

# de toenemende vervlechting tussen werk en privé

jan denys

—  
10-2023



---

# inhoud

## 01

inleiding

04

## 02

doelstelling en  
methodologie

08

## 03

in welke mate lopen werk  
en privé door elkaar?

10

## 04

hoe ervaart men de  
werk-privébalans?

18

---

# 05

aan het werk  
in de privésfeer

25

# 06

waarom werkt  
men in de privétijd?

30

# 07

vindt men het storend  
om thuis of in de privésfeer te  
werken na de kantooruren? 34

# 08

het regelen van privé zaken  
tijdens de werkuren 40

# 09

wat kunnen bedrijven doen  
om werk en privé beter  
te combineren? 44

# 10

de essentie 46

# 01

## inleiding

In 2008 liet Randstad een brede studie uitvoeren bij 2.000 respondenten over de vervlechting tussen werk en privéleven. We vroegen hen in welke mate werk en vrije tijd met elkaar vervlecht waren, in welke mate dit geëvolueerd was de voorbije jaren, of ze in het geval van vervlechting dit al of niet als storend ervaren en hoe de werkgevers hiermee omgingen. Naast opinies werd ook (zij het zelf gerapporteerd) gedrag in kaart gebracht. In welke mate werd er tijdens de week na de klassieke werkuren thuis of in de privésfeer gewerkt? En in welke mate was dit zo in het weekend en tijdens vakanties? Ten slotte onderzochten we de link met de balans werk-privé: zorgt meer vervlechting voor een slechtere of een betere balans?

Uit deze eerste studie in 2008 leerden we vooral dat het door elkaar lopen van werk en privé zeker geen marginaal gebeuren was, maar dat het ook zeker niet veralgemeend moest worden. De toenemende vervlechting zagen we vooral bij hogere bedienden en kaderleden. We leerden ook dat meer werknemers privé-zaken op de werkplek en tijdens de werkuren afhandelen dan omgekeerd. Voor heel wat werknemers ging het om een faire ruil. Als het nodig is om soms in de privétijd met werk bezig te zijn, dan is het redelijk dat ook privé-zaken soms geregeld worden tijdens de klassieke werkuren. Ten slotte bleek toen al dat bij werknemers die soms of veel thuis werkten, privé en werk veel meer door elkaar liepen dan bij zij die dit niet deden. Hoe meer men thuis werkt, hoe meer werk en privé vervlecht geraken. Sommigen vinden dat fijn. In de literatuur heeft men het over de integreerders. Segmenteerders daarentegen vinden dit niet fijn. Zij houden meer van een strikte scheiding tussen werk en privé (Van der Lippe, 2021).

In 2014 liet Randstad dezelfde studie opnieuw uitvoeren. Uit deze studie konden nu iets duidelijkere trends worden afgeleid. Uit de studie bleek inderdaad sprake van een verdere vervlechting tussen werk en privé. De gemiddelde score (0 is geen vervlechting, 10 is totale vervlechting) steeg van 4 naar 4,4. Een duidelijke, zij het geen spectaculaire stijging. Er bleek thuis ook iets meer gewerkt te worden buiten de kantooruren. Tijdens de week was de stijging beperkt, tijdens weekends en vakanties was ze iets groter. Deze duidelijke stijging leidde echter niet tot een groter ongenoegen. Zowel in 2008 als 2014 vond 39% deze toenemende vervlechting storend, 61% niet. Ten slotte stelden we vast dat de balans werk-privé in 2014 globaal iets minder goed werd ingeschat. Het gemiddelde daalde licht van 7,1 naar 6,8 maar bleef duidelijk positief (score 0 = heel slechte balans, 10 = zeer goede balans). Het waren vooral hooggeschoolden die problemen hadden met een goede balans.

Het was de bedoeling om de studie in 2020 opnieuw uit te voeren maar daar besliste de coronapandemie anders over. Het duurde even vooraleer alles normaliseerde. In 2023 was de tijd eindelijk rijp om opnieuw 2.000 respondenten te bevragen rond dezelfde thema's. De grote vraag was uiteraard of de evolutie tussen 2008 en 2014 zich verder ontwikkeld had. De algemene verwachting was dat dit inderdaad zo zou zijn. We verwachtten inderdaad een verdere vervlechting en meer werk buiten de kantooruren, weekends en vakantie.

In de tussenperiode was er sprake van twee belangrijke nieuwe ontwikkelingen. Vooreerst was door de coronapandemie thuiswerk heel fors toegenomen. In 2019 (het jaar voor de coronapandemie) werkte 19% van alle werknemers soms thuis. Dit aandeel is in stijgende lijn sinds 2000 toen het zo'n 10% bedroeg. Amerikaanse studies rapporteren zelfs een stijging sinds 1965 toen het aandeel minder dan 1% bedroeg. Door corona versnelde deze trend heel sterk en ging het in 2020 naar 29% en in 2021 zelfs naar 38%. In 2022 was er opnieuw een daling, zij het slechts in beperkte mate (34%).

Meerdere rapporten hebben al aangegeven dat thuiswerk, of werken op afstand in het algemeen, ook zorgt voor meer werken buiten de kantooruren en zelfs voor meer werken in het algemeen. Het wegvallen van de pendeltijd van en naar kantoor zou hier onder andere een rol in spelen. Deze gewonnen tijd zou enerzijds (gedeeltelijk) leiden tot meer werk maar ook het meer spreiden van werk over een langere tijd, bijvoorbeeld door het nemen van langere pauzes. Dit alles zou moeten leiden tot een duidelijke stijging van de toenemende vervlechting tussen werk en privé. Anderzijds is er het recht op deconnectie. Werknemers hebben nu het recht om buiten de werkuren niet meer verbonden te zijn met digitale hulpmiddelen voor het werk.

Ten laatste tegen 31 maart 2023 diende hierover een cao op bedrijfsvlak te zijn afgesloten. Het recht op deconnectie zou er omgekeerd kunnen voor zorgen dat de bestaande trend van meer vervlechting weer wordt afgezwakt, zo niet omgebogen. Ermee rekening houdend dat gewoontes traag inslijpen, is het aanneemelijk dat dit recht op deconnectie nog niet helemaal doorgedrongen is in de geesten en in de praktijken op de werkvloer. Dit zal pas de komende jaren duidelijker worden. Uiteraard werd aan de respondenten uitdrukkelijk gevraagd hoe ze tegenover dit recht op deconnectie staan.

Het veldwerk voor deze studie werd gedaan door het onderzoeksbureau Ikanos. We danken alle respondenten die de moeite namen om de vragen te beantwoorden.

Veel leesplezier.



# 02

## doelstelling en methodologie



De doelstelling van de studie kwam al aan bod in de inleiding. Deze studie is grotendeels de herhaling van twee eerdere studies en heeft als doel de vervlechting tussen werk en privé in kaart te brengen en te bekijken of die toenemende vervlechting al of niet als problematisch wordt ervaren door de betrokkenen. Daarnaast wordt ook de connectie gelegd met de balans werk-privé. Het belang van de studie behoeft weinig verdere commentaar. Het is altijd goed dat beleidsmensen, onderhandelaars en verantwoordelijken in de publieke en private sector kunnen terugvallen op reële en degelijke cijfers. De vorige twee studies werden in elk geval veelvuldig gebruikt en geciteerd door meerdere stakeholders.

De nieuwe studie vond plaats in de maanden april en mei 2023 bij 2.000 respondenten. We beperkten het onderzoek opnieuw tot bedienden en kaderleden in alle sectoren. Representativiteit werd beoogd voor wat gender, kwalificatie, provincie, leeftijd en taal betreft.

tabel 1

onderzoekspopulatie  
n = 2.000 respondenten

leeftijd	
18-24 jaar	11%
25-29 jaar	23%
30-39 jaar	25%
40-49 jaar	23%
>50 jaar	18%
geslacht	
man	36%
vrouw	64%
studieniveau	
middelbaar	43%
bachelor	36%
master	22%
werkregime	
voltijds	79%
deeltijds (<32 uur)	21%
functie	
bediende	92%
kaderlid	8%
taal	
nederlandstalig	61%
franstalig	39%

---

# 03

in welke mate  
lopen werk en privé  
door elkaar?

Aan de respondenten werd gevraagd in welke mate werk en privé door elkaar lopen. Een score 1 betekent dat werk en privé volledig gescheiden zijn, een score 10 dat beide werelden volledig door elkaar lopen.

Tussen 2008 en 2014 steeg de gemiddelde score van 4 naar 4,4. Deze score loopt nu verder op tot 4,7. Werk en privé zijn opnieuw wat meer met elkaar vervlochten. Als we rekening houden met het groter tijdsinterval tussen de laatste twee studies (negen jaar) dan moeten we besluiten dat de stijging afneemt. Misschien is hier al sprake van de deconnectietrend?

