshops voor op de 30-urenwerkweek. De respondenten zijn er bewust mee bezig en verheugen zich op het feit dat ze minder uren gaan werken. Mogelijk speelt ook het Hawthorne-effect mee: het feit dat iemand aan een onderzoek mag deelnemen, heeft meestal een positieve uitwerking.

3.3 Meer tijd voor het huishouden en minder huishoudstress

Hoewel meer tijd spenderen aan huishoudelijk werk bij vele respondenten aanvankelijk niet hoog op het verlanglijstje stond, gaat een aanzienlijk deel van hun vrijgekomen tijd daar toch naar toe. Afhankelijk van het arbeidsregime en de gezinssamenstelling gaat er meer tijd naar bepaalde types van huishoudelijk werk (koken, schoonmaken, winkelen, organisatie huishouden,...).

In de 30-urenwerkweek gaan de respondenten, voor sommige taken ook een groter aandeel op zich nemen. Dit zorgt soms voor spanningen in de relatie. Respondenten zijn gedurende de 30-urenwerkweek meer uitgesproken tevreden of ontevreden over de taakverdeling.

Meer tijd voor het huishoudelijk werk heeft ook positieve effecten. Zo zien we dat er een lichte toename is in de tevredenheid met de organisatie van het huishouden, dat respondenten minder huishoudstress ervaren, minder multitasking en sommige taken als minder vervelend percipiëren.

3.3.1 Tijdsbesteding huishoudelijk werk

De groep van 36u spendeert gemiddeld 2u40min. meer tijd aan huishoudelijk werk in de 30-urenwerkweek, terwijl het bij de groep van 28-34u om een gemiddelde stijging van 2u03min. gaat.

Tabel 3. Evolutie tijdsbesteding aan huishouden naar arbeidsregime (in uren en minuten per week)

	28u-34u	36 u
2018	15:54	10:38
2019	17:57	13:18
Vershil	+2u:03	+2u:40

Splitsen we de hoofdcategorie huishouden op in deelactiviteiten dan zien we dat de groep 36u vooral meer tijd besteedt aan ‘tafel dekken/koken/afwas’, ‘schoonmaken/wassen/strijken’, ‘administratie en organisatie huishouden’ en ‘winkelen en aankopen doen’. Bij de groep 28u-34u is vooral de stijging van ‘winkelen en aankopen doen’ opmerkelijk. Zij gaan niet perse meer schoonmaken, want daar gaat al veel tijd naartoe ten opzichte van de groep 36u.

Tabel 4. Evolutie tijdsbesteding aan type taken naar arbeidsregime (in uren en minuten per week)

		Tafel dekken/afruimen, koken, afwas doen	Schoonmaken, opruimen, wassen, strijken, onderhoud van kleding	Planten en dieren verzorgen, tuinieren	Administratie en organisatie huishouden	Doe-het-zelf, onderhoud, verhuizen	Winkelen en aankopen doen
28u-34u	2018	4:24	6:12	1:02	1:03	0:16	2:41
	2019	4:45	6:00	1:01	0:58	0:27	4:31
	Vershil	+0:21	-0:12	-0:01	-0:05	+0:13	+1:50
36 uur	2018	4:05	3:06	0:23	0:42	0:33	1:42
	2019	4:58	3:34	0:26	1:08	0:49	2:10
	Vershil	+0:53	+0:28	+0:03	+0:26	+0:16	+0:28

Ik moet eerlijk toegeven dat op het einde van het jaar mijn vrije uren hoofdzakelijk dtoch naar kindzorg en naar huishoudelijke taken gegaan zijn. En dat was echt zo hard niet mijn bedoeling aan het begin van het traject. Toen we er in het najaar van 2018 over bezig waren, dacht ik niet dat ik mijn extra tijd daaraan zou besteden. Ik zou dat echt voor mezelf gebruiken. Dat heb ik te weinig gedaan, denk ik. Dat denk ik niet, daar ben ik zeker van. (36 tot 45 jaar, 36u)

Nemen we voor de groep 36u de gezinssituatie in acht, dan zien we dat de groep zonder inwonende kinderen in de 30-urenwerkweek de grootste absolute stijging kent, wat betreft tijd gependeed aan huishoudelijke taken. Ze gaan vooral meer ‘koken’ en ‘winkelen’. Gezinnen met jonge kinderen (0-7jaar) spenderen vooral meer tijd aan de categorie ‘schoonmaken/wassen/strijken’.

Tabel 5. Evolutie tijdsbesteding aan type taken voor groep 36u naar leeftijd jongste inwonend kind (in uren en minuten per week)

		Tafel dekken/afru imen, koken, afwas doen	Schoonmake n, opruimen, wassen, strijken, onderhoud van kleding	Planten en dieren verzorgen, tuinieren	Administrati e en organisatie huishouden	Doe-het- zelf, onderhoud, verhuizen	Winkelen en aankopen doen	Bezoek aan diensten
36u - geen inwonende kinderen	2018	3:49	2:32	0:31	0:29	0:53	1:55	0:06
	2019	5:16	2:03	0:48	1:20	2:00	3:07	0:06
	Vershil	+1:27	-0:31	+0:17	+0:51	+1:07	+1:12	-
36u - jongste inwonend kind tussen 0 en 7 jaar	2018	4:36	4:08	0:15	0:43	0:38	1:59	0:01
	2019	4:53	5:19	0:31	0:53	0:22	2:08	0:07
	Vershil	+0:17	+1:11	+0:16	+0:10	-0:16	+0:09	+0:06
36u - jongste inwonend kind tussen 8 en 18 jaar	2018	4:08	2:31	0:27	0:38	0:13	1:20	0:00
	2019	5:04	2:53	0:07	1:24	0:27	1:43	0:15
	Vershil	+0:56	+0:22	-0:20	+0:46	+0:14	+0:23	+0:15

3.3.2 Tevredenheid organisatie en verdeling huishoudelijk werk

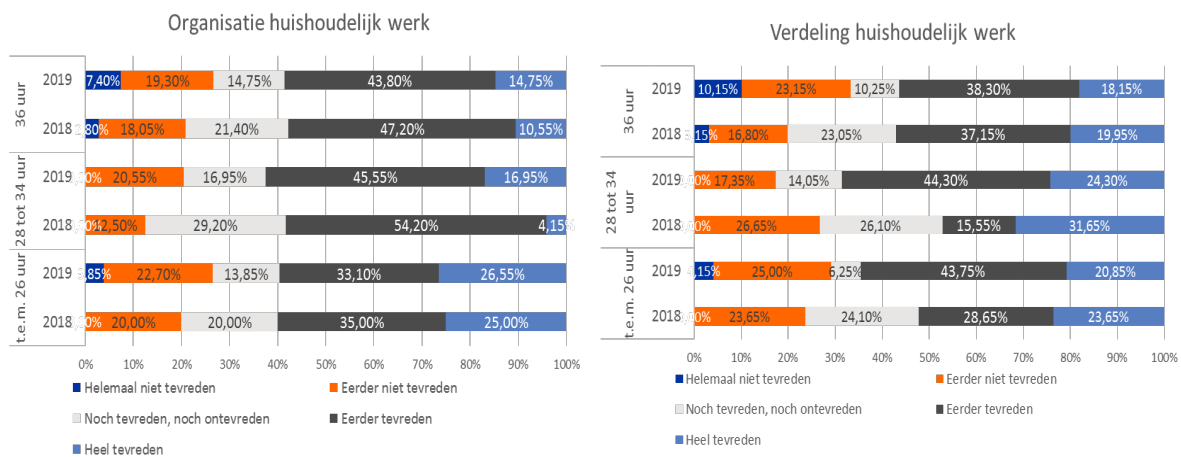
Gevraagd naar de taakverdeling met betrekking tot het huishouden, geven respondenten voor de start van de 30-urenwerkweek aan dat ze, volgens hun inschatting, voor bijna alle taken het grootste aandeel op zich nemen. Enkel voor 'klussen' en 'de tuin onderhouden', nemen ze een kleiner aandeel op zich. In de 30-urenwerkweek stijgt voor respondenten uit de groep 36u hun aandeel ten opzichte van het aandeel van hun partner in 'organisatie van het huishouden', 'boodschappen doen' en 'koken'. De groep 28-34u neemt vooral een groter deel van de 'was doen' op zich.

Over de organisatie van het huishouden zijn iets meer respondenten in de 30-urenwerkweek uitgesproken tevreden, maar is er ook een grotere groep meer uitgesproken ontevreden (groep 36u en groep 28-34u).

Over de verdeling van het huishouden met de partner blijft het aandeel tevreden respondenten bij groep 36u ongeveer op hetzelfde niveau, terwijl een grotere groep uitgesproken ontevreden is. Bij de groep 28u-34u zien we dan weer dat het aandeel respondenten dat heel tevreden of ontevreden is, afneemt ten voordele van 'eerder tevreden'.

Er is zowel bij de organisatie van het huishouden als bij de verdeling van het huishouden met de partner sprake van polarisering. Een mogelijke verklaring hiervoor is het onderzoek zelf. Dit dwingt de respondenten om na te denken over het thema. Indien bepaalde verwachtingen wel of niet ingevuld raken, vertaalt zich dat in een meer uitgesproken mening. Maar het is eveneens waarschijnlijk dat een aantal respondenten wiens partner niet in het nieuwe voltijds werkt, gefrustreerd zijn over het feit dat een groter deel van het huishouden bij hen komt te liggen.

Figuur 11. Tevredenheid organisatie en verdeling huishoudelijk werk naar arbeidsregime

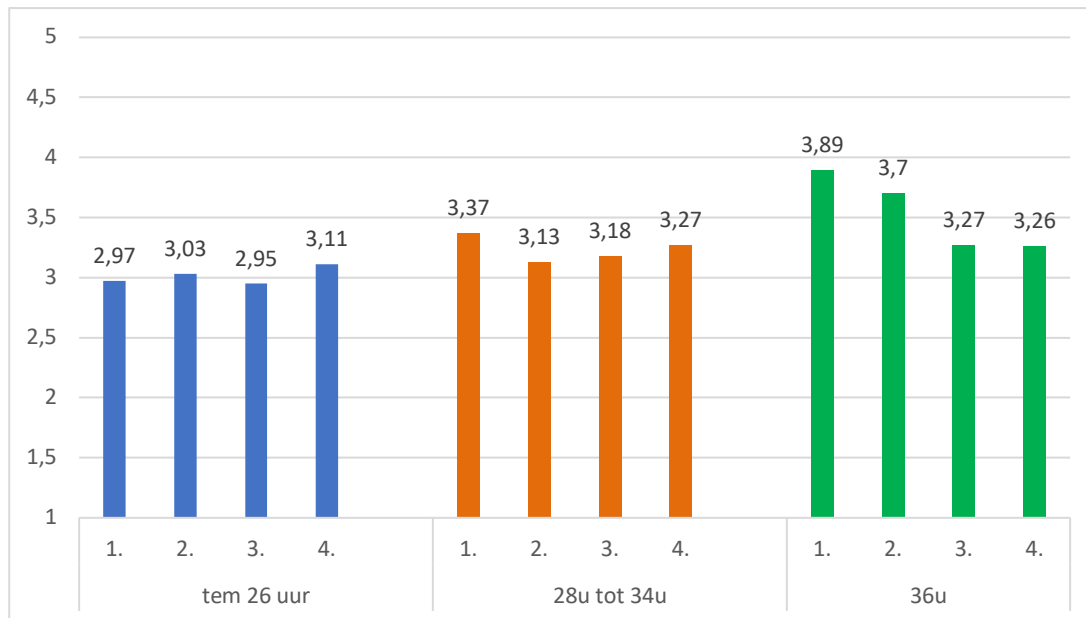


Het feit dat respondenten nu meer tijd hebben en besteden aan het huishouden, zorgt er voor dat het huishoudelijk werk anders georganiseerd kan worden en dat het voor een andere beleving van die huishoudelijke taken kan zorgen.

