

# Combinatiegemak voor iedereen

Stel dat morgen de 30-urenwerkweek het nieuwe voltijds wordt? Welke invloed zou dit hebben op jouw leven? Hoe zou je de extra tijd invullen? Ga je voor lekker hangen in de zetel met een boek of neem je nieuwe hobby's? Zie je het als een mogelijkheid om werk, zorg en vrije tijd beter op elkaar af te stemmen? Of denk je dat de tijd die vrijkomt met jou aan de haal gaat en het nieuwe voltijds je leven alleen nog drukker zal maken? Femma onderzocht het.

17 oktober 2017. 12 mannen en vrouwen schuiven in Gent de benen onder tafel voor een focusgesprek over de combinatie van werk, zorg en vrije tijd. Ze werken voltijds, deeltijds of zijn op zoek naar een nieuwe baan. Ze werken als arbeider, bediende of in een leidinggevende functie. Iedereen heeft kinderen en niemand vindt het evident, zij het in verschillende gradaties, om werk en zorg te combineren, laat staan om vrije tijd over te houden. Ze rapporteren veel verlieservaringen. Het combineren gaat ten koste van zichzelf, de relatie met hun partner, hun sociale leven en de tijd met de kinderen.

“ **Ik heb glijdende uren en veel vakantie. Toch moeten we ons haasten om de kinderen naar school te brengen en huishoudelijke taken te doen. En dit omdat mijn vrouw een drukke baan heeft. Ze is dikwijls laat thuis en veel taken komen bij mij terecht. We hebben geen vrije tijd. Geen tijd voor hobby's, onze eigen ontplooiing staat op een laag pitje.**

“ **Ik heb steeds het gevoel dat er niets fout mag lopen. Want als dat gebeurt, loopt alles in het honderd. Er is geen marge meer door de samenloop van bepaalde zaken. Bovendien doe ik de combinatie van 2 maal 50% en dat is meer dan 100%. Er is geen marge, er is geen rek meer.**

Gevraagd wat hen zou helpen, valt het op dat ze voornamelijk individuele oplossingen voorstellen: grootouders in de buurt, buffertijd die je van je werkgever krijgt om zonder reden vrijaf te kunnen nemen, een korter woon-werkverkeer... Bijna niemand stelt de manier waarop wij werk, vrije tijd en zorg verdelen fundamenteel in vraag.

Begrijpelijk. We krijgen immers voortdurend te horen dat de combinatie van werk, zorg en vrije tijd een persoonlijke kwestie is die we aan onze eigen keukentafels moeten oplossen. “Je moet beter plannen.” Of “Je kan niet alles wensen.”

Het persoonlijke is nochtans politiek. De beslissingen aan de keukentafels leggen grote maatschappelijke ongelijkheden bloot: tussen mannen en vrouwen, tussen tweeverdieners en alleenstaanden, tussen kapitaalkrachtige en minder kapitaalkrachtige gezinnen, tussen glijdende uren, telewerkmogelijkheden en vaste tijden op de werkvloer. Niet iedereen krijgt dezelfde kansen om werk, zorg en vrije tijd kwaliteitsvol te combineren. Genderstereotypen bijvoorbeeld, maken dat vrouwen gemiddeld het grootste deel van het huishouden en de kinderopvang op zich nemen en meer gebruik maken van slecht betaalde zorgverloven of deeltijds werken. Dit verklaart voor een groot deel de loonkloof tussen mannen en vrouwen, de ondervertegenwoordiging van vrouwen in topfuncties en de oververtegenwoordiging in de armoedecijfers.

Wat als we de puzzel van werk, zorg en vrije tijd niet alleen aan de keukentafels leggen, maar als samenleving inzetten op een innovatief combinatiemodel? Een model dat ervoor zorgt dat iedereen werk, zorg en vrije tijd kwaliteitsvol combineert. Een model dat onbetaalde arbeid - zoals huishoudelijk werk, zorgarbeid en vrijwilligerswerk - als motor van onze samenleving waardeert. Een combinatiemodel dat inzet op een evenwichtige verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid tussen mannen en vrouwen.

