

# Het project 'Family & Business Audit': inhoud en enkele resultaten

Danau, D. & Van Dongen, W. (2002), *Algemeen Eindrapport FBA project*, CBGS, Universiteit Antwerpen en ECWS, Brussel.

***Het project 'Family & Business Audit' biedt interessant onderzoeksmateriaal over de wisselwerking tussen het bedrijfsleven en het gezins- en privé-leven. Welke maatregelen worden er in welke mate toegepast in bedrijven, organisaties en instellingen? Wat is het standpunt van de vakbonden hierin? En wat zijn de ervaringen en verwachtingen van de werknemers hieromtrent? We stellen kort het FBA-instrument en de resultaten van de macroanalyse voor.***

## **De Family & Business Audit**

De *Family & Business Audit* (FBA) werd in de periode 2000-2002 in opdracht van de Vlaamse overheid ontwikkeld en getest via 36 casestudies in Vlaamse organisaties, door het Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudies (CBGS, Brussel), de Universiteit Antwerpen (Vakgroep Management) en het Europees Centrum voor Werk en Samenleving (ECWS, Brussel, Maastricht). De FBA moet organisaties toelaten een gepast beleid te ontwikkelen en te realiseren rond de wisselwerking tussen de organisatie enerzijds en het gezinsleven van de werknemers anderzijds.

Het FBA instrument gaat uit van de *actieve betrokkenheid* van werknemers, topmanagement, lijnmanagement en vakbondsafgevaardigden en dient daarom te worden geïmplementeerd onder begeleiding van een gespecialiseerde externe audit-instantie. Het FBA-instrument bestaat uit drie delen, die volgens een stappenplan worden uitgevoerd. Tijdens de *voorbereiding* worden alle praktische stappen gezet die nodig zijn om de FBA optimaal

uit te voeren: contact en informatie, presentatie, planning, kosten en baten, de overeenkomst. Daarna volgt de *diagnose* of doorlichting, waarbij achtergrondgegevens worden verzameld over de organisatie, het huidige Family & Business beleid in kaart wordt gebracht en wordt gepeild naar de wensen en keuzen van de werknemers, het topmanagement, het lijnmanagement en de vakbonden. Hierbij

gaat voldoende aandacht naar de verschillen en gelijkenissen inzake geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, gezinssituatie, functieniveau en dergelijke meer. Ten slotte is er het *managementproces*, waarbij de resultaten van de diagnose vertaald worden naar een brede beleidsdiscussie en de ontwikkeling van concrete actieplannen.

## **Inhoud en algemene resultaten van de FBA**

Diverse aspecten van de arbeidsorganisatie worden bij de FBA-diagnose in kaart gebracht:

- *werktijdregelingen*: werktijd, overuren, dienstregelingen per dag en per week, glijdende werkdagen, pauzes, ploegensystemen.
- *verlofregelingen*: vakantiedagen, arbeidsduurvermindering, vermindering van werkuren met en zonder specifieke redenen.
- *werkorganisatie*: samenwerking, afhankelijkheid van collega's, afwisseling in taken, aantal werkplaatsen, thuiswerk, intern overleg.

- *voorzieningen*: kinderopvang, woon-werkverkeer, gezinsgerichte diensten, financiële regelingen.

Naast analyses op het niveau van de afzonderlijke organisatie, werd in het FBA project ook een macroanalyse gemaakt op basis van de totale steekproef in alle organisaties die deelnamen aan de tweede golf casestudies van de FBA. Op basis hiervan kan een aantal relevante resultaten worden afgeleid die aangeven welke prioriteiten het management, de vakbonden en de werknemers stellen voor een combinatiebeleid. Dit levert boeiend materiaal om de visies, werknemersenquête's en actieplannen te vergelijken.

## De FBA-steekproef

In totaal omvat de steekproef van de werknemers 3 719 personen of ruim 60% van de 6 175 werknemers die de vragenlijst hebben ontvangen. De responsgraad varieerde sterk tussen de deelnemende bedrijven: van 50 tot bijna 85%. Dit is een zeer goed resultaat voor een uitgebreide schriftelijke vragenlijst. Ongeveer 25% van de respondenten was man en 75% vrouw. De FBA-steekproef is niet representatief voor het geslacht, omdat een groot deel van de organisaties zich situeerde in overheidsinstaties en de gezondheids- of zorgsector, die meer vrouwelijke werknemers tellen. Binnen de groep mannen en vrouwen is er wel een behoorlijke verdeling naar leeftijd en onderwijsniveau.