3.3.3 Huishoudstress

Zo zien we dat huishoudstress significant daalt voor de groep 36u (significant verschil tussen meting 4, 1 en 2). Huishoudstress, of stress die je met betrekking tot huishoudelijke taken hebt, werd gemeten aan de hand van 4 items en scoort op een schaal van 1-5.

Figuur 12. Huishoudstress naar arbeidsregime per meting (schaal 1-5)



Wat dat huishoudelijk werk en dat zorgwerk betreft, door het feit dat dat minder onder druk staat, wordt dat dan ook gewoon prettiger eigenlijk. Dan is een maaltijd bereiden gewoon iets wat ook een zenoefening kan zijn. (46 tot 55 jaar, 28-34u)

3.3.4 Multitasking in het huishouden

Dit is waarschijnlijk te linken met het feit dat ze in de 30-urenweek minder huishoudelijke taken gaan combineren met andere activiteiten.³ Zowel groep 36u als groep 28-34u gaan minder huishoudelijke taken combineren met andere taken. Zo kunnen ze zich meer focussen op 1 taak en doen ze er geen 5 verschillende door elkaar.

³ Hoewel de combinatie van verschillende taken niet perse negatief hoeft te zijn. Soms kan het de taak ook aangener maken. Bijvoorbeeld de combinatie van was oplooien en tv kijken.

Tabel 6. Percentage dat taak niet gecombineerd wordt met secundaire activiteit naar arbeidsregime

		Tafel dekken/af ruimen, koken, afwas doen	Schoonmake n, opruimen, wassen, strijken, onderhoud van kleding	Planten en dieren verzorgen, tuinieren	Administrati e en organisatie huishouden	Doe-het-zelf, onderhoud, verhuizen	Winkelen en aankopen doen
tem 26u	2018	62,80%	47,67%	20,23%	20,56%	16,72%	45,19%
	2019	67,35%	53,85%	29,17%	26,93%	19,45%	39,83%
	Vershil	+4,55%	+6,18%	+8,94%	+6,37%	+2,73%	-5,36%
28u – 34u	2018	63,18%	65,17%	22,52%	14,21%	9,17%	36,14%
	2019	64,25%	53,75%	14,39%	11,67%	8,34%	25,48%
	Vershil	+1,07%	-11,42%	-8,13%	-2,54%	-0,83%	-10,66%
36u	2018	71,59%	61,73%	15,13%	22,89%	10,00%	39,80%
	2019	63,90%	48,12%	11,92%	22,29%	18,26%	27,32%
	Vershil	-7,69%	-13,61%	-3,21%	-0,6%	+8,26%	-12,48%

Qua beleving zien we ook dat respondenten in de 30-urenwerkweek iets vaker aangeven dat ze bepaalde huishoudelijke taken uitvoeren omwille van het plezier dat ze eraan beleven ten opzichte van bijvoorbeeld verplichting of noodzaak.

3.4 (Mantel)zorg en hulp

Dus ik moet wel toegeven dat ik mijn vrije dag niet volledig voor mezelf had. Maar ik heb daar dan ook die klik in gemaakt van ik kies mijn vrije dag niet alleen voor mij, maar ook om er meer te kunnen zijn voor mijn [volwassen] zoon die toch wat extra begeleiding nodig heeft. [...] Nu klinkt het wel een beetje alsof ik niet veel voor mezelf heb gehad, maar ergens geeft het me wel voldoening dat ik ook in de opvoeding van mijn kinderen dingen heb kunnen realiseren. (46-55 jaar, 34u)

In de 30-urenwerkweek neemt de onbetaalde hulp en zorg aan niet-inwonende kinderen en anderen toe, hoofdzakelijk bij respondenten zonder inwonende kinderen toe. De groep 28-34u zonder inwonende kinderen besteedt gemiddeld 1u02min. per week meer aan onbetaalde hulp aan niet-inwonende kinderen en anderen. De groep 36u zonder inwonende kinderen verleent gemiddeld 36min. per week meer onbetaalde hulp aan niet-inwonende kinderen en anderen.

Niet alleen de tijd die aan onbetaalde hulp en zorg buitenshuis wordt besteed, neemt toe. Er verlenen ook meer respondenten onbetaalde zorg en hulp aan niet inwonende kinderen en anderen. De participatiegraad bij de groep 28-34u zonder inwonende kinderen stijgt van 29,09% (2018) naar 45% (2019). De groep 36u zonder inwonende kinderen gaf in 2018 geen onbetaalde hulp of zorg aan niet inwonende kinderen en anderen maar in 2019 wel: de participatiegraad bedraagt dan 28,34%.

De resultaten in verband met hulp en verzorging aan een volwassen huisgenoot zijn nogal wisselend. Hulp en verzorging aan een volwassen huisgenoot speelt zich in de groep 28u-34u vooral af bij de respondenten met jongste inwonend kind tussen 8 en 18 jaar en respondenten zonder inwonende

kinderen. Tijd gespendeerd aan hulp en verzorging aan een volwassen huisgenoot daalt tussen 2018 en 2019 gemiddeld met 19min in de groep 28u-34u zonder inwonende kinderen, stijgt met 16 min in de groep 28u-34u met jongste inwonend kind tussen 8 en 18 jaar. In de groep 36u zonder inwonende kinderen daalt hulp en verzorging aan een volwassen huisgenoot met gemiddeld 21 min. tussen 2018 en 2019. De participatiegraad stijgt voor de groep 28u-34u met jongste inwonend kind tussen 8 en 18 jaar (+8,34%) en voor de groep 36u zonder inwonende kinderen (+1,2%).

Tabel 7. Duur en participatiegraad mantelzorg naar arbeidsregime en leeftijd jongste inwonend kind

			Duur (uren en minuten per week)		Participatiegraad (%)	
			Hulp en verzorging aan volwassen huisgenoot	Onbetaalde hulp aan niet-inwonende kinderen en anderen	Hulp en verzorging aan volwassen huisgenoot	Onbetaalde hulp aan niet-inwonende kinderen en anderen
28u-34u	Geen inwonende kinderen	2018	0:33	1:04	19,09%	29,09%
		2019	0:14	2:06	5,00%	45,00%
		Vershil	-0:19	+1:02	-14,09%	+15,91%
	Jongste inwonend kind tussen 0 en 7	2018	0:00	0:00	0,00%	0,00%
		2019	0:00	0:00	0,00%	0,00%
		Vershil	/	/	/	/
	Jongste inwonend kind tussen 8 en 18	2018	1:25	0:00	37,50%	0,00%
		2019	1:41	0:00	45,84%	0,00%
		Vershil	+0:16	/	+8,34%	/
36u	Geen inwonende kinderen	2018	0:30	0:00	17,14%	0,00%
		2019	0:09	0:36	18,34%	28,34%
		Vershil	-0:21	+0:36	+1,2%	+28,34%
	Jongste inwonend kind tussen 0 en 7	2018	0:00	0:17	0,00%	7,15%
		2019	0:00	0:02	0,00%	7,15%
		Vershil	/	-0:15	/	/
	Jongste inwonend kind tussen 8 en 18	2018	0:00	0:00	6,25%	0,00%
		2019	0:00	0:12	0,00%	7,15%
		Vershil	/	+0:12	-6,25%	+7,15%

3.5 Meer tijd voor zichzelf

Ik ging wel eens sporten of naar de kapper, maar maar het was ook vaak gewoon even terug bij mezelf komen. Dat is iets waar ik enorm veel voldoening aan kan hebben en dat heb ik dankzij dat minder uren werken gehad. Terwijl ik vroeger altijd maar bleef doorhollen en dan soms de maandagmorgen uitgeput begon te werken en ik geen energie had. Ik voelde veel vaker energiegebrek in het oude fulltime dan in dat nieuwe, in die 30-urenweek. (56+, 28-34u)

De 30-urenwerkweek zorgt ervoor dat de respondenten meer tijd hebben voor vrije tijd, voor sociale contacten en voor zelfzorg ('persoonlijke verzorging, eten en drinken' en 'slapen').

De groep 36u spendeert in de 30-urenwerkweek gemiddeld 1u20min. meer aan 'vrije tijd en media', 23min. meer aan 'sociale contacten en verenigingsleven' en 1u26min. meer aan 'persoonlijke verzorging, eten en drinken' en 13min. meer aan slaap. Bij de groep 28-34u zien we in tegenstelling tot de 36u-groep een daling van 'vrije tijd en media' (-2u31min.), maar ook een veel grotere stijging van sociale contacten en verenigingsleven (+3u17min.). De groep 28-34u spendeert ook wat meer tijd aan 'persoonlijke verzorging, eten en drinken' (+39min), hun slaaptijd neemt iets af (-22min.).

Tabel 8. Evolutie tijdsbesteding vrije tijd, sociale contacten, persoonlijke verzorging en slapen naar arbeidsregime (in uren en minuten per week)

		Vrije tijd en media	Sociale contacten en verenigingsleven	Persoonlijke verzorging, eten en drinken	Slapen
28u – 34u	2018	20:48	8:55	16:25	56:09
	2019	18:17	12:12	17:04	55:47
	Vershil	-2:31	+ 3:17	+ 0:39	- 0:22
36u	2018	18:12	9:06	13:17	55:39
	2019	19:32	9:29	14:43	55:52
	Vershil	+1:20	+ 0:23	+ 1:26	+0:13

Op vrijdag plan ik de wekelijkse karweitjes in: boodschappen, opruimen, kuisen ... Het is ook de dag waarop ik mijn koersfiets van stal haal. Ik heb dat nodig, dat moment voor mezelf. En ook, op die manier hoef ik me er niet schuldig over te voelen want het knabbelt niet aan onze gezamenlijke gezinstijd. (26 tot 35 jaar, 36u)

3.5.1 Vrije tijd en media

Respondenten van de 36u-groep maken bij de overgang naar de 30-urenwerkweek niet per se tijd voor nieuwe hobby's of activiteiten, maar spenderen hun tijd vooral aan hobby's en activiteiten die ze al deden.

Duiken we dieper in de vrijetijdsactiviteiten, dan zien we dat de respondenten zonder inwonende kinderen veel meer tijd besteden aan hun hobby's. Bij de respondenten met kinderen gaat de extra vrije tijd naar lezen, TV& video kijken, surfen op het internet en computergebruik. Ook ontspannen en niets doen, stijgt bij deze groep. Naar 'actieve tijd' ging- ook al was het een wens van vele respondenten- niet meer tijd. De respondenten uit de 36u-groep spendeerden ongeveer evenveel tijd

aan 'sport en lichaamsbeweging'. De tijd voor 'recreatie, uitstapjes en recreatief sporten' ging er op achteruit.

