

De huishouding als privé gerelateerde oorzaak van stress?

Een onderzoek naar logistieke problemen in de huishouding bij werknemers en wat de werkgever eraan kan doen.



Erasmus Universiteit Rotterdam
Faculteit van Sociale Wetenschappen
Master Arbeid, Organisatie en Management
Scriptie
Docent: Dr. A. (Bram) Peper en Dr. G. (Gerrit) van Kooten

A.M.M. (Marion) Kramer
Studentnummer: 138842
Rotterdam, september 2008

Inhoudsopgave

pagina:

Woord vooraf	3
Hoofdstuk 1 Inleiding en probleemstelling	4
1.1 De inleiding	4
1.2 Probleemstelling	10
Hoofdstuk 2 Theoretisch kader	17
2.1 Theorieën, onderzoek en (beleids)concepten	17
2.1.1 Theorie van A. Komter (1985)	18
2.1.2 Onderzoek van A. Hochschild (1989)	22
2.1.3 Onderzoek van E. Veenis (2000)	25
2.1.4 Onderzoek van de Nederlandse Gezinsraad (2005)	27
2.1.5 Interferentie onderzoek	31
2.1.6 Onderzoek van S. Wiesmann c.s. (submitted)	35
2.2 Conclusies voor dit onderzoek	38
Hoofdstuk 3 Methode van onderzoek	40
3.1 Operationalisering	40
3.2 Dataverzameling	45
3.3 Onderzoeksstrategie	46
3.4 Beschrijving van de onderzoekspopulatie	48
3.5 Beschrijving van de organisatie	49
Hoofdstuk 4 De resultaten	51
4.1 Resultaten interviews respondenten	51
4.1.1 Genderideologie en uitwerking in de praktijk	51
4.1.2 Taakverdeling arbeid & zorg	57
4.1.3 Taakverdeling huishoudelijke taken	63
4.1.4 Normen en waarden	67
4.1.5 Stressfactoren	72
4.1.6 Man/vrouw verschillen	74
4.1.7 Bedrijfscultuur	76
4.1.8 HRM beleid en de praktijk	80
4.2 Analyse van de tijdmeting	83
4.3 De oplossingen van de respondenten	86
4.4 De bedrijfsarts	87
Hoofdstuk 5 De gezinsmanager	91
5.1 Aanbod van de gezinsmanager	91
5.2 Gezinsmanager en de praktijk van de respondenten	93
Hoofdstuk 6 Conclusies en aanbevelingen	96
6.1 Conclusie	96
6.2 Aanbevelingen voor werkgevers en werknemers	101
6.3 Aanbevelingen voor nader onderzoek	103
Literatuurlijst	105
Bijlage 1 Brief aan de werkgever	107
Bijlage 2 Mail aan de potentiële respondent	110
Bijlage 3 Vragenlijst werknemer	112
Bijlage 4 Vragenlijst bedrijfsarts	117
Bijlage 5 Meetinstrument huishoudelijke taken	119

Woord vooraf

Deze scriptie is geschreven in het kader van de masterstudie Arbeid, Organisatie en Management (AOM) aan de Faculteit van Sociale Wetenschappen aan de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR). Omdat ik voor een deel mijn vakken in het verleden in de doctoraalstructuur heb behaald gaat het eigenlijk om een zogenaamde vrije master Sociologie.

Door het concept van de Gezinsmanager (Noqueras, 2005) ben ik geïnspireerd geraakt voor het onderwerp van mijn scriptie. De Gezinsmanager is een oplossing voor gezinnen die worstelen met de combinatie van arbeid en zorg. De Gezinsmanager zorgt dat de huishoudelijke taken goed worden georganiseerd en uitgevoerd. Dit vanuit de gedachte dat een goed georganiseerd huishouden de uitvalbasis kan zijn voor alle gezinsleden om actief te kunnen participeren in de samenleving. Ik vroeg mij af of het ontbreken van een goed georganiseerd huishouden een factor van stress zou kunnen zijn en waardoor dit wordt veroorzaakt. Hoewel het een erg druk leven was vanwege de combinatie arbeid, zorg en studie heb ik met veel plezier aan de scriptie gewerkt.

In de eerste plaats wil ik mijn respondenten bedanken, die mij zo gastvrij hebben ontvangen en zeer openhartig te woord hebben gestaan. En mijn contactpersoon in het bijzonder die mij zo voortvarend heeft geholpen en bereid was haar eigen netwerk daarvoor te benutten. Zeer bedankt want zonder respondenten geen onderzoek. Graag wil ik mijn (eerste) begeleider Bram Peper van de EUR hartelijk bedanken voor zijn steun en begeleiding van het scriptieproces. Hij is een voorbeeld van heel veel kennis op het terrein van emancipatie en een bijzonder prettige begeleider bij het doen van wetenschappelijk onderzoek. Zeer veel dank. Ook voor het vertrouwen in mijn onderwerp en mijn leerproces. Natuurlijk wil ik Maria Noqueras bedanken voor haar inspirerende concept van de Gezinsmanager. En mijn directeur, Wim Rijnders, die mij heeft gesteund met de mogelijkheid van flexibel werken en studiefaciliteiten in tijd, mijn grootste knelpunt. Ook Erwin Meiners, adviseur Informatietechnologie, die vaak mijn teksten kritisch heeft gelezen, hartelijk dank. Hij leerde mij vooral de scriptie sekseneutraal te houden. Het feit dat vooral vrouwen de logistieke problemen van de huishouding op hun schouders hebben/krijgen is immers niet de schuld van mannen. Dat ligt vele malen complexer. Marko Bozic bedankt voor de mooie illustratie op het voorblad. Gemaakt als opdracht voor je opleiding aan het Grafisch Lyceum. Succes gewenst met je studie.

Tot slot dank aan Johan, Denise en Jim die mij lange tijd een aantal dagdelen per week hebben moeten missen. Gelukkig heb ik kunnen constateren dat zij zich thuis prima redden zonder mij. Soms beter dan dat ik er was. Blijkbaar ben ik zelf ook een factor in de taakverdeling thuis. Wil ook graag nog even vermelden dat mijn dochter (Denise dertien jaar) desgevraagd later het vier/vier-model zal kiezen ("dat is toch eerlijk mam") en mijn zoon (Jim elf jaar) voor de kwestie het 'glazen plafond' een oplossing heeft bedacht. Als de kwestie voor mij aan de orde zou zijn dan "gaan wij erheen" (ik, pap en zus). Ik wens iedere vrouw zo'n geweldig team achter zich. Mijn vader, in gedachten altijd bij ons, ik weet zeker dat je trots zou zijn geweest. Jij was je tijd ver vooruit met je combinatie van arbeid en zorg. Ben ook trots op jou. En last but not least mama bedankt, omdat je begrijpt dat deze studie belangrijk is voor mij en je altijd komt oppassen als het nodig is.

A.M.M. (Marion) Kramer
Rotterdam, september 2008

1. Inleiding en probleemstelling

1.1 Inleiding

druk, stress en burnout en de oorzaken

Iedereen heeft het tegenwoordig druk, op het werk maar ook privé. Veel druk kan leiden tot stress¹ en zelfs tot een burnout². Met stress wordt bedoeld de situatie waarin de draagkracht en draaglast niet met elkaar in overeenstemming zijn, met andere woorden uit balans zijn. Een negatief begrip dus. Uit onderzoek in opdracht van de Commissie Dagindeling (Spaans, 1996) bleek tien jaar geleden al dat veel Nederlanders leiden onder dagelijkse stress. Van de gezinnen met kinderen hebben de tweeverdieners³ en alleenstaande ouders de meeste stress. Van hen komt 50% te weinig toe aan ontspanning omdat de combinatie van arbeid en zorg te veel tijd vraagt. Dit veronderstelt een verband tussen stress en de combinatie van arbeid & zorg⁴. In 'De prijs van stress' (Schabracq, 2006) wordt gesignaleerd dat een steeds groter deel van de Nederlandse werknemers aangeeft dat de combinatie van werk en de zorg voor kinderen en huishoudelijke taken zwaar is. Ruim 10% van de werknemers heeft ernstige klachten zoals een burnout. Burnout komt relatief vaak voor bij vrouwen en mensen met een volledige baan. Met andere woorden één op de tien werknemers heeft hiermee te maken en met hen hun eventuele partners⁵, gezinnen en werkgevers. Er wordt een hoge maatschappelijke prijs betaald. Het verschijnsel stress lijkt niet meer weg te denken uit onze moderne samenleving. Het is dus van belang te zoeken naar mogelijkheden om de druk te verlagen.

In het onderzoek van Schabracq (2006) wordt een hoge werkdruk als belangrijkste oorzaak van stress en burnout gezien. De vraag is of dat klopt? Het lijkt logisch dat werknemers, die over de hele linie te zwaar worden belast, dit vooral uiten op hun werk. Bij hun werkgever moeten ze zich immers verantwoorden voor hun prestaties en eventueel ziekteverzuim. Hierdoor wordt de focus op de ziekteproblematiek bijna automatisch bepaald vanuit de werksituatie. Echter, de oorzaak van stress kan ook in de privésfeer liggen. Deze aspecten komen mogelijk door de dominantie van de werkinvalshoek minder naar voren. Ook liggen ze in het privé-domein van werknemers, dat minder openbaar en toegankelijk is dan het publieke domein. De mogelijke privéproblemen zijn daardoor ook minder zichtbaar. Er is veel onderzoek gedaan naar werkgerelateerde oorzaken van stress en veel minder naar de privé gerelateerde oorzaken. In het privé-domein valt mogelijk iets te vinden dat tot nu toe onbelicht is geweest. Dit scriptieonderzoek richt zich op de privé gerelateerde oorzaken van stress.

mogelijke kernproblematiek in moderne gezinnen

Welke privé-factoren spelen mogelijk een rol en hoe komt het dat deze factoren stress veroorzaken? De combinatie van arbeid & zorg wordt zoals gezegd door veel werknemers als zwaar ervaren. Met de combinatie van arbeid en zorg wordt bedoeld

¹ psychische spanning, druk

² geheel van klachten als gevolg van langdurig te hoge werkdruk kan leiden tot een burnout

³ met tweeverdieners wordt hier de situatie bedoeld dat beide partners werken

⁴ zorg voor kinderen, een familielid of naaste en de huishouding

⁵ Naast het begrip partners of stellen wordt in dit onderzoek vaak gesproken van 'man en vrouw'. Bij partners/stellen kan sprake zijn van zowel heteroseksuele als homoseksuele stellen. In dit onderzoek gaat het om heteroseksuele stellen.

dat een werknemer werk buitenshuis (meestal in de vorm van een betaalde baan) combineert met werk binnenshuis (meestal de zorg voor de kinderen en de huishouding). Mijn veronderstelling is dat binnen de combinatie van arbeid & zorg logistieke problemen in de huishouding een belangrijke stressfactor kunnen zijn. Uit onderzoek blijkt dat de zorg voor de kinderen en de huishouding in de praktijk nog vaak als vanzelfsprekend tot het domein van de vrouw/moeder wordt gerekend. Waarom is dat vanzelfsprekend? Ik ga op zoek naar de achterliggende en verborgen mechanismen die maken dat de huishouding als een vanzelfsprekende taak van de vrouw wordt gezien (zelfs voor partners die kiezen voor het egalitaire model⁶) en welke effecten dat heeft.

Waar in het kostwinnersmodel⁷ de taken helder waren gescheiden is dat in het combinatiemodel (arbeid & zorg) niet meer het geval. Is het huishouden bij werkende partners met kinderen mogelijk gereduceerd tot een logistiek probleem? Dat voornamelijk op de schouders ligt van de vrouw, met alle gevolgen van dien voor haarzelf, de gezinsleden, de werkgever en de samenleving.

Onder de logistiek van de huishouding wordt verstaan alle voorbereiding en handelingen die nodig zijn om het huishouden zo goed mogelijk te organiseren, uit te rusten en te bevoorraden (vrij vertaald naar Van Dale⁸). Als dit goed geregeld is kun je spreken van een goed draaiend huishouden. Als dit niet het geval is kun je spreken van logistieke problemen in de huishouding. Deze problemen kunnen zich bijvoorbeeld uiten in verschijningsvormen zoals: geen dagelijkse warme maaltijd, geen schone kleren, een rommelig en/of vervuild huis etc. Het kan ook zijn dat de logistieke problemen minder zichtbaar zijn omdat één van beide partners veel werk verzet om de genoemde zichtbare uitingsvormen te voorkomen.

In dit scriptieonderzoek wil ik nagaan of er mogelijk sprake is van logistieke problemen in de huishouding.

Beide verschijningsvormen van logistieke problemen kunnen stress veroorzaken bij mannen en vrouwen (en hun kinderen). Thuis kan hierdoor niet meer 'thuis' zijn. Het thuisfront kan ontregeld raken of erger de gezinsleden zelf.

In dit scriptieonderzoek focus ik op de stress bij vrouwen omdat zij in de praktijk het meest belast blijken te zijn met de verantwoordelijkheid en uitvoering van de huishouding. Zij hebben daardoor de meeste kans direct geconfronteerd te worden met stress als gevolg van de logistieke problemen in de huishouding. Er zal worden onderzocht wat de oorzaak hiervan is. Het onderzoek wordt uitgevoerd op meso(bedrijfs)niveau, omdat daar de mogelijke problemen van de werknemer en de werkgever het meest zichtbaar zijn. Zichtbaar in de zin van bijvoorbeeld parttime werken, demotie, ziekte, arbeidsongeschiktheid of ontslag.

de gevolgen voor de werkgever

Logistieke problemen in de huishouding kunnen tot andere problemen leiden zoals vermoeidheid, stress en burnout en kunnen uiteindelijk ernstige gevolgen hebben voor de werknemer en de werkgever. Te denken valt aan mindere prestaties, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid (WIA⁹), demotie¹⁰ en ontslag.

De last voor de werkgever is dat hij minder succesvol invulling kan geven aan het arbeid & zorgbeleid als onderdeel van het Human Resources Management (HRM)-

⁶ gelijke verdeling

⁷ iemand die voor anderen het levensonderhoud verdient

⁸ logistiek: alle voorbereiding en handelingen die nodig zijn om een organisatie, troepen zo goed mogelijk uit te rusten en te bevoorraden (Van Dale)

⁹ Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. Voorziening voor mensen die arbeidsongeschikt zijn. (Voorheen: WAO).

¹⁰ verlaging in rang (van Dale)

beleid. HRM-beleid stelt de mens centraal in de organisatie en er is een koppeling met de strategie van de organisatie. De geboden faciliteiten zoals minder werken, ouderschapsverlof en kinderopvang worden mogelijk minder gebruikt en leiden daardoor niet tot het beoogde doel. Voorts kan de employability, de blijvende duurzame inzetbaarheid van de werknemer, in het geding raken. Werknemers kunnen als gevolg van problemen in de combinatie met arbeid & zorg kiezen voor zodanig minder werken, dat ze worden geconfronteerd met demotie of ze kunnen ziek worden of ontslag nemen.

Veel werkgevers kiezen tegenwoordig bewust voor het diversiteitsbeleid.

Diversiteitsbeleid¹¹ gaat uit van aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om verschillen in geslacht of etniciteit of verschillen in wensen en behoeften van medewerkers. Diversiteitsbeleid houdt rekening met deze verschillen zodat de medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen en inzetten in de organisatie. Ook het diversiteitsbeleid kan negatief worden beïnvloed door de genoemde gevolgen. Organisaties benoemen vaak streefcijfers ten aanzien van bijvoorbeeld het gewenste aandeel vrouwen in de organisatie en het gewenste aandeel van vrouwen in de top van de organisatie. De genoemde gevolgen van stress zullen een negatieve uitwerking hebben op deze streefcijfers.

een vanzelfsprekende taakverdeling

De logistieke problemen in het huishouden zijn dus naar mijn idee een mogelijke oorzaak van stress bij werknemers. Deze logistieke problemen komen in de praktijk het meest op de schouders van vrouwen neer. Hoe komt het dat vrouwen in de praktijk het meest belast zijn met zorgtaken? Het blijkt vaak vanzelfsprekend te zijn dat vrouwen het grootste deel van de zorgtaken op zich nemen. Dit geldt zowel voor de zorg voor de kinderen als voor de zorg voor de huishouding. Tegelijkertijd blijkt het verre van vanzelfsprekend te zijn dat mannen dit doen en blijven zij veelal fulltime werken. Dit geeft hen naast kans op de genoemde stress (thuisfront ontregeld) minder kansen om te participeren in zorgtaken. In dit onderzoek wordt op dit punt niet specifiek ingegaan. Dit wil niet zeggen dat het niet belangrijk wordt gevonden. Integendeel zou ik zeggen omdat in het participatiemodel¹² dat door veel werknemers als het wenselijke model wordt gezien, de rol van de man net zo belangrijk is als de rol van de vrouw in de combinatie van arbeid & zorg.

Uit onderzoek¹³ blijkt dat waar vóór het moment dat er kinderen komen (gezinsvorming) de taken thuis nog gelijk zijn verdeeld, dit erna vaak niet meer het geval is. Dan blijkt men terug te vallen op meer traditionele patronen. De vraag is of dit een bewuste keuze is of dat andere factoren een rol spelen? Ik vermoed het laatste.

Als er kinderen komen gaan vrouwen vaak als vanzelfsprekend minder werken en nemen zij het grootste deel van de verzorging voor de kinderen voor hun rekening. Ook krijgen zij als vanzelfsprekend de huishouding vaak daarbij als taak en verantwoordelijkheid. Waarom is dit vanzelfsprekend? In dit scriptieonderzoek wordt gekeken welke onderliggende factoren bij deze vanzelfsprekendheden een rol spelen. Welke (verborgen) mechanismen maken dat de huishouding als vanzelfsprekend (Komter, 1985) een taak van de vrouw blijkt te zijn?

¹¹ www.diversityatwork.net: diversiteit is alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen

¹² participatiemodel: man en vrouw hebben beiden deel in arbeid en zorg.

¹³ NGR (2005), Wiesmann c.s. (submitted)

het participatiemodel en het egalitaire¹⁴ model

Het participatie model is een model voor de taakverdeling tussen partners ten aanzien van arbeid en zorg. Dit model heeft verschillende varianten (NGR, 2005: 18), die worden uitgedrukt in het aantal betaalde arbeidsuren.

- ⇒ tweeverdienersmodel (beide partners werken evenveel en fulltime, dat is meer dan 34 uur);
- ⇒ beide partners werken evenveel en parttime (één tot en met 34 uur).
- ⇒ anderhalfverdienersmodel (man fulltime, vrouw parttime) in drie varianten:
 - o groot (man meer dan 34 uur, vrouw twintig tot en met 34 uur)
 - o midden (man meer dan 34, vrouw twaalf tot en met negentien uur)
 - o klein (man meer dan 34 uur, vrouw één tot en met elf uur)
- ⇒ rolomkeringsmodel (vrouw werkt meer).

Het NGR (2005: 18) onderscheidt verder nog de man als alleenverdiener (geen participatie in zorg) en de categorie overig.

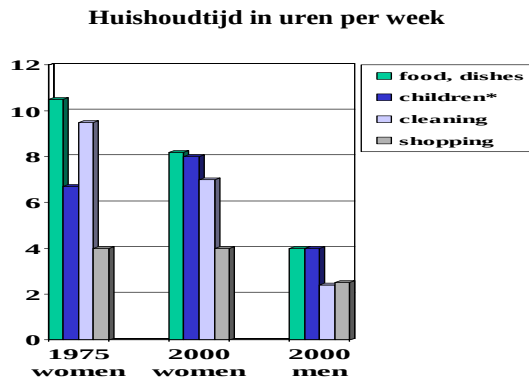
Als in deze scriptie wordt gesproken over het participatiemodel dan worden alle varianten zoals hierboven beschreven bedoeld, waarin beide partners participeren in arbeid en zorg. De onderscheiden varianten kunnen worden gezien als een ontwikkeling in de tijd. Waar twintig jaar geleden de alleenverdienersvariant (kostwinnersmodel) nog het meeste voorkwam, komt nu het anderhalfverdienersmodel het meeste voor. Uit onderzoek blijkt echter dat veel mensen een meer gelijke verdeling als ideaal hebben (NGR, 2005: 39 en Hooghiemstra, 2000:1). Dit model wordt aangeduid als het egalitaire model. Als wordt gesproken over het egalitaire model wordt het model bedoeld waarin gelijke verdeling (50/50) van de taken ten aanzien van arbeid en zorg aan de orde is.

man/vrouw taakverdeling in arbeid & zorg

Gebrek aan een goede logistieke organisatie en uitvoering van de huishouding binnen de combinatie van arbeid & zorg wordt in dit scriptieonderzoek gezien als een belangrijke oorzaak van stress. Er wordt daarbij uitgegaan van een ongelijke verdeling van in het bijzonder de huishoudelijke taken tussen mannen en vrouwen, zoals blijkt uit veel onderzoek. Is een ongelijke verdeling altijd het geval geweest? In de tijd van het kostwinnersmodel was de taakverdeling helder, de man zorgde voor het inkomen (werk buitenshuis) en de vrouw voor de kinderen en het huishouden. De taken waren gelijk verdeeld, waarbij de vrouw het werk verrichtte in het privédomein en de man in het werkdomein. In het participatiemodel, dat inmiddels in 68% van de gezinnen met minstens één kind onder de zes jaar (NGR, 2005:18) in verschillende varianten voorkomt, is de taakverdeling tussen mannen en vrouwen ten aanzien van arbeid & zorg niet meer zo duidelijk gescheiden. Een ongelijke taakverdeling blijkt vooral op te gaan voor de huishouding. Waar werkende partners, als er geen kinderen zijn, de huishoudelijke taken nog in ruim de helft van de gevallen gelijk verdelen, komt de verdeling geheel anders te liggen zodra het eerste kind wordt geboren (NGR, 2005: 27). Vrouwen krijgen dan een veel groter aandeel in de huishoudelijke taken. Uit onderzoek blijkt dat werkende vrouwen ongeveer tweemaal zoveel tijd aan de huishouding besteden als mannen. Zie de volgende figuur.

¹⁴ gelijke verdeling

Figuur 1.1 Huishoudtijd in uren per week (Tijdens, college EUR, 2006)



15

Hetzelfde beeld is gevonden voor de zorgtaken (zorg voor de kinderen). Men blijkt in deze levensfase terug te grijpen op traditionele patronen (kostwinnersmodel). De vrouw neemt de meeste zorgtaken voor kinderen en huishouding op zich en gaat daarbij vaak parttime werken. De man blijft in de meeste gevallen fulltime werken. Dit wijst duidelijk op een ongelijke verdeling.

Hoe pakt dat uit over geheel van arbeid & zorgtaken? Onderzoeken naar tijdsbesteding in Nederland wijzen uit dat de totale tijdsbelasting van mannen en vrouwen in gezinnen ongeveer hetzelfde is, ze beschikken dus over ongeveer evenveel vrije tijd. Dit kan worden verklaard door het feit dat Nederlandse vrouwen veelal parttime werken en daarnaast veel onbetaalde arbeid thuis verrichten. In de onderzoeken wordt de onbetaalde arbeid meegeteld als zijnde 'niet vrije tijd'. (Tijdens EUR, 2006).

Het lijkt het dus allemaal wel mee te vallen met de belasting van vrouwen, zij verrichten weliswaar meer huishoudelijke taken, maar hebben vaak een parttime baan en beschikken over evenveel vrije tijd als mannen. Maar hoe werkt deze vrije tijd uit in de praktijk? Als de vrouw in haar eentje verantwoordelijk is voor het huishouden zal dat stress kunnen geven en ten koste kunnen gaan van haar vrije tijd. Hetzelfde geldt voor de uitvoering die grotendeels op haar schouders neerkomt. De tijd die ze hieraan kwijt is wordt vaak niet precies in uren uitgedrukt. Dit in tegenstelling tot een arbeidscontract dat het aantal te werken uren expliciet vermeldt. Ook kan het feit dat vrouwen en mannen er niet slagen hun ideaal van 'samen werken en zorgen' in de praktijk te realiseren stress geven.

Ander onderzoek (Opzij, 2007) wijst uit dat door decennia heen het verschil in vrije tijd tussen mannen en vrouwen drie uur per week blijkt te zijn. Drie uur lijkt op het eerste gezicht wellicht weinig, maar omdat het elke week terug keert is het relevant. Het geeft vrouwen wekelijks minder mogelijkheden tot ontspanning.

definitie van de huishoudelijke taken

In dit scriptieonderzoek worden logistieke problemen in het huishouden als een mogelijke oorzaak van stress gezien. Wat wordt er verstaan onder het huishouden, de huishouding en de huishoudelijke taken? Volgens het Van Dale woordenboek is de huishouding de 'regeling van het huishouden' en het huishouden 'het geheel van zaken betreffende de dagelijkse zorg voor een woning en haar bewoners'. De logistiek van de huishouding betreft zoals gezegd alle voorbereiding en handelingen die nodig zijn om het huishouden zo goed mogelijk te organiseren, uit te rusten en te bevoorraden.

Welke definities zijn er in de literatuur te vinden? Noqueras (Draaiboek, 2005) benadert het thuisfront als een onderneming, zij spreekt van het 'gezinsbedrijf'. Het

huishouden wordt vergeleken met een bedrijf, waarin de gezinshoofden in een duobaan de leiding hebben. Gezamenlijk zijn zij verantwoordelijk voor het gezinsbedrijf. Zij moeten doelen stellen, keuzes maken, bijstellen en organiseren. Begrippen als delegeren, flexibiliteit en discipline zijn hierbij aan de orde. Noqueras adviseert een gezinsbusinessplan¹⁵ op te stellen voor de organisatie en uitvoering van de huishouding. Daarin wordt de strategie vastgelegd en missie en doelen bepaald, de interne taakverdeling (wie doet wat) vastgelegd en er wordt bepaald welke taken eventueel kunnen worden uitbesteed. Een gezinsmanager kan daarbij helpen. Een gezinsmanager adviseert gezinnen over de organisatie van het huishouden (het management), de uitvoering en de eventuele uitbesteding van huishoudelijke taken en het toezicht daarop.

Om welke taken gaat het in de huishouding? Het gaat om onbetaalde werkzaamheden binnen en om het huis. De volgende taken kunnen worden onderscheiden (Noqueras, Draaiboek, 2005: 34):

- activiteiten met betrekking tot het huishouden in enge zin¹⁶;
- activiteiten met betrekking tot de partner en de kinderen (onderhoud relatie en zorg voor de kinderen);
- activiteiten met betrekking tot de bedrijfsvoering (financiën en administratie) van het gezin;
- persoonlijke activiteiten (verzorging en ontspanning).

Een andere definitie van thuis of privé die in de literatuur¹⁷ wordt aangetroffen is de volgende. De activiteiten binnen en buiten de gezinssituatie die:

- verplichtend zijn (huishouden, zorg en sociale verplichtingen);
- noodzakelijk zijn (persoonlijke verzorging en herstel);
- vrijwillig zijn (vrije tijd, ontspanning).

In dit scriptieonderzoek wordt onder de huishoudelijke taken verstaan de verplichtende privé-taken met betrekking tot het huishouden. Volgens de definitie van Noqueras (2005) de huishoudelijk taken in enge zin, het halen en brengen van kinderen naar school/clubjes en de activiteiten met betrekking tot de bedrijfsvoering. Naast deze uitvoerende taken gaat het om de vraag wie de verantwoordelijkheid draagt voor het huishouden. Is er inderdaad sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid zoals verondersteld wordt in het gezinsbedrijf?

