**Noden bij werknemers aan**

**bedrijfsgerelateerde kinderopvang**

*Ontwikkeling van een meetinstrument voor bedrijven of instellingen*

Karlien Vanpée

Georges Hedebouw

# In opdracht van Kind en Gezin

# Inhoud

# Voorwoord

Hoofdstuk 1 Probleemstelling en methode 5

1. Probleemstelling 5

1.1 Kinderopvang in Vlaanderen 5

1.2 Bedrijfsgerelateerde kinderopvang 6

2. Methode 9

Hoofdstuk 2 Resultaten van de proefenquête in drie werkomgevingen 10

1. Inleiding 10

2. Persoonskenmerken respondenten 11

3. Huidig gebruik van kinderopvang 13

3.1 Huidig gebruik 13

3.2 Moeilijkheden met de opvang 14

4. Voorkeur voor de verschillende formules van bedrijfsgerelateerde   
opvang (dagopvang, voor- of naschoolse opvang) 16

4.1 Voorkeur van de werknemers voor diverse formules van bedrijfsgerelateerde kinderopvang 17

4.2 Voor- en nadelen van de opvang door het bedrijf 20

4.3 Het afhuren van plaatsen in bestaande voorzieningen 23

4.4 Inschatting van de benodigde capaciteit 24

5. Opvang bij ziekte van het kind 26

5.1 Problemen bij de huidige opvang 26

5.2 Voorkeur voor de diverse formules 26

5.3 Het gebruik van opvang door het bedrijf bij (kortstondige) ziekte   
van het kind 29

6. Bedrijfsgerelateerde opvang tijdens vakantieperiodes 29

6.1 Problemen bij de huidige opvang 29

6.2 Voorkeur voor diverse formules van bedrijfsgerelateerde opvang   
tijdens vakantieperiodes 31

6.3 Het gebruik van een bedrijfsaanbod tijdens vakantieperiodes 33

7. Besluit 34

***BIBLIOGRAFIE***36

# Voorwoord

In dit rapport wordt verslag uitgebracht van een proefenquête in een drietal instellingen en bedrijven naar de noden en wensen van werknemers i.v.m. diverse formules van bedrijfsgerelateerde kinderopvang. Bij bedrijven en instellingen groeit de laatste jaren meer en meer het besef dat een goede combinatie van werk en gezin bijdraagt tot het succes van de onderneming en dat het bedrijf zelf een belangrijke partner is om hieraan invulling te geven. De proefenquête had tot doel een vragenlijst op punt te stellen die nadien in verschillende werkomgevingen door de bedrijven zelf kan worden gebruikt om een inschatting te maken van de belangstelling bij werknemers voor bedrijfsinitiatieven op het vlak van kinderop­vang.

Een non-profit instelling, een privé-bedrijf en een openbare instelling werden aangezocht mee te werken aan deze pretesting. Het was op de eerste plaats niet zozeer de bedoeling om een representatief beeld te verkrijgen van deze belang­stelling doch wel om de bruikbaarheid van de vragenlijst na te gaan in diverse werkomgevingen met eigen arbeidstijden, arbeidsstatuut, regelingen voor sociaal verlof … Toch vonden we deze resultaten boeiend en nuttig genoeg om ze in een publicatie te gieten mede omdat het onderzoeksmateriaal over deze nieuwe invalshoek voor kinderopvang zo schaars is. Wel moet men er rekening mee hou­den dat het hier om exploratief materiaal gaat dat niet noodzakelijk veralgemeen­baar is voor de doorsnee werknemer in Vlaanderen.

In een eerste hoofdstuk geven we wat achtergrond omtrent bedrijfsgerelateerde kinderopvang op basis van literatuurgegevens en bespreken we de methode. In het tweede hoofdstuk komen dan de resultaten aan bod. In bijlage worden de definitieve vragenlijst voorgesteld en enkele richtlijnen voor het gebruik.

Het onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van Kind en Gezin dat, vanuit zijn deskundigheid, een consultancy-activiteit wil uitbouwen voor bedrijven, sectoren, voorzieningen en instellingen die vragen hebben rond kinderopvang en die con­crete acties voor hun werknemers willen ondernemen. We bedanken de mede­werkers van Kind en Gezin Katrien Vermeersch, Bea Buysse en Cynthia Bettens voor hun hulp bij het opstellen van de vragenlijst, de uitwerking van de proefen­quête en de opstelling van het rapport.

Verder konden we voor het afnemen van de enquêtes zelf rekenen op de medewerking van twee instellingen en een privé-bedrijf die we hier omwille van de anonimiteit van het onderzoek niet bij naam vermelden. Aan de verantwoor­delijken van de personeelsdienst en de werknemers die de vragenlijst invulden onze dank.

Voor wat het HIVA betreft werd het onderzoek uitgevoerd door Karlien Van­pée die ook instond voor de rapportering. De eindopmaak van de vragenlijst en het rapport was in handen van het secretariaat van de sector sociaal en econo­misch beleid.

Georges Hedebouw  
Projectleider  
HIVA-sector sociaal en economisch beleid

# Hoofdstuk 1 Probleemstelling en methode

## 1. Probleemstelling

### 1.1 Kinderopvang in Vlaanderen

Tegenwoordig bestaat in Vlaanderen een waaier aan kinderopvangmogelijkheden, zowel voorschools als buitenschools en zowel in het formele circuit (bijvoorbeeld kinderdagverblijven, initiatieven buitenschoolse opvang, opvanggezinnen, ...) als in het informele circuit (bijvoorbeeld grootouders of andere familieleden, vrien­den, buren).

Uit recent onderzoek (Vanpée e.a., 2000) blijkt dat het gebruik van deze opvangvormen in Vlaanderen nog nooit zo hoog was als vandaag. Niet minder dan 61,6% van de ‘doorsnee’ Vlaamse ouders doet immers regelmatig beroep op externe opvang voor hun kind tussen 3 maanden en 2,5 jaar. Voor de school­gaande kinderen ligt dit percentage wat lager, namelijk 48,6% bij kleuterschool­kinderen en 28,6% bij lagere schoolkinderen.

Verschillende maatschappelijke ontwikkelingen kunnen als stimulerende facto­ren beschouwd worden voor de vraag naar kinderopvang in het algemeen en een verklaring geven voor het steeds belangrijker worden van bepaalde vormen.

Een eerste factor is de sterke *groei van de economische activiteit bij gehuwde vrou­wen*, met inbegrip van de vrouwen met kinderen. Tevens verlaten vrouwen steeds minder vlug het beroepsleven en verloopt de tijdsafweging tussen hun beroepsle­ven en hun gezinsleven niet langer ten koste van het beroepsleven. (Federaal ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, 1999).

Een tweede factor is de *stijging van het aantal* *tweeverdieners.* In 65,6% van de Vlaamse gezinnen met kinderen tussen 0 en 12 jaar oefent in 1998 zowel de vader als de moeder betaald werk uit (Bauwens, Jacobs & Lauwers, 1999).

Ten derde stellen we vast dat het *aantal éénoudergezinnen sterk toeneemt*. In 1998 was 4,5% van de Vlaamse gezinnen met kinderen tussen 0 en 12 jaar een eenou­dergezin met natuurlijke moeder en 0,4% een eenoudergezin met natuurlijke vader (Bauwens, Jacobs & Lauwers, 1999).

Een laatste factor betreft de vaststelling dat ouders *minder een beroep* *kunnen doen op familieleden.* Vroeger leefde men binnen een gezin immers vaak met verschil­lende generaties samen, waardoor de informele familiale steun zeer groot was. Ouders hoefden voor de opvang van hun kinderen zelden een beroep te doen op externe instanties. Uit recent onderzoek (Ruelens, 1999) blijkt dat de inschakeling van de grootouders voor de opvang van de kinderen afneemt. In 1997 waren de grootouders nog voor 37,0% van de kinderen jonger dan 2,5 jaar de belangrijkste opvangvorm. In 1999 was dit gedaald tot 27,0%. De formele opvang, en voorna­melijk het opvanggezin, is momenteel de belangrijkste opvangvorm voor de jonge kinderen.

Deze factoren doen niet enkel de algemene vraag naar kinderopvang toenemen, maar ook de vraag naar bedrijfsgerelateerde kinderopvang. Immers, de stijging van het aantal tweeverdieners en de toename van het aantal éénoudergezinnen verhogen de noodzaak van een goede afstemming van het werk op het gezinsle­ven en omgekeerd.

### 1.2 Bedrijfsgerelateerde kinderopvang

Bij bedrijven en instellingen uit zowel de profit als de non-profit sector groeit meer en meer het besef dat een goede combinatie van werk en gezin bijdraagt tot het succes van een onderneming en dat het bedrijf zelf een belangrijke partner is om hieraan invulling te geven. Ouders slagen er immers niet altijd in een geschikte opvang te vinden, vooral niet als ze tijdens atypische dagen of uren werken. Daardoor komen potentiële werknemers niet aan bod op de arbeidsmarkt omdat ze niet onmiddellijk geschikte kinderopvang vinden. Dit veroorzaakt voor de bedrijven extra moeilijkheden om personeel te rekruteren, te motiveren of te behouden. Gezien de huidige economische hoogconjunctuur, de krappe arbeids­markt en de toenemende werkdruk stellen de bedrijfsgerelateerde problemen in verband met kinderopvang zich nog scherper (Vermeersch, 2000).