Tabel 9. Evolutie tijdsbesteding vrije tijd en media 36u-groep naar leeftijd jongste kind (in uren en minuten per week)

		Hobby en spel	Sport en lichaamsbeweging	Recreatie, uitstapjes, recreatief sporten	Uitgaan	Cultuur en vermaak	TV en video kijken	Muziek en radio luisteren	Lezen (ook digitaal)	Surfen op het net, computergebruik	Ontspannen en niets doen
Enkel 36u											
Geen inwonende kinderen	2018	1:49	1:18	3:26	3:01	1:00	8:54	0:18	0:57	0:45	2:36
	2019	5:17	1:12	2:51	3:21	1:37	9:43	0:05	1:14	0:30	2:21
	Vershil	+3:28	-0:06	-0:35	+0:20	+0:37	+0:49	-0:13	+0:17	-0:15	-0:15
Jongste inwonend kind tussen 0 en 7 jaar	2018	0:11	0:36	2:25	3:00	0:47	6:56	0:00	0:30	0:03	0:21
	2019	0:14	0:44	1:18	2:31	0:50	8:02	0:00	0:51	0:57	0:36
	Vershil	+0:03	+0:08	-1:07	-0:29	+0:03	+1:06	/	+0:21	+0:54	+0:15
Jongste inwonend kind tussen 8 en 18 jaar	2018	4:25	1:50	0:18	1:17	1:24	8:39	0:02	0:28	1:04	0:25
	2019	3:26	1:48	0:09	0:52	0:13	9:55	0:00	2:06	1:23	0:53
Geen inwonende kinderen	Vershil	-0:59	-0:02	-0:09	-0:25	-1:11	+1:16	-0:02	+1:38	+0:19	+0:28

3.5.2 Sociale participatie en verenigingsleven

In de categorie 'sociale participatie en verenigingsleven' valt op dat in de 36u-groep respondenten met inwonende kinderen in de 30-urenwerkweek beduidend meer tijd geven aan sociale contacten: aan praten, discussiëren, op bezoek gaan en bezoek krijgen. Bij de respondenten zonder inwonende kinderen neemt de tijd voor sociale contacten af.

In de sociale activiteiten ligt de focus meer op kinderen en familie en minder op vrienden. Het aandeel sociale participatie met kinderen en familie stijgt voor de 36u-groep respectievelijk van 33,73% naar 40,36% en van 22,49% naar 30,97%. Het aandeel dat ze met vrienden aan sociale participatie besteden, neemt af: van 46,92% naar 41,66% .

De tijd voor het verenigingsleven neemt wat af. Allicht is dit te verklaren door het feit dat bijeenkomsten niet op wekelijkse basis georganiseerd worden (en dus de ene keer wel binnen een meting vallen en de andere keer niet).

Tabel 10. Evolutie tijdsbesteding verenigingsleven en sociale contacten groep 36u naar leeftijd jongste inwonende kind (in uren en minuten per week)

Enkel 36 uur		Verenigingsleven, vrijwilligerswerk	Sociale contacten, communicatie en e-mail (privé)
Geen inwonende kinderen	2018	2:22	8:42
	2019	1:40	6:04
	Vershil	-0:42	-2:38
Jongste inwonend kind tussen 0 en 7 jaar	2018	1:52	5:15
	2019	1:26	7:25
	Vershil	-0:26	+2:10
Jongste inwonend kind tussen 8 en 18 jaar	2018	4:12	5:09
	2019	4:29	6:38
	Vershil	+0:17	+1:29

“Op mijn vrije dag trek ik tijd uit voor mezelf. De eerste zes maanden was dat wel een beetje zoeken. Ik vond het niet zo gemakkelijk om die dag in te vullen. Voelde me zelfs een beetje schuldig wanneer ik iets voor mezelf deed en niet voor anderen. Ik heb daar nu het juiste evenwicht in gevonden. Ik engageer mij bijvoorbeeld in de school van mijn kinderen. Ik neem er de geefkast onder mijn hoede. Verder werk ik mee aan creatieve projecten en help ik waar en wanneer ik kan”. (36 tot 45 jaar, 36u)

3.5.3 Zelfzorg

De persoonlijke verzorging stijgt beduidend bij de respondenten met inwonende kinderen en in het bijzonder bij de respondenten die jonge kinderen hebben. Vooral aan ‘eten en drinken’ besteden ze meer tijd. Bij de respondenten zonder inwonende kinderen blijft de tijd voor persoonlijke verzorging status quo. Alle groepen (zowel de respondenten zonder als met inwonende kinderen) besteden meer tijd aan de subcategorie ‘professionele en persoonlijke verzorging’. Er is, met andere woorden, meer ruimte voor de kapper, de dokter, de tandarts en de kinesist. De slaaptijd neemt licht toe bij de respondenten met jonge kinderen (met 45 min.) én bij respondenten zonder kinderen (met 13 min.). Ze blijft constant bij de respondenten met kinderen tussen 8-18 jaar.

Tabel 11. Evolutie tijdsbesteding subactiviteiten persoonlijke verzorging 36u-groep naar leeftijd jongste inwonende kind (in uren en minuten per week)

Enkel 36 uur		Eten en drinken	Aankleden, wassen en verzorging	Professionele en persoonlijke verzorging: kapper, manicure, dokter, kinesist,....	Slapen
Geen inwonende kinderen	2018	08:34	06:39	00:06	55:39
	2019	07:40	07:11	00:21	55:52
	Vershil	-0:54	+0:32	+0:15	+0:13
Jongste inwonend kind tussen 0 en 7 jaar	2018	06:39	05:04	00:09	54:11
	2019	08:05	05:43	00:32	54:56
	Vershil	+1:26	+0:39	+0:23	+0:45
Jongste inwonend kind tussen 8 en 18 jaar	2018	08:29	03:59	00:08	56:39
	2019	09:36	03:56	00:40	56:36
	Vershil	+1:07	-0:03	+0:32	-0:03

3.5.4 Kwaliteit en tevredenheid vrije tijd

Voor de kwaliteit van de vrije tijd en de sociale participatie kijken we naar de volgende indicatoren:

- De combinatie met secundaire activiteiten: meet de combinatie van hoofdactiviteiten – in dit geval vrije tijd en sociale participatie - met nevenactiviteiten. Deze indicator gaat na hoeveel activiteiten mensen tegelijk doen.
- De vrijetijdsdruk: meet de stress en druk die mensen ervaren rond hun vrije tijd, bijvoorbeeld omdat ze te weinig vrije tijd hebben of omdat de vrije tijd te veel wordt onderbroken.
- De tevredenheid met de hoeveelheid vrije tijd.

Op basis van deze indicatoren kunnen we stellen dat de kwaliteit van en de tevredenheid met de vrije tijd en de sociale participatie stijgt in de 30-urenwerkweek.

Combinatie met secundaire activiteiten

Zo zien we dat voor de 36u-groep de vrije tijdsactiviteiten en sociale participatie in de 30-urenwerkweek minder gecombineerd worden met andere activiteiten zoals huishouden, zorg en persoonlijke verzorging. Er wordt met andere woorden minder aan multitasking gedaan.

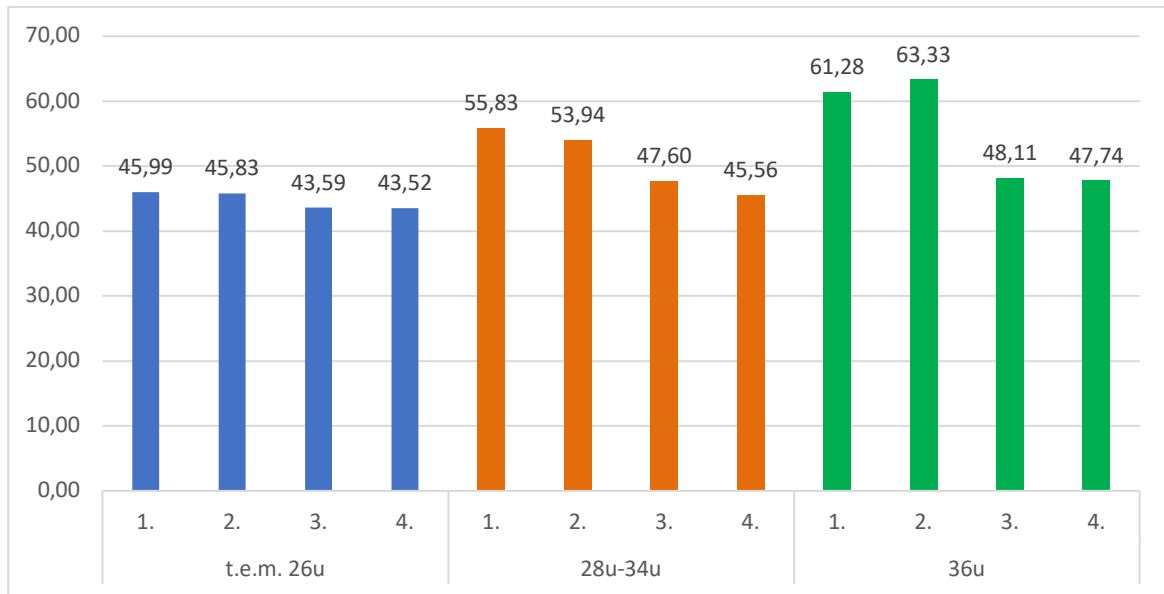
Tabel 12. Combinatie met secundaire activiteiten naar arbeidsregime (in uren en minuten per week)

		Sociale participatie zonder secundaire activiteit	Vrije tijd zonder secundaire activiteit	Sociale participatie en secundaire activiteit huishoudelijk werk	Vrije tijd en secundaire activiteit huishoudelijk werk	Sociale participatie en secundaire activiteit zorg	Vrije tijd en secundaire activiteit zorg	Sociale participatie en secundaire activiteit persoonlijke verzorging	Vrije tijd en secundaire activiteit persoonlijke verzorging
tem 26u	2018	4:30	9:36	0:36	0:36	0:19	0:16	1:10	0:45
	2019	4:13	7:12	0:38	0:21	0:08	0:02	1:50	1:16
	Vershil	-0:17	-2:24	+0:02	-0:15	-0:11	-0:14	+0:40	+0:31
28u – 34u	2018	3:47	10:36	0:16	0:16	0:01	0:04	1:35	1:15
	2019	3:50	10:11	0:21	0:18	0:07	0:08	2:01	0:57
	Vershil	+0:03	-0:25	+0:05	+0:02	+0:06	+0:04	+0:26	-0:18
36u	2018	3:16	7:14	0:33	0:24	0:35	0:47	1:45	0:54
	2019	4:39	9:47	0:18	0:27	0:21	0:38	0:43	0:39
	Vershil	+1:23	+2:33	-0:15	+0:03	-0:14	-0:09	-1:02	-0:15

Vrijetijdsdruk

De respondenten van groepen 28-34u en 36u geven een significante daling van de 'vrijetijdsdruk' aan in de 30-urenwerkweek.

