

De toenemende vervlechting tussen werk en privé

Randstad
arbeidsmarktstudie 2015

good to know you

 randstad

Staffing | Professionals | HR Solutions | Inhouse Services

inhoud

1. Inleiding	04
2. Doelstelling en methodologie	04
2.1. Doelstelling van de studie	04
2.2. Methode	05
3. In welke mate lopen werk en privé door elkaar?	05
3.1. Algemeen	05
3.2. Opgesplitst volgens ...	
3.2.1. opleiding	06
3.2.2. functie	06
3.2.3. leeftijd	06
3.2.4. geslacht	07
3.2.5. werkregime	07
3.2.6. sector	08
3.3. Merken werknemers zelf een evolutie?	08
3.4. Samenhang met tevredenheid, motivatie, loyaliteit	08
4. Hoe ervaart men de werk-privébalans?	09
4.1. Vlot combineerbaar?	09
4.2. Evolutie?	11
4.3. Doet het bedrijf voldoende?	11
5. Aan het werk in de privésfeer	14
5.1. De technische hulpmiddelen thuis	14
5.2. Hoeveel uren werkt men buiten de kantooruren?	15
5.2.1. in de week	15
5.2.2. in het weekend	17
5.2.3. tijdens vakanties	17
5.3. Welke taken worden gedaan?	18

6. Waarom werken mensen in de privétijd?	19
6.1. Meest aangehaalde redenen	19
6.2. Compensatie of niet?	20
7. Vindt men het storend om thuis of in de privésfeer te werken na de kantooruren?	21
7.1. Vindt men het zelf storend?	21
7.2. Vindt de familie het storend?	22
7.3. Wat zegt de bedrijfscultuur?	23
8. Privézaken regelen tijdens de werkuren	23
8.1. Wie, wat, hoeveel?	23
8.2. Welke privézaken?	25
9. Wat kunnen bedrijven doen om werk en privé beter te combineren?	26
10. Conclusie	28

1. Inleiding

In 2008 liet Randstad een brede studie uitvoeren bij 2000 respondenten over de vervlechting tussen werk en privéleven (Randstad arbeidsmarktstudie 2009). In welke mate lopen werk en vrije tijd door elkaar? Wordt dit als storend ervaren? Wat verwachten werkgevers op dit vlak? En hoe gaan werknemers hiermee om? ... Dergelijke vragen kwamen in deze peiling aan bod. Uit het onderzoek bleek dat het door elkaar lopen van werk en privé op grote schaal voorkomt maar zeker niet veralgemeend moet worden. Er was vooral sprake van een toenemende vervlechting tussen werk en privé bij hogere bedienden en kaderleden.

Ook de meer verborgen aspecten van deze thematiek kwamen in onze studie aan het licht: niet alleen zijn we in onze privétijd bezig met het werk, ook het omgekeerde is waar: het privéleven nemen we vaak mee naar het bedrijf.

De studie van Randstad die u nu in handen heeft, bouwt verder op de inzichten van de vorige. Ze is, zeg maar, een update van die van 2008. Omdat we kunnen vergelijken, kunnen we evoluties vaststellen. Met deze nieuwe studie wil Randstad de thematiek van een goede werk-privébalans verder

verbreden en trends aan het licht brengen. Houdt de vervlechting stand of zijn beide werelden meer gescheiden? In welke mate beïnvloeden ze elkaar? En wat is de rol van de toenemende technologische mogelijkheden op dit vlak? ... Met deze studie wordt weer een tipje van de sluier opgelicht.

Deze onderzoeksnota serveert resultaten en conclusies, zowel in de breedte als uitgesplitst naar werknemerscategorieën, sectoren, functies, leeftijd, anciënniteit en andere subdomeinen.

Hartelijk dank aan iedereen die deze loopbaanstudie mogelijk gemaakt heeft: het interne onderzoeksteam, onderzoeksbureau ICMA International en alle respondenten die zo vriendelijk waren om tijd uit te trekken voor het beantwoorden van de vragen.

2. Doelstelling en methodologie

2.1. Doelstelling van de studie

Is de vervlechting tussen werk en privéleven toegenomen sinds 2008? Hoe beoordelen de betrokkenen dat? Dat zijn de basisvragen die in deze studie centraal staan. Daarnaast brengen we de factoren in kaart die dit fenomeen beïnvloeden.

2.2. Methode

De studie vond plaats in 2014 bij 1895 respondenten. Voor dit onderzoek werden enkel bedienden en kaderleden bevestigd, geen arbeiders. Daarmee wordt niet gesuggereerd dat de problematiek bij arbeiders niet speelt, wel is dit veel minder het geval. Meer dan bij bedienden en kaderleden vormen werk en privéleven bij arbeiders aparte levenssferen.

Onderzoekspopulatie volgens specifieke kenmerken.

Leeftijd	
18 - 24 jaar	215
25 - 29 jaar	437
30 - 39 jaar	464
40 - 49 jaar	437
50 jaar of meer	348
Geslacht	
Man	759
Vrouw	1142
Taal	
FR	695
NL	1206
2014	
Weighed	1895



De vervlechting tussen werk- en privéleven neemt toe. Sinds 2008 is de gemiddelde score gestegen van 4 naar 4,4 .



3. In welke mate lopen werk en privé door elkaar?

3.1. Algemeen

Om de werk-privévervlechting in kaart te brengen, werden de respondenten eerst algemeen bevestigd over de mate waarin hun privé- en professioneel leven met elkaar verstrengeld zijn. Een score 1 betekent dat werk en privé volledig gescheiden zijn, een score 10 dat beide werelden sterk door elkaar lopen.

De belangrijkste conclusie is zonder enige twijfel dat de respondenten van mening zijn dat de vervlechting tussen werk en privé toeneemt sinds 2008. De gemiddelde score stijgt van 4 naar 4,4. Geen spectaculaire maar wel een duidelijke stijging. De groep die een score geeft van maximum 4 (op een schaal van 10) en waarbij dus sprake is van een beperkte vervlechting tussen werk en privé daalt van 60 naar 49%. De groep met de score van 5 tot en met 7 stijgt van 27 naar 40%. Interessant is dat de groep waar er sprake is van een sterke vervlechting (8-10) niet toeneemt (van 13 naar 11%). Als er dus sprake is van een toenemende gemiddelde vervlechting tussen werk en privé ligt dat uitsluitend aan de grotere groep waar sprake is van een redelijke vervlechting.

In welke mate lopen privé en werk bij u door elkaar?

	2014
Scores 1-4	49%
Scores 5-7	40%
Scores 8-10	11%
gemidd.	4,4

1 = helemaal niet

10 = werk en privé lopen volledig door elkaar

In welke mate lopen werk en privé door elkaar?
Vergelijking 2008-2014.

	2008	2014
Scores 1-4	60%	49%
Scores 5-7	27%	40%
Scores 8-10	13%	11%
gemidd.	4,0	4,4

1 = helemaal niet

10 = werk en privé lopen volledig door elkaar



De vervlechting neemt vooral toe bij de leeftijdscategorie 30-39 jaar. Daar gaat het gemiddelde van 4,2 naar 4,7.



3.2. Opgesplitst

3.2.1. Volgens opleiding

Hoe hoger de opleiding, hoe sterker de vervlechting. De gemiddelde score bij werknemers met een diploma lager secundair onderwijs is 3,9 ten opzichte van 4,2 bij mensen met een diploma hoger secundair onderwijs. Bachelors scoren 4,5 en masters 4,8 (zie tabel p. 7).

