

Een plek voor de sandwich- generatie

**Aanbevelingen voor socio-
culturele organisaties en
mantelzorgorganisaties**



De sandwichgeneratie is een steunbron voor heel veel families in Vlaanderen en Brussel. Naast de zorgtaken in het privéleven is de sandwicher ook een gewaardeerde collega, medewerker of ondernemer. De sandwichgeneratie heeft het erg druk en verdient aandacht en steun voor haar specifieke situatie. Het ESF-project 'De Sandwichcoach' verzamelde aanbevelingen voor socio-culturele en mantelzorgorganisaties om de sandwichgeneratie beter te ondersteunen.

Deze aanbevelingen kwamen tot stand via rondetafelgesprekken met socio-culturele verenigingen en mantelzorgorganisaties in het najaar van 2020 en in januari 2021. Ze zijn tevens gebaseerd op het onderzoek van het Kenniscentrum Gezinswetenschappen van hogeschool Odisee. Het project 'De Sandwichcoach' wordt mee gedragen door Loopbaanbegeleidingscentrum Emino en het Centre for Sustainable Entrepreneurship (Cense) van Odisee.

Het Europees Sociaal Fonds en De Vlaamse Overheid ondersteunen dit project financieel.

Redactie:

Ronny De Schuyter (Gezinsbond)

Miet Timmers (Kenniscentrum Gezinswetenschappen – Odisee)

Lutgard Vrints (Gezinsbond)

Gezinsbond 



EMINO[®]

Odisee
DE CO-HOGESCHOOL



Inhoudstafel

Intro	4
Aanbeveling 1: Promoot een genuanceerd beeld waarin de sandwichgeneratie zichzelf herkent	6
Aanbeveling 2: Ondersteun de sandwichgeneratie in haar zorg- en werkverantwoordelijkheden	9
Aanbeveling 3: Geef kansen aan de sandwichgeneratie om te participeren aan activiteiten	14
Aanbeveling 4: Geef de sandwich-generatie een stem in het beleid van de organisatie	17
Aanbeveling 5: Wees een spreekbuis van de sandwichgeneratie naar de overheid	18



Intro



Wie is de sandwicher?

Iemand uit de sandwichgeneratie, of een zogenaamde sandwicher, zorgt op hetzelfde moment in het leven voor een jongere en een oudere generatie en combineert dit met een betaalde baan. De grootste groep sandwichers is tussen 45 en 65 jaar oud. Jonge sandwichers zorgen vaak voor hun eigen kinderen die steeds langer thuis blijven wonen en voor hun ouders of schoonouders die steeds meer zorg nodig hebben. Er zijn ook heel wat grootouders in de sandwichgeneratie: zij willen graag mee zorg opnemen voor hun kleinkinderen, maar moeten dat combineren met de zorg voor hulpbehoevende (schoon)ouders en een job. Vrouwen nemen nog altijd meer zorg op binnen de familie dan mannen, maar toch zitten ook heel wat mannen in de sandwichpositie.

66 Socio-culturele en mantelzorgorganisaties kunnen soelaas en ondersteuning bieden aan de sandwichgeneratie. 99



Waarom verdient de sandwichgeneratie speciale aandacht?

De sandwichgeneratie heeft het niet gemakkelijk. Uit heel wat onderzoek blijkt dat sandwichers steeds vaker problemen ervaren met de combinatie van de dubbele zorgtaak met hun job. Zij hebben regelmatig te weinig energie en tijd om alle rollen te combineren. Ze beknibbelen daardoor op 'me-time' en geven voorrang aan de noden van anderen. De stress neemt toe en depressie of burn-out steken regelmatig de kop op. Daarnaast beschouwt de sandwichgeneratie zichzelf zelden als mantelzorger, hoewel ze zorgt voor hulpbehoevende personen. Sandwichers onderwaarden vaak zelf de hulp die ze geven en minimaliseren hun eigen rol. Socio-culturele en mantelzorgorganisaties kunnen soelaas en ondersteuning bieden aan de sandwichgeneratie, maar bereiken hen minder dan verwacht of gehoopt.





De sandwichgeneratie groeit

De volgende jaren zal de sandwichgeneratie groeien. 55-plussers blijven langer werken door de verlenging van de effectieve pensioenleeftijd. Tegelijkertijd wordt er echter vanuit de idee van vermaatschappelijking van de zorg meer beroep gedaan op hun engagement. Ze nemen zorg en verantwoordelijkheid op voor ouderen die langer thuis blijven wonen en jongvolwassenen die langer in het ouderlijke nest vertoeven. Als grootouders willen ze betrokken zijn bij hun kleinkinderen en instaan voor occasionele opvang.



