

Tussen (kinder)wens en werkelijkheid

Auteur: Bart Moens

Moens, B. (2025). Tussen (kinder)wens en werkelijkheid. *HRMConnect*, 2025(7)

***Noot**: In dit artikel komt ook de impact van uitgestelde of ongewenste kinderloosheid aan bod. We geven dit vooraf mee, omdat dit voor sommige lezers een gevoelig onderwerp kan zijn.*

In een recente peiling in opdracht van CD&V gaf zes op de tien jonge, werkende Belgen aan kinderen te willen, maar niet te weten hoe ze dat kunnen combineren met een job. Vier op de tien werkenden twijfelen of ze hun kinderwens überhaupt nog kunnen waarmaken. Voor hr-professionals lijken deze resultaten mij een uitnodiging om even stil te staan bij de vraag: hoe gezinsvriendelijk is onze organisatie werkelijk, en wat vraagt dat van ons hr-beleid?

Werk-privé conflict

Ondanks decennialang beleid blijft het voor veel mensen een uitdaging om werk en privéleven op elkaar af te stemmen. Volgens de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2023 van de SERV/Stichting Innovatie & Arbeid ondervindt 12,5% van de werknemers in de sector van de openbare besturen moeilijkheden om werk, gezin en privéleven op elkaar af te stemmen. Ongeveer 2,1% wordt zelfs geconfronteerd met een bijna permanent werk-privéconflict.[i]

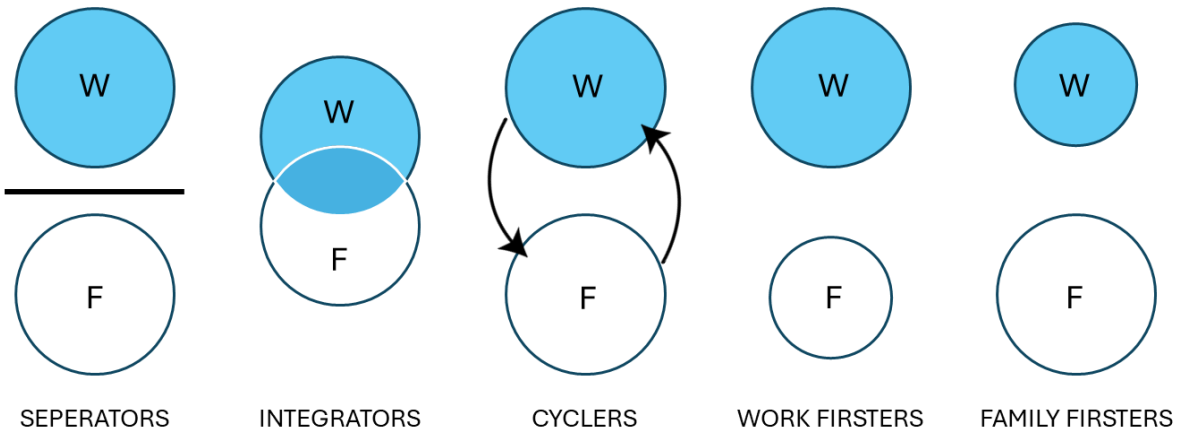
Zoomen we in op mensen met kinderen, dan zien we dat zij vaker dan anderen moeilijkheden ervaren bij het combineren van werk en privé. Een derde van de 18- tot 64-jarige werkende ouders geeft aan obstakels te ondervinden bij het afstemmen van werk en gezinsleven.[ii] Zo moeten velen

regelmatig gezinsactiviteiten missen door de tijd die het werk vraagt. Omgekeerd zegt slechts 7,6% dat gezinsverplichtingen hun werk belemmeren. Ook emotioneel lijkt werk zwaarder te wegen: terwijl amper 6,5% een negatieve invloed van het gezin op het werk ervaart, geeft bijna een kwart aan vaak emotioneel uitgeput thuis te komen na het werk. Voor bepaalde doelgroepen – zoals gezinnen met een migratieachtergrond, ouders van heel jonge kinderen en alleenstaande ouders – is de combinatie van werk en gezin nog problematischer.[iii]