3.2.2. Volgens functie

Kijken we naar de functie, dan zien we dat bij één op twee bedienden (51%) werk en privé slechts beperkt door elkaar lopen. Bij kaderleden is dit 35%. De toename van de vervlechting is groter bij kaderleden dan bij bedienden (score 5,2 ten opzichte van score 4,3).

3.2.3. Volgens leeftijd

De vervlechting neemt vooral toe bij de leeftijdscategorie 30-39 jaar. Daar gaat het gemiddelde van 4,2 naar 4,7. Bij - 25-jarigen klimt het cijfer van 3,7 naar 4 en bij de 50-plussers van 3,9 en 4,2. De vervlechting tussen werk en privé is dus niet alleen het grootst bij de categorie tussen 30 en 39 jaar, het verschil met andere leeftijdscategorieën neemt ook licht toe. Dit neemt niet weg dat de vervlechting bij alle leeftijdscategorieën toeneemt.

3.2.4. Volgens geslacht

De toenemende vervlechting tussen werk en privé doet zich gelijkmatig voor bij mannen en vrouwen (allebei score 4,4).

3.2.5. Volgens werkregime

Bij respondenten die voltijds werken, lopen werk en privé logischerwijze ook meer door elkaar dan bij diegenen die deeltijds werken (4,5 ten opzichte van 4,2). Maar de stijging is, vreemd genoeg, sterker bij de deeltijds werkenden (van 3,5 tot 4,2) dan bij voltijds werkenden (4,2 naar 4,5).

Steeds meer bedrijven bieden hun werknemers de mogelijkheid om aan thuiswerk te doen. Beïnvloedt dit de mate waarin medewerkers hun werk-privécombinatie ervaren? Bij thuiswerkers is er sprake van meer vervlechting dan bij werknemers die nooit aan thuiswerk doen (5,4 ten opzichte van 4,1). Bij diegenen die meerdere keren per week aan thuiswerk doen, is dit gemiddelde zelfs 6,2.

In welke mate lopen werk en privé door elkaar? Verschil volgens opleiding.

	Aantal	Lager onderwijs	Lager secundair onderwijs (A4, A3)	Hoger secundair onderwijs (A2)	Bachelor	Master
n	1895	14	113	577	813	384
Scores 1-4	49%	71%	58%	51%	49%	47%
Scores 5-7	40%	29%	35%	38%	40%	41%
Scores 8-10	11%	0	7%	11%	11%	13%
	4,4	3,0	3,9	4,2	4,5	4,8

In welke mate lopen werk en privé door elkaar? Verschil tussen mensen die deeltijds en voltijds werken.

	Deeltijds	Voltijds
Scores 1-4	51%	49%
Scores 5-7	37%	40%
Scores 8-10	11%	11%
gemidd.	4,2	4,5

Zes jaar geleden was dit 5,8. Toch zit de stijging van de vervlechting tussen werk en privé vooral bij diegenen die nooit thuiswerken (van 3,4 naar 4,1).

In welke mate lopen werk en privé door elkaar?
Verskil tussen thuiswerkers en niet-thuiswerkers.

	Thuiswerk	
	Ja	Neen
Scores 1-4	34%	55%
Scores 5-7	47%	36%
Scores 8-10	19%	8%
gemidd.	5,4	4,1

3.2.6. Volgens sector

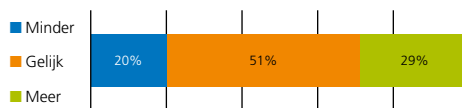
Qua sector zien we weinig relevante verschillen. Er is geen enkele sector die er echt uitspringt en overal schommelen de scores rond de 4,5. Zelfs bij de overheid ligt dit maar lichtjes hoger (4,7). Alleen de kleinhandel en de horeca tekenen scores op van respectievelijk 3,4 en 3,7.

3.3. Merken werknemers zelf een evolutie?

In beide studies hebben we ook gevraagd of de respondenten zelf een evolutie inzake vervlechting opmerkten de voorbije 5 jaar. In de vorige studie stelden we enigszins tot onze verrassing vast dat er in de perceptie van de mensen per saldo geen netto-toename was van deze vervlechting. Bij een kleine helft was er geen verschil opgetreden. Een kwart ervoer een toename in de 5 jaar voorafgaand aan het onderzoek maar eveneens een kwart een afname. Dit jaar

is er wel degelijk ook op dit vlak sprake van een toename, zij het niet spectaculair. Bij opnieuw de grootste groep is er een status quo: 51% van de werknemers vindt dat er geen verschil is met 5 jaar geleden. Bij 20% is er een afname en bij 29% een toename. Het percentage toename is deze keer iets hoger dan het percentage afname, zij het niet spectaculair. De individuele perceptie omtrent de toenemende vervlechting spooft wel met de resultaten hierboven. Toch moet één en ander in perspectief gezien worden. Ook in 2014 rapporteert slechts 29% een toename de voorbije 5 jaar. Anders gezegd: voor 71% is er sprake van een status quo of vermindering. Dit betekent dat de eigen inschatting van de werknemers spooft met de onderzoeksresultaten van 2008 en 2014.

In welke mate is vervlechting volgens u minder, gelijk of meer dan 5 jaar geleden?



3.4. Samenhang met tevredenheid, motivatie, loyaliteit

De mate van vervlechting tussen werk en privé hangt enigszins samen met de tevredenheid over de werkgever en de

motivatie om voor de werkgever te werken. Globaal geldt dat hoe meer er sprake is van vervlechting, hoe minder tevreden men is over de werkgever en hoe minder gemotiveerd men is om voor het bedrijf te werken.

Werknemers die inzake tevredenheid een score geven tussen 1 en 4 (de laagste scores), scoren inzake vervlechting 4,7. Werknemers met een tevredenheidsscore van minimum 8 hebben een gemiddelde vervlechtingsscore van 4,3.

Hetzelfde beeld merken we op inzake motivatie. De minder gemotiveerde werknemers (score 1-4) hebben een vervlechtingsscore van 4,8. Terwijl de sterk gemotiveerde werknemers (score 8-10) een vervlechtingsscore hebben van 4,3.

Speelt de verbondenheid met het bedrijf een rol? Hier is het antwoord een duidelijke 'neen', er is geen samenhang met de mate van verbondenheid die men voelt ten opzichte van de werkgever. Werknemers die zich sterk verbonden voelen met hun bedrijf (score 8-10), scoren nagenoeg identiek als diegenen die zich niet of matig verbonden voelen (4,5 versus 4,4). Dit betekent dus dat werk en privé niet per se méér door elkaar lopen bij loyale medewerkers.

4. Hoe ervaart men de werk-privébalans?

4.1. Vlot combineerbaar?

De toenemende vervlechting tussen werk en privé is een duidelijk vast te stellen fenomeen. Een nog belangrijkere vraag is hoe de respondenten dit zelf ervaren. Om hierop zicht te krijgen, werd gevraagd of werk en privé vlot kunnen worden gecombineerd. Respondenten konden dit evalueren door een score te geven van 1 tot 10. Hoe hoger de score, hoe positiever deze vervlechting wordt geëvalueerd.

De gemiddelde positieve score van 6,8 spreekt boekdelen, maar is toch een afname: in 2008 was de gemiddelde score nog 7,1. 40% zegt werk en privé vlot te kunnen combineren (score 8-10). Voor 45% gaat dit al iets moeizamer (score 5-7). Voor 15% is er sprake van een moeilijke combinatie (score 1 tot 4).