Aanbeveling 1

Promoot een genuanceerd beeld waarin de sandwichgeneratie zichzelf herkent



Waarom?

- De sandwichgeneratie is veelzijdig, tussen 45 en 67 jaar, gemotiveerd en professioneel actief. Ze neemt graag zorg op, maar soms wordt het haar te veel. Benader de sandwichgeneratie genuanceerd, met bewondering voor wat ze doet en met begrip voor de momenten waarop stress de overhand neemt.
- De sandwichgeneratie herkent zich vaak niet in de term ‘mantelzorg’. Ze interpreteert de term ‘mantelzorg’ als iemand die bijna permanent intensieve zorg verleent aan één persoon. De sandwichers doet dat vaak niet omdat ze nog aan het werk zijn of omdat ze voor verschillende personen in hun omgeving zorg dragen. Het is daarom belangrijk om aandacht te hebben aan de opstapeling van bezorgdheden en al dan niet kleine zorgtaken, vanuit verschillende rollen en voor verschillende generaties, die alles samen heel belastend kan zijn.
- De dubbele zorg voor verschillende generaties is kenmerkend voor de sandwichgeneratie. De sandwichgeneratie voelt zich vaak gemotiveerd om deze zorg op te nemen, al is het niet altijd gemakkelijk. Sommige situaties zijn extra moeilijk, bijvoorbeeld zorgen voor mensen met dementie of (klein)kinderen met een beperking. De intensiteit van de zorg en de persoonlijke appreciatie van de zorgtaken kunnen verschillen. De zorgtaak moet dus ook voldoende genuanceerd benaderd worden met aandacht voor positieve en negatieve aspecten en gevoelens.



- Vrouwen en mannen zorgen gemiddeld genomen anders, al zijn die verschillen niet zo heel zichtbaar. Mannen hebben vaker een meer instrumentele en organiserende zorgstijl. Zij focussen op specifieke taken die duidelijk gericht zijn op het fysieke welzijn en de tevredenheid van de zorgbehoevende. Vrouwen zijn in hun zorgstijl over het algemeen veel meer gericht op het relationele aspect van de zorg. Mannelijke mantelzorgers nemen bijvoorbeeld meer administratieve en financiële hulp op zich. Vrouwen helpen vaker in het huishouden en met de persoonlijke verzorging. Hoewel de verschillen niet altijd groot zijn, is het wel belangrijk om zowel mannelijke als vrouwelijke leden van de sandwichgeneratie in beeld te brengen en rekening te houden met mogelijke genderverschillen.

66 Het is belangrijk om zowel mannelijke als vrouwelijke leden van de sandwichgeneratie in beeld te brengen en rekening te houden met mogelijke genderverschillen. **99**

Een organisatie kan:

- Professionele medewerkers en vrijwilligers vormen en sensibiliseren over de eigenheid van de sandwichgeneratie.
- (Voldoende) aandacht besteden aan getuigenissen van mensen uit de sandwichgeneratie in de eigen communicatie-instrumenten.
- Zich bewust zijn van het genderperspectief en gelijkenissen en verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke zorgstijlen bespreekbaar maken, zonder mannen en vrouwen in hokjes te duwen.
- Aandacht besteden aan een herkenbare omschrijving en duiding van termen als zorg, mantelzorg, combinatie gezin en werk, enz.





Informatie en tools

In het ESF-project 'De sandwichcoach' werden verschillende tools ontwikkeld die meer informatie geven over de sandwichgeneratie:

- Op de website goedgezind.be vind je een heel dossier met toegankelijke informatie over de sandwichgeneratie.
- Het [onderzoeksrapport](#) van het ESF-project geeft een goed inzicht in de 'energievreter' en 'energiegevers' van de sandwichgeneratie en de combinatiestrategieën die ze hanteren.
- Een artikel over genderverschillen in de zorg vind je op [Sociaal.Net](#).
- Vorming over de sandwichgeneratie voor medewerkers is mogelijk. Contacteer projectleider [Miet Timmers](#) voor meer informatie en mogelijkheden.
- info.schaarbeek@odisee.be / kcgezinswetenschappen@odisee.be



Aanbeveling 2

Ondersteun de sandwichgeneratie in haar zorg- en werkverantwoordelijkheden



Waarom?