Van Wezel (1989) verstaat onder ‘bedrijfskinderopvang, bedrijfscrèches of bedrijfsgerelateerde kinderopvang’ het (mede)financieren of ter beschikking stel­len van een kinderopvangvoorziening door een bedrijf of een instelling voor haar werknemers/-sters. Janssens (1992) stelt dat elk bedrijf afzonderlijk dient na te gaan welke vorm het meest geschikt is. Deze beoordeling dient te gebeuren in functie van de bestaande voorzieningen (welke zijn er, waar zijn ze gelegen, welke is de bezettingsgraad, ...), de specifieke kenmerken van de bedrijven (vestigings­plaats, bedrijfsstructuur en -cultuur, ...) en de onderhandelingen met de betrokken partijen (directie, werknemers, overheid ...).

Er bestaan verschillende manieren om kinderopvang voor het personeel prak­tisch te realiseren.

Een eerste vorm is de *eigen bedrijfscrèche of interne kinderopvang*, waarbij een bedrijf haar eigen kinderdagverblijf opricht. De plaatsen in dit kinderdagverblijf worden in principe voorbehouden voor de kinderen van de eigen personeelsle­den. Doch dient het bedrijf deze kinderopvang open te stellen voor kinderen van niet-personeelsleden, wil men in aanmerking komen voor erkenning en subsidië­ring.

Bedrijven kunnen ook overwegen om samen te werken met andere bedrijven om een *gezamenlijke bedrijfscrèche of interbedrijfscrèche* op te richten. Deze opvang­voorziening is vooral interessant voor kleine bedrijven die bij elkaar in de buurt gevestigd zijn.

Een derde mogelijkheid is het *opnemen of reserveren van plaatsen in bestaande voor­zieningen.* Het bedrijf kan contact opnemen met bestaande particuliere of gesubsi­dieerde kinderopvang en enkele plaatsen ‘inhuren’ voor haar werknemers.

De laatste mogelijkheid tenslotte is het *bemiddelen van het bedrijf tussen enerzijds de werknemers die opvang zoeken en anderzijds de opvangvoorzieningen.* Een voorbeeld van deze bemiddeling kan zijn dat het bedrijf opvang bij de ouders thuis regelt, bijvoorbeeld tijdens de dag, op flexibele momenten, in het weekend, tijdens ziekte van het kind, ...

Volgens onderzoek (Van Wijk, Van Diggele en Bakker, 1993; Vandenbroeck, 1990; Smits, 1992) blijken elk van deze vier bedrijfsgerelateerde opvangvormen bepaal­de voor- en nadelen te hebben voor het bedrijf zelf én voor de werknemers. Onderstaande tabel 1.1 geeft deze voor- en nadelen schematisch weer.

Het beheer van een *eigen bedrijfscrèche* kan in eigen handen van het bedrijf lig­gen, waardoor ze nauw kan aansluiten bij de eigen bedrijfscultuur. Bovendien kunnen de openingsuren volledig worden afgestemd op de noden van het perso­neel (flexibiliteit) en kan deze opvangvorm tenslotte bijdragen tot het verhogen van de zogenaamde ‘public relations-waarde’ van het bedrijf. Nadelig aan deze opvangvorm is echter de volledige verantwoordelijkheid van het bedrijf voor deze ‘vreemde’ activiteit. Tevens bestaat de mogelijkheid dat de omgeving waar het bedrijf gevestigd is niet steeds geschikt is voor de oprichting van een kinderdag­verblijf. Tenslotte brengt het ook met zich mee dat de afhankelijkheid van de werknemers vergroot wordt en de keuzevrijheid wordt beperkt.

Het beheer van een *gezamenlijke bedrijfscrèche* ligt meestal bij een aparte rechts­persoon, waardoor de verantwoordelijkheid en het risico gespreid worden. Het afstemmen van de openingsuren op de noden van de personeelsleden blijft ook in deze vorm een voordeel. De individuele public-relations waarde zal verkleinen, maar nog voldoende groot zijn. Een belangrijk nadeel is dat het kinderdagverblijf zich niet noodzakelijk bevindt in de naaste omgeving van het bedrijf. Het nadeel van de ‘vreemde’ activiteit en de beperkte keuzevrijheid van de ouders speelt evenzeer bij de eventuele keuze voor deze opvangvorm.

Met het *opnemen of reserveren van plaatsen in bestaande voorzieningen* wordt even­eens de verantwoordelijkheid en het risico gespreid en kan de keuzevrijheid van de werknemers vergroten. Negatief is het verlies (enigszins) aan public-relations waarde, maar voornamelijk het niet noodzakelijk aanwezig zijn van een opvang­voorziening in de buurt van het bedrijf is een groot nadeel. Ouders zullen bij deze vorm moeten blijven pendelen tussen huis, kinderopvang en bedrijf. De mogelijk­heid bestaat echter ook dat het opnemen of reserveren van plaatsen rond de woonplaats kan gebeuren en dan kan dit negatief aspect vervallen of zelfs een voordeel worden.

De voordelen van de eerste twee vormen vervallen bij de mogelijkheid waarbij *het bedrijf bemiddelt tussen enerzijds de werknemers die opvang zoeken en anderzijds de opvangvoorzieningen*. Het belangrijkste voordeel aan deze vorm is de flexibiliteit. De verminderde public relations-waarde blijft echter een nadeel.

**Tabel 1.1** Voor- en nadelen van de diverse bedrijfsgerelateerde opvangvormen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Opvangvormen | Voordelen (+) | Nadelen (-) |
| Eigen bedrijfscrèche | * bedrijfscultuur behouden | * verantwoordelijkheid voor ‘vreemde’ activiteit |
|  | * flexibiliteit | * ongeschiktheid omgeving |
|  | * public relations waarde verhogen | * afhankelijkheid werknemers |
|  |  | * beperking keuzevrijheid werknemers |
| Gezamenlijke bedrijfscrèche | * spreiding verantwoorde­lijkheid en risico | * individuele public relations waarde vermindert |
|  | * flexibiliteit | * niet in directe omgeving bedrijf |
|  | * public relations waarde verhogen | * ‘vreemde’ activiteit |
|  |  | * beperking keuzevrijheid werknemers |
| Reserveren van plaatsen | * spreiding verantwoorde­lijkheid en risico | * public relations waarde vermindert |
|  | * keuzevrijheid werknemers groot | * niet in directe omgeving bedrijf |
|  |  | * niet in directe omgeving huis werknemers |
| Bemiddelen werknemer-opvangvoorziening | * spreiding verantwoorde­lijkheid en risico | * public relations waarde vermindert |
|  | * keuzevrijheid werknemers groot |  |
|  | * flexibiliteit |  |

## 2. Methode

Het was de bedoeling van dit onderzoek om een vragenlijst uit te werken die bedrijven, instellingen of andere organisaties moet toelaten zelf na te gaan, via een bevraging van de werknemers hoe men het best tegemoet kan komen aan de noden aangaande de kinderopvang.

In dit behoefteonderzoek moeten bedrijven of instellingen een antwoord vinden op de volgende vragen:

1. Welke is de huidige en de toekomstige nood aan kinderopvang (dagopvang en buitenschoolse) bij de werknemers? Bij het in kaart brengen daarvan moet er aandacht zijn voor de specifieke situatie van relevante werknemersgroepen (i.f.v. de achtergrondkenmerken van de werknemers).
2. Welke zijn de knelpunten in de huidige oplossingen (in ruime zin, met betrek­king tot het huidig gebruik van kinderopvang, maar ook m.b.t. de arbeidspar­ticipatie van moeder of vader...)?
3. Hoe staan de werknemers tegenover een aanbod door de werkgever op het vlak van kinderopvang en t.a.v. diverse vormen van tussenkomst door het bedrijf? Welke zijn mogelijke hinderpalen voor het gebruik van het bedrijfs­aanbod?
4. Welke zijn de problemen bij de opvang bij ziekte van het kind en tijdens vakantieperiodes? Hoe staan ouders tegenover een aanbod vanuit het bedrijf?

In een eerste fase van dit onderzoek werd een ontwerpvragenlijst opgemaakt die vervolgens in 3 instellingen of bedrijven bij telkens een 30-tal werknemers uitge­probeerd werd. Hierbij werd niet gestreefd naar een aselecte steekproef, doch wel naar een verdeling over de verschillende werknemersgroepen i.f.v. de diverse determinanten van het kinderopvanggebruik: geslacht, leeftijd (i.v.m. voor­schoolse of buitenschoolse opvang), opleidingsniveau (arbeiders, bedienden, kaders, ...), arbeidsduur en arbeidsregime (ploegenwerk, onregelmatige werk­uren, ...). Daardoor is deze steekproef niet altijd representatief voor de werkne­mersgroep.

In een tweede fase werd de ontwerpvragenlijst aangepast op basis van de opmerkingen van de betrokken werknemers en bedrijven.

Voorliggend rapport geeft voor de betrokken bedrijven of instellingen de resul­taten van deze proefenquête.

# Hoofdstuk 2 Resultaten van de proefenquête in drie werkomgevingen

## 1. Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we de onderzoeksresultaten van de proefenquête in drie werkomgevingen d.w.z. instellingen of bedrijven. Werkomgeving A betrof een ziekenhuis, werkomgeving B een horecabedrijf (dat een bungalowpark uit­baat) en werkomgeving C een penitentiair centrum. Met het oog op het uittesten van de vragenlijst was het de bedoeling diversiteit na te streven voor wat betreft de facto­ren die de noden aan kinderopvang kunnen bepalen en vooral met betrekking tot de verschillende arbeidstijdregelingen. Dit verslag illustreert hoe men de gegevens uit de vragenlijst kan verwerken en geeft een eerste beeld van de noden en wensen van werknemers t.a.v. een aantal formules van bedrijfsgerela­teerde opvang.

In een eerste paragraaf schetsen we de persoonskenmerken van de bevraagde werknemers. Deze zijn voor de verdere interpretatie van de gegevens immers belangrijk. Zo kunnen we ervan uitgaan dat werknemers die deeltijds werken andere opvangbehoeften hebben dan de voltijds werkenden. In het kader van deze proefinterviews werd de analyse naar persoonskenmerken echter niet uitge­werkt gezien het geringe aantal respondenten.