Vergelijken we deze cijfers met de resultaten van 2008, dan neemt het aantal respondenten dat werk en privé vlot kan combineren (scores 8 - 10) duidelijk af (van 51% naar 40%). De groep voor wie de combinatie moeizamer verloopt (score 5-7), stijgt daarentegen van 33 naar 45%. De groep voor wie de combinatie moeizaam verloopt, blijft onveranderd 15%.

Kan u werk en privé vlot combineren?
Evolutie 2008-2014.

	2008	2014
Scores 1-4	15%	15%
Scores 5-7	34%	45%
Scores 8-10	51%	40%
gemidd.	7,1	6,8

Vier op 10 werknemers zegt werk en privé vlot te combineren. Net zoals 6 jaar geleden is er op dit vlak geen verschil tussen mannen en vrouwen. Qua leeftijd merken we dat de groep tussen 30 en 49 jaar een iets lagere score (6,7) geeft dan jongeren (7,1) en 50-plussers (7,2). Dit betekent dus dat jongeren en 50-plussers werk en privé vlotter combineren dan de groep werknemers tussen 25 en 49 jaar. De doorslaggevende variabele is hier bijna zeker de kinderlast.

// De gemiddelde werknemer combineert in vergelijking met 6 jaar geleden iets minder vlot werk en privé. De score daalt van 7,1 naar 6,8 . //

Ook onveranderd ten opzichte van 6 jaar geleden is dat hoger opgeleiden iets moeilijker werk en privé combineren (mensen met diploma lager secundair onderwijs scoren 7,2 ten opzichte van masters 6,7).

Opmerkelijk is dat we dit jaar geen verschil meer zien tussen zij die thuiswerken en zij die dit niet doen. 6 jaar geleden scoorden werknemers die regelmatig aan thuiswerk doen op dit punt negatiever dan de niet-thuiswerkers (6,7 en 7,2). Dit jaar is er geen verschil meer. Dit doet vermoeden dat het profiel van de thuiswerker, door het toenemend gebruik, aan het veranderen is.

4.2. Evolutie?

In deze studie werd bijkomend gevraagd of de respondenten zelf het gevoel hadden dat werk en privé vandaag minder, gelijk of beter te combineren valt dan 5 jaar geleden. Ook nu liggen deze resultaten in het verlengde van wat we hierboven vaststellen. De groep die vindt dat het nu moeilijker is dan 5 jaar geleden, is iets groter dan degene die vindt dat het gemakkelijker geworden is (resp. 32 en 24%). Ook nu dient te worden opgemerkt dat de werk-privécombinatie voor 'slechts' één op drie werknemers moeilijker is dan 5 jaar geleden. Voor twee derden is het status quo of zelfs gemakkelijker. Hoe hoger geschoold, hoe meer men van mening is dat het combineren van werk en privé vandaag moeilijker is dan 5 jaar geleden.

Is werk en privéleven combineren makkelijker, idem of moeilijker dan 5 jaar geleden?

	2014	Geslacht		Diploma				
		Man	Vrouw	Lager onderwijs	Lager secundair onderwijs (A4, A3)	Hoger secundair onderwijs (A2)	Bachelor	Master
makkelijker	24%	22%	26%	29%	23%	22%	25%	25%
idem	44%	52%	39%	50%	51%	48%	42%	39%
moeilijker	32%	27%	35%	21%	25%	30%	33%	35%

25% van de mensen met een diploma lager secundair onderwijs ervaren dit zo, tegenover 35% van de masters. Vrouwen vinden meer dan mannen (resp. 35 en 27%) dat werk en privé combineren moeilijker geworden is de voorbije jaren. Opmerkelijk, omdat de feitelijke huidige scores tussen mannen en vrouwen niet verschillen.

4.3. Doet het bedrijf voldoende?

Werknemers zijn niet alleen iets minder positief over de afstemming tussen werk en privé, ze zijn ook iets minder tevreden over hun bedrijf op dit vlak. De gemiddelde score op de vraag 'doet uw bedrijf voldoende om werk en privé te combineren?' daalt licht van 6,5 naar 6,2. Het aandeel écht tevreden werknemers (score 8-10) daalt van 41 naar 30%. Mannen en vrouwen scoren hier opnieuw gelijk. Jonge werknemers (-25 jaar) zijn positiever dan de andere leeftijdsgroepen

(6,6 ten opzichte van 6,1). Opmerkelijk is dat ook bij de 50-plussers de score hier niet hoger ligt dan bij de leeftijdsgroep tussen 30 en 50 jaar waar de afstemming tussen werk en privé het meest problematisch is.

Doet uw bedrijf voldoende om werk en privéleven te combineren?

	2014
Scores 1-4	22%
Scores 5-7	49%
Scores 8-10	30%
gemidd.	6,2

Ondanks het feit dat 50-plussers positiever zijn over de afstemming werk-privé, zijn ze even kritisch voor het bedrijf of de organisatie waar ze voor werken. Blijkbaar leggen ze de lat inzake verwachtingen hoger dan de jongere collega's.

Doet uw bedrijf voldoende om werk en privéleven te combineren? Opgesplitst volgens leeftijd.

	2014	Leeftijd				
		18-24 jaar	25-29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar of meer
Scores 1-4	22%	16%	22%	22%	21%	22%
Scores 5-7	49%	48%	47%	48%	51%	46%
Scores 8-10	30%	36%	30%	30%	27%	31%
gemidd.	6,2	6,6	6,1	6,2	6,1	6,2

Opmerkelijk is dat werknemers bij de overheid in deze niet positiever zijn. Ook zij scoren gemiddeld 6,2. Uit ander onderzoek blijkt nochtans dat de burger de publieke sector veel hoger dan de private sector inschat wat dit aspect betreft. Hetzelfde geldt voor de social profit sector. De best scorende sector in deze is trouwens de financiële met 6,5.

Logisch is dat werknemers die de kans krijgen thuis te werken positiever zijn dan diegenen die dit niet kunnen. Maar het verschil is vrij klein: respectievelijk 6,5 voor zij die veel thuiswerk verrichten versus 6,1 voor zij die dit niet kunnen.

Doet uw bedrijf voldoende om werk en privé te combineren? Volgens sector.

2014	Scores 1-4 %	Scores 5-7 %	Scores 8-10 %	gemidd.
	22%	49%	30%	6,2
Sector	Scores 1-4 %	Scores 5-7 %	Scores 8-10 %	gemidd.
Productiebedrijf	20%	50%	31%	6,3
Financieel Bedrijf	12%	55%	33%	6,5
Andere Diensten	19%	46%	35%	6,4
Kleinhandel	28%	42%	29%	5,8
Groothandel	28%	50%	22%	5,7
Horeca	13%	73%	13%	6,1
Bouw	18%	51%	31%	6,4
Transport/Logistiek	28%	45%	27%	5,6
Overheid	21%	51%	28%	6,2
Non Profit	21%	47%	32%	6,2
Ander	23%	45%	32%	6,2

Op de vraag of het bedrijf nu minder, meer of evenveel doet om de balans werk-privé in evenwicht te houden, antwoorden twee op drie werknemers gelijk. 18% vindt de evolutie negatief, een even groot aandeel positief. Bij zij die thuiswerk verrichten, is 30% van oordeel dat hun bedrijf nu meer doet; bij zij die dat niet kunnen, is dat slechts 14%.