Heel wat leden, vrijwilligers en sympathisanten bevinden zich in een sandwichpositie. Organisaties kunnen hen ondersteunen met concrete acties die een antwoord bieden op hun vragen en specifieke noden. Hieronder schetsen we enkele mogelijkheden.



Welke acties zijn nuttig?

1. Geef informatie over de mogelijkheden van professionele hulp

Het is opmerkelijk om vast te stellen dat veel sandwichers de weg naar professionele hulp zoals poetshulp, maaltijdbezorging, dagcentra enz... nog niet goed vinden. Duidelijke en gerichte communicatie over de verschillende mogelijkheden en de wegen naar ondersteuning blijft essentieel. Vaak stoot de sandwichgeneratie op minder begrip van de oudere generatie over het inschakelen van professionele hulp. Het is dus ook belangrijk om dit bespreekbaar te maken en via getuigenissen en tips aan te tonen hoe de weerstand kan verminderen. De moeilijke balans tussen het recht op autonomie van de oudere generatie en de draagkracht van de sandwichgeneratie verdient daarbij de nodige aandacht.



Een organisatie kan:

- Via de algemene portaalsite en het regionaal aanbod doorverwijzen naar het ondersteuningsaanbod van mantelzorgverenigingen en het Vlaams Expertisepunt Mantelzorg.
- Lokale en regionale vormingen organiseren over de mogelijkheden van professionele hulp voor de ondersteuning van ouderen, kinderen en kleinkinderen, en voor de combinatie van zorg, gezin en werk. Verwijs hierbij concreet door naar organisaties, ofwel uit het eigen netwerk of het algemeen aanbod.
- Wijzen op het belang om al na te denken over het opmaken van een zorgplan en de inschakeling van professionele hulp, ook als dat nog niet meteen nodig is.
- Aandacht hebben voor het vormingsaanbod van mantelzorgorganisaties en de info mee verspreiden via haar kanalen.

2. Ondersteun de sandwichgeneratie bij de verdeling van de zorgtaken binnen de familie en het opbouwen van een goede communicatie

De wijze waarop de zorgtaken verdeeld worden tussen de gezins- en familieleden heeft een sterke impact op het welbevinden van de sandwichgeneratie. Als de zorg goed verdeeld is en familieleden hierover open communiceren, voelen sandwichers zich rustiger en kunnen ze de situatie beter aan. Als de sandwicher het gevoel heeft dat de taken niet rechtvaardig verdeeld zijn of er conflicten ontstaan, verzwaart de situatie. Hoewel de sandwicher vaak een kei is in zorgen, voelt die zich op het vlak van communicatie naar familieleden toe vaak onzeker. Concrete handvaten en hulp kunnen helpen.



Een organisatie kan:

- Juridische informatie verstrekken over zorgplanning.
- Inzicht geven in genderverschillen in het opnemen van zorg.
- Handvaten aanreiken voor open en duidelijke communicatie naar gezins- en familieleden, door bijvoorbeeld relevante boeken, vormingen, of webinars of podcasts aan te bevelen.
- Familiale bemiddeling voorstellen voor families waar er conflicten ontstaan in de verdeling van de zorgtaken. Getuigenissen, vormingen en lezingen kunnen de drempels naar familiale bemiddeling verminderen.

3. Ondersteun de sandwichgeneratie in haar gewenste grootouderrol

Zorgen voor de kleinkinderen geeft de sandwichgeneratie mentale energie. Veel sandwichers omschrijven hun tijd bij de kleinkinderen als 'puur genieten, maar uitputtend'. Als sandwich-grootouders in een te belastende rol terecht komen en ze te veel tijd en energie moeten investeren, komt het genieten in het gedrang. Sandwichers vinden het vaak moeilijk om hun grenzen af te bakenen en 'nee' te zeggen tegen hun eigen kinderen en kleinkinderen.



©gezinsbond



Een organisatie kan:

- Vorming en tips geven over het bewaken van de grootoudergrenzen en 'nee' te zeggen zonder schuldgevoel.
- Invulling geven aan het begrip 'begripvolle assertiviteit van grootouders'. Leestip – Opa en oma zonder stress van Bieke Geenen
- Vorming en tips geven over communicatie met de kinderen en schoonkinderen.
- Ideeën en tips geven over genieten van de kleinkinderen.
- Een intergeneratieel aanbod creëren waarbij generaties samen ontspannend van en met elkaar kunnen genieten, zoals knuffelturnen en creatieve workshops.



