

# DE DETERMINANTEN VAN HET WERK-PRIVÉ EN PRIVÉ-WERK CONFLICT

Elke Valgaeren & Marjan Van Aerschoot • SEIN, UHasselt

## 1. Inleiding

Sinds de jaren '70 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<sup>1</sup> en privéleven op de agenda van wetenschappers en beleidsmakers geplaatst. De relatie tussen de arbeidsrol enerzijds en de private rol anderzijds is immers veranderd en de mogelijkheden voor conflicten zijn toegenomen (Boyar, Maertz Jr., Pearson, & Keough, 2003). We moeten daarbij benadrukken dat de combinatie van de beide levensdomeinen niet automatisch tot conflicten leidt. In deze bijdrage gaan 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? De genderspecifieke invulling van de private rol – vrouwen zijn nog grotendeels verantwoordelijk voor het huishouden – heeft tot gevolg dat de mogelijke problemen bij de combinatie van beroepsarbeid en privéleven door mannen en vrouwen anders ervaren worden. De laatste jaren krijgen we echter signalen dat ook meer en meer mannen zich stilaan emanciperen binnen het huishouden en de opvoeding van de kinderen. Al blijft de nieuwe man eerder uitzondering dan regel (Koelet, 2005).

Een verstoorde relatie tussen werk en privéleven kan verschillende negatieve gevolgen hebben. Van Aerschoot (2004) maakt op basis van een literatuurstudie een onderscheid tussen stressgerelateerde (psychosomatische klachten, lichamelijke klachten, depressie, burnout), gedragsmatige (verhoogd gebruik van geneesmiddelen, alcohol en nicotine, vermindering van lichaamsbeweging) en affectieve (verminderde arbeidssatisfactie en organisatiebetrokkenheid)

---

<sup>1</sup> Wanneer we het verder hebben over werk, bedoelen we daarmee betaalde arbeid of beroepsarbeid. We impliceren daarmee gezinszins dat huishoudelijke arbeid niet productief zou zijn of dat beroepsarbeid meer waard zou zijn dan gezinsarbeid. Verschillende auteurs pleiten er om die reden voor om de term 'combinatie arbeid-gezin' niet meer te gebruiken (Runté & Mills, 2004). Omwille van de eenvoud kiezen we er hier voor om het concept 'werk' of 'arbeid' te blijven gebruiken.

---

gevolgen voor het individu. Op het niveau van de organisatie veroorzaakt een verhoogd werk-privé conflict een hoger verloop (Stroh & Reilly, 1997). Omgekeerd zorgt een goede combinatie van arbeid en privéleven voor lagere verloopintenties (Almer & Kaplan, 2002) en betere prestaties bij de betrokken werknemers (Baltes, Huff, Wright, & Neumann, 1999). Al blijkt uit het review onderzoek van Baltes en collega's dat deze positieve effecten niet in alle onderzoeken aangetoond kunnen worden.

De overheid – zowel op federaal als op Vlaams niveau – heeft reeds een aantal beleidsmaatregelen genomen om de combinatie van gezinsleven en beroepsleven mogelijk te maken en de negatieve gevolgen te vermijden of te milderden. Deze maatregelen verminderen het conflict tussen arbeidsleven en privaat leven door in te grijpen in hetzij de arbeidsrol, hetzij de private rol. Door middel van een aantal tijdsmaatregelen zoals bijvoorbeeld het tijdskrediet kunnen werknemers tijd vrij maken in hun arbeidsrol die ze kunnen besteden aan hun private rol. De voorzieningen voor kinderopvang en huishoudelijke hulp (dienstencheques) zorgen er dan weer voor dat er tijd vrij komt om te besteden aan onder meer werk. We zien dat ook meer en meer bedrijven en organisaties aandacht besteden aan gezinsvriendelijk ondernemen, hiertoe gedreven door een aantal demografische en maatschappelijke tendensen (De Clercq & Valgaeren, 2007). Het gaat dan met name over de veranderde samenstelling van de werknemerspool met steeds meer en steeds beter geschoolde vrouwen. Bovendien zijn ook de waarden die werknemers nastreven in hun leven en hun job veranderd: een kwaliteitsvolle combinatie van arbeid en gezin komt daarbij op de voorgrond.

De combinatieproblematiek kan in de onderzoekswereld op de nodige aandacht rekenen. In een artikel uit 1997 wijzen Frone en collega's er op dat onderzoekers op dat moment reeds meer dan 60 jaar aandacht besteden aan het thema (Frone, Yardley, & Markel, 1997). De toename van vrouwelijke werkkenden en tweeverdieners heeft die aandacht exponentieel doen toenemen. De bestaande onderzoeksthema's vertrekken vanuit verschillende invalshoeken. Zonder exhaustief te willen zijn geven we hier een kort overzicht en enkele voorbeelden. Als

eerste vermelden we het onderzoek dat nagaat op welke manier mannen en vrouwen hun werk en privéleven combineren. Het gaat dan bijvoorbeeld over onderzoek naar het gebruik van het tijdskrediet, de verdeling van huishoudelijk werk tussen mannen en vrouwen in gezinnen of de herintrede van vrouwen op de arbeidsmarkt. Een tweede thema is dat van de attitudes ten opzichte van de combinatie arbeid-gezin. In Vlaanderen gepeild 2003 verscheen hierover een bijdrage van Ann Carton (Carton, 2003). Een thema dat daar bij aansluit zijn de eigen preferenties van individuen en gezinnen en de mogelijkheden die ze hebben om die preferenties waar te maken. Volgens Catherine Hakim, één van de toonaangevende onderzoekers rond dit thema, speelt de individuele voorkeur van vrouwen aangaande de combinatie arbeid-gezin een belangrijke rol in de arbeidsmarktpositie die vrouwen innemen (Hakim, 2000). Zij gaat er van uit dat vrouwen op dit vlak individuele keuzes maken en dat deze keuzes zeer divers kunnen zijn. Critici van de preferentiëtheorie wijzen er op dat de keuzemogelijkheden van vrouwen niet volledig vrij zijn, maar ingeperkt worden door de maatschappelijke structuren zoals bijvoorbeeld het aanbod aan kwaliteitsvolle kinderopvang (Crompton & Harris, 1998). Een derde thema zijn de oorzaken en gevolgen van combinatieproblemen voor individuen, gezinnen en organisaties. We vermelden ten slotte het onderzoek naar de effecten van maatregelen die door bedrijven genomen worden om de combinatieproblemen te verzachten. De 'business case for diversity' wordt vaak aangehaald om bedrijven tot een diversiteitsbeleid te bewegen. Het onderzoek naar de reële effecten van dit beleid groeit gestaag zodat die business case gestoffeerd kan worden (De Clercq & Valgaeren, 2007).

## 2. Theoretisch kader: de wederzijdse beïnvloeding van werk en privéleven

Het mogelijk 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 et al., 1997; Fu & Shaffer, 2000) (Boyar et al., 2003). Het opnemen 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 tengevolge van het werk (work interference with family) en anderzijds van problemen op het werk tengevolge van het privéleven (family interference with work). Een voorbeeld van het eerste is externe opvang moeten zoeken voor een ziek kind omdat men zelf niet vrij kan nemen op het werk. Een voorbeeld van het tweede is concentratieproblemen op het werk omdat men tobt over puberende kinderen. Als Nederlandse vertaling kiezen we voor de termen werk-privé conflict (work interference with family) en privé-werk conflict (family interference with work).

In een analyse van de SCV-survey 2002 vinden we gegevens over de prevalentie van het werk-privé en het privé-werk conflict. Ann Carton bespreekt twee indicatoren van het werk-privé conflict en twee van het privé-werk conflict (Carton, 2003). Wat het werk-privé conflict betreft zien we dat 6,4% van de respondenten meerdere malen per maand of per week te moe op het werk aankomt om goed te presteren omwille van huishoudelijke taken en dat 4,4% meerdere malen per maand of per week concentratieproblemen heeft wegens huishoudelijke besommeringen. Het privé-werk conflict komt frequenter voor: 45,9% van de respondenten is meerdere malen per maand na het werk te moe om het huishouden te doen; 40% van de respondenten vindt het meermaals per maand moeilijk om de huishoudelijke verplichtingen te vervullen omwille van de tijd die ze op het werk spenderen.