Kijken we meer in detail naar de scores dan zijn het de hoge scores (8 en meer) die zorgen voor het algemene verschil. Er is in 2023 een grotere groep waarbij werk en privé heel sterk door elkaar lopen. Het aandeel van die groep stijgt van 11% naar 19%. Bij masters en kaderleden stijgt dit zelfs naar 28%. De toename van thuiswerk is vermoedelijk de grootste driver geweest. In 2014 bedroegen deze aandelen slechts 13% en 15%. De groep waar werk en privé slechts matig of niet interfereren blijft merkwaardig stabiel (49% in 2014, 48% in 2023). Het is de groep waar werk en privé op een gemiddelde wijze verstrengeld zijn (scores 5-7) die in belang afneemt (van 40% naar 33%). Er is dus sprake van een zekere polarisatie binnen de brede bediendepopulatie.

tussen 2008 en 2014 steeg de gemiddelde score van 4 naar 4,4. Deze score loopt nu verder op tot 4,7. Werk en privé zijn opnieuw wat meer met elkaar vervlochten. Het verschil wordt gemaakt door degenen bij wie werk en privé sterk door elkaar lopen. Deze groep stijgt van 11% naar 19%.

De gemiddelde stijging doet zich het meest voor bij de masters (van 4,8 naar 5,6) en in mindere mate bij de bachelors (van 4,5 naar 5). Ook bij de jongeren (-25 jaar) is de stijging meer uitgesproken (van 4 naar 4,7). De stijging is ook groter bij de leeftijdsgroep 40-49 jaar (van 4,3 naar 4,8). Overigens blijft het de groep 30-39 jaar waar de score het hoogst is (5). Het betekent wel dat de verschillen tussen de leeftijdscategorieën sterk verminderd zijn. Eén groep springt eruit. Bij 50+ is er geen verandering (van 4,2 naar 4,1).

Inzake sector zijn er net als bij de vorige studie eveneens verschillen. Kleinhandel scoort duidelijk onder het algemeen gemiddelde (4), de publieke sector (5) en diensten aan bedrijven (5,2) scoren duidelijk hoger. Ook in de social profit ligt de score onder die van de privésector (4,2).

Inzake grootte van het bedrijf zijn er ook merkwaardige vaststellingen. Werknemers in bedrijven tussen de 51 en 100 werknemers laten net als in 2014 opnieuw de hoogste score optekenen. Het verschil is nu echter veel groter. De score stijgt van 4,7 naar 5,8. Het verschil met de andere categorieën wordt een stuk groter. De laagste scores worden net als in 2014 bij de kleinste en grootste bedrijven opgetekend.

Misschien wel het opmerkelijkste resultaat vinden we bij thuiswerk. Bij thuiswerkers (5,3) is er helemaal geen sprake van een stijging. Die is er enkel, zij het nu in beperkte mate, bij de niet-thuiswerkers (4,1 naar 4,3). Dit stelden we ook al in de vorige studie vast, zij het veel meer uitgesproken. Toen ging de score van 3,2 naar 4,1. Uiteraard is het aandeel thuiswerkers toegenomen in de voorbije periode. De iets grotere vervlechting tussen werk en privé lijkt dus vooral te kunnen worden toegeschreven aan de grotere groep thuiswerkers.

Inzake regio springt Brussel er duidelijk uit. Daar komt de score op 5,3, een duidelijke stijging in vergelijking met 2014 (4,8). Ook toen al kende Brussel de hoogste graad van vervlechting tussen werk en privé. Ook in deze is de link met thuiswerk zeer waarschijnlijk.

## tabel 2

### in welke mate lopen werk en privé door elkaar in 2014 en 2023?, gemiddelde score

(1 = helemaal niet, 10 = volledig) totaal en subgroepen, vergelijking 2014-2023

	2014	2023
<b>totaal</b>	4,4	4,7
<b>geslacht</b>		
man	4,4	4,8
vrouw	4,4	4,7
<b>leeftijd</b>		
18-24 jaar	4,0	4,7
25-29 jaar	4,6	4,9
30-39 jaar	4,7	5,0
40-49 jaar	4,3	4,8
>50 jaar	4,2	4,1
<b>opleidingsniveau</b>		
middelbaar	4,2	4,1
bachelor	4,5	5,0
master	4,8	5,6
<b>functie</b>		
bediende	4,3	4,7
kaderlid	5,2	5,6
<b>werkregime</b>		
deeltijds	4,2	4,3
voltijds	4,5	4,8
<b>situatie</b>		
thuiswerk	5,4	5,3
geen thuiswerk	4,1	4,3
<b>regio</b>		
brussel	4,8	5,3



## thuiswerk in opmars

Kijken we naar de huidige onderzoekspopulatie, dan is het grootste verschil met de vorige studies de grotere verspreiding van thuiswerk. Een kleine helft (44%) van alle respondenten werkt (soms) thuis. Bij vier vijfden gaat het om minstens één dag per week. In 2014 ging het nog om 25%. Het aandeel thuiswerk is sterk gestegen maar het gaat niet om een meerderheid van de werknemers. Noch bij bedienden, noch bij ambtenaren.

Inzake grootte van de bedrijven is het verschil ook duidelijk, zij het vooral bij de heel kleine bedrijven. Bedienden in heel grote bedrijven (51%) halen bijna een dubbel zo hoog aandeel als de collega's in heel kleine bedrijven (<20 werknemers).

Brussel is de regio met het grootste aandeel thuiswerkers (55%). Dat geldt ook voor de totale werknemerspopulatie. Daar kwam het aandeel in 2022 op 43%, duidelijk meer dan Vlaanderen (35%) en Wallonië (28%) (Statbel, 29 maart 2023). Deze verhouding kunnen we doortrekken naar de bedienden, managers en ambtenaren. Wel suggereert onze studie dat binnen Vlaanderen en Wallonië de verschillen op dat vlak zeer groot zijn. In beide landsdelen springt Brabant er torenhoog bovenuit met telkens een aandeel van 59%. Dit aandeel ligt zelfs hoger dan in Brussel. In Vlaanderen is West-Vlaanderen hekkensluiter met 36%, in Wallonië komt Luxemburg zelfs maar aan 26%.

het aandeel thuiswerk is sterk gestegen maar het gaat nog altijd niet om een meerderheid van de werknemers. Noch bij bedienden, noch bij ambtenaren.

Ook anno 2023 zijn er inzake thuiswerk nog grote verschillen tussen subgroepen. Mannen doen meer aan thuiswerk dan vrouwen. Dit lijkt op het eerste gezicht in tegenspraak met de globale cijfers. Globaal blijken meer vrouwen (37%) thuis te werken dan mannen (31%) (Statbel, 2023). Maar in deze studie gaat het enkel om bedienden, ambtenaren of managers. In vergelijking met mannen, zijn vrouwen in meer gevallen bediende en in minder gevallen arbeider.

Inzake leeftijd zijn de verschillen na 25 jaar verwaarloosbaar. Inzake kwalificatieniveau blijven de verschillen groot, zij het vooral tussen bachelors en masters. Inzake sectoren springen vooral de dienstensectoren eruit. Verrassend is dat bedienden en kaderleden in productiebedrijven hetzelfde aandeel halen als de publieke sector.

inzake kwalificatieniveau blijven de verschillen inzake gebruik maken van thuiswerk groot, zij het vooral tussen bachelors en masters.

tabel 3

## aandeel thuiswerk

<b>totaal</b>	44%	<b>bedrijfs grootte</b>	
		≤20 werknemers	29%
<b>geslacht</b>		21-50 werknemers	36%
man	52%	51-100 werknemers	46%
vrouw	40%	101-500 werknemers	45%
		>500 werknemers	51%
<b>leeftijd</b>		<b>sector</b>	
18-24 jaar	34%	diensten aan bedrijven	75%
25-29 jaar	45%	financieel bedrijf	67%
30-39 jaar	48%	publieke sector	55%
40-49 jaar	45%	productiebedrijf	53%
>50 jaar	45%	social profit	27%
		kleinhandel	11%
<b>opleidingsniveau</b>		<b>regio</b>	
middelbaar	32%	vlaams-brabant	59%
bachelor	43%	waals-brabant	59%
master	71%	brussel	55%
		oost-vlaanderen	50%
<b>functie</b>		antwerpen	44%
bediende	43%	limburg	44%
kaderlid	67%	henegouwen	38%
		west-vlaanderen	36%
<b>werkregime</b>		luik	30%
deeltijds	31%	luxemburg	26%
voltijds	48%		

---

## merken werknemers zelf een evolutie?

Op basis van de data is er nu opnieuw sprake van een grotere vervlechting tussen werk en privé. De opgaande trend die we vaststelden in 2014 zet zich verder, zij het minder uitgesproken. Wat denken de werknemers zelf? Net als in de vorige studies vroegen we hen zelf de evolutie van de voorbije vijf jaar in te schatten. Het interessante in deze is dat die vijf jaar ook duidelijk de periode voor corona betreft. Via deze vraag krijgen we iets meer zicht op de mogelijke impact van de pandemie zelf.

