

Werken en vrije tijd combineren: hoe tevreden zijn doctoraathouders over hun werk-privé-balans?

Auteurs: Anneleen Mortier¹, Jana Van Parijs¹, Katia Levecque¹, Lien Wille¹

¹ ECOOM–Universiteit Gent, Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving

WERK-PRIVÉ-BALANS

Er is sprake van een werk-privé-balans wanneer men even tevreden is over en betrokken is bij zijn/haar werk- en familierollen en de kwaliteit van die verschillende rollen even goed is. Een goede werk-privé-balans vinden als werknemer is belangrijk, omdat deze bepaalt hoe betrokken werknemers zijn op het werk en of ze het bedrijf zullen verlaten (Jaharuddin, & Zainol, 2019). Aan de hand van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2019 wordt de werk-privé-balans in Vlaanderen gemonitord. De cijfers van 2019 geven aan dat 87.2% van de Vlaamse werknemers hun werk-privé-balans als niet problematisch beschouwen (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2019). Er is hierbij wel een verschil tussen mannen en vrouwen: zo rapporteren meer mannen dat hun werk-privé-balans niet problematisch is (88.3% ten opzichte van 86.4% vrouwen). Dit significant verschil tussen mannen en vrouwen is een trend die zich pas in de laatste jaren heeft laten optekenen.

Is er tussen mannen en vrouwen ook een verschil in tevredenheid over werk-privé-balans? De resultaten hierover lopen uiteen. Enerzijds is er onderzoek waar vrouwen een hogere mate van tevredenheid over hun werk-privé-balans rapporteren (Crompton & Lyonette, 2006; Gröpel & Kuhl, 2009), terwijl andere studies geen genderverschillen vonden (bv. Bari & Robert, 2016). Een verklaring voor deze gemengde bevindingen is dat dit afhankelijk zou kunnen zijn van de sector waarin iemand tewerkgesteld is (Hill, Hawkins, Ferris, & Weitzman, 2001; Dilmaghani, & Tabvuma, 2019). Ook in de Vlaamse werkbaarheidsmonitor zien we dat de percentages veranderen afhankelijk van de tewerkstellingssector: van 76.3% in het onderwijs naar 92.9% in de textiel en confectie (Bourdeaud'hui et al., 2019)

Wat weten we reeds uit vorig onderzoek over de tevredenheid van de werk-privé-balans bij doctoraathouders? Onderzoek hierover is zeer schaars en voorlopig nog onbestaande in Vlaanderen. Uit een studie in Groot-Brittannië blijkt dat slechts 45.2% van de doctoraathouders tewerkgesteld aan een Britse universiteit tevreden is met hun werk-

privé-balans (Hunt, Jagger, Metcalfe, & Pollard, 2010). Recentere cijfers tonen aan dat zelfs 20% zeer ontevreden is (Mellors-Bourne, & Metcalfe, 2017). Cijfers met betrekking tot de tevredenheid over de werk-privé-balans bij doctoraathouders buiten de universiteit vonden we tot op heden niet terug, maar deze kunnen mogelijk verschillen van de gerapporteerde cijfers binnen de academische muren. Zo wordt de academische sector gekenmerkt door een flexibele werkindeling (bv. plaats- en tijdonafhankelijk werken), waardoor dit de werk-privé-balans ten goede zou kunnen komen. De niet-academische sector is doorgaans meer divers wat de flexibiliteit van de werkindeling betreft. Hoe is het nu gesteld met de tevredenheid over de werk-privé-balans bij doctoraathouders? Kunnen zij een goede balans vinden tussen hun verplichtingen op het werk en hun verplichtingen thuis? Is er een verschil in tevredenheid over de werk-privé-balans bij de doctoraathouders in een academische job in vergelijking met doctoraathouders in een niet-academische job?