Vervolgens gaan we dieper in op het huidig gebruik van kinderopvang. Doet men een beroep op kinderopvang en welke eventuele moeilijkheden ervaart men met de opvangvoorziening?

De derde paragraaf belicht enkele mogelijke formules van bedrijfsgerelateerde kinderopvang en de voorkeur van de werknemers daar tegenover.

In de vierde en vijfde paragraaf bespreken we de opvang bij ziekte van het kind en de opvang tijdens vakantieperiodes.

## 2. Persoonskenmerken respondenten

We geven een overzicht van enkele persoons- en gezinskenmerken van de werk­nemers alsook van enkele parameters van de werksituaties.

We zien (in tabel 2.1) dat de meeste respondenten vrouwen waren ook al was er een meer gemengde instelling (werkomgeving C). Meestal gaat het om gehuwden (of samenwonenden) uit de leeftijdgroep 30-39 jaar. De meeste respondenten heb­ben kinderen ook al konden werknemers zonder kinderen eveneens de vragenlijst invullen.

**Tabel 2.2** Persoons- en gezinskenmerken van de respondenten in drie werkomgevingen (in %)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=30 | Werkomgeving B N=21 | Werkomgeving C N = 43 |
| Geslacht |  |  |  |
| Man | 17 | 19 | 54 |
| Vrouw | 83 | 81 | 46 |
| Gezinssituatie |  |  |  |
| Gehuwd met kinderen | 80 | 95 | 77 |
| Alleenwonend met kinderen | 13 | 5 | 14 |
| Alleenwonend zonder kinderen | 3 | - | 9 |
| Leeftijd |  |  |  |
| 20-29 jaar | 23 | 24 | 23 |
| 30-39 jaar | 70 | 67 | 58 |
| 40-44 jaar | 7 | 9 | 14 |

Deze werknemers hadden in totaal 101 kinderen. In de volgende tabel 2.2 gaan we de spreiding ervan na over de verschillende leeftijdsgroepen. We zien dat de meeste kinderen voor de drie werkomgevingen in de lagere school zitten.

**Tabel 2.3** Schoolsituatie van de kinderen van de bevraagde werknemers (in %)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=47 | Werkomgeving B N=36 | Werkomgeving C N = 66 |
| Niet-schoolgaand | 23 | 18 | 30 |
| Kleuterschool | 17 | 28 | 14 |
| Lagere school | 42 | 50 | 50 |
| Kinderen van 12 tot 16 jaar | 19 | 4 | 6 |

Voor wat de arbeidssituatie betreft merken we naar arbeidsstatuut een gevarieerd beeld (tabel 2.3): in de werkomgevingen A en C overwegen de bedienden, in werkomgeving B de arbeiders.

Ook naar diploma zijn er verschillen: in werkomgeving A zijn dit voornamelijk hoger geschoolden (verpleegkundigen), in de beide andere werkomgevingen overwegen de HSO-afgestudeerden.

Wat de arbeidstijd betreft zijn er alleen in werkomgeving B meer deeltijds wer­kenden. In de andere cases werkt het merendeel van de respondenten voltijds.

Er is een grote diversiteit van arbeidsregimes. In werkomgeving A werkt onge­veer 1/3 van de respondenten op regelmatige werkuren en de overigen in een ploegensysteem hetzij een drieploegensysteem (de meerderheid), hetzij een twee-, een vier- of nog een ander ploegensysteem. In werkomgeving B werkt iets minder dan de helft van de respondenten op regelmatige werkuren en 20% in een ploe­gensysteem. Meer dan de helft zegt in een volledig onregelmatig werkschema te werken. In werkomgeving C werkt een minderheid van de bevraagde werkne­mers in een regelmatig werkschema en een meerderheid in een ploegensysteem hetzij een drieploegensysteem (2/3), een tweeploegenstelsel (1/3) of een ander systeem.

In de drie werkomgevingen is ook zaterdag- en zondagwerk eerder regel dan uitzondering.

**Tabel 2.4** Kenmerken van de arbeidssituatie van de respondenten in drie werkomgevingen   
(in %)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=30 | Werkomgeving B N=21 | Werkomgeving C N = 43 |
| Statuut |  |  |  |
| Bediende | 77 | 33 | 97 |
| Arbeider | 20 | 67 | - |
| Kader | 3 | - | 3 |
| Diploma |  |  |  |
| Lager secundair | 17 | 9 | 26 |
| Hoger secundair | 20 | 86 | 56 |
| Hoger Onderwijs | 63 | 5 | 19 |
| Arbeidstijd |  |  |  |
| Voltijds | 80 | 40 | 84 |
| Deeltijds | 20 | 60 | 16 |
| Arbeidsregime |  |  |  |
| Regelmatige uren | 33 | 45 | 14 |
| Ploegenstelsel | 67 | 20 | 86 |
| Volledig onregelmatig | 0 | 55 | 0 |
| Weekendwerk |  |  |  |
| Zaterdagwerk | 100 | 55 | 65 |
| Zondagwerk | 100 | 55 | 67 |

## 3. Huidig gebruik van kinderopvang

In deze paragraaf schetsen we het huidig gebruik van kinderopvang door de werknemers. Ook wordt nagegaan of diegenen die gebruik maken moeilijkheden ervaren en welke deze moeilijkheden zijn.

### 3.1 Huidig gebruik

Een meerderheid van de respondenten maakt momenteel gebruik van kinderop­vang (tabel 2.4). Ongeveer 1 op 10 maakt momenteel nog geen gebruik maar zou dit in de toekomst wel doen. Een aantal ouders (vooral in werkomgeving A en C) zou gebruik maken van opvang indien het bedrijf opvang zou organiseren.

Enkelen maken momenteel geen gebruik van opvang en zullen er ook nooit gebruik van maken.

**Tabel 2.5** Het gebruik van kinderopvang (in %)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=30 | Werkomgeving B N=21 | Werkomgeving C N = 43 |
| Men maakt momenteel gebruik van opvang | 63 | 81 | 70 |
| Momenteel niet maar in de nabije toekomst wel | 13 | 9 | 14 |
| Momenteel niet maar wel indien het bedrijf iets zou regelen | 20 | 0 | 14 |
| Momenteel niet en nooit | 3 | 9 | 2 |

Men maakt vooral gebruik van opvang voor de niet-schoolgaande kinderen en voor de kinderen in de kleuterschool (tabel 2.5). Van de lagere schoolkinderen worden er minder opgevangen doch in werkomgeving C is dit niet zo. Ook van de kinderen van 12 tot 16 jaar wordt de helft momenteel opgevangen in werkomge­ving A en C.

**Tabel 2.6** Percentage kinderen dat opgevangen wordt naar schoolsituatie

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=30 | Werkomgeving B N=21 | Werkomgeving C N = 43 |
| Niet-schoolgaande kinderen | 73 | 100 | 75 |
| Kinderen in de kleuterschool | 87 | 90 | 56 |
| Kinderen in de lagere school gaan | 60 | 67 | 85 |
| Ouderen kinderen (tot 16 jaar) | 50 | 0 | 50 |

### 3.2 Moeilijkheden met de opvang

Ouders die momenteel een beroep doen op externe opvang kunnen geconfron­teerd worden met heel wat problemen. Deze problemen kunnen zowel betrekking hebben op de dagopvang (voor de niet-schoolgaande kinderen) of op de voor- of naschoolse opvang (voor de schoolgaande kinderen). In de commentaren op deze vraag in de vragenlijst luchten de ouders hun hart. Voor wat de dagopvang voor de niet-schoolgaande kinderen betreft:

"Opvang op onregelmatige tijden en opvang af en toe op korte termijn is bij mijn weten bijna onmogelijk. Hierop zou het bedrijf kunnen inspelen, vooral door onze onregelmatige uren en wisselende diensttijden"

"Er wordt te weinig rekening gehouden met mensen die in ploegen werken. Wij hebben hard moeten zoeken naar een onthaalmoeder die bereid was opvang te voorzien vanaf 6 uur ’s morgens. Als beide ouders in ploegen werken, is opvang een groot probleem"

"Opvang tijdens het weekend vormt een probleem. Wij zouden zeker gebruik maken van opvang door het bedrijf zelf, indien de grootouders andere afspraken hebben"

"Als ik onverwachts word opgeroepen, is het soms moeilijk om voor de kinderen opvang te vinden"

"Ik denk dat het voor mijn afdeling heel moeilijk is (op het werk) opvang te combineren met het werk zelf, door de onregelmatige uren. Vroege dienst begint om 7 uur en in de winter­maanden is er ’s vrijdags 1 persoon tot 23 uur aanwezig"

"Als beide partners in het weekend werken en geen crèche of onthaalmoeder in het weekend open is, waar moeten de kinderen dan naartoe? Daarom blijven veel ouders thuis of nemen ze loopbaanonderbreking. Er is echt nood aan opvang in het weekend, zeker als ouders werken. Opvang tot 23 uur is bijna niet mogelijk"

"Indien kinderopvang binnen het bedrijf mogelijk gemaakt wordt, moet de opvang wel voor­zien zijn zowel voor collega’ s die dagdienst vervullen (bijvoorbeeld van 8 uur tot 16.30 uur), maar ook voor collega’ s met namiddagdienst (14-22 uur) of ochtenddienst (6-14 uur)"

"Persoonlijk denk ik dat kinderopvang tot 22 uur ’s avonds moeilijk te vinden is buitens­huis"

"Onze kinderen worden opgevangen door de grootouders, maar deze mensen worden ook ouder en de dagelijkse opvang beperkt hen soms ook in hun vrijheid"

Voor de schoolgaande kinderen rijzen er nog aparte problemen:

"De scholen stoppen om 15.40 uur. Wie, behalve de mensen die de morgendienst werken en de leraars zelf, heeft dan gedaan met werken?"