Volgens de werknemers zelf is er weinig of niets aan de hand. Net als in de vorige studie vindt de grootste groep dat er niets veranderd is in positieve of negatieve zin (51%). De andere twee groepen (grotere en mindere verstrengeling) houden elkaar quasi in evenwicht (resp. 26% minder en 23% meer). In de vorige studie was de verhouding nog 20% en 29%. De eigen ervaring reflecteert op het eerste gezicht dus niet helemaal de globale trend die licht stijgend is. Hierbij moeten we echter in rekening brengen dat de globale trend slaat op een periode van negen jaar (indien we rekening houden met de periode waarin het onderzoek werd afgenomen). De persoonlijke trend slaat op slechts vijf jaar.





---

# 04

hoe ervaart men de  
werk-privébalans?

## 4.1 eigen inschatting

Hoe schatten de respondenten de eigen werk-privébalans in? Respondenten konden deze opnieuw evalueren door een score te geven van 1 tot 10. Hoe hoger de score, hoe positiever deze balans wordt geëvalueerd.

De gemiddelde score van 7 spreekt boekdelen. De globale inschatting van de werk-privébalans is helemaal niet zo negatief. Ten opzichte van 2014 is er zelfs een lichte stijging van de score (toen 6,8). In 2008 was de globale score 7,1. De groep voor wie er sprake is van moeizame combinatie (scores 1 tot en met 4) blijft quasi onveranderd op 13% (in 2014 15%). Het verschil wordt gemaakt door de groep die stelt dat werk en privé combineren vlot gaat (scores van 8 en meer). Die groep stijgt van 40% naar 48%.

**de groep die stelt dat het combineren van werk en privé vlot gaat stijgt van 40% naar 48%. Er is geen sprake van een meer negatieve inschatting van de balans werk-privé.**

De belangrijkste vaststelling is dat er geen sprake is van een verslechtering in de perceptie inzake de combinatie werk-privé. Er mag dan al sprake zijn van iets meer vervlechting van werk en privé. Dit leidt globaal niet tot een meer negatieve inschatting van de balans werk-privé. In de meest recente Werkbaarheidsmonitor (2019) werd wel nog een iets meer negatieve evolutie vastgesteld (Stichting Innovatie en Beleid, 2019) maar deze cijfers dateren van voor de coronapandemie en houden uiteraard nog geen rekening met de veel grotere verspreiding van thuiswerk. Verder in deze studie zal blijken dat thuiswerkers de combinatie werk-privé vlotter maken dan de niet-thuiswerkers.

Hoe is deze, op het eerste gezicht eerder vreemde samenhang, te verklaren? Vermoedelijk speelt thuiswerk in deze een belangrijke rol. Dat thuiswerk zorgt voor een grotere vervlechting is redelijk logisch. Alleen al het wegvallen van de reistijd tussen werk en thuis zorgt voor meer vervlechting. Maar thuiswerk biedt terzelfdertijd meer mogelijkheden om de balans werk en privé te verbeteren. Opnieuw kunnen we verwijzen naar de uitgespaarde reistijd. Studies hebben intussen echter op heel wat gevaren van thuiswerk gewezen die de balans tussen werk en privé soms moeilijker maken. Zo kan de uitgespaarde reistijd (gedeeltelijk) opgaan aan meer werken.

Als we naar de verschillende subgroepen kijken, merken we weinig verschil bij de scores. Vrouwen scoren nu iets slechter dan mannen (6,9 tegenover 7,2). In de vorige studies waren de scores telkens gelijk. Opmerkelijk is dat de groep tussen de 30 en 49 jaar in deze studie niet lager scoort dan de jongeren, integendeel. In 2014 was dit nog wel zo. Een mogelijke verklaring kan liggen in het thuiswerk dat net door deze leeftijdscategorie het meest wordt aangewend.

tabel 4

balans werk-privé, gemiddelde score (1 = heel slechte balans, 10 = heel goede balans) totaal en subgroepen, vergelijking 2014-2023

	2014	2023
<b>totaal</b>	6,8	7,0
<b>geslacht</b>		
man	6,8	7,2
vrouw	6,8	6,9
<b>leeftijd</b>		
18-24 jaar	7,1	6,9
25-29 jaar	6,7	6,7
30-39 jaar	6,7	7,0
40-49 jaar	6,7	7,1
> 50 jaar	7,2	-
<b>opleidingsniveau</b>		
middelbaar	6,8	7,1
bachelor	6,8	6,9
master	6,7	7,0
<b>functie</b>		
bediende	6,8	7,0
kaderlid	6,8	7,0
<b>werkregime</b>		
deeltijds	6,8	7,0
voltijds	6,7	7,0
<b>bedrijfsgrootte</b>		
≤20 werknemers	6,9	7,0
21-50 werknemers	6,9	6,8
51-100 werknemers	6,8	6,9
101-500 werknemers	6,9	7,2
>500 werknemers	6,8	7,0
<b>situatie</b>		
thuiswerk	6,7	7,3
geen thuiswerk	6,8	6,8

Het grootste verschil merken we tussen zij die thuiswerken en zij die dat helemaal niet (kunnen) doen (respectievelijk 7,3 en 6,8). In 2014 was er in deze nog geen relevant verschil. De grotere verspreiding inzake thuiswerk heeft wellicht positief ingespeeld op de perceptie van de balans werk-privé, maar terzelfdertijd heeft ze ook gezorgd voor iets meer vervlechting tussen werk en privé. Het is, zoals al eerder opgemerkt, vermoedelijk ook dit thuiswerk dat ervoor zorgt dat de groep 30-39 jaar nu geen minder goede balans werk-privé rapporteert dan de jongeren en de oudere leeftijdscategorieën. Het is net die groep die het meest een beroep doet op thuiswerk.

## 4.2 doet het bedrijf voldoende?

Zijn werknemers van mening dat hun bedrijf voldoende doet om de balans werk-privé in evenwicht te houden? In 2014 was de gemiddelde tevredenheidsscore iets gedaald (van 6,5 naar 6,2). In 2023 is de score opnieuw gestegen en zitten we weer op het niveau van 2008. Het is vooral de groep tevreden werknemers (score van 8 of meer op tien) die gestegen is (van 30% naar 39%).

Het meer tevreden zijn geldt voor bijna alle subgroepen, zij het meer uitgesproken voor mannen. Inzake leeftijd merken we dat er zich geen stijging voordoet bij jonge werknemers. Wel vanaf een leeftijd van 30 jaar. Ook bij bachelors en deeltijds werkenden is er geen of nagenoeg geen stijging.

Ook opvallend is de sterke stijging bij de thuiswerkers (van 6,3 naar 6,9). De coronapandemie heeft de bedrijven verplicht om een thuiswerkbeleid te implementeren. Dit wordt door de werknemers duidelijk gewaardeerd. Net als de grotere vervlechting tussen werk en privé is de score inzake tevredenheid over het bedrijfsbeleid sterk beïnvloed door de grotere groep thuiswerkers die bovendien meer tevreden zijn dan in 2014. Er is op dit punt het afgelopen decennium een kloof ontstaan tussen thuiswerkers en niet-thuiswerkers. Thuiswerkers zijn nu meer tevreden over het bedrijf dan de niet-thuiswerkers. In 2014 was dit verschil nog heel beperkt.

doet het bedrijf voldoende om de balans tussen werk en privé te verbeteren? Vooral de thuiswerkers zijn veel meer tevreden dan 9 jaar geleden. Er is in deze een kloof ontstaan tussen thuiswerkers en niet thuiswerkers.

tabel 5

doet uw bedrijf voldoende?,  
gemiddelde score (1 = helemaal niet,  
10 = absoluut wel) totaal en subgroepen,  
vergelijking 2014-2023

	2014	2023
<b>totaal</b>	6,2	6,5
<b>geslacht</b>		
man	6,1	6,7
vrouw	6,2	6,4
<b>leeftijd</b>		
18-24 jaar	6,6	6,4
25-29 jaar	6,1	6,1
30-39 jaar	6,2	6,6
40-49 jaar	6,1	6,6
50-59 jaar	6,2	6,7
>60 jaar	-	7,1
<b>opleidingsniveau</b>		
middelbaar	6,2	6,6
bachelor	6,2	6,3
master	6,1	6,6
<b>functie</b>		
bediende	6,2	6,5
kaderlid	6,0	6,9
<b>werkregime</b>		
deeltijds	6,6	6,6
voltijds	6,0	6,5
<b>bedrijfs grootte</b>		
≤20 werknemers	6,4	6,6
21-50 werknemers	6,2	6,4
51-100 werknemers	6,2	6,5
101-500 werknemers	6,2	6,6
>500 werknemers	6,1	6,5

<b>situatie</b>		
thuiswerk	6,3	6,9
geen thuiswerk	6,1	6,2
<b>sector</b>		
diensten aan bedrijven	6,4	6,9
financieel bedrijf	6,5	6,8
publieke sector	6,2	6,8
productiebedrijf	6,3	6,6
kleinhandel	5,8	6,3
social profit	6,2	6,2

Zijn er verschillen tussen sectoren? In de vorige studie bleek de publieke sector niet beter te scoren dan het globaal gemiddelde. Anno 2023 is dit wel zo. De financiële sector en diensten aan bedrijven halen eenzelfde hoge score als de publieke sector. Alle sectoren halen een hogere score dan in 2014 met de social profit als belangrijkste uitzondering.

