

PASO - FLITS 4 :

HET COMBINATIEMODEL DICHTERBIJ ?

Walter Van Dongen
Steven Marx
Luc Sels

Maart 2004



Een betere afstemming tussen beroeps- en gezinsleven piekt al jaren hoog op de beleidsagenda. Vooral tegen de achtergrond van de meer diverse wensen en verwachtingen van werknemers.

De rol van de overheid in deze afstemming beperkt zich vaak tot het creëren van de randvoorwaarden waarbinnen organisaties zelf een beleid op maat moeten uitstippelen (zoals bij regelingen in verband met overuren, tijdskrediet of mobiliteit). Men is daarbij snel verleid tot het opstellen van een typisch ‘best-practice’-lijstje. Maar zo gemakkelijk is het niet. De uitbouw van een combinatiemodel is en blijft maatwerk voor organisaties. Niet elke potentiële maatregel is in elke organisatie immers haalbaar of inpasbaar.

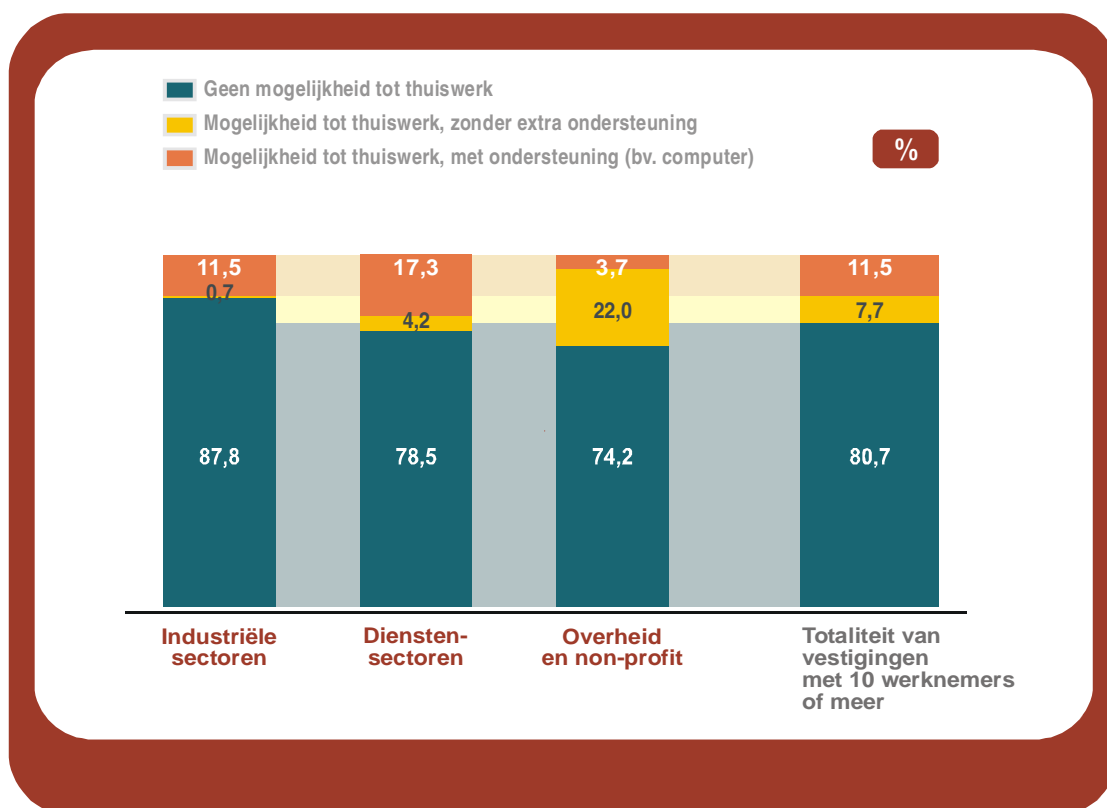
In deze flits gaan we op basis van de PASO-data na in welke mate Vlaamse organisaties een beleid voeren om de combinatie arbeid-gezin te vergemakkelijken.

THUIS WERKEN, OF THUIS OP HET WERK?