"Opvang in de school betekent geen begeleiding voor huiswerk met als gevolg dat het huis­werk vaak nog na het eten moet gedaan worden, vaak rond 19 tot 19.30 uur. Hier stel ik me vragen bij".

"Als beide grootouderparen nog gaan werken, en jij werkt in een ploegensysteem, dan moet je grote rekening houden binnen het gezin. Vroeger, als ons kindje naar het kinderdagverblijf ging, viel het nog mee, maar sinds hij naar de kleuterschool gaat, moeten wij nog meer orga­niseren, dan nemen wij ieder om de beurt verlof (moeder, vader, grootouders, tantes ...)"

"Er is geen opvang die voldoet voor schoolgaande kinderen. Naschoolse opvang is te beperkt en sluit om 17.30 uur, wat voor mij onvoldoende is. Buitenschoolse opvang is niet te vinden voor kinderen in de lagere school. Enkel de grootouders, maar dit kan ook niet iedere dag"

"Indien de mogelijkheid tot voor- en naschoolse opvang in het bedrijf zelf zou geregeld wor­den, eventueel een busdienst naar scholen in de omgeving, zou ik er zeker en vast gebruik van maken"

"Naschoolse opvang sluit om 18.45 uur. Indien één ouder in de horeca werkt, is de andere partner al verplicht een job in een winkel (tot 18 uur) of een kantoorbaan (tot 18 uur) dicht­bij de school te hebben, wat niet altijd evident is. Opvang na die uren is wel noodzakelijk en de kinderen afhalen en naar een andere locatie brengen ook"

"De werkgever zou in het bedrijf zelf opvang kunnen realiseren voor kleuters en school­gaande kinderen tijdens de weekends, tijdens korte vakantieperiodes, tijdens grote vakantie (met de mogelijkheid voor kleuters om te blijven slapen), in een bestaande opvang (naschoolse) de opvang financieren na 19 u tot 22 u à 23 u (denk bijvoorbeeld aan alleen­staande werkende moeders) in de gemeente van de werknemer, zoveel mogelijk vaste vrije werkdagen kunnen inlassen voor de werknemer en twee weekends van de vier werken i.p.v. één weekend vrij op vier weekends."

In tabel 2.6 kwantificeerden we deze moeilijkheden. Het meest heeft men proble­men op specifieke momenten (tijdens vakantieperiodes, op woensdagnamidda­gen …) of wanneer het kind kortstondig ziek is. Moeilijkheden op vroege of late werkuren komen op de tweede plaats. Een aantal ouders geeft aan dat de opvang­voorziening te duur of niet vlot bereikbaar is. Ongeveer de helft van de ouders ervaart geen moeilijkheden.

**Tabel 2.7** Moeilijkheden i.v.m. hun huidige opvangvoorziening (in %, meerdere antwoorden waren mogelijk)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=19 | Werkomgeving B N=17 | Werkomgeving C N=30 |
| Opvang op moeilijke momenten (vakanties, bij ziekte …) | 42 | 18 | 31 |
| De opvangvoorziening houdt on­voldoende rekening met de werkuren  (’s morgens, ’s avonds …) | 21 | 23 | 43 |
| De opvangvoorziening is te duur | 16 | 18 | 17 |
| De opvangvoorziening is niet vlot bereikbaar | - | 6 | 3 |
| Men ervaart geen moeilijkheden | 57 | 59 | 43 |

We gaan er van uit dat bedrijfsopvang op de eerste plaats op de bedrijfsgebonden probleemsituaties, bijvoorbeeld i.v.m. de uurregeling, kan proberen in te spelen. Daarnaast kan bedrijfsopvang ook tegemoetkomen aan de problemen i.v.m. de bereikbaarheid. Tenslotte kunnen ook ouders die nu niet echt moeilijkheden ondervinden om diverse redenen de voorkeur geven aan bedrijfsopvang en vanuit de gebruikte opvangvoorziening overstappen.

## 4. Voorkeur voor de verschillende formules van bedrijfsgere­lateerde opvang (dagopvang, voor- of naschoolse opvang)

Het bedrijf kan op verschillende manieren inspelen op de noden en wensen van de werknemers op het vlak van kinderopvang: zelf opvang aanbieden in een of andere vorm, helpen zoeken naar opvang, een financiële tegemoetkoming voor­zien, meer soepelheid nastreven i.v.m. de werktijden, vakantiedagen, onbetaald verlof, loopbaanonderbreking … Welke formules genieten de voorkeur van de werknemers? Aan welke voorwaarden moet de bedrijfsopvang voldoen? Hoeveel werknemers zouden gebruik maken van het aanbod en met welke frequentie en intensiteit?

### 4.1 Voorkeur van de werknemers voor diverse formules van bedrijfsgerelateerde kinderopvang

We bekijken achtereenvolgens de voorkeuren van werknemers opgesplitst voor de niet-schoolgaande en schoolgaande kinderen (kleuterschool, lagere school, secun­dair onderwijs tot 16 jaar). Aangezien niet alle respondenten kinderen in deze doelgroepen hebben kunnen de aantallen verschillen. De respondenten mochten telkens drie voorkeurformules aanduiden. Voor de analyse werden die samenge­nomen.

##### Niet-schoolgaande kinderen

Uit tabel 2.7 blijkt dat ouders (en toekomstige ouders) globaal genomen voor hun niet-schoolgaande kinderen de voorkeur geven aan opvang in het bedrijf of de instelling zelf. Telkens meer dan 80% van de respondenten schuift dit naar voor als een mogelijke oplossing.

Voor de andere opties lopen de meningen soms erg uiteen.

De opvang in de buurt van het bedrijf /de instelling wordt als een minder goede optie gezien in werkomgeving A en B. In werkomgeving C vindt men dit daarentegen een betere formule. Dit is begrijpelijk aangezien het hier gaat om een penitentiaire instelling

Plaatsen afhuren in bestaande opvangvoorzieningen vindt men alleen in werk­omgeving C een goede oplossing waarschijnlijk om dezelfde reden.

Ook voor het nastreven van meer soepelheid i.v.m. de arbeidstijden is een ruime groep werknemers gewonnen. Al naargelang de specifieke situatie in het bedrijf/de instelling heeft dit betrekking op de ochtenduren of de avonduren. Een flexibeler vakantieregeling of het vlotter kunnen opnemen van familiaal verlof worden eveneens vaak aangeduid.

Ook meer drastische oplossingen zoals meer loopbaanflexibiliteit (het vlot toe­staan van loopbaanonderbreking of deeltijds werk) zouden heel wat succes ken­nen.

Tenslotte vindt ook heel wat werknemers dat een formule waarbij het bedrijf helpt zoeken naar kinderopvang of een tegemoetkoming in de kosten voorziet (in de vorm van een soort kinderopvangcheque) zinvol kan zijn.

**Tabel 2.8** Voorkeur voor diverse formules van bedrijfsgerelateerde opvang voor niet-schoolgaande kinderen (meerdere voorkeuren waren mogelijk, in %)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=13 | Werkomgeving B N=6 | Werkomgeving C N=20 |
| Opvang in het bedrijf/de instel­ling zelf | 85 | 83 | 82 |
| Opvang in de buurt van het (op het industrieterrein) samen met andere bedrijven | 38 | 17 | 91 |
| Plaatsen afhuren in bestaande kinderdagverblijven | 0 | 0 | 37 |
| Plaatsen afhuren in bestaande opvanggezinnen | 0 | 0 | 18 |
| Soepelheid in de ochtenduren | 38 | 33 | 45 |
| Soepelheid in de avonduren | 15 | 33 | 27 |
| Het vlot opnemen van vakantie­dagen | 8 | 0 | 36 |
| Het vlot toestaan van familiaal verlof | 23 | 50 | 27 |
| Het vlot toestaan van loopbaan­onderbreking | 8 | 0 | 9 |
| Het vlot toestaan van deeltijdse arbeid | 38 | 17 | 9 |
| Het helpen zoeken van opvang | 0 | 33 | 27 |
| Tegemoetkoming in de kosten | 38 | 17 | 64 |

##### Kinderen in de kleuterschool

Ook voor kinderen in de kleuterschool gaat de voorkeur uit naar van opvang *in het bedrijf/de instelling* zelf zij het dat het enthousiasme hier wat minder groot is dan bij de niet-schoolgaande kinderen (tabel 2.8).

Over het algemeen is men ook minder dan bij de niet-schoolgaande kinderen gewonnen voor initiatieven van het bedrijf. Dit blijkt uit de lagere percentages voor de diverse voorgestelde oplossingen.

Een aantal ouders zien voor deze schoolgaande kinderen ook een oplossing in de initiatieven buitenschoolse opvang.