De keuze voor deze huishoudelijke taken wordt gemaakt omdat ik vermoed dat ze de meeste logistieke problemen met zich mee brengen en samen met de verdeling van de verantwoordelijkheid waarschijnlijk de meeste stress zullen veroorzaken. Een meer gelijke verdeling van de verantwoordelijkheid en uitvoering van deze huishoudelijke taken zal bovendien rechtstreeks invloed hebben op de andere genoemde taken binnen een huishouding. Bijvoorbeeld: Op je zorgdag zorg je voor de kinderen, maar ook voor het eten, de eventuele boodschappen, de voorkomende huishoudelijke taken zoals opruimen, en voor het halen en brengen van de kinderen naar clubjes. Aan het eind van de dag zijn alle verplichtende taken volbracht en resteert tijd voor ontspanning.

¹⁵ www.degezinsmanager.nl

¹⁶ Onder huishouden in enge zin wordt verstaan opruimen, schoonmaken (nat en droog), de was, naaiwerk, strijken, boodschappen, klein en groot onderhoud aan apparaten en het huis, verzorging van de tuin, verzorging van de huisdieren, onderhoud aan de auto, koken en opruimen van de keuken.

¹⁷ Tijdschrift Gedrag en Organisatie, 2002: 165

1.2 Probleemstelling

Werkgevers en werknemers worden regelmatig geconfronteerd met de gevolgen van stress en burnout veroorzaakt door problemen in de combinatie van arbeid & zorg. Werkdruk werd tot nu toe veelal als de belangrijkste oorzaak van stress en burnout gezien, de oorzaak kan echter ook in de privésfeer liggen. Als er (nog) geen kinderen zijn worden de huishoudelijke taken vaak min of meer gelijk verdeeld tussen de werkende partners. Zodra er kinderen komen blijkt het als vanzelfsprekend te zijn dat de vrouw minder gaat werken om voor de kinderen te zorgen en als vanzelfsprekend de huishouding als taak en verantwoordelijkheid daarbij krijgt. Mannen blijven veelal fulltime werken. Deze situatie kan mogelijk leiden tot logistieke problemen in de huishouding. De logistieke problemen in de huishouding kunnen tot andere problemen leiden zoals vermoeidheid, stress en burnout en uiteindelijk ernstige gevolgen hebben voor de werknemer en de werkgever, zoals mindere prestaties, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid, demotie en ontslag. Dit geldt vooral voor vrouwelijke werknemers omdat zij in de praktijk het meest belast zijn met de zorg voor de huishouding. De werkgever kan door deze situatie worden belemmerd in het voeren van een succesvol HRM beleid. Vrouwelijke werknemers hebben door deze situatie minder kans op participatie in arbeidstaken en mannelijke werknemers op participatie in zorgtaken. Voor de werknemer is het gevolg dat het door velen gewenste model van gelijke verdeling (egalitair) niet of nauwelijks tot stand kan komen.

Als het participatiemodel zich verder ontwikkelt, van het anderhalfverdienersmodel¹⁸ richting egalitaire vormen (het tweeverdienersmodel¹⁹ of het beiden in deeltijd model²⁰), zullen deze effecten naar mijn verwachting alleen maar sterker worden en daarmee het participatiemodel in haar ontwikkeling nog meer onder druk zetten. Met alle negatieve gevolgen van dien voor de werknemer en de werkgever.

gezinsmanager van M. Noqueras (2005)

Logistieke problemen in de huishouding zouden dus verband kunnen houden met stress en burnout. Dit vanuit de gedachte dat het thuisfront een belangrijke basis is voor een gezin, om te kunnen ontspannen en van waaruit de gezinsleden kunnen deelnemen aan de samenleving. Dit idee heb ik ontleend aan het concept van de Gezinsmanager (M. Noqueras, 2005). De Gezinsmanager is een oplossing voor problemen in de combinatie van arbeid & zorg.

De Gezinsmanager is ontwikkeld als oplossing voor problemen in de combinatie van arbeid & zorg. Het concept gaat over de organisatie van de huishouding en de uitvoering van de huishoudelijke taken. Er zijn steeds meer vrouwen gaan werken en daardoor hebben steeds meer gezinnen met de combinatie van arbeid & zorg te maken gekregen. Het thuisfront wordt door Noqueras (2005) als een belangrijke basis voor het gezin gezien, een plek voor ontspanning. Als dit ontregeld is kan dit nadelige gevolgen hebben voor de gezinsleden en hun participatie in de samenleving.

theorie van Komter (1985)

Om na te gaan waarom de huishouding als een vanzelfsprekende taak en verantwoordelijkheid van vrouwen wordt gezien zal de theorie van Komter (1985) over 'de macht van de vanzelfsprekendheid in relaties tussen vrouwen en mannen'

¹⁸ man werkt fulltime en vrouw parttime

¹⁹ beide werken > 34 uur

²⁰ beide werken 1-34 uur, bijvoorbeeld beide een 32 uren baan

worden gebruikt. Haar theorie zal in dit onderzoek centraal staan. Het gaat over onzichtbare en verborgen machtsprocessen die invloed hebben op het gedrag van mannen en vrouwen. Dit komt naar voren in iemands opvatting, perceptie, spraak of gevoelens. Dit proces leidt tot 'vanzelfsprekendheden', die bepalend kunnen zijn voor iemands gedrag, maar waar men zich vaak niet van bewust is. Deze verborgen machtsprocessen brengen volgens Komter (1985) ongelijkheid tussen mannen en vrouwen met zich mee, sekseongelijkheid dus. Zij ziet dit als een hardnekkig verschijnsel, hardnekkig vanwege de onzichtbare en verborgen mechanismen. Waar men in een gezin bijvoorbeeld denkt een vrije en gezamenlijke keuze te kunnen maken in de verdeling van arbeid en zorg kunnen deze verborgen mechanismen een rol spelen, zonder dat beide partners zich hiervan bewust zijn. Komter (1985: 10) geeft aan dat men vaak ervaart dat een bepaalde beslissing een gevolg is van een 'vrije' keuze, maar dat feitelijk de keuze wordt bepaald door "een gecompliceerd samenspel van maatschappelijke, psychologische en ideologische invloeden". Dit kan de verdere ontwikkeling van het participatiemodel onder druk zetten.

Het feit dat de huishouding vaak als vanzelfsprekend bij de vrouw wordt neergelegd zou met de theorie van Komter (1985) kunnen worden verklaard. Het zou te maken kunnen hebben met de onzichtbare mechanismen. Op microniveau kunnen deze mechanismen een rol spelen bij de taakverdeling tussen man en vrouw in een gezinssituatie. Op bedrijfsniveau kunnen deze mechanismen een rol spelen bij de werkgever en de werknemer ten aanzien van bijvoorbeeld loopbaanplanning. En voor de samenleving als geheel (macroniveau) kunnen ze een rol spelen bij problemen als stress en burnout en vraagstukken als de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en het glazen plafond²¹. Dit scriptieonderzoek richt zich op het meso(bedrijfs)niveau omdat daar de belangen van werkgever en werknemer samenkomen en de mogelijke problemen het meest zichtbaar zijn.

theorie van Hochschild (1989)

Hochschild (1989) zag bijna twintig jaar geleden een ontwikkeling die nog steeds actueel is, namelijk dat vrouwen naast hun werk thuis een 'second shift' draaien. Zij draaien voor het merendeel op voor de zorg voor de kinderen en de huishouding. Zij vond in haar onderzoek een verschil tussen de genderideologie²² die iemand voorstaat en de uitwerking in de praktijk. Die blijkt nogal eens anders te zijn en is ook afhankelijk van de interactie tussen beide partners.

Vaak speelt het gezin waarin men is opgegroeid ook een belangrijke rol.

Hochschild signaleert een waardevermindering van het huishouden, veroorzaakt door economische onbalans tussen mannen en vrouwen. Volgens de economische theorie geeft werk buitenshuis meer status en macht dan het werk binnenshuis. In het traditionele model was de onbalans wel aan de orde maar geen probleem. Maar in het participatiemodel komt dit punt naar voren. Omdat vrouwen van oudsher het werk binnenshuis vertegenwoordigen geeft hen dat een slechte onderhandelingspositie bij een gelijke verdeling van de zorgtaken. De taken binnenshuis raken voor een deel vacant, maar het blijkt geen aantrekkelijke vacature te zijn.

²¹ Met het glazen plafond wordt het verschijnsel bedoeld dat vrouwen moeilijk kunnen toetreden tot topposities in organisaties en bedrijven, ondanks dat ze over de gewenste kwalificaties beschikken.

²² Onder genderideologie wordt verstaan de opvattingen en veronderstellingen over seksspecifieke rollen in een huwelijk. Traditioneel wil zeggen de man werkt buitenshuis en de vrouw doet het werk thuis. In een overgangsfase bevinden echtparen zich die tussen het traditionele model en de gelijke verdeling in zitten. Bijvoorbeeld de vrouw heeft een parttime baan en doet de meeste taken thuis en de man werkt fulltime. In het model van gelijke verdeling (egalitair) worden de taken qua arbeid (buitenshuis) en zorg (thuis) gelijk verdeeld tussen de man en de vrouw.

Hochschild constateert een vicieuze cirkel, omdat mannen van oudsher hun identiteit ontleen aan hun werk buitenshuis werken ze meer, hebben ze meer ontspanning nodig en blijft er weinig tijd over voor het huishouden. Omdat ze thuis minder doen kunnen ze meer werken en hebben ze meer tijd voor ontspanning. Vrouwen ontleen volgens haar hun identiteit aan beide domeinen en doen daarom meer in het huishouden. Daarmee houden ze de 'second shift' gedeeltelijk in stand en daarmee de onbalans in de taakverdeling van huishoudelijke taken tussen beide partners.

relevant onderzoek

Veenis (2000) deed onderzoek naar de invloed van het ouderschapsbeleid en -cultuur van supermarkten en boekhandels op de combinatieproblemen (arbeid & zorg) van de werknemers. Zij spreekt over vanzelfsprekendheden als 'ongeschreven genderregels'. Zij onderzocht in welke mate bedrijven de ontwikkeling van een meer gelijke taakverdeling ten aanzien van arbeid & zorg ondersteunen. Zij constateert een vicieuze cirkel: de meeste werknemers vertonen seksespecifiek loopbaangedrag (bijvoorbeeld mannen fulltime en vrouwen parttime als er kinderen komen). Dit bevestigt het idee van werkgevers dat vrouwen minder betekenis hechten aan hun werk en impliceert een slechtere (werk)positie. Veenis constateert dat door allerlei mechanismen (ongeschreven genderregels) de kloof tussen het nieuwe ideaal (gelijke verdeling en participatiemaatschappij) en de praktijk blijft bestaan. Zij wijt dit aan machtsprocessen (vergelijk Komter) en ziet vooral in de cultuur mogelijkheden om hier iets aan te doen. Belangrijkste eyeopener uit haar onderzoek is dat een gebrek aan loopbaanmogelijkheden problemen en zelfs overbelasting met zich mee brengt voor ouders (meestal vrouwen). De redenering dat werkende moeders te veel willen gaat volgens Veenis (2000) niet op, die opvatting is veel te eenzijdig. Het bedrijf heeft er evengoed een rol in.

Een belangrijke conclusie van haar onderzoek is dat bij de verdeling van de huishoudelijke taken (machts)ongelijkheid een rol speelt. Ze ziet oplossingen in de (bedrijfs)cultuur. Met andere woorden om de ongelijke verdeling van huishoudelijke taken op te lossen kan het bedrijf een rol spelen.

De Nederlandse Gezinsraad (NGR, 2005) deed onderzoek naar de wijze waarop jonge ouders keuzes maken ten aanzien van arbeid & zorg. Het rapport 'De glazen tussenwand' moet een bijdrage leveren aan een meer gelijke taakverdeling tussen beide partners in gezinnen met kinderen.

De huishouding blijkt een 'vergeten agendapunt' te zijn. Het wordt simpelweg niet of nauwelijks besproken. Uit onderzoek blijkt dat 97% van de partners bij het bespreken van arbeid en zorg de verdeling van de huishoudelijke taken niet aan de orde stelt. (NGR, 2005, Gezinsmonitor).

In interferentieonderzoek naar de relatie tussen werk en thuis wordt de gelijktijdige werking van beide domeinen op elkaar bestudeerd. Er wordt gekeken naar de invloed daarvan op de gezondheid en stress van werknemers. Er is veel onderzoek gedaan naar de invloed van werk op thuis (WTI, werk-thuis interferentie). Veel minder is dat gedaan voor TWI (thuis-werk interferentie). Schaufeli (2003) heeft een overzicht gemaakt van het interferentieonderzoek tot dusver. Tot 1960 waren werk en thuis gescheiden domeinen. Toen vrouwen gingen werken ging men uit van het idee van een rolconflict (moeder versus werknemer) en negatieve spillover effecten (minder aandacht voor kinderen en huishouden). Pas later ontstond aandacht voor TWI en positieve spillover effecten. De aanbevelingen voor hedendaags interferentieonderzoek zijn volgens Schaufeli (2003) WTI en TWI niet alleen als mediërende variabelen (invloed via het andere domein) te meten, maar ook als onafhankelijke variabelen (rechtstreekse invloed). TWI moet meer aandacht krijgen

omdat vaak nog de invalshoek van het werk dominant is. Ook moet worden gekeken naar positieve spillover, bijvoorbeeld na een ontspannen weekend met nieuwe energie aan het werk.

Geurts (2002) heeft de SWING ontwikkeld, een meetinstrument voor de hierboven genoemde te onderscheiden interferentietypen TWI en WTI. Beide kunnen in haar model positief en negatief zijn. Thuiskenmerken zijn toegevoegd aan de schaal omdat Geurts verwacht dat ook deze factoren een rol zullen spelen bij stress, vooral voor vrouwen omdat zij hun prioriteit vaker ook bij het thuisfront leggen in tegenstelling tot mannen. Uit validiteitsonderzoek bleek dit punt overigens minder sterk dan werd verwacht.

Wiesmann c.s. (submitted) deed onderzoek naar de besluitvorming in betaalde en onbetaalde arbeid. Uit haar onderzoek blijkt dat vooral de onbetaalde arbeid vaak onbesproken blijft in gezinnen, het is 'not worth mentioning' (Wiesman c.s., submitted). Dit is in dezelfde lijn als de bevindingen van de NGR (2005). Standaarden ten aanzien van bijvoorbeeld de mate van schoon ontbreken vaak. Een belangrijke conclusie is dat de verdeling van onbetaald werk in een eerder stadium dan de geboorte van het eerste kind aan de orde zou moeten komen. Het eerder ontwikkelen van 'egalitaire routines' (Wiesman c.s., submitted) zou een oplossing zijn om het in haar onderzoek beschreven moeizame proces van 'muddling through'²³ te voorkomen.

doel van het scriptie onderzoek

Het doel van dit scriptieonderzoek is privé gerelateerde oorzaken van stress van vooral vrouwelijke werknemers naar voren te halen.

Er wordt daarvoor gekeken naar problemen in de combinatie van arbeid & zorg en in het bijzonder naar de ongelijke verdeling van de zorgtaken met betrekking tot het huishouden, die verder toeneemt als er kinderen worden geboren.

In dat verband wordt inzicht geboden in de verborgen mechanismen (Komter, 1985) die mogelijk een rol spelen bij de vanzelfsprekendheden in de (ongelijke) taakverdeling tussen mannen en vrouwen ten aanzien van arbeid & zorg. Er wordt gekeken naar vanzelfsprekendheden op gezinsniveau bij de taakverdeling tussen man en vrouw ten aanzien van arbeid- en zorgtaken en in het bijzonder de huishoudelijke taken en op bedrijfsniveau tussen werkgever en de werknemer ten aanzien van bijvoorbeeld loopbaanplanning. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat beide niveaus elkaar beïnvloeden. Dit inzicht kan er vervolgens toe leiden dat werkgever en werknemer samen (win/win) oplossingen kunnen treffen.

centrale vraag

De centrale vraagstelling luidt:

Zelfs in het participatiemodel - waarbij beide partners van een gezins- of samenlevingsverband werken - worden zowel door werkgevers als werknemers de zorgtaken (in het bijzonder de huishouding) als een vanzelfsprekende taak en verantwoordelijkheid van de vrouw gezien. Welke onderliggende/verborgen mechanismen liggen hieraan ten grondslag en wat zijn de gevolgen daarvan voor eventuele logistieke problemen in de huishouding en voor de mate waarin vrouwelijke werknemers meer met stress/burnout worden geconfronteerd?

²³ Een term van C. Lindblom uit "The Science of Muddling Through" (1959), waarin besluitvorming wordt gezien als een proces van steeds kleine stapjes nemen, waarbij pas achteraf kan worden gezien wat eruit is gekomen. De hoofdlijn wordt zo niet bewaakt.

Voor het uitwerken van de centrale vraag wordt als invalshoek het bedrijf genomen. De vraagstelling is geoperationaliseerd in de volgende deelvragen:

1. HRM-beleid ten aanzien van de combinatie van arbeid & zorg en de uitwerking in de praktijk:
 - Is er in het bedrijf HRM- beleid geformuleerd ten aanzien van de combinatie van arbeid & zorg?
 - Welke faciliteiten worden geboden? Is er bijvoorbeeld de mogelijkheid om flexibel te werken?
 - In hoeverre zijn de werknemers op de hoogte van het beleid? Zowel wettelijke als bedrijfsspecifieke regelingen.
 - Wat is de uitwerking van het beleid in de praktijk? Maken werknemers gebruik van de geboden faciliteiten?
 - Komen de wensen van de werknemers met betrekking tot arbeid & zorg overeen met de uitwerking in de praktijk? Zo nee, waarom niet?
 - Werkt dit anders uit voor vrouwen dan voor mannen (seksrollen)?
2. De (bedrijfs)cultuur:

In hoeverre is er sprake van een ondersteunende bedrijfscultuur bij het combineren van arbeid en zorg? Is er sprake van een open, defensieve of ambivalente bedrijfscultuur (Veenis, 2000). Er wordt gekeken of er een verschil is tussen de formele cultuur en de uitwerking in de praktijk.
3. De onzichtbare mechanismen van Komter (1985):

In hoeverre spelen de onzichtbare mechanismen een rol:

 - bij vrouwen en mannen die worstelen met de combinatie van arbeid en zorg?
 - bij werkgevers die geconfronteerd worden met problemen als gevolg van stress/burnout van werknemers?
4. De genderideologie- en strategie van Hochschild (1989):

Wat is de genderideologie van de werknemer en werkgever en hoe staat het met de uitwerking in de praktijk? Is de genderideologie traditioneel, egalitair (gelijke verdeling arbeid & zorg) of in een overgangsfase? Zijn ideologie en uitwerking in overeenstemming met elkaar? Wat is de interactie tussen de uitwerking in de praktijk tussen werknemer, diens partner en de werkgever?
5. Vragen met betrekking tot de huishouding:
 - Wie is verantwoordelijk voor de huishouding (Wiesmann, submitted)?
 - Hoe is de taakverdeling (wie doet wat) en hoe kwam deze tot stand?
 - Welke standaard is van toepassing (Wiesmann, submitted)?
 - Over welke mogelijke andere hulpbronnen kan men beschikken?
 - Is er sprake van logistieke problemen met de huishouding?
 - Welke last wordt ervaren en wat ziet men zelf als oplossing?
 - Is de huishouding onderwerp van gesprek? Zo ja is dat impliciet of expliciet (NGR en Wiesmann, submitted)?

methode van onderzoek

Om de probleemstelling te onderzoeken zal gebruik worden gemaakt van methoden van kwalitatief onderzoek en de focus zal liggen op een bedrijf/organisatie. De keuze voor kwalitatief onderzoek op bedrijfsniveau is gemaakt om de volgende redenen. Er is veel onderzoek gedaan naar de relatie stress/burnout en werk vanuit het werkdomein, maar naar de privé gerelateerde factoren (als vertrekpunt) veel minder. Er is dus nog maar weinig bekend op dit terrein. Kwalitatief onderzoek is een goede methode om zicht te krijgen op de onderliggende mechanismen die een rol spelen bij de veronderstelde 'vanzelfsprekendheid'. De vanzelfsprekendheid

waarmee vrouwen bij de verdeling van arbeid en zorg de huishoudelijke taken toebedeeld krijgen. De uitkomst kan vervolgens worden gebruikt voor nader (kwantitatief) onderzoek.

Het bedrijfsniveau is de plaats waar de belangen van de werknemer en de werkgever samenkomen met betrekking tot de combinatie van arbeid & zorg. Daar worden ook de effecten het meest zichtbaar (parttime werken, demotie, ontslag, frequent kort verzuim vrouwen, ziekte, arbeidsongeschiktheid, de hoge mate van burnout bij vrouwen). In het bedrijf worden de effecten vaak meer zichtbaar dan thuis (privédomein). Bijvoorbeeld het ziekteverzuim wordt in een bedrijf uitgedrukt in cijfers en in het privédomein niet. Ten opzichte van het macroniveau (samenleving als geheel) heeft het gekozen bedrijfsniveau als voordeel dat het meer concreet te onderzoeken is. Daar staat tegenover dat de resultaten niet zomaar naar andere organisaties en bedrijven te vertalen zijn.

Wat heeft de werkgever met privé te maken? De te besteden tijd van een werknemer aan arbeid (werk) en zorg (privé) vormt voor taakcombineerders twee kanten van één medaille en is daarom niet eenzijdig te benaderen. Het aantal uren dat iemand thuis werkt (zorgt) heeft direct te maken met het aantal uren dat een werknemer buitenshuis bij een werkgever kan verrichten en andersom. Het bedrijf waar de belangen van de werknemer en de werkgever samen komen is daarom een goede plek voor dit scriptieonderzoek.

Uit onderzoek (Veenis, 2000) blijkt bovendien dat bedrijven een belangrijke rol kunnen spelen. Werknemers vertonen vaak seksespecifiek loopbaangedrag, voor werkgevers wordt zo het idee bevestigd dat vrouwen minder betekenis hechten aan hun werk, wat weer een slechtere werkpositie impliceert. De werkgever kan volgens deze onderzoeker een belangrijke rol spelen om deze vicieuze cirkel te doorbreken. De veronderstelde vanzelfsprekendheden bij de werknemer en de werkgever kunnen elkaar dus beïnvloeden.

maatschappelijke relevantie

Er wordt een hoge maatschappelijke prijs betaald omdat stress voor één op de tien werknemers aan de orde blijkt te zijn. Dit heeft ook gevolgen voor hun gezinnen en werkgevers. Er is veel onderzoek gedaan naar de werkgerelateerde aspecten, terwijl privé gerelateerde aspecten ook een rol kunnen spelen. Inzicht in de relatie tussen privé, in het bijzonder de organisatie en uitvoering van de huishouding, en stress/burnout kan een bijdrage leveren aan de preventie van stress en burnout. Voorts kan het onderzoek een bijdrage leveren aan de wijze waarop werknemers succesvol arbeid en zorg kunnen combineren en werkgevers een succesvol HRM-beleid kunnen voeren.

Een goed georganiseerd huishouden wordt in dit onderzoek gezien als een basis voor de gezinsleden om actief te participeren in de samenleving. Daarom kan dit scriptieonderzoek mogelijk een belangrijke bijdrage leveren als oplossing voor problemen in de combinatie van arbeid en zorg. De competenties van mannen en vrouwen kunnen meer effectief worden ingezet op beide terreinen. Er ontstaat daardoor mogelijk een beter fundament voor de moderne samenleving.

wetenschappelijke relevantie

Dit scriptieonderzoek beoogt een bijdrage te leveren aan kennis van de moderne samenleving. Stress en burnout kunnen in de huidige samenleving worden gezien als 'manufactured risks' (Giddens, 1994). Volgens de hedendaagse socioloog Giddens (1994) is er sprake van een breuk in het ontwikkelingsproces van modernisering van de westerse samenleving. De breuk bevindt zich in de overgang

van de eerste naar de tweede moderniteit. De eerste moderniteit bestrijkt de periode van het midden van de 18^e eeuw tot het eind van de 20^e eeuw. De tweede moderniteit betreft de periode vanaf het eind van de 20^e eeuw. Het moderniseringsproces gaat door in haar ontwikkeling, maar bij de overgang van de eerste naar de tweede moderniteit zijn de effecten anders geworden. Waar de eerste moderniteit de technologie alleen maar vooruitgang bracht is dit niet meer het geval in de tweede moderniteit. Volgens Giddens (1994) brengt meer technologie nog steeds vooruitgang, maar levert het ook meer risico's op. Hij benoemt dit als 'manufactured risks', risico's die de mens zelf heeft gemaakt.

De socioloog Beck (1994) ziet deze verandering ook. Hij stelt dat we in de huidige fase van moderniteit niet alleen meer bezig zijn met technische vooruitgang om de natuur te beheersen, maar ook met de problemen die deze door de mens tot stand gebrachte vooruitgang met zich meebrengt.

Ten aanzien van gezinnen geeft Beck (1986) aan dat als gevolg van het proces van individualisering ook het traditionele gezin met een duidelijke taakverdeling tussen mannen en vrouwen niet meer aan de orde kan zijn. Als vrouwen participeren op de arbeidsmarkt kunnen zij niet meer worden belast met traditionele rollen, maar moet er sprake zijn van gelijkheid tussen mannen en vrouwen en onafhankelijkheid ten opzichte van elkaar.

Het scriptieonderzoek levert een bijdrage aan meer inzicht in de oorzaken en gevolgen van deze risico's van de moderne samenleving.

hoofdstukindeling

In hoofdstuk één wordt de inleiding en probleemstelling beschreven van het scriptieonderzoek. In hoofdstuk twee komt de voor het onderzoek relevant geachte literatuur aan bod. Dit betreft theorieën, (beleids)concepten en resultaten van bestaand onderzoek. In hoofdstuk drie wordt de onderzoeksmethode beschreven. Hoe wordt de probleemstelling geoperationaliseerd en hoe zullen de data worden verzameld? De onderzoeksstrategie wordt geformuleerd en de onderzoekspopulatie wordt beschreven. Hoofdstuk vier vermeldt de resultaten van het onderzoek. De resultaten worden per thema als volgt weergegeven: beschrijving resultaten, de analyse daarvan en de relatie met de theorie. Ook worden in dit hoofdstuk de resultaten van de tijdmeting (van de huishoudelijke taken van de respondenten), de oplossingen van de respondenten zelf en het interview met de bedrijfsarts beschreven en geanalyseerd. Tot slot wordt een onderdeel aan een beschrijving van de organisatie van de acht initiële respondenten gewijd. In hoofdstuk vijf komt de gezinsmanager aan bod. Er wordt gekeken in hoeverre de resultaten uit hoofdstuk vier overeen komen met het concept van de gezinsmanager, een mogelijke oplossing voor logistieke problemen in het huishouden. Hoofdstuk zes geeft de conclusies en aanbevelingen van het scriptieonderzoek weer. Tot slot treft u een literatuurlijst en de bijlagen aan.