Het nieuwe voltijds, de 30-urenwerkweek, maakt deel uit van dat innovatief combinatiemodel. Vandaag telt een voltijdse baan 38 uur per week. Deze 38-urenwerkweek is niet afgestemd op de noden van vandaag. Voor veel tweeverdienersgezinnen en eenoudergezinnen is voltijds werken geen haalbare kaart. Heel wat mensen - vooral vrouwen - werken daarom vandaag al in een 30-urenwerkweek. Alleen heet die vandaag een ‘viervijfde’. Wie viervijfde werkt, wordt niet gezien als de ‘ideale werknemer’ die zich volledig toewijdt op zijn/haar carrière en de rest van zijn of haar leven puzzelt rond dat betaalde werk. Wie viervijfde werkt ondervindt er grote nadelen van. Daarom is het opportuun om niet de motivatie van mensen, maar de voltijdse norm zelf in vraag te stellen.

“ **We have to debias systems and not start by debiasing mindsets**

Iris Bohnet, gedragseconome  
en Academic Dean Harvard Kennedy School

We leggen dit voor aan onze Gentse focusgroep. “Zou een 30-urenwerkweek als nieuw voltijds een structurele oplossing kunnen zijn voor de combinatieproblemen die jullie ervaren?”. De vrouwen en mannen rond de tafel erkennen dat de 30-urenwerkweek hieraan zou kunnen verhelpen maar plaatsen er vervolgens een boel kanttekeningen bij. Ze vrezen dat het nieuwe voltijds is ‘zoals deeltijds werken maar toch een voltijds takenpakket krijgen’. Ze denken dat het nieuwe voltijds niet naar een meer evenwichtige combinatie van werk, zorg en vrije tijd zal gaan. “Je gaat andere sociale verplichtingen aan. Er komt een hobby bij voor de kinderen, het gras moet vaker worden

gemaaid of je gaat bijklussen omdat je meer wil verdienen.” Rustiger zal de 30-urenwerkweek ons leven dus niet maken, vermoeden onze gesprekspartners. En mensen die graag met hun job bezig zijn, hebben geen boodschap aan de 30-urenwerkweek en zullen overuren blijven maken, voegen ze er nog aan toe. De mensen in de focusgroep lijden onder de dagelijkse ratrace, maar zien geen uitweg. There Is No Alternative.

Het focusgesprek zet ons met beide voeten op de grond. Met theorieën alleen komen we er niet. We moeten in de praktijk onderzoeken of een alternatief voor de ratrace mogelijk is.

“ **Directe actie ondernemen door bijvoorbeeld een gebouw of straat te bezetten, doet ons beseffen dat er alternatieven zijn op de bestaande situatie. Het doet ons nadenken over hoe we onszelf en de samenleving willen organiseren. Het leidt tot reflectie. Wanneer mensen experimenteren beseffen ze plots dat er veel meer mogelijk is dan ze aanvankelijk beseffen. Het opent perspectieven.**

Antropoloog en activist David Graeber.

In 2019 is het zover. Gedurende 1 jaar werken de Femma-medewerkers in het nieuwe voltijds. Om ervoor te zorgen dat de werkdruk niet stijgt en dezelfde doelen behaald worden, passen we onze arbeidsorganisatie aan en zorgen we voor vervangende tewerkstelling (70% van de uren die we minder werkten, worden vervangen). We voeren het nieuwe voltijds in met behoud van loon en coachen de medewerkers om bewust om te gaan met hun tijd, zowel thuis als op het werk. Samen met onderzoekers van de TOR-onderzoeksgroep van de Vrije Universiteit Brussel (VUB) en het onderzoekscentrum Kind & Samenleving monitoren we de effecten van de 30-urenwerkweek op verschillende levensdomeinen: combinatie werk-gezin, huishouden, vrije tijd, zelfzorg, mantelzorg, (kwali)-tijd met de kinderen, en werk.