Om de combinatie van beroeps- en gezinsleven te bevorderen, kan men eerst en vooral proberen beide korter bij elkaar te brengen. Dit kan door het werk thuis te doen (thuiswerk) of door een ‘thuis’ te creëren op het werk. Bij dit laatste kunnen we denken aan een strijk- en wasdienst, boodschappendienst, of aan kinderopvang.

In figuur 1 zien we cijfers over de verspreiding van thuiswerk in de Vlaamse economie. Globaal stellen we vast dat thuiswerk een redelijke verspreiding kent. Eén organisatie op vijf biedt deze mogelijkheid aan (een deel van) zijn werknemers. De industriële sectoren blijven wat achter. De overheidssector en non-profit spannen de kroon, al moet gezegd dat het hier meestal om thuiswerk gaat zonder enige vorm van ondersteuning door de werkgever (die bv. een computer ter beschikking stelt). Anders is het gesteld in de commerciële dienstensectoren (bv. ‘Zakelijke en financiële dienstverlening’), waar iets meer dan 20% van de organisaties thuiswerk toelaat en in de meeste gevallen daarvoor ook de nodige ondersteuning voorziet.

Figuur 1 Aandeel vestigingen dat mogelijkheid tot thuiswerken aanbiedt aan (een deel van) de medewerkers (Vlaams Gewest, 2001)



* Organisaties met 10 werknemers of meer, gewogen naar grootte en sector (N=701)

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

In schril contrast met de eerder ruime verspreiding van thuiswerk, staat de geringe aandacht voor de uitbouw van ‘new age’-voordelen en voordelen die de privé-sfeer ‘binnen de bedrijfsmuren’ brengen. Tot de maatregelen uit de laatste categorie, die nochtans volgens het beleid meer aandacht verdienen, behoort ook kinderopvang. We zien dat 96% van de vestigingen met tien werknemers of meer geen enkel initiatief zegt te nemen voor de opvang van de allerkleinsten. Slechts een kleine minderheid onderneemt wel acties op dit domein: 1% van de vestigingen organiseert zelf opvang voor kinderen onder de drie jaar, 2% voorziet andere modaliteiten zoals voor- en naschoolse opvang en een bijna verwaarloosbare 0,2% komt tussen in de vergoedingen voor dagopvang buiten de vestiging. Ook de andere maatregelen in deze sfeer scoren erg mager. De ‘was en plas’ wordt in grote mate buiten de bedrijfsmuren gehouden. Amper 1% van de vestigingen laat zich in met huishoudelijke en

winkeldiensten. De uitbouw van mogelijkheden tot of infrastructuur voor sportbeoefening vinden we terug in 6% van de vestigingen. Anderzijds treffen we in 19% van de organisaties restaurants of cafetaria's aan.

GREEP OP DE TIJD

Een belangrijk punt in de afstemming van werk en vrije tijd is de nadruk die gelegd wordt op flexibiliteit van de arbeid. Dit kan in twee richtingen begrepen worden. Enerzijds wordt er meer flexibiliteit vereist *van* de werknemer. Het doembeeld leeft van de werknemer die braaf voor zijn deur in de auto zit te wachten, de motor draaiende, om zich naar het werk te reppen als de nood zich stelt. Anderzijds is er de flexibiliteit *voor* de werknemer. Ook hier kan men zich in het meest extreme geval de werkgever voorstellen die in de fabriek vergeefs zit te wachten op de werknemers die allen onverwacht een dagje verlof hebben genomen, omdat de kinderen en de vrouw ziek zijn, of omdat het gewoon die dag mooi weer is.

Het is deze laatste vorm van flexibiliteit die we hier bespreken, onder de noemer van tijdssoevereiniteit van werknemers. Er zijn verschillende manieren om hieraan bij te dragen. Zo kan bijvoorbeeld onder bepaalde voorwaarden ‘deeltijds werken’ of inspraak in de dagelijkse of wekelijkse dienstregeling een oplossing bieden voor praktische combinatieproblemen. Ook het vrij opnemen van overuren kan de greep van de werknemer op zijn tijdsbesteding vergroten. Hier focussen we evenwel op glijdende werkuren. (De andere systemen en hun voorkomen staan beschreven in de PASO-dossiers ‘Organisatie in bedrijf’ en ‘Werken aan het combinatiemodel. Beschikbare faciliteiten van het combinatiebeleid in Vlaamse organisaties’, zie www.paso.be)