Tot op heden konden we op deze vragen geen antwoord bieden. In deze ECOOM-brief gaan we specifiek na hoe het gesteld is met de tevredenheid over de werk-privé-balans bij doctoraathouders en bekijken we ook de rol van gender, wetenschapscluster en het gekozen carrièrepad hierin. Meer specifiek stellen we ons de volgende vragen:

1. *Hoe tevreden zijn doctoraathouders over hun werk-privé-balans?*
2. *Verschildt deze tevredenheid naar gender?*
3. *Verschildt deze tevredenheid naar wetenschapscluster?*
4. *Verschildt deze tevredenheid naar carrièrepad?*

ANTWOORDEN OP BASIS VAN DE PHD CAREER SURVEY

We beantwoorden bovenstaande vragen aan de hand van de PhD Career Survey door ECOOM afgenomen in 2017. Voor een gedetailleerde bespreking van deze survey verwijzen we naar ECOOM-Brief 25. Voor een visuele voorstelling verwijzen we naar de website

<https://www.phdcareersflanders.com/eng>. Kort samengevat: de PhD Career Survey brengt de carrièrepaden in kaart van doctoraathouders die hun doctoraat behaalden aan één van de Vlaamse universiteiten. In wat volgt analyseren we de antwoorden van 2985 doctoraathouders. De centrale vraag die ze beantwoordden rond tevredenheid over werk-privé-balans werd als volgt gesteld: "Geef aan hoe u zich in uw huidige functie voelt met betrekking tot kwaliteit van werk-privé-balans". De aangeboden antwoordmogelijkheid kon variëren van "helemaal niet tevreden" (=1) tot "helemaal tevreden" (=5).

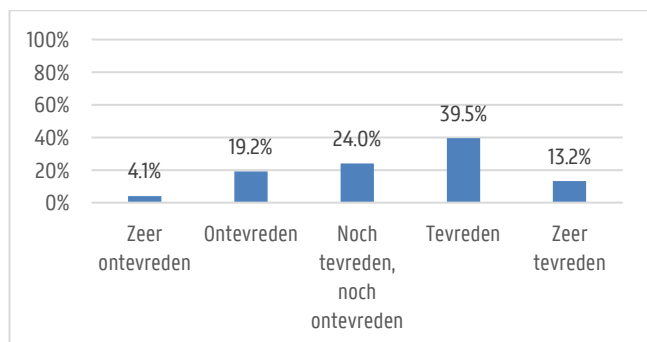
Bij de analyses differentiëren we verder naar gender, wetenschapscluster en carrièrepad. We maken daartoe gebruik van de Chi kwadraat test en Cramer's V. Resultaten worden als significant beschouwd bij $p < .05$. Beide testen gaan na of de aantallen significant van elkaar verschillen. Cramer's V is minder afhankelijk van de samplegrootte dan Chi kwadraat. Bij wetenschapscluster en carrièrepad werden er posthoc vergelijkingen gemaakt door middel van Chi kwadraat en Cramer's V, waarbij elke categorie met elke andere categorie wordt vergeleken. Omwille van een verhoogde kans op een Type 1 fout, werd een strenger significantie niveau gehanteerd voor de posthoc vergelijkingen (namelijk $p < .01$). Deze post-hoc vergelijkingen geven inzicht in welke categorieën significant van elkaar verschillen.

HOE TEVREDEN ZIJN DOCTORAATHOUDERS OVER HUN WERK-PRIVÉ-BALANS?

Figuur 1 toont aan dat een kleine meerderheid van doctoraathouders (zeer) tevreden is met hun werk-privé-balans (52.7%), terwijl 23.3% aangaf (zeer) ontevreden te zijn. Zo'n 24.0% gaf aan "noch tevreden, noch ontevreden" te zijn.

In wat volgt laten we de groep "noch tevreden, noch ontevreden" buiten beschouwing en kijken we naar wie het meest tevreden is met de werk-privé-balans. We doen dat door de doctoraathouders die aangaven "zeer ontevreden" of "ontevreden" te zijn te groeperen in de categorie "(zeer) ontevreden" ($N=689$). De doctoraathouders die aangaven "tevreden" of "zeer tevreden" te zijn, werden gegroepeerd in de categorie "(zeer) tevreden" ($N=1561$).