Is er een verband tussen de vervlechting werk-privé en de mate waarin beide gecombineerd kunnen worden? Uit het onderzoek blijkt van wel. Hoe we dit precies moeten duiden, daarover zijn in theorie verschillende hypotheses mogelijk. Laten we het even concreet maken. Bij de werknemer die vroeger stopt om de kinderen van school

te halen en 's avonds thuis opnieuw de laptop openklapt, is er duidelijk sprake van meer vervlechting tussen werk en privé. Toch kan hij/zij de indruk hebben dat werk en privé vlot gecombineerd worden. Terwijl anderen dit als extra belastend kunnen ervaren.

Het bestaan van deze verschillende realiteiten zorgt inderdaad voor een genuanceerd antwoord. Er is wel degelijk een samenhang tussen de vervlechting van werk en privé en het vlot kunnen combineren van beide levenssferen maar deze samenhang is niet éénduidig. Wie aangeeft dat werk en privé weinig met elkaar vervlochten zijn (score 1-4), vindt in de helft van de gevallen (50%) dat werk en privé vlot combineerbaar zijn.

In welke mate wordt werk en privé vlot gecombineerd?				
In welke mate zijn privé en werk met elkaar verweven		Scores 1-4	Scores 5-7	Scores 8-10
	Scores 1-4	13%	37%	50%
	Scores 5-7	14%	59%	28%
	Scores 8-10	21%	42%	36%

1 = niet te combineren 1 = niet verweven
 10 = goed te combineren 10 = sterk verweven

In de groep die vindt dat werk en privé sterk met elkaar verweven zijn (score 8-10), ervaart slechts 36% van de mensen dat werk en privé vlot kunnen gecombineerd worden. De werknemersgroep waarin werk en privé redelijk door elkaar lopen (score 5-7), telt echter het kleinste percentage van mensen die werk en privé vlot combineren (28%).

Wat betekent dit nu? Dat zowel een meer beperkte als een grote verwevenheid tussen werk en privé kunnen samengaan met een vlotte combinatie tussen werk en privé. Het is dus niet zo dat mensen bij wie werk en privé erg door elkaar lopen, per definitie de mensen zijn die dit als een moeilijke combinatie ervaren. Er is zelfs een duidelijke minderheid - één vijfde - bij wie een grote verwevenheid tussen werk en privé (score 8-10) gepaard gaat met een moeilijke combinatie.

Van diegenen waar werk en privé slechts matig vervlecht zijn (score 1-4), rapporteert toch nog 13% een moeilijke combinatie. Al bij al een beperkt verschil en een bijkomend bewijs van de complexe samenhang tussen vervlechting tussen werk en privé enerzijds en een al of niet vlotte combinatie anderzijds.

5. Aan het werk in de privésfeer

5.1. De technische hulpmiddelen thuis

Tot nu toe werd over de (toenemende) vervlechting van werk en privé in algemene termen gesproken. De vraag duikt onmiddellijk op wat dit in de praktijk precies betekent. Er is immers een groot verschil tussen degenen die af en toe eens een e-mail versturen 's avonds voor tv en iemand die nog enkele uren doorwerkt aan een rapport. In het onderzoek werd gepoogd hier enige klaarheid in te brengen.

Vooreerst gingen we na over welke technische hulpmiddelen de respondenten beschikken die het werken thuis vergemakkelijken en stimuleren. De groep die over een smartphone/gsm beschikt zonder connectie naar de bedrijfsmail daalt van 78 naar 66%. In de meeste gevallen gaat het om een privétoestel waar het bedrijf niet in tussenkomt. De groep met smartphone/gsm mét connectie naar de bedrijfsmail stijgt dan weer van 15 naar 29%. Ook hier betaalt het bedrijf slechts in een minderheid van de gevallen.

Het gebruik van de vaste lijn blijft, tegen de verwachting in, stabiel. Bij de groep onder de 40 jaar zien we wel dat de vaste lijn minder populair wordt.

Over welke technische hulpmiddelen beschikken de respondenten thuis? Vergelijking 2008-2014.

	2008	2014
Smartphone/GSM zonder connectie naar bedrijfsmail		
Ja, privé, niet betaald door werkgever	67%	58%
Ja, van bedrijf of betaald door bedrijf	10%	8%
Nee	23%	33%
Smartphone/GSM met connectie naar bedrijfsmail		
Ja, privé, niet betaald door werkgever	30%	17%
Ja, van bedrijf of betaald door bedrijf	3%	12%
Nee	67%	71%
Vaste lijn thuis		
Ja, privé, niet betaald door werkgever	61%	60%
Ja, van bedrijf of betaald door bedrijf	3%	4%
Nee	36%	36%
Laptop/Tablet zonder toegang (thuis) tot uw bedrijfsmail		
Ja, privé, niet betaald door werkgever	30%	51%
Ja, van bedrijf of betaald door bedrijf	3%	3%
Nee	67%	46%
Laptop/Tablet met toegang (thuis) tot uw bedrijfsmail		
Ja, privé, niet betaald door werkgever	17%	25%
Ja, van bedrijf of betaald door bedrijf	10%	16%
Nee	73%	59%
Laptop/Tablet met volledige toegang (thuis) tot alle werksystemen (echte werkplek)		
Ja, privé, niet betaald door werkgever	8%	12%
Ja, van bedrijf of betaald door bedrijf	8%	14%
Nee	85%	74%
Vaste pc thuis zonder toegang tot uw bedrijfsmail		
Ja, privé, niet betaald door werkgever	39%	39%
Ja, van bedrijf of betaald door bedrijf	2%	2%
Nee	60%	60%
Vaste pc thuis met toegang tot uw bedrijfsmail		
Ja, privé, niet betaald door werkgever	18%	21%
Ja, van bedrijf of betaald door bedrijf	3%	4%
Nee	79%	76%
Vaste pc thuis met volledige toegang tot alle werksystemen (echte werkplek)		
Ja, privé, niet betaald door werkgever	8%	11%
Ja, van bedrijf of betaald door bedrijf	2%	3%
Nee	91%	87%

Een sterke verschuiving zien we bij de laptop/tablet. Dit aandeel stijgt van 33 naar 54% waar er geen connectie is met de bedrijfsmail. In de gevallen waar er wel connectie is met de bedrijfsmail, stijgt het aandeel van 27 naar 41%. Het aandeel werknemers met laptop/tablet met toegang tot alle werkssystemen (volledige werkplek) stijgt eveneens van 16 naar 26%. In iets meer dan de helft van de gevallen worden de kosten door het bedrijf gedragen.

Ook de vaste pc is nog steeds goed vertegenwoordigd. De pc zonder toegang tot bedrijfsmail is, net zoals in 2008, nog steeds aanwezig in 41% van de gevallen.

Bij de vaste pc met toegang tot bedrijfsmail is er nog een stijging van 21 naar 25%. Bij de pc als echte werkplek noteren we een stijging van 10 naar 14%.

Kortom, het kunnen beschikken over technische hulpmiddelen neemt duidelijk toe zowel wat betreft smartphones als laptops/tablets en in mindere mate de vaste pc. Dit betekent dus dat steeds meer mensen toegang hebben tot middelen om in hun privé-tijd voor het werk bezig te zijn.

5.2. Hoeveel uren werkt men buiten de kantooruren?

5.2.1. In de week

Een kleine helft (48%) van alle werknemers werkt niet of minder dan 1 uur op weekbasis buiten de werkuren. 6 jaar geleden was dit nog 54%. Het aandeel werknemers die op weekbasis minder dan 3 uur in de privésfeer werkt, stijgt van 22 naar 29%. Het aandeel werknemers die minstens 6 uur extra per week in de privé-sfeer werkt, daalt dan weer lichtjes van 16 naar 13%. Alles bij elkaar genomen, is er dus geen uitgesproken trend. Het aandeel werknemers die niet of nauwelijks werken in de privésfeer buiten de werkuren daalt weliswaar licht maar daartegenover staat dat ook het aandeel werknemers dat veel buiten de werkuren werkt, licht daalt. De situatie op dit vlak is de voorbije jaren dus redelijk stabiel gebleven. De oorzaken voor de toenemende verwevenheid tussen werk en privé zijn hier niet meteen te vinden.