Volgens diverse auteurs zijn de determinanten van de beide soorten conflicten verschillend: werkgerelateerde variabelen beïnvloeden het werk-privé conflict en variabelen uit het gezinsdomein beïnvloeden het privé-werk conflict (Fu & Shaffer, 2001) (Frone et al., 1997; Fu & Shaffer, 2000) (Boyar et al., 2003) (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000). Wat de gezinsvariabelen betreft, spelen volgens deze auteurs de volgende variabelen een rol bij het privé-werk conflict: de burgerlijke staat, het al dan niet betaald gaan werken van de partner, de verantwoordelijkheden als ouder en het aantal uren huishoudelijk werk, evenals de steun die men krijgt van de partner en de hulp die men heeft in het huishouden. Bij het werk-privé conflict spelen de rolautonomie, rolambigüiteit, rolconflict, roloverlading op het werk en het aantal werkuren een grote rol. Bij Fu en Schaffer vinden we de volgende omschrijvingen van de variabelen die met de werkrol te maken hebben (2001):

- Rolautonomie betekent dat men de nodige vrijheid heeft om zelf te bepalen hoe men zowel inhoudelijk als praktisch het werk regelt.
- Rolambigüiteit 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.

Naast de bovenstaande variabelen zien we ook in dit model een invloed van de sociale steun, maar dan de sociale steun die de directe chef en de collega's bieden. Sekse speelt een rol bij beide dimensies van het conflict.

Er is weinig onderzoek naar de invloed van de beroepssituatie op de combinatie arbeid en privéleven. Toch denken we dat de beroepssituatie potentieel een belangrijke rol kan spelen bij de combinatieproblematiek. Zelfstandigen worden bijvoorbeeld met andere problemen ge-

confronteerd dan werknemers: enerzijds is de autonomie een motivatie om een beroep als zelfstandige te starten, anderzijds zien we dat bijvoorbeeld moederschaprust voor hen slechter geregeld is (Van Aerschot, 2006b). Naarmate men opklimt op de hiërarchische ladder, stijgt het aantal werkuren, maar eveneens de flexibiliteit om die werkuren in te vullen (Valgaeren, 2007). Arbeiders worden op hun beurt dan weer geconfronteerd met striktere uurroosters, maar ze kunnen beter dan bedienden het einde van hun werkdag voorspellen (Glorieux, Minnen, & Van Thielen, 2003).

In deze bijdrage willen we ten eerste nagaan wat de determinanten zijn van de beide dimensies van het conflict tussen arbeidsleven en privaat leven. We baseren ons daarvoor op het model van Fu en Schaffer en de determinanten die zij onderscheiden: we testen of hun model bruikbaar is in de Vlaamse context. We stellen ons ten tweede de vraag wat het effect is van de beroepssituatie op het werk-privé conflict. Meer specifiek: is het antwoord op de vorige onderzoeksvraag afhankelijk van de beroepssituatie? We maken daarbij een onderscheid tussen: arbeiders en bedienden, werknemers en zelfstandigen, leidinggevenden en uitvoerenden. Deze onderzoeksvraag is specifiek van toepassing op één van de beide kanten van de interferentie tussen de arbeidsrol en de private rol namelijk het werk-privé conflict. Het gaat immers om parameters die aansluiten bij de werkgerelateerde variabelen uit het model.

We vertrekken van de volgende hypothesen:

- De determinanten van het werk-privé conflict enerzijds en het privé-werk conflict anderzijds zijn verschillend: gezinsgerichte variabelen oefenen een invloed uit op het privé-werk conflict; werkgerichte variabelen oefenen een invloed uit op het werk-privé conflict. We baseren ons hier op het onderzoek van Frone en collega's uit 1992 en 1997 waaruit ze concluderen dat de oorzaak van het werk-privé conflict te vinden is in het werkdomein en deze van het privé-werk conflict in het privé-domein (Frone, Russel, & Cooper, 1992) (Frone et al., 1997). Ook ander onderzoek komt tot dezelfde resultaten (Fu & Shaffer, 2001) (Carlson et al., 2000) (Boyar et al., 2003).
- Wat gender betreft: mannen hebben meer last van het werk-privé conflict dan vrouwen en vrouwen ondervinden meer dan mannen hinder van het privé-werk conflict (Fu & Shaffer, 2001). De traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen waarbij vrouwen verantwoordelijk blijven voor het huishouden, ook al hebben ze een betaalde baan, ligt aan de basis van deze hypothese.
- Er zou geen rechtstreeks verband zijn tussen het aantal gewerkte uren en het werk-privé conflict; de tevredenheid over het aantal gepresteerde uren is een betere voorspeller van het werk-privé conflict (Van Rijswijk, Bekker, & Rutte, 2002). Toch benadrukken Geurts e.a. dat van zodra één van de partners meer uren presteert dan het aantal uren van een gemiddelde voltijdse baan, beide partners meer werk-privé conflict ervaren (Geurts &

Taris, 2002). Omdat zelfstandigen gemiddeld meer uren presteren dan werknemers (Van Aerschoot, 2006b) en leidinggevendenden meer dan uitvoerenden (Glorieux et al., 2003) verwachten we dat zelfstandigen en leidinggevendenden meer hinder ondervinden van werk-privé conflict dan respectievelijk werknemers en uitvoerenden. Tussen arbeiders en bedienden is er amper een verschil in werkuren (Glorieux et al., 2003). Vandaar dat we hier geen invloed verwachten.

### 3. Operationalisering

Zoals ongetwijfeld geldt voor meerdere bijdragen werd de SCV-survey niet ontwikkeld om op onze onderzoeksvragen een antwoord te bieden. Een belangrijke stap bestaat er daarom in om de theoretische concepten uit het model te linken aan de bestaande vragenlijst en variabelen te construeren die zo goed mogelijk aansluiten bij het gekozen model.

#### 3.1 Conflictvariabelen

Fu en Shaffer onderscheiden drie dimensies in de conflictvariabelen: een tijds- stress- en gedragscomponent (Fu & Shaffer, 2001) (Carlson et al., 2000). Tijdsgerelateerde conflicten ontstaan wanneer de tijdsbesteding in de ene rol de tijdsbesteding in de andere rol onder druk brengt: er is te weinig tijd om meerdere rollen te vervullen. Door familiale verplichtingen kan men bijvoorbeeld niet deelnemen aan sociale activiteiten met collega's die belangrijk kunnen zijn voor iemands carrière. Of omgekeerd heeft men het gevoel dat men onvoldoende tijd kan besteden aan het gezin. De stresscomponent wijst er op dat de ene rol zoveel spanning oproept dat functioneren in de andere rol onmogelijk wordt. Wanneer men 's avonds thuiskomt van het werk voelt men zich bijvoorbeeld psychologisch te leeg om actief te participeren aan het gezinsleven. Op het werk kan men zich slecht concentreren door problemen thuis. Conflicten op het niveau van gedrag ontstaan wanneer gedragspatronen in de ene rol niet overeenstemmen met het verwachte gedrag in de andere rol. Een leerkracht gedraagt zich thuis bijvoorbeeld nog steeds als leerkracht tot ergernis van de kinderen. Omgekeerd kunnen conflicten op het werk bijvoorbeeld niet op dezelfde manier opgelost worden als conflicten thuis. Carlson en collega's ontwikkelden en valideerden een schaal met voor elk van de twee richtingen van het conflict per dimensie drie items (Carlson et al., 2000)<sup>2</sup>. Eerder in deze bijdrage hadden we het reeds over de analyse van Ann Carton over het werk-privé en privé-werk conflict op basis van de SCV-survey van 2002. Hierbij kon ze vier indicatoren gebruiken

<sup>2</sup> De originele Engelstalige schaal bevat bijvoorbeeld de volgende items: 'the time I have to devote to my job keeps me from participating equally in household responsibilities and activities' (tijdsgerelateerd werk-privé conflict); 'I have to miss work activities due to the amount of time I must spend on family activities' (tijdsgerelateerd privé-werk conflict).