4. Ondersteun de sandwichgeneratie in haar professionele functie en ambities

De sandwichgeneratie is professioneel actief. Meer nog, het is de eerste generatie waarbij het tweeverdienersgezin de norm werd. Zeker de vrouwen van deze 'generatie X' zijn gemiddeld hoger geschoold en hebben vaker een betaalde baan dan de generaties voor hen. Een job is niet enkel belangrijk voor het inkomen, maar is voor de sandwichgeneratie ook een manier om naast de zorg ook een persoonlijke identiteit te behouden, los van de familiale context. Sandwichers getuigen dat hun beroepsverantwoordelijkheden belangrijk zijn om niet te 'verdrinken' in de zorg. Een job is bovendien een belangrijke ontmoetingsplek en zorgt voor sociale contacten en persoonlijke ontplooiing. Als de combinatie van werk, gezin en zorg te zwaar wordt, kan het toch ook nuttig (of zelfs noodzakelijk) zijn om tijdelijk het werk te verminderen. Hiervoor bestaan er allerhande verlofmogelijkheden. Toch is (gedeeltelijk) stoppen met werken niet altijd de beste strategie. Het is belangrijk dat de mensen van de sandwichgeneratie een weloverwogen en vrijwillige keuze kunnen maken om al dan niet een rustpauze in te bouwen, of om te blijven werken.

Een organisatie kan:

- Informeren over loopbaanmogelijkheden en verlofstelsels zoals zorgverlof en palliatief verlof en de voor- en nadelen hiervan belichten.

Belangrijk hierbij is om aandacht te besteden aan het mantelzorgverlof dat op 1 september 2020 in voege trad, maar ook aan de erg strikte voorwaarden en beperkte verlofperiode. Zo kunnen enkel erkende mantelzorgers dit verlof aanvragen. Heel wat mensen uit de sandwichgeneratie komen hiervoor in aanmerking, de voorwaarde is dat ze minstens 50 uur per maand bijstand en hulp voorzien voor een persoon met een zorgbehoefte.

- Stoppen met werken niet als enig alternatief naar voor schuiven bij een moeilijke combinatie van zorg en werk, maar ook de positieve aspecten van blijven werken belichten.
- Rekening houden met de 'nieuwe realiteit' van werkende 60-plussers, zowel mannen als vrouwen.
- Gendersensitief kijken naar werk als identiteitsvormend en zingevend voor zowel mannen als vrouwen.
- Doorverwijzen naar loopbaanbegeleidingsorganisaties met specifieke aandacht voor de sandwichgeneratie. In het ESF-project is Emينو onze partner. www.emino.be



Aanbeveling 3

Geef kansen aan de sandwichgeneratie om te participeren aan activiteiten



Waarom?

De sandwichgeneratie heeft nood aan ontspanning, 'me-time' en sociale contacten. Laat dat nu net de core business zijn van socio-culturele verenigingen. Toch haakt de sandwichgeneratie vaak af als de familiale zorg toeneemt. Heel wat organisaties vragen zich af waarom ze 50-plussers niet bereiken of verliezen. Er is geen pasklaar antwoord, maar we reiken hieronder enkele denkpistes en mogelijkheden aan.



Waarom haakt de sandwichgeneratie af?

- De organisatiecultuur in nationale organisaties, regionale of lokale vrijwilligersgroepen is niet altijd afgestemd op de realiteit van de sandwichgeneratie/generatie X. Vaak is het bestuur in handen van een wat oudere en gepensioneerde generatie die een ander idee heeft over bijvoorbeeld de combinatie gezin en werk (gezin heeft altijd prioriteit) of die niet zo vertrouwd zijn met werkende vrouwen of werkende grootouders. De sandwichgeneratie voelt zich dan niet altijd begrepen.
- De planning van de activiteiten houdt soms te weinig rekening met mensen die werken en is meer afgestemd op mensen die niet meer werken.
- De inhoud van de activiteiten is minder aantrekkelijk voor de sandwichgeneratie.





Wat kunnen organisaties doen?

