

Het werk-privé- en privé-werkconflict

Valgaeren, E. & Van Aerschot, M. De determinanten van het werk-privé- en privé-werkconflict. Onderzoek op basis van de SCV-survey 2005. In J. Pickery (Red.), *Vlaanderen gepeild!*: 298-323. Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering.

Er is de laatste dertig tot veertig jaar heel wat veranderd op de arbeidsmarkt. Een belangrijke evolutie daarbij is de toetrede van vrouwen. Sinds de jaren zeventig stijgt de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt in België en Vlaanderen gestaag: de activiteitsgraad van vrouwen klom volgens het meest recente 'genderzakboekje' van 40% in 1970 naar 58% in 2004 (Geurts & Van Woensel, 2005). Deze toetrede van vrouwen tot de arbeidsmarkt heeft de combinatie van betaald werk en privéleven op de agenda van wetenschappers en beleidsmakers geplaatst. De combinatie van de beide levensdomeinen leidt niet automatisch tot conflicten, maar toch zien we dat voor heel wat gezinnen de combinatie arbeid-gezin een moeilijke evenwichtsoefening is. Voor de editie 2007 van Vlaanderen Gepeild! gingen we daarom op zoek naar de determinanten van het conflict: wat maakt dat de combinatie van betaalde arbeid en privéleven meer of minder harmonieus verloopt? We gebruikten de editie 2005 van de survey 'sociaal-culturele verschuivingen in Vlaanderen' (SCV-survey).

De twee richtingen van het conflict

Het mogelijke conflict dat voortvloeit uit het uitoefenen van rollen in twee verschillende levenssferen kan vanuit twee richtingen bekeken worden. Verschillende auteurs wijzen er namelijk op dat de combinatie van arbeid en privéleven een bi-directioneel concept is waarbij werk en privéleven elkaar wederzijds beïnvloeden (Fu & Shaffer, 2001; Frone, Yardley, & Markel, 1997; Fu & Shaffer, 2000; Boyar, Maertz Jr., Pearson, & Keough, 2003). Het opne-

men van rollen in de ene sfeer conflicteert met het uitoefenen van rollen in de andere sfeer en vice versa. Er is met andere woorden enerzijds sprake van problemen in het privéleven ten gevolge van het werk (het werk-privéconflict) en anderzijds van problemen op het werk ten gevolge van het privéleven (het privé-werkconflict). Een voorbeeld kan dat duidelijker maken. Wanneer een moeder door een buitenlandse missie tot haar grote spijt het verjaardagsfeestje van haar dochter mist, dan is dat een voorbeeld van een werk-privéconflict. Wanneer de vader van diezelfde dochter 's avonds niet de tijd heeft gevonden om het verjaardagsfeestje te organiseren en dat daarom tijdens zijn werkuren doet, dan is dat een voorbeeld van een privé-werkconflict. Een ander voorbeeld van het werk-privéconflict is externe opvang moeten zoeken voor een ziek kind omdat men zelf niet vrij kan

nemen op het werk. Een voorbeeld van het privé-werkconflict zijn concentratieproblemen op het werk omdat men tobt over puberende kinderen.

De conflictvariabelen werden in de SCV-survey gemeten met telkens één vraag die een algemeen beeld geeft van de frequentie waarmee men werk-privé- en privé-werkconflicten ervaart: (1) Werk-privéconflict: Hoe vaak denkt u dat de eisen van uw baan uw gezinsleven hinderen? (2) Privé-werk-

conflict: Hoe vaak denkt u dat de eisen van uw gezinsleven de uitoefening van uw baan hinderen? De respondenten konden bij beide vragen antwoorden op een vijfpuntschaal gaande van nooit tot altijd.

Theoretisch model: gezinsgerelateerde en werkgerelateerde determinanten

Volgens diverse auteurs zijn de determinanten van de beide soorten conflicten verschillend: werkgerelateerde variabelen beïnvloeden het werk-privéconflict en variabelen uit het gezinsdomein beïnvloeden het privé-werkconflict (Fu & Shaffer, 2001; Frone et al., 1997; Fu & Shaffer, 2000; Boyar et al., 2003; Carlson, Kacmar, & Williams, 2000). Om terug te komen op het voorbeeld van de moeder die voor haar werk naar het buitenland moet: als die moeder zelf kan beslissen over de timing van haar buitenlandse missie, dan kan ze deze afstemmen op de verjaardag van haar dochter; wanneer ze die autonomie niet heeft, dan lukt dat waarschijnlijk niet. De vader op zijn beurt heeft genoeg tijd om 's avonds het verjaardagsfeestje van zijn dochter te organiseren wanneer het gezin een poetsvrouw- of man in dienst heeft.