die terugslaan op de tijdsgerelateerde dimensie van het conflict<sup>3</sup>. Deze indicatoren zijn echter gebaseerd op de drop-off vragenlijst over 'familie en veranderende genderrollen' die in 2005 niet meer werd opgenomen. In de SCV-survey 2005 wordt evenmin een onderscheid gemaakt tussen de drie dimensies van het conflict. We maken daarbij gebruik van één enkele vraag per variabele die een algemeen beeld geeft van de frequentie waarmee men werk-privé en privé-werk conflicten ervaart:

- Werk-privé conflict: Hoe vaak denkt u dat de eisen van uw baan uw gezinsleven hinderen?
- 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 vijfpuntenschaal gaande van nooit tot altijd. Wanneer de optie 'weet niet' werd aangekruist beschouwen we dit als een missing op deze variabele. De beide vragen werden opgenomen in de schriftelijke drop-off vragenlijst over het uitoefenen van betaalde arbeid die in 2005 aan het standaard interview werd toegevoegd. Deze drop-off vragenlijst werd aan de respondenten bezorgd na afloop van het mondelinge interview met de vraag om deze per post terug te bezorgen (Carton, Vander Molen, Pickery, & Van Geel, 2006).

Hoewel het werk-privé conflict en het privé-werk conflict beschouwd worden als aparte dimensies van de combinatieproblematiek, kunnen we toch niet stellen dat ze volledig los staan van elkaar (Boyar et al., 2003). In tegendeel, ze beïnvloeden elkaar wederzijds. De beide conflictenvariabelen hebben in ons geval een correlatie van 0,53 (Pearson Correlation Coefficient). Deze correlatie is niet verwaarloosbaar, maar toch voldoende laag om het te kunnen beschouwen als twee aparte dimensies. Andere onderzoekers observeren eveneens een significante correlatie tussen de beide dimensies (Boyar et al., 2003).

## 3.2 Determinanten

Naast geslacht maken we een onderscheid tussen determinanten op gezinsniveau en determinanten op werkniveau. Deze laatste zijn het meest uitgebreid.

---

<sup>3</sup> *Het gaat om de volgende vragen: 'ik kwam te moe op het werk aan om goed te kunnen presteren wegens de huishoudelijke taken die ik had', 'het was moeilijk om mij op het werk te concentreren wegens mijn huishoudelijke verplichtingen', 'toen ik van het werk thuiskwam, was ik te moe om de noodzakelijke huishoudelijke taken te doen' en 'het was moeilijk voor mij om mijn huishoudelijke verplichtingen te vervullen door de tijd die ik op het werk doorbreng'.*

### 3.2.1 Gezinskenmerken

Het privé-werk conflict proberen we te verklaren aan de hand van de volgende variabelen: geslacht, aantal kinderen van 17 jaar of jonger, al dan niet samenwonen met een partner (0=niet samenwonen, 1=samenwonen), het aantal uren betaald werk van de partner, het aantal uren vrije tijd in het weekend en de steun die men krijgt van de partner. Voor dit laatste baseren we ons op de vraag of de respondenten gemakkelijk terecht kunnen bij de partner voor het bespreken van persoonlijke zaken. Hierop kunnen de respondenten met ja of nee antwoorden (0=nee, 1=ja). Het gaat dus om een dichotome variabele. Eén gezinsvariabele die volgens het model van Fu en Schaffer een invloed heeft op het privé-werk conflict kunnen we niet opnemen in de analyse omdat ze niet bevraagd wordt bij de respondenten: de hulp die men heeft in het huishouden. Daarnaast hebben we één variabele vervangen door een andere die er mee samenhangt: het aantal uren dat men spendeert aan het huishouden is niet opgenomen in de bevraging van 2005. We zijn daarom op zoek gegaan naar een tijdsgerelateerde variabele. We hebben die gevonden in het aantal uren vrije tijd dat men heeft in het weekend. We gingen er van uit dat de vrije tijd in het weekend beperkter is naarmate men meer moet werken in het huishouden. In de bevraging uit 2002 werden beide variabelen gelijktijdig opgenomen in de vragenlijst. De correlatie tussen de twee variabelen is zoals verwacht negatief, maar eerder laag: ze bedraagt  $-0,127$  (Pearson Correlation Coefficient). We werken bijgevolg met een onvolledig en aangepast model.

### 3.2.2 Werkkenmerken

Het regressiemodel met het werk-privé conflict als afhankelijke variabele bevat de volgende onafhankelijke variabelen: geslacht, aantal uren betaald werk, rolconflict, roloverlading, rol-autonomie, sociale steun van de chef en sociale steun van de collega's. Een aantal van deze werkvariabelen werd geconstrueerd op basis van een factoranalyse<sup>4</sup>. Uitgezonderd geslacht (0=man, 1=vrouw) en aantal uren betaalde arbeid hebben we elke variabele gecodeerd op een schaal van 1 tot en met 5.

Rolconflict operationaliseren we aan de hand van één vraag, namelijk de frequentie waarmee men werk mee naar huis neemt, gaande van nooit tot meerdere keren per week. We gaan er van uit dat werk mee naar huis nemen in conflict is met de eis vanuit de gezinsrol dat je als je thuis bent er voor je gezin moet zijn ipv voor je werk. De definitie van rolconflict door Fu en Schaffer bevat twee elementen, namelijk enerzijds een conflict tussen twee rollen die allebei

<sup>4</sup> Voorafgaand aan het uitvoeren van de factoranalyse werden de ontbrekende waarden vervangen door het gemiddelde van de totale groep respondenten op het desbetreffende item. Indien nodig werden de antwoordcategorieën van een item omgedraaid zodanig dat een lage score op het item overeenkomt met een lage score op de variabele.



met het werk zelf te maken hebben en anderzijds een conflict tussen de verwachtingen van de arbeidsrol en andere rollen (cf. supra). Het is enkel deze laatste dimensie die we aan de hand van de vragenlijst kunnen operationaliseren.

Voor roloverlading gebruiken we een schaal op basis van verschillende items die zowel te maken hebben met de werkdruk, de fysieke werkomstandigheden als de tevredenheid met de urregeling op het werk; de frequentie waarmee men uitgeput thuiskomt van het werk, zwaar lichamelijk werk moet doen, het werk stresserend vinden of vinden dat men te maken heeft met gevaarlijke werkomstandigheden; tevredenheid over fysieke werkomstandigheden, werkdruk en urregeling. Factoranalyse bevestigt dat het hier om één schaal gaat: de analyse resulteert in een oplossing met één factor. De onderlinge correlaties tussen de items zijn hoog en de consistentie van de schaal is eerder hoog (Cronbach's Alpha bedraagt 73%).

Drie items vormen samen de schaal voor rolautonomie: de tevredenheid over het initiatief dat men kan nemen; de mogelijkheid om zelfstandig te kunnen werken; zelf kunnen bepalen hoe het dagelijks werk georganiseerd is. Dit resulteert in een schaal met een Cronbach's Alpha van 63% en wederom hoge onderlinge correlaties.

De variabelen sociale steun van de chef en sociale steun van collega's werden geoperationaliseerd aan de hand van telkens twee items: de tevredenheid over de directe chef/ de collega's en de beoordeling van de relatie tussen bedrijfsleiding en werknemers en de relaties tussen collega's onderling. De samenhang tussen de beide items is telkens goed met een Cronbach's Alpha van respectievelijk 62% bij de variabele sociale steun chef en 67% bij de variabele sociale steun collega's.

## 4. Resultaten

Hieronder volgen de resultaten van de analyses naar de determinanten van het werk-privé en het privé-werk conflict. We geven voor beide modellen eerst de resultaten van de bivariate analyses en vervolgens deze van de regressieanalyses. Deze analyse bekijkt de verschillende determinanten tegelijkertijd. Daarbij stellen we ons de volgende twee vragen:

- Wat is de verklaaringskracht van de verschillende modellen? Of anders gezegd: hoe goed kunnen we het werk-privé conflict enerzijds en het privé-werk conflict anderzijds voorspellen op basis van de opgenomen onafhankelijke variabelen? Dit kunnen we doen op basis van de proportie verklaarde variantie ( $R^2$ ): dat deel van de totaal waargenomen variantie dat samenhangt met de determinanten in het model.