**Tabel 2.9** Voorkeur voor diverse formules van bedrijfsgerelateerde opvang voor kinderen in de kleuterschool (in %)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=10 | Werkomgeving B N=8 | Werkomgeving C N=12 |
| Opvang in het bedrijf/de instel­lingzelf | 60 | 100 | 58 |
| Opvang in de buurt van het bedrijf (bijvoorbeeld op het industrieterrein) samen met andere bedrijven | 30 | 0 | 33 |
| Plaatsen afhuren in een initiatief buitenschoolse opvang (IBO) | 20 | 0 | 17 |
| Plaatsen afhuren in bestaande opvanggezinnen | 0 | 0 | 17 |
| Plaatsen afhuren in bestaande kinderdagverblijven | 0 | 0 | 8 |
| Soepelheid in de beginuren ’s morgens | 30 | 62 | 17 |
| Soepelheid in de einduren ’s avonds | 10 | 50 | 0 |
| Het vlot opnemen van vakantie­dagen | 10 | 0 | 25 |
| Het vlot toestaan van familiaal verlof | 20 | 12 | 8 |
| Het vlot toestaan van loopbaan­onderbreking | 10 | 0 | 0 |
| Het vlot toestaan van deeltijdse arbeid | 20 | 12 | 25 |
| Het helpen zoeken van opvang | 10 | 12 | 25 |
| Tegemoetkoming in de kosten | 50 | 25 | 33 |

##### Kinderen in de lagere school

Voor de lagere schoolkinderen gaat de voorkeur eveneens uit naar het aanbieden van opvang *in het bedrijf zelf* zij het hier nog minder uitgesproken. De buiten­schoolse opvang wordt hier daarentegen sterker benadrukt dan bij de kleuter­schoolkinderen.

**Tabel 2.10** Voorkeur voor diverse formules van bedrijfsgerelateerde opvang voor kinderen in de lagere school (n=12)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=10 | Werkomgeving B N=10 | Werkomgeving C N=22 |
| Opvang in het bedrijf / de instel­ling zelf | 58 | 80 | 27 |
| Opvang in de buurt van het bedrijf | 33 | 10 | 32 |
| Plaatsen afhuren in een initiatief buitenschoolse opvang (IBO) | 33 | 20 | 36 |
| Plaatsen afhuren in bestaande kinderdagverblijven | 0 | 0 | 4 |
| Plaatsen afhuren in bestaande opvanggezinnen | 0 | 0 | 4 |
| Soepelheid in de beginuren ’s morgens | 33 | 40 | 32 |
| Soepelheid in de einduren ’s avonds | 17 | 50 | 32 |
| Het vlot opnemen van vakantie­dagen | 8 | 10 | 36 |
| Het vlot toestaan van familiaal verlof | 25 | 40 | 14 |
| Het vlot toestaan van deeltijdse arbeid | 0 | 30 | 9 |
| Het vlot toestaan van loopbaan­onderbreking | 17 | 0 | 0 |
| Het helpen zoeken van opvang | 8 | 10 | 23 |
| Tegemoetkoming in de kosten | 25 | 0 | 27 |

Voor de *oudere kinderen tot 16 jaar* beschikken we over te weinig gegevens.

### 4.2 Voor- en nadelen van de opvang door het bedrijf

Teneinde een beter zicht te krijgen op de achtergronden van de voorkeuren en de verwachtingen van de werknemers werd een vraag ingelast omtrent de mogelijke voor- en nadelen van opvang in het bedrijf.

Vooraleer over te gaan tot de bespreking van de cijfergegevens i.v.m. de voor- en nadelen overlopen we de commentaren van de ouders. Hieruit blijkt dat het concept van kinderopvang door het bedrijf zowel positieve als meer genuanceerde reacties uitlokt.

Ronduit positief zijn de volgende commentaren:

"Dit zou een prachtig initiatief zijn waarbij veel moeilijkheden zouden opgelost worden i.v.m. opvang van de kinderen. Ik hoop dat het erdoor komt"

"Een voorstel voor kinderopvang binnen de instelling vind ik uitstekend. Het motiveert de ouders met hun werk en het betekent minder heen en weer geloop (zenuwslopend) tussen werk en opvang! Bovendien betekent dit ook minder kans op werkvermindering (voltijds naar deeltijds)"

"Indien de instelling voor kinderopvang zou zorgen, zou dit een “last” minder zijn voor de ouders en zou ik voltijds blijven werken als dit mogelijk is"

"Als de kinderopvang binnen een bedrijf mogelijk gemaakt wordt, denk ik dat het ziektever­zuim zou verminderen alsook het nemen van onbetaald verlof. Voor een personeelslid met kinderen die binnen een ploegensysteem werkt, zou kinderopvang, georganiseerd door het bedrijf, een last minder zijn en zou eventueel de motivatie om te komen werken hoger liggen"

Anderen geven, soms vanuit de eigen specifieke situatie, een meer genuanceerd oordeel of voegen een aantal voorwaarden toe:

"Indien er kinderopvang is voorzien binnen de instelling (vooral tijdens de vakanties), zou­den de beambten minder gefrustreerd rondlopen. D.w.z., men zou niet voortdurend moeten wisselen of ‘omstandigheidsverlof’ nemen. Het is niet altijd evident met een afwisselend uur­rooster. De vraag is natuurlijk of de opvang dan werkelijk zou beschikbaar zijn vanaf 5.45 uur tot 22.10 uur. Met een opvang van 8 uur tot 17 uur kan men niets aanvangen in een ploegensysteem. De opvang zou ideaal zijn en er zou wellicht veel gebruik van gemaakt worden"

"Het is inderdaad zo dat de bestaande opvangmogelijkheden (crèches) volledig buiten de uren vallen van een ploegensysteem. Persoonlijk ben ik meer te vinden voor de opvang in het bedrijf zelf, tijdens school- en zomervakanties. Naschoolse opvang is moeilijker omdat mijn werk en de school te veraf liggen en de opvang van de grootouders is dicht in de buurt"

"Indien de grootmoeder wegvalt, zouden er grote problemen komen, dit betekent dan: geen opvang meer. Mocht er iets gebeuren met de huidige opvang (oma), dan zou ik zeker gebruik maken van opvang in het bedrijf"

"Momenteel maak ik van geen enkele dienst (oppas) gebruik, daar ik nog steeds op mijn moe­der kan rekenen. Maar het zou wel een veilig gevoel geven dat ik weet, indien er eens een noodgeval zou zijn, ik ergens terecht kan met mijn kindje, vooral dan met ons moeilijke uur­rooster. De meeste crèches werken enkel in een dagsysteem"

"Kinderopvang in de buurt van de instelling, of in de instelling zelf, zou inderdaad een oplossing bieden voor mensen die in de buurt wonen. De afstand woning/werk speelt toch ook een grote rol. Een te grote afstand is te belastend voor het kind. De opvang zou ik dan ook maar gebruiken in geval van nood"

"Men moet vlot kunnen inspelen op het feit dat diverse personeelsleden diverse uurroosters hebben (vroeg-laat-nacht). De opvang dient te gebeuren onder toezicht van Kind en Gezin (deskundigen, aftrekbaar van de belastingen). Opvang moet gebeuren door deskundigen en in aangepaste ruimten. Discretie t.o.v. andere personeelsleden is noodzakelijk"

"Het enige probleem is de afstand tussen werk en thuis. Ik ben voorstander voor opvang in het bedrijf, maar met het ploegensysteem wordt het toch moeilijk wat betreft de uurregeling"

Anderen brengen nog meer nuances aan of sluiten bepaalde formules uit:

"Een bedrijfscrèche moet wel voor een groot stuk onafhankelijk blijven. De prijs en de kwali­teit moet dan hetzelfde zijn als in de andere opvangmogelijkheden. Opvang ‘binnen’ de instelling zelf kan voor mij zeker niet"

"Ik opteer voor een soepele regeling in overuren, voor het geval er slechts een probleem van opvang is voor enkele uren"

"Indien men om 6 uur moet beginnen met werken, en men woont veraf, dan kan men moei­lijk verwachten dat men een kind wekt om 4 uur, omdat deze van opvang kan genieten op het werk"

"Indien het bedrijf de naschoolse opvang na 19 uur zou kunnen regelen, dan zouden daar nog flexibeler werktijden uit voortvloeien"

Sommigen zien ook voordelen voor het bedrijf:

"Voordelige tarifering geeft extra gebondenheid en aantrekkelijkheid voor het bedrijf"

"Met kinderopvang zouden meer mensen voltijds of 3/4 kunnen werken. Men zou ook mak­kelijker werknemers kunnen aantrekken als dit er zou zijn"

"Het is ook een stimulans om 5/5 of eventueel 4/5 te blijven werken i.p.v. 1/2’"

In tabel 2.10 pogen we deze beeldvorming vervolgens ook meer cijfermatig voor te stellen.

We zien dat vooral de betere bereikbaarheid en de mogelijkheid om beter in te spelen op de werkuren van de werknemers door de meerderheid van de ouders als voordelen worden gezien. Het is dan ook duidelijk dat men vooral om die reden voor en bedrijfscrèche zou opteren.

Dat je als werknemer sterker gebonden bent aan het bedrijf/de instelling wordt gezien als het belangrijkste nadeel zij het dat men het gewicht daarvan in de drie bevraagde bedrijven verschillend inschat: vooral in werkomgeving B (dat een privé-bedrijf is), minder in werkomgeving A (een private non-profit instelling) en nog minder in werkomgeving C (een overheidsinstelling).

Dat een bedrijfscrèche een soort ‘extra’ controle door de werkgever betekent, of dat privé en werk moeten gescheiden blijven wordt door ongeveer 1 op 3 ouders onderschreven.

**Tabel 2.11** Voor- en nadelen van opvang in het bedrijf (in % ‘helemaal eens’ of ‘eens’)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=30 | Werkomgeving B N=21 | Werkomgeving C N=43 |
| Voordelen |  |  |  |
| De bedrijfscrèche is makkelijk bereikbaar | 96 | 82 | 78 |
| Een bedrijfscrèche kan makke­lijk inspelen op de werkuren van de werknemers | 89 | 73 | 88 |
| Nadelen |  |  |  |
| Doordat je kind in een bedrijfs­crèche wordt opgevangen, ben je als werknemer sterker gebon­den aan het bedrijf | 45 | 63 | 25 |
| Een bedrijfscrèche betekent een soort ‘extra’ controle door de werkgever | 37 | 27 | 29 |
| Privé en werk moeten geschei­den blijven | 26 | 36 | 26 |

### 4.3 Het afhuren van plaatsen in bestaande voorzieningen

Wanneer het bedrijf van plan is plaatsen af te huren in bestaande kinderdagver­blijven of opvanggezinnen is het belangrijk te weten waar deze moeten gelegen zijn: dicht bij het werk, dicht bij huis of dicht bij de school.