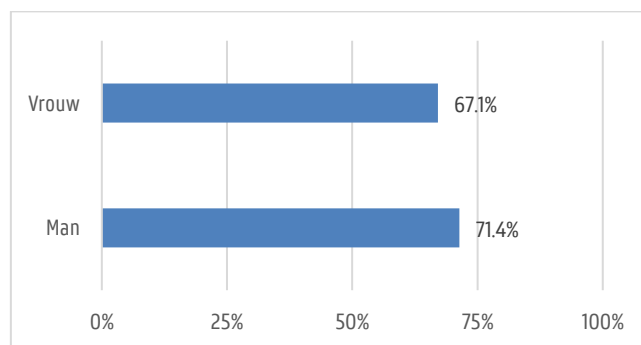
Figuur 1: Verdeling van de tevredenheid over de werk-privé-balans bij doctoraathouders ($N=2961$).



VERSCHILT DE TEVREDENHEID OVER DE WERK-PRIVÉ-BALANS NAAR GENDER?

Wanneer we enkel kijken naar gender ($N=2250$), ligt het aandeel tevreden vrouwelijke doctoraathouders (67.1%) significant lager dan het aandeel tevreden mannelijke doctoraathouders (71.4%) ($\chi^2(1) = 4.84, p < .05$; Cramer's $V = .05, p < .05$). In verdere analyses zal duidelijk worden dat dit genderverschil veroorzaakt wordt door verschillen in tevredenheid over de werk-privé-balans bij mannelijke en vrouwelijke doctoraathouders in een specifiek carrièrepad (zie infra).

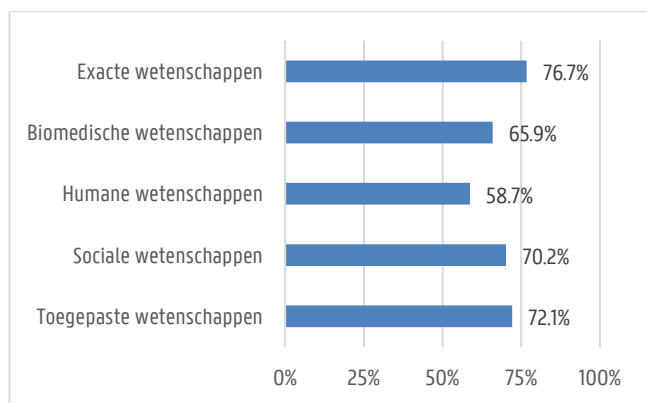
Figuur 2: Aandeel doctoraathouders die (zeer) tevreden zijn met hun werk-privé-balans voor mannen en vrouwen ($N = 2250$).



VERSCHILT DE TEVREDENHEID OVER DE WERK-PRIVÉ-BALANS NAAR WETENSCHAPSCLUSTER?

Uit Figuur 2 blijkt dat het aandeel doctoraathouders dat (zeer) tevreden is met de werk-privé-balans zeer uiteenloopt naargelang de wetenschapscluster. Zo zien we het kleinste aandeel (zeer) tevreden doctoraathouders bij de humane wetenschappen met 58.6%. Vervolgens tekenen 65.9% op (zeer) tevreden te zijn met hun werk-privé-balans in de biomedische wetenschappen. In de sociale wetenschappen is 70.2% (zeer) tevreden, bij de toegepaste wetenschappen is dat 72.5% en ten slotte bij de exacte wetenschappen is 76.7% (zeer) tevreden met hun werk-privé-balans. Significantietesten wijzen op een significant verband tussen wetenschapscluster enerzijds en tevredenheid over de werk-privé-balans anderzijds ($\chi^2(4) = 36.16, p < .001$; Cramer's $V = .13, p < .001$). Uit bijkomende posthoc vergelijkingen met een strenger gehanteerd significantieniveau ($p < .01$, zie hoger) bleek dat het aandeel (zeer) tevreden doctoraathouders in de humane wetenschappen significant lager is dan dat aandeel in de exacte wetenschappen ($\chi^2(1)=31.14, p < .001$; Cramer's $V = .19, p < .001$), sociale wetenschappen ($\chi^2(1)=11.00, p = .001$; Cramer's $V = .12, p = .001$) en toegepaste wetenschappen ($\chi^2(1)=18.08, p < .001$; Cramer's $V = .14, p < .001$). Het aandeel (zeer) tevreden doctoraathouders uit de biomedische wetenschappen is significant lager dan het aantal (zeer) tevreden doctoraathouders uit de exacte wetenschappen ($\chi^2(1)=13.36, p < .001$; Cramer's $V = .12, p < .001$).