Bij de subgroepen vinden we de verwachte verschillen. Mannen werken meer uren buiten de traditionele werkuren in de privésfeer dan vrouwen. Kaderleden werken veel meer in de privésfeer buiten de werkuren dan bedienden. Slechts 34% van alle kaderleden werkt niet of minder dan één uur in de privésfeer buiten de werkuren. Bij de

bedienden is dit 62%. Inzake leeftijd merken we dit keer geen significante verschillen.

Hoeveel uren werkt men gemiddeld per week (excl. weekend) buiten kantooruren thuis?

	2008	2014
< 1 u	54%	48%
1 u	8%	12%
2-3 u	14%	17%
4-5 u	9%	10%
6-10 u	10%	7%
> 10 u	6%	6%

5.2.2. In het weekend

Inzake het werken tijdens het weekend in de privésfeer is de situatie anders. Het aandeel werknemers die niet of minder dan een uur werken daalt van 71 naar 57%. Een uitgesproken toename (van 18 naar 31%) zien we bij diegenen die minder dan 3 uur in het weekend werken. Het ziet er dus naar uit dat er tijdens de weekends iets meer wordt gewerkt in de privésfeer in vergelijking met 6 jaar geleden. Ook hier merken we de traditionele verschillen tussen mannen en vrouwen en tussen kaderleden en bedienden. We merken geen verschillen qua leeftijd.

Hoeveel uur gemiddeld bent u aan het werk thuis tijdens de weekends?

	2008	2014
< 1 u	71%	57%
1 u	8%	15%
2-3 u	10%	16%
4-5 u	7%	6%
6-10 u	3%	4%
> 10 u	1%	3%

5.2.3. Tijdens vakanties

Ook wat betreft het werken tijdens de vakantie is er een evolutie merkbaar. Het aandeel werknemers die niet of hooguit  n uur tijdens de vakantie werken, daalt van 79 naar 70%.

Hoeveel uur per week bent u aan het werk tijdens uw vakantie?

	2008	2014
< 1 u	79%	70%
1 u	6%	10%
2-3 u	6%	10%
4-5 u	3%	5%
6-10 u	3%	2%
> 10 u	3%	2%

Ook in dit geval zit de stijging vooral bij diegenen die enkele uren (maximum 3 uur) werken tijdens de vakantie: van 12 naar 20%. Opnieuw merken we de eerder geschetste verschillen tussen de subgroepen, maar niet qua leeftijd.

Werken in de privésfeer buiten de werktijden komt dus nog steeds vrij veel voor. Er wordt vandaag zelfs iets meer buiten de werkuren in de privésfeer gewerkt dan 6 jaar geleden. Niet tijdens de werkweek, wel in het weekend en de vakanties. Deze vaststelling strookt met de perceptie dat werk en privé meer door elkaar lopen dan vroeger en dat de combinatie werk-privé tegenwoordig iets minder vlot gebeurt.

Het werken in de privésfeer buiten de werkuren gebeurt uiteraard vooral thuis. Maar ook elders wordt er gewerkt. Een kwart van de werknemers die meer dan 1 uur per week in de privésfeer werken, geven aan dat ze ook op andere plaatsen werken (bijvoorbeeld tijdens het wachten terwijl de kinderen sporten).

5.3. Welke taken worden gedaan?

Als er wordt gewerkt in de privésfeer buiten de kantooruren, om welk werk gaat het dan? Zijn het specifieke taken? Of komen alle taken in aanmerking die geen direct contact met collega's vereisen? In 60% van de gevallen komen alle taken in aanmerking, in de overige 40% enkel specifieke taken. Net zoals zes jaar geleden staat het nakijken van e-mail op nummer één. Dit aandeel stijgt zelfs nog van 65 naar 73%. Ook informatie

opzoeken op het internet zit in de lift (van 45 naar 50%). Rapporten, memo's en presentaties maken, wordt proportioneel minder gedaan. Houden we ook rekening met de tijd die aan bepaalde taken wordt besteed, dan wint het behandelen van e-mails nog aan belang. Liefst 34 % van de tijd wordt besteed aan het lezen en beantwoorden van e-mails. Een stijging van 10 procentpunten ten opzichte van 6 jaar geleden.

Welke taken doet u het meest thuis na de kantooruren?

Mail nakijken	73%
Rapporten of documenten lezen	53%
Bellen met collega's	46%
Zaken voorbereiden voor de dag erna	49%
Zoeken op het internet	50%
Rapporten of memo's maken	33%
Presentaties maken	25%
Allerlei kleinere organisatorische zaken doen	44%
Andere	14%



In vergelijking met 6 jaar geleden werkt men iets meer in het weekend en in de vakantie.



6. Waarom werken mensen in de privé-tijd?

6.1. Meest aangehaalde redenen

De redenen waarom men buiten kantooruren werkt in de privé-sfeer zijn niet echt gewijzigd de voorbije 6 jaar. De belangrijkste reden om in de privé-tijd te werken is meteen een belangrijk argument voor thuis- of telewerk in het algemeen. Het is de rust die men blijkbaar op kantoor niet aantreft die werknemers in de privé-sfeer aan de slag doet gaan. Dat was 6 jaar geleden ook al zo. Daarna volgen, net zoals in de vorige studie, het tekort aan tijd en het altijd met alles bij willen zijn.

Het ongestoord kunnen werken is blijkbaar voor veel werknemers een behoefte waaraan niet altijd voldaan wordt op kantoor. De tweede reden is negatiever van aard en wijst op een tekort aan tijd voor het vereiste werk.

Reden nummer drie wijst dan weer op de bevoegdheid van veel werknemers. Omdat ze mee willen zijn met alles, zien ze er niet tegen op om ook in de privé-sfeer te werken. Een bijna even grote groep (39%) zegt het te doen uit loyaliteit voor het bedrijf. Eén op drie (34%) werkt in de privé-tijd omdat de job hen ertoe verplicht. Hier is duidelijk geen sprake van vrije keuze. Het bewust door elkaar laten lopen van werk en privé als een soort alternatieve levensstijl wordt door 28% aangestipt.

Samengevat kunnen we spreken van een duale realiteit. Het werken in de privé-sfeer buiten de kantooruren wordt zowel positief als negatief geduid. Heel wat werknemers zien het als iets wat hen door het bedrijf wordt opgelegd (omdat ze tijd te kort hebben of omdat ze zich ertoe verplicht voelen). Een minstens even grote groep doet het uit inhoudelijke betrokkenheid met de job en het bedrijf, en uit bevoegdheid.

Waarom werkt men thuis buiten de werkuren?

Omdat ik tijd te kort heb	43%
Omdat ik dan rustig alles kan doornemen zonder gestoord te worden	50%
Omdat ik altijd met alles bij wil zijn	41%
Omdat ik ertoe verplicht word in de job die ik doe	34%
Omdat ik dit doe uit loyaliteit voor het bedrijf	39%
Omdat het een soort verslaving is (ik kan niet zonder)	26%
Best aansluit bij mijn levensstijl (privézaken tijdens werkuren en omgekeerd)	28%
Andere	19%

Kaderleden geven vaker dan bedienden aan dat ze in de privétijd werken omdat ze altijd willen blijven (57% vs 40%) en uit loyauteit voor het bedrijf (49% versus 37%). 39% van de kaderleden spreekt van een soort verslaving. Kijken we naar de leeftijd van de respondenten, dan valt op dat 40% van de 50-plussers het steeds willen blijven

aanstipt als de op één na belangrijkste reden om thuis te werken.