We maken opnieuw het onderscheid naar de schoolsituatie van het kind (tabel 2.11).

Bij de niet-schoolgaande kinderen genieten plaatsen dicht bij het werk de voor­keur boven plaatsen dicht bij huis. Dit is in overeenstemming met het belang dat gehecht wordt aan de bereikbaarheid als groot voordeel van bedrijfsopvang.

Voor de schoolgaande kinderen is het beeld minder duidelijk en zijn er ver­schillen tussen de bedrijven en tussen de leeftijdgroepen. We moeten er rekening mee houden dat deze verschillen eerder kunnen toevallig zijn gezien de kleine groepen ouders. Het enige dat men hier kan stellen is dat de opvang dicht bij het werk aan belang inboet naarmate de kinderen ouder worden en dat opvang dicht bij huis belangrijker wordt.

**Tabel 2.12** Voorwaarden i.v.m. het afhuren van plaatsen in bestaande voorzieningen   
(in %, meerdere antwoorden waren mogelijk)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=30 | Werkomgeving B N=21 | Werkomgeving C N=43 |
| Niet-schoolgaande kinderen |  |  |  |
| Dicht bij huis | 60 | 50 | 42 |
| Dicht bij het werk | 80 | 67 | 63 |
| Kinderen in de kleuterschool |  |  |  |
| Dicht bij huis | 12 | 62 | 27 |
| Dicht bij het werk | 62 | 25 | 36 |
| Dicht bij de school | 50 | 50 | 45 |
| Kinderen in de lagere school |  |  |  |
| Dicht bij huis | 75 | 40 | 37 |
| Dicht bij het werk | 17 | 22 | 42 |
| Dicht bij de school | 33 | 60 | 47 |
| Oudere kinderen |  |  |  |
| Dicht bij huis | 40 | 0 | 67 |
| Dicht bij het werk | 80 | 0 | 33 |
| Dicht bij de school | 20 | 0 | 33 |

### 4.4 Inschatting van de benodigde capaciteit

Om tot een exacte inschatting te komen van de benodigde capaciteit werden een aantal vragen ingelast i.v.m. het aantal kinderen waarvoor men zou gebruik maken van de opvang door het bedrijf (hetzij in het bedrijf, in de buurt of in afge­huurde plaatsen), het tijdstip waarop men zou gebruik maken, de gebruiksintensi­teit (het aantal uren per week).

Een ruime meerderheid van de ouders zou gebruik maken van bedrijfsopvang (op een van bovenstaande formules) en dit voor de drie jongste leeftijdsgroepen (tabel 2.12). Sommige ouders zouden daarvoor zelfs van opvangvoorziening ver­anderen. Voor een aantal andere ouders gaat het om gebruik in de toekomst.

Voor de oudere kinderen is het gebruik minder evident in werkomgeving B en C.

Ongeveer 1/5 van de respondenten zal er in geen geval gebruik van maken. Deze ouders stellen dat ze tevreden zijn over hun huidige opvangvorm en bijge­volg geen nood hebben aan opvang door het bedrijf.

**Tabel 2.13** Gebruikers van opvang door het bedrijf naar schoolsituatie van het kind (in %)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=30 | Werkomgeving B N=21 | Werkomgeving C N=43 |
| Niet-schoolgaande kinderen | 70 | 83 | 72 |
| Kinderen in de kleuterschool | 75 | 87 | 87 |
| Kind in de lagere school | 92 | 80 | 67 |
| Kinderen van 12 tot 16 jaar | 80 | 0 | 25 |

Wat betreft het *aantal kinderen* waarvoor opvang zou moeten worden voorzien (in de diverse opvangvormen) zien we dat het voor de drie bedrijven samen om ongeveer 101 kinderen gaat voor 83 werknemers (tabel 2.13). In case A komt dit neer op 31 kinderen, in case B op 26 en in case C op 44 kinderen. De meeste kinde­ren zitten in de lagere school wat overeenstemt met de reële verhouding voor deze groep (zie tabel 2.2). Aangezien niet iedereen in de bedrijven of instellingen werd bevraagd kan het uiteindelijk aantal benodigde plaatsen hoger oplopen.

**Tabel 2.14** Aantal kinderen dat zou gebruik maken (absolute aantallen)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=30 | Werkomgeving B N=21 | Werkomgeving C N=43 |
| Niet-schoolgaande kinderen | 7 | 5 | 14 |
| Kinderen in de kleuterschool | 5 | 8 | 8 |
| Kinderen in de lagere school | 15 | 13 | 22 |
| Kinderen van 12 tot 16 jaar | 4 | 0 | 0 |
| Totaal | 31 | 26 | 44 |

Het *aantal keren per week* dat men zou wensen gebruik te maken blijkt voornamelijk afhankelijk te zijn van het werkschema van de respondenten en toont een grote variatie. Wel kan men stellen dat men zowel voor voltijdse opvang als voor deel­tijdse als voor occasionele opvang een beroep zou doen op het bedrijf.

Wat betreft *de tijdstippen* waarop men gebruik zou maken van de bedrijfsopvang stellen we vast dat dit voor niet-schoolgaande kinderen voornamelijk zou zijn gedurende de dag. Een ruime groep zou hier ook vóór 7 uur ’s morgens gebruik van maken en na 18 uur ’s avonds.

Ouders van schoolgaande kinderen zouden hier in grote mate na de schooluren gebruik van maken, in mindere mate ook op woensdagnamiddag en vóór de schooluren.

De ‘specifieke momenten’ (op zaterdag, op zondag, gedurende de nacht en op wisselende dagen) waarop men op het bedrijfsaanbod een beroep zou willen doen betreffen vooral de opvang op wisselende dagen (i.f.v. het uurrooster). Op de andere momenten (tijdens weekends, 's nachts) blijkt de nood veel kleiner te zijn en kunnen we ervan uitgaan dat de ouders reeds een oplossing voor de opvang hebben.

## 5. Opvang bij ziekte van het kind

Uit het HIVA-rapport 'Kinderopvang in Vlaanderen' (Vanpée e.a., 2000) leren we dat ouders bij kortstondige ziekte van het kind in hoofdzaak een beroep doen op de grootouders. Wanneer dit niet mogelijk is nemen ouders een dagje verlof, een recuperatiedag of een dag verlof om sociale of familiale redenen. Slechts een beperkt aantal ouders doet een beroep op een organisatie die zieke kinderen opvangt. Hoe staan ouders tegenover nieuwe initiatieven vanuit het bedrijf?

### 5.1 Problemen bij de huidige opvang

Wanneer een kind kortstondig ziek is blijkt opvang niet altijd even evident te zijn. Ouders met kinderen in de lagere school en kinderen van 12 tot 16 jaar (in werk­omgeving A en C) blijken hier meer problemen te hebben dan ouders met jongere kinderen.

**Tabel 2.15** Ouders met problemen bij de opvang tijdens kortstondige ziekteperiodes (in %)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=19 | Werkomgeving B N=17 | Werkomgeving C N=30 |
| Niet-schoolgaande kinderen | 40 | 20 | 55 |
| Kinderen in de kleuterschool | 37 | 37 | 50 |
| Kinderen in de lagere school | 77 | 36 | 71 |
| Kinderen van 12 tot 16 jaar | 100 | 0 | 67 |

### 5.2 Voorkeur voor de diverse formules

Welke oplossingen i.v.m. de opvang van hun zieke kind prefereren de ouders of de toekomstige ouders? In de vragenlijst boden wij 7 mogelijkheden aan (zie vol­gende tabellen).

##### Niet-schoolgaande kinderen

Bij ouders (of toekomstige ouders) met niet-schoolgaande kinderen gaat de voor­keur vooral uit naar diverse vormen van flexibilisering van het verlof hetzij het familiaal verlof, het gewoon verlof of het onbetaald verlof.

Opvang voor zieke kinderen in het bedrijf/de instelling zelf geniet bij minder ouders de voorkeur.

Ook het bemiddelen voor oppas die aan huis komt of het regelen van opvang bij een gespecialiseerde dienst zien weinig ouders zitten. Mogelijk moet dit ver­der geconcretiseerd worden (bijvoorbeeld: waar is die gespecialiseerde dienst gelegen, wat omvat de bemiddeling door het bedrijf) om ouders beter te kunnen laten oordelen.

Hieruit kunnen we besluiten dat ouders liever zelf voor hun niet-schoolgaande kinderen zorgen wanneer die kortstondig ziek zijn.

**Tabel 2.16** Voorkeur voor de diverse formules van bedrijfsgerelateerde opvang voor niet-school­gaande kinderen tijdens een kortstondige ziekteperiode (in %)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=13 | Werkomgeving B N=6 | Werkomgeving C N=20 |
| Opvang voor zieke kinderen in het bedrijf/de instelling zelf | 42 | 33 | 14 |
| Het bedrijf/de instelling zorgt voor opvang in een specifieke organisatie die zieke kinderen opvangt | 8 | 17 | 14 |
| Het bedrijf/de instelling zorgt voor oppas aan huis | 25 | 17 | 41 |
| Een soepeler regeling van het familiaal verlof | 83 | 100 | 91 |
| Een soepeler regeling van de vakantiedagen | 75 | 33 | 64 |
| Een soepeler regeling van het onbetaald verlof | 58 | 83 | 41 |

##### Kinderen in de kleuterschool

Ook voor kinderen in de kleuterschool kiest men vooral voor flexibele verloffor­mules (familiaal verlof en andere) zij het dat opvang in het bedrijf/de instellingen en het bemiddelen van oppas aan huis eveneens door heel wat ouders als moge­lijke oplossing naar voor wordt geschoven.