Figuur 3: Aandeel doctoraathouders die (zeer) tevreden zijn met hun werk-privé-balans per wetenschapscluster waarin het doctoraat behaald werd (N=2248).

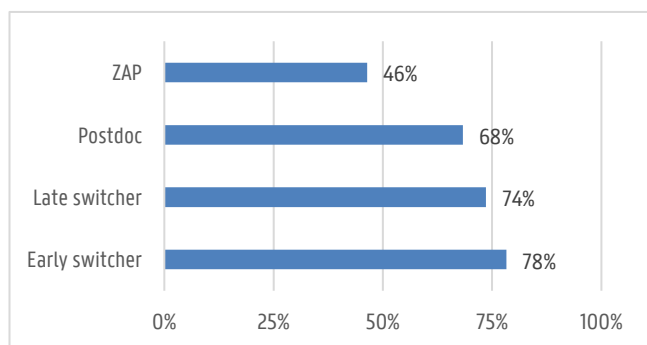


VERSCHILT DE TEVREDENHEID OVER DE WERK-PRIVÉ-BALANS NAAR CARRIÈREPAD?

Is de tevredenheid over de werk-privé-balans bij doctoraathouders binnen de academische sector verschillend van die van doctoraathouders in andere sectoren? En zijn er binnen "die andere sectoren" verschillen op te merken tussen zij die eerst nog een postdoc aanstelling hebben gehad en zij die meteen na de doctoraatsverdediging de academische wereld hebben ingeruild voor een niet-academische job? In wat volgt onderscheiden we vier verschillende carrièrepaden: (1) de "early switcher": doctoraathouders in een niet-academische job die direct na hun doctoraat de academische wereld hebben verlaten (33%); (2) de "late switcher": doctoraathouders in een niet-academische job, die wel nog een academische aanstelling hebben gehad na hun doctoraat (29%); (3) "postdoc": postdoctoraal onderzoekers (16%); (4) "ZAP": Zelfstandig Academisch Personeel (ZAP) (22%). Voor meer details over de gemaakte indeling en de beschrijving van de carrièrepaden verwijzen we opnieuw naar ECOOM-brief 25.

Figuur 4 stelt het aandeel doctoraathouders voor die (zeer) tevreden zijn over hun werk-privé-balans per carrièrepad. Significantietsen wijzen op significante verschillen tussen de carrièrepaden ($\chi^2(3) = 149.09, p < .001$; Cramer's $V = .27, p < .001$).

Figuur 4: Aandeel doctoraathouders die (zeer) tevreden zijn met hun werk-privé-balans per carrièrepad (N=2090).



Posthoc vergelijkingen met een strenger gehanteerd significantieniveau ($p < .01$, zie hoger) tonen dat het aandeel (zeer) tevreden *early switchers* hoger is dan het aandeel (zeer) tevreden postdocs ($\chi^2(1) = 15.92, p = .001$; Cramer's $V = .12, p = .001$) en *ZAP'ers* ($\chi^2(1) = 134.20, p < .001$; Cramer's $V = .34, p < .001$). Het aandeel (zeer) tevreden *ZAP'ers* ligt ook significant lager dan het aandeel (zeer) tevreden *late switchers* ($\chi^2(1) = 81.60, p < .001$; Cramer's $V = .28, p < .001$) en *postdocs* ($\chi^2(1) = 37.43, p < .001$; Cramer's $V = .22, p < .001$).

VERSCHILT DE TEVREDENHEID OVER DE WERK-PRIVÉ-BALANS NAAR GENDER EN CARRIÈREPAD?

Op basis van tabel 1 kunnen we in elk carrièrepad afzonderlijk kijken of er genderverschillen bestaan in de tevredenheid over de werk-privé-balans bij doctoraathouders. De tabel laat ons ook toe om bij mannelijke en vrouwelijke doctoraathouders afzonderlijk na te gaan of er tevredenheidsverschillen bestaan tussen de carrièrepaden.