2. Theoretisch kader

2.1 Theorieën, onderzoek en (beleids)concepten

Emancipatienota 2008-2011

In de Emancipatienota 2008-2011 van het kabinet is de beleidsdoelstelling 'het bevorderen dat mannen meer gaan zorgen' geschrappt. Ook wil het kabinet niet sturen op een herverdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen thuis. (Volkskrant, 01/10/2007). Wel wil de overheid meer vrouwen aan de top en dat vrouwen meer gaan werken en vooral meer uren gaan maken (meer meedoen op de arbeidsmarkt). De maatregelen die daartoe worden genomen zijn: uitbreiding van het ouderschapsverlof, het fiscaal ontmoedigen van thuisblijven, financieel aantrekkelijk maken van meer werken en het bieden van flexibele arbeidstijden.

Wat zijn de huidige cijfers? De netto arbeidsparticipatie²⁴ van vrouwen in 2006 is 55,8 %. Dit percentage is in tien jaar tijd met ruim tien procentpunt gestegen. Dat is veel, zeker gezien het feit dat in 1957 de meeste vrouwen nog stopten met werken als ze gingen trouwen of als er kinderen kwamen. Voor vrouwen die lid zijn van een ouderpaar geldt een percentage van 62 % voor de netto arbeidsparticipatie²⁵. De netto arbeidsparticipatie van hoogopgeleide vrouwen is 78%. Dit percentage blijft ongeveer hetzelfde als er kinderen komen. De verklaring hiervoor is dat veel vrouwen na de geboorte van het eerste kind ervoor kiezen om in deeltijd te gaan werken. Uit de Macro economische verkenningen (MEV) cijfers blijkt overigens dat het gemiddelde aantal uren dat vrouwen werken (met en zonder kinderen) daalt. Werkten vrouwen in 1992 nog gemiddeld 26,8 uur, in 2005 is dat 25,5 uur geworden, terwijl de Europese vrouw gemiddeld 32,9 uur werkt²⁶. Het beeld van Nederland 'parttimeland' gaat zeker op.

Het Centraal Planbureau (CPB) (Volkskrant, 01/10/2007) verwacht op basis van de MEV cijfers dat het aantal gewerkte uren van vrouwen nauwelijks zal stijgen vanwege het hoge aantal deeltijders onder vrouwen. Volgens het CPB is deeltijd werken vaak een bewuste keuze van vrouwen. Dat waag ik te betwijfelen. Vrouwen hebben volgens mij vaak juist geen andere keuze dan in deeltijd te gaan werken. Dit vanwege de vanzelfsprekendheid waarmee de zorg voor de kinderen en de huishouding bij de vrouw worden gelegd. Een mogelijke andere keuze, in de lijn van het door velen gewenste egalitaire model (gelijke verdeling man/vrouw van werken en zorgen), wordt pas mogelijk als er zicht is op deze vanzelfsprekendheden. Achter deze vanzelfsprekendheden liggen mogelijk verborgen (machts)mechanismen die de vrije keuzemogelijkheid kunnen beïnvloeden. Het feit dat, zelfs partners die bewust kiezen voor het egalitaire model er vooral wat betreft de huishoudelijke taken niet in slagen hun wensen te verwezenlijken, is daar een sterke aanwijzing voor.

Deze ongelijke taakverdeling (huishouding) zou kunnen leiden tot stress en burnout bij vrouwen, omdat zij in de praktijk het meest worden belast met de huishoudelijke taken. Ook kan het zijn dat ze stress en burnout situaties willen voorkomen door parttime te gaan werken. De verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen thuis zou toch een punt kunnen zijn.

²⁴ netto arbeidsparticipatie is de werkzame beroepsbevolking (15-64 jaar en (bereid tot) werk voor minstens 12 uur) in procenten van de bevolking

²⁵ CBS (2006) Statline

²⁶ volgens Statistisch bureau EU

Een aantal relevante onderzoeken van meer en minder recente datum is bestudeerd om zicht te krijgen op hoe anderen dit onderwerp hebben onderzocht. Hoe hebben zij dat aangepakt en wat waren hun conclusies? Welke aanbevelingen hebben zij gedaan voor nader onderzoek?

2.1.1 Theorie van A. Komter (1985)

Het centrale idee in mijn scriptieonderzoek is dat de huishouding vaak als vanzelfsprekend bij de vrouw wordt neergelegd, zelfs bij partners die bewust kiezen voor het participatiemodel. Komter (1985) heeft een theorie ontwikkeld over 'de macht van de vanzelfsprekendheid'. Het gaat over onzichtbare en verborgen machtsprocessen die invloed hebben op iemands gedrag in de zin van opvattingen, gevoelens, perceptie en spraakgebruik. Dit leidt tot vanzelfsprekendheden, waarvan men zich niet bewust is, maar die vaak voor een belangrijk deel het gedrag bepalen. Onder de vanzelfsprekendheden zitten volgens haar machtsprocessen verborgen, die ongelijkheid voor mannen en vrouwen met zich meebrengen. Ongelijkheid in de zin dat de één meer macht heeft dan de ander op bepaalde gebieden. Komter haar conclusie is dat de 'macht van de vanzelfsprekendheid' leidt tot seksongelijkheid tussen mannen en vrouwen. En dat deze seksongelijkheid een hardnekkig verschijnsel is. Hardnekkig vanwege deze onzichtbare en verborgen mechanismen. Waar mannen en vrouwen in het participatiemodel denken ze een vrije keuze hebben in de verdeling van arbeid- en zorgtaken zouden deze onzichtbare en verborgen machtsprocessen een rol kunnen spelen en kunnen leiden tot machtsongelijkheid. Omdat deze machtsongelijkheid zo onzichtbaar of verborgen is is hij moeilijk te onderkennen en naar boven te halen. Een citaat: "Hoewel deze beslissingen meestal ervaren worden als het gevolg van 'vrije keuze' is het een gecompliceerd samenspel van maatschappelijke, psychologische en ideologische invloeden, dat deze 'keuze' bepaalt" (Komter, 1985: 10). Deze mogelijke vanzelfsprekendheden zouden volgens mij een rol kunnen spelen bij het ontstaan van stress en burnout bij vrouwen. De huishoudelijke taken zijn veelal ongelijk verdeeld en liggen vaak het meest bij de vrouw. Dit kan spanning geven bijvoorbeeld als de ongelijke situatie niet zichtbaar is of de vrouw haar ambities op haar werk hierdoor niet kan verwezenlijken.

Het onderzoek van Komter (1985) had betrekking op de relaties tussen vrouwen en mannen. Zij onderzocht de relaties op het terrein van toekomstbeelden en waardering, de arbeidsverdeling (binnenshuis en buitenshuis), de kinderen, seksualiteit, sociale contacten en vrijetijdsbesteding. Komter (1985: 49) conceptualiseert het begrip macht aan de hand van de theorie van Lukes. Macht is het teweeg brengen van effecten of juist het voorkomen daarvan bij de ander ten aanzien van diens attitude, gevoelens, gedrag of leervermogen. Dit kan al of niet bewust plaatsvinden. Ze onderscheidt drie factoren die van invloed zijn op de machtsverhouding:

- maatschappelijke
- inter-persoonlijke
- intra-psychische.

Een voorbeeld van een maatschappelijke factor is het beeld dat de arbeidsverdeling van betaalde (buitenshuis) en onbetaalde arbeid (zorgtaken binnenshuis) van oudsher op sekse is gebaseerd. De man werkt buitenshuis en de vrouw doet de zorgtaken thuis. Dit beeld is in ontwikkeling, maar is waarschijnlijk vandaag de dag nog steeds voor een deel actueel. Dit geeft machtsverschillen omdat aan werk buitenshuis meer status wordt toegekend. En vrouwen die kiezen voor een combinatie van arbeid en zorg krijgen vaak te maken met een dubbele belasting

(vergelijk Second shift van A. Hochschild). Maatschappelijke machtsverschillen leiden tot inter-persoonlijke verschillen omdat de verschillen doorwerken op het persoonlijke niveau. Omdat de zorgtaken binnenshuis minder status en macht hebben en meestal door de vrouw worden gedaan, wordt daardoor aan de vrouw vaak een lagere waardering toegekend. Zo ontstaat een verschil in de waardering tussen mannen en vrouwen.

Dit proces heeft vervolgens weer invloed op het intra-psychische niveau. De genoemde beelden en de waardering, die eraan wordt toegekend hebben invloed op het zelfbeeld en de zelfwaardering van het individu. De vrouw gaat bijvoorbeeld uit van dit beeld en de bijbehorende lagere waardering en kent zichzelf daardoor minder waarde toe dan de waarde die ze toekent aan haar man. Alle drie niveaus werken op elkaar in en houden elkaar in stand.

Komter (1985) maakt een onderscheid in manifeste, latente en onzichtbare machtsprocessen. Bij manifest gaat het om expliciete processen die tot aantoonbare successen of conflicten leiden. Latente processen betreft het anticiperen op het gedrag en verwachtingspatroon van de ander. Onzichtbare processen definieert zij als de impliciete gedachten (over de ander) die aan gedrag vooraf kunnen gaan. Een voorbeeld van deze verschijningsvormen van macht is de volgende. Een vrouw wil meer uren gaan werken en wil dat haar man meer uren gaat zorgen (Komter, 1985: 54):

- de man wil dit niet en krijgt het zo voor elkaar dat het niet doorgaat (manifest gedrag);
- de vrouw maakt haar wens niet kenbaar omdat ze denkt dat haar man het niet wil (latent gedrag);
- beiden kennen impliciet een grotere waarde toe aan het werk van de man, waardoor haar wens niet in vervulling gaat (impliciete gedachte die aan het gedrag vooraf gaat).

Wat betreft de verantwoordelijkheidsverdeling met betrekking tot het huishoudelijke werk tussen mannen en vrouwen waren de bevindingen van Komter (1985: 122) als volgt. Vrouwen blijken zichzelf meer verantwoordelijkheid toe te schrijven voor het huishouden dan mannen hen toeschrijven. Dit geldt significant voor de vrouwen in de hogere klasse die niet buitenshuis werken. In de lagere klasse wordt dit begrip (verantwoordelijkheid) vaak uitgelegd als financiële verantwoordelijkheid (ligt bij de man), terwijl de vrouw in de dagelijkse praktijk de verantwoordelijkheid voor het huishouden draagt. In de hogere klasse wordt het begrip verantwoordelijkheid breder gezien.

Er blijkt volgens Komter (1985) ook verschil in beleving te zijn, mannen ervaren het vaak als vanzelfsprekend dat vrouwen de grootste verantwoordelijkheid dragen voor het huishouden en vrouwen ervaren het als 'doem'. Zij zien het dan als onvermijdelijk, het 'kan kennelijk niet anders', 'het moet maar'.

Wat betreft de uitvoering van huishoudelijke taken vond Komter (1985) dat vrouwen zichzelf een groter aandeel in de uitvoering van de huishoudelijke taken toeschrijven dan mannen aan hen toebedelen. Dit geldt significant voor de vrouwen in de hogere klasse die niet buitenshuis werken. Dit is in dezelfde lijn als bij de verantwoordelijkheidsverdeling. Daarnaast verschillen man en vrouw van mening, vooral in de hogere klasse, over de hoeveelheid taken die de mannelijke partner uitvoert (mannen denken dat ze meer doen dan vrouwen hen toeschrijven). Dit ondanks het feit dat beide seksen het erover eens zijn dat vrouwen de meeste huishoudelijke taken uitvoeren.

Als verklaring voor de bestaande situatie ten aanzien van de verdeling van huishoudelijke taken voert Komter vier legitimeringen van haar respondenten aan en becommentarieert deze. In volgorde van de mate waarin ze aangevoerd werden:

1. De vrouw zou meer tijd hebben voor de huishouding en daardoor als vanzelfsprekend er meer tijd aan besteden. In de werkelijkheid ligt het anders. Vrouwen hebben vaak meer tijd 'gemaakt' om de huishoudelijke taken op zich te nemen, door bijvoorbeeld minder te gaan werken of te stoppen met werken.
2. De tweede legitimatie is het punt van de competenties, waarover de vrouw met betrekking tot de huishouding meer zou beschikken dan de man. Feit blijkt dat vrouwen in hun opvoeding meer leren over het huishouden dan mannen. Echter uit het onderzoek bleek dat mannen het huishoudelijke werk vooral minder belangrijk vinden.
3. Haar derde punt is de gedachte dat het huishoudelijke werk als een vrouwentaak wordt gezien. Dit heeft als gevolg dat als de vrouw buitenshuis gaat werken zij ook degene is die een oplossing moet treffen. Een man uit het onderzoek gaf bijvoorbeeld aan dat hij vond ze wel een werkster konden nemen, maar dat zijn vrouw daar tegen was. Hij vond dat voldoende legitimatie om niet voor meer uren in het huishouden te worden ingeschakeld, het huishouden is immers haar taak en verantwoordelijkheid en het is haar keuze om geen werkster te nemen. Ze moet het probleem zelf oplossen.
4. De vierde legitimatie betreft het feit dat mannen het huishouden een negatieve waardering toekennen. Andersom komt het overigens nauwelijks voor dat vrouwen het huishouden een positieve waardering toekennen.

Het onderzoek van Komter (1985) heeft geleid tot haar theorie van de 'macht van de vanzelfsprekendheid'. Zij onderscheidt in deze theorie vier mechanismen:

1. ongelijkheid in waardering van vrouwen en mannen
2. stereotypering
3. perceptuele vertekening
4. schijnbare consensus.

Het gaat hier dus niet om de eerder onderscheiden manifeste of latente machtsmechanismen, maar om de onzichtbare machtsprocessen. Dit betreft de impliciete gedachten (van de één over de ander) die aan gedrag vooraf kunnen gaan. Volgens haar hebben juist deze mechanismen veel invloed. Waar de andere twee mechanismen zich op gedragniveau afspelen, gaat het hier om een ideologisch niveau. Mannen en vrouwen zijn vaak niet bewust van de werking, de vorm en de uitwerking van deze onzichtbare machtsprocessen op hun gedragingen. Ook werken de onzichtbare machtsprocessen op alle eerder onderscheiden niveaus (maatschappelijk, inter-persoonlijke en intra-psychische) op elkaar in.

Ad1. Komter (1985) vond in haar onderzoek dat vrouwen zowel door zichzelf als door hun mannen minder worden gewaardeerd. Zij zoekt de verklaring in de cultuur, beide seksen hechten een grotere waardering aan de maatschappelijke positie van mannen. Ook vond zij een zichtbaar verschil in sociale positie. Mannen beschikken vaker over sociaal-maatschappelijk gewaardeerde kenmerken zoals inkomen, kennis, status, beroepservaring en macht.

Ad 2. Hier komt een vergelijkbare lijn uit. Zowel mannen als vrouwen blijken aan mannen meer cognitieve en persoonlijke competenties toe te kennen en te waarderen en die blijken maatschappelijk hoger gewaardeerd te worden. Er wordt onderscheid gemaakt tussen eigenschappen die meer overeen komen met

mannelijke stereotypen (bijvoorbeeld cognitieve competentie) en eigenschappen die meer overeen komen met vrouwelijke stereotypen (bijvoorbeeld sociale competentie). Voor deze laatste gaat het effect echter niet op. Dan wordt er geen onderscheid gemaakt in het toekennen van eigenschappen tussen de seksen. Als verklaring geeft Komter (1985) aan dat in geval van de meer dominante (mannelijke) waarden er meer waarde aan verbonden is en dus meer te verliezen is bij een meer sekseneutrale verdeling. De vrouwelijke stereotypen vertegenwoordigen minder waarde en de toetreding van mannen tot dit domein zou daardoor als minder bedreigend worden gezien. Komter (1985) noemt als voorbeeld dat de weerstand tegen een vrouwelijke topmanager groter is dan die tegen een huisman (man die zorgtaken op zich neemt).

Dit mechanisme is onzichtbaar omdat zowel mannen als vrouwen het verschil in beelden en opvattingen en daarmee het denken in stereotypen in stand houden. Omdat de meer aan mannen toegeschreven competenties een grotere waarde in de maatschappij vertegenwoordigen zijn zij geneigd hun positie te behouden. Vrouwen die over de meer aan vrouwen toegeschreven competenties beschikken blijven daardoor ook op hun positie. Dit leidt tot behoud van de status-quo.

Ad 3. Zowel mannen als vrouwen hebben de neiging hun waarneming van de mening van hun partner over kenmerken van het gezinsleven dichter in de buurt te brengen van hun eigen mening. Dit gebeurt systematisch en op een wijze dat de wenselijkheden meer bepalend worden en de onwenselijkheden uit beeld blijven. Deze vertekening speelt bij vrouwen onder andere ten aanzien van huishoudelijke taken richting een grotere gelijkwaardigheid (wenselijk beeld) en bij mannen richting het niet op de hoogte zijn van de wensen van de vrouw (mogelijk een rechtvaardiging voor behoud van de status quo).

Dit is in lijn met het romantische/optimistische beeld over de man/vrouw relatie dat ook uit ander onderzoek naar voren komt (Wiesmann c.s, submitted).

Ad 4. Mannen en vrouwen hebben geen discussie over het 'waarom' van de bestaande toestand met betrekking tot de verschillende gebieden van het onderzoek van Komter (1985). Er is blijkbaar consensus over de bestaande verdeling. Echter zij ziet deze consensus als ogenschijnlijk, omdat blijkt dat mannen op alle gebieden sterker de nadruk leggen op de legitimatie van de bestaande situatie dan vrouwen. Ook uit het belevingsonderzoek blijkt dat er geen werkelijke consensus is. Een voorbeeld is het argument dat 'de vrouw de meeste tijd heeft' voor de zorgtaken. Dit blijkt zo te zijn omdat vrouwen ervoor gekozen hebben minder te gaan werken of te stoppen met betaalde arbeid. Zij hebben dus in werkelijkheid de meeste tijd voor zorgtaken gemaakt. De mannen stellen dit punt veelal vast als feit (onveranderbaar) en zijn er tevreden over, de vrouwen echter niet. Er gelden kennelijk vanzelfsprekendheden in de keuzeprocessen, die voor beide seksen niet gelijk uitpakken en niet tot beider tevredenheid leiden. Omdat mannen in deze keuzeprocessen meer maatschappelijk gewaardeerde waarden vertegenwoordigen lijken zij meer te verliezen te hebben en zullen daarom minder veranderingsgezind zijn dan vrouwen.

De conclusie van Komter (1985) is dat de algemene opinie dat de man extern de meeste macht heeft en de vrouw intern niet opgaat. Uit haar onderzoek blijkt dat mannen zowel extern als intern de meeste macht hebben als het gaat om gewenste veranderingen op verschillende terreinen van het gezinsleven. Met name de gelijkwaardigheid binnenshuis blijkt moeilijk realiseerbaar. In het privé-domein blijken de onzichtbare machtsmechanismen een grotere rol te spelen dan de manifeste of latente factoren. De onzichtbare factoren vormen volgens Komter (1985) het fundament voor de andere machtsuitingen. De onzichtbare machtsmechanismen

werken als volgt. Het geheel van beelden en normen en waarden over vrouwen en mannen brengt een vertekende waarneming met zich mee, die het meest overeenkomt met iemands eigen ideaalbeeld en de beelden die als vanzelfsprekend worden ervaren in de 'dagelijkse praktijk' van de samenleving. Omdat de mechanismen zo uitwerken zijn ze volgens Komter zowel oorzaak als gevolg van de geconstateerde machtsongelijkheid. Met andere woorden de ongelijkheid wordt door de mannen en de vrouwen (d.m.v. de onbewuste en onzichtbare mechanismen) en de alledaagse werkelijkheid, in wisselwerking op elkaar, in stand gehouden. Het is dus niet zo dat of de individuele man of vrouw of de samenleving als geheel als 'de schuldige' kan worden aangewezen, het gaat een complex van factoren. Wat moet er gebeuren om machtsongelijkheid te realiseren? Komter spreekt in dit verband over maatschappelijke veranderingen gericht op een gelijke verdeling van opleiding, kennis, inkomen, arbeid en zorg en status. Maar essentieel acht zij het zichtbaar maken van 'vanzelfsprekendheden' in alle menselijke uitingen (waarneming, gedrag, spraak en dergelijke). Dan zal pas een gelijke verdeling volgens haar theorie mogelijk zijn.

In de huidige tijd zijn de verschillen in de sociale positie tussen mannen en vrouwen kleiner geworden. Je zou kunnen verwachten dat het dan ook beter gaat met het realiseren van gelijkheidswensen. Als de onzichtbare mechanismen van Komter (1985) nog steeds een rol spelen zoals ik vermoed, dan zou dit een verklaring kunnen vormen voor de hogere mate van stress en burnout bij vrouwen.

2.1.2 Onderzoek van A. Hochschild (1989)

Het (Amerikaanse) onderzoek van Hochschild (1989) is interessant omdat zij al bijna twintig jaar geleden een ontwikkeling zag die nog steeds actueel is. Zij beschrijft dat hoewel vrouwen veel meer buitenshuis zijn gaan werken, ze nog steeds het merendeel van de privé taken (huishouden en zorg) op zich nemen. Waar vrouwen meer zijn gaan werken, spenderen mannen niet meer tijd thuis in de zorg voor kinderen en de huishouding. Vrouwen draaien een 'second shift' en dat blijkt normaal gevonden te worden.

Hochschild (1989) deed uitgebreid onderzoek bij vijftig echtparen met kinderen. Ze deed dit door interviews af te nemen, maar ook door de echtparen in hun thuissituatie te observeren. Bijvoorbeeld bij het bereiden van een maaltijd of het naar bed brengen van de kinderen. Haar gekozen positie hierbij was net zo volgzaam te zijn als 'the family dog'. Ze wilde het thuisproces volgen zonder daar zelf een partij in te zijn.

De echtparen konden qua opvattingen over genderideologie als volgt worden onderverdeeld. Zie de volgende tabel.

Onder genderideologie wordt verstaan de opvattingen en veronderstellingen over seksspecifieke rollen in een huwelijk. Traditioneel wil zeggen de man werkt buitenshuis en de vrouw doet het werk thuis. In het model van gelijke verdeling worden de taken qua arbeid (buitenshuis) en zorg (thuis) gelijk verdeeld tussen beide partners. In de overgangsfase bevinden echtparen zich die tussen het traditionele model en de gelijke verdeling in zitten. Bijvoorbeeld de vrouw heeft een parttime baan en doet de meeste taken thuis en de man werkt fulltime.

Tabel 2.1 Onderverdeling echtparen (50) naar opvatting van genderideologie (Hochschild, 1989:282).

Gender-ideologie	Mannen in %			
Vrouwen in %	traditioneel	overgangsfase	gelijke verdeling	totaal
traditioneel	10	2	0	12
overgangsfase	6	32	2	40
gelijke verdeling	2	28	18	48
totaal	18	62	20	100

Uit de tabel blijkt dat waar de genderideologie van beide partners overeen komt de overgangsfase het meest voorkomt (32%), gevolgd door gelijke verdeling (18%) en traditioneel (10). Een ongelijke genderideologie is in 40% van de echtparen aan de orde. Daarbij valt op dat de situatie 'vrouw gelijke verdeling en man in de overgangsfase' voor 28% van de echtparen aan de orde is. Andersom (man gelijke verdeling en vrouw overgangsfase) is dit slechts 2%.

Aan het begin van haar onderzoek veronderstelde Hochschild (1989) dat een genderideologie een zaak is van cognitieve en gevoelsmatige aard. Echtparen die een gelijke verdeling wensen, kunnen daarvoor kiezen zoals ook een traditionele verdeling mogelijk is en alle mogelijkheden van verdeling daartussenin. Er bleek echter verschil te zitten tussen iemands genderopvattingen en de uitwerking in de praktijk. Van de buitenkant is iemand bijvoorbeeld een aanhanger van de gelijke verdeling ideologie maar 'onderhuids' kunnen andere factoren een rol spelen. Beide opvattingen kunnen conflicteren. Lastig daarbij is dat de onderhuidse opvattingen niet expliciet, minder duidelijk en vaak onbewust zijn in tegenstelling tot de uitgedragen genderideologie. Dit komt overeen met de theorie van Komter (1985). Een voorbeeld hiervan is een echtgenoot die een gelijke verdeling voor staat, maar onbewust dit vooral doet omdat hij in een gezin is opgegroeid met een afwezige vader en een 'workaholic' moeder (reactie) en niet zozeer omdat hij het zelf wil. Het meest opvallende was dat de praktijk vaak niet overeen kwam met de gewenste taakverdeling. Bijvoorbeeld een vrouw doet de complete 'second shift' maar is van opvatting dat het werk thuis gelijk verdeeld moet worden. Andersom kan een man een groot deel van taken thuis op zich nemen terwijl hij traditioneel van opvatting is. Beide personen in deze voorbeelden hebben duidelijk te maken met de (andere) genderstrategie van de partner. Interactie tussen de partners speelt hier een belangrijke rol.

De volgende genderstrategieën kunnen worden onderscheiden (Hochschild, 1989: 193 e.v):

vrouwen

- directe beïnvloeding;
- indirecte beïnvloeding;
- supermoeder;
- minder werken;
- minder zorgen voor huis, huwelijk, kinderen en zichzelf;
- uitbesteding.

De strategie van directe beïnvloeding betreft vrouwen die mannen trouwen met dezelfde opvattingen of actief werken aan het wijzigen van hun opvattingen. Een vrouw uit het onderzoek stelt: "We verdelen de taken gelijk of we gaan scheiden".

Een indirecte strategie wordt meestal toegepast door traditioneel ingestelde vrouwen, die niet de verantwoordelijkheid en macht op het thuisfront uit handen willen geven, maar toch hulp nodig hebben. Ze stellen zich bijvoorbeeld hulpeloos op met betrekking tot bepaalde taken zoals de financiën. Deze strategieën zijn vaak manipulatief van karakter. De supermoeder is vaak traditioneel van opvatting en wil haar echtgenoot niet lastig vallen met de 'second shift'. Zij neemt die voor haar rekening. Ze wil het werk op beide fronten goed doen. Parttime werken is een veel toegepaste strategie, vooral door de moeders in de overgangsfase. Dezelfde strategie, maar dan op het thuisfront, is minder tijd te besteden aan het huishoudelijke werk, minder tijd te hebben voor man en kinderen en voor zichzelf. Deze strategie wordt vooral toegepast door de vrouwen die een gelijke verdeling willen. Het zoeken van externe hulp (outsourcing) komt ook voor. Vrouwen die het kunnen betalen huren een schoonmaakster en anderen vragen bijvoorbeeld een familielid om hulp. Opvallend was dat bijna niemand de kinderen inschakelt.

De meeste moeders in het onderzoek van Hochschild (1989) leveren vooral de tijd die ze voor zichzelf zouden kunnen besteden in. Hun hobby is bijvoorbeeld 'rekeningen betalen'. En ze hebben vaak te maken met een conflict tussen hun onderliggende gevoelens en de uitwerking in de praktijk.

mannen:

Sommige vaders in het onderzoek van Hochschild (1989) zijn vergelijkbaar met de supermoeder een supervader. Maar de meeste mannen verschilden in hun strategie fundamenteel van de vrouwen. Ze voelen zich gelegitimeerd om conform het traditionele patroon zich niet verantwoordelijk te voelen voor de 'second shift'. Waar voor vrouwen een nieuwe taak aan de orde is, het werken buitenshuis, blijkt dat omgekeerd voor hen niet het geval te zijn. Mannen hun taak is en blijft het gezin onderhouden en de status wordt ontleend aan het werk buitenshuis. De meeste mannen zijn veranderingsgezind in hun opvattingen (overgangsfase) maar in hun strategie terughoudend. Onderliggende conflicterende gevoelens zijn bijvoorbeeld de angst bij de man dat hij de controle over zijn vrouw zou verliezen als ze niet meer economisch afhankelijk van hem zou zijn.