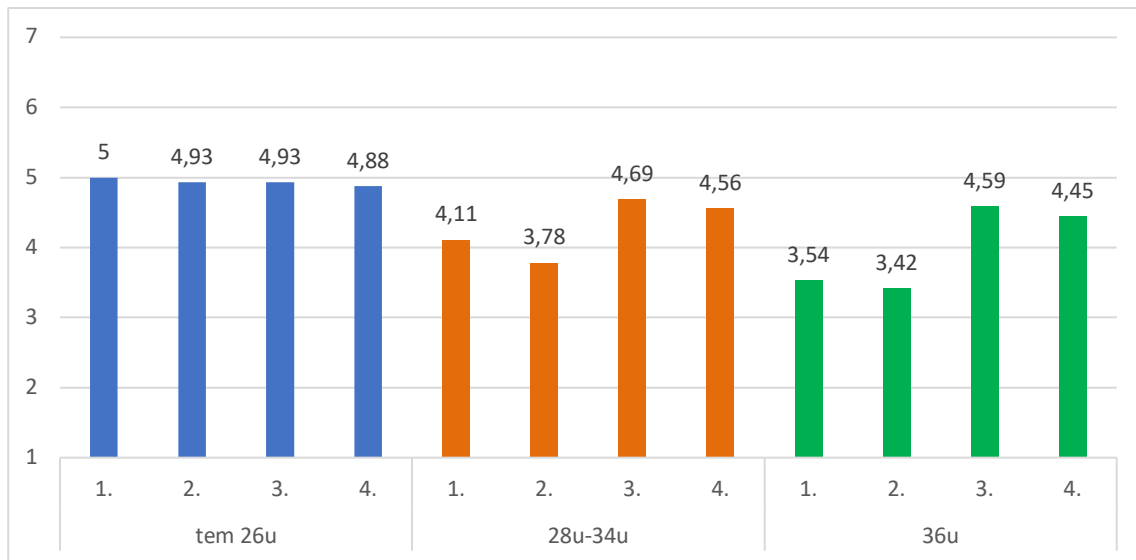
Figuur 13. Vrijtijdsdruk naar arbeidsregime per meting (1-100)



Tevredenheid hoeveelheid vrije tijd

Ten slotte zien we dat respondenten die een daling van de werktijd kennen in de 30-urenwerkweek meer tevreden zijn over de hoeveelheid vrije tijd die ze hebben. De stijging is het sterkst bij de 36u-groep. De 36u-groep komt bijna op het niveau van de 28-34u-groep, maar beiden blijven onder het niveau van de 26u-groep.

Figuur 14. Tevredenheid over hoeveelheid vrije tijd naar arbeidsregime per meting (schaal 1-7)



Toen ik nog voltijds werkte, ging heel het weekend op aan huishoudelijke klussen. Ik poetste, deed boodschappen, de was en strijk. Al die dingen doe ik nu op vrijdag, de dag dat ik niet werk. Plots is er tijdens het weekend ruimte voor bijvoorbeeld spontane uitstapjes. Of tijd om te lezen.” (36 tot 45 jaar, 36u)

3.6 Ouders en kinderen hebben meer kwali-tijd

De impact van de 30-urenwerkweek op de kinderen brengen we via twee invalshoeken in beeld. Enerzijds via het tijdsbestedingsonderzoek dat bij de ouders werd gevoerd en anderzijds via de kwalitatieve bevraging bij de kinderen zelf.

Zowel ouders (groep 36u) als hun kinderen geven aan dat de 30-urenwerkweek een waardevol effect heeft op hun relatie en de tijd die ze samen doorbrengen.

3.6.1 De ouders

Samenzijn en samendoen

Het tijdsbestedingsonderzoek toont aan dat de respondenten met inwonende kinderen in de 30-urenwerkweek iets meer tijd met hun kinderen doorbrengen. Bovendien zien we een lichte verschuiving van 'samen zijn' naar 'samen doen'.

Tabel 13. Evolutie tijd 'samenzijn' en 'samendoen' (zonder activiteit slapen) met kind voor groep 36u met inwonende kinderen (in uren en minuten per week)

Groep 36u met inwonende kinderen	Samenzijn kind	Samendoen kind	Totaal
2018	15:25	22:41	38:06
2019	14:53	24:06	38:59
Vershil	-0:32	+1:25	+0:53

Aandeel activiteiten met kinderen

De activiteit waarvan ouders het grootste aandeel met de kinderen samen doen is, niet onlogisch, 'zorg, opvoeding en begeleiding van kinderen'. Daarna volgen 'persoonlijke verzorging, eten en drinken', 'sociale participatie' en 'vrije tijd'. In de 30-urenwerkweek blijft die volgorde dezelfde. We zien wel verschuivingen binnen de categorieën. Binnen de categorieën 'zorg, opvoeding en begeleiding van kinderen', 'sociale participatie' en 'persoonlijke verzorging, eten en drinken' neemt het aandeel dat ouders samen met hun kinderen doen toe. Binnen de categorie 'vrije tijd' neemt dit aandeel af. Dit betekent overigens niet dat er daarom in absolute tijd minder vrijetijdsactiviteiten met kinderen gedaan worden.

Tabel 14. Evolutie van aandeel van activiteiten dat respondenten uit groep 36u met inwonende kinderen samen doen.

		Betaald werk	Huishouden	Zorg en opvoeding begeleiding kinderen	Persoonlijke verzorging, eten en drinken	Sociale participatie	Vrije tijd	Onderweg	Overige
36 uur	2018	0,27%	11,06%	61,57%	33,70%	22,49%	19,89%	15,58%	3,23%
	2019	0,07%	10,27%	65,10%	35,03%	30,97%	14,84%	19,96%	2,33%
	Verskil	-0,20%-punt	-0,79%-punt	+3,53%-punt	+1,33%-punt	+8,48%-punt	-5,05%-punt	+4,38%-punt	-0,9%-punt

Zorg & opvoeding en begeleiding kinderen

Bij respondenten met een jongste inwonend kind tussen 0-7 jaar is er een sterke stijging (32%) van tijd in de opvoeding en begeleiding. Bij respondenten van wie het jongste inwonend kind 8 – 18 jaar is, zien we een daling in tijd met betrekking tot opvoeding en begeleiding van kinderen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de kinderen ondertussen ouder zijn geworden. Bij ouder wordende kinderen zie je bij de ouders een verschuiving in tijdsbesteding met kinderen van de categorie ‘zorg, opvoeding en begeleiding van kinderen’ naar ‘sociale participatie’. In het onderzoek van Kind & Samenleving geven de kinderen zelf ook iets dergelijks aan. De waardering voor de tijd samen-apart verandert met ouder worden. Waar sommige oudere kinderen eerst (in 2018) als favoriete soort tijd ‘samen dingen doen met ouders’ aangeven, zien we 1 jaar later (2019) dat ze het even leuk vinden om apart bezig te zijn.

Tabel 15. Evolutie tijdsbesteding aan zorg voor baby en kinderen en opvoeding en begeleiding van kinderen, enkel groep 36u (in uren en minuten per week)

Enkel 36 uur		Zorg voor baby en kinderen	Opvoeding en begeleiding van kinderen
Geen inwonende kinderen	2018	0:06	0:08
	2019	0:06	0:35
	Vershil	/	+0:27
Jongste inwonend kind tussen 0 en 7	2018	6:54	3:33
	2019	6:42	4:41
	Vershil	-0:12	+1:08
Jongste inwonend kind tussen 8 en 18	2018	3:06	6:02
	2019	3:08	4:36
	Vershil	+0:02	-1:26

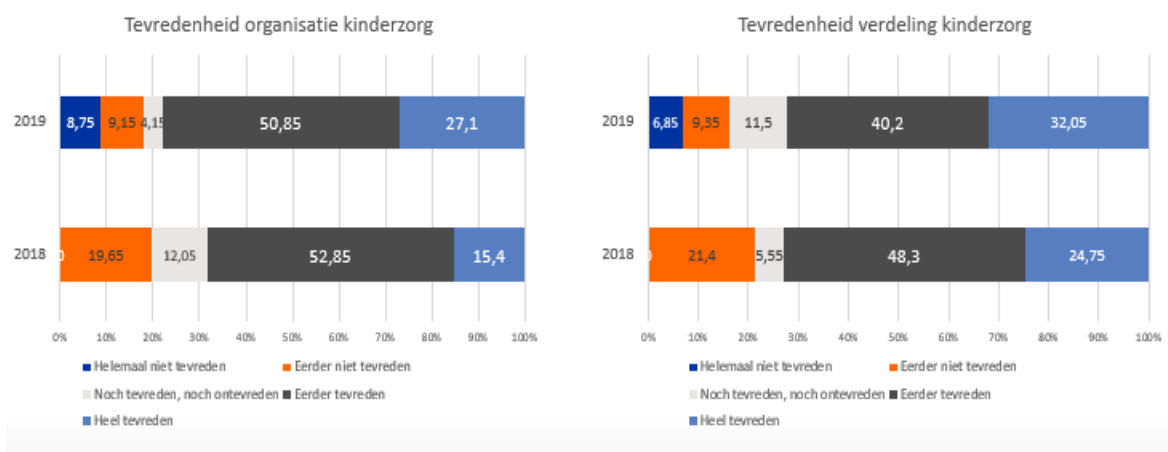
Interviewer: Hoe is zij [dochter] er dan mee omgegaan toen je terug meer ging werken?

Respondent: Ja, ze is ondertussen ook wat ouder. Ze is 11 nu en heeft ook minder behoefte aan die aanwezigheid dan vorig jaar. [...] Maar ja, ze vindt dat wel jammer dat ze pre-corona dan terug veel meer naar de opvang moest. Ze heeft dat ook gezegd van "oh weeral naar de opvang". Ik ben ook een paar keer op vrijdag moeten gaan werken waardoor ze soms vier dagen in de opvang moest en daar had ze het wel moeilijk mee. (36 tot 45 jaar, 36u)

Organisatie en tevredenheid kindzorg

De 30-urenwerkweek zorgt ervoor dat de respondenten zich meer tevreden tonen over de organisatie van kindzorg en de verdeling ervan met de partner. Net zoals bij de organisatie en verdeling van huishoudelijke taken merken we ook hier een polarisatie. De tevredenheid met de organisatie van de kindzorg versterkt en neemt toe. De ontevredenheid met de organisatie van de kindzorg versterkt. De tevredenheid over de verdeling van de kindzorg versterkt, net als de ontevredenheid over de verdeling van de kindzorg.

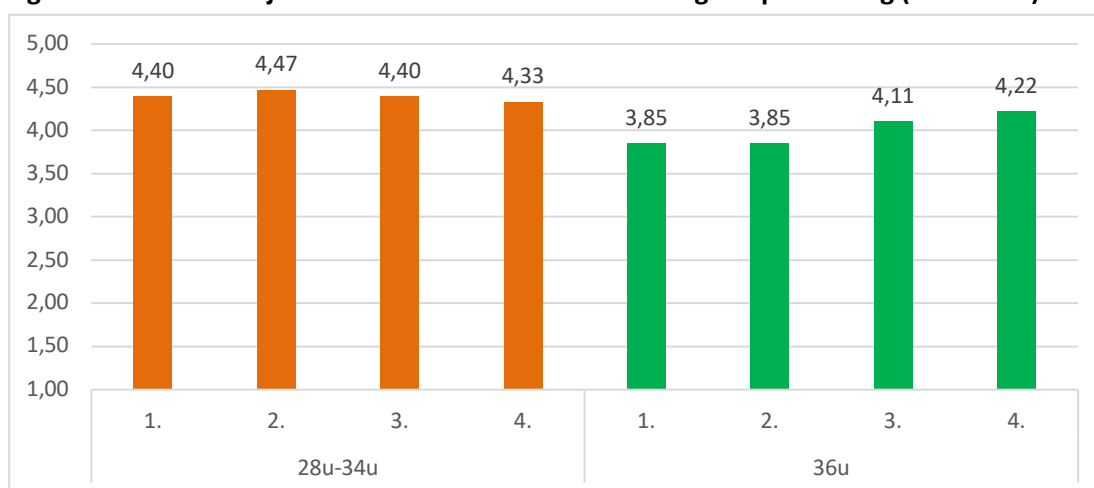
Figuur 15. Tevredenheid over organisatie en verdeling kinderczorg



Beleving tijd met kinderen

Zoals eerder aangehaald, straalt de betere werk-privé balans en de toegenomen rust in het huishouden en in de vrije tijd ook af op de band met de kinderen. Gevraagd naar de kwaliteit van de tijd en de band met hun kinderen, geven ouders die vroeger 36u werkten aan dat die beduidend verbeterd is.