Als we *binnen elke gendergroep* de tevredenheid over werk-privé-balans bekijken naargelang carrièrepad, dan stellen we bij de mannelijke doctoraathouders vast dat het aandeel dat tevreden is met hun werk-privé-balans, afhankelijk is van het carrièrepad ($\chi^2(3) = 84.92, p < .001$; Cramer's $V = .28, p < .001$). Posthoc vergelijkingen toonden dat het aandeel (zeer) tevreden mannelijke doctoraathouders significant lager is bij de *ZAP'ers* in vergelijking met de *early switchers* ($\chi^2(1) = 71.80, p < .001$; Cramer's $V = .33, p < .001$), *late switchers* ($\chi^2(1) = 45.48, p < .001$; Cramer's $V = .28, p < .001$) en *postdocs* ($\chi^2(1) = 26.97, p < .001$; Cramer's $V = .25, p < .001$).

Voor vrouwelijke doctoraathouders vonden we ook dat het aandeel tevreden tot zeer tevreden doctoraathouders afhankelijk is van het carrièrepad ($\chi^2(3) = 70.33, p < .001$; Cramer's $V = .27, p < .001$). De posthoc vergelijkingen toonden aan dat net zoals bij de mannelijke doctoraathouders, het aandeel (zeer) tevreden doctoraathouders in het *ZAP* carrièrepad significant lager is dan dat bij de *early switchers* ($\chi^2(1) = 64.47, p < .001$; Cramer's $V = .36, p < .001$), *late switchers* ($\chi^2(1) = 38.78, p < .001$; Cramer's $V = .29, p < .001$) en *postdocs* ($\chi^2(1) = 14.50, p < .001$; Cramer's $V = .20, p < .001$). Daarenboven is het aandeel (zeer) tevreden bij de *postdocs* significant lager dan dat bij de *early switchers* ($\chi^2(1) = 13.64, p = .001$; Cramer's $V = .17, p = .001$).

Als we mannen en vrouwen binnenin elk carrièrepad met elkaar vergelijken, dan zagen we geen significante verschillen op het $p < .01$ niveau. Hoe kan het dat we geen significante genderverschillen zien in Tabel 1 maar wel in Figuur 1? In Tabel 1 hanteren we strengere statistische criteria om van significantie te spreken, namelijk $p < .01$ in plaats van $p < .05$. Indien we het $p < .05$ criterium zouden gebruiken in Tabel 1, dan zouden we vaststellen dat er een significant genderverschil is bij de *postdocs*, maar niet in de andere carrièrepaden. Dit doet besluiten dat het significant genderverschil dat geobserveerd werd voor de totale groep doctoraathouders in Figuur 1 eigenlijk kan worden toegeschreven aan een genderverschil bij de *postdocs*.

Tabel 1. Werk-privé-balans tevredenheid bij doctoraathouders naar carrièrepad en gender (N=2090)

	Early switcher	Late switcher	Postdoc	ZAP	Totaal
Gender					
Man	81.1%	76.6%	74.7%	49.4%	71.4%
Vrouw	77.8%	71.1%	62.4%	42.3%	66.4%
Totaal	79.5%	73.9%	68.3%	46.5%	69.0%

DISCUSSIE

In deze ECOOM-brief zien we dat meer dan de helft van de doctoraathouders tevreden is over hun werk-privé-balans. Dit percentage ligt lager dan de werkende populatie in Vlaanderen (met 87.2%, zie hoger; RAND, 2019). Wanneer we in de Vlaamse context groepen vergelijken met een verschillend opleidingsniveau, dan zien we een lager percentage tevreden bij hoogopgeleide werknemers (84.9%) in vergelijking met het percentage tevreden bij laagopgeleide werknemers (90.3%). Wanneer we de werk-privé-balans cijfers kaderen binnen een bredere context, dan zien we dat 41% van de Belgen het (zeer) moeilijk vindt om betaald werk te combineren met familiale verantwoordelijkheden. België ligt met deze 41% net boven het Europese gemiddelde van 38%. Om de werk-privé-balans te verhogen zijn er op Europees niveau sinds kort nieuwe richtlijnen omtrent de werk-privé-balans voor ouders en mantelzorgers. Zo wordt het ouderschapsverlof meer flexibel, wordt er aandacht besteed aan mantelzorg en heeft men recht op flexibele werkuren.