In hoofdstuk 9 gaan we dieper in op de vraag wat bedrijven, volgens de respondenten, kunnen doen om de balans tussen werk en privé te verbeteren.

### 4.3 combinatie verwevenheid werk en privé, en in welke mate worden werk en privé vlot gecombineerd

Hangt de verwevenheid tussen werk en privé samen met de mate waarin werk en privé vlot kunnen worden gecombineerd? Uit de vorige studie kwam een gemengd beeld naar voren. Er was inderdaad sprake van een samenhang maar die is redelijk complex.

Een grote vervlechting kan zowel voor een betere als voor een minder goede combinatie van werk en privé zorgen. Enerzijds is het zo dat bij wie werk en privé weinig met elkaar verweven zijn (scores 1-4) de combinatie werk en privé het hoogste scoort (7,5). De respondenten bij wie werk en privé sterk verweven zijn (scores 8-10) scoren dan weer iets beter (6,7) dan zij bij wie de vervlechting eerder gemiddeld is (scores 5-7). Die laatste groep scoort 6,5.

In de literatuur heeft men het in deze over integreerders en segmenteerders. Eerstgenoemden voelen zich goed bij een verdere vervlechting tussen werk en privé. De tweede groep voelt zich het best bij een duidelijke scheiding. Bij de eerste groep kan een verdere vervlechting zorgen voor een betere combinatie, bij de tweede zal dit wellicht het omgekeerde zijn. Vandaar dat de samenhang niet eenduidig is.

Tabel 6 toont deze verscheidenheid goed aan. De kruising tussen vervlechting werk-privé en combinatie werk-privé levert negen mogelijke combinaties op. Elke combinatie blijkt in de praktijk voor te komen.

De grootste groep is deze waar werk en privé matig of niet vervlochten zijn en werk en privé vlot gecombineerd worden (28%), gevolgd door de groep die in beide gevallen gemiddeld scoort (18%). Maar verder is het een al verscheidenheid. De groep die bijvoorbeeld werk en privé niet goed kan combineren (scores 1-4), kent evenveel sterke vervlechting (4%) als matige vervlechting (4%) als zwakke vervlechting (5%). Zie bijvoorbeeld ook de groep die zowel een sterke vervlechting als een goede combinatie kent (9%). Die is meer dan dubbel zo groot dan de groep die een sterke vervlechting combineert met een slechte combinatie werk-privé (4%).

tabel 6

#### kruising combinatie werk-privé en vervlechting werk-privé (aandelen)

		in welke mate worden werk en privé vlot gecombineerd?		
		scores 1-4	scores 5-7	scores 8-10
in welke mate	scores 1-4	5%	15%	28%
zijn werk en privé	scores 5-7	4%	18%	10%
met elkaar verweven?	scores 8-10	4%	6%	9%





---

# 05

aan het werk  
in de privésfeer

## 5.1 de technische hulpmiddelen thuis

Wat betekent een toenemende vervlechting tussen werk en privé nu in de praktijk? Gaat het om een puur aanvoelen, of merken we op het terrein ook daadwerkelijk verschillen?

Vooreerst gaan we na of de respondenten over technische hulpmiddelen beschikken die het werken thuis vergemakkelijken of stimuleren. De rol van technologie in de ontwikkeling van thuiswerk kan niet worden onderschat. Thuiswerk is zich niet toevallig beginnen ontwikkelen rond de eeuwwisseling.

De resultaten zijn conform de verwachtingen. In het onderzoek van 2014 bleek de vaste lijn nog verrassend stabiel met een globaal aandeel van 64%. In 2023 is dit teruggevallen tot 33%. In de leeftijdscategorie 25-29 jaar is dit nog 22%. Ook de vaste pc is duidelijk op de terugweg.

Wel gestegen is de laptop/tablet met volledige toegang (thuis) tot alle werksystemen van het bedrijf. Ook in 2014 was deze al aan een opmars bezig. 53% van alle respondenten beschikt hierover. In 2014 was dit slechts 26%. Bij degenen die (soms) thuiswerken stijgt dit aandeel zelfs naar 84%. Eén op vier rapporteert dat de werkgever in deze financieel niet tussenkomt.

Eveneens in stijgende lijn is de smartphone met connectie naar bedrijfsmail, van 29% naar 53%. Bij thuiswerkers stijgt dit naar 66%.

## 5.2 hoeveel uur werkt men buiten de kantooruren in de privésfeer?

### 5.2.1 tijdens de week

In de vorige studie was een licht opwaartse trend merkbaar inzake werken buiten de kantooruren in de privésfeer. Het aandeel werknemers dat minder dan één uur per week bezig is met het werk op dat ogenblik daalde van 54% naar 48%. Het aandeel werknemers die 1 tot 3 uur bezig waren met het werk steeg van 22% naar 29%. Maar het aandeel werknemers dat 6 of meer uren werkte, daalde dan weer lichtjes (van 16% naar 13%). Een licht stijgende trend dus, zij het dat voor het eerst meer dan de helft van de bedienden en kaderleden ook buiten de kantooruren in de privésfeer minstens een uur aan het werk waren.

Deze keer is de trend meer uitgesproken. In 2023 bedraagt het aandeel werknemers dat buiten de kantooruren thuis minder dan een uur op weekbasis met het werk bezig is nog 37%, een duidelijke daling in vergelijking met 2014. Het aandeel werknemers dat 6 of meer uur thuis werkt buiten de kantooruren stijgt naar 20% (13% in 2014). De trend is dus onmiskenbaar: er wordt duidelijk meer gewerkt in de privésfeer buiten de kantooruren.

tabel 7

over welke technische hulpmiddelen beschikken de respondenten thuis, al of niet voorzien of betaald door het bedrijf? Vergelijking 2014-2023, aandelen

	2014	2023
<b>smartphone/gsm zonder connectie naar bedrijfsmail</b>		
ja, privé, niet betaald door werkgever	58%	53%
ja, van bedrijf of betaald door bedrijf	8%	8%
neen	40%	40%
<b>smartphone/gsm met connectie naar bedrijfsmail</b>		
ja, privé, niet betaald door werkgever	17%	31%
ja, van bedrijf of betaald door bedrijf	12%	22%
neen	71%	47%
<b>vaste lijn thuis</b>		
ja, privé, niet betaald door werkgever	60%	28%
ja, van bedrijf of betaald door bedrijf	4%	5%
neen	36%	67%
<b>laptop/tablet zonder toegang (thuis) tot bedrijfsmail</b>		
ja, privé, niet betaald door werkgever	51%	51%
ja, van bedrijf of betaald door bedrijf	3%	9%
neen	46%	40%
<b>laptop/tablet met toegang (thuis) tot bedrijfsmail</b>		
ja, privé, niet betaald door werkgever	25%	28%
ja, van bedrijf of betaald door bedrijf	16%	34%
neen	59%	38%
<b>laptop/tablet met volledige toegang (thuis) tot alle werksystemen van het bedrijf</b>		
ja, privé, niet betaald door werkgever	12%	19%
ja, van bedrijf of betaald door bedrijf	14%	35%
neen	74%	47%
<b>vaste pc thuis zonder toegang tot bedrijfsmail</b>		
ja, privé, niet betaald door werkgever	39%	22%
ja, van bedrijf of betaald door bedrijf	2%	4%
neen	60%	74%
<b>vaste pc thuis met toegang tot bedrijfsmail</b>		
ja, privé, niet betaald door werkgever	21%	14%
ja, van bedrijf of betaald door bedrijf	4%	5%
neen	76%	81%
<b>vaste pc thuis, met volledige toegang (thuis) tot alle werksystemen van het bedrijf</b>		
ja, privé, niet betaald door werkgever	11%	9%
ja, van bedrijf of betaald door bedrijf	3%	6%
neen	87%	85%

Het aandeel bedienden en kaderleden dat quasi strikt gescheiden leefwerelden heeft inzake werk en privé, is anno 2023 gedaald tot iets meer dan een derde. De cijfers liggen in het verlengde van de Werkbaarheidsmonitor van Stichting Innovatie en Arbeid uit 2019. Daaruit bleek dat 60% van de bedienden na de werkuren mails beantwoordt.

in 2023 bedraagt het aandeel werknemers dat buiten de kantooruren thuis niet of minder dan een uur op weekbasis met het werk bezig is nog 37%, een duidelijke daling in vergelijking met 2014. Toen was het nog 48%.

Bij de subgroepen merken we dezelfde tendensen als bij de vorige studies. Mannen werken meer buiten de kantooruren in de privésfeer dan vrouwen. Slechts 31% van de mannen werkt niet of minder dan een uur buiten de kantooruren. Bij vrouwen is dit 40%. 15% van de mannen werkt meer dan 10 uur buiten de kantooruren, bij vrouwen is dit slechts 8%.

Inzake leeftijd merken we net als bij de studie in 2014 weinig relevante verschillen. Tussen 25 en 50 jaar is er geen verschil. Alleen de populatie tussen 50 en 59 jaar lijkt iets minder buiten de kantooruren te werken in de privésfeer (42% niet of maximaal één uur). Na 60 jaar daalt dit aandeel weer (34%). Het is duidelijk dat de populatie 60+ uit meer kaderleden en hogergeschoolden bestaat.