Tabel 1 Aandeel vestigingen dat een systeem van glijdende werkuren toepast (Vlaams Gewest, 2001)

	%	Glijdende werkuren aan het einde van de werkdag	
		Ja	Nee
Glijdende werkuren aan het begin van de werkdag	Ja	12,7	1,4
	Nee	1,6	84,2

* Organisaties met 10 werknemers of meer, gewogen naar grootte en sector (N=701)

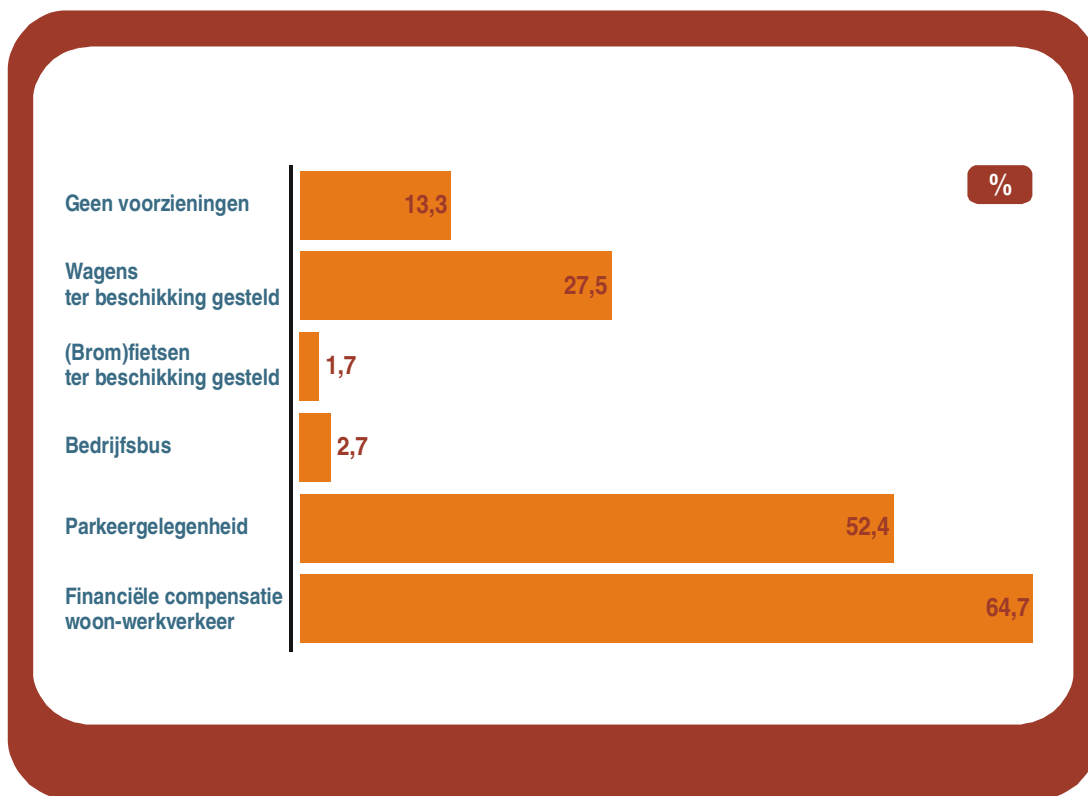
Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Systemen van glijdende werkuren komen slechts in een minderheid van de organisaties voor. In 84,2% van de vestigingen worden ze helemaal niet toegepast. Zo'n 13% van de vestigingen biedt – voor sommige of voor alle werknemers – een zekere soepelheid bij begin en einde van de werkdag. Deze systemen van glijdende werkuren kennen de sterkste verspreiding in de 'Financiële en zakelijke dienstverlening' (35,4%) en de 'Openbare besturen en gemeenschapsvoorzieningen' (35,4%). In de 'Bouw' komen ze helemaal niet voor. Ze kennen om evidente redenen weinig verspreiding in het 'Onderwijs' (3,2%), en de 'Handel, distributie en horeca' (8,5%). Verder zien we de verspreiding toenemen met de grootte van de organisatie: van 12,2% (10-49 werknemers), over 24,2% (50-99 werknemers) en 29,1% (100-199 werknemers), tot 33,6% in organisaties die 200 of meer werknemers tellen.