In België behoren we reeds tot de koplopers wat betreft flexibele werkuren (RAND, 2019). Het blijkt echter dat een flexibele werkomgeving niet altijd leidt tot een betere werk-privé-balans. Mannen zouden de flexibele uren invullen in functie van hun werk, wat hun werk-privé-balans in het gedrang brengt (Lott & Chung, 2016). Vrouwen vullen hun flexibele werkuren in naar hun familiale verplichtingen of worden verwacht om dit te doen (Hilbrecht, Shaw, Johnson, & Andrey, 2008), wat ook kan leiden tot meer werk-familie conflicten (Chung & van der Lippe, 2020). Ook wordt er recentelijk meer ingezet op telewerken en zeker sinds de start van de COVID-19 pandemie. Telewerken zou echter niet altijd leiden tot een betere werk-privé-balans (Allen, Johnson, Kiburz, & Shockley, 2013; Golden, Veiga, & Simsek, 2006) doordat men meerdere taken combineert en doordat de grens tussen familie en werk vervaagt (Demerouti, Bakker, & Leiter, 2014). Dit zou meer uitgesproken zijn voor vrouwen dan voor mannen (van der Lippe & Lippényi, 2020). Aan de hand van onze resultaten zien we dat het aandeel (zeer) tevreden vrouwelijke doctoraathouders in het algemeen lager ligt dan het aandeel (zeer) tevreden mannelijke doctoraathouders.

Ook in tijden van een pandemie moet de nodige aandacht besteed worden aan de werk-privé balans en hoe flexibele werkuren hier een rol in spelen, aangezien in deze situatie de lijnen tussen privé en werk sterk vervagen (Andrew et al., 2020; Eurofound, 2020). Er rijzen hierbij ook nog steeds genderverschillen in termen van huishoudelijk werk dat valt op vaste momenten in de dag en dus niet valt uit te stellen (bv.

kinderen naar bed doen of eten maken). Volgens het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2020) heeft onderzoek naar de tijdsbesteding tijdens de COVID-19 lockdown aangetoond dat vrouwen nog steeds het merendeel van deze taken op zich namen. Vrouwen rapporteerden in dit onderzoek ook een hogere tijdsdruk.

Het aandeel (zeer) tevreden doctoraathouders over hun werk-privé-balans verschilt ook afhankelijk van de wetenschapscluster waarin men heeft gedoopt. Zo is het aandeel (zeer) tevreden doctoraathouders uit de humane wetenschappen het laagst. Mogelijks is er een verwevenheid tussen de wetenschapscluster en het gekozen carrièrepad: zo is het aandeel humane wetenschappers in het "early switcher" carrièrepad kleiner dan het aandeel in de niet-academische carrièrepaden. Bij de toegepaste wetenschappen zien we daarentegen een groter aandeel in het carrièrepad "early switcher" dan in de andere carrièrepaden (zie ECOOM-brief 25).

Onze resultaten bieden ook evidentie dat het aandeel (zeer) ontevreden doctoraathouders hoger is in de academische wereld, voor zowel ZAP'ers als postdocs. Opmerkelijk is dat meer dan de helft van zowel de mannelijke als de vrouwelijke ZAP'ers aangeven (zeer) ontevreden te zijn met hun werk-privé-balans. Onderzoek in de Verenigde Staten gaf aan dat professoren veel meer tijd spenderen aan administratie en lesgeven. Hierdoor blijft er minder tijd over voor onderzoek dan wat contractueel is vastgelegd (Azevedo, Shi, Medina, & Bagwell, 2020). In Vlaanderen anno 2010 spendeerden postdocs vooral meer tijd aan onderzoek, terwijl professoren meer tijd spenderen aan administratie en dienstverlening (Van Rossem, 2019). Vooral voor jonge professoren, die zich in een tenure track bevinden en waarbij publicaties nog zwaar wegen op de toekomstige academische carrière, kan dit tekort aan tijd voor onderzoek druk op het privéleven zetten. Het bewaken van de werk-privé-balans in de academische setting wordt ook opgenomen door de Vlaamse Interuniversitaire Raad en de Jonge Academie in het VLIR-JA actieplan 2019 omtrent Gender in Academia. Hierin staat expliciet vermeld om maatregelen die de combinatie van privé- en werk beter met elkaar af te stemmen, zichtbaar te maken, te stimuleren, faciliteren en structureel te verankeren (VLIR & JA, 2019).