Ons onderzoek is kleinschalig en vindt plaats bij een nagenoeg homogeen vrouwelijke (slechts 1 man nam deel), vrij hoogopgeleide populatie. Toch levert het statistisch betekenisvolle resultaten<sup>1</sup> op. Resultaten die we graag delen.

De 30-urenwerkweek zorgt alvast voor meer **combinatiegemak**. De combinatie van werk, zorg en vrije tijd verloopt merkbaar vlotter. Onze medewerkers ervaren minder negatieve invloeden van het werk op hun privéleven. De tevredenheid over hun combinatie stijgt beduidend.

“ **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. De zorg voor mijn kindjes verloopt toch wel iets vlotter (lees een mindere stressy mama). En kan ik iemand anders ook eens een dienst bewijzen, zonder mijzelf te moeten wegcijferen.**

1 Dit betekent dat de tendens die je ziet in de steekproef kan veralgemenen naar een populatie die een vergelijkbaar profiel heeft.

De kortere werkweek verhoogt de **kwaliteit** van verschillende levensdomeinen, zoals kinderopvang, huishouden en vrije tijd. Het betere evenwicht tussen werk, zorg en vrije tijd zorgt voor minder huishoudstress en minder druk op de vrije tijd. Ouders geven aan dat de band met hun kinderen erop vooruitgaat. Ook de kinderen benoemen dit.

In het bijzonder betekent het nieuwe voltijds meer **autonomie** voor volwassenen en kinderen. Tijd hebben, is een basisvoorwaarde voor autonomie. De 30-urenwerkweek creëert extra tijd die onze medewerkers naar believen kunnen invullen. Ze maken er met andere woorden hun eigen mix van. En ook al verschilt de werkelijke tijdsbesteding soms van hun wensen, toch toont de meerderheid zich tevreden over hoe ze hun extra tijd uiteindelijk invulden. Door de ademruimte van de ouders krijgen ook de kinderen meer vat op de gezinstijd. Er is meer kans om samen een spelletje te doen, meer kans om thuis het huiswerk te maken en niet op school. Ook buitenshuis kunnen kinderen meer beslissen, bijvoorbeeld over hun tijd in de opvang.

“ **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

Het **huishouden** vraagt meer tijd dan we denken. Hoewel meer tijd spenderen aan het huishouden niet hoog op het verlanglijstje staat van onze medewerkers, gaat een aanzienlijk deel van de vrijgekomen tijd daar toch naar toe. Die extra huishoudtijd zorgt niet voor meer stress, integendeel zelfs. Wel hebben sommigen het gevoel dat veel huishoudelijke taken op hun schouders terecht komen. Hun partners zijn immers niet minder betaald gaan werken. De ontevredenheid hierover groeit bij hen in 2019.

“ **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.”**

De daling van de algemene tijdsdruk toont aan dat de ‘drukte door het werk’ niet werd ingewisseld voor een ‘drukte agenda in de vrijgekomen tijd’. Er is **meer rust**.

“ **Dat kon wel een keer zijn van ik ga eens gaan sporten of ik ga mijn haar laten doen of zo, maar dat was ook vaak van gewoon terug effe 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.**

De 30-urenwerkweek **maakt werk werkbaarder en geeft meer focus**. In de 36-urenwerkweek geeft de grote meerderheid van de medewerkers aan niet zeker te zijn hun werk te kunnen volhouden tot aan hun pensioen. In de 30-urenwerkweek geeft de overgrote meerderheid aan dat ze het in dit regime zien zitten om tot aan de pensioenleeftijd te werken. Medewerkers stellen dat ze hun werk beter plannen, meer focus hebben, en eveneens meer werken in functie van de doelen van hun team. Hier speelt niet louter het effect van de 30-urenwerkweek, ze werden hierop ook gecoacht.