Figuur 16. Kwaliteit tijd en band kinderen naar arbeidsregime per meting (schaal 1-5)



“Doordat ik vaker thuiswerk kan ik mijn kinderen tijdig van school halen. De buitenschoolse opvang is hier goed georganiseerd maar toch waren het soms lange dagen voor hen. Toen ik 36 uur werkte, moest ik meerdere dagen naar Brussel en dan was ik meer dan drie uur onderweg. Mijn partner werkt ook tot laat 's avonds. Met als gevolg dat de kinderen dan tot het laatst in de opvang bleven. Niet prettig.

Ik ben ook minder moe 's avonds. Alles kan op een rustiger tempo. Ik heb het gevoel dat ik meer 'echte' tijd met mijn kinderen doorbreng. Vroeger lag de klemtoon vooral op 'zorgen voor'.” (36 tot 45 jaar, 36u groep)

Bovendien hebben de ouders (groep 36u) in de 30-urenwerkweek ook meer plezier in de begeleiding en opvoeding van hun kinderen. Vanaf de tweede meting (oktober 2018), konden respondenten per activiteit aangeven om welke redenen (meerdere antwoorden per activiteit mogelijk) ze die activiteit

deden. Bij opvoeding en begeleiding van kinderen stijgt de reden ‘voor plezier dat ik eraan beleef’ van 56% naar 63,5%.

Tabel 16. Reden voor uitoefenen van activiteiten ‘zorg voor baby en kinderen’ en ‘opvoeding en begeleiding van kinderen’

Enkel 36 uur	Meting	Omdat ik verplicht ben of word	Omdat ik het belangrijk vind, om iemand anders te plezieren, uit plichtsbesef	Uit noodzaak, omdat het nodig is om iets anders te kunnen doen	Voor plezier dat ik eraan beleef
Zorg voor baby en kinderen	Okt '18	3,8%	38,2%	59,9%	25,5%
	Mrt '19	7,1%	37,8%	60,9%	26,3%
	Okt '19	2,2%	41,8%	59,2%	27,7%
Opvoeding en begeleiding kinderen	Okt '18	2,4%	46,4%	17,9%	56%
	Mrt '19	5,4%	50%	23,9%	55,4%
	Okt '19	1,9%	48,1%	14,4%	63,5%

3.6.2 De kinderen

Het kwalitatieve onderzoek van Kind & Samenleving bij kinderen bevestigt dat kinderen aanclampbare ouders en aanwezigheid appreciëren. Ze voelen stress en het wegvallen ervan. Oudere kinderen zijn graag samen apart, jongere kinderen doen graag samen dingen. Rustige(re) avonden zijn voor hen een verademing. De 30-urenwerkweek (samen met thuiswerk) heeft of kan vooral een effect hebben (en is dus waardevol) wanneer kinderen knelpunten voelen in de gezinstijd (minder tijd dan gewenst om samen dingen te doen, te drukke ochtenden of avonden, ouders niet zo beschikbaar). In gezinnen waar er weinig knelpunten voor kinderen zijn, is het effect voor kinderen beperkt (al is het er vaak ook).

“Nee, ik merk het niet echt. Alleen mag ik soms kiezen om hoe laat ze mij komt halen op school. Maar voor de rest, overdag ben ik niet thuis dus ik merk daar niets van.” Daan, 11 jaar

“Ik studeer aan de universiteit en ben in de voormiddag vaak thuis. Ik vind het aangenaam dat er nog iemand (mama) in huis is. Ik praat dan soms over mijn studies en dat is wel tof”. Lucas, 18 jaar

Als kinderen bepaalde knelpunten ervaren, dan heeft de 30-urenwerkweek dus de potentie om daarop in te spelen en ook voor kinderen een verschil te maken. Lotte, bijvoorbeeld, geeft aan dat ze het fijn vindt dat er meer tijd thuis is en dat die tijd ook kwaliteitsvoller is. Haar mama is op woensdag vrij en ze moet minder in de opvang blijven.

“Dan heb ik veel meer tijd, lees ik veel of speel ik met lego, en kijk ik ook tv. Dat is beter voor mij.”, Lotte, 10 jaar

Voor 3 kinderen uit het onderzoek maakte de 30-urenwerkweek weinig verschil, maar dat vonden ze ook niet zo erg. Voor 1 kind maakte de nieuwe regeling geen verschil, al waren er wel degelijk knelpunten. Voor 2 kinderen maakte de 30-urenwerkweek wel veel uit: ze merkten positieve effecten.

Ook al was de impact van de 30-urenwerkweek niet voor elk kind zichtbaar en betekent het nieuwe voltijds niet dat knelpunten die kinderen ervaren zomaar verdwijnen, toch toont het onderzoek dat de 30-urenwerkweek op 3 (elkaar overlappende) manieren een waardevol effect heeft op de gezinnen uit dit onderzoek: er is meer tijd, er is meer kwaliteitsvolle tijd en kinderen krijgen meer autonomie.

De 30-urenwerkweek creëert, logischerwijze, meer tijd

De 30-urenwerkweek creëert ademruimte. Voor ouders maakt het de organisatie van de tijd in en om het gezin makkelijker, geeft het tijdsbestedingsonderzoek aan. Door het nieuwe voltijds wordt de extra tijd voor kinderen en voor het gezin vooral geïnvesteerd in de overgangsmomenten van de dag: de momenten waarop gezinsleden 's ochtends uit elkaar gaan en 's avonds opnieuw samenkomen. Voor die momenten kan meer tijd worden genomen of ze moeten minder met andere taken gecombineerd worden. Kinderen spreken met waardering over die mogelijkheid: *‘vandaag kan ik wat langer uitslapen want mama moet niet gaan werken’*. Zo wordt het ook mogelijk dat de tijd in de opvang na school korter wordt - dat is des te interessanter wanneer die opvangtijd maar saai is - of dat kinderen zelf meer kunnen kiezen wanneer ze van de opvang opgehaald worden.

Er is niet alleen meer tijd om de gezinstijd te combineren met andere bezigheden: ook voor de tijd in en met het gezin zelf is er meer tijd. Voor de kinderen uit dit onderzoek ligt daarin de grootste waarde: er is meer tijd dan vroeger voor hen om spelletjes te spelen, om samen huiswerk te maken, om dingen samen te doen.

“Soms zit ze dan een keer op de computer voor het werk. Maar meestal doet ze spelletjes met ons als we thuis zijn. Dat is vaker dan vroeger.” Lisa, 9 jaar

De 30-urenwerkweek creëert meer kwaliteitsvolle tijd

Ouders geven aan dat de kwaliteit van de tijd en de band met hun kinderen erop vooruit gaat. Ook de kinderen geven iets dergelijks aan. Kinderen hebben vaak de wens om meer samentijd te hebben en echt dingen samen te doen, nog het liefst iets als samen spelletjes spelen. Dat is pure interactie, maar dan op het terrein van de kinderen. Daar komt met de 30-urenwerkweek in sommige gezinnen ruimte voor. Daarnaast kan ook de functionele tijd kwaliteitsvoller worden: samen met mama huiswerk maken of een toets voorbereiden bijvoorbeeld. De mogelijkheid tot waardevolle tijd ontstond omdat er meer tijd beschikbaar is. Het is aan de ouders om in de invulling daarvan al dan niet in te gaan op de tijdswensen van hun kinderen. Maar het is in elk geval, naast de grotere beschikbaarheid van ouders, dé reden voor kinderen om de 30-urenwerkweek positief te evalueren.

“Ja, ik ben er heel blij mee (met de 30-urenwerkweek). En dan hebben wij (mijn mama en ik) goed gestudeerd en heb ik een keigoed dictee.” Lotte, 10 jaar

De 30-urenwerkweek geeft, in zekere mate, ook meer autonomie aan kinderen

Tijd hebben, is een basisvoorwaarde voor autonomie. Door de ademruimte van de ouder krijgen ook de kinderen meer vat op de gezinstijd. Er is meer kans om te vragen om samen een spelletje te doen, meer kans om het huiswerk thuis te maken en niet op school. Kinderen krijgen soms ook meer vat op de tijd buiten het huis waarover ze net iets meer keuze hebben, bijvoorbeeld over hoe lang ze in de opvang blijven.

“Nu kan ik kiezen wanneer ze (mama) mij komt halen. Op vrijdag heb ik voetbal. Dus als mama dan ook nog moet gaan werken en ze komt mij om kwart over vijf halen, dan is dat een beetje kort opeen. Dus het is wel handig dat ze mij om vier uur kan komen halen. Want als ik kort voor de voetbal eet, dan heb ik (tijdens de training) soms een beetje last (van het feit) dat ik net heb gegeten.” Daan, 11 jaar

3.7 Positieve evaluatie werkbaarheid en kwaliteit van werk

Welke impact de invoering van de 30-urenwerkweek op de kwaliteit van werken en het werk zelf heeft, meten we zowel op het niveau van de respondenten (via tijdsbestedingsonderzoek van de VUB) als op het niveau van de organisatie (via analyse Femma).

De overgang naar de 30-urenwerkweek heeft, de vervangende tewerkstelling in gedachte, het werktempo of de werkdruk niet verhoogd bij de respondenten. Wel geven ze aan dat ze door de 30-urenwerkweek met meer focus en efficiëntie zijn gaan werken.

Met betrekking tot de mentale uitputting, werksfeer en plezier in het werk zien we gemengde resultaten. De laatste meting toont een stijging van mentale uitputting en een daling van werksfeer en plezier in het werk. Dit is te wijten aan moeilijkheden met betrekking tot de vernieuwde arbeidsorganisatie die Femma voor de ingang van de 30-urenwerkweek invoerde. De vernieuwde arbeidsorganisatie bleek na verloop van tijd voor enkele individuen en teams niet optimaal en had een negatieve invloed op hun werkplezier. Dit had deels ook zijn invloed op het ziekteverzuim. Femma ging intern aan de slag en deed een aantal organisatorische en strategische bijstellingen.

In de 30-urenwerkweek zijn meer respondenten overtuigd dat het regime hen in staat stelt om te blijven werken tot de wettelijke pensioenleeftijd ten opzichte van de 36-urenwerkweek.

Ten slotte zien we dat in de 30-urenwerkweek de kwaliteit van het werk, zowel op het niveau van de respondenten, als op het niveau van de organisatie positief geëvalueerd wordt.

3.7.1 Werkbaarheid werk

Werktempo

Een meerderheid van de respondenten geeft aan dat ze door de invoering van de 30-urenwerkweek zich niet genoodzaakt voelen om sneller te werken of om meer uren te werken dan op voorhand afgesproken. Wel geeft iets meer dan de helft van de respondenten aan dat er door de invoering van de 30-urenwerkweek er bepaalde taken zijn waar ze minder tijd in kunnen steken dan ze zouden willen.