Ook inzake kwalificatieniveau is de trend duidelijk. Bij middengeschoolden werkt nog steeds bijna één op twee niet of minder dan een uur in de privésfeer (46%). Bij bachelors (35%) en masters (22%) is dit intussen een duidelijke minderheid geworden.

Ook het verschil tussen bediende (38%) en kaderlid (18%) is groot. Werken buiten de kantooruren in de privésfeer is voor kaderleden de gangbare praktijk.

Inzake grootte van het bedrijf merken we een interessante trend. Er wordt het minst in de privésfeer en buiten de kantooruren gewerkt bij de heel kleine ( $\leq 20$  werknemers) en de grote bedrijven ( $> 500$  werknemers). Het zijn werknemers in bedrijven tussen de 51 en de 100 werknemers die het meest buiten de kantooruren werken. Slechts 26% werkt niet of maximum een uur.

Ten slotte is er het verwachte grote verschil tussen thuiswerk en niet-thuiswerk. Bij thuiswerkers is werken buiten de kantooruren bijna standaard. Bij minder dan een kwart (23%) wordt niet of minder dan een uur buiten de kantooruren gewerkt. Bij niet-thuiswerkers is dit toch ook al bijna de helft (47%). De toename van het werken buiten de kantooruren in de privésfeer hangt dan ook heel sterk samen met de ruimere verspreiding van thuiswerk.

werken buiten de kantooruren in de privésfeer is voor kaderleden de gangbare praktijk.

## 5.2.2 tijdens het weekend

In de vorige studie was er een duidelijke trend richting meer thuiswerken in het weekend. Van 71% in 2008 die niet of minder dan een uur met het werk bezig was, daalde dit aandeel naar 57% in 2014. In de meeste gevallen bleef het weekendwerk beperkt tot maximaal drie uur. Anno 2023 is er een verdere trend naar weekendwerk merkbaar maar niet heel uitgesproken. Het aandeel werknemers dat thuis niet of minder dan een uur met het werk bezig is, daalt van 57% naar 52%, nog net een meerderheid dus. De groep die één tot drie uur werkt, blijft stabiel op 32%. De overige 16% werkt minstens vier uur.

het aandeel werknemers dat thuis niet of minder dan een uur met het werk bezig is in het weekend daalt van 57% naar 52%, nog net een meerderheid.

De verschillen tussen de subgroepen zijn grotendeels dezelfde als deze voor werken buiten de kantooruren tijdens de week. Inzake leeftijd merken we nu wel een licht oplopende trend van 42% bij de jongeren die niet of maximaal één uur werken tijdens het weekend tot 57% bij de 50-59-jarigen. Bij 60+ wordt deze trend dan opnieuw omgedraaid (47%).

## 5.2.3 tijdens de vakantie

Traditioneel is de vakantieperiode de meest heilige periode. Er wordt dan het minst gewerkt. Een stuk minder dan in de week buiten de kantooruren en in het weekend. Daarom is het ook vakantie uiteraard. Maar ook tijdens de vakanties merkten we in de vorige studie een duidelijke trend naar meer werk. Het aandeel werknemers dat niet of minder dan een uur aan de slag is tijdens een vakantie daalde van 79 naar 70%. Bij 20% ging het om één tot drie uur. Anno 2023 is er inderdaad opnieuw sprake van een stijgende trend, zij het (net als in het weekend) minder uitgesproken dan bij de vorige studie (van 70 naar 65%).

Opnieuw zijn de verschillen tussen de subgroepen dezelfde als deze voor week en weekend. Mannen meer dan vrouwen, dalende trend bij opgaande leeftijd zij het met een knik na 60, masters meer dan bachelors en bachelors meer dan middengeschoolden, managers meer dan bedienden en thuiswerkers meer dan niet-thuiswerkers. En opnieuw zijn het de middelgrote ondernemingen die eruit springen. Zowel in heel kleine ( $\leq 20$  werknemers) als heel grote bedrijven ( $> 500$  werknemers) werkt meer dan 70% van werknemers niet of hooguit een uur tijdens de vakantie. Bij de categorie met 51-100 werknemers is dat niet eens de helft.

# 06

waarom werkt men  
in de privé-tijd?

Inzake redenen om buiten de traditionele werkuren in de privé-sfeer te werken, is er weinig nieuws onder de zon. Er is telkens sprake van een soort duale realiteit. Het gaat zowel om een tekort aan tijd (in de normale werkuren) of omdat men zich verplicht voelt, als om inhoudelijke betrokkenheid bij de job en het bedrijf, als uit bevoegenheid. Omdat de vraagstelling anders was dan bij de vorige studies kan geen strikte vergelijking worden gemaakt in de tijd, maar de globale rangschikking komt grotendeels overeen met deze uit de vorige studies.

De verschillen tussen de subgroepen zijn in deze beperkt. Inzake leeftijd neemt 'het tekort aan tijd' af in belang na de leeftijd van 40 jaar.

Speelt het financiële aspect een rol in deze? Aan de respondenten werd gevraagd of er sprake is van compensatie (financieel of in de vorm van tijd). In 2014 kreeg 29% van de werknemers een vorm van compensatie. Ondanks het feit dat nu meer werknemers dan vroeger extra werken buiten de traditionele kantooruren, is het aandeel dat een compensatie ontvangt niet gestegen. Het aandeel is nu 26%. Wel lijkt er een lichte verschuiving plaats te vinden in de richting van financiële compensaties. In 2014 was dit in een kwart van de gevallen zo, nu in één derde.

## tabel 8

### waarom werkt men buiten de traditionele kantooruren in de privé-sfeer? (aandelen)

omdat ik tijd tekort heb	18%
omdat ik dan rustig alles kan doornemen zonder gestoord te worden	17%
omdat ik altijd met alles bij wil zijn	12%
omdat ik ertoe verplicht word in de job die ik doe	10%
uit loyaliteit voor het bedrijf	8%
sluit best aan bij levensstijl	8%
omdat het een soort verslaving is	3%

---

Een aantal subgroepen springen eruit inzake compensatie. Mannen krijgen in meer gevallen een compensatie dan vrouwen (30% versus 24%) maar het is vooral de wijze waarop dat sterk opvalt. Bij mannen slaat de balans door naar financiële compensatie, bij de vrouwen gaat het veel meer om tijdsrecuperatie.

Inzake leeftijd zijn het vooral de heel jonge werknemers die gecompenseerd worden. Deze compensatie is ook in veel meer gevallen financieel. Na de leeftijd van veertig jaar daalt het aandeel gecompenseerden en slaat de balans meer uitgesproken door naar tijdsrecuperatie.

Inzake kwalificatie is er geen verschil inzake compensatiegraad. De drie kwalificatieniveaus scoren rond het algemeen gemiddelde. Het verschil zit vooral in de soort compensatie. Bij kaderleden is deze meer financieel en is er minder tijdsrecuperatie.

Ook tussen deeltijds en voltijds werkenden is er een redelijk groot verschil. Deeltijds werkenden worden meer gecompenseerd (34% versus 24% voor voltijds werkenden) en deze compensatie is in meer gevallen financieel.



tabel 9

is er sprake van compensatie voor werken buiten traditionele kantooruren en indien ja gaat het om financiële compensatie of tijdsrecuperatie? (aandelen)

	aandeel	financieel	tijdsrecuperatie
<b>totaal</b>	26%	34%	61%
<b>geslacht</b>			
man	30%	44%	50%
vrouw	24%	27%	70%
<b>leeftijd</b>			
18-24 jaar	44%	52%	46%
25-29 jaar	25%	31%	68%
30-39 jaar	28%	38%	56%
40-49 jaar	21%	24%	70%
50-59 jaar	20%	23%	69%
60-64 jaar	23%	25%	67%
<b>opleidingsniveau</b>			
middelbaar	27%	27%	68%
bachelor	25%	37%	58%
master	25%	45%	53%
<b>functie</b>			
bediende	26%	33%	63%
kaderlid	23%	45%	53%
<b>bedrijfsgrootte</b>			
≤20 werknemers	23%	32%	63%
21-50 werknemers	30%	50%	46%
51-100 werknemers	37%	48%	51%
101-500 werknemers	23%	34%	64%
>500 werknemers	24%	25%	68%
<b>werkregime</b>			
deeltijds	34%	47%	53%
voltijds	24%	29%	65%
<b>situatie</b>			
thuiswerk	29%	35%	61%
niet-thuiswerk	24%	33%	62%

---

# 07

vindt men het storend  
om thuis of in de  
privésfeer te werken  
na de kantooruren?