De gezinsvariabelen die het privé-werkconflict beïnvloeden zijn de volgende: de aan- of afwezigheid van een partner, het aantal uren dat de partner werkt, het aantal kinderen, het aantal uren dat men besteedt aan het huishouden, de steun die men krijgt van de partner en de hulp die men heeft in het huishouden. Geslacht heeft ook een invloed en volgens de grondleggers van het model hebben vrouwen meer last van het privé-werkconflict om-

dat ze volgens de traditionele rolpatronen de voornaamste verantwoordelijkheid hebben in het gezin. Bij het werk-privéconflict spelen de rolautonomie, rolambiguïteit, rolconflict, roloverlading op het werk en het aantal werkuren een grote rol. Rolautonomie betekent dat men de nodige vrijheid heeft om zelf te bepalen hoe men zowel inhoudelijk als praktisch het werk regelt. Rolambiguïteit ontstaat wanneer het niet duidelijk is wat van iemand verwacht wordt. Rolconflict ontstaat wanneer de rollen die samenhangen met verschillende deelaspecten van iemands job met elkaar in tegenspraak zijn of wanneer de verwachtingen in de arbeidsrol in tegenspraak zijn met verwachtingen in andere levensdomeinen. Rolverlading betekent dat het uitvoeren van een rol te veel tijd en energie vergt.

Prevalentie van de beide soorten conflicten

De tabel bevat de frequentieverdeling van het werk-privé- en het privé-werkconflict. Meer dan de 60% van de mannen en vrouwen antwoordt dat de eisen van hun baan hun gezinsleven soms, vaak of altijd hinderen. Dat betekent omgekeerd dat meer dan een derde van de respondenten bijna nooit of nooit last heeft van een werk-privéconflict. De grootste groep zegt soms last te hebben van een werk-privéconflict. 14,3% van de mannen en 17,0% van de vrouwen ondervindt vaak tot altijd hinder van een werk-privéconflict.

In vergelijking met het werk-privéconflict hebben minder respondenten last van een privé-werkconflict. Slechts één derde van de respondenten vindt dat de eisen van hun gezinsleven hun beroepsle-

Tabel 1. Frequentieverdeling werk-privé- en privé-werkconflict

(%)	Werk-privéconflict	Privé-werkconflict
Nooit	12,4	23,5
Bijna nooit	26,0	44,4
Soms	46,1	29,7
Vaak	14,1	2,0
Altijd	1,5	0,4
Totaal	100	100

Bron: eigen analyse op de SCV-survey 2005

ven soms, vaak of altijd hinderen. De overgrote meerderheid van de respondenten kan het werk en het private leven, alvast tijdens de werkuren, goed gescheiden houden. Een zeer kleine groep heeft vaak tot altijd last van een privé-werkconflict.

Bij het werk-privémodel bekijken we eveneens of de frequentieverdeling varieert naargelang de beroepssituatie. We denken immers dat de beroepssituatie potentieel een belangrijke rol kan spelen bij de combinatieproblematiek. We vergelijken arbeiders met bedienden, werknemers met zelfstandigen en uitvoerend personeel met leidinggevend. Bedienden hebben ten eerste meer last van het werk-privéconflict dan arbeiders: 64,5% van de bedienden hebben soms, vaak of altijd last van een werk-privéconflict, bij de arbeiders is dit minder dan 50%. Zelfstandigen ervaren ten tweede meer werk-privéconflicten dan werknemers. De frequentie van het werk-privéconflict is bij leidinggevend ten slotte hoger dan bij uitvoerend.

Determinanten van het werk-privéconflict

Naast de bivariate analyses hebben we verschillende regressieanalyses uitgevoerd om de invloed van de verschillende determinanten in het model te bepalen. Geslacht blijkt wel een significante invloed uit te oefenen, hoewel de frequentieverdeling slechts geringe verschillen tussen mannen en vrouwen liet zien. De richting van het verband is evenwel tegengesteld aan onze verwachting. We gingen uit van de hypothese dat mannen meer last zouden hebben van een werk-privéconflict omdat werk voor mannen traditioneel belangrijker is dan voor vrouwen. Maar dit klopt niet. Vrouwen vinden meer dan mannen dat de eisen van hun baan hun gezinsleven beïnvloeden. Dit kan er op wijzen dat ook voor vrouwen betaalde arbeid een belangrijke waarde is in hun leven, maar door hun grotere verantwoordelijkheid in de gezinsrol ervaren zij sneller invloed van het werk op hun privéleven dan mannen.