- Wat is het effect van de verschillende variabelen afzonderlijk? Het effect van de onafhankelijke variabelen wordt telkens weergegeven onder constantheiding of controle van de andere variabelen uit het model. Het gaat dus steeds om netto-effecten of de unieke bijdrage van elke determinant aan de voorspelling van de afhankelijke variabele.

Aangezien het gaat over de mogelijke conflicten tussen werk en privéleven voeren we de analyses enkel uit op een subgroep van de totale onderzoekspopulatie van de SCV-survey 2005 (N=1522), namelijk de werkenden. De databank bevat 871 werkenden<sup>5</sup> waarvan er 780 de drop-off vragenlijst over het uitoefenen van betaalde arbeid invulden.

## 4.1. Het werk-privé conflict

Het werk-privé conflict drukt uit in welke mate de arbeidsrol het privéleven op een negatieve manier beïnvloedt. We bekijken eerst in welke mate er sprake is van een werk-privé conflict en gaan vervolgens aan de hand van een regressiemodel na welke determinanten uit het model van Fu en Shaffer een rol spelen.

### 4.1.1. Bivariate analyse

De onderstaande tabel bevat de frequentieverdeling van het werk-privé conflict in de totale steekproef. Meer dan de helft van de respondenten (61,7%) 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-privé conflict. De grootste groep zegt dat ze soms last hebben van een werk-privé conflict. 15,6% Van de respondenten ondervindt vaak tot altijd hinder van een werk-privé conflict.

**Tabel 1:** Frequentieverdeling werk-privé conflict

	N	%
Nooit	93	12,4
Bijna nooit	196	26,0
Soms	347	46,1
Vaak	106	14,1
Altijd	11	1,5
Totaal	753	100

*N Missing=27*

<sup>5</sup> We baseren ons op de vraag: 'Heeft u momenteel betaald werk (ook zelfstandigen hebben betaald werk, een officiële bijverdienste is ook betaald werk, PWA is geen betaald werk)?'

De frequentieverdeling van het werk-privé conflict varieert volgens een aantal categorieën. In tabel 2 maken we een vergelijking tussen een aantal relevante arbeidsmarkt categorieën. Bedienden hebben ten eerste meer last van het werk-privé conflict dan arbeiders: meer dan de helft van de arbeiders zegt dat ze nooit of bijna nooit hinder ervaren van hun werk op hun privaat leven; bij de bedienden is dit slechts 36%. Zelfstandigen ervaren ten tweede meer werk-privé conflict dan werknemers. Door het lage aantal zelfstandigen in de steekproef, is wel voorzichtigheid geboden bij het interpreteren van de resultaten voor zelfstandigen; slechts 99 zelfstandigen beantwoordden deze vraag. De frequentie van het werk-privé conflict is bij leidinggevendenden ten slotte hoger dan bij uitvoerenden.

**Tabel 2:** Frequentieverdeling werk-privé conflict volgens een aantal arbeidsmarkt categorieën

	Statuut		Sociale zekerheidsstelsel		Plaats in de hiërarchie	
	Arbeiders	Bedienden	Zelfstandigen	Werknemers	Leidinggevendenden	Uitvoerenden
Nooit	45 (20,6%)	42 (9,7%)	6 (6,1%)	87 (13,3%)	12 (5,4%)	81 (15,2%)
Bijna nooit	68 (31,1%)	112 (25,9%)	16 (16,2%)	180 (27,5%)	53 (24,0%)	143 (26,9%)
Soms	84 (38,4%)	210 (48,5%)	52 (52,5%)	295 (45,1%)	110 (49,8%)	237 (44,6%)
Vaak	20 (9,1%)	64 (14,8%)	21 (21,2%)	85 (13,0%)	40 (18,1%)	66 (12,4%)
Altijd	2 (0,9%)	5 (1,2%)	4 (4,0%)	7 (1,1%)	6 (2,7%)	5 (0,9%)
Totaal	219 (100%)	433 (100%)	99 (100%)	654 (100%)	221 (100%)	532 (100%)

*N Missing*= 14 7 5 22 2 25

In tegenstelling tot wat we verwachten is er nauwelijks verschil op te merken tussen mannen en vrouwen. Fu en Shaffer stellen vast dat mannen meer werk-privé conflict rapporteren dan vrouwen (Fu & Shaffer, 2001). Deze auteurs gaan er van uit dat mannen meer dan vrouwen toelaten dat hun privéleven beïnvloed wordt door hun werk omdat vanuit de traditionele rolverdeling werk het domein is van de mannen. Wanneer we naar tabel drie kijken, blijkt dit echter niet het geval te zijn. Op de invloed van geslacht komen we bij de regressieanalyse nog terug.

**Tabel 3:** Frequentieverdeling werk-privé conflict volgens geslacht

	Mannen		Vrouwen	
	N	%	N	%
Nooit	57	13,8	36	10,6
Bijna nooit	101	24,5	95	27,9
Soms	195	47,3	152	44,6
Vaak	52	12,6	54	15,8
Altijd	7	1,7	4	1,2
Totaal	412	100	341	100

*N Missing*=27;  $p > 0,05$

### 4.1.2. Determinanten

Aan de hand van een regressieanalyse kunnen we de vermeende invloed van de verschillende betrokken variabelen tegelijkertijd nagaan. In de onderstaande tabel zijn zowel de partiële regressiecoëfficiënten (B) als de gestandaardiseerde partiële regressiecoëfficiënten opgenomen (Beta). De standaardisering van de coëfficiënten is nodig om de grootte van het effect van variabelen met een verschillende meetschaal met elkaar te kunnen vergelijken. In dit model gaan we na welke werkvariabelen een invloed uitoefenen op het werk-privé conflict voor de totale groep werkenden. We nemen de variabelen die de arbeidsmarktcategoryën uitdrukken mee in het model op. In de tabel vindt u de dichotome variabelen werknemer/zelfstandige en uitvoerende/leidinggevenden. We hebben eveneens getest of het onderscheid tussen arbeiders en bedienden relevant is. Maar omdat zelfstandigen nooit arbeider of bediende kunnen zijn, kunnen we de variabelen arbeider/bediende en werknemer/zelfstandige niet in één model opnemen. Om problemen van multicollineariteit te vermijden hebben we dit getest in een apart regressiemodel. Omwille van de eenvoud hebben we dit model niet in de tekst opgenomen.

De adjusted  $R^2$  is gelijk aan 0,25: 25% van de variatie in het werk-privé conflict wordt verklaard door een combinatie van geslacht, de verschillende werkvariabelen en de arbeidsmarktcategory waartoe iemand behoort. Deze behoorlijke score betekent dat de combinatie van de verschillende werkgerelateerde variabelen een goede verklaring biedt voor het werk-privé conflict.

Wanneer we de verschillende determinanten bekijken die in het model is ingebracht dan zien we dat geslacht een significante invloed uitoefent, hoewel de bivariate analyse 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-privé conflict omdat werk voor mannen traditioneel belangrijker is dan voor vrouwen. We zien echter dat het arbeidsethos van mannen en vrouwen de laatste jaren naar elkaar toegroeit: vrouwen vinden een betaalde baan steeds belangrijker (De Clercq & Valgaeren, 2007) De positieve regressiecoëfficiënt wijst er op dat onze hypothese niet klopt: vrouwen scoren hoger dan mannen op het werk-privé conflict. Vrouwen vinden dus 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 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 hebben een significante invloed. Het werk-privé conflict 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 arbeidsrol een negatieve invloed heeft op de private rol. We zien ten tweede dat hoe hoger de respondenten scoren op de va-

riabelen rolconflict en roloverlading hoe groter het werk-privé conflict. 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-privé conflict. 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-privé conflict. Dit is echter niet het geval. De variabelen die de sociale steun uitdrukken vanwege collega's en oversten spelen evenmin een rol.