## 7.1 vindt men het zelf storend?

In 2014 vond 39% het storend tot erg storend om na de kantooruren in de privésfeer te moeten werken. Ten opzichte van 2008 was dit een identiek aandeel. In 2023 is dit opgelopen tot 45%. Was er in 2014 nog een redelijke meerderheid die het niet storend vond, dan is deze serieus afgekalfd. Uiteraard moet er rekening mee worden gehouden dat er nu effectief meer buiten de kantooruren wordt gewerkt. Net als in de vorige studies zijn het de respondenten die niet in de privétijd of -sfeer werken die dit het meest storend vinden (58%). Wie dit meer dan één uur in de week doet, vindt het nog in 38% van de gevallen storend.

**in 2014 vond 39% het storend tot erg storend om na de kantooruren in de privésfeer te moeten werken. Ten opzichte van 2008 was dit een identiek aandeel. In 2023 is dit opgelopen tot 45%.**

Deze stijging vinden we niet terug bij werken in het weekend en werken tijdens de vakantie. Maar hier ligt het aandeel dat zich hieraan stoort een stuk hoger: 64% in het geval van het weekend en zelfs 77% in het geval van de vakantie. Hoewel er in beide gevallen nu meer in het weekend en de vakantie wordt gewerkt, is het aandeel dat zich hieraan stoort niet toegenomen.

Er werd ook gevraagd of de familie zich hieraan stoort. Deze cijfers liggen sterk in de buurt van de eigen inschatting. Het is dus niet zo dat de familie zich hieraan meer of minder stoort dan de betrokkene zelf.

## 7.2 wat zegt de bedrijfscultuur?

Hoe gaat het bedrijf om met werken in de privétijd en in de privésfeer? We onderscheiden theoretisch vier mogelijkheden. In heel wat bedrijven is er helemaal niks geregeld en is er ook geen sprake van een uitgesproken cultuur. Dit betekent dat situaties heel uiteenlopend kunnen zijn en sterk afhankelijk van departement, team, leidinggevende en zelfs werknemer. Daarnaast is er sinds enkele jaren het recht op deconnectie. Op het ogenblik van de bevraging diende elk bedrijf van enige omvang in principe een sociaal akkoord te hebben inzake het recht op deconnectie. Maar dat betekent nog niet dat dit ook algemeen is doorgedrongen op de werkvloer. Vandaar dat we ook uitgaan van twee mogelijke situaties naast het recht op deconnectie. Eén waarbij duidelijk verwacht wordt dat werknemers ook in de privétijd beschikbaar zijn indien nodig, en één waarbij dat duidelijk niet verwacht wordt. In dit laatste geval is de situatie quasi vergelijkbaar met een recht op deconnectie.

Het grootste aandeel vormen nog steeds de bedrijven en organisaties waarin geen uitgesproken cultuur bestaat en waarin veel wordt overgelaten aan het management (40%). Op de tweede plaats vinden we de bedrijven waar het recht op deconnectie al duidelijk geïmplementeerd is (34%). Bij de bedrijven met een meer uitgesproken cultuur pro of contra beschikbaarheid buiten de werkuren slaat de balans duidelijk door naar contra. Bij 19% van de bedrijven is er, althans in de perceptie, nog geen recht op deconnectie, maar wordt globaal niet verwacht dat je in de privétijd ter beschikking bent. Dat betekent dat in meer dan de helft van de bedrijven (53%) nu reeds de facto een deconnectiebeleid geldt. In slechts 7% van de bedrijven is dit uitdrukkelijk niet zo.

**34% van de respondenten werkt in een bedrijf waar het recht op deconnectie al duidelijk geïmplementeerd is. De facto geldt het deconnectiebeleid nu al in meer dan de helft van de bedrijven en organisaties. De acceptatie of tolerantie ten opzichte van onbeschikbaarheid buiten de werkuren lijkt ook toe te nemen.**

Op het eerste zicht lijkt de situatie dus enorm goed mee te vallen met nauwelijks 7% van de bedrijven waar privégrenzen van werknemers niet altijd lijken te worden geëerbiedigd. Het probleem zit uiteraard in de zeer omvangrijke eerste categorie (40%) waar niet echt van een uitgesproken cultuur kan worden gesproken. Het vermoeden bestaat dat in deze bedrijven heel uiteenlopende praktijken bestaan tussen leidinggevenden en ondergeschikten en tussen collega-werknemers onderling.

Om hier iets meer zicht op te krijgen werd nog een bijkomende vraag gesteld in welke mate het bedrijf reageert op onbeschikbaarheid in de vrije tijd van de respondent. Daar waar de vorige vraag in algemene zin wordt gesteld, slaat deze vraag uitdrukkelijk op de persoonlijke situatie van de respondent. Een op vijf (21%) werknemers rapporteert dat het bedrijf dat heel slecht of slecht ervaart. Bij de anderen wordt het ofwel getolereerd (36%) of geaccepteerd (43%). Als we vergelijken met de studie van 2014 dan lijkt de acceptatie en tolerantie toe te nemen. Toen werd nog door 29% van de werknemers gerapporteerd dat onbereikbaarheid als slecht of heel slecht door het bedrijf werd ervaren.

Algemeen kunnen we stellen dat het geen wijdverspreid fenomeen is dat bedrijven massaal verwachten dat werknemers na de werkuren ter beschikking zijn. In algemene zin gaat het zelfs om een kleine minderheid van 7%. Bekijken we de persoonlijke situatie, dan loopt dit aandeel op tot 21%, nog steeds een minderheid. En de trend in deze is dalend.

Kijken we naar de subgroepen dan merken we geen verschillen tussen mannen en vrouwen, zowel wat de bedrijfscultuur als de acceptatie van niet-beschikbaarheid betreft. Inzake leeftijd merken we geen uitgesproken verschillen inzake bedrijfscultuur en recht op deconnectie. Wel lijkt het erop dat niet-beschikbaarheid na de officiële werkuren meer geaccepteerd en getolereerd wordt bij stijgende leeftijd. Bij de groep 18-40 jaar is de tolerantiegraad 76%, bij 41-50 jaar stijgt deze naar 79% en bij 51-60 jaar naar 84%. Hoewel deze vraag in algemene zin gesteld werd, vermoeden we dat sommige respondenten toch eerder de eigen situatie hebben beoordeeld.

Inzake kwalificatieniveau merken we dat masters minder rapporteren dat er in hun bedrijf helemaal geen afspraken bestaan (36% tegenover 44% bij middengeschoolden) en meer dat er een recht op deconnectie is (40% tegenover 31%). Masters geven ook niet in meer gevallen aan dat algemeen verwacht wordt dat ze ook na de werkuren ter beschikking zijn (6%).

Kaderleden rapporteren veel minder dan bedienden dat er in hun bedrijf geen uitgesproken beleid bestaat (30% versus 41% bij bedienden). Ze rapporteren eveneens iets meer recht op deconnectie (38% tegenover 34%) maar vooral meer een cultuur van tolerantie inzake niet-beschikbaarheid na de werkuren (27% tegenover 18%).

Een interessant verschil merken we tussen de thuiswerkers en de niet-thuiswerkers. Thuiswerkers rapporteren in veel meer gevallen het bestaan van een officieel recht op deconnectie (43%) tegenover 27% voor de niet-thuiswerkers. Ze rapporteren ook minder dan algemeen verwacht wordt dat men na de werkuren ter beschikking is (4% tegenover 9%).

Bovenstaande cijfers lijken op het eerste gezicht in tegenspraak met de evolutie dat er nu iets meer werknemers zich storen aan het (moeten) werken buiten de werkuren in de privésfeer. Zowel algemeen als op individueel niveau wordt er weinig expliciete druk gerapporteerd vanuit het bedrijf of organisatie naar de werknemer. De trend lijkt daar zelfs in de andere richting te gaan. Waarom stoort men zich dan meer? Het kan in deze om een dwang gaan die men zichzelf oplegt. De druk kan ook meer impliciet zijn. De druk kan ook van collega's komen en niet zozeer van bovenaf. Het invoeren van 'een recht op deconnectie' kan een goede aanleiding zijn om de gebruiken en de cultuur van een bedrijf tegen het licht te houden.

## 7.3 de implementatie van het recht op deconnectie

Op het ogenblik dat de bevraging plaatsvond, was de termijn verstreken voor bedrijven om een cao af te sluiten rond het recht op deconnectie. Deze verplichting geldt voor alle bedrijven tenzij voor de bedrijven met minder dan 20 werknemers.

Op dit ogenblik zouden 31 van de meer dan 100 paritaire (sub)comités een cao ter zake hebben afgesloten. Het is niet meteen duidelijk op hoeveel werknemers deze cao's slaan.

Volgens 34% van de respondenten bestaat er in hun bedrijf of organisatie effectief een recht op deconnectie. Dit sluit niet uit dat er bedrijven zijn die al een cao hebben afgesloten maar dat dit nog geïmplementeerd moet worden op de werkvloer. Er zijn ook bedrijven waar nog geen formeel deconnectiebeleid bestaat maar het wél al in de praktijk bestaat. Dit geldt voor ongeveer één op vijf bedrijven. Het neemt niet weg dat de scores een eerste beeld geven van het bestaan van een deconnectiebeleid in bedrijven.