Tenslotte zorgt de 30-urenwerkweek ervoor dat minder medewerkers moeten **schipperen tussen tijd en geld**. Elk jaar nemen bij Femma medewerkers ouderschapsverlof of tijdskrediet op. Verloven die niet iedereen kan opnemen omdat ze slecht vergoed zijn. In 2019 is dit niet nodig. Alle medewerkers hebben recht op een kwaliteitsvolle combinatie van werk, zorg en vrije tijd, ongeacht hun financiële mogelijkheden.

“ **Ik nam in 2019 met veel liefde mantelzorg op voor mijn bejaarde moeder. Dan kreeg ik te horen dat dit wel een heel genderstereotiepe invulling is van mijn tijd. Dat kan zijn, maar ik hoefde er ten minste geen slecht betaald verlofstelsel voor op te nemen.**

“ **Voor de 30-urenwerkweek 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. Ik ben alleenstaand. Met een lening die afbetaald moet worden, kan ik me niet permitteren om na de 30-urenwerkweek deeltijds te werken. Moest het financieel haalbaar zijn, dan zou ik daar wel voor kiezen.**

Bovendien betekent het nieuwe voltijds voor sommige medewerkers dat ze net meer uren gaan werken. De medewerkers met een deeltijds contract van 28 uren kregen immers de mogelijkheid om over te stappen naar het nieuwe voltijds. Vier van de zeven gaan hierop in en bouwen zo meer sociale rechten op.

“ **Als ge 4/5e doet, dan hakt ge eigenlijk een dag er af, en ja, dan werkt ge minder dan anderen. Nu was dat gewoon iedereen hetzelfde dus ge waart eigenlijk toch voltijds bezig omdat ik dat wel belangrijk vind. Ik heb dat van mijn thuis ook meegekregen zo van hé, ge werkt voltijds als vrouw dat ge daarna niet in de penarie zit. Dus dat vond ik wel heel fijn, dat ge zo toch nog heel zinvol bezig zijt binnen de organisatie, maar dan ook nog de rust hebt van thuis zo. Ik zou hopen dat Femma dat volgend jaar terug doet. Ja, dat vond ik eigenlijk het belangrijkste.**

Met ons actieonderzoek onderzochten we slechts een fractie van de impact die de 30-urenwerkweek heeft op mens, organisatie en samenleving. Onze resultaten tonen het potentieel van de 30-urenwerkweek om werk, zorg en vrije tijd evenwichtig en kwaliteitsvol te combineren. Ze tonen dat structurele kaders sterk bepalend zijn voor onze individuele vrijheid en handelingsmogelijkheden.

De 30-urenwerkweek verdient het om de uitdagende maatschappelijke effecten ervan verder te onderzoeken. Hoe zou het zijn als niet alleen jij maar ook je partner in het nieuwe voltijds zou werken? En niet voor één jaar maar permanent? Zouden er dan minder vrouwen deeltijds hoeven te werken? Zouden we thuis de taken evenwichtiger verdelen? Zouden de winkels minder lang open moeten zijn, wat de lange werktijden van heel wat zelfstandigen zou inkorten? Vaart ons buurtleven er wel bij? Zorgt ze voor een meer duurzame levensstijl? Verdeelt het nieuwe voltijds ook arbeid op een meer rechtvaardige manier? Zorgt het ervoor dat meer mensen aan de slag kunnen? We hopen dat we met ons actieonderzoek velen inspireren: vrouwen én mannen, werknemers en werkgevers, en natuurlijk onze beleidsmakers. We hopen ook dat het velen motiveert om er zelf mee aan de slag te gaan. Femma laat het nieuwe voltijds alleszins niet los.

Op [gerichtopevenwicht.be](https://gerichtopevenwicht.be) kun je onze initiatieven blijven volgen. We lanceren de ‘Eigen Mix’- campagne en bespreken in 2021 zelf een duurzame arbeidstijdverkorting.