Van de mannen uit het onderzoek deelt 20% de verantwoordelijkheid voor de 'second shift'. Een klein deel wil dat wel, maar slaagt er niet in omdat de echtgenote dat niet toelaat. Sommigen hadden een traditionele start maar traden gaandeweg in de overgangsfase. Maar verreweg de meeste mannen willen wel delen in de zorg voor de kinderen, maar zien het delen in de zorg voor de huishouding als een 'moeten'. Daarbij ontwikkelden ze verschillende strategieën van weerstand om er onderuit te komen. Bijvoorbeeld:

- een taak laten mislukken (bijvoorbeeld eten aangebrand, was verkleurd)
- minder goed uitvoeren (je niet populair maken)
- wachten tot je gevraagd wordt iets te doen (alleen in opdracht)
- op andere fronten ondersteuning bieden (bijvoorbeeld bij haar werk of familieaangelegenheden).
- reductie van de noodzaak (bijvoorbeeld strijken is niet nodig)
- waardering uitspreken voor haar werk op het thuisfront (complimenteren)

Hoeveel een man werkelijk bijdraagt aan de taken op het thuisfront hangt volgens Hochschild (1989) af van de interactie tussen zijn genderstrategie en die van zijn vrouw. Waar de meeste echtparen een gelijke verdeling voorstonden of in de overgangsfase zaten (80%) slaagde slechts een klein deel er werkelijk in de taken thuis gelijk te verdelen.

De theorie van Hochschild (1989) luidt dat er sprake is van economische onbalans tussen mannen en vrouwen. Omdat vrouwen in de economische beoordeling van het huwelijk minder presteren, hebben ze minder legitimatie om een directe strategie in te zetten om de man te laten delen in taken thuis. Omdat ze daardoor de voorkeur aan andere minder succesvolle strategieën geven werken ze (onbewust) mee aan de handhaving van de 'status quo'. Ze gaven bijvoorbeeld vaak aan 'geluk' te hebben als hun man meewerkt op het thuisfront. Niet een zaak van verdeling en balans maar van 'geluk', van een andere orde dus.

Waar in het traditionele patroon de economische onbalans geen probleem was, beide domeinen waren immers gescheiden, komt het probleem sterk naar voren in het participatiemodel. Ook signaleert Hochschild (1989) dat het werk op het thuisfront door deze ontwikkeling wordt gedevalueerd. De positie van huisvrouw is vacant geworden, en wordt in de meeste gezinnen nog slechts gedeeltelijk vervuld. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor de gezinsleden vanuit mijn theorie dat een goed georganiseerd thuisfront een basis vormt voor het gezin. Als door de ontwikkelingen de functie van huisvrouw vacant wordt, is het van essentieel belang dat de vacature goed wordt opgevuld. Als dit niet gebeurt, kan het negatieve gevolgen hebben voor de gezinsleden.

Waarom nemen mannen geen deel in de 'second shift? Een conclusie van Hochschild (1989) is dat er een vicieuze cirkel ontstaat. Omdat mannen meer identiteit ontleen aan hun werk, weegt hun baan 'zwaarder' dan het werk van de vrouw en zoveel te meer ze werken zoveel te belangrijker wordt hun vrije tijd (ontspanning). Daardoor kunnen ze minder taken op het thuisfront vervullen. Door thuis minder te doen kan de man meer werken en zijn behoefte aan ontspanning meer succesvol vervullen. Voor de vrouwen werkt het andersom. Vrouwen ontleen hun identiteit niet enkel aan hun werk buitenshuis, maar ook aan de taken thuis. Daarom doet ze meer taken thuis en biedt daarmee haar man de 'backstage support' voor zijn werk en noodzakelijke ontspanning. Ze werkt daardoor mee aan de onbalans in de verdeling. Haar 'dertiende maand' die ze extra moet werken (de 'second shift') ondersteunt haar man in zijn patroon en houdt de onbalans in stand.

Het uitvoeren van een 'second shift' kan spanning met zich meebrengen, vooral voor vrouwen omdat zij hierdoor zwaarder worden belast en mogelijk hun ambitie in het werk niet kunnen verwezenlijken. Deze situatie zou een oorzaak kunnen zijn van de hoge mate van stress en burnout bij vrouwen die arbeid & zorg combineren. Ook vermoed ik dat de interactie tussen de uitwerking van de genderideologie in de praktijk tussen mannen en vrouwen hierbij een rol zal spelen.

2.1.3 Onderzoek van E. Veenis (2000)

Veenis (2000) heeft onderzoek gedaan naar de invloed van het ouderschapsbeleid en de ouderschapscultuur van supermarkten en boekhandels op de combinatieproblemen van mannelijke en vrouwelijke werknemers met jonge kinderen. Dit onderzoek is in het bijzonder interessant omdat het zich op bedrijfsniveau heeft afgespeeld. Het maakt duidelijk dat de werkgever een belangrijke rol kan spelen bij het oplossen van problemen in de combinatie van arbeid en zorg.

Veenis (2000) heeft de verwachting dat het kostwinnersmodel zich zal ontwikkelen in een participatiemodel waarin mannen en vrouwen samen werken en zorgen. Deze verwachting ontleent ze aan het feit dat steeds meer ouders arbeid en zorg (meer) gelijk willen verdelen. Waar het overheidsbeleid erop gericht is de combinatie van

arbeid en zorg te ondersteunen is de praktijk weerbarstig, de combinatie is volgens haar nog steeds vooral een zaak van de vrouw.

Veenis (2000) onderzocht in welke mate een aantal supermarkten en boekhandels de ontwikkeling van een meer gelijke taakverdeling ten aanzien van arbeid en zorg ondersteunen. Ze trof in haar onderzoek 'gelukkige combineerders' aan, tweeverdieners die zonder veel problemen arbeid en zorg combineren. Kenmerkend voor deze groep is dat zij "in de gelegenheid zijn" (Veenis, 2000: 13) hun aspiraties voor arbeid en zorg te realiseren. Er is een grote groep die aangeeft geen problemen te hebben met de bestaande situatie, de ongelijke verdeling van werk-en zorgtaken tussen mannen en vrouwen. Dit betrof vooral de anderhalfverdieners en de alleenverdieners (kostwinners). Ze spreekt tot slot over 'balancerende ouders' voor de groep die bij het realiseren van hun aspiraties in de problemen raakt en daardoor overbelast raakt. Ook ervaart deze groep minder onderhandelingsruimte bij de werkgever, in het bijzonder bij de leidinggevende. Deze blijkt vaak in de praktijk niet overtuigd van de waarde van de werknemer voor het bedrijf. Een wens om bijvoorbeeld parttime te gaan werken wordt vaak opgevat als gebrek aan ambitie.

De belangrijkste eye opener uit haar onderzoek is dat het gebrek aan loopbaanmogelijkheden juist problemen en zelfs overbelasting kan veroorzaken voor werkende ouders. Als de parttime wens niet kan worden gehonoreerd neemt de vrouw vaak genoegen met demotie (aanvaarden lagere functie) of zelfs ontslag. Vooral hoger opgeleide werkende moeders blijken ontevreden over het feit dat ze zowel thuis als op het werk de lager gewaardeerde taken moeten doen. Dit punt geeft juist overbelasting. De redenering dat overbelasting het gevolg is van het feit dat een werkende moeder te veel wil (combinatie werk en thuis), is volgens Veenis (2000) veel te eenzijdig. Het bedrijf speelt er evengoed een rol in. Door goede loopbaanmogelijkheden te bieden aan medewerkers die wensen hebben op het gebied van arbeid en zorg, zou deze groep juist geholpen kunnen worden en behouden kunnen blijven voor het bedrijf. De werkgever kan dus een bijdrage leveren aan het verlagen van stress voor werkende ouders.

Hoe komt het dat de uitwerking in de praktijk anders uitpakt dan de wensen en ambities van werkende ouders? Veenis (2000) constateert een vicieuze cirkel: de meeste werknemers vertonen seksespecifiek loopbaangedrag (mannen fulltime en vrouwen parttime als er kinderen komen). Dit bevestigt het idee van werkgevers dat vrouwen minder betekenis hechten aan hun werk en impliceert een slechtere (werk)positie. Veenis (2000) constateert dat door allerlei mechanismen, zij spreekt van ongeschreven genderregels, de kloof tussen het nieuwe ideaal (gelijke verdeling en participatiemaatschappij) en de praktijk blijft bestaan. Zij wijt dit aan machtsprocessen (vergelijk Komter) en ziet vooral in de (bedrijfs)cultuur mogelijkheden om hier iets aan te doen.

Veenis (2000) heeft ook specifiek naar de taakverdeling thuis gekeken. Ze geeft aan dat er weinig wetenschappelijk bekend is over de taakverdeling thuis. De gangbare gedachte is dat werknemers zelf moeten weten hoe zij de zaken thuis regelen. De taakverdeling thuis blijkt vaak het spiegelbeeld te zijn van de werkverdeling. Van de tweeverdieners of alleenverdienende vrouwen is voor de helft (supermarkten) en voor een derde deel (boekhandels) van de gevallen de vrouw alleen verantwoordelijk voor de zorgtaken thuis. Vaders houden zich meer bezig met de sociale omgang met de kinderen en de opvoeding. Haar conclusie ten aanzien van de verdeling van huishoudelijke taken is dat ook daar machtsongelijkheid een rol speelt.

Uit het onderzoek van Veenis (2000) blijkt dat zowel leidinggevendenden als collega's vaak een ambivalente houding hebben ten aanzien van parttime werkende ouders. 'Als het bedrijf er maar niet teveel last van heeft' is dan ook de titel van haar proefschrift. De combinatie van arbeid en zorg wordt vooral als een privéaangelegenheid gezien en dan ook nog voornamelijk als het domein van de vrouw. Uit onderzoek is gebleken dat in bedrijven waar meer flexibel met de combinatiewensen van werkende ouders wordt omgegaan en de bedrijfscultuur ondersteunend is, meer vrouwen doorstromen naar hogere functies en meer mannen parttime werken. Ook de steun van leidinggevendenden en collega's blijkt een factor te zijn in het voorkomen van overbelasting. Veenis (2000) spreekt dan van een oudervriendelijke bedrijfscultuur. In bedrijven waar de tweeverdieners (man en vrouw werken beiden evenveel) bijna 30% uitmaken van het geheel is volgens haar sprake van een positieve ouderschapscultuur. Als dit percentage onder de tien komt is er een defensieve cultuur. In een defensieve cultuur moet lang worden onderhandeld om bepaalde wensen gerealiseerd te krijgen.

Veenis (2000) onderscheidt drie subculturen binnen bedrijven. Een bedrijf met flexibel beleid heeft meestal een open cultuur, een bedrijf met een strikt beleid heeft vaak een ambivalente cultuur en een bedrijf met minimaal beleid heeft vaak een defensieve cultuur. De belangrijkste belemmeringen voor vrouwen om niet door te stromen naar hogere functies blijken de afwezigheid van flexibel beleid en het niet toestaan van hogere functies in deeltijd te zijn. Werknemers hebben te maken met botsingen met de heersende bedrijfscultuur, maar ook met botsingen met hun eigen opvattingen (ambivalenties). Je wilt bijvoorbeeld samen werken en zorgen maar je vindt tegelijkertijd dat het beter voor de kinderen is dat moeder meer thuis is. Het dominante beeld is nog steeds dat een goede werknemer fulltime werkt en dat het voor de kinderen beter is dat een moeder parttime werkt. Alleen als het bedrijf een flexibel beleid heeft en een open cultuur maken werknemers een goede kans hun wensen op het gebied van arbeid en zorg te verwezenlijken, maar dan nog zullen ze overtuigend moeten kunnen argumenteren dat ze waardevol zijn voor het bedrijf en dat de voorzieningen niet negatief zullen uitpakken voor het bedrijf. De (hegemoniale²⁷) machtsprocessen die Veenis (2000) onderkent in bedrijven hebben te maken met de manier waarop leidinggevendenden en collega's aankijken tegen de combinatie van arbeid en zorg.

Uit dit onderzoek blijkt dat een gelijke verdeling van arbeid- en zorgtaken door werknemers en werkgevers nog niet als vanzelfsprekend wordt gezien. Zelfs niet als men een gelijke verdeling voor staat. Deze situatie zou spanning kunnen geven, vooral voor vrouwen omdat zij meer belast zijn met de zorgtaken en op het werk veel moeite moeten doen een baan op hun niveau te handhaven als ze parttime willen gaan werken. Dit zou een mogelijke oorzaak van de hoge mate van stress en burnout bij vrouwen kunnen zijn die arbeid & zorg combineren.

2.1.4 Onderzoek van de Nederlandse Gezinsraad (NGR, 2005)

Naast het feit dat de huishouding zich in het private domein bevindt blijkt het vaak binnen het gezin een 'vergeten' agendapunt te zijn. Uit het onderzoek door de Nederlandse Gezinsraad (NGR, 2005) blijkt dat de huishouding in gezinnen nauwelijks aan de orde komt bij de totstandkoming van een (nieuwe) taakverdeling. Het moment dat er kinderen komen in een gezin blijkt vaak hét moment te zijn waarop de taakverdeling tussen man en vrouw wordt besproken. Er worden dan

²⁷ hegemoniaal is de hegemonie, overwicht van een staat of een partij, bezittend (Van Dale)

afspraken gemaakt over hoeveel uur de vrouw (en soms ook de man) minder gaat werken. Soms wordt gekozen voor een schoonmaakhulp, maar verder komt de organisatie en uitvoering van de huishouding niet ter sprake.

De NGR (2005) heeft onderzoek gedaan naar de wijze waarop jonge ouders keuzes maken in de verdeling van arbeid en zorg in hun gezin. Het onderzoek maakt deel uit van een internationaal onderzoek. In het rapport over de 'glazen tussenwand' worden de Nederlandse resultaten besproken. De doelstelling van het rapport is een bijdrage te leveren aan een meer gelijke taakverdeling tussen mannen en vrouwen in arbeid- en zorgtaken. Met de 'glazen tussenwand' wordt bedoeld dat waar ouders in het verleden voor het kostwinnersmodel (man werkt en vrouw zorgt) kozen, ze nu vaak kiezen voor het anderhalfverdienersmodel (man werkt fulltime en vrouw parttime), maar dat het egalitaire model (gelijke taakverdeling) in de praktijk nog nauwelijks voorkomt. Er lijkt een onzichtbare grens te bestaan die ouders (ook als ze er bewust voor kiezen) moeilijk kunnen doorbreken. Deze grens noemen de onderzoekers de 'glazen tussenwand'. Uit onderzoek blijkt dat 67% van de vrouwen en 59% van de mannen een meer gelijke taakverdeling voorstaan, waarbij mannen meer gaan zorgen en vrouwen meer gaan werken (NGR, 2005:8).

Het betrof kwalitatief onderzoek omdat men inzicht wilde krijgen in de gezinsprocessen. Daartoe is een aantal gesprekken gevoerd met ouders met jonge kinderen. Het onderzoek richtte zich specifiek op de onderhandelingen ten tijde van het moment van de geboorte van het eerste kind en hoe en waarom men de taken heeft verdeeld. Ook is gevraagd welke beleidsmaatregelen men als stimulerend dan wel belemmerend heeft ervaren en wat men eventueel nodig zou hebben van de overheid als ondersteuning.

In de volgende beschrijving van de resultaten van het onderzoek ga ik vooral in op het onderdeel met betrekking tot de verdeling van huishoudelijke taken.

Uitgangspunt was dat de taakverdeling de uitkomst is van een gezinsproces, een besluit van de ene ouder heeft direct gevolgen voor de ander en andersom. De gebruikte methode was het door de NGR ontwikkelde interactie-interview, waarbij beide ouders apart en gezamenlijk worden geïnterviewd.

Er zijn veertig ouderparen geïnterviewd met één of meer kinderen van maximaal zes jaar oud. Het moment waarop er kinderen worden geboren blijkt een goed moment te zijn waarop de sekseongelijkheid zichtbaar wordt. De meerderheid van de gezinnen kiest dan voor het anderhalfverdienersmodel zoals blijkt uit de volgende tabel.

Tabel 2.3 Verdeling van arbeid in Nederlandse gezinnen met minstens één kind onder de zes jaar (NGR, 2005: 18).

verdeling van arbeid in Nederlandse gezinnen met minstens één kind onder de zes jaar:		
In 78% van de gezinnen met jonge kinderen werkt de man meer uren dan de vrouw. In 11% van de jonge gezinnen werken man en vrouw evenveel. In 3% werkt de vrouw meer dan de man.		
man werkt meer	alleenverdiener (man>34; vrouw 0)	24
	anderhalf groot (man>34; vrouw 20-34)	29
	anderhalf midden (man>34; vrouw 12-19)	16
	anderhalf klein (man>34; vrouw 1-11)	9
	vrouw>man	3
vrouw werkt meer		

beiden evenveel	tweeverdieners (beiden>34)	5
	beiden parttime (1-34)	6
overig		8
Bron: NGR, 2005: 18), (CBS Statline)		

In het NGR onderzoek (2005) werd nagegaan hoe de gezinnen tot een bepaalde variant zijn gekomen. Na de geboorte van het eerste kind blijft de vrouw in hoofdzaak de huishoudelijke- en zorgtaken uit te voeren, waar deze verdeling vóór dat moment meer gelijk was. Interessant is dat blijkt dat de taakverdeling qua arbeidsuren goed is aan te geven, die is immers vastgelegd in een arbeidscontract, maar dat de taakverdeling thuis (zorg en huishouding) minder goed valt aan te geven. Ook blijken partners vaak niet op de hoogte van elkaars activiteiten in het privédomein.

De hoofdvraag – waarom sommige gezinnen de taken meer gelijk verdelen dan andere – is als volgt benaderd. Er is een verdeling gemaakt in opvattingen variërend van ‘sekseneutrale verdeling’ tot ‘zeer seksespecifieke verdeling’. De opleiding van de moeder blijkt ook samen te hangen met de taakverdeling.

Het onderzoek bevestigt dat vrouwen het grootste deel van de huishouding doen. Ook als zij evenveel uren werkt als haar partner. Interessant is dat de huishoudelijke taakverdeling vaak niet wordt besproken en niet op de agenda komt, wat wel geldt voor de verdeling van arbeid en de zorg voor de kinderen.

De gewenste zorg voor de kinderen en het optimaal draaien van het gezin staat centraal bij de te maken keuzes. De keuze (in de meeste gevallen) voor het niet voortzetten van twee volledige banen is een logisch gevolg daarvan, omdat dat de combinatie van werken en zorgen mogelijk maakt. Gezinnen die een gelijke taakverdeling willen realiseren doen dat ook vaker, maar beduidend minder dan men zou verwachten op basis van de attitudes van de partners. Er spelen blijkbaar meer factoren een rol.

De kosten van de kinderopvang zijn gebaseerd op het gezinsinkomen (overheidsbeleid), maar worden binnen het gezin vaak afgewogen tegen het inkomen van de vrouw. Het principe dat ‘degene met het hoogste inkomen niet minder moet gaan werken’ gaat in de meeste gevallen nog op. In de praktijk is dit veelal de man. Het blijkt dan vanzelfsprekend te zijn dat de man fulltime blijft werken. Anderzijds blijken mannen vaak niet parttime te willen werken.

De bedrijfscultuur blijkt tot slot een factor van belang. Minder werken wordt door sommige werkgevers gezien als gebrek aan commitment. Ook is flexibiliteit (schuiven met je uren of onverwacht vrij nemen) niet overal mogelijk.

Volgens de onderzoekers houdt de overheid in haar beleid onvoldoende rekening met de gezinsprocessen die de keuzes in de taakverdeling beïnvloeden. Er is geen duidelijk gezinsbeleid, maar een veelheid aan impliciete beleidsregels (NGR, 2005: 75). Ook in het emancipatiebeleid wordt teveel uitgegaan van de individuele vrouw en te weinig van haar gebondenheid aan de gezinssituatie.

Er is ook gevraagd of men tevreden is met de taakverdeling. Daaruit blijkt dat men tevreden is over de verdeling (rapportcijfer 8 op een schaal van 1-10) (NGR, 2005: 50). Dat moet volgens de onderzoekers worden geïnterpreteerd als tevreden binnen de bestaande mogelijkheden. Uit de vraag naar de ideale taakverdeling komt namelijk een ander plaatje.

De vragen in het onderzoek over de huishouding gaven aan dat dit onderwerp regelmatig tot discussies leidt en de ontevredenheid groot is. Vrouwen hebben veelal behoefte aan een grotere inbreng van de man in het huishouden. Daar komt in de praktijk echter weinig van terecht zoals blijkt uit de cijfers.

De belangrijkste conclusie is dat vanaf het moment van de komst van kinderen de taakverdeling meer ongelijk wordt, waar dit daarvoor juist meer gelijk was. Vrouwen gaan meer zorgtaken en meer huishoudelijke taken verrichten. Waar nog wel het gesprek wordt gevoerd over wie hoeveel uren gaat werken en hoe de zorgtaken voor het kind worden verdeeld, wordt over de huishoudelijke taken niet gesproken. Een systematisch overleg over het geheel aan taken dat moet worden verdeeld blijkt zelden plaats te vinden. Men neemt vaak aan dat de huishouding wel even 'tussendoor' kan worden gedaan door de ouder die thuis is met de kinderen. Vaak wordt vergeten dat de huishoudelijke werklast toeneemt als er (meer) kinderen komen. Dit heeft als gevolg dat op dit punt de grootste ongelijkheid in de taakverdeling aan de orde is en in stand blijft. Ouders gaven trouwens aan wel behoefte te hebben aan een onderhandelingsmoment met betrekking tot de huishoudelijke taken.

Dit alles geeft volgens de onderzoekers een valse start bij de onderhandelingen over de taakverdeling. In de volgende tabel worden de knelpunten uit het NGR-onderzoek (2005) voor een evenredige taakverdeling weergegeven.

Tabel 2.4 Knelpunten voor een evenredige taakverdeling arbeid & zorg tussen mannen en vrouwen (NGR, 2005: 82)

categorie:	knelpunten voor een evenredige taakverdeling:
kinderopvang	twijfels over de kwaliteit
	hoge kosten
	sluit niet aan bij werktijden en pedagogische visie ouders
verlof	zeer kort kraamverlof vaders
	korte periode bevallingsverlof
	verlof is meestal onbetaald
bedrijfscultuur	masculiene bedrijfscultuur werkt gebruik zorgverlof vaders tegen
	voor moeders is combinatie arbeid/zorg meer geaccepteerd dan voor vaders
	onbekendheid met gezinsbeleid in het bedrijf en met recht op regelingen voor ouders
tussen partners	interactie tussen partners niet gericht op verdeling huishouden en minder werken man
	niet altijd is houding van beide ouders gericht op gelijke taakverdeling

Uit dit onderzoek blijkt dat er over de verdeling van de huishoudelijke taken niet wordt gesproken en dat er sprake is van een ongelijke verdeling. Dit brengt een verhoogd risico met zich mee op logistieke problemen in de huishouding en als gevolg daarvan spanning bij met name vrouwen, omdat zij het meest worden belast met de huishoudelijke taken. En zou mogelijk een verklaring kunnen zijn voor de hoge mate van stress en burnout bij vrouwen die arbeid & zorg combineren.

2.1.5 Interferentie onderzoek

Interferentie onderzoek gaat in op de relatie tussen werk en privé in de zin van hoe beide domeinen op elkaar inwerken en zo elkaar beïnvloeden. Hierna worden drie belangrijke onderzoekers op dit terrein aangehaald. Eén van hen, Schaufeli (2003) heeft een overzicht gemaakt van het interferentie onderzoek tot dusver.

interferentie onderzoek van Schaufeli (2003)

De gangbare gedachte is dat werknemers zelf moeten weten hoe zij de zaken op het thuisfront regelen met betrekking tot de verdeling van arbeid- en zorgtaken. Veel werkgevers en werknemers vinden dat privé privé is en privé zaken (taakverdeling thuis) dáár opgelost moeten worden. De werkgever en de overheid zijn terughoudend om dit privédomein te betreden. Uit onderzoek blijkt dat de interferentie²⁸ van werk naar privé sterker is dan andersom.

De huishouding bevindt zich in het private domein. Werk en thuis zijn van oudsher strikt gescheiden domeinen. De laatste decennia is er veel veranderd en zijn de domeinen dichter bij elkaar gekomen. Er is veel onderzoek gedaan naar de invloed van het werkdomein op het thuisdomein, de zogenaamde werk-thuis interferentie (WTI). Het onderzoek naar de thuis-werk interferentie (TWI) daarentegen staat nog in de kinderschoenen (Schaufeli, 2003).

Schaufeli (2003) geeft een overzicht van interferentie onderzoek tot dusver. Tot 1960 waren werk en privé gescheiden domeinen. Nadat vrouwen hun intrede deden op de arbeidsmarkt ging men WTI onderzoeken met name vanuit de roltheorie en spillovereffecten. Men ging in eerste instantie vooral uit van een rolconflict (moeder versus werknemer) en negatieve spillover (werken heeft een negatieve invloed op de rol als moeder). Later sprak men ook van rolexpansie, meer rollen kunnen ook meer energie geven en spillover in positieve zin (positieve invloed).

Uit het interferentieonderzoek tot nu toe komt naar voren dat het effect van WTI sterker blijkt te zijn dan van TWI. Van de werknemers geeft 12% aan last te hebben van WTI en 4% van TWI (Schaufeli, 2003: 325). Men verklaart het verschil vanuit de 'doorlaatbaarheid' van grenzen. Er wordt uitgegaan van een denkbeeldige scheiding of grens tussen werk en privé. De grens vanuit het privédomein naar het werkdomein blijkt minder doorlaatbaar te zijn dan andersom.

Recente studies wijzen ook op positieve spillover in TWI. Bijvoorbeeld na een ontspannen weekend weer met nieuwe energie aan het werk.

Barnett (Schaufeli, 2003: 326) ziet als ideaal een fit tussen de beide domeinen als een ondeelbare context waarin men leeft. Zij benadrukt het belang van integratie van beide domeinen.

Hoe staat het met de invloed van WTI en TWI op stress? Schaufeli (2003) geeft aan dat uit interferentieonderzoek blijkt dat zowel WTI als TWI invloed hebben op stress, maar dat werk- en thuiskenmerken ook rechtstreeks invloed hebben. Een moderator als geslacht is nog niet in het model opgenomen. Welke rol deze factor mogelijk speelt is nog niet onderzocht. Schaufeli (2003) heeft wel de relatie tussen vrouwen, arbeid en gezondheid onderzocht. Uit zijn onderzoek blijkt dat omdat vrouwen in deeltijd werken, zij vaker een groter aandeel hebben in de huishouding en een hogere totale werkbelasting hebben. Hierdoor kan stress optreden. Dit komt niet

²⁸ Interferentie is een gelijktijdige werking van twee bewegingen die elkaar belemmeren of versterken en zo op elkaar inwerken.

overeen met ander onderzoek (bijvoorbeeld het onderzoek naar tijdsbesteding). Het verschil kan mogelijk worden verklaard uit het feit dat de thuistaken vaak moeilijk meetbaar zijn omdat ze niet expliciet aan de orde komen. Werkuren daarentegen worden vastgelegd in een arbeidscontract.