Om opnieuw terug te koppelen naar de huidige pandemie moet men nu ook bewaken dat de huidige COVID-19 maatregelen, die samenhangen met een omvorming van het onderwijs, de druk op onderzoek niet te veel opvoeren. Ook zorgen de digitale meetings en het thuiswerk voor een vervaging tussen persoonlijke en professionele grenzen (Crook, 2020). Afhankelijk van de persoonlijke situatie kan dit ook positieve gevolgen met zich meebrengen zoals het wegvallen van het pendelen en een grotere flexibiliteit voor thuiswerkende ouders (Crook, 2020).

De Vlaamse universiteiten hebben reeds een beleid rond werk-privé-balans uitgestippeld. Zo biedt de Universiteit Gent een tijdelijke vervanging aan van professoren bij zwangerschapsverlof voor de onderwijstaken. Ze biedt ook strijkdiensten, sportkampen voor de kinderen en maaltijden op het werk aan. Verder focust ze ook op flexibele werkuren, telewerk en verlofregelingen. Analoge maatregelen zijn te vinden aan de Universiteit Hasselt. De KU Leuven heeft een Life@Work programma. Hiermee wil het haar medewerkers helpen bij het vinden en behouden van een goed evenwicht tussen werk en andere

levensdomeinen. Dit doen ze door enerzijds te informeren en anderzijds te ondersteunen. Het ondersteunen doen ze door hulpmiddelen en tools aan te bieden zodat werknemers nadenken over hun werk-privé-balans zoals het versterken van zelfsturende en zelfregulerende vaardigheden, info bieden over loopbaanmogelijkheden en praktische ondersteuning bieden bij de kinderopvang en vakantieregeling. Ook de Universiteit Antwerpen zet de werk-privé-balans centraal, zij willen een gezinsvriendelijke universiteit zijn met focus op rechten zoals ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking. Daarnaast zorgen ze ook voor een aangename vakantieregeling en een flexibele tijdregeling. Als laatste zet ook de Vrije Universiteit Brussel in op de werk-privé-balans. Zij hebben een genderactieplan (GAP) met acht speerpunten waarvan punt zes het evenwicht tussen werk en privéleven is.