ONDERWEG

Een laatste categorie maatregelen betreft het woon-werkverkeer en de manier waarop werkgevers dit faciliteren en ondersteunen. De mogelijke initiatieven worden in kaart gebracht in de onderstaande figuur.

Figuur 2 Aandeel vestigingen dat maatregelen neemt in het kader van het woon-werkverkeer (Vlaams Gewest, 2001)



* Organisaties met 10 werknemers of meer, gewogen naar grootte en sector (N=701)

Bron: Gegevens berekend op basis van PASO 2002

Ruim 85% van de organisaties geeft aan maatregelen te nemen in het kader van woon-werkverkeer. De meest populaire maatregelen bevestigen echter nog steeds de alleenheerschappij van 'koning auto'. Maar liefst 52% van de vestigingen voorziet in een parking en ongeveer één vestiging op vier stelt een auto ter beschikking voor (een deel van) haar werknemers. Het meest voorkomend is echter een financiële compensatie voor het woon-werkverkeer. De 'groene alternatieven', zoals de bedrijfsbus en het ter beschikking stellen van (brom)fietsen krijgen nog niet echt voet aan de grond. Het akkoord over gratis woon-werkverkeer met de trein van minister Vande Lanotte past in dit groene kader.

FIRST THINGS FIRST

Een doelmatig combinatiebeleid impliceert dat op bedrijfsniveau de juiste samenstelling van faciliteiten wordt uitgewerkt, uitgaande van de specifieke noden van de werknemers en van de mogelijkheden van de organisatie. Het doel is het ‘gedifferentieerde aanbod van banen’ in de organisatie beter in overeenstemming te brengen met de ‘gedifferentieerde vraag’ bij de werknemers. Essentieel hierbij is het principe ‘voor wat, hoort wat’: een organisatie kan de werknemers voordelige regelingen aanbieden indien ze op hun beurt bereid zijn tegenprestaties te leveren voor de organisatie en de andere medewerkers. Bovendien is denkbaar dat verschillende maatregelen moeten worden uitgewerkt voor verschillende subgroepen. Op bedrijfsniveau wordt idealiter per werknemersgroep de juiste ‘package deal’ uitgewerkt die voor de werknemers zinvol en voor de organisatie haalbaar is.

De voorbije jaren werd in dit verband in opdracht van de Vlaamse regering de Family & Business Audit (FBA) ontwikkeld, op basis van 36 gevalstudies. Met de FBA wordt nagegaan welke faciliteiten werknemers ter beschikking hebben, welke ze gebruiken en welke ze (nog) wensen: aantal werkuren en werkdagen, dienstregelingen per dag en per week, glijdende werkuren, pauzes, ploegensystemen, diverse verlofregelingen, werkorganisatie en werkplaatsregeling, voorzieningen voor kinderopvang en woon-werkverkeer, persoonlijke en gezinsgerichte diensten, financiële regelingen. Het resultaat van deze audit moet organisaties toelaten om een doelmatiger Family & Business beleid te voeren.

De centrale vraag hierbij is in welke mate de diverse faciliteiten kunnen/moeten worden aangeboden. Welke faciliteiten zijn prioritair, welke zijn ondersteunend of aanvullend? Het recente onderzoek naar de combinatie van beroeps- en gezinsarbeid laat zien dat de werktijdregeling centraal staat voor de werknemers, in combinatie met het loon en de kwaliteit van de baan. De andere faciliteiten lijken eerder van tweede orde. Het principe ‘*first things first*’ impliceert dan dat eerst wordt gestreefd naar een gepaste werktijdregeling voor de werknemers die tegelijk zinvol en haalbaar is voor de organisatie. Op basis daarvan kan men zoeken naar de juiste verlofregelingen, werkplaatsregelingen en alle andere voorzieningen, vooral als ondersteunende en/of aanvullende faciliteiten.

Leuven, 16 maart 2004

meer informatie:

Van Dongen, Walter. 2003. Dossier 13: *Werken aan het Combinatiemodel, Beschikbare faciliteiten van het combinatiebeleid in Vlaamse organisaties*. PASO – Panel Survey of Organisations in Flanders. Brussel: CBGS.

Walter van Dongen (02/553 42 05)

Steven Marx (016/32 43 61)

Luc Sels (016/ 32 68 72)