Kaderleden benadrukken meer dan gemiddeld de rust van werken in de privétijd, het willen blijven, het tekort aan tijd en de loyauteit voor het bedrijf.

Waarom werkt men thuis? Scores per functie.

	Functie	
	Bediende	Kaderlid
Omdat ik tijd te kort heb	41%	54%
Omdat ik dan rustig alles kan doornemen zonder gestoord te worden	48%	68%
Omdat ik altijd met alles bij wil zijn	40%	57%
Omdat ik ertoe verplicht word in de job die ik doe	33%	38%
Omdat ik dit doe uit loyaliteit voor het bedrijf	37%	49%
Omdat het een soort verslaving is (ik kan niet zonder)	24%	39%
Best aansluit bij mijn levensstijl (privézaken tijdens werkuren en omgekeerd)	27%	34%
Andere	21%	9%

6.2. Compensatie of niet?

Slechts 29% van de werknemers geeft aan een compensatie te krijgen voor het werken in de privétijd. Meestal bestaat de vergoeding uit tijd die kan gec recupereerd worden. Bij één op vier gaat het om financiële compensaties. Opmerkelijk is dat bij vrouwen de tijdrecuperatie zwaarder doorweegt en de financiële compensaties minder dan bij mannen.

60% van de jongere werknemers - de groep tussen 18 en 29 jaar - geeft aan een compensatie te krijgen ten opzichte van 19% van de 50-plussers. Tussen bedienden en kaderleden zien we nauwelijks verschillen in het al dan niet krijgen van een vergoeding. Hetzelfde geldt voor wat betreft de bedrijfsgrootte. Ook tussen de sectoren zijn de verschillen klein.

Welke compensatie krijgt u voor werken in de privésfeer?

	2014	Geslacht		Leeftijd				
		Man	Vrouw	18-24 jaar	25-29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50 jaar of meer
Financiële	24%	30%	17%	33%	21%	20%	19%	23%
Recuperatiedagen	71%	66%	79%	67%	73%	79%	71%	74%
Andere	5%	5%	4%	0%	6%	1%	10%	3%

7. Vindt men het storend om thuis of in de privésfeer te werken na de kantooruren?

7.1. Vindt men het zelf storend?

Vindt men het storend om thuis of in de privésfeer te werken buiten de kantooruren?

39% vindt het storend tot heel storend om thuis of in de privésfeer te werken buiten de kantooruren. Een duidelijke meerderheid (61%) vindt dit niet erg of helemaal niet storend. Deze cijfers liggen in de lijn van de resultaten 6 jaar geleden. We kunnen in deze dus niet spreken van een groeiend maatschappelijk ongenoegen. Dit is enigszins opvallend als we in rekening brengen dat de vervlechting wel degelijk is toegenomen en dat ook de combinatie werk-privé iets minder vlot gebeurt.

Vrouwen vinden het werken na de kantooruren in de privé-tijd meer storend dan mannen. Dat lijkt op het eerste zicht eigenaardig omdat mannen meer na de kantooruren werken dan vrouwen. Toch is dit vrij logisch.



39% vindt het storend tot heel storend om thuis of in de privésfeer te werken buiten de kantooruren.



Net als 6 jaar geleden zijn het namelijk vooral diegenen die nooit thuis of in de privésfeer werken na de kantooruren die dit storend vinden. Van diegenen die dit heel storend vinden, werkt maar liefst 82% niet of hooguit één uur in de privésfeer buiten de kantooruren (tijdens de week). Bij diegenen die dit niet storend vinden, was dit slechts 40%.

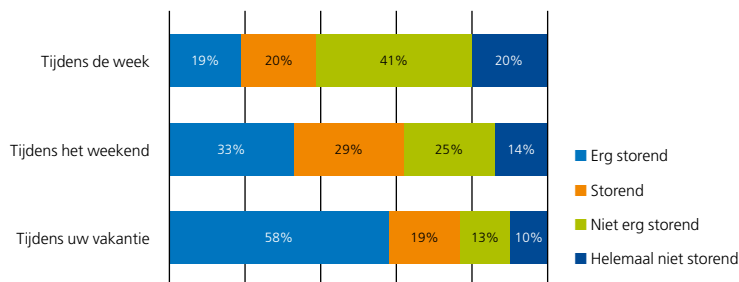
7.2. Vindt de familie het storend?

Vindt de familie het storend dat u thuis of in de privésfeer na de kantooruren werkt?

Deze cijfers stroken met de vorige. Het is dus niet zo dat de familie hier meer of minder positief tegenaan kijkt dan de betrokkene zelf.

Werknemers vinden in het weekend werken storender dan werken in de privétijd tijdens de week (61%). Werken in de vakantie wordt door nog meer mensen afgekeurd (77%). We zien hier trouwens weinig verschillen qua leeftijd, geslacht of functie. De sociale waarde van week, weekend en vakantie verschilt nog steeds ook in 2014.

In welke mate vindt u het storend om buiten de werkuren thuis te werken?



7.3. Wat zegt de bedrijfscultuur?

We zagen eerder al dat werknemers zich soms verplicht voelen om buiten de kantooruren in de privé sfeer te werken. Soms heeft dit te maken met de aard van het werk, soms heeft dat te maken met de persoonlijkheid van de werknemer maar soms is er ook sprake van een bedrijfscultuur waarbij werknemers steeds vlot bereikbaar moeten zijn, ook buiten de werkuren. Bijna één op drie werknemers (29%) geeft aan dat het onbereikbaar zijn buiten de werkuren door het bedrijf als 'slecht' wordt ervaren (5% heel slecht, 24% eerder slecht). Bij een duidelijke meerderheid 71% is dit echter niet het geval. 8% stelt dat het onbereikbaar zijn door de onderneming zelfs wordt gepromoot. Kaderleden lijken iets meer bedrijfsdruk te ervaren dan bedienden (38 tov. 29% stellen dat onbereikbaarheid buiten werkuren door bedrijf als heel slecht of slecht wordt ervaren). Tussen sectoren en tussen kleinere en grotere bedrijven merken we weinig verschil.



Na de kantooruren werken in de privé sfeer vindt men nu niet méér storend dan in 2008.



8. Privézaken regelen tijdens de werkuren

8.1. Wie, wat, hoeveel?

De vervlechting van werk en privé betekent niet alleen dat werknemers in de privé sfeer aan het werk zijn maar ook dat er op het werk en tijdens de kantooruren privé zaken worden gedaan. Dit aspect wordt in onderzoek zelden belicht. Eén van de belangrijkste vaststellingen uit de vorige studie was dat meer werknemers privé zaken op het werk regelen dan dat er werknemers zijn die buiten de kantooruren in de privé sfeer werken. Dit is niet veranderd.

Zoals we eerder zagen, werken vandaag iets meer mensen buiten de kantooruren in de privé sfeer dan vroeger. Het gaat om ongeveer de helft (52%) van alle werknemers. Daartegenover staat dat 67% van de mensen af en toe privé zaken op het werk regelen. Met andere woorden: er zijn dus duidelijk meer mensen die op het werk privé zaken regelen dan dat ze in de privé sfeer zaken voor het werk doen. Dit cijfer (67%) is nagenoeg onveranderd gebleven.