Wanneer we de arbeidsmarktcategoryën bekijken, dan vinden we dat leidinggevendenden meer werk-privé conflict ervaren dan uitvoerend personeel. Het onderscheid tussen zelfstandigen en werknemers is niet relevant. Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden is omwille van de eerder vermelde problemen van multicollineariteit niet in de onderstaande tabel opgenomen. Wanneer we het in een apart model testen dan blijkt dat bedienden meer werk-privé conflict ervaren dan arbeiders.

Het effect van de verschillende determinanten kunnen we op basis van de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten (beta) met elkaar vergelijken. Hieruit blijkt dat roloverlading het meest bijdraagt aan het werk-privé conflict, gevolgd door rolconflict.

**Tabel 4:** Regressiemodel werk-privé conflict voor alle respondenten

	B	Beta
Constante	0,243	
Geslacht (man/vrouw) <sup>6</sup>	0,216	0,117**
Werkuren	0,007	0,108**
Rolautonomie	0,037	0,033
Rolconflict	0,095	0,209**
Roloverlading	0,302	0,406**
Sociale steun chef	-0,001	-0,001
Sociale steun collega's	-0,026	-0,019
Sociale zekerheidsstelsel (werknemer/zelfstandige)	-0,011	-0,004
Plaats in de hiërarchie (uitvoerende/leidinggevende)	0,120	0,099**
R <sup>2</sup>	0,262	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,253	

\*\* $p < 0,01$  \* $p < 0,05$

<sup>6</sup> Bij de dichotome variabelen of dummies vermelden we in deze en volgende tabellen de referentiecategorie als eerste variabele tussen de haakjes

In de bovenstaande regressieanalyse hebben we een aantal arbeidsmarktcategoryen opgenomen als onafhankelijke variabelen. Hieruit bleek dat bedienden en leidinggevendenden meer werk-privé conflict rapporteren dan arbeiders en uitvoerenden. We stellen ons bijkomend de vraag of de determinanten van het werk-privé conflict in de verschillende arbeidsmarktcategoryen dezelfde zijn. Om op deze vraag een antwoord te formuleren voerden we een regressieanalyse uit voor elk van de zes onderscheiden groepen: arbeiders, bedienden, werknemers, zelfstandigen, uitvoerenden en leidinggevendenden. We vergelijken ze telkens twee per twee. We moeten er daarbij rekening mee houden dat de absolute aantallen in elke groep verschillend zijn wat een invloed kan hebben op het al dan niet significant zijn van de effecten. Hierdoor moeten we voorzichtig zijn bij het vergelijken van de grootte van de regressiecoëfficiënten.

Tabel 5 bevat de gegevens voor arbeiders enerzijds en bedienden anderzijds. Het eerste wat opvalt is 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 een groter werk-privé conflict 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. Wat de variabele 'roloverlading' betreft verandert er niets ten opzichte van het globale model: hoe hoger de arbeiders en de bedienden scoren op deze variabele, hoe groter het werk-privé conflict.

**Tabel 5:** Regressiemodel werk-privé conflict voor arbeiders en voor bedienden

	Arbeiders (N=218)		Bedienden (N=433)	
	B	Beta	B	Beta
Constante	0,129		-0,240	
Geslacht (man/vrouw)	0,316	0,153*	0,067	0,038
Werkuren	0,009	0,111	0,011	0,141**
Rolautonomie	0,037	0,031	0,061	0,054
Rolconflict	0,068	0,051	0,086	0,204**
Rolverlading	0,305	0,408**	0,359	0,484**
Sociale steun chef	0,020	0,017	0,038	0,038
Sociale steun collega's	-0,092	-0,070	0,025	0,020
R <sup>2</sup>	0,224		0,283	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,198		0,271	

\*\* $p < 0,01$  \* $p < 0,05$

Tabel 6 bevat een vergelijking van het regressiemodel bij zelfstandigen en werknemers. We moeten daarbij nogmaals opmerken dat de zelfstandigen een kleine groep vormen. Dit is een probleem dat altijd opduikt wanneer men op basis van algemene enquêtes een vergelijking wil maken tussen zelfstandigen en werknemers (Van Aerschoot, 2006a). In de populatie vormen zelfstandigen 12,8% van de werkende beroepsbevolking in Vlaanderen (Geurts & Van Woensel, 2005). Bij de respondenten is dit 14,6% van de werkenden. We zien in de enquête dus nog een lichte oververtegenwoordiging van zelfstandigen.

De significante determinanten van de werknemers wijken niet af van deze in het model voor alle respondenten. De werknemers vormen dan ook de grootste groep binnen het totaal aantal respondenten. Geslacht heeft enkel een effect bij de werknemers: vrouwen rapporteren meer werk-privé conflict dan mannen. Bij de zelfstandigen is er daarentegen geen verschil tussen mannen en vrouwen. Bij de zelfstandigen verliest de variabele 'rolconflict' zijn significantie. 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-privé conflict: hoe minder de zelfstandigen ervaren dat ze de vrijheid hebben om hun werk zelf in te vullen, hoe meer werk-privé conflict ze ervaren. In onderzoek naar vrouwen die een zelfstandige activiteit starten komt de vrijheid om zelf het werk in te vullen naar voor als een belangrijke motivator (Van Aerschoot, 2006b). Op die manier denken ze de combinatie arbeid/gezin vlotter te kunnen invullen. De mate waarin zelfstandige respondenten een werk-privé conflict rapporteren blijkt negatief samen te hangen met de mate van autonomie die ze ervaren. Uit de bivariate analyse kwam naar voor dat zelfstandigen meer werk-privé conflict ervaren dan werknemers. Uit het regressiemodel voor zelfstandigen blijkt dat dit varieert naargelang de autonomie die ze hebben bij de organisatie van hun werk, ongeacht of ze man of vrouw zijn.

**Tabel 6:** Regressiemodel voor zelfstandigen en werknemers

	Zelfstandigen (N=99)		Werknemers (N=653)	
	B	Beta	B	Beta
Constante	3,312		-0,152	
Geslacht (man/vrouw)	0,149	0,079	0,215	0,118**
Werkuren	0,001	0,026	0,010	0,125**
Rolautonomie	-0,397	-0,274**	0,083	0,073
Rolconflict	-0,028	-0,061	0,114	0,238**
Roloverlading	0,322	0,446**	0,320	0,434**
Sociale steun chef	-0,252	-0,135	0,013	0,012
Sociale steun collega's	0,143	0,088	-0,028	-0,022
R <sup>2</sup>	0,292		0,259	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,238		0,251	

\*\* $p < 0,01$  \* $p < 0,05$

In tabel 7 vergelijken we leidinggevend en anderen. Het onderscheid tussen de twee maakten we op basis van de eenvoudige vraag of men al dan niet leiding geeft aan anderen. Het leidinggevende gehalte van iemands functie kan op verschillende manieren bepaald worden (Valgaeren, 2007). Naast het al dan niet leidinggeven aan anderen, onderscheiden we de positie in de bedrijfshierarchie en de mate van invloed op het bedrijfsbeleid. We hebben op basis van de beschikbare gegevens in de SCV-survey gekozen voor een eenvoudige aanpak die op alle categorieën van werkenden toepasbaar is. Op die manier krijgen we een ruwe indicator van het leidinggevend gehalte van iemands functie zonder daarbij een onderscheid te moeten maken tussen zelfstandigen en werknemers. Zelfstandigen die geen personeel hebben beschouwen we als uitvoerend personeel, al dekt de vlag in dat geval niet helemaal de lading. Uit een kwalitatief onderzoek van Van Aerschot (2006b) blijkt alleszins dat het al dan niet in dienst hebben van personeel bij vrouwelijke zelfstandigen een invloed uitoefent op de combinatie van arbeid en gezin.

Zowel bij de leidinggevend als bij de respondenten die geen medewerkers onder zich hebben spelen rolconflict en roloverlading nog steeds de belangrijkste rol. De invloed van het aantal werkuren valt weg bij de respondenten die geen leiding geven aan anderen. Enkel bij de leidinggevend verhoogt het werk-privé conflict wanneer de werkuren stijgen. Bij de personen die geen leiding geven heeft het aantal werkuren an sich verrassend genoeg geen significant effect meer: of je nu veel of weinig uren werkt, de hinder die je privéleven ondervindt van je betaalde baan kan je er niet door voorspellen.