Die vrijheid van witruimte, dat is een andere soort vrijheid hé, die was er niet meer. Het niet hebben van witruimte, dat is het eerste dat wegvalt hé. Zeggen van “oké ik ga een keer een halve dag mij in die en die boeken en dat een keer opzoeken en dat is er door vlooien, dat interesseert mij of die vorming...” Extern ben ik toch bijna niet geweest. Je focust je op het noodzakelijke, maar je deur een keer open zetten en zeggen van “ik zou dat of dat een keer willen leren”, nee, dat hebben we niet gedaan in 2019. (36 tot 45 jaar, 36u)

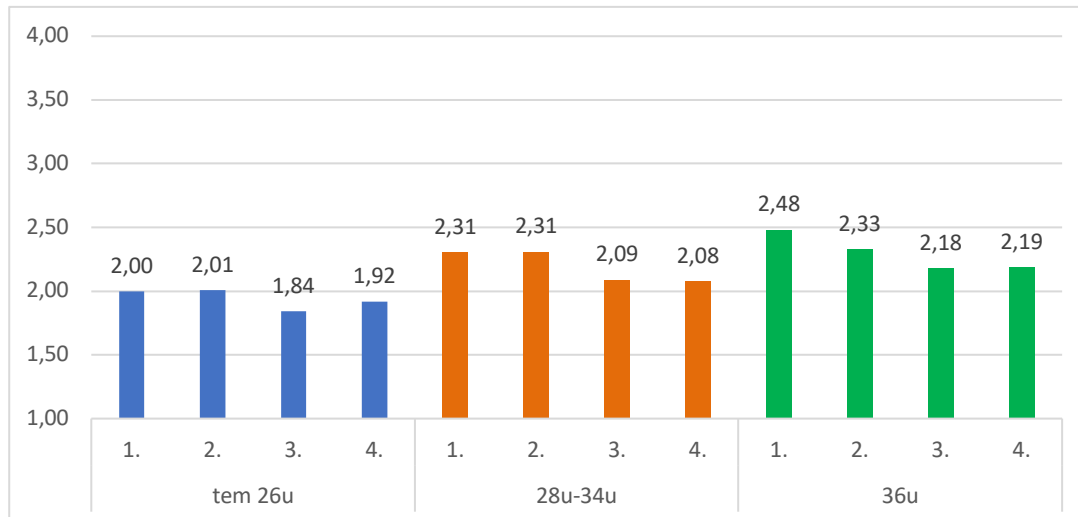
1 op 5 respondenten uit de groep 28u-34u en 1 op 3 respondenten uit de groep 36u geven aan minder pauzes te nemen tijdens het werk. Aan de lengte van de middagpauze wordt slechts door een heel kleine minderheid van de respondenten geraakt.

Tabel 17. Ervaringen respondenten met betrekking tot impact 30-urenwerkweek op hun werktempo

	Door de invoering van de 30-urenwerkweek		Oneens	Noch oneens, noch eens	Eens
okt-19	voel ik me genoodzaakt om sneller te werken	tem 26u	50,00%	25,00%	25,00%
		28u-34u	50,00%	7,10%	42,80%
		36u	47,80%	17,40%	34,70%
	voel ik me genoodzaakt om meer uren te werken dan afgesproken	tem 26u	37,50%	12,50%	50,00%
		28u-34u	50,00%	21,40%	28,60%
		36u	52,10%	26,10%	21,70%
	krijg ik mijn taken voor Femma niet altijd op tijd af	Tem 26u	50,00%	12,50%	37,50%
		28u-34u	78,60%	7,10%	14,30%
		36u	56,50%	21,70%	21,70%
	zijn er bepaalde taken waar ik minder tijd in kan steken dan ik zou willen	Tem 26u	37,50%	12,50%	50,00%
		28u-34u	28,60%	21,40%	50,00%
		36u	34,70%	8,70%	56,50%
	neem ik minder tijd voor mijn middagpauze	Tem 26u	66,70%	22,20%	11,10%
		28u-34u	50,00%	42,90%	7,10%
		36u	78,20%	4,30%	17,40%
	neem ik minder pauzes	Tem 26u	55,60%	22,20%	22,20%
		28u-34u	57,10%	21,40%	21,40%
		36u	43,40%	21,70%	34,80%

Gevraagd naar het werktempo, zien we dat respondenten het iets lager inschatten na de invoering van de 30-urenwerkweek. Het werktempo peilt naar de mate waarin ze vinden dat ze te veel werk hebben, te snel moeten werken, onder tijdsdruk moeten werken.

Figuur 18. Evolutie werktempo naar arbeidsregime (schaal 1-4)



Focus en efficiëntie

In de 30-urenwerkweek werken de respondenten met meer focus en efficiëntie. De contaminatie van werkactiviteiten met andere taken is hier een indicator van. Respondenten combineren minder werktaken met andere bezigheden. Ze werden duidelijk gecoacht op het werken met meer focus want het effect doet zich ook (maar minder groot) voor bij de 26u-groep.

Tabel 18. Aandeel hoofdactiviteiten met secundaire activiteit op totaal hoofdactiviteit

		Aandeel hoofdactiviteiten met secundaire activiteit op totaal hoofdactiviteit
tem 26u	2018	48,05%
	2019	38,98%
	Vershil	-9,07%
28u – 34u	2018	59,29%
	2019	45,58%
	Vershil	-13,71%
36u	2018	57,14%
	2019	42,00%
	Vershil	-15,14%

De 30-urenwerkweek heeft geen invloed op de gemiddelde duur die ze aan een werkactiviteit besteden.

Tabel 19. Fragmentatie betaald werk (hoe langer hoe minder fragmentatie). In uren en minuten per week

		Gemiddelde duur besteed aan werkactiviteit
tem 26u	2018	2:11
	2019	2:08
	Vershil	-0:03
28u – 34u	2018	2:03
	2019	1:51
	Vershil	-0:12
36u	2018	1:43
	2019	1:46
	Vershil	+0:03

Na heel korte tijd besef je van “oké, ik moet mijn werk anders gaan plannen”. Je werkt veel intensiever. Op een bepaald moment krijg je eigenlijk zelfs veel meer gedaan in die 30 uren dan dat je vroeger in die 40 uren gedaan kreeg. Dat was mijn ervaring. [...] Je bent veel intensiever bezig. Als ik om 7u begon, dan wist ik dat ik een aantal uren zou werken die dag maar om 14u was ik klaar en ervaarde ik de luxe van extra tijd. Je hebt echt veel tijd over. En het moment dat je dat beseft en dan je 30 uren zo vol inzet voor je werk, dat werkte voor mij enorm productief. Ik werkte veel productiever. (36 tot 45 jaar, 36u)

Respondenten geven ook zelf aan dat ze met meer focus en efficiëntie werken. Het effect is hier het grootst bij de 36u-groep. Bij de tweede meting in de 30-urenwerkweek geeft 87% van de respondenten uit de 36u-groep aan dat ze efficiënter moeten werken, 78,3% dat ze hun werk beter plannen en 82,6%

dat ze meer gefocust werken. De 30-urenwerkweek brengt met zich mee dat de respondenten elkaar minder spreken maar hun werk meer afstemmen op de beschikbaarheid van hun collega's.

Tabel 20. Ervaringen respondenten met betrekking tot impact 30-urenwerkweek op hun betaald werk

	Door de invoering van de 30-urenwerkweek		Oneens	Noch oneens, noch eens	Eens
Okt '19	voel ik me genoodzaakt om efficiënter te werken	tem 26u	25,00%	37,50%	37,50%
		28u-34u	35,70%	7,10%	57,10%
		36u	8,70%	4,30%	87,00%
	plan ik mijn werk beter dan voorheen	tem 26u	50,00%	0,00%	50,00%
		28u-34u	35,70%	28,60%	35,70%
		36u	21,70%	0,00%	78,30%
	verloopt het werk meer gecoördineerd	tem 26u	37,50%	25,00%	37,50%
		28u-34u	46,20%	46,20%	7,70%
		36u	34,80%	21,70%	43,50%
	werk ik meer gefocust	tem 26u	50,00%	0,00%	50,00%
		28u-34u	38,50%	38,50%	23,10%
		36u	13,00%	4,30%	82,60%
	werk ik meer in functie van de doelstelling van mijn team	tem 26u	0,00%	11,10%	88,90%
		28u-34u	23,10%	30,80%	46,20%

		36u	8,60%	21,70%	69,60%
	spreek ik sommige van mijn collega's minder	tem 26u	11,10%	0,00%	88,90%
		28u-34u	21,40%	21,40%	57,10%
		36u	22,70%	4,50%	72,70%
	stem ik mijn werk meer af op de beschikbaarheid van mijn collega's	tem 26u	37,50%	12,50%	50,00%
		28u-34u	28,50%	35,70%	35,70%
		36u	30,40%	4,30%	65,20%

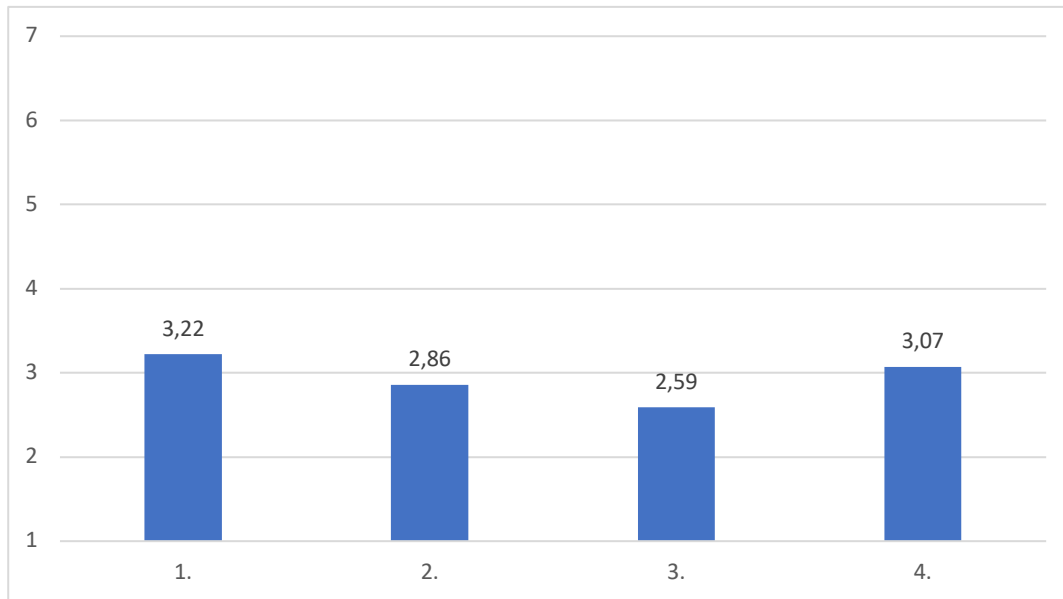
Mentale uitputting

De schaal mentale uitputting meet de mate waarin iemand mentaal uitgeput, gefrustreerd en vermoeid is door het werk.