Schaufeli (2003) heeft een raamwerk gemaakt op basis van de ontwikkelingen in het interferentieonderzoek. Hij onderscheidt daarbij drie mogelijke invalshoeken (Schaufeli, 2003: 328):

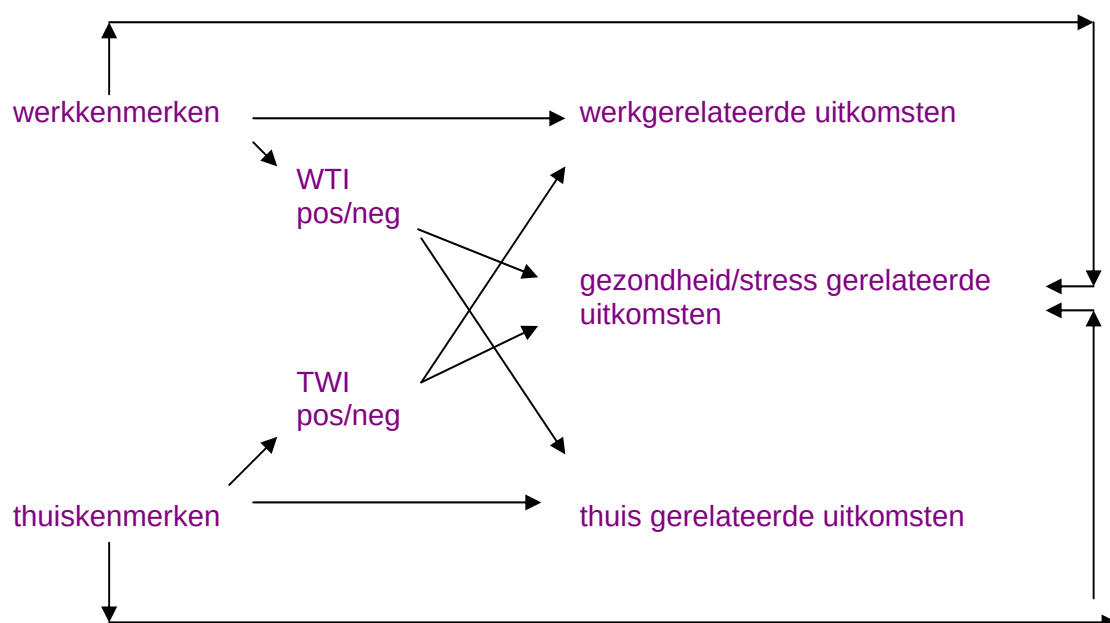
- WTI en TWI als mediërende variabelen.
- W (werk) en T (thuis) als onafhankelijke variabelen.
- WTI en TWI als verklarend proces.

De eerste komt het meeste voor, maar ook blijkt vaak dat deze theorie maar ten dele opgaat. De effecten lopen dus voor dat andere deel waarschijnlijk rechtstreeks. Zie het onderstaande model van Schaufeli (2003). Aandachtspunten voor nieuw onderzoek zijn de splitsing van interferentie in positief en negatief. In het verleden was er vooral aandacht voor negatieve interferentie. Verder blijkt dat TWI nog nauwelijks wordt aangetoond. De invalshoek van het werk is dus nog dominant. Het meten van TWI werd lange tijd gedaan met behulp van de variabelen: het werk van de partner en het hebben van kinderen. Recentelijk zijn schalen voor meten van privéstressoren ontwikkeld (Schaufeli, 2003: 332). Er wordt onderscheiden:

- Werkdruk thuis
- Emotionele eisen thuis
- Mentale eisen thuis
- Energiebronnen thuis.

Wat is er aangetoond in de zin van de relatie met stress? Het beeld is dat de consequenties van WTI het sterkst zijn verbonden met stressgerelateerde ziekten als burnout. Of TWI ook invloed heeft is niet te zeggen, omdat dit onderzoek nog in de kinderschoenen staat. Bij TWI wordt eerder een relatie gevonden met de kwaliteit van leven dan met betrekking tot het werkleven. Dit zou een gevolg kunnen zijn van het 'vloereffect' zoals Schaufeli (2003: 331) het effect beschrijft, dat de grens van thuis naar werk minder doorlaatbaar is dan andersom.

Het model van Schaufeli (2003: 329)



Uit het model blijkt dat WTI en TWI beide invloed kunnen hebben op stress. Maar werk- en thuiskenmerken hebben ook een rechtstreeks effect. Niet in dit model opgenomen zijn moderatoren zoals geslacht of persoonlijkheidseigenschappen, ook die kunnen een mogelijke rol spelen volgens Schaufeli (2003). Nader onderzoek zal moeten uitwijzen wat precies de rol van TWI en WTI in het stressproces is. Schaufeli (2003) trekt ook de algemene conclusie dat bij Human Resources Management (HRM) een goede balans tussen werk en privé voor werknemers van groot belang is. De mate waarin de bedrijfscultuur ondersteunend is hierbij vormt een kritische succesfactor.

De relatie tussen deeltijd werken (meestal vrouwen) en stress werd door Schaufeli (2003) aangetoond door de hogere totale werkbelasting van vrouwen. Het verband tussen stress en TWI wordt niet of nauwelijks aangetoond. Het effect van WTI op stress is wel bewezen. Zoals de onderzoekers aangeven heeft dit waarschijnlijk te maken met het feit dat de grens van thuis naar werk minder doorlaatbaar blijkt te zijn. Het werkdomein blijkt dominant te zijn. Het is dus wel mogelijk dat logistieke problemen in de huishouding stress kunnen veroorzaken, maar het blijkt lastig om dit naar voren te halen. Dit zou te maken kunnen hebben met de verborgen mechanismen van Komter (1985), juist omdat deze mechanismen zo impliciet werken. Vanuit de gedachte van beide domeinen als een ondeelbare context (Schaufeli, 2003: 326) zou het mogelijk kunnen zijn dat logistieke problemen thuis invloed hebben op het werk en andersom, en door deze wisselwerking tot stress zouden kunnen leiden.

interferentieonderzoek van Peeters c.s. (2003)

In het onderzoek van Peeters c.s. (2003) wordt gekeken naar een eventuele negatieve TWI of WTI. Nieuw aan dit onderzoek is dat er ook naar TWI wordt gekeken en er dus aandacht is voor het thuisdomein. Het onderzoek is uitgevoerd bij vrouwelijke werknemers in de Thuiszorg en mannelijke werknemers in de Informatietechnologie (IT)-sector. Men verwacht vaak een volledige mediatie²⁹ van TWI en WTI. Conclusie van de onderzoekers is echter dat TWI en WTI beide slechts ten dele op gaan (een partieel effect). Er zijn blijkbaar ook rechtstreekse effecten van werk of thuis op de uitkomstvariabelen, die niet via het andere domein (werk of thuis) lopen. Een negatieve interferentie van werk naar thuis komt vaker voor dan andersom, dit heeft waarschijnlijk te maken met de doorlaatbaarheid van grens werk/privé. WTI is bij mannen in de IT-sector iets hoger dan bij vrouwen (Thuiszorg), maar TWI is weer hoger bij vrouwen. Waarschijnlijk is dit een gevolg van rolpatronen volgens de onderzoekers. Er is nader onderzoek nodig over de sekserollen. Bij de vrouwen zijn vooral de kwantitatieve taakeisen thuis via TWI gerelateerd aan uitputting op het werk. Voor vrouwen kan 26 % van de variantie in uitputting worden verklaard door de thuissituatie, voor mannen slechts 8%.

Dit onderzoek bevestigt dat zowel het thuisdomein op zichzelf als de interferentie van thuis op werk (vooral bij vrouwen) een rol kunnen spelen bij stress. De algemene conclusie van Peeters c.s. (2003) is dat de werkgever ook rekening moet houden met de privé-situatie van de werknemer. Het gaat erom de werk- én privé-stressoren te verminderen. Een werkgever moet hiertoe niet alleen voorzieningen bieden, maar vooral een ondersteunende organisatiecultuur. Dit is in lijn met ander onderzoek.

²⁹ mediatie is bemiddeling, betrekking hebben op elkaar

SWING van Geurts (2002)

Een andere belangrijke onderzoeker van de interferentie tussen werk en privé is Geurts (2002). Zij noemt dit de Relatie tussen Arbeid en Privé, de RAP (Geurts (2002: 164), de invloed die het ene domein (werk of privé) heeft op het andere domein. Deze invloed kan het functioneren van een persoon positief of negatief beïnvloeden.

Geurts constateert dat ongeveer 40% van de Nederlandse werkende bevolking problemen ervaart met het combineren van werk en privé. Uit een ander onderzoek kwam naar voren dat van de groep personen die combinatieproblemen (arbeid en zorg) rapporteerden tweemaal zoveel personen burnoutklachten rapporteerden dan anderen. Dit verband is zelfs sterker dan de relatie tussen werkdruk en burnout.

Over de negatieve werk-thuis interferentie (WTI) wordt het meest gepubliceerd. Uit onderzoek blijkt dat WTI driemaal zo vaak voorkomt als TWI (Geurts, 2002:169). En TWI wordt vaker als positief gezien. De oorzaak van een verstoorde RAP moet dus worden gevonden in de werksituatie. Geurts (2002) acht het denkbaar dat dit voor vrouwen mogelijk anders zou kunnen liggen. Omdat vrouwen hun prioriteit vaker leggen bij het thuisfront en mannen bij hun werk. Uit onderzoek blijkt dit mogelijke verschil nauwelijks te verklaren door het kenmerk sekse. De invloed van het kenmerk burgerlijke staat is nauwelijks onderzocht. De gezinssamenstelling blijkt wel een factor (heeft een seksspecifieke relatie met het optreden van een negatieve WTI /TWI). Er is een relatie aangetoond tussen het aantal kinderen en de workload in het privédomein. Ook heeft leeftijd nog invloed: moeders met jonge kinderen ervaren meer conflicten tussen beide domeinen.

Uit Scandinavisch onderzoek blijkt (Geurts, 2002: 174) dat stress tijdens werktijd bij mannen als ze thuis zijn snel afneemt, maar bij vrouwen (met thuiswonende kinderen) niet. Dit ondersteunt een mogelijk verband op grond van sekse tussen gezinssamenstelling en het optreden van conflicten tussen het werk- en privédomein. Haar kritiek op het onderzoek tot dusver is dat variabelen in het privédomein vaak minder variantie in de RAP verklaren dan variabelen in het werkdomein. Als oorzaak geeft zij de mogelijk gebrekkige meetinstrumenten voor het privédomein. Zaken als burgerlijke staat en gezinssituatie zeggen nog niets over het de taken binnen het privédomein (bijvoorbeeld huishoudelijke taken). Ze zeggen nog niets over de inhoud, de verantwoordelijkheid, de mate van belasting en de mogelijke hulpbronnen (om taken te verlichten) ervan. Met andere woorden de privé-situatie is veel minder precies in kaart gebracht dan de werksituatie.

Geurts (2002) signaleert dat er onduidelijkheid is of het conflict tussen werk en privé moet worden opgevat als bron van stress (stressor) of als resultaat van stress (strain) of als mediërend in de stressor-stress-strain relatie. Er is nog maar weinig inzicht in de precieze mechanismen die van invloed zijn op de wederzijdse beïnvloeding tussen werk en privé. RAP studies zijn altijd individueel gericht. Het gezin (sociale omgeving) heeft echter ook invloed. Haar suggesties voor nader onderzoek zijn dan ook onder andere dat er meer aandacht moet zijn voor positieve interactie TWI en WTI en dat de kenmerken van de privé-situatie meegenomen moeten worden.

Zij heeft de SWING (2001) ontwikkeld, dit staat voor Survey Werk-thuis Interactie NijmeGen. De SWING is ontwikkeld om vier typen werk thuis interferentie meetbaar te maken, de verschillende wijzen waarop werk en privé elkaar kunnen beïnvloeden. Het gaat om het proces waarbij de taakeisen (kwantitatief en kwalitatief) in het ene domein de handelingsmogelijkheden in het andere domein positief of negatief beïnvloeden. De vier typen zijn:

- WTI negatief
- TWI negatief
- WTI positief
- TWI positief

WTI negatief wil zeggen dat de taakeisen uit de werksituatie de handelingsmogelijkheden thuis negatief beïnvloeden. Bij WTI positief werkt dat anders uit, daarbij ondersteunen de taakeisen in het werk het functioneren thuis. TWI negatief wil zeggen dat taakeisen thuis het functioneren op het werk kunnen belemmeren en bij TWI positief ondersteunen de taakeisen in de thuissituatie het functioneren op het werk. Geurts (2001) heeft 214 items geselecteerd uit 21 schalen en ingedeeld in de SWING. Daarbij is rekening gehouden met een goede verdeling over de vier typen WTI. Zonodig zijn nog extra items ontwikkeld. Dit heeft geresulteerd in een vragenlijst met 27 items met elke vier antwoordalternatieven (nooit, soms, vaak en altijd).

De validiteit van dit instrument is onderzocht. Daaruit blijkt dat de samenhang tussen de vier schalen en een aantal thuiskenmerken (huishoudelijke activiteiten, regelmogelijkheden en sociale steun) minder sterk is dan werd verwacht. De thuiskenmerken waren juist toegevoegd aan het onderzoek omdat de onderzoekers verwachten dat deze factoren een rol zouden spelen.

Geurts (2002) bevestigt het beeld dat in het interferentieonderzoek de werksituatie dominant is. Door deze dominantie is het goed mogelijk dat aspecten van de privé-situatie minder naar voren komen. Dit effect kan zeker goed opgaan voor de huishoudelijke taken, die al zo onzichtbaar zijn en een lage status hebben. Dit neemt echter niet weg dat ze een mogelijke rol kunnen spelen bij stress en burnout.

2.1.6 Onderzoek van S. Wiesmann c.s. (submitted)

Wiesmann c.s. (submitted) heeft een working paper gemaakt over de besluitvorming in betaalde en onbetaalde arbeid. De subtitel 'Not worth mentioning' geeft aan dat vooral het onbetaalde werk niet wordt besproken in gezinnen. Het onbetaalde werk thuis (zorg voor huishouding en kinderen) wordt nog vaak als het domein van de vrouw gezien en daarmee als haar verantwoordelijkheid. Ook is zij het meest belast met de betreffende uitvoerende taken. Het gaat om kwalitatief onderzoek en er zijn 31 (echt)paren ondervraagd.

De hoofdvraag was erachter te komen waarom de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid tussen mannen en vrouwen zo ongelijk blijft ondanks het feit dat vrouwen meer zijn gaan werken en vaker hoger opgeleid zijn. De levensfase van de partners waarop het onderzoek is gericht is het moment van het gaan samenwonen tot het moment dat het eerste kind wordt verwacht, de vormende jaren van de relatie. De bevindingen zijn dat de verdeling van betaald en onbetaald werk vaak niet expliciet aan de orde komt en daardoor vaak de status-quo behouden blijft (ongelijke verdeling). De besluitvorming is meer expliciet bij partners die een sterke voorkeur hebben voor een gelijke verdeling of bij partners die ontevreden zijn met de bestaande situatie. Een interessante bevinding van dit onderzoek is dat partners die een gelijke verdeling van (on)betaald werk wensen, in de praktijk toch vaak uitkomen op meer traditionele patronen. Volgens Wiesmann c.s. (submitted) heeft dit te maken met de besluitvormingstrategieën, die gebaseerd zijn op ambivalente gevoelens over de rolopvatting en bijbehorende verantwoordelijkheden. Relaties worden in dit verband rooskleuriger voorgesteld dan ze in werkelijk zijn. Deze ambivalente gevoelens vormen een barrière voor betere besluitvorming in de taakverdeling van

(on)betaald werk. De partners hebben wel egalitaire³⁰ wensen, maar hebben geen egalitaire routines ontwikkeld. Het oefenen in expliciete besluitvorming lijkt een goede weg daarvoor.

Ook dit onderzoek bevestigt het beeld dat ouders die voor het egalitaire model kiezen vaak na de geboorte van het eerste kind terugvallen op meer traditionele patronen (vergelijk NGR, 2005). In het onderzoek van Wiesmann c.s. (submitted) is vooral naar de besluitvorming gekeken, onderscheiden in impliciete en expliciete besluitvorming, en de onderliggende mechanismen. De moderne samenleving is meer onderhandelingsgericht geworden, maar op het terrein van de huishouding is dit nog niet het geval. Wat betreft de verdeling van het (on)betaalde werk gaf bijna iedereen aan dat het geen onderwerp van gesprek was en de verdeling op een natuurlijke wijze tot stand is gekomen. Mannen gaven ook aan dat ze nooit nagedacht hebben over de verdeling van huishoudelijke taken, omdat ze voordat ze gingen samenwonen er niet mee geconfronteerd waren. Ook was er een echtpaar dat verbaasd was over het feit dat de vrouw de verantwoordelijkheid had over de huishouding, terwijl de man vóór het moment van samenwonen zich er zelf verantwoordelijk voor voelde. Vrouwen blijken wel na te denken over de taakverdeling, maar brengen dit onderwerp niet op de agenda. Sommige vrouwen zijn wel expliciet in hun opvatting over een gelijke verdeling. Ze hebben vaak hun partner hierop geselecteerd. Maar ook deze groep slaagt er niet vaak in hun ideaal te verwezenlijken.

Waar de betaalde arbeid nog wel ter sprake komt in de zin van de ideale baan en carrièreplanning, komen de praktische implicaties niet aan de orde (wie doet de huishouding?). Het belang van een goed georganiseerd huishouden is vaak niet expliciet. Soms proberen vrouwen bij de geboorte van het eerste kind dit punt naar voren te brengen. Over het algemeen wordt het afgedaan als een 'non-issue'. Het wordt niet serieus genomen.

Welke uitdagingen liggen er voor partners in de onbetaalde arbeid (de huishouding) en hoe gaan ze daarmee om?

1. Wie is verantwoordelijk voor de huishouding en ziet erop toe dat de taken worden uitgevoerd en het geld wordt verdiend?
2. Wie doet wat in de huishouding?
3. Welke standaard is van toepassing en wat is de frequentie van de taken?

Vrouwen blijken vaak het meeste te doen en de verantwoording te dragen, wat vermoeidheid en stress met zich mee kan brengen. Gelijkheid in de taakverdeling werd meer aangetroffen in de uitvoering dan in de verantwoordelijkheid.

Uit het onderzoek (Wiesmann c.s., submitted) blijkt dat de wijze waarop de taken worden verdeeld van betaald en onbetaald werk afhankelijk is van het gevoel van een recht of aanspraak op een bepaalde verdeling. Dit hing weer samen met de mate waarin iemand zich traditionele rolpatronen eigen heeft gemaakt.

De volgende categorieën worden onderscheiden:

- Traditioneel
Deze groep bespreekt de drie bovenstaande uitdagingen niet omdat dat niet nodig is. Hoewel er veranderingen zijn in de zin dat sommige huishoudelijke taken meer genderneutraal zijn geworden en vrouwen zijn gaan werken blijft de verdeling traditioneel.

³⁰ algemene maatschappelijke gelijkheid willend of voorstaand

- Voorkeur om het zelf te doen
In deze groep geeft de vrouw er de voorkeur aan het huishoudelijke werk zelf te doen. Als argument wordt vaak genoemd verschillende standaarden en verschil in expertise. Deze redenering legitimeert een ongelijke verdeling van betaald en onbetaald werk. Ook blijkt dat partners vaak starten met een gelijke verdeling van betaald werk en een ongelijke verdeling van onbetaald werk. Op het moment dat de vrouw minder gaat werken wordt dat als legitimatie gezien voor het feit dat ze meer doet in de huishouding, terwijl ze dat voor die tijd ook al deed.
- De partner erbij betrekken
Dit gebeurt in de vorm van vragen om hulp, taken delegeren, non verbale technieken of algemene regels overdragen (bijvoorbeeld fornuis schoonmaken na het koken). Hierbij wordt meestal de vrouw gezien als de huishoudelijke manager. Bij interventies van de vrouw in de taakuitvoering van de man, is vaak het gevolg dat de man zich terugtrekt. Hij ervaart dat vaak als storend. Met als gevolg dat de status-quo van de ongelijke verdeling blijft bestaan. Sommige mannen lukt het zich te handhaven bij kritiek en dat had als gevolg dat de vrouw zich terugtrok. Bijvoorbeeld: man 'gooit de vrouw de keuken uit' als hij staat te koken.
Het hanteren van algemene regels wordt als de beste lange termijn strategie gezien, ook omdat deze methode minder storingsmomenten heeft. Als de regel wordt toegepast zijn interventies niet nodig.
- Conflicten oplossen
Bij deze groep komen conflicten impliciet of expliciet naar voren. Het meest aangetroffen patroon was dat de vrouw de verdeling ongelijk vindt, maar dit niet naar voren brengt en zelfs niet bespreekt als de man erover begint. Ook wordt als oplossing vaak gezien dat de man meer waardering moet uiten naar de vrouw. Dit houdt de ongelijkheid in stand. Voor partners die expliciet het conflict aangaan, waarvoor het initiatief vaak bij de vrouw ligt, pakt het anders uit. Voordat het conflict naar voren komt is er vaak veel aan vooraf gegaan in de zin van impliciete conflicten. De oplossing wordt vaak gezocht in outsourcing (schoonmaakster inhuren). Het punt van de standaard bepalen en wie doet wat wordt zo overgelaten aan een professional.

Conclusie van de onderzoekers (Wiesmann c.s., submitted) is dat de verdeling van (on)betaald werk niet expliciet aan de orde komt. De verdeling van betaald werk komt pas aan de orde bij een life-event³¹ als de geboorte van het eerste kind. Als daarna de discussie over het onbetaalde werk toch wordt gevoerd is dat vaak vanuit frustratie of ontevredenheid met de bestaande situatie. Het advies is dan ook te investeren in expliciete besluitvorming tot een niveau is bereikt van egalitaire routines.

In de praktijk hanteren partners vaak de besluitvormingstrategie van 'muddling through'³², een incrementele wijze. Het proces verloopt met kleine moeizame stapjes, steeds voortbordurend op de vorige stap. Slechts achteraf kan worden gezien of er sprake is van samenhang, het is een natuurlijk proces. Er moet iets bijzonders gebeuren om dit patroon te doorbreken. Vrouwen brengen het punt van de verdeling van het onbetaalde werk vaker naar voren dan mannen, maar op een impliciete wijze. De kosten van de discussie aangaan zijn blijkbaar hoger dan de kosten van de ongelijke verdeling. De algemene tendens is dat de verdeling van huishoudelijk werk 'not worth mentioning' is.

³¹ Life event betekent een belangrijke gebeurtenis in iemands leven

³² muddling through is letterlijk: door te modder waden (Lindblom, 1959)

De onderzoekers (Wiesmann c.s., submitted) zoeken ook een verklaring in de vaak 'romantische' opvatting over de relatie tussen man en vrouw, die zich slecht verhoudt tot een zakelijke discussie over de verdeling van huishoudelijke taken. Punt is echter dat een dergelijk opvatting vaak leidt tot traditionele patronen en behoud van de status-quo (ongelijke verdeling). Een impliciete manier van besluitvorming over de taakverdeling is een belangrijk obstakel voor een herverdeling van taken en verantwoordelijkheden. De herverdeling van de verantwoordelijkheid en de uitvoering van huishoudelijke taken blijkt zeer moeizaam tot stand te komen. De rol van de man komt vaak niet verder dan een 'ad-hoc-assistent'. Dit bevestigt dat (ongelijke) rolpatronen nog steeds een rol spelen.

Voor het antwoord op de vraag hoe het komt dat juist bij life-events zoals de geboorte van het eerste kind bijna altijd wordt teruggerepen op traditionele patronen en de kans op expliciete besluitvorming over de taakverdeling vermindert, is nader onderzoek nodig.

Uit het onderzoek van Wiesmann c.s. (submitted) blijkt dat er inderdaad sprake is van een ongelijke verdeling in de zorgtaken. Vrouwen zijn vaak verantwoordelijk en blijken ook in de uitvoering het meeste te doen. Dit kan vermoeidheid en stress met zich mee kan brengen.

2.2 Conclusies voor dit onderzoek

In dit onderzoek staat de vraag centraal welke verborgen mechanismen (Komter, 1985) maken dat in het participatiemodel (man en vrouw werken en zorgen samen) de huishouding als een vanzelfsprekende taak en verantwoordelijkheid van de vrouw wordt gezien. Dit wordt op bedrijfsniveau onderzocht omdat dat de plek is waar de mogelijke problemen zichtbaar (te maken) zijn en, belangrijker, zouden kunnen worden opgelost.

Waarom is het vanzelfsprekend dat bij de geboorte van het eerste kind de vrouw parttime gaat werken (en daarbij de huishouding 'cadeau' krijgt) en de man fulltime blijft werken? En waarom is het vanzelfsprekend dat werkgevers verwachten dat wanneer vrouwen minder gaan werken zij minder betekenis hechten aan hun loopbaan (Veenis, 2000)? Waarom is dit verwachtingspatroon voor mannen niet aan de orde en wordt van hen minder gebruik van arbeid- en zorgarrangementen verwacht?

Het onderzoek van Wiesmann c.s. (submitted) wees uit dat juist bij een life-event zoals de geboorte van het eerste kind, dat je 'hele wereld op z'n kop' kan zetten, wordt teruggerepen op veilige routines. Dit zijn echter bijna altijd de traditionele patronen die kennelijk nog een grote rol spelen en zo de status-quo bevestigen. Waarschijnlijk werkt het op de volgende manier. Lange tijd komt het punt (het niet kunnen realiseren van het gewenste participatiemodel) niet naar voren en leven de partners in de veronderstelling dat ze egalitaire opvattingen hebben. Maar als het erop aankomt (life-event) komen ze van een koude kermis thuis. Het blijkt bijna onmogelijk de egalitaire wensen te realiseren in de praktijk. Volgens Wiesmann c.s. (submitted) is het dan eigenlijk al te laat. Ze hadden volgens haar eerder moeten beginnen met het ontwikkelen van egalitaire routines door meer explicitering in discussies en besluitvorming.

Er zal een vragenlijst worden opgesteld voor de werknemer en diens partner. Er worden zoveel werknemers als nodig geïnterviewd tot er een patroon ontstaat en er geen nieuwe zaken meer naar voren komen. Voor het ontwikkelen van de

vragenlijsten wordt gebruik gemaakt van de in dit hoofdstuk vermelde theorieën en onderzoeken.

Ook zal de werkgever in de persoon van een of meer managers en/of een beleidsmedewerker van de afdeling Personeel & Organisatie (P&O) of HRM worden geïnterviewd. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat de directie P&O/HRM de plek is waar eventuele problemen op het gebied van stress en burnout, veroorzaakt door problemen in de combinatie van arbeid& zorg, bij elkaar komen. En waar beleidsvoorstellen worden gedaan om deze problemen op te lossen. Ook wordt verondersteld dat P&O/HRM in haar eigen managementfunctie een voorbeeldfunctie heeft naar het management van de gehele organisatie. P&O/HRM is daardoor niet alleen de plek waar de gevraagde informatie te verkrijgen zal zijn, maar ook de plek waar de veronderstelde vanzelfsprekendheden en de onderliggende mechanismen te vinden zullen zijn. Dit laatste wordt verondersteld omdat cultuur door de gehele organisatie een rol speelt.