Werk-privé balans

Bij werk-privébalans gaat het vaak over de mate waarin werk en privé elkaar belemmeren. In de literatuur wordt dit aangeduid als werk-privéconflict: directe negatieve invloeden van werk op privé en omgekeerd. Zo kan overwerk ertoe leiden dat men gezinsactiviteiten moet missen, terwijl gezinszorgen de concentratie op het werk kunnen ondermijnen. Onderzoekers wijzen echter ook op het omgekeerde fenomeen: werk-privéverrijking.[iv,v] Daarbij dragen ervaringen in het ene domein positief bij aan het functioneren of welbevinden in het andere. Zo kunnen vaardigheden die men op het werk ontwikkelt ook van nut zijn in het gezinsleven, of kan positief nieuws thuis bijdragen aan een beter humeur en meer veerkracht op het werk.

Hoewel deze directe invloeden belangrijke inzichten bieden, geven ze nog geen volledig beeld van hoe mensen hun werk-privébalans werkelijk ervaren. Werk-privébalans is immers méér dan een optelsom van weinig conflict en veel verrijking.[vi,vii] Het gaat erom hoe medewerkers hun verschillende rollen thuis en op het werk ervaren, en in welke mate die passen bij hun eigen waarden, doelen en verwachtingen. Mensen verschillen daarbij sterk in hoe ze werk en privé willen of kunnen afstemmen[viii]. Sommigen geven eerder voorrang aan hun werk (‘*work fisters*’), terwijl anderen prioriteit geven aan hun persoonlijke leven (‘*family firsters*’), en nog anderen wisselen van prioriteit (‘*cyclers*’). Denk bijvoorbeeld aan gescheiden ouders die de ene week de tijd willen om voor hun kinderen te zorgen en de andere week meer focussen op hun werk. Sommigen scheiden beide domeinen het liefst strikt (‘*seperators*’), anderen zijn eerder geneigd om hun werk en privé door elkaar te laten lopen (‘*cyclers*)’.



Figuur 1. Stijlen om werk (W) en privéleven (F) te combineren. Bron: Kossek, 2016

Hoe iemand zijn of haar werk-privébalans ervaart, wordt dus mee bepaald door de persoonlijke betekenis die iemand aan zijn rollen thuis en op het werk hecht, de doelen die men wil bereiken, de lat die men voor zichzelf legt, hoe dit alles in het bredere levens- en loopbaanperspectief past, en de inschatting van hoe tijdelijk of structureel bepaalde ervaren spanningen in de combinatie van werk en privéleven zijn. Er is daarbij geen vaste norm of gouden standaard: verschillende combinaties kunnen tot balans leiden, zolang ze aansluiten bij wat iemand zélf in belangrijk vindt en haalbaar acht[ix]. Bovendien gaat het ook niet om een statische, maar een dynamische balans, die doorheen iemands leven – en soms zelfs van dag tot dag – kan verschuiven.

Op basis van die subjectieve beoordeling nemen mensen belangrijke beslissingen over hun leven en loopbaan, zoals de keuze om een promotiekans al dan niet te aanvaarden vanwege de impact op hun werk-privébalans, of om hun kinderwens al dan niet te vervullen, bijvoorbeeld door die uit te stellen of uiteindelijk (noodgedwongen) helemaal los te laten.

Uitstellen van de kinderwens

De gemiddelde leeftijd waarop vrouwen in België hun eerste kind krijgen, is de voorbije decennia sterk gestegen. Waar die in het midden van de jaren zeventig nog rond 24 jaar lag, bedroeg ze in 1998 al 27,3 jaar. Vandaag ligt de gemiddelde leeftijd van de moeder bij de geboorte van haar eerste kind op 29,6 jaar. Dat cijfer is een gemiddelde, wat betekent dat de helft van de vrouwen hun eerste kind op een nog latere leeftijd krijgt.

Deze trend naar latere gezinsvorming weerspiegelt bredere maatschappelijke evoluties, waaronder een afname van het aantal ongeplande zwangerschappen, de toename van het aantal vrouwen dat hogere studies volgt en dus langer studeert, en veranderende opvattingen over jongvolwassenheid en ouderschap. Ook voor vrouwen komen opleiding en loopbaan tegenwoordig vaak op de eerste plaats. Net als mannen willen ze doorgaans pas aan kinderen beginnen wanneer ze een passende woning hebben, waarvoor werk, bij voorkeur met een vast contract, en voldoende inkomen onmisbaar zijn.