1. Bied activiteiten aan die inspelen op de nood aan 'ontspannende ontmoeting'

Ontmoeten zonder 'moeten' scoort hoog bij de sandwichgeneratie. Even weg van de druk van de zorgagenda, even een thema waarbij de zorglast niet meteen aan bod komt. Een portie 'escapisme' heeft de sandwichgeneratie wel nodig. Hou er rekening mee dat de interesses van vrouwen en mannen uit de sandwichgeneratie heel divers zijn en niet meteen gelijklopen met die van de generaties voor hen. Leer dus eerst de sandwichgeneratie in jouw organisatie kennen vooraleer je activiteiten voor hen opzet.

2. Organiseer contact met lotgenoten

De sandwichgeneratie heeft niet altijd nood aan veel vormingsactiviteiten, maar wil wel mensen ontmoeten die min of meer in dezelfde situatie zijn terecht gekomen. Actieve ontmoetingsplaatsen waarbij uitwisseling spontaan tot stand kan komen, beantwoorden aan een geuite behoefte. Denk maar aan een (sandwich-)wandegroep of -tocht. Organisaties zoals de Gezinsbond en Landelijke Gilden hebben hier al succesvol mee geëxperimenteerd.

3. Zorg ook voor de mensen voor wie de sandwichgeneratie zorgt

Zorg tijdens de activiteiten dat er een oplossing is voor de personen voor wie de sandwichgeneratie zorg opneemt. Werk samen met bijvoorbeeld een dienst voor oppashulp voor ouderen of jonge (zieke) kinderen en promoot dit als een mogelijkheid om deel te nemen aan activiteiten. De ervaringen van organisaties voor mensen met een handicap zijn hiervoor leerrijk.



©gezinsbond



4. Stel de verwachtingen bij naar het engagement van vrijwilligers uit de sandwichgeneratie

Het is oké om enkel te ‘consumeren’ zonder je te ‘engageren’. Mensen uit de sandwichgeneratie hebben niet altijd de tijd en energie om trouw deel te nemen aan alle activiteiten, om vergaderingen bij te wonen of zaken mee te regelen. Laat expliciet weten dat dat oké is en zorg dat ook lokale vrijwilligers en bestuursleden deze boodschap uitdragen.

5. Knoop samenwerking aan met formele en informele actoren

De sandwichgeneratie is vaak te vinden in minder formele verenigingen, zoals een zelf georganiseerde brei- of wandelgroep. De drempel om echt ‘lid’ te worden van een socio-culturele vereniging of mantelzorgorganisatie is vaak hoog, ook omdat een lidmaatschap wel wat verwachtingen vanuit de organisatie met zich meebrengt. Denk erover na op welke manier vrijblijvende banden kunnen ontstaan met informele groepen en wat de win-win voor beiden kan zijn. Sociale media kunnen hierin een belangrijk rol spelen.

6. Wissel goede praktijken uit

Een succesvol en deugddoend aanbod uitwerken voor de sandwichgeneratie is niet zo gemakkelijk. Alle organisaties proberen, vaak met vallen en opstaan. In de zoektocht is het belangrijk om uit te wisselen wat succesfactoren en valkuilen zijn. Organiseer daarom uitwisselingen tussen (educatief) medewerkers en vrijwilligers binnen de eigen organisatie, het eigen netwerk of met de hele sector. Krachten en ervaring bundelen geeft troeven in handen.



Aanbeveling 4

Geef de sandwich- generatie een stem in het beleid van de organisatie



Waarom?

Het is niet gemakkelijk om de cultuur en werkprocessen van een organisatie aan te passen aan nieuwe generaties met andere noden en behoeften. Dat kan enkel als een voldoende grote groep een richtinggevende stem heeft in het beleid van de organisatie. Traditioneel betekent dit dat deze groep deel uitmaakt van advies- en bestuursorganen op nationaal, regionaal en lokaal niveau. De sandwichgeneratie is niet de grootste fan van vergaderen vanwege de tijdsinvestering die dat vraagt, dus ze zal allicht niet 'en masse' verschijnen in de bestuursorganen. Het is dus belangrijk op andere manieren de vinger aan de pols te houden van de sandwichgeneratie. Overweeg andere, aanvullende inspraakmethodes dan enkel vergaderingen.