3. Methode van onderzoek

In dit hoofdstuk zal de operationalisering van de onderzoeksvraag worden beschreven. Er zal worden aangegeven hoe de data zijn verzameld en welke onderzoeksstrategie is gevoerd. De onderzoekspopulatie zal worden beschreven en tot slot wordt in dit hoofdstuk de organisatie van de acht initiële respondenten beschreven.

3.1 Operationalisering

De centrale vraag van dit onderzoek luidt: Welke onderliggende of verborgen mechanismen maken dat de huishouding in het participatiemodel als een vanzelfsprekende verantwoordelijkheid en taak van de vrouw wordt gezien? En wat zijn de gevolgen daarvan voor eventuele logistieke problemen in de huishouding en voor de mate waarin vrouwelijke werknemers meer met stress/burnout worden geconfronteerd? Het onderzoek richt zich op het meso (bedrijf/organisatie) niveau. De mechanismen worden zowel tussen de werknemer en diens partner thuis (privédomein) als tussen de werknemer en de werkgever (werkdomein) onderzocht. Er wordt verwacht dat de 'vanzelfsprekendheden' zowel thuis als het op het werk een rol spelen en dat beide niveaus elkaar beïnvloeden.

focus op de onzichtbare of verborgen mechanismen (Komter, 1985)

De focus voor de operationalisering van de onderzoeksvraag vormen de onzichtbare mechanismen van Komter (1985). Wat maakt dat de zorg voor de huishouding als vanzelfsprekend bij de vrouw wordt gelegd? Welke verborgen, achterliggende mechanismen spelen hierbij mogelijk een rol? De door haar onderscheiden machtsmechanismen, de gevonden legitimeringen en de factoren die van invloed zijn op de verhouding tussen mannen en vrouwen zullen worden gebruikt. Er zal worden nagegaan in hoeverre de bevindingen uit haar onderzoek na ruim twintig jaar nog actueel zijn.

Haar onderzoek had betrekking op de relatie tussen vrouwen en mannen op microniveau (gezin). In dit onderzoek zullen haar bevindingen breder worden gebruikt en zal een vertaalslag worden gemaakt naar het bedrijfsniveau. Deze keuze kan als volgt worden gemotiveerd. Twintig jaar geleden waren werk en privé nog gescheiden domeinen, waarin per domein meestal één actor dominant was. Door de combinatie van arbeid en zorg kunnen de domeinen niet meer apart worden beschouwd. Sommigen zien beide domeinen zelfs als een ondeelbare context (Schaufeli, 2003: 326). De actoren bewegen zich bij de combinatie van arbeid en zorg in beide domeinen. Het is dus aannemelijk dat de relatie tussen mannen en vrouwen breder kan worden gezien. Met de intrede van werknemers die arbeid & zorg combineren heeft ook de werkgever met het domein zorg te maken gekregen. Dit leidt tot de volgende vraag. In hoeverre spelen de onzichtbare mechanismen van Komter (1985) een rol bij de problemen met de combinatie van arbeid en zorg voor de werknemer en de werkgever?

De factoren zoals door Komter (1985) onderscheiden, die van invloed zijn op de machtsverhouding tussen mannen en vrouwen zijn:

- maatschappelijke
- inter-persoonlijke

- intra-psychische.

Deze drie niveaus werken op elkaar in en houden elkaar in stand volgens Komter (1985). Een voorbeeld is dat de verdeling van arbeid- en zorgtaken van oudsher op sekse is gebaseerd (man werkt en de vrouw zorgt), dit leidt tot statusverschillen tussen mannen en vrouwen (aan werk buitenshuis wordt meer status toegekend) en als gevolg hiervan kan een vrouw een lager zelfbeeld (lagere waardering van haar aandeel in het gezin) hebben. Naar het bedrijfsniveau vertaald kan bijvoorbeeld het dominante beeld zijn dat een goede werknemer fulltime werkte en dat daar meer status aan wordt toegekend. Als gevolg hiervan kent een parttimer zichzelf minder status toe, wat weer kan leiden tot een lager zelfbeeld en een lagere positie in het bedrijf.

Komter (1985) onderscheidt in haar theorie manifeste, latente en onzichtbare machtsprocessen. Met name de laatste categorie is belangrijk volgens Komter (1985), juist omdat deze zo impliciet (onzichtbaar) werken. Of deze processen nog steeds een rol spelen zal worden onderzocht aan de hand van een casus van Komter (1985: 54). Dit gaat over een vrouw die meer uren wil werken en wil dat haar man meer uren gaat zorgen. Maakt het uit of dit een mannelijke of vrouwelijke werknemer betreft? Welke impliciete gedachten spelen mogelijk een rol? In de casus zal de gedachtegang van de respondent worden nagegaan. Het gaat hierbij niet om 'goed' of 'fout', maar of de gedachtegang mogelijk impliciete elementen bevat. Deze 'vanzelfsprekendheden', waar men zich niet van bewust is, bepalen vaak voor een belangrijk deel het gedrag. Het doel van dit onderzoek is deze zaken zichtbaar te maken.

De in het onderzoek van Komter (1985) gebruikte legitimeringen voor het feit dat de vrouw de meeste huishoudelijke taken doet waren:

1. de vrouw heeft meer tijd (Komter: 'meer tijd gemaakt');
2. vrouw heeft meer competenties ten aanzien van de huishouding;
3. huishouding is de primaire taak en verantwoordelijkheid van de vrouw;
4. mannen kennen de huishouding een negatieve waardering toe.

Door een casus aan de partners voor te leggen zal worden nagegaan of deze legitimeringen na ruim twintig jaar nog opgaan. Of worden er andere legitimeringen gebruikt?

Komter (1985) onderscheidt in haar theorie vier (onzichtbare of verborgen) machtsmechanismen:

- ongelijkheid in waardering van vrouwen en mannen
- stereotypering
- perceptuele vertekening
- schijnbare consensus.

Deze mechanismen werken op elkaar in op de eerder onderscheiden niveaus (maatschappelijke, inter-persoonlijke en intra-psychische). Ze zullen worden geoperationaliseerd door stellingen voor te leggen aan de respondenten.

De conclusie van Komter (1985) is dat uitwerking van de onzichtbare (machts) mechanismen sekseongelijkheid met zich meebrengt. In het kader van mijn theorie werkt deze ongelijkheid mogelijk negatief uit voor de positie van vrouwen, zowel in het gezin (huishouding rust op haar schouders) als in het bedrijf (ziekte, demotie, ontslag). Mannen krijgen door deze ongelijke situatie minder kansen op zorg en op het ontwikkelen van competenties in die richting. Uit het onderzoek van Komter (1985) kwam naar voren dat mannen minder veranderingsgezind zijn dan vrouwen, omdat zij meer maatschappelijk gewaardeerde waarden vertegenwoordigen en

daardoor meer te verliezen hebben. Is dit punt nog steeds actueel? Omdat vrouwen tegenwoordig beter opgeleid zijn en daardoor over meer sociaal-maatschappelijk gewaardeerde kenmerken beschikken, zou er meer kans van slagen moeten zijn op veranderingen. Of spelen de onzichtbare machtsmechanismen nog steeds een rol?

genderideologie en genderstrategie (Hochschild, 1989)

Van Hochschild (1989) zullen de genderideologie en de genderstrategie worden gebruikt voor de operationalisering van de onderzoeksvraag. Komt de genderideologie overeen met de uitwerking in de praktijk (genderstrategie)? Wat is de achterliggende motivatie voor de genderideologie van de respondent? Zijn de ideologie en strategie in overeenstemming met elkaar en wat is de interactie tussen de genderstrategie van de man en de vrouw?

Welke waarde kent men toe aan de huishouding, is er inderdaad sprake van devaluatie van de huishouding? Volgens Hochschild (1989) is er sprake van een economische onbalans tussen mannen en vrouwen omdat het werk buitenshuis een hogere waarde representeert, daardoor hebben vrouwen minder positie om mannen aan te spreken op hun deel in de huishouding. In het kostwinnersmodel was deze onbalans niet aan de orde, maar in het combinatiemodel komt dit punt naar voren. Zij signaleert dat door deze ontwikkeling de waarde van de huishouding devalueert. De vrouw heeft er minder tijd voor en voor de man is het huishoudelijke werk geen aantrekkelijke 'vacature' volgens de economische theorie. Er zal worden nagegaan of dit punt nog steeds opgaat.

Waaraan ontlenen mannen en vrouwen hun identiteit? Hochschild (1989) vond in haar onderzoek dat mannen hun identiteit vaak ontlenen aan hun werk en vrouwen aan zowel werk als thuis. Dit brengt volgens haar een vicieuze cirkel met zich mee. Omdat vrouwen door hun activiteiten op het thuisfront de 'backstage' support geven, stellen ze daarmee de mannen in staat het werk zwaarder te laten blijven wegen. Er ontstaat zo geen noodzaak tot verandering. Er zal worden nagegaan of dit gedachtepatroon nog aan de orde is aan de hand van stellingen.

bedrijfscultuur

Waar Komter (1985) haar focus richtte op de verborgen machtsmechanismen in het huwelijk is Veenis (2000) juist geïnteresseerd in de rol van de werkgever. Vooral de vraag wat werkgevers kunnen betekenen in het oplossen van combinatieproblemen. Voor mijn onderzoek is dit interessant omdat ik vanuit de focus van de verborgen mechanismen het bedrijfsniveau heb gekozen. De verborgen mechanismen van Komter (1985) spelen niet alleen op micro- maar ook op meso- en macroniveau. Door de uitwerking van de machtsmechanismen in de beeldvorming en normen- en waardenpatronen en de mogelijke vertekening, die dat met zich meebrengt, worden deze mechanismen als vanzelfsprekend ervaren in de 'dagelijkse praktijk' van de samenleving en dus ook in bedrijven.

Veenis (2000) vond in haar promotieonderzoek dat juist het bedrijf een rol kan spelen bij het oplossen van problemen in de combinatie van arbeid en zorg. Ook uit ander onderzoek wordt bevestigd dat als er flexibel wordt omgegaan met de wensen van de werknemers en de bedrijfscultuur ondersteunend is, er meer vrouwen doorstromen naar hogere functies en meer mannen parttime gaan werken. De bedrijfscultuur zal worden meegenomen in de vragenlijst in de vorm van stellingen en open vragen.

Ook Veenis (2000) constateert een vicieuze cirkel, de meeste werknemers vertonen seksspecifiek loopbaangedrag (als er kinderen komen vrouw de parttime en de man

fulltime) en dat bevestigt het idee van werkgevers dat vrouwen minder belang hechten aan hun loopbaan. Dit heeft een slechtere werkpositie voor vrouwen als gevolg en het verlies van 'human resources' voor de werkgever. Zijn het inderdaad zoals zij veronderstelt de ongeschreven genderregels (vergelijk Komter) die hier een rol spelen?

In de vragen aan de werkgever en de werknemer zal aan de hand van stellingen en open vragen worden nagegaan wat de achterliggende factoren zijn.

'glazen tussenwand' NGR (2005)

De bevindingen van het onderzoek van de NGR (2005) gaan over de 'glazen tussenwand', de onzichtbare grens tussen de wens van ouders om arbeid en zorg te delen en de (ongelijke) uitwerking daarvan in de praktijk. De meeste ouders wensen een meer gelijke verdeling, maar krijgen dit niet voor elkaar. De verdeling van de huishoudelijke taken blijkt vaak een vergeten agendapunt te zijn. In het onderzoek zal worden nagegaan hoe de verdeling van de huishoudelijke taken is en hoe deze tot stand is gekomen. Van de respondenten zal worden nagegaan wat hun opvatting is over de taakverdeling. Waarom wordt de huishouding niet besproken? Welke onderliggende factoren spelen een rol (vergelijk Komter). Heeft het te maken met de perceptie dat de huishouding tot het domein van de vrouw wordt gerekend of komt het omdat huishoudelijk werk vaak onzichtbaar is en niet in uren wordt uitgedrukt (in tegenstelling tot een arbeidscontract) of vinden mannen en vrouwen het niet nodig om het aan de orde te stellen? Of is er een andere reden?

thuis(T)-werk(W)-interferentie(I)

Thuisaspecten kunnen inwerken op het werk (TWI) en werkaspecten op de thuissituatie (WTI). Uit interferentieonderzoek blijkt het effect van WTI sterker dan TWI. Het verschil wordt verklaard vanuit de lagere doorlaatbaarheid (permeabiliteit) van de grens tussen privé en werk (Schaufeli, 2003). Werk blijkt makkelijker invloed te hebben op privé dan andersom. Verder komt uit interferentieonderzoek naar voren dat WTI het sterkst is verbonden met stress, en wel in negatieve zijn (werkdruk geeft stress in het privé-domein).

Uit het onderzoek van Peeters (2003) blijkt wel een TWI-verband, de kwantitatieve taakeisen thuis blijken gerelateerd aan uitputting op het werk. Voor vrouwen kan 26% van de variantie in uitputting worden verklaard door de thuissituatie, voor mannen slechts 8%. De onderzoekers wijten dit aan kwantitatieve taakeisen thuis, waarschijnlijk als gevolg van rolpatronen.

Dit zou te maken kunnen hebben met logistieke problemen in de huishouding. In dit scriptieonderzoek wordt een verband verondersteld tussen stress en TWI. Er zal worden gekeken naar de mogelijke negatieve en positieve spillover van TWI. Ook zal worden gekeken naar man/vrouw verschillen hierin.

Geurts (2002) geeft in haar onderzoek naar de RAP (Relatie Arbeid en Privé) aan dat 40% van de werkende bevolking problemen ervaart met de combinatie van werk en privé. De oorzaak ligt bijna altijd in de werksituatie. Dit zou volgens haar mogelijk anders kunnen liggen voor vrouwen omdat zij hun prioriteit vaker bij het thuisfront leggen. Haar advies voor nader onderzoek is dat er meer gekeken moet worden naar positieve interactie tussen werk en privé en dat de kenmerken van de thuissituatie verder moeten worden uitgewerkt.

In mijn scriptieonderzoek staan de mogelijke logistieke problemen op het thuisfront (huishouding) centraal en welke rol deze kunnen spelen naar de werksituatie. Ook worden de kenmerken van de thuissituatie met betrekking tot de huishouding verder uitgewerkt.

mag de werkgever het privédomein betreden?

Via een werkgever zullen aan werknemers vragen worden gesteld over de combinatie van arbeid & zorg en in het bijzonder over de verdeling van de huishoudelijke taken. Deze werknemers zullen naast werkaspecten op hun privé-situatie worden bevraagd. Hierbij kan de vraag worden gesteld of het legitiem is om in het kader van dit onderzoek via de werkgever het privédomein van de werknemer te betreden? Ik denk dat dit legitiem is omdat de gevolgen van de aangegeven mogelijke problemen niet alleen voor de werknemer zijn, maar ook voor de werkgever. De werkgever wordt immers geconfronteerd met ziekte, demotie, parttime werken en WIA of ontslag als gevolg van stress bij vrouwelijke werknemers. Ook geeft een veranderd maatschappijbeeld de werkgever wellicht een legitimatie om zich te begeven in het privédomein van de werknemers. De normen en waarden in de maatschappij zijn de laatste jaren sterk gewijzigd. 'Je mag doen wat je wilt' als ultieme vorm van de individualisering gaat niet meer op. Het 'doen wat je wilt' is niet meer consequentieloos. Als dit individueel acteren (over)last of onveiligheid met zich meebrengt ontstaat er een legitimatie en noodzaak om het privédomein van burgers te betreden. Een legitimatie vanuit de maatschappij. Dit geldt voor de maatschappelijk werker die outreachend te werk gaat en een overlast gevende cliënt in zijn privédomein (huis) benadert (Kramer, 2007). Maar ook voor de werkgever die geconfronteerd wordt met een 'overlast' gevende werknemer in de zin van ziekte, demotie, WIA/ontslag als gevolg van stress. Hier is dezelfde legitimatie en noodzaak aan de orde.

egalitaire routines (Wiesmann c.s., submitted)

Recent onderzoek (Wiesmann c.s., submitted) wijst uit dat de verdeling van (on)betaald werk tussen partners niet expliciet aan de orde komt. Bij een life-event als de geboorte van het eerste kind, komt de verdeling van betaald werk meestal (voor het eerst) aan de orde, de verdeling van het onbetaalde werk echter niet. Als daarna de discussie over het onbetaalde werk toch wordt gevoerd is dat vaak vanuit frustratie of ontevredenheid met de bestaande situatie. De onderzoekers troffen onder de respondenten vaak egalitaire opvattingen aan over de taakverdeling van arbeid en zorg. Het probleem zit volgens hen echter in het gebrek aan egalitaire routines, deze worden niet ontwikkeld omdat men het er simpelweg niet over heeft. In de woorden van Wiesmann c.s. de verdeling van huishoudelijk werk is 'not worth mentioning'. Het gebrek aan routines maakt dat juist bij ingrijpende gebeurtenissen als de geboorte van het eerste kind, men vaak teruggrijpt op traditionele patronen. Het blijkt op dat moment bijna onmogelijk de egalitaire wensen te realiseren in de praktijk. Volgens Wiesmann c.s (submitted) is het dan eigenlijk al te laat. Men had eerder moeten beginnen met het ontwikkelen van egalitaire routines door meer explicitering in discussies en besluitvorming. De onderzoekers zoeken ook een verklaring in de vaak 'romantische' opvatting over de relatie tussen man en vrouw, die zich slecht verhoudt tot een zakelijke discussie over de verdeling van huishoudelijke taken.

De drie kernvragen van Wiesmann c.s (submitted) zullen worden gebruikt in de vragenlijst en een casus. Dit betreft:

1. Wie is verantwoordelijk voor de huishouding en ziet erop toe dat de taken worden uitgevoerd en het geld wordt verdiend?
2. Wie doet wat in de huishouding?
3. Welke standaard is van toepassing en wat is de frequentie van de taken?

Ook zal het punt van de discussies en (impliciete en expliciete) besluitvorming over de taakverdeling van Wiesmann c.s (submitted) worden gebruikt in de vragenlijst.

3.2 Dataverzameling

keuze van respondenten en het bedrijf/organisatie

Dit scriptieonderzoek richt op werknemers met een gezin, waarvan minstens één kind onder de zes jaar is, die werken volgens het participatiemodel. Deze groep heeft recent voor het keuzemoment gestaan van de (her)verdeling van arbeid- en zorgtaken. Het moment van de geboorte van het eerste kind blijkt uit onderzoek hét moment te zijn waarop werknemers ander gedrag gaan vertonen in de onderlinge taakverdeling.

Vrouwelijke werknemers van de organisatie met een substantiële baan worden als respondent benaderd en via hen wordt verzocht de partners te interviewen. Deze keuze geeft de meeste kans op partners met een vergelijkbare arbeidslast qua betaalde arbeid. De hoofdvraag is hoe het zit met de onbetaalde arbeid en of er sprake is van logistieke problemen in de huishouding?

Er worden vrouwelijke werknemers benaderd met een opleiding op HBO/WO niveau, die minstens 20 uur werken, een partner en minstens één kind onder zes jaar hebben. In deze groep wordt verwacht dat de mogelijke logistieke problemen in de huishouding het meest aan de orde zullen zijn. Als de vrouw minder werkt zullen de problemen minder zijn omdat zij dan meer tijd kan besteden aan zorgtaken. De keuze voor het hoge opleidingsniveau (HBO/WO) is gemaakt om de kosten en baten van het oplossen van de mogelijke logistieke problemen zo scherp mogelijk te stellen. De winst voor een werkgever is groot als voorkomen wordt dat een hoogopgeleide vrouw ziek wordt of kiest voor demotie, parttime werken of ontslag. Ook zou deze groep als een rolmodel kunnen fungeren voor vrouwen met een lagere opleiding. Zo kunnen zij een voortrekkersrol vervullen voor andere vrouwen in de organisatie en de samenleving.

Vanuit de economische theorie van Komter (1985) kan ook worden verwacht dat juist deze groep de mogelijke vanzelfsprekendheden eerder ter discussie zal stellen omdat zij een betere (machts)positie hebben in het gezin en de organisatie qua opleiding en baan.

De keuze is gemaakt voor een middelgrote rijksoverheidsorganisatie. Ik verwacht dat de mogelijke effecten daar zichtbaar zullen zijn vanwege het relatief hoge aantal vrouwelijke werknemers, dit is ongeveer 40% (Kerngegevens overheidspersoneel: 2005). En omdat overheidsorganisaties goede secundaire arbeidsvoorwaarden bieden voor de combinatie van arbeid & zorg, zoals parttime werken, ouderschapsverlof en flexibele werktijden. De mate waarin er gebruik van wordt gemaakt kan overigens verschillen.

Uit onderzoek naar het emancipatiebeleid van organisaties blijkt dat grote, publieke organisaties het meest genderbewust loopbaanbeleid voeren (Remery, 1998). Deze organisaties bieden hun werknemers goede voorzieningen voor de combinatie van arbeid en zorg. Als er dan ook nog aandacht is voor loopbaanbeleid voor vrouwen, dan komen de organisaties als beste uit het onderzoek in de zin van het aandeel van vrouwen in het werknemersbestand en het aandeel van vrouwen in de hogere functies.

Verder kunnen rijksoverheidsorganisaties mogelijk een voorbeeldfunctie voor andere overheden vervullen betreffende het HRM-beleid ten aanzien van de combinatie van arbeid en zorg. In de nota Vernieuwing Rijksdienst (2007) wordt dit bevestigd. Als één van de doelstellingen voor de Rijksdienst is het volgende geformuleerd: "een goede werkgever zijn voor ambitieuze, competente, integere en loyale ambtenaren". Ook wil de overheid haar voorbeeldfunctie in het kader van emancipatiebeleid weer

oppakken getuige de Emancipatienota 2008-2011 (OC&W). Belangrijke doelstellingen van het kabinet en de sociale partners zijn dat vrouwen meer uren moeten gaan werken en men meer vrouwen aan de top wil. Er zijn uitdagende quota gesteld aan het personeelsbestand van het rijk. Het streven van het kabinet en de sociale partners is een arbeidsparticipatie van 80 % in 2016 voor vrouwen. Ook het aantal vrouwen op topposities moet omhoog. De overheid wil ook daarbij een voorbeeldfunctie vervullen. Over vier jaar wil het rijk minimaal 25 % vrouwen in de Algemene Bestuursdienst (ABD³³) hebben.

diversiteitsbeleid

Diversiteitsbeleid houdt rekening met aspecten waarop werknemers van elkaar verschillen, zodat werknemers zich optimaal kunnen ontwikkelen en inzetten in de organisatie. De overheid heeft haar diversiteitsbeleid uiteengezet in de nieuwe Emancipatienota 2008-2011 (OC&W). Zullen de streefcijfers worden gehaald? Dat is 80% van de vrouwen aan het werk in 2016. De netto arbeidsparticipatie³⁴ van vrouwen in 2006 is 55,8 %. Voor vrouwen die lid zijn van een ouderpaar geldt een percentage van 62 %³⁵ en voor hoogopgeleide vrouwen is het zelfs 78%³⁶. Dit percentage blijft ongeveer hetzelfde als er kinderen komen. De verklaring hiervoor is dat veel vrouwen na de geboorte van het eerste kind ervoor kiezen om in deeltijd te gaan werken.

In 2011 moet het bestuur van het rijk voor 25% uit vrouwen bestaan. De ABD heeft in 2005 16,5 %³⁷ vrouwen in dienst.

Het is duidelijk dat er nog veel moet gebeuren om de streefcijfers te bereiken.

Omdat door de vorming van één grote Rijksdienst kan worden verwacht dat over een paar jaar de verschillen tussen de ministeries onderling verwaarloosbaar zijn, zullen de resultaten van dit scriptieonderzoek rijksbreed kunnen worden gedeeld. Dit laatste wordt gesteld met de aanname dat de Rijksdienst volledig is gevormd. Afhankelijk van de mate waarin een ministerie dan nog afwijkt van het concern (rijks) HRM-beleid zullen aanvullingen nodig zijn per ministerie. Een vertaalslag naar het bedrijfsleven zal met de bevindingen van dit onderzoek niet kunnen worden gemaakt. Wel is het mogelijk, gezien de voorbeeldfunctie van de overheid in het diversiteitsbeleid, dat elementen uit dit scriptieonderzoek daarbij een rol kunnen spelen en mogelijk zo hun weg zullen vinden naar het bedrijfsleven.

3.3 Onderzoeksstrategie

Er is gekozen voor kwalitatief onderzoek omdat zicht op de onderliggende en verborgen mechanismen bij de veronderstelde vanzelfsprekendheden bij werknemer en werkgever het beste naar voren zal komen uit het afnemen van interviews. In een interview bestaat de mogelijkheid af te wijken van de vragenlijst en indien gewenst andere vragen te stellen of om door te vragen. De interviews worden afgenomen vanuit een zo objectief mogelijke houding en opstelling van de onderzoeker. De onderzoeker heeft zich gepresenteerd als student/onderzoeker en niet als werknemer of moeder. Er is van tevoren aan de respondenten globale informatie

³³ Algemene Bestuursdienst (ABD) Alle managers bij het Rijk (s15-s19) met integrale eindverantwoordelijkheid over mensen en middelen maken deel uit van de Algemene Bestuursdienst (ABD).

³⁴ netto arbeidsparticipatie is de werkzame beroepsbevolking (15-64 jaar en (bereid tot) werk voor minstens 12 uur) in procenten van de bevolking

³⁵ CBS (2006) Statline

³⁶ CBS (2006) Statline

³⁷ Jaarverslag 2005 ABD

over het onderzoek verstrekt. Bij de interviews gold een vragenlijst als leidraad, waarvan zoals gezegd afgeweken kon worden indien noodzakelijk. De vragenlijst bestond uit open en gesloten vragen, stellingen en casussen. Bij de casussen ging het niet om 'goed' of 'fout' maar om de gedachtegang van de respondent. Om de kwaliteit van de interviews te verhogen zijn alle interviews opgenomen.