**Tabel 7:** Regressiemodel leidinggevend en uitvoerend

	Leidinggevend (N=221)		Uitvoerend (N=531)	
	B	Beta	B	Beta
Constante	0,413		0,455	
Geslacht (man/vrouw)	0,223	0,123*	0,196	0,106*
Werkuren	0,012	0,120**	0,004	0,062
Rolautonomie	-0,150	-0,115	0,080	0,073
Rolconflict	0,095	0,233**	0,095	0,196**
Rolverlading	0,316	0,440**	0,287	0,388**
Sociale steun chef	0,027	0,025	-0,005	-0,005
Sociale steun collega's	0,057	0,041	-0,058	-0,044
R <sup>2</sup>	0,351		0,217	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,330		0,206	

\*\*p<0,01 \*p<0,05



Wanneer we op basis van  $R^2$  de verschillende modellen in tabel 4, 5, 6 en 7 met elkaar vergelijken dan blijkt dat het model de grootste verklaringskracht heeft bij leidinggeevenden: 35% van de variantie in het werk-privé conflict bij leidinggeevenden kan verklaard worden door een combinatie van de opgenomen determinanten. Bij arbeiders en uitvoerend personeel is de  $R^2$  het kleinst, al verklaart het model bij deze groepen nog steeds ongeveer 20% van de variantie in het werk-privé conflict.

## 4.2 Het privé-werk conflict

We verschuiven onze aandacht naar het privé-werk conflict dat uitdrukt in welke mate de respondenten tijdens hun beroepsbezigheden hinder ondervinden van hun privéleven. We presenteren achtereenvolgens de resultaten van de bivariate analyses en de regressieanalyses. Ten slotte gaan we op zoek naar alternatieve determinanten die niet in het oorspronkelijke model van Fu en Shaffer zijn opgenomen.

### 4.2.1 Bivariate analyse

In de volgende tabel krijgt u de frequentieverdeling van het privé-werk conflict. In vergelijking met het werk-privé conflict hebben minder respondenten last van een privé-werk conflict. Slechts één derde van de respondenten vindt dat de eisen van hun gezinsleven hun beroepsleven soms, vaak of altijd hindert; één vijfde heeft hier zelfs nooit last van. De overgrote meerderheid van de respondenten kan het werk en het private leven, alvast tijdens de werkuren, goed gescheiden houden. Een kleine groep (2,4%) heeft vaak tot altijd last van een privé-werk conflict. In vergelijking met de groep respondenten die vaak tot altijd hinder ondervinden van een werk-privé conflict (15,6%) is dit weinig.

**Tabel 8:** Frequentieverdeling van het privé-werk conflict

	N	%
Nooit	174	23,5
Bijna nooit	329	44,4
Soms	220	29,7
Vaak	15	2,0
Altijd	3	0,4
Totaal	741	100

*N Missing*=39

Zoals blijkt uit tabel 9 zijn er geen verschillen tussen mannen en vrouwen: vrouwen ervaren niet meer dan mannen dat hun gezinsleven interfereert met hun betaalde baan.

**Tabel 9:** Frequentieverdeling van het privé-werk conflict volgens geslacht

	Mannen		Vrouwen	
	N	%	N	%
Nooit	108	26,5	66	23,5
Bijna nooit	173	42,5	156	44,4
Soms	119	29,2	101	29,7
Vaak	6	1,5	9	2,0
Altijd	1	0,2	2	0,4
Totaal	407	100	334	100

*N Missing=130;  $p>0,05$*

#### 4.2.2. Determinanten

We gaan 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. Een aantal van deze variabelen hebben te maken met de partner, namelijk de werkbelasting van de partner – gemeten aan de hand van het aantal werkuren – en de steun die men ervaart van die partner. Bij dit laatste gaat het om de psychologische steun, namelijk of men al dan niet bij de partner terecht kan voor het bespreken van persoonlijk zaken. Uit de verschillende regressiemodellen in tabel 10 blijkt echter dat deze partnervariabelen geen significant effect hebben op het privé-werk conflict. Het aantal kinderen onder de 18 speelt wel een rol. We hadden verwacht dat hoe meer kinderen iemand heeft, hoe groter de mogelijkheden zijn dat de private rol een invloed uitoefent op de arbeidsrol. De resultaten van de regressieanalyse bevestigen dit: bij de respondenten met een partner hangt de hinder die van het privéleven uitgaat naar het werk, samen met het hebben van kinderen. Bij de respondenten zonder partner is het aantal kinderen significant op niveau 0,1<sup>7</sup>. Het is geen verrassing dat het hebben van kinderen een bepalende factor is in de combinatie arbeid-gezin (Geurts & Taris, 2002). 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 (Van Aershot, 2004). 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-werk conflict.

<sup>7</sup> Deze hogere *p*-waarde is waarschijnlijk te wijten aan het lagere aantal respondenten zonder partner ( $N=151$ ).

Geslacht is geen determinant van het privé-werk conflict. We moeten onze hypothese dat vrouwen meer last hebben van het privé-werk conflict bijgevolg verwerpen. Dit is in tegenspraak met de resultaten van de analyse van het privé-werk conflict op basis van de SCV-survey 2002: de impact van het privéleven op de arbeidsrol bleek voor vrouwen wel groter te zijn dan voor mannen (Carton, 2003). Dit is mogelijk een gevolg van de minder concrete operationalisering die we zelf gebruiken in vergelijking met deze op basis van de SCV-survey 2002.

**Tabel 10:** Regressiemodellen privé-werk conflict

	Alle respondenten (N=731)		Zonder partner (N=151)		Met partner (N=580)	
	B	Beta	B	Beta	B	Beta
Constante	2,273		2,283		2,176	
Geslacht (man/vrouw)	0,034	0,021	0,179	0,097	0,003	0,002
Samenwonen met partner (niet/wel)	0,016	0,008				
Aantal kinderen onder 18	0,081	0,102**	0,152	0,099	0,083	0,115**
Aantal vrije uren weekend	-0,044	-0,183**	-0,077	-0,284**	-0,045	-0,147**
Aantal werkuren partner					-0,001	-0,020
Steun partner (nee/ja)					0,118	0,025
R <sup>2</sup>	0,058		0,117		0,045	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,053		0,099		0,037	

\*\* $p < 0,01$  \* $p < 0,05$

De verklarende kracht van de modellen is eerder beperkt: de R<sup>2</sup> varieert naargelang het model van 0,05 in het slechtste geval tot 0,12 in het beste geval. Dit betekent dat de gezinsvariabelen de variantie in het privé-werk conflict slechts in beperkte mate kunnen verklaren. Fu en Shaffer komen tot dezelfde resultaten: het werk-privé conflict kan ook in hun onderzoek veel beter verklaard worden op basis van de opgenomen werkgerelateerde variabelen dan het privé-werk conflict op basis van de gezinsgerelateerde variabelen (Fu & Shaffer, 2001).

### 4.2.3. Een uitbreiding van het model met werkgerelateerde variabelen

Volgens de grondleggers van het opsplitsen van de combinatieproblematiek in enerzijds het werk-privé en anderzijds het privé-werk conflict liggen andere determinanten aan de basis van beide polen van het conflict: gezinsvariabelen beïnvloeden de hinder die men op het werk ondervindt van het privéleven; omgekeerd bepalen werkvariabelen de hinder die van het werk uitgaat op het privéleven (Frone et al., 1997) (Carlson et al., 2000) (Fu & Shaffer, 2001) (Boyar et al., 2003). De beperkte verklarende kracht van het model zet ons er toe aan om op

zoek te gaan naar alternatieve determinanten. In de onderstaande tabellen gaan we na of de werkgerelateerde variabelen misschien toch leiden tot een betere verklaring van het privé-werk conflict. We willen daarmee nagaan of de kenmerken van de baan een rol spelen bij de mate waarin men het als hinderlijk ervaart dat er interferentie is van het privéleven met de betaalde baan. We meten immers niet de feitelijke interferentie van de beide rollen, maar wel de perceptie van hinder in het ene domein ten gevolge van het andere.