**Tabel 2.17** Voorkeur voor de diverse formules van bedrijfsgerelateerde opvang voor kinderen in de kleuterschool tijdens een kortstondige ziekteperiode (in %)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=8 | Werkomgeving B N=10 | Werkomgeving C N=43 |
| Opvang voor zieke kinderen in het bedrijf zelf | 75 | 25 | 25 |
| Het bedrijf regelt opvang in een specifieke organisatie, die zieke kinderen opvangt | 0 | 12 | 25 |
| Het bedrijf bemiddelt voor oppas thuis | 62 | 37 | 33 |
| Een soepeler regeling van het familiaal verlof | 87 | 75 | 92 |
| Een soepeler regeling van de vakantiedagen | 37 | 50 | 58 |
| Een soepeler regeling van het onbetaald verlof | 25 | 75 | 50 |

##### Kinderen in de lagere school

Voor de lagere schoolkinderen komt eveneens het flexibiliseren van het familiaal verlof opnieuw als winnaar uit de bus.

**Tabel 2.18** Voorkeur voor de diverse formules van bedrijfsgerelateerde opvang voor kinderen in de lagere school tijdens een kortstondige ziekteperiode (in %)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=12 | Werkomgeving B N=10 | Werkomgeving C N=21 |
| Opvang voor zieke kinderen in het bedrijf zelf | 33 | 18 | 24 |
| Het bedrijf regelt opvang in een specifieke organisatie, die zieke kinderen opvangt | 17 | 9 | 24 |
| Het bedrijf bemiddelt voor oppas thuis | 25 | 18 | 57 |
| Een soepeler regeling van het familiaal verlof | 85 | 91 | 81 |
| Een soepeler regeling van de vakantiedagen | 33 | 55 | 67 |
| Een soepeler regeling van het onbetaald verlof | 50 | 73 | 33 |

Voor oudere kinderen tot 16 jaar hebben we weinig gegevens. Een soepele rege­ling van het onbetaald verlof wordt hier door alle ouders genoemd als een goede oplossing voor het bedrijfsaanbod bij zieke kinderen.

### 5.3 Het gebruik van opvang door het bedrijf bij (kortstondige) ziekte van het kind

Tot slot van deze paragraaf schetsen we hoeveel ouders gebruik zouden maken van het aanbod van het bedrijf bij ziekte van hun kind(eren) (en voor welke kinde­ren). Hieronder verstaan wij de volgende drie mogelijkheden: opvang in het bedrijf zelf, opvang door een specifieke organisatie of oppas aan huis. Uit de vorige vraag weten we dat de eerste formule de voorkeur van de ouders geniet.

**Tabel 2.19** Gebruik van bedrijfsgerelateerde opvang voor zieke kinderen (in %)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=30 | Werkomgeving B N=21 | Werkomgeving C N=43 |
| Niet-schoolgaande kinderen | 50 | 80 | 55 |
| Kinderen in de kleuterschool | 62 | 33 | 80 |
| Kinderen in de lagere school | 82 | 36 | 75 |
| Kinderen van 12 tot 16 jaar | 33 | 0 | 100 |

Niettegenstaande de grote nadruk die werd gelegd op de flexibilisering van het (familiaal) verlof zien we toch dat heel wat ouders van de bedrijfsopvang voor zieke kinderen gebruik zou maken. We zien evenwel verschillen tussen de drie werkomgevingen en tussen de 4 schoolsituaties.

In case A en case C wenst men vooral bedrijfsopvang te gebruiken voor de schoolgaande kinderen, in case B zou het vooral gaan om niet-schoolgaande. De cases A en C volgen daarmee de reeds vastgestelde trend dat ouders met niet-schoolgaande kinderen het liefst zelf thuis zijn om voor hun ziek kind te zorgen en daarom eerder kiezen voor een flexibele verlofinvulling. Mogelijk om die reden zou slechts de helft gebruik zou maken van een bedrijfsaanbod. Voor case B is de trend eerder omgekeerd. We hoeden ons hier evenwel voor verdere interpretaties omwille van de kleine aantallen.

## 6. Bedrijfsgerelateerde opvang tijdens vakantieperiodes

### 6.1 Problemen bij de huidige opvang

Schoolvakanties of vakantieperiodes van de dagopvang in kinderdagverblijven of opvanggezinnen kunnen bij werkende ouders voor heel wat opvangproblemen zorgen. Een bloemlezing van deze problemen vinden we terug in de commentaren van de ouders bij de vragenlijst:

"In het bedrijf zelf zou opvang tijdens vakantieperiodes moeten worden aangeboden. De grootste problemen zijn telkens opnieuw tijdens vakantieperiodes (kerst, krokus …)"

"De grootste problemen ervaren wij telkens weer in de vakantie"

"Het helpt ons al heel veel verder als het bedrijf opvang zou voorzien tijdens schoolvakanties"

"Tot nu toe heb ik nog geen problemen ondervonden met kinderopvang. Doch, tijdens de grote vakantie zou het gemakkelijk zijn moest het bedrijf opvang kunnen regelen"

"Voor schoolgaande kinderen is opvang (door het bedrijf) alleen interessant tijdens vakantie­periodes"

In tabel 2.19 proberen we deze probleemsituaties te systematiseren.

We stellen verschillen vast tussen al naargelang de verschillende vakantieperi­odes, tussen de leeftijdsgroepen en tussen de drie bedrijven. Een globale trend lijkt evenwel te zijn dat ouders met kinderen in de kleuterschool het minst problemen lijken te ervaren tijdens vakantieperiodes. De problemen nemen toe naarmate de kinderen ouder worden.

Ook zijn de problemen voor de drie groepen telkens het grootst tijdens de zomervakantie. Op vrije schooldagen en tijdens korte schoolvakanties kan men zich beter uit de slag trekken.

Tenslotte lijken de werknemers van werkomgeving A en werkomgeving C meer problemen te ondervinden dan werkomgeving B wat kan te maken hebben met de specifieke verlofregeling.

**Tabel 2.20** Problemen bij de opvang tijdens vakantieperiodes (in %)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=19 | Werkomgeving B N=17 | Werkomgeving C N=30 |
| Bij kinderen in de kleuterschool |  |  |  |
| Op vrije schooldagen | 50 | 14 | 25 |
| Tijdens korte schoolvakanties | 62 | 29 | 50 |
| Tijdens de zomervakantie | 62 | 43 | 62 |
| Bij kinderen in de lagere school |  |  |  |
| Op vrije schooldagen | 46 | 27 | 59 |
| Tijdens korte schoolvakanties | 61 | 27 | 59 |
| Tijdens de zomervakantie | 85 | 54 | 77 |
| Bij kinderen van 12 tot 16 jaar |  |  |  |
| Op vrije schooldagen | 20 | 0 | 50 |
| Tijdens korte schoolvakanties | 60 | 0 | 75 |
| Tijdens de zomervakantie | 100 | 0 | 50 |

### 6.2 Voorkeur voor diverse formules van bedrijfsgerelateerde opvang tijdens vakantieperiodes

Heel wat ouders zien ook voor de vakantieproblemen voor het bedrijf een rol weggelegd (tabel 2.20). We maken opnieuw onderscheid tussen de vier schoolsi­tuaties.

Voor niet-schoolgaande kinderen blijkt in tegenstelling tot de opvang bij ziekte opvang door het bedrijf zelf tijdens de schoolvakanties opnieuw een aantrekkelijk initiatief te vormen voor de ouders. Daarnaast ziet men ook dat het flexibiliseren van het verlof (familiaal verlof, onbetaald verlof) als goede oplossing wordt gezien. Het afhuren van plaatsen in bestaande voorzieningen wordt minder ver­kozen.

**Tabel 2.21** Voorkeur voor de diverse formules van bedrijfsgerelateerde opvang voor niet-school­gaande kinderen tijdens vakantieperiodes (in %)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=13 | Werkomgeving B N=6 | Werkomgeving C N=20 |
| Opvang tijdens vakantieperiodes in het bedrijf zelf | 80 | 67 | 62 |
| Het bedrijf huurt plaatsen af in bestaande opvangvoorzieningen | 10 | 50 | 43 |
| Een soepele regeling van de vakantiedagen | 80 | 33 | 71 |
| Een soepele regeling van het familiaal verlof | 60 | 67 | 72 |
| Een soepele regeling van het onbetaald verlof | 60 | 67 | 14 |

Ook voor de kleuterschoolkinderen (tabel 2.21) prefereren de ouders opvang tij­dens vakantiedagen in het bedrijf zelf boven een soepele regeling van de vakan­tiedagen of het aanbieden van meer familiaal verlof.

**Tabel 2.22** Voorkeur voor de diverse formules van bedrijfsgerelateerde opvang voor kinderen in de kleuterschool tijdens vakantieperiodes (in %)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=10 | Werkomgeving B N=8 | Werkomgeving C N=12 |
| Opvang tijdens vakantieperiodes in het bedrijf zelf | 86 | 100 | 61 |
| Het bedrijf huurt plaatsen af in bestaande opvangvoorzieningen | 43 | 29 | 46 |
| Een soepele regeling van de vakantiedagen | 71 | 43 | 69 |
| Een soepele regeling van het familiaal verlof | 57 | 29 | 85 |
| Een soepele regeling van het onbetaald verlof | 29 | 57 | 23 |

Voor de ouders met lagere schoolkinderen (tabel 2.22) is de voorkeur voor opvang in het bedrijf zelf nog uitgesprokener. Het soepel opnemen van vakanties wordt hier minder als alternatief gezien.