Er zijn acht respondenten van dezelfde organisatie, een middelgrote rijksoverheidsorganisatie, geworven en geïnterviewd. De rijksoverheidsorganisatie is geworven vanuit het netwerk van de onderzoeker. Hiertoe is een brief en korte rapportage over het onderzoek (bijlage 1) aan een werkgever binnen de rijksoverheid gestuurd en via zijn netwerk is een andere organisatie benaderd. Doel was de werkgever te interesseren voor het onderzoek. De organisatie die in eerste instantie was benaderd vond het onderwerp actueel en interessant. Echter men zag geen mogelijkheden vanwege prioriteit aan andere beleidsonderwerpen en mogelijke problemen in het werven van de respondenten. De tweede organisatie verklaarde zich bereid om mee te werken aan het onderzoek. De respondenten zijn geworven via een contactpersoon uit de organisatie. Via haar netwerk zijn de respondenten geworven, ook trad zij zelf op als respondent. De potentiële respondenten (vrouw, HBO/WO opgeleid, minimaal 20 uur werken en minstens één kind onder de zes jaar) kregen van de contactpersoon een e-mail over het onderzoek met daarin de vraag of ze wilden meewerken. Daarin werd vermeld dat de organisatie formeel niet meedoet aan het onderzoek en dat de respondenten worden geworven via het interne netwerk van de contactpersoon. Indien men zich bereid verklaarde om geïnterviewd te worden werd dat door de contactpersoon gemeld aan de onderzoeker en het e-mail adres werd verstrekt. Op deze wijze werden negen potentiële respondenten aangeleverd. Zij kregen van de onderzoeker een e-mail over het interview en een bijlage (bijlage 2) ter nadere informatie. Daarna werd telefonisch of per e-mail een afspraak gemaakt voor het interview. Er zijn zeven vrouwelijke werknemers en één mannelijke werknemer van de organisatie geïnterviewd, één potentiële respondent haakte af. De mannelijke kandidaat viel binnen de doelgroep. Via de acht respondenten is verzocht of hun partner ook kon worden geïnterviewd. Voor vier van hen is dit gerealiseerd. Dit leverde totaal twaalf respondenten op. Eén respondent werkt negentien uur, het verschil met de gestelde eis van 20 uur was geen probleem.

De interviews zijn afgenomen in een tijdsbestek van ongeveer twee maanden. De interviews zijn uitgevoerd op een tijd en plaats naar keuze van de respondent. Meestal was dit op de werkplek (aparte kamer) of bij de respondent thuis. De partners zijn alle vier bij de respondent thuis geïnterviewd. De interviews werden afgenomen aan de hand van een vragenlijst (bijlage 3). De interviews duurden ongeveer een uur.

Alle interviews zijn opgenomen en uitgewerkt. Na de verwerking en analyse van de gegevens en afronding van de scriptie zullen de ingevulde vragenlijsten en de (opname) tapes worden vernietigd en/of gewist. De gegevens zullen onder geen beding aan derden beschikbaar worden gesteld en/of worden verkocht. Individuele gegevens zullen noch aan de opdrachtgever noch aan de werkgever of anderen worden verstrekt.

Aan het eind van het interview is aan alle respondenten gevraagd of zij gedurende een week wilden tijdschrijven op huishoudelijke taken. Van de twaalf respondenten hebben tien aan dit verzoek gevolg gegeven, een hoge score (83%). Er is een meetinstrument (bijlage 5) ontwikkeld om de huishoudelijke taken te meten in tijd. In hoofdstuk 4.2 Analyse van de tijdmeting worden deze resultaten besproken.

Het bleek niet mogelijk de werkgever in de persoon van een aantal managers te interviewen. Daarom is de contactpersoon, die werkzaam is als HRM adviseur

tevens bevraagd op werkgeversaspecten. Dit staat vermeld in hoofdstuk 4 bij de resultaten. Verder zal de werkgever worden beschreven in onderdeel 3.5 aan de hand van algemene rijksoverheidkenmerken.

Aan het eind van de interviewreeks is een interview afgenomen met een bedrijfsarts. Naast een specifieke vragenlijst (bijlage 4) zijn hem ook kwesties van de respondenten voorgelegd, die naar voren zijn gekomen uit de interviews. De bedrijfsarts werd verondersteld zicht te hebben op de relatie stress en de combinatie van arbeid & zorg vanuit zijn praktijk. Voorts nemen bedrijfsartsen vaak deel aan een sociaal medisch team (SMT), een overleg van een directeur of afdelingshoofd met de leidinggevenden van de betreffende eenheden, de HRM-adviseur, de bedrijfsmaatschappelijk werker en de bedrijfsarts. Doel is curatief maar juist ook preventief invulling en uitvoering te geven aan het ziekteverzuimbeleid van de organisatie. Dat gebeurt vaak aan de hand van casuïstiek. De casussen vormen individuele werknemers die boven een bepaald ziekteverzuimpercentage (meestal 5%) zitten en werknemers die kort frequent verzuim hebben (bijvoorbeeld hoger dan driemaal per jaar).

3.4 Beschrijving van de onderzoekspopulatie

In het volgende overzicht treft u een beschrijving aan van de respondenten.

tabel 3.1 Beschrijving respondenten

namen	arbeidsuren vrouw	arbeidsuren man	verdienersmodel (NGR, 2005)
Mary en John	24	30	beiden in deeltijd
Julia en Peter	32	32	beiden in deeltijd
Rachel en Thomas	32	32	beiden in deeltijd
Emma en George	19	34	beiden in deeltijd
Olivia en partner	24	36	anderhalfverdiener groot
Amy en partner	32	32	beiden in deeltijd
Lucy en partner	33	32	beiden in deeltijd
Katie en partner	32	40	anderhalfverdiener groot

De partners van Olivia, Amy, Lucy en Katie zijn niet in het scriptieonderzoek betrokken, alleen in indirecte zin via de respondent-partner. Alle initiële respondenten zijn HBO (één), WO (zes) of WO met post doctoraal (één) opgeleid. De partners zijn WO (twee), WO met post doctoraal (één) en MBO (één) opgeleid. Alle respondenten, op één na, hebben een baan op hun opleidingsniveau. De leeftijd van de respondenten varieerde van 33 tot 45 jaar, de gemiddelde leeftijd is 37 jaar. Het aantal kinderen per stel varieert van één kind (drie), twee kinderen (drie) tot drie kinderen (twee). De kinderen variëren in leeftijd van nul tot acht jaar oud.

Het aantal uren dat de respondenten werken varieert van negentien tot 36 uur (fulltime overheid) of 40 uur (fulltime bedrijfsleven). Hierbij is steeds uitgegaan van het aantal uren per week dat men in de praktijk werkt. De meeste respondenten maken gebruik van Arbeidsduurverkorting (ADV) en Ouderschapsverlof (OSV). Dit verlaagt of verhoogt het aantal (betaalde) contracturen niet, maar beïnvloedt het aantal te werken uren in de praktijk. In een contract van 32/36 (0,89 fte) kan men met gebruik van acht uur OSV een werkweek van 24 uur in de praktijk realiseren. ADV werkt anders, je werkt dan meer uren dan je arbeidscontract aangeeft om voor extra

verlofmogelijkheden te kunnen sparen. Bijvoorbeeld het arbeidscontract bedraagt 0,6 fte (21,6/36) en door 24 uur per week te werken spaar je elke week 2,4 uur voor extra verlof. Dat kun je volgens de daarvoor geldende regels inplannen en opnemen.

Van de acht respondenten en hun partners werken twee stellen volgens het 'anderhalfverdieners-model groot' (de man werkt > 34 uur en de vrouw tussen de 20 en 34 uur) en werken zes stellen volgens het 'beiden in deeltijd' verdienersmodel (1-34 uur). Hierbij is dit model (NGR, 2005) ruimer opgevat in de zin dat beide partners in deeltijd werken, maar niet persé een gelijk aantal uren werken. Bij één stel werkt de vrouw een uur meer dan haar partner, dat verschil is te weinig om van 'rolomkering' te spreken. Geen van de respondenten werkt volgens het tweeverdienersmodel (beiden > 34 uur). Alle acht initiële respondenten werken in deeltijd. Van de partners werken er twee fulltime en de rest werkt ook in deeltijd.

De acht initiële respondenten werken voor dezelfde rijksoverheidsorganisatie en zijn werkzaam als onderzoeksmedewerker, (senior) beleidsmedewerker of HRM adviseur. De vier partners van de initiële respondenten zijn werkzaam als beleidsmedewerker bij een gemeente, programmamanager bij een gemeente, onderzoeker/projectleider en verkoopmedewerker.

De twaalf respondenten bleken allen veel kennis te hebben op het gebied van arbeid & zorg. Niet zozeer qua exacte wet- en regelgeving, maar juist ten aanzien van de uitwerking van het beleid in de praktijk en mogelijke beleidswijzigingen. Met hun deskundigheid kwamen ze niet alleen over als ervaringsdeskundige, maar bleken ook zeer scherp in hun analyses met betrekking tot hun werkgever en omgeving. Als onderzoeker had ik de taak de informatie van de respondenten naar boven te brengen, te ordenen en te duiden.

Verder was het erg prettig dat de respondenten bereid waren in alle openheid hun keuzes ten aanzien van arbeid & zorg toe te lichten. Door deze openheid kreeg ik als onderzoeker een goed beeld van hun onderliggende gedachten daarover. Tot slot moet worden gezegd dat we zeker af en toe hebben gelachen. De huishouding is blijkbaar een onderwerp dat soms lachwekkend kan zijn. Het was positief voor de sfeer van het gesprek, maar deed mogelijk afbreuk aan het onderwerp. De huishouding lijkt hierdoor te worden gebagatelliseerd³⁸. Dit is zeker ook een aandachtspunt voor de onderzoeker. Als de neutrale, objectieve opstelling in het geding kwam, was het bij deze situaties.

Nog een opmerking vooraf. De privé-keuzes van de respondenten (en anderen) dienen te allen tijde te worden gerespecteerd, maar om het vraagstuk van de taakverdeling (huishouding) wetenschappelijk te benaderen zal in de volgende hoofdstukken met een sociologische blik naar de individuele keuzes worden gekeken.

3.5 Beschrijving van de organisatie

Het Sociaal jaarverslag van het rijk (2006) beschrijft de belangrijkste personele ontwikkelingen van de rijksmedewerkers. Totaal gaat het in 2006 om 120.287 rijksambtenaren (111.993 fte³⁹). Dit zijn (in personen) 70.812 mannen (59%) en 49.475 vrouwen (41 %). Het gaat hier om alle ministeries samen behalve Defensie.

³⁸ als iets onbeduidends voorstellen of behandelen

³⁹ fulltime equivalent

Flexibiliteit is een belangrijk thema binnen de rijksdienst. Men bedoelt daarmee een flexibele inzet van de medewerkers en een betere aansluiting van de werkprocessen. Hiertoe is onder andere de 'werkmaatschappij' opgericht, een shared service center voor de bedrijfsvoering. Dit betreft bijvoorbeeld de personeelsregistratie en de salarisadministratie en een HR⁴⁰-Ontwikkel en Expertise centrum.

Een belangrijk punt bij de ontwikkeling van de medewerkers vormt het formele periodieke (meestal jaarlijks) gesprek tussen een medewerker en de leidinggevende (sociaal jaarverslag, 2006). Het gaat vooral om werkafspraken, resultaten en de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker. In de nieuwe CAO Rijk is zelfs afgesproken dat een medewerker eens per vijf jaar een loopbaanscan mag doen. Wat betreft de arbeid- en zorgfaciliteiten wordt in het sociaal jaarverslag rijk (2006) vermeld dat de interesse voor ouderschapsverlof iets af is genomen. Er maakten zo'n 9.500 rijksambtenaren gebruik van (7,9 %). Het ziekteverzuimpercentage was 5,5 %. De uitstroom bedroeg 6%.

De arbeidsmarktpositie is kwetsbaar volgens het jaarverslag (2006), dit betreft vooral hoger opgeleiden. Een ander belangrijk thema is diversiteit. Speerpunten van dit beleidsthema zijn meer allochtone medewerkers op beleids- en managementfuncties en meer vrouwen op managementfuncties. Op het totale personeelsbestand heeft een rijk een groot aantal vrouwen (41 %), in de hogere functies is dat beduidend minder. De algemene bestuursdienst (ABD) bestaat uit alle managers bij het Rijk van salarisschaal 15 tot en met schaal 19. Deze managers hebben een integrale eindverantwoordelijkheid over de mensen en de middelen. Totaal gaat het om ongeveer 800 managers die deel uitmaken van de ABD. Het aandeel vrouwen in de ABD was in 2006 16,7 %. Het streefcijfer is 25% in 2011 en om dat te behalen zet men vooral in op het ABD kandidatenprogramma, een programma voor doorstroming van talent. Dit programma dat de afgelopen vijf jaar heeft gedraaid heeft ongeveer 40 nieuwe ABD-managers opgeleverd, 50/50 verdeeld in mannen en vrouwen.

Volgens TopBrainstorm⁴¹ op de website van de ABD vergt meer vrouwen aan de top een cultuuromslag. De cultuur moet wijzigen bij medewerkers (mannen en vrouwen), in organisaties/bedrijven en in de samenleving als geheel. Daartoe wil men het diversiteitsbeleid vastleggen in de organisatiestrategie en -visie en meetbare doelen stellen, waar de managers verantwoording over moeten afleggen.

Verder constateert TopBrainstorm dat een cultuuromslag zowel in werk- als in het privé domein nodig is. Mannen zouden meer gelijkwaardigheid moeten nastreven en daarvoor bijvoorbeeld gebruik kunnen maken van loopbaanonderbrekingen en flexibilisering. Vrouwen zouden juist meer aan lange termijn planning moeten ten aanzien van hun loopbaan en meer uren moeten werken om de top te bereiken. In de samenleving zou de klassieke rolverdeling moeten wijzigen in een beeld van werkende en zorgende mannen en vrouwen.

⁴⁰ human resources

⁴¹ in mei 2007 opgericht om als aanjager de overheid, het bedrijfsleven en vrouwen zelf te stimuleren op structurele basis meer vrouwelijk talent aan de top te krijgen (www.algemenebestuursdienst.nl)

4. De resultaten

De resultaten van de interviews met de respondenten zullen worden weergegeven in beschrijvende zin en cijfermatig. De resultaten zijn thematisch ingedeeld. Per thema zal een beschrijving worden gegeven van de resultaten, een analyse en de relatie met het theoretisch kader zal worden aangegeven. Het is natuurlijk ook mogelijk dat andere theorieën van toepassing blijken te zijn. Dat zal dan bij het betreffende onderdeel worden aangegeven. Het cijfermatige deel is ontleend aan het tijdschrijven dat tien (van de twaalf respondenten, waarvan vier stellen) respondenten gedurende een week hebben gedaan. Eerst worden de respondenten onderling vergeleken en daarna worden de stellen met elkaar vergeleken. Er zal een onderdeel worden gewijd aan de oplossingen die de respondenten zelf hebben getroffen en voorstaan. Tot slot zal verslag worden gedaan van het interview met de bedrijfsarts.

4.1 Resultaten interviews respondenten

De resultaten uit de interviews met de respondenten zullen aan de hand van de volgende thema's worden gepresenteerd.

1. Genderideologie en uitwerking in de praktijk
2. Taakverdeling arbeid & zorg
3. Taakverdeling huishoudelijke taken
4. Normen en waarden
5. Stressfactoren
6. Man/vrouw verschillen
7. Bedrijfscultuur
8. HRM beleid en de praktijk

Per thema zullen de resultaten worden beschreven, geanalyseerd en de relatie met de theorie zal worden aangegeven. In de probleemstelling en de uitwerking daarvan in het theoretisch kader (hoofdstuk 2) werden alle thema's verondersteld een rol te spelen. Thema twee, vier en vijf werden in de probleemstelling (centrale vraag) als onderdeel van de 'Vragen met betrekking tot de huishouding' beschouwd, gezien de empirische resultaten verdienen ze een aparte plaats. Zo ook thema zes de man/vrouw verschillen. Dit betreft verschillen die expliciet door de respondenten zijn aangegeven.

De onzichtbare of verborgen mechanismen van Komter (1985) die onder de veronderstelde vanzelfsprekendheden in de man/vrouw en werknemer/werkgever verhouding liggen en mogelijk uitwerken tot (machts)ongelijkheid lopen als een rode draad door alle thema's. Ze zullen daarom per thema, indien aan de orde, worden weergegeven.

4.1.1 Genderideologie en uitwerking in de praktijk

Onder genderideologie wordt verstaan de opvattingen en veronderstellingen over seksspecifieke rollen in een huwelijk. Traditioneel wil zeggen de man werkt buitenshuis en de vrouw doet het werk thuis. In een overgangsfase bevinden zich echtparen die tussen het traditionele model en de gelijke verdeling in zitten. Bijvoorbeeld de vrouw heeft een parttime baan en doet de meeste taken thuis en de man werkt fulltime. In het model van gelijke verdeling (egalitair) worden de taken qua arbeid (buitenshuis) en zorg (thuis) gelijk verdeeld tussen de man en de vrouw.

Het gaat hier om de genderideologie volgens de respondent zelf. Voor de partners die niet zijn geïnterviewd is de vermoedelijke ideologie aan de respondent gevraagd.

tabel 4.1 Genderideologie respondenten

	genderideologie:
Mary en John	egalitair
Julia en Peter	egalitair
Rachel en Thomas	egalitair
Emma en George	egalitair
Olivia en partner	egalitair
Amy en partner	egalitair en overgangsfase (partner)
Lucy en partner	egalitair
Katie en partner	egalitair en overgangsfase (partner)

John: "Egalitair, gevoelsmatig. Thuis was het anders (traditioneel). Egalitair is het meest eerlijk, omdat ik vind dat het zo gelijk mogelijk zou moeten zijn 50/50. Ik denk er zo over omdat ik dat zo voel."

Peter: "Wij hebben dezelfde opleiding, skills, ambitie en dergelijke. In de oertijd is een rolverdeling ontstaan en die is zo langzaamaan aan het veranderen, er ontstaat steeds meer gelijkheid qua rolverdeling. We zijn al een heel eind gekomen. We zitten allemaal achter de computer, er is steeds minder onderscheid in mannen- en vrouwen beroepen. Als de partners vergelijkbaar zijn qua opleiding en inkomen moet je de zorgtaken ook vergelijkbaar verdelen."

Rachel: "Moet vooral je eigen keuze zijn, moet passend zijn voor je. Argument voor mij: samenleving is redelijk individualistisch, je moet voor jezelf kunnen zorgen. Ik vind het belangrijk dat mijn kinderen weten dat rollen niet vastliggen, maar dat je een keuze hebt gedurende je leven."

Thomas: "Mijn vader werkte fulltime en mijn moeder werkte ook (parttime). Een meer gelijkwaardige relatie was dat, een voorbeeld. Je hebt meer dezelfde belevingswereld."

George: "Man en vrouw zijn gelijk dus gelijke kansen op opleiding, werk, ontwikkeling en dergelijke. Werk, zorg voor kinderen en huishouding moet je dus delen. Andere keuzes wel respecteren, maar niet omdat de zorgtaken bij vrouwen horen. Dat vind ik onzin. Dat is voorbij."

Olivia: "Samenleving is veranderd, vrouwen werken nu ook, dat brengt veel verplichtingen met zich mee, dus ook samen zorgen."

Amy: "Ik geloof erg in gelijke kansen en mogelijkheden. Het ligt niet voor de hand dat ik persé zou moeten koken. Je moet je ook kunnen ontwikkelen niet zozeer qua loopbaan, maar ook qua gedachten. Dat is wat je je kinderen meegeeft. Je hebt een voorbeeldfunctie."

Lucy: "Egalitair, het is goed voor vrouwen zelf dat ze financieel onafhankelijk zijn en het geeft ook gelijkwaardigheid in gesprekken. Voor kinderen is het ook goed om te zien en ervaren dat beide ouders een (andere) toegevoegde waarde hebben. Er is verschil. Vaders doen dingen anders dan moeders en er is niet één ding goed. Als je

beiden een zorgdag hebt, zien kinderen dat het niet altijd op manier A hoeft, het kan ook op manier B, dat is heel goed. Kinderen krijgen zo een voorbeeld. In deze tijd vind ik dat 'vanzelfsprekend achten dat vrouwen minder gaan werken' wel achterhaald. Je kunt het samen bespreken en samen doen (werken en zorgen). Ik vind het zelf vrij beperkt om niet te werken, vanuit mijn eigen intrinsieke motivatie. Ik vind het ook weinig respectvol naar de vrouw, niet eerlijk, alsof mannen dingen kunnen die vrouwen niet kunnen. OK, ze hebben meer spiermassa, maar dan houdt het wel op. Mannen en vrouwen betekenen evenveel voor de maatschappij. De overgangsfase lijkt mij het meest stressvol voor vrouwen, omdat ze dan wellicht denken niets goed te kunnen doen: geen goede huisvrouw, geen goede moeder, geen goede werknemer."

Mary: "Egalitair. We doen het samen, al is het geen 50/50. Maar dat was mijn eigen vrije keuze."

Julia: "Voor jonge gezinnen sta ik het egalitaire model voor. Een vader en moeder zijn beiden nodig. Is ook een gevolg van de individualisering. De kosten van het gezin kunnen zo worden gedeeld en gezamenlijk worden opgebracht. Een opleiding volgen en daar vervolgens niets mee doen kost veel geld. Iedereen wordt geacht te participeren in de maatschappij."

Het egalitaire model is het streven van bijna alle respondenten (tien van de twaalf), het model dat zij idealiter voorstaan. Twee respondenten zitten volgens hun partner in de overgangsfase. De respondenten vinden het egalitaire model het meest passend in deze tijd. Dit vindt men zowel op basis van argumenten (man en vrouw zijn gelijk, iedereen participeert in de samenleving zowel in arbeid als zorg, voorbeeldfunctie voor je kinderen) als gevoelsmatig (ik voel dat zo, het is eerlijk). Het meest gebruikte argument is gelijkheid. In de voorbeeldfunctie naar de kinderen vindt men het belangrijk te laten zien dat rollen niet vastliggen voor het leven en dat rollen verschillend kunnen worden ingevuld.

Een ander punt is de financiële onafhankelijkheid, de samenleving is steeds meer individualistisch geworden en daarmee zijn instituties als het huwelijk minder vanzelfsprekend geworden. Ook is het minder vanzelfsprekend dat de staat in een inkomen voorziet als dat er niet is of wegvalt. Het sociale vangnet is door de vele wetswijzigingen zoals de Wwb (Wet werk en bijstand) en de Wia (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) minder beschermend geworden. Men wordt door de overheid geacht (pro)actief deel te nemen aan de samenleving.

De respondenten plaatsen het egalitaire model in een tijdperspectief. Er wordt gerefereerd aan de oertijd en de ontwikkelingen tot dusver. In de jager/verzamelaar-samenleving (ontstond ongeveer 50.000 jaar geleden) gingen de mannen op jacht en bleven de vrouwen thuis om te zorgen voor het huis/erf en de kinderen. Het kostwinnermodel dat hiervan is afgeleid is lange tijd dominant geweest. De ouders van de respondenten werk(t)en volgens het kostwinners- of anderhalfverdienersmodel. De respondenten willen het zelf anders gaan doen respectievelijk op de ingeslagen weg voortgaan. Toch wordt het egalitaire model niet voor iedereen als het hoogste goed gezien. De respondenten zien ook huishoudens volgens het traditionele model prima draaien. Zij kiezen daar echter niet voor. Maar afwijkende keuzes moeten te allen tijde worden gerespecteerd, vinden de respondenten. Argumenten om af te wijken zijn bijvoorbeeld:

- Individuele keuze staat voorop, maar dan wel bewust.
- Cultuur en/of geloof. Een andere culturele opvatting of een bepaald geloof kan met zich meebrengen dat je niet het egalitaire model kunt/zult kiezen.

- Financiële redenen. De meeste respondenten vinden dat het inkomen van de partner die het meeste verdient het zwaarst zal wegen en dat diegene daardoor het meest zal werken.
- Werksituatie. In sommige werksituaties is het niet mogelijk in deeltijd te werken. Bijvoorbeeld opstart van een eigen bedrijf of een werkgever die weigert.

De uitwerking van de genderideologie in de praktijk gaf het volgende beeld. In de eerste plaats kan worden gekeken naar de urenverdeling van de stellen. Bijna alle respondenten zijn in deeltijd gaan werken na de geboorte van het eerste kind. Na dit life-event moest er naast werken ook gezorgd worden, dat vindt men vanzelfsprekend. Bijna iedereen wil voor een deel de zorgtaken (kinderen en huishouding) zeer bewust zelf op zich nemen en vindt dat ook leuk (zorg voor de kinderen). Dit gebeurt bijna altijd in de vorm van een zorgdag.

John: "Ja, kinderen brengen consequenties met zich mee en we willen ze niet vervolgens vijf dagen niet zien. Leuk om het hele proces mee te maken."

Emma: "Je moet er voor ze zijn. Zal in de meeste gevallen wel ten koste gaan van wat arbeidstijd."

De verwachting was dat de respondenten als genderideologie het egalitaire model zouden hebben en dat de uitwerking in de praktijk mogelijk anders zou zijn. De belangrijkste uiting van het egalitaire gedachtegoed is het realiseren van een zorgdag. Dit komt overeen met de verwachting zeker waar het de 50/50 verdeling betreft (beide partners werken 32 uur en hebben een zorgdag). Dit blijkt ook het dominante beeld te zijn. Alle respondenten werken volgens dit model of een variant erop. Bij de urenverdeling valt op dat als er verschil in arbeidsuren is dat het steeds de vrouw is die minder werkt en dus meer uren zorgt. Dit blijkt een bewuste keuze te zijn van de vrouwen, sterker nog hun partner vindt het niet nodig maar respecteert de keuze.

Dit impliceert een mogelijke ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. De zorgdag komt verder aan de orde in onderdeel 4.1.2.

Bijna alle respondenten geven aan dat de realisatie van het egalitaire model niet altijd realistisch zal zijn bij een verschil tussen de partners in opleiding en inkomen. Anderzijds wordt dit beeld genuanceerd.

Rachel: "Maar als je geen bevoorrechte positie hebt (bijvoorbeeld geen goede opleiding of baan) kan het anders zijn. Ik kan kiezen uit leuke banen en ervaar werken als een lust. Dan geldt lang niet voor iedereen. Kan me voorstellen dat men dan kiest voor het anderhalfverdieners- of kostwinnersmodel."

Thomas: "Als je veel verschil hebt in opleiding heeft dat directe gevolgen voor het gezinsinkomen. En het hangt ook af van je baan (kan het wel?). Voor onszelf was dat geen punt, we zijn vergelijkbaar qua opleiding en inkomen."

Peter: "Als bij partners een verschil is in opleiding en inkomen kan ik mij voorstellen dat het anders uitpakt. Hangt dan af van de situatie. Maar ook dan moet het nog steeds kunnen. Dat is dus op zich geen reden om het niet gelijk te verdelen, maar ik kan me wel voorstellen dat dat punt in de discussie als druk wordt ervaren. In de praktijk is het inkomen natuurlijk wel een sterk argument."

Vanzelfsprekend is dat als één van de partners minder werkt (en meer zorgt) dat dit steeds de minst verdienende partner is. Dit lijkt zich minder goed te verhouden tot het egalitaire gedachtegoed, dat gebaseerd is op gelijkheid. Ook is op de gedachte, dat minder werken door de minst verdienende partner het hoogste gezinsinkomen genereert, wel wat af te dingen. Het blijkt dat gezinnen waar beide partners in deeltijd werken vaak meer gezinsinkomen genereren dan in het anderhalfverdienersmodel (man werkt fulltime en de vrouw werkt parttime). Dit heeft vooral te maken met de werking van het belastingstelsel, het bruto inkomen kan hoger zijn, maar het netto gezinsinkomen juist niet. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het initiatief genomen hiervoor een rekenmodel te (laten) ontwikkelen. Dit is de Werkverdelers van het Nibud (2008).

De respondenten werken het vaakst in het 'beiden in deeltijd' model. Wat opvalt bij de respondenten is, dat als er iemand minder werkt, het de vrouw is en tevens de minst verdienende partner. Of een andere verdeling voor hen ook financieel interessant zal zijn zou op individueel niveau moeten worden bekeken. Dat valt buiten de strekking van dit scriptieonderzoek.