Uitstel kan leiden tot – gedwongen – afstel…

Het uitstel van de kinderwens kan echter leiden tot onvrijwillige kinderloosheid. Vanaf de 33 à 35 jaar neemt de vruchtbaarheid bij vrouwen drastisch af.[x] Van de vrouwen onder de dertig die zwanger proberen te worden, blijft minder dan 3% ongewild kinderloos; van degenen boven de dertig is dat 8%. Zonder medisch ingrijpen, zoals ivf-behandelingen, zou zelfs 13% van de vrouwen boven de dertig ongewild kinderloos blijven.[xi]

Uitstel leidt dus relatief vaak tot – gedwongen – afstel. Het Nederlandse Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) schat dat zo'n 20% van de vrouwen die nu in de vruchtbare levensperiode is, kinderloos zal blijven. Volgens Karel Neels, demograaf aan de Universiteit Antwerpen, zal naar schatting 40% van de vrouwen die het moederschap uitstelt tot de leeftijd van 30 jaar kinderloos blijven; bij vrouwen die wachten tot 35 jaar zou dit aandeel zelfs oplopen tot 65%.[xii]

… met mogelijke nadelige psychologische gevolgen

Ongewenste kinderloosheid weegt psychologisch zwaar. Hoewel de meeste mensen er na verloop van tijd in slagen om ermee om te gaan en zich ermee te verzoenen, blijft het een confronterende en pijnlijke lotsbeschikking. Mislukte pogingen om zwanger te worden kunnen leiden tot stress, angst- en depressieve klachten, maar ook tot sociaal isolement, verminderd zelfvertrouwen en spijt over het uitstellen van de kinderwens. Vrouwen ervaren een onvervulde kinderwens doorgaans intenser dan mannen. Zo kampt één op de vier ongewenst kinderloze vrouwen met angstklachten, en krijgt één op de vijf na mislukte vruchtbaarheidsbehandelingen te maken met depressieve symptomen.[xiii]

De mislukking van vruchtbaarheidsbehandelingen wordt vaak ervaren als het verlies van een gewenst kind. Deze verlieservaring is reëel en vraagt om verwerking. Onderzoek toont aan dat het opgeven van de hoop op een kind emotioneel gelijkstaat aan het verlies van een dierbare. Het gaat om een meervoudig verlies dat verschillende levensterreinen raakt: het toekomstbeeld van ouderschap, de invulling van de partnerrelatie, en het gewenste gezinsmodel. Daarnaast ontstaat er vaak een gevoel van vervreemding ten opzichte van vrienden en familieleden met kinderen, die hun leven rond gezinsmijlpalen verder vormgeven. In sommige culturen krijgt kinderloosheid bovendien een sociale stigma, met vormen van uitsluiting, belediging of zelfs fysiek geweld tot gevolg.[xiv]

Moeilijke combinatie werk en gezin

Het uitstellen van de kinderwens is echter niet louter het gevolg van persoonlijke voorkeuren of individuele levenskeuzes. Ook de bredere maatschappelijke context waarin mensen kinderen (moeten) krijgen, speelt mee in de beslissing om ouderschap al dan niet uit te stellen. Denk aan economische onzekerheid, het ontbreken van een geschikte of betaalbare woning, onvoldoende toegankelijke kinderopvang of bezorgdheid over de toekomst van de wereld. Daarnaast weegt voor velen – zoals blijkt uit de peiling in opdracht van CD&V – ook de combinatie van werk en gezinsleven sterk door. De manier waarop arbeid vandaag is georganiseerd – qua arbeidstijden, flexibiliteit, verlofstelsels, ondersteunende voorzieningen en heersende verwachtingen op de werkvloer – beïnvloedt in belangrijke mate of jonge mensen het ouderschap als haalbaar en verenigbaar met hun loopbaan zien. Voor veel mensen is de vraag hoe zij werk en gezin in de praktijk kunnen combineren dan ook een belangrijk element in de afweging om aan kinderen te beginnen of die keuze voorlopig uit te stellen.