Enkele ideeën voor inspraak van de sandwichgeneratie

- Bevraag de leden van de sandwichgeneratie via snelle surveys of diepte-interviews. Een focusgesprek heeft zeker een meerwaarde, maar is niet zo gemakkelijk te organiseren met de druk bezette sandwichgeneratie.
- Bevraag niet enkel de mensen die betrokken zijn in je organisatie, maar probeer ook regelmatig te spreken met 'uittreders', mensen die afhaken. In professionele omgevingen zijn 'exit-gesprekken' waardevolle bronnen voor beleidsbijsturing. In vrijwilligersbewegingen is dat niet anders, al is het misschien minder evident te organiseren.
- Gebruik de COVID-19 ervaring. Er is een verhoogde bereidheid en er zijn meer skills om deel te nemen aan online-vergaderingen en videocalls.
- Denk na over specifieke sociale media-kanalen voor de sandwichgeneratie waar ze hun stem kunnen laten horen.



Aanbeveling 5

Wees een spreekbuis van de sandwichgeneratie naar de overheid



Waarom?

De sandwichgeneratie is een groeiende groep mensen die te maken heeft met nieuwe beleidskeuzes zoals de verhoging van de pensioenleeftijd en de vermaatschappelijking van de zorg. 55-plussers zijn dan ook de belangrijkste gebruikers van het palliatief verlov en het verlov voor medische bijstand. Toch valt deze generatie wat tussen de mazen van het net: toen zij in de jaren '90 jonge kinderen hadden waren er minder mogelijkheden om met een financiële tegemoetkoming en met behoud van sociale rechten tijdelijk meer thuis te zijn. Nu zijn zij de eerste generatie die langer moeten werken en pas later een beroep kunnen doen op een 'landingsbaan' dan de vorige generatie. De sandwichgeneratie heeft een cruciale rol in gezinnen vandaag en verdient het dus om wat meer aandacht te krijgen van beleidsmakers. Elke organisatie kan daartoe bijdragen door aandacht te vragen voor enkele beleidsvoorstellen en aandachtspunten.





Aandachtspunten en beleidsvoorstellen

Mantelzorg moet een vrije keuze zijn van de persoon die zorg opneemt. Dat is nu niet steeds het geval, maar staat nog meer onder druk in de toekomst. Het blijft belangrijk om in het kader van de vermaatschappelijking van de zorg deze vrijwilligheid te vrijwaren. Daarvoor is er voldoende ondersteuning nodig voor zorgende gezinnen. Er moet een voldoende uitgebouwde, toegankelijke en betaalbare zorg zijn voor ouderen, zowel aan huis als residentieel. Ook mantelzorgers die vrijwillig aan mantelzorg doen, moeten van tijd tot tijd op adem kunnen komen en de zorg uit handen kunnen geven. Voldoende mogelijkheden voor bijvoorbeeld oppas, respijtzorg, vakantiemogelijkheden en psychologische ondersteuning zijn noodzakelijk.

66 Ook mantelzorgers die vrijwillig aan mantelzorg doen, moeten van tijd tot tijd op adem kunnen komen en de zorg uit handen kunnen geven. 99

Heel wat werkende grootouders willen occasioneel kunnen bijspringen voor de opvang van (zieke) kleinkinderen. De huidige verlostelsels bieden daar niet altijd een oplossing voor. De landingsbanen moeten behouden blijven, en de leeftijdsvoorwaarde mag zeker niet verstrengd worden. Dit verlot is immers op dit moment het enige verlostelsel dat grootouders kunnen gebruiken voor deeltijdse opvang van hun kleinkinderen, al dan niet occasioneel en/of in combinatie met andere zorgtaken. Daarnaast zouden ook de mogelijkheden van het sociaal verlot uitgebreid kunnen worden naar grootouders voor de opvang van hun zieke kleinkinderen of voor geplande mantelzorgtaken. Momenteel geldt sociaal verlot enkel voor 'dwingende redenen' voor veelal inwonende gezinsleden. Een uitbreiding geven zou meer armslag geven aan de sandwichgeneratie en aan jonge gezinnen.

Zorgen voor de kleinkinderen moet echter een vrijblijvende keuze zijn. Dat kan enkel als er voldoende opvangmogelijkheden zijn voor kinderen. Hier blijven een aantal pijnpunten bestaan. Niet overal is er voldoende kinderopvang, en dit zowel voor baby's en peuters als voor schoolkinderen voor en na school en tijdens de schoolvakanties. Voldoende en kwaliteitsvolle kinderopvang is dus niet enkel van belang voor jonge gezinnen maar ook voor de sandwichgeneratie.