Daarnaast namen 214 beleidsactoren deel aan het project, waarvan 122 mannen en 92 vrouwen. Het gaat om 44 personen van het topmanagement, 129 personen van het lijnmanagement en 41 vakbondsafgevaardigden. Ook hier varieerde de responsgraad sterk tussen de deelnemende bedrijven: van 60 tot ongeveer 90%. Ook dit is een goed resultaat voor een uitgebreide vragenlijst.

## Profiel van de werknemers

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 39 jaar. Een meerderheid heeft een diploma hoger middelbaar onderwijs (35%) of een diploma hoger niet-universitair onderwijs (33%). Bijna alle respondenten (98%) hebben de Belgische nationaliteit.

Wat de gezinssituatie betreft woont ruim 52% samen met een partner en kinderen; 21% woont samen met een partner zonder kinderen, 12% is alleenstaand zonder kinderen, 8% woont nog bij de ouders en 7% is alleenstaande ouder. Het gemiddeld aantal eigen kinderen per respondent is 1,1, het gemiddeld aantal kinderen thuis is 0,8. Ruim 60% heeft geen kinderen (meer) thuis, 14% heeft één kind thuis, 16% twee kinderen en 10% drie of meer kinderen. De gemiddelde leeftijd van het oudste kind bedraagt 13 jaar. De steekproef telt dus relatief gezien niet zoveel gezinnen met jonge kinderen. De gemiddelde totale kinderwens bedraagt 1,5 per respondent of een bijkomende kinderwens van 0,7. Ruim 26% van de respondenten heeft een of andere vorm van kinderopvang nodig en 75% wil de dagopvang en de bijkomende opvang dicht bij huis.

## Werkduur

Op het ogenblik van de enquête bedraagt het aantal uren contractuele beroepsarbeid van de respondenten gemiddeld 34 uur (mannen 39 uur, vrouwen 32 uur). Ongeveer 62% werkt voltijds (bij de mannen is dit 91%, bij de vrouwen 52%), 31% werkt deeltijds en bijna 6% is in loopbaanonderbreking.

In de toekomst willen de respondenten gemiddeld nog 18 jaar blijven werken, wat impliceert dat men op 57 jaar met pensioen wil gaan. Het is dus een uitdaging voor de organisaties en de overheid om oudere werknemers te motiveren om voldoende lang te blijven werken.

Men wil gemiddeld ongeveer 31 uur per week blijven werken (mannen 36 en vrouwen bijna 30 uur). Algemeen gezien wil men minder uren werken. Iets meer mensen willen later een meer flexibele werktijdregeling (meer vrouwen) en 22% wil later meer verantwoordelijkheid dragen (meer mannen). Ruim 6% wil later van werkgever veranderen.

## Waarom heeft men een baan?

Men wil met de beroepsarbeid zowel financiële, materiële, sociale als persoonlijke aspecten realiseren. Hoge scores (meer dan 60%) zijn er voor:

- een baan biedt sociale contacten (80%, meer vrouwen);
- het is financieel noodzakelijk dat ik een baan heb (79%, meer mannen);
- ik wil zelf mijn bijdrage doen tot het gezinsinkomen (76%, meer mannen);
- ik wil financieel zelfstandig zijn (74%, meer vrouwen);
- ik kan via een baan meer ervaring en kennis opdoen (73%);
- een baan geeft me meer zelfvertrouwen (64%, meer vrouwen);
- ik kan me beter ontwikkelen als ik een baan heb (62%, meer vrouwen).

### *Taakverdeling tussen mannen en vrouwen*

Er is een positieve houding tegenover een (meer) gelijke taakverdeling tussen de partners. Bijna 46% is voor 50 à 75% akkoord met de uitspraken en 45% voor 76 à 100%. De hoogste scores zijn er voor:

- voor vrouwen is een baan even belangrijk (90%, meer vrouwen);
- mannen moeten een gelijk deel van de gezinsarbeid doen (76%, meer vrouwen);
- opvoeding is een kwestie van kwaliteit (65%);
- beroeps- en gezinstaken moeten gelijk verdeeld worden (69%);
- mannen kunnen gezinstaken even goed doen als ze willen (80%, meer vrouwen).

### *Combinatie beroeps- en gezinsleven*

Uit de macro-analyse blijkt dat de respondenten (iets meer vrouwen dan mannen) vrij veel problemen hebben met de combinatie van beroeps- en gezinsleven:

- te veel gezinswerk naar het weekend doorschuiven (36%);
- te weinig tijd voor een hobby of voor het verenigingsleven (31%);
- te weinig tijd voor het gezinsleven (27%);
- de kinderen niet naar school kunnen brengen (19%);
- te weinig samen de maaltijden nemen (18%);
- vrije tijd valt niet samen met die van vrienden (16%).