De overheid speelt een belangrijke rol in het creëren van de randvoorwaarden die het combineren van werk en gezin vergemakkelijken. Denk bijvoorbeeld aan de beschikbaarheid en betaalbaarheid van kinderopvang en ondersteuning in het huishouden, het recht op ouderschapsverlof en flexibele werktijdregelingen.

Het verbeteren van de combinatie tussen werk en gezin is echter geen exclusieve opdracht voor de overheid. Ook werkgevers dragen hierin een verantwoordelijkheid. Niet alleen omdat zij er zelf bij gebaat zijn dat medewerkers hun werk en gezinsleven in balans kunnen houden, maar ook omdat zij de plicht hebben zich als goede werkgever op te stellen tegenover hun (toekomstige) werknemers. Het principe van goed werkgeverschap kennen we als de zorgplicht. Dit houdt in dat werkgevers niet enkel oog hebben voor de organisatiebelangen, maar óók voor de behoeften en

belangen van medewerkers in de verschillende levensfasen, waaronder hun gezinswensen en zorgtaken. Een gezinsvriendelijk hr-beleid is met andere woorden geen kwestie van een gunst, maar een uiting van goed werkgeverschap.

Gezinsvriendelijk hr-beleid

Een gezinsvriendelijk hr-beleid omvat alle maatregelen binnen een organisatie die erop gericht zijn medewerkers te ondersteunen in de combinatie van werk en gezin. Daarbij gaat het niet alleen om de zorg voor kinderen. Hoewel veel van deze maatregelen traditioneel zijn ontworpen met het oog op ouderschap, vallen ook andere zorgtaken hieronder, zoals de ondersteuning van een zieke partner, een hulpbehoevende ouder of een ander familielid (mantelzorg).

Diverse maatregelen vergemakkelijken de combinatie van werk en zorg. Zo bieden flexibele werkregelingen medewerkers meer autonomie over wanneer en waar ze werken, bijvoorbeeld via glijdende werktijden, deeltijdarbeid of telewerk. Verlofregelingen maken tijdelijke afwezigheid mogelijk om zorgtaken op te nemen, zoals bij geboorteverlof of zorgverlof. Daarnaast zijn er ook maatregelen die praktische of financiële ondersteuning bieden. Denk bijvoorbeeld aan tussenkomsten in de kosten van kinderopvang, aanbod van geschikte zorgoplossingen (zoals vakantieopvang of kinderactiviteiten) of hospitalisatieverzekeringen die ook gezinsleden dekken.

De sandwichgeneratie

Ongetwijfeld werken er ook in jouw organisatie mensen die op hetzelfde moment in hun leven voor een jongere én een oudere generatie zorgen. Zij worden de ‘sandwichers’ genoemd. Het Kenniscentrum Gezinswetenschappen bundelde verschillende tools om werknemers te ondersteunen in het combineren van hun dubbele zorgtaak met hun job. Hier vind je meer informatie over de sandwichgeneratie en kan je alle gratis tools downloaden.

Het aanbieden van dergelijke maatregelen is belangrijk, maar niet genoeg. Het daadwerkelijk gebruik ervan hangt immers sterk af van de mate waarin leidinggevenden en collega’s deze maatregelen actief uitdragen en normaliseren. Het maakt bijvoorbeeld een groot verschil of iemand weliswaar formeel recht heeft op glijdende uren, maar toch het gevoel krijgt dat het opnemen ervan gezien wordt als een gebrek aan inzet of toewijding. Daarom is ook informele steun onmisbaar. Dat betekent onder meer begrip tonen voor de gezinssituatie, flexibel omgaan met de werkplanning, en ruimte maken om gezinsverantwoordelijkheden bespreekbaar te maken. Die steun omvat zowel emotionele ondersteuning en praktische hulp als het delen van relevante informatie en het bijstellen van verwachtingen. Zulke openheid en flexibiliteit komen vooral tot uiting in werkrelaties die gekenmerkt worden door wederzijds vertrouwen, respect en loyaliteit tussen leidinggevenden en medewerkers. In zo’n context voelen medewerkers zich vrijer en veiliger om open te communiceren wanneer er iets speelt, zoals gezondheidsproblemen, mantelzorg of een verhuizing. Leidinggevenden kunnen dan gericht ondersteuning bieden om de werk-privébalans van hun medewerkers in evenwicht te houden. Daarnaast durven medewerkers in een dergelijke werkomgeving sneller gebruik te maken van de gezinsvriendelijke regelingen die beschikbaar zijn.