REFERENTIES

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology, 66*(2), 345–376.
- Andrew, A., Cattán, S., Costa Dias, M., Farquharson, C., Kraftman, L., Krutikova, S., Phimister, A., & Sevilla, A. (2020). IZA DP No. 13500: The Gendered Division of Paid and Domestic Work under Lockdown. IZA Institute of Labor Economics. Geraadpleegd op <https://www.iza.org/publications/dp/13500/the-gendered-division-of-paid-and-domestic-work-under-lockdown>
- Azevedo, L., Shi, W., Medina, P.S., & Bagwell, M.T. (2020). Examining junior faculty work-life balance in public affairs programs in the United States. *Journal of Public Affairs Education*, online access. DOI: 10.1080/15236803.2020.1788372
- Bari, D., & Robert, P. (2016). Who benefits more from a balanced life? Gender differences in werk-privé-balans and satisfaction with life in eight post-communist countries. *Intersections: East European Journal of Society and Politics, 2*, 21–41. <https://doi.org/10.17356/ieejsp.v2i3.195>
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., Vanderhaeghe, S. (2019). Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 – werknemers. *Stichting Innovatie & Arbeid*. Geraadpleegd op https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA_20191130_WerkbaarheidsmonitorWerknemers2019_RAP.pdf
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research, 157*, 365–381. DOI: 10.1007/s11205-018-2025-x
- Crook, S. (2020). Parenting during the Covid-19 pandemic of 2020: academia, labour and care work, *Women's History Review*, DOI: 10.1080/09612025.2020.1807690
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(1), 96
- Dilmaghani, M., & Tabvuma, V. (2019). The gender gap in work-life balance satisfaction across occupations. *Gender in Management: An International Journal, 34*, 398–428. doi: 10.1108/GM-09-2018-0109
- ECCOOM-brief 25 – Mortier, A., Levecque, K., & Debacker, N. (2020). Wat na het doctoraat? De carrièrepaden van doctoraathouders. ECCOOM UGent.
- Eurofound, 2020. Working during COVID-19 *dataset*, Dublin, Geraadpleegd op <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2006). Work-life 'balance' in Europe. *Acta Sociologica, 49*, 379–393. <https://doi.org/10.1177/0001699306071680>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1340–1350.
- Gröpel, P., & Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology, 100*, 365–375. doi: 10.1348/000712608X337797
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J. (2008). 'I'm home for the kids': contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. *Gender, Work & Organization, 15*(5), 454–476.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family relations, 50*, 49–58. doi: 10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x
- Hunt, W., Jagger, N., Metcalfe, J., & Pollard, E. (2010). What do researchers do? (Doctoral graduate destinations and impact three years on). Cambridge: Vitae.
- Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2020). Webinar 'COVID-19 en gendergelijkheid op de werkvloer. Geraadpleegd op https://igvm-iefh.belgium.be/nl/nieuws/webinar_covid_19_en_gendergelijkheid_op_de_werkvloer
- Jaharuddin, N., & Zainol, L. (2019). The Impact of Werk-privé-balans on Job Engagement and Turnover Intention. *South East Asian Journal of Management, 13*, 106–117. doi: 10.21002/seam.v13i1.10912
- Katholieke Universiteit Leuven (z.j.). Een gebalanceerde levensloopbaan. Geraadpleegd op 16 september 2019 via <https://admin.kuleuven.be/personeel/work-life/work-life-intro>
- Lott, Y., & Chung, H. (2016). Gender discrepancies in the outcomes of schedule control on overtime hours and income in Germany. *European Sociological Review, 32*(6), 752–765.
- Mellors-Bourne, R., & Metcalfe, J. (2009). *Careers in Research Online Survey (CROS) 2009* (Analysis of aggregated UK results). Cambridge: Vitae.
- RAND (2019). Work vs. Family: How Some Countries Lead the Way in Flexible Working. Geraadpleegd op 16 oktober 2019 op <https://www.rand.org/blog/2019/01/work-vs-family-how-some-countries-lead-the-way-in-flexible.html>
- Universiteit Antwerpen (z.j.). Work-Life Balans. Geraadpleegd op 17 september 2019 via <https://www.uantwerpen.be/nl/jobs/wat-bieden-wij/work-life-balance/#>
- Universiteit Gent (z.j.). Uitbreiden van gezinsvriendelijke maatregelen. Geraadpleegd op 16 september 2019 via <https://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat->

ugent/diversiteit-en-gender/gender/uitbreiden-gezinsvriendelijke-
maatregelengezinsvriendelijke-maatregelen.htm

Universiteit Hasselt (z.j.). Personeelsvoordelen – werk-privé-balans.
Geraadpleegd op 17 september 2019 via
<https://www.uhasselt.be/UH/jobs/Personeelsbeleid/Personeelsvoordelen.html>

van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work-Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*, 151, 383-402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>

Van Rossem, R. (2019). The Times of the Faculty: Variations in the Length of the Workweek of Faculty at Flemish Universities. *Higher Education Studies*, 9 (1)

VLIR, JA (2019). VLIR-JA Charter Gender in Academia 2019. Geraadpleegd op https://jongeacademie.be/wp-content/uploads/2019/06/Gendercharter_VLIR-JA.pdf

Vrije Universiteit Brussel (z.j.). Genderactieplan – evenwicht tussen werk en privéleven. Geraadpleegd op 17 september 2019 via https://www.vub.be/over/genderactieplan/work-life___

Disclaimer: De nieuwsbrief rapporteert resultaten van wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd door ECOOM UGent. Analyses en interpretaties zijn de verantwoordelijkheid van de auteur(s) van de nieuwsbrief, en zijn geen beleidsstandpunten van de Vlaamse Regering of van de Vlaamse overheid.