## Huidige en gewenste regelingen inzake arbeidsorganisatie

We geven hierna een overzicht van het gebruik door de *werknemers* van diverse regelingen en hun wensen naar de toekomst. Deze gegevens worden geplaatst tegenover de keuzes van de *beleidsactoren*: de mate waarin ze de regelingen in hun organisatie willen stimuleren of afremmen.

### *Werktijdsregelingen*

De meerderheid van de respondenten (58%) heeft een baan van 36 à 40 uur per week, 21% werkt 20 à 36 uur per week en 18% werkt minder dan 20 uur per week. Oudere vrouwen met partner en kinderen werken veel meer deeltijds.

In de toekomst wil nog maar 30% voltijds blijven werken. Algemeen gezien is er een grote *wens voor een grote deeltijdbaan bij de diverse personeelscategorieën*. Het valt op dat ook veel mannen en medewerkers met een hogere functie een grote deeltijdbaan wensen. Jongere mannen en personen zonder partner en kinderen willen meer een voltijdse baan.

De *beleidsactoren* wensen in het algemeen zeer kleine deeltijdbanen af te remmen en de *gewone voltijdbanen* te behouden. Er is geen consensus over de introductie van grote deeltijdbanen. Vooral het top- en lijnmanagement zien praktische en organisatorische bezwaren.

Ongeveer 54% van de respondenten presteert *overuren* (meer mannen, werknemers jonger dan 30 jaar en mensen met hogere functies). In de toekomst willen minder respondenten nog overuren doen (43%). Zij die overuren presteren, wensen een betere compensatie in tijd en/of in geld en tevens een meer vrije opname ervan. De beleidsactoren willen overuren in de toekomst afremmen, maar er is geen overeenstemming over de compensatie en de opname.

Bijna 77% van de respondenten werkt in *vaste dagdienst* (tegenover *wisselende diensten*); 85% wil in de toekomst een vaste dagdienst. Toch is 54% van de respondenten bereid om in de toekomst beperkt flexibel te werken op dagbasis, wat betekent

dat het aantal werkuren per dag in zekere mate kan variëren. De beleidsactoren willen voor alle personeelsgroepen beperkte flexibele werkuren op dagbasis licht stimuleren.

Ruim 18% van de werknemers heeft *glijdende werktijden* bij het begin van de werkdag en bijna 23% bij het einde van de werkdag. Maar liefst 45% van de respondenten wil in de toekomst gebruik maken van glijdende werkuren bij het begin en het einde van de werkdag. Ook de beleidsactoren willen verdere stappen in die richting zetten.

Ruim 68% werkt *vijf dagen per week* (veel meer mannen, personen zonder partner of kinderen, hogere functies), 8% werkt vier dagen, 7% minder dan drie dagen, 2% meer dan vijf dagen en 5% heeft een variabel aantal werkdagen (meer vrouwen en lagere functies). Maar liefst 28% wil een vierdaagse werkweek en ruim 11% wil drie of minder dagen werken. Minder mensen willen nog een variabel aantal werkdagen hebben. De beleidsactoren staan wel open voor een vierdaagse werkweek, maar zien vooral organisatorische problemen bij de introductie ervan.

### *Verlofregelingen*

Vrij veel werknemers willen meer *vakantiedagen* en willen een vrijere *opname* ervan. De beleidsactoren wensen het aantal vakantiedagen grotendeels te behouden; er is geen overeenstemming over de opname ervan.

Ongeveer 64% van de respondenten kan momenteel gebruik maken van *arbeidsduurverminderingdagen (ADV-dagen) of compensatiedagen*, in de toekomst wil 80% van de respondenten dit kunnen. Bijna 38% van de gebruikers kan de ADV-dagen volledig vrij opnemen; in de toekomst wil 65% van de gebruikers dit. De beleidsactoren zijn in principe voor ADV-dagen of compensatiedagen, maar er zijn verschillen tussen het management en de vakbonden over de opname ervan.

Veel respondenten spreken de wens uit om minder te werken, maar in praktijk wordt *weinig gebruik gemaakt van de aangeboden verlofregelingen* (loopbaanonderbreking, tijdskrediet, verlof zonder wedde). Een beperkte groep werknemers (minder

dan 10%) heeft het afgelopen jaar gebruikgemaakt van een tijdelijke vermindering van werkuren. Veruit de meeste gebruikers zijn vrouwen. In de toekomst wensen wel meer werknemers hiervan gebruik te maken (meer vrouwen, respondenten met een partner en respondenten met kinderen thuis). Het management wil deze vormen van vermindering van werkuren niet echt stimuleren; de vakbonden willen de situatie behouden zoals ze nu is.