Een aantal van de opgenomen werkgerelateerde variabelen heeft een significante invloed. Het werk-privéconflict stijgt ten eerste met het aantal uren dat iemand werkt: hoe meer men werkt, hoe minder men er in slaagt om te vermijden dat de ar-

beidsrol een negatieve invloed heeft op de private rol. We zien ten tweede dat hoe hoger de respondenten scoren op de variabelen rolconflict en rol-overlading hoe groter het werk-privéconflict is. Rolconflict drukt uit in hoeverre men werk mee naar huis moet nemen om het af te krijgen. Het is dan ook logisch dat er een sterke samenhang is met het werk-privéconflict. Roloverlading drukt uit in hoeverre de respondenten onder tijds- of fysieke druk staan tijdens de werkuren: hoe drukker de baan, hoe meer men ervaart dat het werk een hinder is voor het privéleven. Rolautonomie heeft geen significante invloed. We hadden verwacht dat rolautonomie negatief gecorreleerd zou zijn met het werk-privéconflict. Dit is echter niet het geval.

We vroegen ons ook af of de determinanten van het werk-privéconflict variëren volgens arbeidsmarktstatuut. Bij werknemers en leidinggevend zien we geen verschil met het globale model. Wanneer we arbeiders en bedienden vergelijken dan valt het op dat het effect van geslacht enkel significant blijft bij arbeiders en niet meer bij bedienden: wanneer we alle andere variabelen onder controle houden, speelt het bij bedienden geen rol meer of je man of vrouw bent, terwijl bij de arbeiders vrouwen vaker een werk-privéconflict ervaren dan mannen. Het aantal werkuren heeft enkel een statistisch significante invloed bij bedienden en niet bij arbeiders. Hetzelfde geldt voor rolconflict. Wellicht heeft dit laatste te maken met de operationalisering van het 'rolconflict' aan de hand van de frequentie waarmee de respondenten werk mee naar huis nemen. Bij arbeiders komt dit sowieso veel minder voor dan bij bedienden. Wanneer we de analyse uitvoeren voor de respondenten die geen leidinggevende functie uitoefenen dan is het opvallend dat er geen effect meer is van het aantal werkuren. Bij de uitvoerend verhoogt het werk-privéconflict niet wanneer de werkuren stijgen: of je nu veel of weinig uren werkt, de hinder die je privéleven ondervindt van je betaalde baan kan je er niet door voorspellen.

Bij de zelfstandigen is er geen verschil tussen mannen en vrouwen. Ook verliest de variabele 'rolconflict' zijn significantie in deze groep. Het idee van werk mee naar huis te nemen – de indicator die we gebruiken voor 'rolconflict' – lijkt voor zelfstandigen een irrelevant begrip. 'Rolautonomie' wordt dan weer wel een belangrijke determinant van het

werk-privéconflict: hoe minder de zelfstandigen ervaren dat ze de vrijheid hebben om hun werk zelf in te vullen, hoe meer werk-privéconflict ze ervaren. We weten uit ander onderzoek dat vrouwen die een zelfstandige activiteit starten, daarbij vaak als motivatie opgeven dat ze op zoek zijn naar vrijheid. Op die manier denken ze de combinatie arbeid-gezin vlotter te kunnen invullen. De mate waarin zelfstandige respondenten een werk-privéconflict rapporteren blijkt negatief samen te hangen met de mate van autonomie die ze ervaren.

Determinanten van het privé-werkconflict

Bij het privé-werkconflict gaan we uit van de hypothese dat de mate waarin de respondenten hinder ondervinden van hun privéleven bij het uitoefenen van hun baan, beïnvloed wordt door een aantal gezinsvariabelen. Uit de analyses blijkt echter dat de gezinsvariabelen de variantie in het privé-werkconflict slechts in beperkte mate kunnen verklaren. Wanneer we naar de beïnvloedende variabelen kijken dan blijkt dat de partnervariabelen geen significant effect hebben op het privé-werkconflict. Geslacht heeft ook geen invloed. Het aantal kinderen jonger dan achttien jaar speelt wel een rol: hoe meer kinderen, hoe groter het privé-werkconflict. We bevestigen hiermee de evidentie dat het hebben van kinderen een bepalende factor is in de combinatie arbeid-gezin. De aanwezigheid van kinderen in het gezin vergroot immers de verantwoordelijkheden die samengaan met de private rol zodat de eisen van de beide domeinen – werk en gezin – met elkaar in botsing kunnen komen. De enige andere variabele uit het model die een invloed uitoefent is het aantal uren vrije tijd tijdens het weekend. We hebben deze variabele gebruikt als alternatief voor de tijd die men besteedt aan huishoudelijke arbeid. Hoe minder vrije tijd men heeft tijdens het weekend, hoe groter het privé-werkconflict.