In de volgende tabel zien we dat de frequentieverdeling van het privé-werk conflict inderdaad niet bij alle arbeidsmarktcategoryen hetzelfde is. We bekomen hetzelfde patroon als bij het werk-privé conflict: arbeiders laten hun private rol minder interfereren met hun werk dan bedienden, werknemers minder dan zelfstandigen en respondenten die geen leiding geven over anderen hebben er minder last van dan leidinggevend.

**Tabel 11:** Frequentieverdeling van het privé-werk conflict volgens een aantal categorieën

	Statuut		Sociale zekerheidsstelsel		Plaats in de hiërarchie	
	Arbeiders	Bedienden	Zelfstandigen	Werknemers	Leidinggevend	Uitvoerend
Nooit	66 (30,7%)	92 (21,5%)	16 (16,8%)	158 (24,5%)	33 (15,3%)	141 (26,9%)
Bijna nooit	94 (43,7%)	197 (45,9%)	38 (40,0%)	291 (45,1%)	98 (45,4%)	231 (44,0%)
Soms	48 (22,3%)	134 (31,2%)	37 (39%)	183 (28,3%)	79 (36,6%)	141 (26,9%)
Vaak	6 (2,8%)	4 (0,9%)	4 (4,2%)	11 (1,7%)	5 (2,3%)	10 (1,9%)
Altijd	1 (0,5%)	2 (0,5%)		3 (0,5%)	1 (0,5%)	2 (0,4%)
Totaal	215 (100%)	429 (100%)	95 (100%)	646 (100%)	216 (100%)	525 (100%)

*N Missing=* 18                      11                      9                      30                      7                      32

Net zoals bij het werk-privé conflict kunnen we het onderscheid tussen arbeiders en bedienden enerzijds en tussen zelfstandigen en werknemers anderzijds niet gelijktijdig in een regressiemodel opnemen. Tabel 12 bevat daarom enkel de variabelen 'sociaal zekerheidsstelsel' en 'plaats in de hiërarchie'. Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden testten we in een aparte regressieanalyse zonder de variabele 'sociale zekerheidsstelsel' (niet opgenomen in de tabel). De verklaringskracht van de modellen stijgt, wat niet onlogisch is gezien het groter aantal opgenomen determinanten. Vooral bij de respondenten zonder partner benadert de  $R^2$  deze van het werk-privé model.

Ten aanzien van de gezinsvariabelen verandert er niets: het aantal kinderen onder 18 en de vrije tijd die men heeft in het weekend blijven significante determinanten van het privé-werk conflict. Geslacht blijft in de meeste modellen onbelangrijk, behalve in het model voor alle respondenten: vrouwen ervaren dan meer hinder dan mannen, zoals vooropgesteld in de hypothese. Een van de toegevoegde werkvariabelen wordt de belangrijkste voorspeller van het privé-werk conflict,

namelijk ‘roloverlading’. Naarmate men meer het gevoel heeft dat de arbeidsrol te veel tijd en energie vergt, stijgt de hinder die men ondervindt van het private leven op de arbeidsrol. Bij de respondenten met een partner heeft daarbovenop de variabele ‘rolautonomie’ een significante invloed: respondenten met partner die werk mee naar huis nemen – zoals deze variabele geoperationaliseerd werd – ondervinden meer hinder van hun privéleven dan respondenten die dat niet doen. Wanneer we de opgenomen arbeidsmarktcategoryën bekijken, dan blijkt dat leidinggevenden meer hinder ondervinden dan uitvoerenden, behalve bij de respondenten zonder partner. Het sociale zekerheidsstelsel waaronder men ressorteert (werknemer/zelfstandige) blijkt in geen van de modellen voor privé-werk conflict significant te zijn. In een aparte regressieanalyse met het onderscheid tussen arbeiders en bedienden (niet in de tekst opgenomen) bleek eveneens dat dit geen invloed heeft. Nochtans bleek uit de bivariate analyse dat zelfstandigen meer hinder ondervinden van privé-werk conflict dan werknemers en bedienden meer dan arbeiders. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het onderscheid tussen zelfstandigen en werknemers enerzijds en arbeiders en bedienden anderzijds grotendeels verklaard wordt door de werkkenmerken die we mee opnamen in de regressie-analyses, waardoor het beroepsstatuut en het sociale zekerheidsstelsel op zich geen rechtstreekse invloed meer uitoefenen.

**Tabel 12:** Regressiemodellen privé-werk conflict

	Alle respondenten (N=731)		Zonder partner (N=151)		Met partner (N=580)	
	B	Beta	B	Beta	B	Beta
Constante	1,231		1,298		1,131	
Geslacht (man/vrouw)	0,125	0,078*	0,264	0,143	0,114	0,074
Samenwonen met partner (niet/wel)	-0,018	-0,009				
Aantal kinderen onder 18	0,080	0,101**	0,118	0,077	0,077	0,106*
Aantal vrije uren weekend	-0,035	-0,147**	-0,044	-0,163*	-0,032	-0,135**
Aantal werkuren partner					-0,002	-0,053
Steun partner (nee/ja)						
Sociale zekerheidsstelsel (zelfstandige/werknemer)	0,059	0,025	0,145	0,046	0,034	0,015
Plaats hiërarchie (uitvoerende/leidinggevende)	0,193	0,120**	0,330	0,140	0,159	0,097*
Rolautonomie	0,059	0,060	-0,062	-0,063	0,095	0,098*
Rolconflict	0,015	0,037	-0,005	-0,010	0,019	0,052
Roloverlading	0,167	0,258**	0,250	0,350**	0,141	0,225**
Werkuren	0,001	0,013	-0,004	-0,057	0,003	0,047
Sociale steun chef	0,028	0,029	0,102	0,089	0,005	0,005
Sociale steun collega's	-0,094	-0,081*	-0,167	-0,141	-0,057	-0,049
R <sup>2</sup>	0,155	0,289	0,130			
Adjusted R <sup>2</sup>	0,141	0,233	0,111			

\*\* $p < 0,01$  \* $p < 0,05$

## 5. Conclusies

Het Vlaamse regeerakkoord 2004-2009 - met als titel 'vertrouwen geven, verantwoordelijkheid nemen' - stelt dat het streven naar een betere combinatie van arbeid, gezin, sociaal engagement en vrije tijd één van de doelstellingen is van het tewerkstellingsbeleid<sup>8</sup>. Dit moet bijdragen tot een flexibel loopbaanbeleid waarbij meer Vlamingen betaalde arbeid verrichten. In deze bijdrage onderzoeken we in welke mate de balans tussen arbeid en privéleven op dit moment verstoord is en wat daarvan de determinanten zijn. We vertrekken daarbij van een model dat er van uitgaat dat de combinatie tussen de arbeidsrol en de private rol vanuit twee richtingen moet bekeken worden: de arbeidsrol kan een negatieve impact hebben op de private rol en omgekeerd kan de private rol een negatieve impact hebben op iemands betaalde arbeid. 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-privé conflict. 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-werk conflict. Het model gaat er bovendien van uit dat de determinanten van de beide soorten conflicten grotendeels verschillend zijn: kenmerken van de werkplek beïnvloeden het werk-privé conflict en kenmerken van het gezin beïnvloeden het privé-werk conflict. Om terug te komen op het bovenstaande voorbeeld: als de 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 dochter te organiseren wanneer het gezin een poetsvrouw- of man in dienst heeft.