Van de *tijdelijke vermindering van werkuren met specifieke reden* wordt slechts een klein aantal regelingen effectief gebruikt, namelijk klein verlet en verlof om dwingende reden.

### *Werkplaatsregeling*

Het *thuiswerken* is nog niet ingeburgerd bij de respondenten van dit onderzoek: ruim 8% werkt af en toe thuis (vooral één tot drie dagen per maand). In de toekomst daarentegen wil maar liefst 30% af en toe thuis werken. Deze wens is veel meer aanwezig bij hogere functies.

Wat vormen van *overleg* betreft, willen werknemers in de toekomst meer overleg met de hogere leiding en meer teamoverleg. Ook de beleidsactoren vinden functioneel en efficiënt overleg in de toekomst belangrijk.

### *Materiële en financiële voorzieningen*

Bij de respondenten is er een bijkomende vraag naar *bedrijfsvervoermiddelen* (ruim 12% heeft momenteel een bedrijfswagen; bijkomend wil 12% een bedrijfswagen in de toekomst). Bij de beleidsactoren is er evenwel een consensus om het aantal bedrijfswagens niet uit te breiden, maar men wil wel het aantal tweewielers uitbreiden, het gebruik van het openbaar vervoer stimuleren, de bestaande carpoolplannen activeren en meer individuele begeleiding bieden voor het woon-werkverkeer.

Er is voor het eigen personeel geen specifieke voorziening voor *kinderopvang* beschikbaar binnen de organisaties die deelnamen aan de Family & Business Audit en evenmin een specifieke vergoeding voor het gebruik van kinderopvang buiten de organisatie. Vanwege de respondenten is er ook

maar een beperkte bijkomende vraag naar voorzieningen of een vergoeding. De beleidsactoren zijn het er echter over eens dat het aanbod van de diverse vormen van kinderopvang moet worden verbeterd. De vraag is of kinderopvang binnen organisaties een haalbare kaart is. Veel organisaties vinden dat de meeste vormen van kinderopvang een opdracht zijn voor de overheid, eventueel aangevuld met specifieke voorzieningen in bepaalde organisaties.

Wat de *persoonlijke en gezinsgerichte diensten* betreft die nu worden gebruikt, zijn vooral *opleidingen* tijdens de werkuren populair (72%). Voor opleiding buiten de werkuren is dit 20% (meer hogere functies). Er is bij de respondenten een beperkte bijkomende vraag naar: vaste of draagbare computer (11%), schoonmaak- en boodschappen dienst (8 en 7%), sportfaciliteiten (7%), GSM (6%), restaurant of cafetaria (6%). De vraag komt hier vrij goed overeen met de keuzes van de beleidsactoren.

Gebruikers van *financiële regelingen* die in organisaties worden aangeboden, willen deze grotendeels behouden. Er is een vrij aanzienlijke bijkomende wens voor volledige vergoeding van woonwerkverkeer, pensioenverzekering, steun voor opvang van een ziek gezinslid, sport- of cultuurcheques en een algemene onkostenvergoeding. Het top- en lijnmanagement wil vooral een algemene onkostenvergoeding stimuleren voor leidinggeven, en pensioen- en hospitalisatieverzekeringen

voor iedereen. De vakbonden willen diverse regelingen stimuleren en sluiten zo meer aan bij de wensen van de werknemers.

*Walter Van Dongen*  
*Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudies*

*Dominique Danau*  
*Centre for Work and Society*

## **Bibliografie**

- Danau D., & W. Van Dongen (2002), *Algemeen eindrapport FBA project*, CBGS, Universiteit Antwerpen en ECWS, Brussel.
- Van Dongen W., D. Danau, & D. Vloeberghs (2002), *Samenvatting Algemeen Eindrapport FBA project*, CBGS, Universiteit Antwerpen en ECWS, Brussel.
- Van Dongen W., & D. Danau, *FBA instrument – Handleiding* (2002), CBGS, Universiteit Antwerpen en ECWS, Brussel.
- Van Dongen W., M. Beck, & E. Vanhaute (red.) (2001), *Gezinsleven en beroepsleven. Het combinatiemodel als motor voor een actieve welvaartsstaat?*, Garant, Leuven-Apeldoorn.
- Van Dongen W., & D. Danau (2003), *Maatschappelijke gelijkheid als basiswaarde van de democratie. Actualisering van het combinatiemodel inzake tijds- en inkomensverdeling van mannen en vrouwen, als basis voor een geïntegreerd beleid, rapport tweede fase van het onderzoeksproject 'Maatschappelijke Gelijkheid'*, in opdracht van de Vlaamse minister voor Welzijn, Gezondheid en Gelijke Kansen, Brussel.