Besluit

Wij hebben op basis van de SCV-survey 2005 onderzocht in welke mate de balans tussen arbeid en privéleven verstoord is en wat daarvan de determinanten zijn. Ondanks de verschillende beleids-

maatregelen die moeten toelaten om arbeid en gezin beter op elkaar af te stemmen, is het werk-privéconflict een realiteit voor de meerderheid van de respondenten: meer dan 60% van de werkende respondenten antwoordt dat de eisen van hun baan hun gezinsleven soms, vaak of altijd hinderen. De grootste groep daarvan zegt dat er soms hinder uitgaat van hun job op hun gezinsleven. Het werk-privéconflict is groter bij bedienden, zelfstandigen en leidinggevenden wanneer we dit vergelijken met respectievelijk arbeiders, werknemers en werkenden zonder personeel onder zich. Wanneer we naar de determinanten kijken van de totale groep werkenden, dan valt op dat de tijdsgerelateerde variabelen een grote rol spelen. Beleidsmaatregelen die ingrijpen op de tijd die besteed wordt aan de arbeidsrol kunnen bijgevolg het werk-privéconflict doen verminderen. De belangrijkste determinant is de roloverlading: hoe meer stress de respondenten ondervinden bij de uitoefening van hun job, hoe meer last hun gezinsleven er van heeft, ongeacht of ze al dan niet werk mee naar huis nemen, ongeacht het aantal gewerkte uren.

Het model is het meest geschikt om het werk-privéconflict van leidinggevenden te voorspellen. Bij arbeiders is de verklaringskracht veel kleiner. Bij zelfstandigen is rolaautonomie een bijkomende determinant: hoe autonomer ze zich voelen bij het organiseren van hun werk, hoe minder werk-privéconflict ze ervaren. We gaan er soms van uit dat de rolaautonomie bij zelfstandigen een vaststaand feit is, maar in de praktijk is er natuurlijk wel een aanzienlijke variatie aangezien zelfstandigen onderworpen zijn aan de wetmatigheden van hun zaak. Een winkel sluit je bijvoorbeeld niet te pas en te onpas als dat beter zou uitkomen voor het thuisfront. Beleidsmaatregelen om de combinatie arbeid-gezin bij zelfstandigen te vergroten zijn nog schaars, maar onze resultaten wijzen er op dat deze vooral in de richting van het vergroten van de autonomie gezocht moeten worden. De autonomie van een zelfstandige wordt voornamelijk bepaald in de relatie met zijn of haar klanten en personeel. Het beleid kan hier ondersteunend werken, bijvoorbeeld door voor bepaalde gelegenheden vervanging op het werk financieel mogelijk te maken.

Het privé-werkconflict is een veel kleiner probleem dan het werk-privéconflict. Ongeveer 30% van de respondenten ondervindt soms hinder van

het gezinsleven bij de uitoefening van zijn baan. De groep die er vaak of altijd last van heeft is verwaarloosbaar. In een competitieve economie hebben bedrijven er wel alle belang bij om het privé-werkconflict weg te werken, ook al gaat het in vergelijking met een werk-privéconflict om een relatief beperkte groep werkenden. Het model dat we gebruikt hebben, biedt echter weinig houvast om aanbevelingen te formuleren: de opgenomen gezinsvariabelen kunnen slechts in beperkte mate de variantie in het privé-werkconflict verklaren.

*Elke Valgaeren
Marjan Van Aerschot
Steunpunt Gelijkekansenbeleid
Uhasselt*

Bibliografie

- Boyar, S. L., Maertz Jr., C. P., Pearson, A. W. & Keough, S. 2003. Work-Family Conflict: A Model Of Linkages Between Work And Family Domain Variables And Turn-over Intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15 (2), 175-191.
- Carlson, D. S., Kacmar, M. K. & Williams, L. J. 2000. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2), 249-276.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S. 1997. Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2), 145-167.
- Fu, C. K. & Shaffer, M. A. 2000. The tug of work and family. Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review*, 30 (5), 502-522.
- Fu, C. K. & Shaffer, M. A. 2001. The tug of work and family. Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review*, 30 (5), 502-522.
- Geurts, K. & Van Woensel, A. 2005. *Zij en hij op de arbeidsmarkt. Genderzakboekje*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.