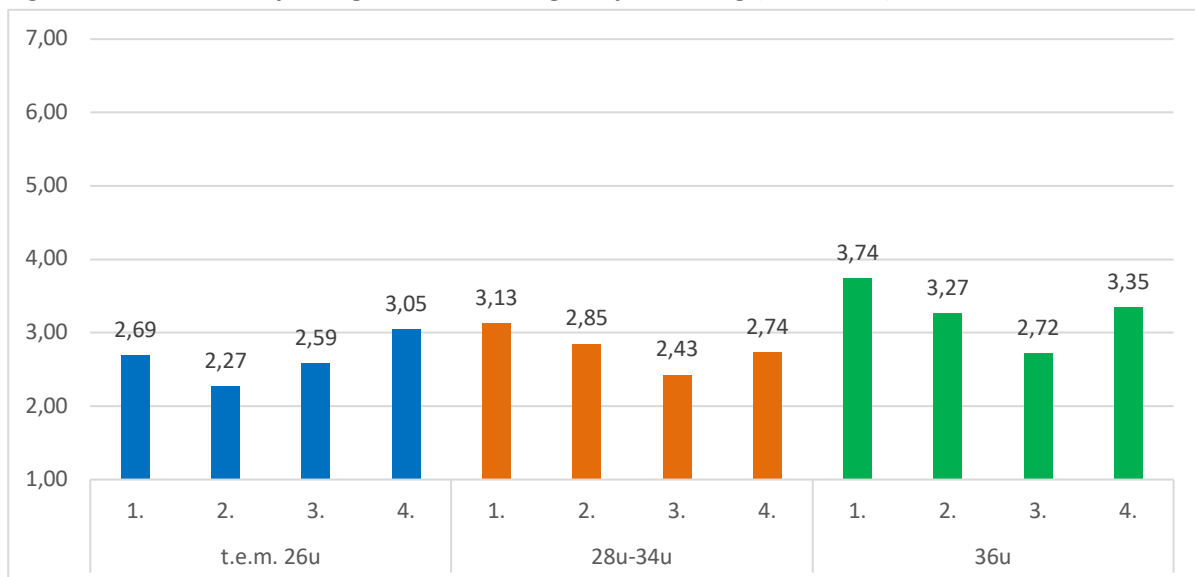
Wat de mentale uitputting betreft, zien we dat die voor alle respondenten samen eerst daalt tot en met meting 3 en dan stijgt in meting 4. Gecontroleerd voor respondenten die deelnamen aan alle metingen is deze tendens significant.

De significantie vervalt bij opsplitsing naar arbeidsregime. Bij groep 28u-34u en groep 36u daalt de mentale uitputting tot en met meting 3, maar stijgt ze in meting 4 opnieuw tot ongeveer het niveau van meting 2. Bij de groep tem 26u, die dus niet in arbeidsuren daalde, zien we schommelingen tussen meting 1 en 3 en ook een stijging in meting 4.

Figuur 18. Mentale uitputting voor alle respondenten (schaal 1-7).



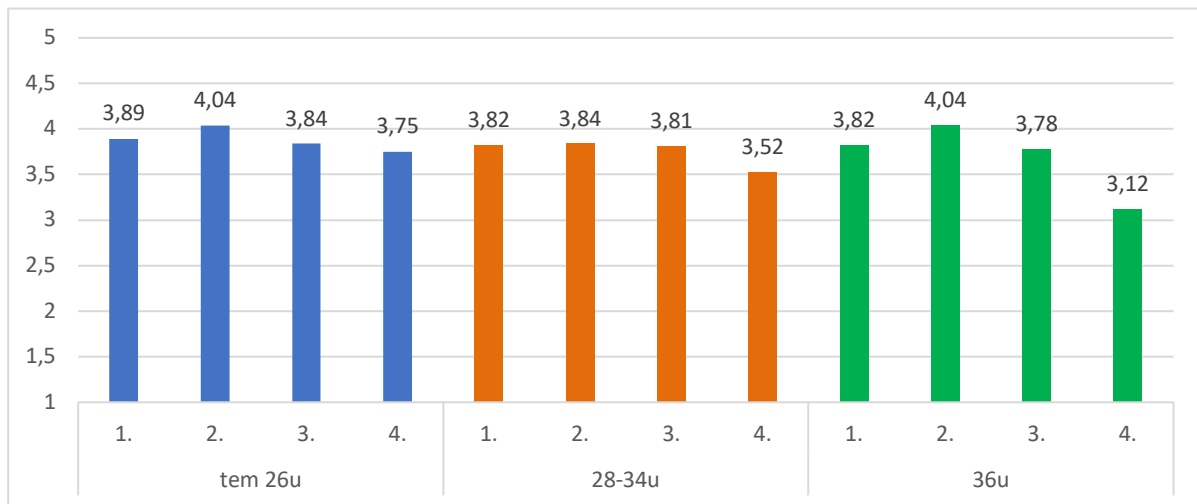
Figuur 19. Mentale uitputting naar arbeidsregime per meting (schaal 1-7).



Werksfeer

De schaal werksfeer meet de collegialiteit en de sfeer op de werkvloer. De werksfeer kent duidelijk een dip in meting 4, vooral bij de respondenten van groep 28u-34u en groep 36u. Deze daling is significant.

Figuur 20. Werksfeer naar arbeidsregime per meting (schaal 1-5)

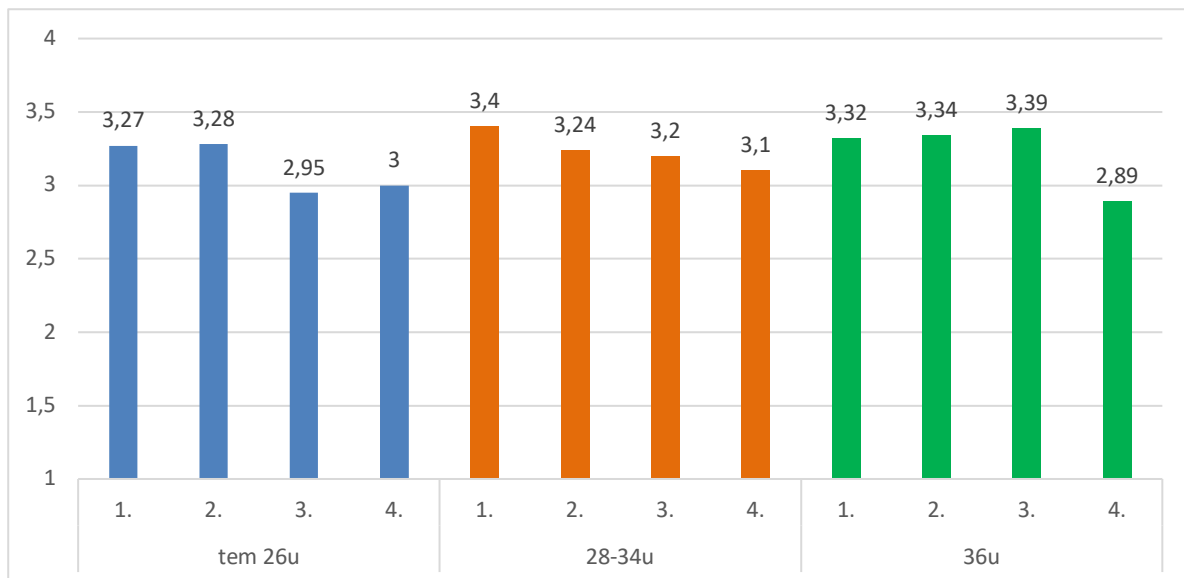


Plezier in het werk.

Met de schaal plezier in het werk meten we de mate waarin respondenten het prettig vinden om aan hun werkdag te beginnen, of ze hun werk zinvol, boeiend en uitdagend vinden.

Voor plezier in het werk zien we een gevarieerd beeld. Bij de groep 26u zien we een significante daling tussen meting 2 en meting 3. Bij groep 28u-34U zien we vooral een daling tussen meting 1 en 2 (deze is niet significant). Bij groep 36u zien we een daling in meting 4 (nipt niet significant).

Figuur 21. Plezier in het werk naar arbeidsregime per meting (schaal 1-4)



Het ziekteverzuim

Met een onderzoek dat slechts 1 jaar duurde, kunnen we slechts zeer voorzichtige uitspraken doen over de relatie tussen arbeidstijdverkorting en ziekteverzuim. Het algemene ziekteverzuim is voor 2019 niet goed: het steeg van 6% in 2018 naar 11% in 2019. Femma kende enkele zware medische

tegevallers bij het personeel en het traject anders werken had ook een effect op het ziekteverzuim in 1 team.

Toch durven we (voorzichtig) stellen dat de 30-urenwerkweek een positief effect had op het welzijn van de personeelsleden. Het ziekteverzuim bleef nagenoeg constant voor de 36u-groep: van 7% (2018) naar 8% (2019) en het aantal baaldagen⁴ nam in deze groep – en niet bij de andere groepen- af: van 54 dagen in 2018 naar 42 dagen in 2019.

Volhoudbaarheid tot pensioenleeftijd

Wanneer we peilen of de respondenten het zien zitten om in het huidige regime te werken tot aan de wettelijke pensioenleeftijd, zien we een duidelijke stijging van antwoordcategorie ‘zeker’ in de 30-urenwerkweek. En dit zowel voor de groep 28u-34u als de groep 36u.

Tabel 21. Volhoudbaarheid tot pensioenleeftijd

		Niet zeker	Zeker
Groep 28u-34u	Mrt '18	66,60%	33,40%
	Okt '18	53,90%	46,10 %
	Mrt '19	25%	75%
	Okt '19	27,30%	72,70%
Groep 36u	Mrt '18	77,80%	22,20%
	Okt '18	89,50%	10,50%
	Mrt '19	13,60%	86,40%
	Okt '19	8,60%	91,40%

⁴ Een baaldag is een dag afwezigheid waarvoor geen medisch attest vereist is.

3.7.2 Kwaliteit van het werk

VUB tijdsbestedingsonderzoek

Een grote meerderheid van de respondenten geeft aan dat de kwaliteit van hun werk niet daalt door de invoering van de 30-urenwerkweek. Een minderheid van de 36u-groep meldt dat de taken niet altijd tijdig af zijn, maar de noodzaak om meer uren te werken, wordt slechts door een kleine groep aangegeven.

Tabel 22. Ervaringen respondenten met betrekking impact 30-urenwerkweek op kwaliteit van hun werk

	Door de invoering van de 30-urenwerkweek		Oneens	Noch oneens, noch eens	Eens
Okt '19	gaat de kwaliteit van mijn werk achteruit	tem 26u	42,90%	42,90%	14,30%
		28u-34u	71,40%	14,30%	14,30%
		36u	65,20%	26,10%	8,70%
	gaat de kwaliteit van mijn werk erop vooruit	tem 26u	42,90%	57,10%	0,00%
		28u-34u	50,00%	50,00%	0,00%
		36u	30,40%	43,50%	26,10%

Analyse Femma

In uitvoering van haar beleidsplan, stelt Femma jaarlijks een voortgangsrapport op bestaande uit kwantitatieve en kwalitatieve parameters. Om de impact en kwaliteit van haar werk te evalueren werd het voortgangsrapport van 2019 geanalyseerd alsook vergeleken met dat van 2018. Op basis daarvan kunnen we stellen dat de organisatie in 2019 het overgrote deel van haar doelen realiseerde.

Dit betekent niet dat alles zo maar van een leien dakje verliep. Zoals besproken in 2.1, liep de 30-urenwerkweek samen met het invoeren van een nieuwe arbeidsorganisatie. Die nieuwe werkorganisatie bleek niet optimaal gericht op het realiseren van het basiswerk (het begeleiden van groepen en het oprichten van nieuwe initiatieven) en dit stuurde Femma halfweg 2019 bij.