Tussen mannen en vrouwen is er geen verschil. Hetzelfde geldt voor de verschillende leeftijdscategorieën. Inzake kwalificatieniveau is er wel enig verschil. Middengediplomeerden (31%) melden in minder gevallen een recht op deconnectie dan bachelors (34%) en masters (40%). Ook inzake grootte van de bedrijven merken we weinig verschil. Alleen bij de heel kleine bedrijven, waar trouwens geen cao-verplichting bestaat, is er sprake van veel minder recht op deconnectie (19%). Thuiswerkers (43%) rapporteren ook veel meer een recht op deconnectie dan niet-thuiswerkers (27%).



# 08

## het regelen van privézaken tijdens de werkuren



## 8.1 wie, wat en hoeveel?

In het debat over de vervlechting tussen werk en privé gaat de discussie bijna uitsluitend over het verrichten van werk tijdens privétijd en/of in de privésfeer. Het gaat zelden of nooit over het omgekeerde, het bezig zijn met privé-zaken tijdens de werktijd.

Misschien wel de belangrijkste vaststelling uit de vorige twee onderzoeken was dat er meer werknemers privé-zaken op het werk regelen dan dat er werknemers zijn die buiten de kantooruren in de privésfeer werken.

In de vorige studie bleek wel dat het aandeel werknemers die af en toe privé-zaken op het werk regelen ongewijzigd was gebleven (67%). Het aandeel werknemers dat in de privétijd of -sfeer werkte was daarentegen toegenomen (52%). De kloof was dus afgenomen.

Ook nu is het aandeel werkenden in de privétijd/sfeer toegenomen. Maar liefst twee op drie bedienden of kaderleden werken meer dan een uur extra in de week. Dat is exact het aandeel dat privé-zaken op het werk regelt. Ook dit jaar is dit aandeel nagenoeg niet gewijzigd. Beiden houden elkaar dus nu in evenwicht. Dat het aandeel (naar eigen zeggen) ongewijzigd is, is enigszins verrassend gezien mensen nu meer thuiswerken dan tijdens de vorige studies en omdat mag worden aangenomen dat de drempel om privé-zaken te doen tijdens de werktijd is afgenomen.

er zijn nu evenveel werknemers die privé-zaken tijdens kantooruren regelen dan dat er werknemers zijn die in de week buiten de kantooruren met het werk bezig zijn.

Mannen regelen net als in 2014 meer privé-zaken op het werk dan vrouwen (70% tegenover 61%). Inzake leeftijd krijgen we een dalende tendens tussen 25 en 49 jaar (69% tussen 25-29 jaar, 61% tussen 40 en 49 jaar). Nadien stijgt het weer naar 69% bij 60+.

Inzake kwalificatieniveau is er een groot verschil met 59% voor middengediplomeerden en 76% voor masters. Het kunnen regelen van privé-zaken op het werk heeft ook sterk met autonomie te maken en dit is sterk gelieerd met het kwalificatieniveau. Tussen bedienden en kaderleden is het verschil beperkter (64% en 70%). Inzake grootte van de bedrijven merken we geen verschil.

Ook deeltijds werkenden regelen nog dikwijls privé-zaken op de werkvloer (55%); al ligt dit logischerwijze onder het aandeel van de voltijds werkenden (67%).

Een verwacht groot verschil is er tussen thuiswerkers (78%) en niet-thuiswerkers (54%).

Interessant is dat ook Nederlandstaligen (72%) meer privé-zaken op het werk regelen dan Franstaligen (53%). Dit heeft veel te maken met het beleid van bedrijven ter zake waarover verder meer.

Hoeveel uur spendeert men aan deze privé-zaken? Bij meer dan de helft gaat het om maximum één uur per week, bij nog eens 20% om twee uur. Bij 17% gaat het om vijf uur of meer per week. Bij 6% zelfs om meer dan tien uur. Ten opzichte van de studie in 2014 zijn er weinig of geen verschuivingen.

Samengevat, er wordt wel meer gewerkt in de privé-tijd/sfeer maar omgekeerd is er geen stijging van het verrichten van privé-zaken tijdens de werktijd. Als we ook kijken naar het aantal uren dan lijkt het erop dat er anno 2023 meer in de privé-tijd of -sfeer wordt gewerkt dan dat er privé-zaken in de werktijd worden verricht.

Hoe gaan de bedrijven om met het regelen van privé-zaken op de werkvloer. In één op vier bedrijven (23%) is het uitdrukkelijk verboden, in 68% wordt het getolereerd en in 6% is het officieel voorzien. Dit zijn exact de aandelen die we ook in 2014 aantreffen. In Franstalige bedrijven is men duidelijk strenger dan in Nederlandstalige. Het verbod geldt bij de eersten in 30% van de gevallen, bij de Nederlandstaligen is dit 17%.

in bedrijven waar Franstalige respondenten werken is men strenger ten aanzien van het regelen van privé-zaken tijdens de kantooruren dan in bedrijven waar Nederlandstalige respondenten werken.

## 8.2 welke zaken worden geregeld tijdens de werkuren?

Het opvolgen van privémail is nog steeds het belangrijkste wat werknemers doen tijdens de werktijd. Dat was ook al zo in 2008 en 2014. Het belang ervan is wel gedaald (van 37% in 2014 naar 28% nu). Social media is goed voor 8%, chatten 6%, en het online regelen van privé zaken (info reizen opzoeken, reizen boeken, boodschappen bestellen) is goed voor 6%. Het plegen van telefoontjes blijkt nog steeds goed voor 10%. Dit is, zoals verwacht, een daling in vergelijking met 2014 toen het nog 14% was. In 2008 was het nog goed voor 22%. Het fysiek doen van boodschappen, sporten en huishoudelijke taken zijn ook goed voor 10%, een lichte stijging in vergelijking met 2014. Deze lichte stijging is eerder verrassend omdat door het meer voorkomen van thuiswerk in principe de mogelijkheden groter geworden zijn om de dag flexibeler in te delen en bijvoorbeeld boodschappen tijdens een rustiger moment in de dag te doen om dan wat langer door te werken. De resultaten suggereren dat dit slechts in beperkte mate gebeurt.

tabel 10

### welke privé zaken regelt men op het werk?

evolutie 2014-2023, aandelen

	2014	2023
privémail nakijken/sturen	37%	28%
social media, chatten, surfen op internet	21%	25%
privé telefoneren	14%	10%
fysiek winkelen, sporten, huishoudelijke taken	6%	10%
privéproblemen regelen	12%	8%
hobby's	6%	7%
online privé zaken regelen	-	6%
andere	2%	8%

---

# 09

wat kunnen  
bedrijven doen om  
werk en privé beter te  
combineren?

De globale balans werk-privé lijkt iets te zijn verbeterd de voorbije jaren en scoort met een gemiddelde van 7 op 10 ook helemaal niet slecht. Men is nu ook meer tevreden over het bedrijf dan in 2014. Maar dat betekent uiteraard niet dat er geen ruimte voor verbetering is. Net als in de vorige studies vroegen we de respondenten wat bedrijven (beter) kunnen doen.

tabel 11

### wat kunnen bedrijven doen om werk en privé vlotter te combineren?

evolutie 2014-2023, aandelen

	2014	2023
glijdende werkuren	58%	51%
thuiswerk		
toelaten/promoten	56%	48%
workload beperken	50%	48%
middelen voorzien		
om thuis te kunnen werken	49%	31%
recht op deconnectie	-	29%
meetings, seminaries		
niet buiten werkuren	34%	27%
meer deeltijdformules	28%	22%

Opvallend is dat, op een na, alle mogelijke antwoordcategorieën lager scoren dan in 2014. Dat spoot met de hogere tevredenheidsscore van de balans werk-privé en het beter gepercipieerde beleid van de bedrijven. De enige uitzondering is het beperken van de werkbelasting waar een stabiele score wordt opgetekend. De lagere score voor glijdende uren enerzijds en thuiswerk anderzijds is logisch gezien beide nu meer worden toegepast dan in 2014. Dat geldt zeker voor thuiswerk. In die zin kan de score van 48% nog als hoog worden beschouwd. Het kan best zijn dat het meer voorkomen van thuiswerk ervoor heeft gezorgd dat de behoefte aan thuiswerk is toegenomen voor zij die er op dit ogenblik niet van kunnen genieten.

Het recht op deconnectie wordt door 29% van de respondenten naar voor geschoven. Strikt genomen dient elk bedrijf op dit ogenblik een cao te hebben die dit regelt. Het is uiteraard goed mogelijk dat dit nog niet helemaal is doorgedrongen op de werkvloer. Eerder rapporteerde al 34% dat het recht op deconnectie formeel in de onderneming bestaat. In 53% van de bedrijven bestaat het al in de praktijk.

# 10

## de essentie

De toenemende vervlechting tussen werk en privé die we vaststelden tussen 2008 en 2014 zet zich verder door, zij het aan een trager ritme. Tussen 2008 en 2014 steeg de gemiddelde score (1 = geen vervlechting, 10 = totale vervlechting) van 4 naar 4,4. In 2023 bedraagt de score 4,7. Het is de grotere groep thuiswerkers die het meest verantwoordelijk is voor de gemiddeld hogere score. Het aandeel thuiswerkers is de afgelopen jaren sterk gestegen en bij thuiswerkers (5,3) is er een grotere vervlechting dan bij niet-thuiswerkers (4,3). Het is trouwens enkel bij de laatste categorie dat de score (licht) gestegen is. Het verschil tussen thuis en niet-thuiswerkers inzake vervlechting tussen werk en privé blijft groot.