Gezinsvriendelijke maatregelen hoeven niet groot of duur te zijn

Een gezinsvriendelijk hr-beleid is dus geen optelsom van maatregelen, maar een geïntegreerde praktijk die doordringt in de cultuur, de leiderschapsstijl en de sociale verhoudingen binnen de organisatie. Tegelijk hoeft gezinsvriendelijk hr-beleid geen complexe of dure onderneming te zijn.

Veel concrete maatregelen kosten immers geen geld en zijn in vrijwel elke organisatie haalbaar. Denk bijvoorbeeld aan:

- helder en actief communiceren over wettelijke regelingen en bijkomende voordelen die de organisatie biedt;
- deeltijds werk mogelijk maken én deeltijdwerkers de kans geven hun uren op te bouwen wanneer zij dat wensen;
- vaders of meeouders die geboorteverlof opnemen (momenteel een recht van 20 dagen) niet stigmatiseren of ontmoedigen, maar net actief het gesprek aangaan over hoe zij dat verlof willen invullen;
- moeders die uit moederschapsrust terugkeren niet op een zijspoor zetten;
- medewerkers beoordelen op resultaten in plaats van op aanwezigheidstijden;
- medewerkers inspraak geven in hun uurroosters en hen de mogelijkheid bieden om shiften onderling te ruilen;
- soepel omgaan met last-minute aanvragen voor (halve) dagen verlof;
- ouders in schoolvakanties voorrang geven bij de opname van vakantie.

Het zijn deze dagelijkse praktijken die bepalen of gezinsvriendelijkheid ook werkelijk voelbaar is op de werkvloer.

Daarnaast zijn er uiteraard maatregelen die wel geld kosten: een bijdrage in de opvangkosten, een paar dagen betaald familiaal verlof, een geboortegeschenk, een strijkdienst, etc. Een balans opmaken tussen wat de noden zijn van de werknemers en wat haalbaar is voor de organisatie is een goede eerste stap.

De meerwaarde van gezinsvriendelijk beleid voor medewerkers én organisatie

Op basis van 229 studies en bijna 750.000 respondenten hebben Blom en collega's[xv] (2025) de effecten van gezinsvriendelijke maatregelen onderzocht. Hun meta-analyse bevestigt dat gezinsvriendelijke maatregelen werk-privéconflicten helpen verminderen, en zo bijdragen aan een betere balans tussen werk en gezin. Ook de positieve wisselwerking tussen werk en gezin wordt versterkt: medewerkers ervaren vaker dat ervaringen op het werk hun gezinsleven verrijken, en omgekeerd. Daarnaast draagt gezinsvriendelijk beleid bij aan een betere werkbeleving. Werknemers rapporteren meer werktevredenheid, betere relaties op de werkvloer, meer welzijn en een lager risico op werkgerelateerde gezondheidsklachten.

In de meta-analyse wordt ook gekeken naar de effecten op loopbaanuitkomsten, zoals promotiekansen en beloning. Daar blijken de resultaten minder positief, wat suggereert dat medewerkers die gebruikmaken van bijvoorbeeld verlofregelingen of flexibele werkvormen, in de praktijk nog regelmatig aanlopen tegen percepties van verminderde beschikbaarheid of ambitie. Naast het aanbieden van gezinsvriendelijke maatregelen is het bijgevolg aangewezen om

bijkomende inspanningen te leveren om gelijke loopbaankansen te waarborgen en te voorkomen dat engagement voor het gezin negatieve gevolgen heeft op de werkvloer. Dat kan onder meer door evaluatiecriteria aan te passen of door loopbaanbeslissingen systematisch te objectiveren, zodat onbewuste vooroordelen geen ruimte krijgen.