4 Conclusie

4.1 Onderzoeksvraag en -opzet

In dit actieonderzoek zochten we een antwoord op de onderzoeksvraag: ‘Kan een 30-urenwerkweek bijdragen tot een evenwichtige en kwaliteitsvolle combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid door mannen en vrouwen?’ Hiervoor werkte het personeel van Femma gedurende 1 jaar (2019) in een 30-urenwerkweek. De tijdsbestedingsonderzoeksgroep TOR (VUB) onderzocht kwalitatief en kwantitatief de effecten van de kortere werkweek op het personeel. Het onderzoekscentrum Kind & Samenleving voerde een kwalitatief onderzoek naar de effecten bij 6 kinderen.

4.2 Onderzoeksresultaten

Uit de resultaten blijkt dat de combinatie werken, zorgen en vrije tijd evenwichtiger verliep. De tevredenheid erover verbeterde significant, er waren minder conflicten tussen werk en privé en de algemene werklast (de optelsom van betaalde arbeid, huishoudelijke arbeid en zorgarbeid) daalde. Bovendien toonde een daling van de algemene tijdsdruk aan dat men ‘drukte door het werk’ niet inwisselde voor ‘een drukke agenda in de vrije tijd’.

Het betere evenwicht tussen werken, zorgen en vrije tijd zorgde voor minder huishoudstress en minder druk op de vrije tijd. De kwaliteit van huishoud- en vrije tijd steeg. Er kwam meer tijd voor persoonlijke vrije tijd – een wens die bovenaan het verlanglijstje stond. Ouders gaven aan dat de band met hun kinderen verbeterde en ervaarden de tijd die ze met hun kinderen doorbrachten als meer kwalitatief. De 30-urenwerkweek loste niet alle tijdswensen van de kinderen in en was voor de kinderen ook lang niet altijd zeer zichtbaar. Toch had de 30-urenwerkweek een waardevol effect op de onderzochte gezinnen. Kinderen gaven aan over meer autonomie te beschikken. Ze meldden dat de ochtenden en avonden rustiger verliepen en dat er meer ruimte was om dingen samen te doen.

Femma zette in op vervangende tewerkstelling (aanwerving van personeel én outsourcen van taken) van 70% van de min-uren en paste haar werkorganisatie aan. Halfweg 2019 werd de werkorganisatie bijgestuurd in functie van het optimaliseren van de organisatiedoelen met betrekking tot de vrijwilligerswerking. Het personeel werkte efficiënter en met meer focus. De werkdruk steeg niet. In tegenstelling tot de 36-urenwerkweek meent het personeel dat de 30-urenwerkweek hen in staat stelt om tot aan hun pensioenleeftijd te werken.

4.3 Perspectieven

Dit onderzoek toont hoe het nieuwe voltijds door volwassenen en kinderen werd beleefd en hoe waardevol het werd bevonden. Het kende zijn beperkingen in tijd en onderzoekspopulatie. Welke impact heeft het nieuwe voltijds op erg jonge kinderen (0-6 jaar) die hier buiten beeld bleven? Wat zijn de effecten van een duurzame invoering van arbeidsduurvermindering? Wat betekent arbeidsduurvermindering in andere bedrijfs- en organisatiecontexten? Het is zaak om **de diversiteit in verder onderzoek te verkennen**.

Femma onderzocht arbeidsduurvermindering vanuit het perspectief van kwaliteitsvol combineren van werk, zorg en vrijetijd. Wat zijn de effecten van de kortere werkweek op het klimaat, gender of socio-economische herverdeling? Er zit veel potentieel in **het linken van een kortere werkweek aan andere maatschappelijke vraagstukken dan hetgeen hier werd onderzocht**.

5 Bijlages

Bijlage A: Samenstelling klankbordgroep

- ✓ Mirjam de Rijk, directeur Beleid en Strategie FNV
- ✓ Steven Hermans, directeur Business Development en Maatschappelijke Innovatie CM
- ✓ Catherine Ongenaë, storytelling expert, lecturer in media and diversity, creative director VR&soundscapes
- ✓ Chris Serroyen, diensthoofd studiedienst ACV
- ✓ Jan van den Nieuwenhuijzen, bestuurder bij sociale en culturele organisaties
- ✓ Sandra Vandorpe, Talent Lead Engie Belgium
- ✓ Patrizia Zanoni, hoogleraar Organization Studies UHasselt

Bijlage B: profielen respondentengroepen volgens leeftijd, functie binnen Femma en leeftijd jongste inwonend kind.

Tabel B1: Profiel respondentengroepen volgens leeftijd

		Tot 35 jaar	36-45 jaar	46-55 jaar	+56 jaar
t.e.m. 26 uur	N	0	1	2	13
	% in groep t.e.m. 26 u	0.0%	6.3%	12.5%	81.3%
	% in leeftijds categorie	0.0%	6.3%	25.0%	48.1%
	% totale groep respondenten	0.0%	1.7%	3.4%	22.0%
28 uur t.e.m. 34 uur	N	3	1	2	14
	% in groep 28-34 uur	15.0%	5.0%	10.0%	70.0%
	% in leeftijds categorie	37.5%	6.3%	25.0%	51.9%
	% totale groep respondenten	5.1%	1.7%	3.4%	23.7%
36 uur	N	5	14	4	0
	% in groep 36 uur	21.7%	60.9%	17.4%	0.0%
	% in leeftijds categorie	62.5%	87.5%	50.0%	0.0%
	% totale groep respondenten	8.5%	23.7%	6.8%	0.0%

Tabel B2: Profiel respondentengroepen volgens functie

		Administratief medewerker	Educatief medewerker	Leidinggevende	Groepsbegeleider
t.e.m. 26 uur	N	3	4	1	7
	% in groep t.e.m. 26 u	20.0%	26.7%	6.7%	46.7%
	% in leeftijds categorie	25.0%	22.2%	14.3%	31.8%
	% totale groep respondenten	5.1%	6.8%	1.7%	11.9%
28 uur t.e.m. 34 uur	N	6	6	3	5
	% in groep 28-34 uur	30.0%	30.0%	15.0%	25.0%
	% in leeftijds categorie	50.0%	33.3%	42.9%	22.7%
	% totale groep respondenten	10.2%	10.2%	5.1%	8.5%
36 uur	N	3	8	3	10
	% in groep 36 uur	12.5%	33.3%	12.5%	41.7%
	% in leeftijds categorie	25.0%	44.4%	42.9%	45.5%
	% totale groep respondenten	5.1%	13.6%	5.1%	16.9%

Tabel B3. Profiel respondentengroepen volgens leeftijd jongste inwonende kind

		Geen inwonende kinderen	Jongste inwonend kind tussen 0 en 7 jaar	Jongste inwonend kind tussen 8 en 18 jaar	Jongste inwonend kind ouder dan 18 jaar
t.e.m. 26 uur	N	14	0	2	0
	% in groep t.e.m. 26 u	87.5%	0.0%	12.5%	0.0%
	% in leeftijds categorie	38.9%	0.0%	20.0%	0.0%
	% totale groep respondenten	23.7%	0.0%	3.4%	0.0%
28 uur t.e.m. 34 uur	N	14	1	0	4
	% in groep 28-34 uur	73.7%	5.3%	0.0%	21.1%
	% in leeftijds categorie	38.9%	11.1%	0.0%	100.0%
	% totale groep respondenten	23.7%	1.7%	0.0%	6.8%
36 uur	N	8	8	8	0
	% in groep 36 uur	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%
	% in leeftijds categorie	22.2%	88.9%	80.0%	0.0%
	% totale groep respondenten	13.6%	13.6%	13.6%	0.0%

Bijlage C: Overzicht items van gebruikte schalen in rapport

Schaal	Items	Range antwoordmogelijkheden
Algemene tijdsdruk		Range 1-5: helemaal oneens - helemaal eens
	Ik heb nooit tijd voor mezelf	
	Een dag heeft voor mij te weinig uren	
	Er wordt teveel van mij verwacht	
	Ik moet vaak aangegane afspraken afzeggen	
	Ik moet meer doen dan ik wil doen	
	Ik raak nooit bijgewerkt	
	Ik heb geen tijd om de dingen te doen die ik wil doen	
	Er wordt meer van mij verwacht dan ik aankan	
	Vaak kom ik in mijn vrije tijd niet toe aan de dingen die ik eigenlijk wil doen	
	Ik moet in mijn vrije tijd te vaak rekening houden met anderen	
	Ik kan me moeilijk ontspannen in mijn vrije tijd	
	Het kost me veel moeite om mijn vrijetijdsactiviteiten te plannen	
	Er zijn zoveel dingen die ik wil doen in mijn vrije tijd, dat ik heel vaak het gevoel heb tijd tekort te komen	
	Te veel van mijn vrijetijdsactiviteiten zijn versnipperd	
Huishoudstress		Range 1-5: helemaal oneens - helemaal eens
	Er zijn momenten dat ik handen te kort heb in het huishouden	
	Ik voel me gestresseerd als ik aan de huishoudelijke taken denk die nog moeten gebeuren	
	Ik stel mijn huishoudelijke taken vaak uit	
	De tijd voor huishouden is op voorhand vastgelegd en gepland	

Kwaliteit tijd en band met kinderen		Range 1-5: helemaal oneens - helemaal eens
	Ik kan genieten van de tijd die ik met mijn kinde(eren) spendeer	
	Tijd die ik besteed aan kindzorg zie ik niet als 'werken'	
	Ik heb een goede band met mijn kind(eren)	
Mentale uitputting		Range 1-7: nooit-elke dag
	Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk.	
	Aan het eind van een werkdag voel ik me leeg	
	Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en weer een werkdag voor me ligt.	
	Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk.	
	Ik voel me gefrustreerd door mijn job.	
	Ik denk dat ik me te veel inzet voor mijn werk.	
Plezier in werk		Range 1-4: nooit-altijd
	Ik vind het wel prettig om aan de werkdag te beginnen	
	Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer	
	Ik heb plezier in het werk	
	Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie	
	Ik hou van de uitdaging in mijn werk	
	Ik heb het gevoel dat mijn werk zinvol is	

Vrijetijdsdruk		Range 1-5: helemaal oneens - helemaal eens
	Vaak kom ik in mijn vrije tijd niet toe aan de dingen die ik eigenlijk wil doen	
	Ik moet in mijn vrije tijd te vaak rekening houden met anderen	
	Ik kan me moeilijk ontspannen in mijn vrije tijd	
	Het kost me veel moeite om mijn vrijetijdsactiviteiten te plannen	
	Er zijn zoveel dingen die ik wil doen in mijn vrije tijd, dat ik heel vaak het gevoel heb tijd tekort te komen	
	Te veel van mijn vrijetijdsactiviteiten zijn versnipperd	
Werk-privé conflict		Range 1-4: nooit-altijd
	uw verantwoordelijkheden op uw werk de bovenhand hebben op uw gezinsleven?	
	u thuis piekert over problemen op het werk?	
	u omwille van uw werk problemen ondervindt met kinderopvang?	
	u door de eisen van uw werk minder betrokken bent bij uw gezin/familie/vrienden?	
	u het gevoel hebt achter de feiten aan te lopen in uw thuissituatie?	
	u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	
	de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	
Werksfeer		Range 1-5: helemaal oneens - helemaal eens
	Femina kent een goede teamgeest en collegialiteit	
	De werksfeer binnen Femina is goed	
	Ik kan als het nodig is mijn collega's om hulp vragen	
	Ideeën kunnen openlijk geuit worden zonder daarom veroordeeld te worden	
Werktempo		Range 1-4: nooit-altijd

	Moet u erg snel werken?	
	Heeft u te veel werk te doen?	
	Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?	
	Werkt u onder tijdsdruk?	
	Moet u zich haasten?	
	Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	
	Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?	