Hoeveel uur spendeert men aan privé-zaken tijdens de werkuren? Bij een kwart is het hooguit 1 uur op weekbasis. Bij één op vijf gaat het om 5 uur of meer, of gemiddeld minimum één uur per werkdag. Bij 4% gaat het om meer dan 10 uur per week.

Mannen regelen meer privé-zaken op het werk dan vrouwen (72 versus 63%). Hoe jonger men is, hoe meer privé-zaken worden geregeld. Bij 25-29-jarigen gaat het om 76%, bij 50-plus maar 55%. Ook kaderleden regelen in iets meer gevallen privé-zaken dan bedienden (72 en 66%). Wellicht een kleine compensatie voor het feit dat ze ook meer aan het werk zijn in de privé-sfeer na de kantooruren.

Hoeveel uur per week spendeert u op het werk aan het regelen van privé-zaken?

	2014
0 u	3,7%
< 1 u	20,2%
1 u	30,8%
2 u	18,8%
3 u	4,4%
4 u	2,5%
5 u	11,8%
6-10 u	4,2%
> 10 u	3,6%

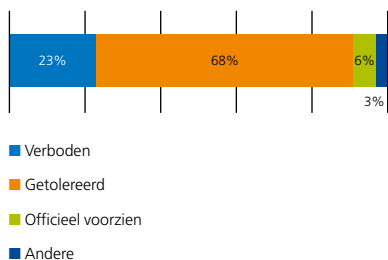
Opvallend is ook dat toch nog altijd de helft

van de mensen die deeltijds werken (51%) privé-zaken op het werk regelen. Minder verrassend is dat 80% van de mensen die thuiswerk doen, privé-zaken regelen tijdens de werkuren tegenover 62% van zij die niet thuiswerken.

Opmerkelijk is dat een meerderheid van bedrijven geen duidelijk beleid hebben in deze. In slechts 6% van de bedrijven is het officieel mogelijk om privé-zaken te regelen tijdens het werk. In 23% is het uitdrukkelijk verboden, in 68% wordt het getolereerd.

Het beleid van de bedrijven hangt sterk samen met het feitelijk gedrag van werknemers tijdens de werktijd. In bedrijven die een formeel verbod hanteren, wordt door slechts één op vier werknemers privé-zaken tijdens de werktijd geregeld. Bij bedrijven waar men dit tolereert, loopt dit op tot maar liefst 80%. Dit ligt slechts licht onder het aandeel bij bedrijven die een officieel probeleid voeren (86%). Er is dus een groot verschil wat betreft bedrijven die een duidelijk verbod hanteren en de andere bedrijven. Daartegenover staat dat ook in bedrijven die een duidelijk verbod hanteren toch nog steeds een significante minderheid van de werknemers privé-zaken op het werk regelen.

Zijn privé zaken regelen tijdens de klassieke werkuren ... door uw bedrijf?



In vergelijking met 6 jaar geleden worden er nu meer privé e-mailtjes verstuurd op het werk.



8.2. Welke zaken worden geregeld tijdens de werkuren?

De belangrijkste privé zaken die tijdens de werkuren worden gedaan, zijn privémailverkeer opvolgen, privételefoontjes plegen, surfen op het internet en privéproblemen regelen. In vergelijking met 2008 zijn het opvolgen van privémailverkeer en het surfen op internet belangrijker geworden. Het plegen van privételefoontjes nam daarentegen in belang af. Dit betekent dat opvolgen van e-mail zowel aan belang wint in het werk als in de privésfeer. Dit heeft wellicht te maken met de cultuur van e-mail waarbij redelijk snel antwoord wordt verwacht op een uitgestuurde e-mail.

Welke privé zaken regelt u op het werk? Evolutie 2008-2014.

	2008	2014
Zaken voor uw hobby's	6%	6%
Privémail nakijken/sturen	26%	37%
Reizen organiseren	3%	2%
Winkelen (boodschappen)	5%	3%
Sporten	2%	2%
Huishoudelijke taken	2%	1%
Surfen op internet	14%	18%
Chatten	2%	3%
Privé telefoneren	22%	14%
Privéproblemen regelen	14%	12%
Andere	3%	2%

9. Wat kunnen bedrijven doen om werk en privé beter te combineren?

Hoewel glijdende werkuren door meer en meer bedrijven worden ingevoerd, blijft de (bijkomende) behoefte bij werknemers bestaan. Dit was al in 2008 zo maar is nog steeds het geval in 2014. De volgorde volgens belang van de verschillende instrumenten om de werk-privébalans in evenwicht te houden, blijft in grote lijnen ongewijzigd, met uitzondering van thuiswerk dat aan belang wint: 32% in 2008 tegenover 56% in 2014.

Voor iets meer dan de helft van alle werknemers (58%) staat het invoeren van glijdende werkuren nog steeds op één om een betere combinatie tussen werk en privé mogelijk te maken. Thuiswerk komt op de tweede plaats en het beperken van de workload op drie. Dit ligt in lijn met eerdere bevindingen waaruit blijkt dat heel wat werknemers in de privésfeer werken omdat ze het werk niet gedaan krijgen in de werktijd.

De helft van de werknemers (56%) pleit om thuis te kunnen werken tijdens de werkuren en 49% zegt behoefte te hebben aan meer werkmiddelen om thuis te kunnen werken.

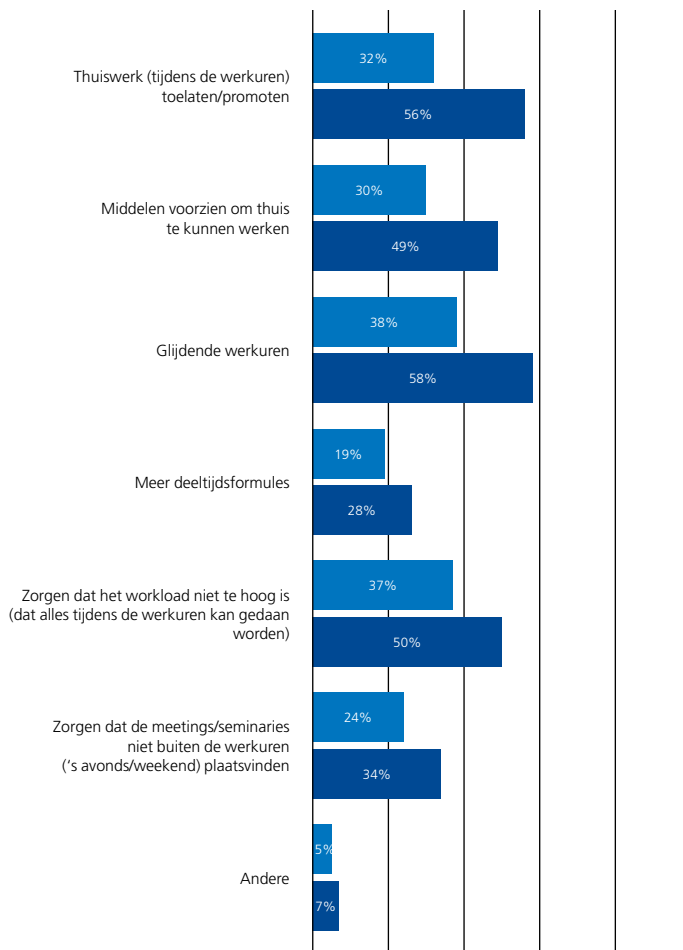
Tot slot pleit één op drie werknemers ervoor om seminars of vergaderingen niet buiten de normale werkuren te laten plaatsvinden.