Wat zegt de SCV-survey over de beide soorten conflicten? Ondanks de verschillende beleidsmaatregelen die moeten toelaten om arbeid en gezin beter op elkaar af te stemmen is het werk-privé conflict een realiteit voor de meerderheid van de respondenten: meer dan 60% van de werkende respondenten antwoordt dat de eisen van hun baan hun gezinsleven hinderen. Het werk-privé conflict is groter bij bedienden, zelfstandigen en leidinggevenden wanneer we dit vergelijken met respectievelijk arbeiders, werknemers en werkenden zonder personeel onder zich. Het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen valt echter weg wanneer we in de regressieanalyse de verschillende werkgerelateerde variabelen tegelijkertijd opnemen. Wanneer we naar de determinanten kijken van de totale groep werkenden, dan valt op dat de tijdsgerelateerde variabelen een grote rol spelen. De werkuren an sich hebben ten eerste een impact: hoe groter het aantal werkuren, hoe groter het werk-privé conflict. Beleidsmaatregelen die ingrijpen op de tijd die besteed wordt aan de arbeidsrol kunnen bijgevolg het werk-privé conflict doen verminderen. Respondenten die werk mee naar huis nemen ervaren ten tweede

<sup>8</sup> <http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/regeerakkoord/vlaamsregeerakkoord2004.pdf> (geconsulteerd op 28/03/2007)

meer hinder dan zij die dat niet doen. Hier ligt een taak weggelegd voor de bedrijven. Wanneer ze in het kader van gezinsvriendelijk ondernemen de werk-privé hinder van hun personeel willen verminderen, zullen ze er voor moeten zorgen dat het personeel geen werk mee naar huis moet nemen. De belangrijkste tijdsgerelateerde determinant ten slotte is de rolverdeling: 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 hoeveel uur ze werken. Naast de werkvariabelen heeft ook geslacht een significante impact: het werk-privé conflict is groter voor vrouwen dan voor mannen. Dit is in tegenspraak met de uitgangspunten van de grondleggers van het bi-directionele concept: zij gaan er van uit dat de impact van het werk op het gezin voor mannen groter is omdat zij volgens de traditionele rolverdeling meer belang hechten aan betaalde arbeid dan vrouwen waardoor de kans dat er hinder uitgaat van het werk op het privaat leven groter is. Ons inziens klopt deze zienswijze echter niet: de onderzoeksresultaten lijken er op te wijzen dat betaalde arbeid voor vrouwen eveneens belangrijk is, zonder dat ze de conflicten tussen de beide domeinen hebben kunnen wegwerken. Bij tweeverdieners is het nog steeds de vrouwelijke partner die verantwoordelijk blijft voor het huishouden en het gezin.

We hebben bekeken of de determinanten van het werk-privé conflict dezelfde zijn naargelang de beroepssituatie: wordt de werk-privé hinder van werknemers, arbeiders en uitvoerend personeel door dezelfde factoren beïnvloed als deze van zelfstandigen, bedienden en leidinggevendenden? Het model is het meest geschikt om het werk-privé conflict van leidinggevendenden te voorspellen. Bij arbeiders is de verklaringskracht veel kleiner. Rolconflict speelt geen rol meer bij arbeiders en zelfstandigen. We operationaliseerden dit concept aan de hand van de frequentie waarmee men werk mee naar huis neemt. Dit kan er op wijzen dat dit concept irrelevant is in het leven van arbeiders en zelfstandigen: arbeiders hebben minder dan bedienden de mogelijkheid om werk mee naar huis te nemen en het onderscheid tussen thuis werken en op het werk werken is van geen tel voor zelfstandigen die hun werkplek dikwijls thuis hebben. Bij zelfstandigen is rolautonomie een bijkomende determinant: hoe autonomer ze zich voelen bij het organiseren van hun werk, hoe minder werk-privé conflict ze ervaren. We gaan er soms van uit dat de rolautonomie 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 business. 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. De invloed van geslacht ten slotte

valt weg bij bedienden en zelfstandigen: vrouwelijke bedienden en zelfstandigen ervaren niet meer werk-privé conflict dan hun mannelijke collega's terwijl dat bij de andere professionele categorieën wel het geval is.

Het privé-werk conflict is een veel kleiner probleem dan het werk-privé conflict. Ongeveer 30% van de respondenten ondervindt soms hinder van het gezinsleven bij de uitoefening van hun baan. De groep die er vaak of altijd last van heeft is verwaarloosbaar. In een competitieve economie hebben bedrijven er alle belang bij om het privé-werk conflict weg te werken, ook al gaat het in vergelijking met het werk-privé conflict 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-werk conflict verklaren. Enkel het aantal kinderen en de hoeveelheid vrije tijd hebben een invloed: hoe meer kinderen en hoe minder vrije tijd, hoe meer hinder vanuit de private rol uitgaat op de arbeidsrol. Geslacht heeft alvast geen invloed. Wanneer we het model uitbreiden met werkkenmerken zien we dat roloverlading een effect heeft: hoe groter de roloverlading, hoe groter het privé-werk conflict. Dit zou kunnen betekenen dat de invloed van het gezinsleven op het werk pas wordt gepercipieerd als hinder indien men een stresserende baan heeft.

Tot slot nog een methodologische bedenking: meer geavanceerde statistische analysetechnieken waarbij de beide afhankelijke variabelen in hun onderlinge samenhang onderzocht worden, zouden de huidige analyse van het werk-privé en privé-werk conflict kunnen aanvullen<sup>9</sup>. Op basis van de regressieanalyses blijkt dat immers dat werkgerelateerde variabelen niet alleen een invloed hebben op het werk-privé conflict, maar ook op het privé-werk conflict.

## Bibliografie

- Almer, E. D., & Kaplan, S. E. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout and behavioural job outcomes in public accounting. *Behavioural research in accounting*, 14, 1-34.
- Baltes, B. B., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neumann, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: a meta analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 496-513.
- 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 Turnover 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.

---

<sup>9</sup> *Structural Equation Modelling*.



- Carton, A. (2003). Gezocht: m/v voor gezin en arbeid. Vlamingen en hun opvattingen over de combinatie gezin en arbeid in 2002., Vlaanderen gepeild 2003. (pp. 311-346). Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Administratie Planning en Statistiek.
- Carton, A., Vander Molen, T., Pickery, J., & Van Geel, H. (2006). Sociaal-culturele verschuivingen in Vlaanderen 2005. Basisdocumentatie. Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering.
- Crompton, R., & Harris, F. (1998). Explaining women's employment patterns: 'orientations to work' revisited. *British Journal of Sociology*, 49(1), 118-126.
- De Clercq, S., & Valgaeren, E. (2007). The business case for diversity. Literature review of the positive and negative effects of diversity measures. (Internal report). Hasselt: SEIN.
- Frone, M. R., Russel, M. N., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77, 65-78.
- 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. (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., & Taris, T. (2002). Waar werk en privé elkaar raken: de stand van zaken. *Gedrag en organisatie*, 15(3), 163-183.
- Geurts, K., & Van Woensel, A. (2005). Zij en hij op de arbeidsmarkt. Genderzakboekje. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.
- Glorieux, I., Minnen, J., & Van Thielen, L. (2003). Moeder wanneer werken wij? Arbeidsmarktconclusies uit het Vlaams tijdsbestedingsonderzoek 1988-1999. Brussel: VUB.
- Hakim, C. (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st. century: preference theory*. Oxford: University Press.
- Koelet, S. (2005). Standvastige verschillen. Een analyse van theoretische benaderingen over de verdeling van het huishoudelijk werk van vrouwen en mannen op basis van tijdsbudgetonderzoek. (doctoraatsonderzoek). Brussel: VUB.
- Runté, M., & Mills, A. J. (2004). Paying the toll: a feminist post-structural critique of the discourse bridging work and family. *Culture & Organization*, 10(3), 237-249.
- Stroh, L., & Reilly, A. (1997). Loyalty in the age of downsizing. *Sloan management review*, 38(4), 83-88.
- Valgaeren, E. (2007). De loopbanen van mannen en vrouwen in de ICT-sector. Antwerpen: Universiteit Antwerpen.
- Van Aerschot, M. (2004). De combinatie van levenssferen doorheen de levensloop. Literatuurstudie. Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid.
- Van Aerschot, M. (2006a). De combinatie van arbeid en privéleven in Vlaanderen. Interne nota. (Interne nota). Diepenbeek: U Hasselt SEIN.

- 
- Van Aerschot, M. (2006b). Roze wolk of zwarte sneeuw. Moederschapsrust bij zelfstandigen. Hasselt, Antwerpen: Steunpunt Gelijke Kansenbeleid.
- Van Rijswijk, K., Bekker, M. H. J., & Rutte, C. (2002). Parttime werk, flexibele werktijden en de werk-familiebalans: een overzicht van de literatuur. *Gedrag en organisatie*, 5, 320-333.