**Tabel 2.23** Voorkeur voor de diverse formules van bedrijfsgerelateerde opvang voor kinderen in de lagere school tijdens vakantieperiodes (in %)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=10 | Werkomgeving B N=10 | Werkomgeving C N=22 |
| Opvang tijdens vakantieperiodes in het bedrijf zelf | 91 | 100 | 91 |
| Het bedrijf huurt plaatsen af in bestaande opvangvoorzieningen | 45 | 50 | 27 |
| Een soepele regeling van de vakantiedagen | 45 | 50 | 50 |
| Een soepele regeling van het familiaal verlof | 9 | 20 | 77 |
| Een soepele regeling van het onbetaald verlof | 36 | 30 | 27 |

Bij de (weinige) ouders met kinderen van 12 tot 16 jaar gaat de voorkeur eveneens uit naar opvang tijdens vakantieperiodes in het bedrijf zelf.

Een aantal ouders hebben zelf nog alternatieven achter de hand:

"Tijdens vakantieperiodes, wanneer ouders deeltijds werken, zou je bijvoorbeeld 1 week moe­ten kunnen werken en 1 week thuis zijn, i.p.v. 2 dagen de ene week en 3 dagen de andere week"

"Een soort speelpleinwerking door het bedrijf tijdens de schoolvakanties zou een goede oplos­sing zijn"

"Georganiseerde jeugdreizen van het bedrijf uit (betaald door de ouders) zie ik wel zitten"

### 6.3 Het gebruik van een bedrijfsaanbod tijdens vakantieperiodes

Tenslotte wordt nagegaan hoeveel ouders tijdens vakantieperiodes gebruik zou­den maken van het aanbod van het bedrijf hetzij in het bedrijf zelf hetzij in afge­huurde plaatsen in bestaande opvangvoorzieningen.

Zoals bij de opvang bij ziekte van het kind zien we dat voornamelijk ouders met schoolgaande kinderen zouden ingaan op een aanbod van het bedrijf: een ruime groep van 2/3 tot 3/4 van de ouders of toekomstige ouders zou hier vooral tijdens de zomervakantie een beroep op doen. Bij de niet-schoolgaande kinderen is de belangstelling wat beperkter.

**Tabel 2.24** Gebruikers van bedrijfsgerelateerde opvang tijdens vakantieperiodes (in %)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Werkomgeving A N=30 | Werkomgeving B N=21 | Werkomgeving C N=43 |
| Voor niet-schoolgaande kinderen |  |  |  |
| Op vrije schooldagen | 28 | 60 | 39 |
| Tijdens korte schoolvakanties | 45 | 40 | 44 |
| Tijdens de zomervakantie | 64 | 60 | 50 |
| Voor kinderen in de kleuterschool |  |  |  |
| Op vrije schooldagen | 62 | 86 | 50 |
| Tijdens korte schoolvakanties | 62 | 71 | 62 |
| Tijdens de zomervakantie | 62 | 71 | 62 |
| Voor kinderen in de lagere school |  |  |  |
| Op vrije schooldagen | 67 | 73 | 65 |
| Tijdens korte schoolvakanties | 69 | 73 | 60 |
| Tijdens de zomervakantie | 92 | 82 | 55 |
| Voor kinderen van 12 tot 16 jaar |  |  |  |
| Op vrije schooldagen | 60 | - | 50 |
| Tijdens korte schoolvakanties | 60 | - | 75 |
| Tijdens de zomervakantie | - | - | 50 |

## 7. Besluit

De proefenquêtes in 3 werkomgevingen (een ziekenhuis, een horecabedrijf en een penitentiair centrum) laten toe reeds min of meer de belangstelling van werkne­mers voor een of andere formule van bedrijfsgerelateerde opvang in te schatten. We moeten er wel rekening mee houden dat deze groep niet helemaal representa­tief is en dat de uiteindelijke voorkeuren bij de globale groep werknemers enigs­zins kunnen afwijken.

De globale conclusie kan zijn dat een meerderheid van werknemers met jonge kinderen voor wat betreft de kinderopvang een rol weggelegd ziet voor het bedrijf. Deze rol betreft zowel de dagopvang voor de niet-schoolgaande kinderen als de voor- en naschoolse opvang voor de schoolgaande kinderen. Het gaat daar­bij zowel om de gewone opvang als om de opvang bij ziekte van het kind of tij­dens vakantieperiodes van de opvangvoorziening of van de school. Het bedrijf kan daarbij inspelen op de problemen die zich tengevolge van de specifieke werk­uren in het bedrijf in de reguliere opvangvoorzieningen voordoen of op andere problemen die ouders i.v.m. de gebruikte opvangvoorziening ervaren.

Niet steeds verwacht men daarbij in de eerste plaats dat het bedrijf zelf opvang aanbiedt. In sommige gevallen verkiest men eerder ‘indirecte’ oplossingen waarbij de ouders zelf in de gelegenheid worden gesteld hun kind op te vangen door meer soepelheid na te streven i.v.m. de arbeidstijden en het opnemen van allerlei vormen van verlof.

De voorkeur voor de *gewone dagopvang* gaat duidelijk uit naar opvang die in het bedrijf georganiseerd wordt en ruim 3/4 van de werknemers zou daar belangstel­ling voor hebben. Als belangrijk voordeel geven ouders de betere bereikbaarheid aan en men verwacht er een betere afstemming van op de werkuren.

Over de drie instellingen of bedrijven heen en voor de 83 bevraagde werkne­mers zou dit moeten resulteren in een opvangcapaciteit voor 101 kinderen. Voor de niet-schoolgaande kinderen heeft men vooral nood aan opvang gedurende de dag hetzij voltijds, deeltijds of occasioneel, voor de schoolgaande kinderen vooral na de schooluren en op woensdagnamiddag.

Wanneer het bedrijf zou opteren om plaatsen af te huren in bestaande voorzie­ningen wensen de werknemers een opvangvoorziening die dicht bij het werk gelegen is voor de jongere kinderen en dicht bij huis voor de ouderen.

Bij *kortstondige ziekte* ondervinden vooral ouders met lagere schoolkinderen en kinderen van 12 tot 16 jaar problemen met de kinderopvang. Bij alle ouders, met uitzondering van deze met kinderen van 12 tot 16 jaar, blijkt het flexibiliseren van de verlofregelingen vooral i.v.m. het familiaal verlof doch ook i.v.m. het onbetaald verlof of het gewoon verlof de absolute voorkeur weg te dragen. Opvang voor zieke kinderen in het bedrijf zelf wordt meestal niet erg geprefereerd door de ouders noch voor de niet-schoolgaande kinderen noch voor de schoolgaande. Alleen in werkomgeving A was men daar voorstander van doch deze instelling betrof dan ook een ziekenhuis.

Tijdens *vakantieperiodes* ondervinden voornamelijk ouders met schoolgaande kin­deren problemen bij het vinden van opvang en dan in hoofdzaak tijdens de zomervakantie. Ouders zijn hier opnieuw het meest te vinden zijn voor opvang in het bedrijf zelf en dit voor alle leeftijdsgroepen van de kinderen. Een soepele rege­ling van de vakantiedagen wordt eveneens door een ruime groep werknemers als mogelijke oplossing naar voor geschoven.

# Bibliografie

Baele J. & Hedebouw G. (1992), *Gezin en Arbeid. Een enquête bij 458 Vlaamse vrouwen naar hun ervaringen met werken, kinderopvang en mantelzorg*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.

Bauwens A., Jacobs T. & Lauwers J. (1999), *‘Indicatoren van de leefsituatie van het kind in Vlaanderen 1998*, UIA, Antwerpen

Federaal ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (1999), *Het federaal werkgelegen­heidsbeleid, Evaluatierapport 1999,* Brussel.

Janssens P. (1992), *De bedrijfsgerichte kinderopvang in België: Een onderzoek naar de maatschappelijke, economische en ethische motieven*, Leuven.

Maes V. & Van Meensel R. (1994), *Al dat regelen, daar word ik zo moe van. Onderzoek naar de determinanten van kinderopvang*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.

Ruelens L. & Hedebouw G. (1999), *De rol van de grootouders in de kinderopvang: ver­kenning van toekomstige ontwikkelingen*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.

Ruelens L.& Hedebouw G. (1999), *Evaluatie van het lokale overleg rond de buiten­schoolse opvang,* HIVA-K.U.Leuven, Leuven.

Seghers N. (1995), *Kleine baasjes worden groot. Onderzoek naar het consumptiegedrag en het behoeftepatroon van gezinnen met jonge kinderen inzake preventieve kinderzorg,* HIVA-K.U.Leuven, Leuven.

Smits M.L. (1992), *Bedrijfsgerichte kinderopvang*, Wolters-Noordhoff, Groningen.

Vandenbroeck M. (1990), ‘Als medewerkers bevallen ...’, *Oriëntatie*, vol. 20, nr. 10, p. 207-212.

Van De Putte I. & Hedebouw G. (1997), *Evaluatie van de vernieuwingen in de preven­tieve kinderzorg*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.

Vanpée K., Sannen L. & Hedebouw G. (2000), *Kinderopvang in Vlaanderen: gebruik, keuze van de opvangvorm en evaluatie door de ouders,* HIVA-K.U.Leuven, Leuven.

Van Wijk, Van Diggele & Bakker (1993), ‘Kinderopvang als instrument voor per­soneelsbeleid’, *Personeelsbeleid*, vol. 29, nr. 6, 57-60.

Van Wezel M. (1989), *‘Aan de slag’*, Werkgemeenschap Kindercentra in Nederland, Utrecht.

Vermeersch K. (2000), ‘*Consultancy voor bedrijfsgerelateerde vragen over kinderopvang: eerste kennismaking’*, Kind en Gezin, Brussel.