Thuiswerk zit duidelijk in de lift als middel om werk en privé beter te combineren.



Wat kunnen bedrijven doen om werk en privé vlot te combineren?



Aandeel respondenten die betreffende oplossing verkiezen (1^{ste}, 2^{de} en 3^{de} keuze opgeteld) ■ 2008 ■ 2014

10. Belangrijke conclusies

- Bij ongeveer de helft van de bedienden en kaderleden is er sprake van geen of een minieme vervlechting van werk en privéleven. Bij de andere helft is er sprake van een redelijke of zelfs een intense vervlechting. Ook anno 2014 kunnen we niet stellen dat de vervlechting van werk en privé een algemeen feit is. Dit neemt niet weg dat er sprake is van een toenemende vervlechting. In vergelijking met 6 jaar geleden neemt de gemiddelde vervlechting toe van 4 naar 4,4 (op een schaal van 10). De groep waarbij sprake is van geen of slechts een minieme vervlechting neemt af van 60 naar 49%. De groep die een redelijke vervlechting rapporteert, neemt toe van 27 naar 40%. De groep waarbij er sprake is van een intense vervlechting, blijft daarentegen stabiel (13% - 11%). Net als 6 jaar geleden daalt na 40 de gepercipieerde vervlechting tussen werk en privé. Dit neemt niet weg dat alle leeftijdscategorieën een stijging rapporteren in vergelijking met 6 jaar geleden, zij het iets meer dan gemiddeld bij de leeftijdsgroep 30-39 jaar. Net zoals 6 jaar geleden is er geen verschil tussen mannen en vrouwen.
- De respondenten evalueren de combinatie tussen werk en privé redelijk positief. Op een schaal van 1 tot 10 waarbij 1 voor een slechte combinatie staat en 10 voor een vlotte combinatie, is de gemiddelde score 6,8. Een positieve score. Ten opzichte van 6 jaar geleden (7,1) is dit wel een kleine daling. Dat betekent dat de respondenten de combinatie werk-privé nu als iets minder vlot zien. Het aandeel respondenten dat werk en privé vlot kan combineren (scores 8-10), neemt duidelijk af (van 51% naar 40%). De groep voor wie de combinatie moeizamer verloopt (score 5-7), stijgt van 33 naar 45%. De groep voor wie de combinatie moeizaam verloopt, blijft echter onveranderd 15%. Net zoals 6 jaar geleden merken we in deze geen verschil tussen mannen en vrouwen. De minder vlotte combinatie tussen werk en privé doet werknemers ook iets kritischer naar het eigen bedrijf kijken. De tevredenheidsgraad daalt licht van 6,5 naar 6,2.
- De relatie tussen de vervlechting van werk en privéleven en het vlot kunnen combineren van werk en privé is niet helemaal éénvoudig. Respondenten die geen of slechts een matige vervlechting ervaren, combineren werk en privé

- vlotter dan zij waarbij deze vervlechting redelijk tot vrij sterk is. Daartegenover staat dat zij waar werk en privé redelijk vervlochten zijn in minder gevallen werk en privé vlot combineren dan zij waar werk en privé intens vervlochten is. Ook 6 jaar geleden stelden we dit vast.
- Respondenten hebben nu meer hulpmiddelen ter beschikking om in de privé-sfeer buiten de werkuren te werken dan 6 jaar geleden. Dat geldt voor smartphones, tablets/laptops en zelfs nog voor de vaste PC. Bij jongeren neemt de vaste lijn wel in belang af.
 - Wordt er nu meer buiten de werkuren in de privésfeer gewerkt in vergelijking met 6 jaar geleden? Tijdens de week merken we geen echt verschil met vroeger. De helft van de werknemers werkt nooit of hoogstens één uur in de privésfeer buiten de kantooruren. Het aandeel werknemers die in het weekend of tijdens de vakantie werken, is echter wel iets toegenomen. Dit is een aanwijzing dat de toenemende vervlechting tussen werk en privé meer is dan een perceptie maar ook gebaseerd is op feitelijke ontwikkelingen.
 - Welke taken worden vooral gedaan buiten de werkuren in de privésfeer? Net zoals zes jaar geleden staat het nakijken van e-mail op nummer één.

Dit aandeel stijgt zelfs nog van 65 naar 73%. Ook informatie opzoeken op het internet zit in de lift (van 45 naar 50%). Rapporten, memo's en presentaties maken, wordt proportioneel minder gedaan. Houden we rekening met de tijd die aan bepaalde taken wordt besteed, dan wint het behandelen van e-mails nog aan belang. Liefst 34 % van de tijd wordt besteed aan het lezen en beantwoorden van e-mails. Een stijging van 10 procentpunten ten opzichte van 6 jaar geleden.

- Waarom werken we buiten de kantooruren in de privésfeer? Het werken in de privésfeer buiten de kantooruren wordt zowel positief als negatief geduid. Heel wat werknemers zien het als iets wat hen door het bedrijf expliciet of impliciet wordt opgelegd (omdat ze tijd te kort hebben of omdat ze zich ertoe verplicht voelen). Een even grote groep doet het uit inhoudelijke betrokkenheid met de job, het bedrijf en uit bevoegenheid. Een expliciete bedrijfscultuur waarbij het niet bereikbaar zijn buiten de werkuren als negatief wordt ervaren, wordt door ongeveer één op drie werknemers gerapporteerd. 8% stelt dat het bedrijf het niet bereikbaar zijn buiten de werkuren aanmoedigt.

- 39% vindt het storend tot heel storend om thuis of in de privésfeer te werken buiten de kantooruren. Een duidelijke meerderheid (61%) vindt dit dus niet erg of helemaal niet storend. Deze cijfers liggen in de lijn van de resultaten 6 jaar geleden. We kunnen in deze dus niet spreken van een groeiend maatschappelijk ongenoegen. Dit is enigszins opvallend als we in rekening brengen dat de vervlechting wel degelijk is toegenomen en dat ook de combinatie werk-privé iets minder vlot gebeurt. Blijkbaar heeft men zich in deze aangepast. Net zoals 6 jaar geleden zijn het degenen die niet in de privésfeer werken die dit het meest storend vinden.
- De vervlechting tussen werk en privé houdt ook in dat er in de kantooruren privé-zaken worden geregeld. Twee op drie werknemers regelt wel eens privé-zaken tijdens de kantooruren. Dit aandeel is onveranderd gebleven in vergelijking met 6 jaar geleden. Het beleid van het bedrijf ter zake speelt hier een grote rol. In bedrijven waar een formeel verbod geldt, daalt het aandeel werknemers die privé-zaken regelen naar 25%. In vergelijking met 2008 zijn het opvolgen van privé-mailverkeer en het surfen op internet belangrijker geworden. Het plegen van privé-telefoontjes nam daarentegen in belang af. Dit betekent dat het opvolgen van e-mail zowel aan belang wint in het werk als in de privésfeer. Wellicht heeft dit te maken met de verwachte snelle reactie bij deze vorm van communicatie.
- Werknemers schuiven grotendeels dezelfde oplossingen naar voor om de combinatie werk-privé vlotter te laten verlopen. Een grote stijger is evenwel thuiswerk. In 2008 was dit voor 32% van de werknemers een mogelijke oplossing, in 2014 stijgt dit naar 56%. Alleen glijdende uren (58%) is nog iets belangrijker.



Randstad
Keizer Karellaan 586 bus 8
1082 Brussel
tel. 02 474 60 00
fax 02 476 08 07
info@randstad.be
www.randstad.be