Het verschil met 2014 zit bij de groep bij wie werk en privé heel sterk vervlochten is (score van 8 of meer). Het aandeel van die groep stijgt van 11% naar 19%. Bij masters en kaderleden stijgt dit zelfs naar 28%. Ook hier is vermoedelijk de grotere verspreiding van thuiswerk de belangrijkste driver. In 2014 bedroegen de respectievelijke aandelen slechts 13% en 15%. De groep waar werk en privé slechts matig interfereren (scores 1 tot en met 4) blijft merkwaardig stabiel (49% in 2014, 48% in 2023). Het is de groep waar werk en privé op een gemiddelde wijze verstrengeld zijn die in belang afneemt (van 40% naar 33%).

Een verdere vervlechting tussen werk en privé doet vermoeden dat werk en privé minder goed gecombineerd kunnen worden. Dat blijkt niet te kloppen. De score stijgt zelfs in vergelijking met de vorige studie (van 6,8 naar 7). In 2008 was de globale score 7,1. De groep

voor wie er sprake is van moeizame combinatie (scores 1 tot en met 4) blijft quasi onveranderd op 13% (in 2014 15%). Het verschil wordt gemaakt door de groep die stelt dat werk en privé combineren vlot gaat (scores van 8 en meer). Die groep stijgt van 40% naar 48%. Het is de grotere verspreiding van thuiswerk die ervoor zorgt dat ondanks meer vervlechting tussen werk en privé de combinatie tussen werk en privé niet moeilijker geworden is, maar globaal zelfs licht beter. Bij thuiswerkers gaat de score van 6,8 naar 7,3.

44% van alle respondenten maakt gebruik van thuiswerk. In 2014 was dit 25%. Bij vier vijfden gaat het om minstens één dag per week. Ook bij bedienden, kaderleden en ambtenaren gaat het dus nog niet om een meerderheid.

Zijn werknemers van mening dat hun bedrijf voldoende doet om de balans werk-privé in evenwicht te houden? In 2014 was de gemiddelde tevredenheidsscore iets gedaald (van 6,5 naar 6,2). In 2023 is de score opnieuw gestegen en zitten we weer op het niveau van 2008. Het is vooral de groep tevreden werknemers (score van 8 of meer op 10) die gestegen is (van 30% naar 39%). Opnieuw zijn het de thuiswerkers die de doorslag geven. Hun tevredenheidsscore stijgt sterk (van 6,3 naar 6,9). Bij wie niet thuiswerkt blijft de score stabiel.

De verhouding tussen de vervlechting enerzijds en de combinatie anderzijds blijft redelijk complex. Een grote vervlechting kan zowel voor een betere als een minder goede combinatie van werk en privé zorgen. Enerzijds is het zo dat bij wie werk en privé weinig met elkaar verweven zijn (scores 1-4) de combinatie werk en privé het hoogste scoort (7,5). Maar zij bij wie werk en privé sterk verweven zijn (scores 8-10) scoren dan weer iets beter (6,7) dan zij die bij wie de vervlechting eerder gemiddeld is (scores 5-7) (6,5).

De toenemende vervlechting tussen werk en privé blijkt ook uit het concreet gedrag. In 2023 bedraagt het aandeel werknemers dat buiten de kantooruren thuis minder dan een uur op weekbasis met het werk bezig is nog 37%, een duidelijke daling in vergelijking met 2014 (48%). Het aandeel werknemers dat 6 of meer uur thuis werkt buiten de kantooruren stijgt naar 20% (13% in 2014). De trend is dus onmiskenbaar, er wordt tijdens de week duidelijk meer gewerkt in de privésfeer buiten de kantooruren. Het aandeel bedienden en kaderleden dat quasi strikt gescheiden leefwerelden heeft inzake werk en privé is anno 2023 gedaald tot iets meer dan een derde.

Merken we dezelfde trend ook in het weekend? In de vorige studie was er een duidelijke trend richting meer thuiswerken in het weekend. Van 71% in 2008 die niet of minder dan een uur met het werk bezig was, daalde dit aandeel naar 57% in 2014. Anno 2023 is er een verdere trend naar weekendwerk merkbaar maar niet heel uitgesproken. Het aandeel werknemers dat thuis in het weekend niet of minder dan een uur met het werk bezig is, daalt van 57% naar 52%, nog net een meerderheid dus.

Ook tijdens de vakanties merkten we in de vorige studie een duidelijke trend naar meer werk. Het aandeel werknemers dat niet of minder dan een uur aan de slag is tijdens een vakantie daalde tussen 2008 en 2014 van 79% naar 70%. Anno 2023 is er inderdaad opnieuw sprake van een dalende trend, zij het (net als in het weekend) veel minder uitgesproken (van 70% naar 65%).

In 2014 vond 39% het storend tot erg storend om tijdens de week na de kantooruren in de privésfeer te moeten werken. Ten opzichte van 2008 was dit een identiek aandeel. In 2023 is dit opgelopen tot 45%. Was er in 2014 nog een redelijke meerderheid die het niet storend vond, dan is deze serieus afgekalfd. Uiteraard moet er rekening mee worden gehouden dat er nu effectief meer buiten de kantooruren wordt gewerkt. Net als in de vorige studies zijn het wel de respondenten die niet in de privétijd/sfeer werken die dit het meest storend vinden (58%). Wie dit meer dan één uur in de week doet, vindt het nog in 38% van de gevallen storend. Het (moeten) werken tijdens het weekend of in de vakantie wordt, net zoals in de vorige studies, door een veel groter aandeel storend gevonden (respectievelijk 64% en 77%). Deze aandelen zijn niet gestegen in vergelijking met 2014, hoewel er nu toch iets meer respondenten effectief werken in die periodes.



Het feit dat een redelijk grote groep zich stoort aan het moeten werken in de privé-tijd suggereert dat er een redelijk grote druk wordt gelegd op de werknemers door de bedrijven/organisaties. Om hier iets meer zicht op te krijgen werd nog een bijkomende vraag gesteld in welke mate het bedrijf reageert op onbeschikbaarheid in de vrije tijd van de respondent. Een op vijf (21%) werknemers rapporteert dat het bedrijf dat heel slecht of slecht ervaart. Bij de anderen wordt het ofwel getolereerd (36%) of geaccepteerd (43%). Als we vergelijken met de studie van 2014 dan lijkt de acceptatie en tolerantie toe te nemen. Toen werd nog door 29% van de werknemers gerapporteerd dat onbereikbaarheid als slecht of heel slecht door het bedrijf werd ervaren. Dit spoot op het eerste gezicht niet helemaal met het groter aandeel van de werknemers dat zich stoort aan het moeten werken. Want als het bedrijf nu niet meer druk legt dan vroeger, integendeel, vanwaar komt het sterkere storingsgevoel dan? Het is natuurlijk ook mogelijk dat werknemers zich deze druk gedeeltelijk zelf opleggen of dat de druk uit het werk zelf voorkomt. De grotere tolerantie of acceptatie van het niet beschikbaar zijn na de werkuren kan mee beïnvloed zijn door het invoeren van het recht op deconnectie, wat kan hebben gezorgd voor een grotere bewustwording in deze.

Op het ogenblik dat de bevraging plaatsvond was de termijn verstreken voor bedrijven om een cao af te sluiten rond het recht op deconnectie. Volgens 34% van de respondenten bestaat er in hun bedrijf of organisatie nu al effectief een recht op deconnectie. Bij nog eens 19% van de

bedrijven is er globaal geen verwachting om na de uren ter beschikking te zijn. Slechts 7% van de respondenten rapporteert dat ze in een bedrijf werken waar dat uitdrukkelijk wel verwacht wordt. Bij de overige bedrijven (40%) is er geen eenduidig beleid of sprake van duidelijke cultuur.

Vervlechting tussen werk en privé betekent niet alleen dat er gewerkt wordt in de privé-tijd/sfeer maar ook dat privé-zaken worden verricht tijdens de werktijd (al of niet op kantoor). Zowel in 2008 als in 2014 ging het om twee op de drie werknemers. Telkens waren er beduidend meer werknemers die privé-zaken op het werk regelden dan omgekeerd. Voor het eerst zijn beiden nu ongeveer in evenwicht. Er zijn evenveel respondenten die werken in de privé-tijd/sfeer dan dat er respondenten zijn die privé-zaken regelen op het werk. Beiden houden elkaar nu dus in evenwicht. Dat het aandeel privé-zaken regelen op het werk (naar eigen zeggen) ongewijzigd is, is enigszins verrassend gezien mensen nu meer thuiswerken dan tijdens de vorige studies en omdat mag worden aangenomen dat de drempel om privé-zaken te doen tijdens de werktijd is afgenomen.

---

## Notes

<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>



10-2023