Nog een interessante bevinding uit de meta-analyse is dat informele ondersteuning van leidinggevenden en collega's doorgaans sterkere effecten heeft dan formeel beleid. Met andere woorden: het is niet alleen *wat* een organisatie aanbiedt, maar ook *hoe* dat op de werkvloer wordt waargenomen, gedragen en toegepast. De studie bevestigt dat gezinsvriendelijk beleid vooral werkt wanneer het niet alleen beschikbaar is, maar ook toegankelijk én daadwerkelijk bruikbaar. Veel organisaties blijken vaak wel goed te scoren op het vlak van beschikbaarheid, maar falen in het garanderen van gelijke toegang en feitelijk gebruik. Leidinggevenden spelen hierin een sleutelrol. Hun voorbeeldgedrag, communicatie en verwachtingen bepalen in grote mate of medewerkers zich comfortabel voelen om gebruik te maken van gezinsvriendelijke voorzieningen. Gezinsvriendelijkheid mag daarbij geen voorrecht zijn dat afhankelijk is van de goodwill of stijl van een specifieke leidinggevende. Hier ligt een belangrijke taak voor de hr-collega's. Het is aan hen om te zorgen voor transparante procedures, een gelijk speelveld en actieve opvolging, zodat de toepassing niet *à la tête du client* gebeurt en ongelijkheden worden vermeden.

Tot slot

In een arbeidsmarkt die gekenmerkt wordt door vergrijzing, ontgroening en structurele krapte, wordt het voor organisaties steeds belangrijker om aantrekkelijk en duurzaam werkgeverschap vorm te geven. Gelukkig beseffen steeds meer werkgevers daarbij dat het aantrekken en behouden van medewerkers meer vraagt dan louter aantrekkelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Het gaat ook om het bieden van uitdagend werk, een positief werkklimaat en goed leiderschap. Tegelijk verschuiven de verwachtingen van werknemers, die meer belang hechten aan een gezonde werk-privébalans, zingeving en duurzame loopbaanperspectieven. De vraag naar maatwerk neemt daarbij toe. Een gezinsvriendelijk beleid sluit hier nauw bij aan: het biedt medewerkers de ruimte om werk en zorgtaken op evenwichtige wijze te combineren, zonder daarbij concessies te hoeven doen aan hun persoonlijke wensen en professionele ambities. In die zin is investeren in gezinsvriendelijk hr-beleid gunstig voor zowel werknemers als werkgevers.

Referenties

[i] Werkbaar werk in de openbare besturen 2023
[ii] Factsheet combinatie arbeid-gezin (2020)
[iii] Gezinsenquête 2021: Combinatie gezin en werk (2023)
[iv] Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88
[v] Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*(1), 72-92
[vi] Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work—family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, *62*(10), 1459-1486
[vii] Grawitch, M. J., Maloney, P. W., Barber, L. K., & Mooshegian, S. E. (2013). Examining the nomological network of satisfaction with work–life balance. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(3), 276–284

[viii] Kossek, E.E. (2016). Managing work-life boundaries in the digital age. *Organizational Dynamics, 45*(3), 258–270.
[ix] De Hauw, S. (2014). *In search of work-home balance: a study on individual and contextual antecedents and career outcomes.* Doctoral dissertation. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven.
[x] Guérin, C., Vandebroek, E., Roelants, M., & Van Leeuw, V. (2020). Wijze van conceptie en tijd tot zwangerschap als indicatoren van vruchtbaarheid in een Vlaams geboortecohort. *Tijdschrift voor Jeugdgezondheidszorg, 52*(3), 78-85.
[xi] Steenhof, L., & De Jong, A. (2000). *Drie procent van de vrouwen onvrijwillig kinderloos. Onvrijwillig onvruchtbaar*. *Centraal Bureau voor de Statistiek Index*, *2000*(3), 26-28.
[xii] Dertigers blijven steeds vaker kinderloos: "Van uitstel komt afstel" (De Standaard, 2025, januari 31)
[xiii] Van Gorcum, M., & Lagro-Janssen, T. (2024). Rouw bij een onvervulde kinderwens. *Huisarts Wet*, *67:*26-29.
[xiv] Van Gorcum, M., & Lagro-Janssen, T. (2024). Rouw bij een onvervulde kinderwens. *Huisarts Wet*, *67:*26-29.
[xv] Blom, R., Jaspers, E., Knies, E., & van der Lippe, T. (2025). Family-friendly policies and workplace supports: A meta-analysis of their effects on career, job, and work-family outcomes. *Journal of Vocational Behavior,* 157(104091). https://doi.org/10.1016/j.jvb.2025.104091