Wat opvalt, is dat men het gezinsinkomen bij de verdeling van arbeidsuren noemt als een hard argument, men heeft het echter niet cijfermatig gecheckt en de keuze lijkt bij doorvragen juist op meer zachttere gronden te zijn genomen, bijvoorbeeld de vrouw wil om persoonlijke redenen meer uren zorgen.

Hoe staat het met het als vanzelfsprekend overnemen van de taken van de partner als die blijven liggen? Uit de betreffende casus bleek het volgende. De meeste vrouwen nemen de taken van de ander over, andersom komt ook voor. Soms spreken partners elkaar aan en vragen daarbij naar de onderliggende reden. Is de partner bijvoorbeeld moe dan pakt de ander het over, ze zijn dan flexibel. Het komt ook voor dat de partner op een later (rustig) moment wordt aangesproken. Soms neemt men de taken niet over. Ook geeft men aan dat het lastig is om elkaar aan te spreken omdat er geen expliciete verdeling is, zoals het geval is bij de meeste stellen. Ook is men vaak niet bereid iets te doen als de ander het vraagt als men het zelf niet nodig vindt.

Peter: "Het is vaak een combinatie van factoren, als je iets ziet wat je stoort dan doe je het zelf, of je spreekt elkaar toch aan, als jij het steeds moet doen ga je mopperen en bespreek je het met de ander. We hebben er niet over nagedacht."

Olivia: "Ik doe het omdat het moet gebeuren voor mijn idee, gaat wel zo snel i.p.v. weer de discussie aan te gaan. Als ik op hem moet wachten. Of hij doet het anders (dan ik zou willen) of het duurt heel lang."

Lucy: "Als het druk is en er blijft veel liggen dan kies ik wat ik het belangrijkste vind om hem op aan te spreken. Ik wil geen schoolmeester zijn en overal achteraan rennen. Hij wordt vergeetachtig als het heel druk is."

Rachel: "Paar jaar geleden zou ik hebben gezegd ik doe het zelf (makkelijk en geen discussie, het gebeurt wanneer jij wilt, maar dat is korte termijn denken, de volgende keer gebeurt het weer niet of je wordt er moe van of hebt minder tijd voor jezelf), maar dat doe ik nu niet meer. Je merkt dat je niet alles kunt. Het is een samenwerkingsverband."

Katie: "Hangt af van de situatie en hoe mijn pet staat. Ben wat directer in mijn aanpak. De ene keer doe ik het zelf (als ik het zelf niet erg vind om het te doen of ik

weet dat hij een zware dag heeft gehad) en de andere keer zeg ik er iets van en doe ik het zeker niet zelf.”

Het als vanzelfsprekend taken overnemen als ze blijven liggen wordt door beide partners gedaan, maar meer door de vrouwen. Het argument hiervoor is dat zij het meer zien, het meer nodig vinden en bijvoorbeeld geen zin in discussie hebben. Andere vrouwen signaleren het en brengen het op een later (rustig) moment ter sprake. Dit beeld is naar verwachting. Zelfs bij partners die bewust kiezen voor het egalitaire model blijken vrouwen vaker de huishoudelijke taken, die blijven liggen, op te pakken. De redenen waarom dit zo is liggen vooral op het vlak van:

- (gebrek aan) gedeelde (basis) normen;
- man/vrouw verschil in de wijze van kijken;
- (gebrek aan) een taakverdeling;
- het moment waarop een taak moet gebeuren (urgentie).

Anderzijds is men vaak over en weer flexibel om taken over te nemen als het nodig is, bijvoorbeeld moe, een zware dag gehad. Ook spreken partners elkaar er soms op aan. Het aanspreken lijkt het beste te slagen op een (later) rustig moment. Het beeld van ongelijkheid wordt ook cijfermatig ondersteund. Uit de tijdmeting blijkt dat van de vier stellen, die de tijdmeting hebben uitgevoerd, het steeds de vrouw is die meer uren besteed aan huishoudelijke taken, ook al is het een marginaal verschil.

Hoe sluit de empirie aan bij de theorie uit hoofdstuk twee?

Hochschild (1989) zegt in haar theorie dat het gezin waarin men is opgegroeid ook een rol speelt bij de uitwerking van de genderideologie. Ondanks dat de respondenten in de meeste gevallen een traditionele achtergrond hebben zij egalitair gedachtegoed ontwikkeld. Het in de praktijk brengen daarvan blijkt lastiger, ze hebben weinig tot geen voorbeelden van huis uit mee gekregen. De paar stellen die dat wel hebben blijken dat ook toe te passen (bijvoorbeeld een vader die de was doet is normaal).

De interactie tussen beide partners heeft volgens Hochschild (1989) invloed op de uitwerking van de genderideologie in de praktijk. In het natuurlijke, organische model waarin de partners het meest individueel acteren is interactie daardoor minder aan de orde. En waar het aan de orde is zal het in de lijn liggen dat vrouwen geneigd zijn wat meer te doen en zullen mannen in reactie daarop hun gedrag niet wijzigen.

De vanzelfsprekendheden van Komter (1985) lijken voor het oppakken van de huishoudelijke taken die blijven liggen op te gaan. De vrouwelijke respondenten uit dit onderzoek doen dat eerder dan hun mannen. Dit ondanks hun egalitaire gedachtegoed. Hun gedachten daarbij zijn dat zij het meer/eerder zien, het meer nodig vinden (urgentie) en bijvoorbeeld geen zin in discussie hebben. Daardoor ontstaat een patroon van vanzelfsprekendheid dat zij dit soort taken oppakken. En het kan inderdaad zoals Komter (1985) beweert ongelijk uitpakken. De vrouw kan hierdoor immers zwaarder worden belast als het regelmatig voorkomt.

De legitimeringen van destijds waren:

- ⇒ vrouw heeft meer tijd
- ⇒ vrouw heeft meer competenties t.a.v. de huishouding
- ⇒ huishouding is primaire taak van de vrouw
- ⇒ mannen kennen huishouding een negatieve waardering toe.

Deze gaan niet meer op. Beide partners hebben het even druk met werken en zorgen, mannen hebben ook competenties t.a.v. de huishouding (ook al doen ze het anders, dat mag), het wordt gezien als een gezamenlijke taak en verantwoordelijkheid en vrouwen kennen de huishouding net zo vaak een negatieve waardering toe. Maar er zijn nieuwe legitimeringen voor in de plaats gekomen:

- ⇒ vrouwen zien het meer
- ⇒ vrouwen vinden het meer urgent
- ⇒ vrouwen hebben geen zin in discussie.

Bij de respondenten komt het punt van individualisering bij de uitwerking in de praktijk vaak naar voren. Het op je eigen manier vormgeven van arbeid en zorgtaken, zowel ten aanzien van de kinderen als de huishoudelijke taken, wordt door iedereen bevestigd. Dit lijkt een gevolg van individualisering, een kenmerk van de huidige (moderne) tijd. Mensen presenteren zich steeds meer als een individu. Dit punt van individualisering was van tevoren niet onderkend in het theoretisch kader. Het blijkt een belangrijke rol te spelen. De hedendaagse socioloog Beck (1986) zegt hierover het volgende. In het kostwinnersmodel hadden gezinnen als eenheid een functie, maar in de huidige tijd heeft elk gezinslid zijn/haar eigen functie binnen het gezin. Elk lid is verantwoordelijk voor de eigen keuzes. Volgens hem is dat ook nodig. Vrouwen kunnen anders in hun nieuwe rol (combinatie arbeid & zorg) niet functioneren. Er is volgens hem een keuzecultuur ontstaan, waarin een ieder zijn/haar eigen keuze moet maken. Dat is lastig omdat er in de huidige tijd veel mogelijke keuzes zijn. En die keuzes vaak in wisselwerking staan met anderen, de partners van een samenlevings- of gezinsverband ten opzichte van elkaar en de werknemer versus de werkgever.

4.1.2 Taakverdeling arbeid & zorg

De stellen hebben de arbeid & zorgtaken als volgt verdeeld.

tabel 4.2 Verdeling arbeid- en zorgtaken respondenten

stellen	zorgdag man	zorgdag vrouw	totaal zorg	samen thuis	hij werkt	zij werkt	totaal werk	kinder- opvang*
Mary en John	1	2	3	2	4	3	7	3
Julia en Peter	1	1	2	2	4	4	8	3
Rachel en Thomas	1	1	2	2	4	4	8	3
Emma en George	2,5	4	6,5	1	4	2,5	6,5	0
Olivia en partner	0,5**	2	2,5	2	4,5	3	7,5	2,5
Amy en partner	1	1	2	2	4	4	8	3
Lucy en partner	1	1	2	2	4	4	8	3
Katie en partner	0	1	1	2	5	4	9	4
*) Formeel of informeel **) Eén dag per twee weken.								

Het dominante beeld is dat beide partners een zorgdag hebben (onafhankelijk van elkaar) en dat beiden vier dagen werken en er voor drie dagen kinderopvang is. De kinderopvang is vaak een combinatie van formeel en informeel. Soms werkte men voor de zorgdag ook al vier dagen. De vrije dag wordt dan ingeruild voor een zorgdag. Eén stel doet het anders, die maken geen gebruik van de kinderopvang en zorgen als de ander aan het werk is en andersom. Zij werken ook op vrijdagavond en op zaterdag. De werkweek is daardoor met anderhalve dag verlengd. Van dit stel en de overige (afwijkende) stellen heeft de vrouw meer zorgdagen en wordt er naar rato van de extra zorg minder gewerkt.

Hoe zijn de respondenten tot hun keuzes ten aanzien van de verdeling van arbeid en zorg gekomen? Men geeft meestal aan dat dit tijdens de eerste zwangerschap is besproken en dat het een vrije keuze is van beide partners. Als de vrouw meer dagen zorgt, geeft de man vaak aan dat hij dat niet nodig vindt, maar haar keuze daarin respecteert. Eén stel vindt twee dagen kinderopvang (KO) het maximum, omdat je dan bij ziekte de kinderen zelf kunt opvangen (ieder een dag). Dit heeft ook met de nabijheid van hulptroepen te maken. Als de familie ver weg woont zijn er minder hulptroepen.

Vaak is men begonnen met minder werken door gebruik te maken van ouderschapsverlof (OSV). Dat is aantrekkelijk omdat het loon voor 75 % wordt doorbetaald over de opgenomen uren. Het blijkt een goede manier om het korter werken uit te proberen. Daarna gaat men minder werken. OSV wordt ook gebruikt om het halen en brengen van het kind naar de opvang mogelijk te maken, hierdoor wordt de werkdag iets verkort.

De keuze qua werkdagen wordt verschillend beoordeeld. Het dominante beeld is dat vier dagen als een minimum wordt gezien. Sommigen vinden dat 3,5 dag of drie dagen ook kan. Dat wordt voor de HBO/WO banen van de respondenten als het absolute minimum gezien.

Het stel dat zelf de kinderen opvangt als de ander werkt is op een natuurlijke wijze tot dit model gekomen. Eerst waren de taken anders verdeeld. Door life-events als een verhuizing en ziekte (kind) kwam de vrouw volledig thuis te zitten. Toen zij de draad van het werken weer wilde oppakken heeft zij gekozen voor demotie en te werken als haar man thuis is (geen kinderopvang nodig). Het gezin was al gewend geraakt aan de achteruitgang van het inkomen.

Voor de stellen waar de partner fulltime werkt (36 of 40 uur) is de motivatie dat de man niet korter kan werken vanwege zijn functie en is er samen besloten meer opvang in te kopen of te regelen.

In de helft van de gevallen (vier stellen) is de arbeidsurenverdeling tussen de partners 50/50 en er wordt dan 32 uur per persoon gewerkt en beide partners hebben een zorgdag. Voor één stel geldt dat de vrouw 32 uur werkt en de man fulltime. Voor één stel geldt dat de vrouw tijdelijk 24 uur werkt (32 uur met acht uur OSV) en de man fulltime werkt en eens per twee weken een zorgdag heeft. Voor de twee mannen die fulltime werken wordt aangegeven dat zij wel korter willen werken, maar dat het niet mogelijk is. Voor de overige twee stellen geldt dat beide partners in deeltijd werken, waarbij de vrouw meer in deeltijd werkt dan de man. Deze vrouwen nemen bewust meer zorgtaken op zich dan hun partner.

Hoe hebben de respondenten hun zorgdag voor elkaar gekregen? De meeste hebben dit zonder problemen kunnen regelen, sterker nog in deeltijd werken (vooral 32 uur) is normaal in de organisatie. Men wijt dit vooral aan het feit dat men bij de (rijks)overheid werkt. Het realiseren van een zorgdag, blijkt niet overal zo vanzelfsprekend te zijn, vooral niet in het bedrijfsleven.

Waar de meeste respondenten aangeven geen problemen te hebben met hun werk vanwege de zorgdag, gaven enkele respondenten aan dat de uitwerking in de praktijk van de zorgdag niet eenvoudig is. De respondenten zeggen hier het volgende over.

Mary: "Klopt. Hét argument van mannen is vaak 'kan niet'. Gaat zowel uit van de man zelf als zijn werkgever (en collega's). Maar ik hoorde laatst weer zo'n voorbeeld, de vrouw had de zorgtaken acht jaar voor haar rekening genomen en toen moest er iets gebeuren, en ineens kon het wel! Dus wel realistisch, maar wellicht niet eenvoudig."

Peter: "Het blijft overigens een compromis, mijn functie blijkt in vier dagen lastig te doen, eigenlijk niet te doen merk ik steeds meer, maar ik ben niet van plan die dag weer in te leveren. Ik ga het er niet om laten. Anders verandert het nooit. Je moet er voor blijven gaan. Het wordt niet door iedereen als normaal gezien, zeker niet buiten de overheid. Maar daar moet je het niet om laten. Dat het eigenlijk niet de doen is heeft te maken met het type functie, de mensen van mijn team hebben mij nodig voor reactie op hun beleidsstukken en ik moet ze coachen. Verder is elke week de wethouderstaf. Op maandag moeten de stukken klaar zijn en aan het eind van de week komen ze af. Vrijdag ben ik er niet, dus ben ik vaak in het weekend er dan toch mee bezig of op mijn zorgdag als mijn kind slaapt of als oma komt."

Olivia: "Ik vind dat beide partners in principe evenveel moeten zorgen. Kinderen moeten ook een band krijgen met hun vader. Mijn partner kreeg een andere functie waarin korter werken niet mogelijk was, ik wilde 32 uur blijven werken en we hebben samen andere oplossingen getroffen. Meer opvang ingekocht/geregeld."

Katie: "Mijn man werkt fulltime (vijf dagen), dat kan niet anders. Hij is wel flexibel qua tijden, hij werkt voor een klein, snelgroeiend bedrijf, waar hij mede aandeelhouder wordt. Hij brengt naar en haalt van het kinderdagverblijf. Ook springt hij in als ik voor mijn werk naar het buitenland moet of een korte vakantie heb. Maar een zorgdag zit er nu niet in. Dat is een gegeven."

Hoe vanzelfsprekend is de zorgdag voor de respondenten? Hoewel de respondenten bijna allemaal zeer bewust hebben gekozen voor hun zorgdag, geven zij aan dat de zorgdag in het algemeen voor vrouwen meer vanzelfsprekend lijkt te zijn dan voor mannen. Omdat het maatschappelijk meer geaccepteerd is voor vrouwen en omdat het van hen meer wordt verwacht. De zorgdag van een man blijkt daardoor een andere status te hebben.

Lucy: "We hebben erover gesproken, waren er snel uit, beiden vier dagen. Je omgeving reageert wel standaard hoor, dat je als vrouw vier dagen blijft werken moet je uitleggen, en dat je man vier gaat werken vinden ze ook gek. Zeker bij twee kinderen moet ik uitleggen waarom ik nog zoveel werk, terwijl ze tegen mijn man zeggen: wat goed! Toch betrapte ik mezelf op de gedachte dat ik mijn schoonzus die niet werkt vroeg of ze weer ging werken toen haar dochter vier jaar werd. Dat is eigenlijk hetzelfde. Ik ervaar het zelf niet als een probleem, mijn kinderen zitten lekker in hun vel. Als dat niet zo zou zijn zou ik wel als eerste minder gaan werken, dat is een soort oergevoel. Maar anderzijds, als het echt slecht zou gaan moeten we ook dat samen regelen."

Peter: "Maatschappelijk gezien wordt het meer verwacht van vrouwen dat ze gaan zorgen en is het meer geaccepteerd, daarom is het voor vrouwen makkelijker om minder te gaan werken dan voor mannen. Toen ik zelf vier dagen ging werken was ik trouwens 'de king', verrassend, ik werd bedolven door complimenten zoals: en dat met jouw baan! Aan haar werden vragen gesteld zoals: blijf je hetzelfde aantal uren werken?, dat is ook verrassend. Voor een man is het verrassend als hij minder gaat werken en voor de vrouw eerder andersom."

Rachel: "Voor vrouwen is het wel vanzelfsprekender, maar niet makkelijker (vrouw moet er ook wat voor laten, doen en regelen). Het is ook cultuurgebonden, mijn moeder was altijd thuis. Onder andere door de overheids campagne 'een slimme meid is op haar toekomst voorbereid' werd ik mij bewust dat het kostwinnersmodel (samen oud worden, samen een pensioen) minder vanzelfsprekend zou gaan

worden in de loop van de jaren. Ook vanuit mijn werk zie ik dat een eigen opleiding/inkomen van belang is. Er is geen garantie dat het huwelijk oneindig is. Je hebt het leven niet in de hand. Een goede basis is toch een goede opleiding en goede baan, dit biedt een safe basisleven. En alles wat je nu kunt verdienen heb je later alleen maar profijt van. “

Katie:” Werkgevers gaan hierin vast soepeler om met vrouwen dan met mannen. Gevoelsmatig hoor. In de maatschappij leeft dit nog, vrouwen worden sneller aan een kind gekoppeld en krijgen het zo makkelijker voor elkaar minder te gaan werken. Het is gewoon meer geaccepteerd.”

De man is de ‘king’ als hij een zorgdag heeft, terwijl de vrouw (zeker bij meer dan één kind) juist moet uitleggen (verdedigen) waarom ze vier dagen blijft werken, terwijl zij ook een zorgdag voor haar rekening neemt. De respondenten, mannen en vrouwen, vinden het vanzelfsprekend een zorgdag te hebben, hun omgeving denkt daar anders over. De verschillen blijken uit de verschillende percepties van de zorgdag voor de man (king) en voor de vrouw (geen goede moeder). Het blijkt dus nog steeds zo te zijn, zelfs als beide partners evenveel werken, dat de man een grotere maatschappelijke waarde vertegenwoordigt. Dit zou met het werk- versus het zorgperspectief te maken kunnen hebben. Neem bijvoorbeeld het vier/viermodel waarin beide partners vier dagen blijven werken en allebei een zorgdag hebben. De (vier) werkdagen worden voor de man vanuit het werkperspectief geaccepteerd (soms met moeite) maar voor vrouwen ligt de focus op het zorgperspectief, ondanks dat het hier het werkdomein betreft. Zij moeten uitleggen waarom ze zoveel dagen blijft werken. Voor de zorgdag geldt hetzelfde maar dan andersom. In het privédomein wordt zijn zorgdag met gejuich ontvangen vanuit het zorgperspectief, maar de vrouw moet uitleggen waarom ze maar één zorgdag realiseert. De zorgdag wordt voor de vrouw vergeleken met het meer traditionele verwachtingspatroon en van daaruit geredeneerd is één zorgdag weinig. Ongelijkheid zit ook in de maatschappij.

Een factor hierbij blijkt ook het geslacht van de manager te zijn. Het maakt voor een vrouwelijke werknemer uit of zij een mannelijke of vrouwelijke manager heeft. Een vrouwelijke manager blijkt negatief uit te werken. Of dit punt voor mannen ook geldt heb ik niet kunnen vaststellen.

Olivia: "Mijn schoonmoeder zegt: "Hij heeft de hele dag gewerkt". Daar kan ik erg om lachen. En ik niet dan? Zij (schoonmoeder) ziet dat niet."

Olivia: "Mijn leidinggevende (man) bood juist ouderschapsverlof aan, terwijl ik dat niet van plan was. Hij zei " Joh doe maar, het gaat zo snel zo'n eerste jaar". Bij het eerste kind gebeurde dit niet. Toen had ik een vrouwelijke manager, die stond er wat anders tegenover."

Amy: "Toen ik zwanger was zei mijn afdelingshoofd: "Ach, als er één ding belangrijk is is dat je kind. Je moet het zo regelen, waar jij je gelukkig bij voelt." Je kunt dat van tevoren niet weten, dat moet je ervaren. Nieuw ritme zoeken. Vier dagen was mijn keuze en bevalt goed."

Parttime werken, vooral 32 uur, wordt door alle respondenten als positief gezien zowel voor de zorg als voor het werk. Het wordt van belang geacht dat beide partners actief betrokken zijn bij de zorgtaken. De zorgdag lijkt daar zeer passend voor. Ook voor het werk zien de respondenten voordelen. De respondenten kennen parttime werken een hoge waarde toe. Er wordt efficiënter (meer doen in minder tijd)

en effectiever gewerkt (meer gericht op de prestatie) en door de extra vrije dag krijg je meer energie. Ook geeft het meer diversiteit op de werkvloer omdat niet alleen het werkperspectief centraal staat.

Is men tevreden over de taakverdeling ten aanzien van arbeid & zorg?

Over het algemeen is men tevreden, maar er zijn aandachtspunten. Punten ter verbetering zijn:

- Taakverdeling huishoudelijke taken. Vrouw (meestal) vindt dat zij meer huishoudelijke taken doet of de man vindt dat hij meer doet.
- Uitvoering van de huishoudelijke taken. Moment dat men de taken uitvoert en de mate van 'schoon en opgeruimd'.
- Men zou eigenlijk meer/minder willen werken.
- Men vindt dat zijn vrouw meer zou kunnen werken.

Rachel: "Ja. Er is balans. Het is evenwichtig. Qua inkomen, qua uren thuis, voor mijn gevoel is het 50/50. Verdeling taken thuis. Kinderopvang en schoonmaak. Beiden een zorgdag thuis, waarop je ook het huishouden doet. In je werk ook regelruimte (vier/vier-model). Je kunt de vrije dag wel eens schuiven. Kan hij ook."

Olivia: "Ik doe een heleboel extra dingen, die hij niet ziet/doet. Bijvoorbeeld de afspraak met het consultatiebureau. Als de hulp niet kan doe ik de schoonmaak. Hij ziet ook niet dat al die kleine dingen tijd kosten. Als de kinderen op bed liggen doe ik vaak nog bijvoorbeeld de was. Ook gaat het om het resultaat. Hij vergeet in de hoekjes te stofzuigen."

Katie: "Redelijk tevreden. Ik ga voor mijn werk vaak naar het buitenland. Dan springt hij in. Hij doet dat zonder te zeuren. Omdat hij flexibel is kan dat. Ik doe in de praktijk wel meer taken. Ik ben ook meer thuis. Ik vind het ook belangrijker dat het opgeruimd is en doe dat ook meer. Ik wil dat."

Over het algemeen is men tevreden over de keuzes t.a.v. de verdeling van arbeid & zorg, men vindt de arbeid- en zorgtaken eerlijk verdeeld. Toch zijn er aandachtspunten. Die liggen vooral op het terrein de taakverdeling (wie doet wat, hoe en wanneer?) en het meer of minder willen werken (ook t.a.v. de partner). Dit laatste punt is opvallend omdat het steeds de man is die vindt dat de vrouw meer moet werken en andersom vinden vrouwen dat hun man minder zou moeten werken. Dit zijn overigens geen zware discussiepunten, men respecteert steeds de individuele keuzes van de partner.

Ook kaart men zaken aan met betrekking tot arbeid & zorg die buiten de beïnvloedingssfeer liggen van de respondent.

Lucy: "Ja. Ik zou wel graag continu roosters hebben op de scholen, dan heb je niet dat gedoe met de overblijf. Dat dat zielig is (wordt vaak zo bestempeld) maar is ook vermoeiend (vaak is de overblijf op een andere locatie) en niet iedereen gaat naar de overblijf. Kinderen houden van patronen en structuur. En willen niet anders dan anderen zijn. Als iedereen gaat lunchen, hoort het er gewoon bij. Is veel makkelijker ook met thuiswerken."

Het dominante beeld is dat beide partners een zorgdag hebben onafhankelijk van elkaar en voor drie dagen kinderopvang. Van de stellen die afwijken heeft de vrouw meer zorgtaken en werkt minder. Hun mannen werken meer of fulltime. De

veronderstelling dat de vrouw hierdoor minder kans op participatie in arbeidstaken heeft en de man minder kans op participatie in zorgtaken lijkt op te gaan. De zorgdag wordt door allen als meer vanzelfsprekend ervaren voor de vrouwen. Men wijt dat aan maatschappelijke beelden, patronen en verwachtingen.

De respondenten geven aan voor een zorgdag te kiezen om de ontwikkeling van hun kinderen bewust mee te maken. In hun werk streven ze naast de uitvoering van hun functie ook persoonlijke ontwikkeling en zelfverwezenlijking na. Of dat ook aan de orde is voor de zorgdag wordt niet aangegeven. Het lijkt of ze het nastreven van ontwikkeling en zelfverwezenlijking op het werk beter voor elkaar krijgen dan thuis. Thuis lijkt vooral leuk om met de kinderen op trekken en de huishoudelijke taken die het met zich meebrengt worden meestal gezien als een noodzakelijk kwaad. Of en hoe je in het thuisdomein je eigen ontwikkeling en zelfverwezenlijking kunt vormgeven blijkt een redelijk onbekend gegeven.

Hoe sluit de empirie aan bij de theorie uit hoofdstuk twee?

Gaat de economische theorie van Hochschild (1989) nog steeds op? Mannen lijken een grotere maatschappelijke waarde te vertegenwoordigen waardoor zij een betere onderhandelingspositie hebben ten aanzien van de taken thuis (lagere waarde). Dit gaat vooral op voor de stellen waar de urenverdeling niet gelijk is (vrouw werkt minder). Maar zelfs de stellen die evenveel werken en zorgen blijken met deze ongelijkheid te maken te hebben (verschil in perceptie van de zorgdag). De taken thuis met een lagere economische waarde zijn hierdoor mogelijk geen aantrekkelijke vacature.

De ongelijke machtsverhouding tussen mannen en vrouwen van Komter (1985) op de drie door haar onderscheiden niveaus uit zich als volgt. De verdeling van arbeid en zorg wordt door de maatschappij nog niet als sekseneutraal gezien (maatschappelijk niveau), vrouwen worden meer aan zorg gekoppeld en mannen meer aan werk. Omdat het zorgperspectief een lagere maatschappelijke waarde vertegenwoordigt ontstaat daardoor een lagere waardering van de arbeid- en zorgtaken van de vrouw ten opzichte van die van de man (inter-persoonlijke niveau). Dit uit zich op het intra-psychische niveau door de ongelijkheid te accepteren. Men motiveert dat met een persoonlijke keuze, maar deze processen zouden op een onbewust niveau een rol kunnen spelen.

Welke van de vier machtsmechanismen van Komter (1985) gaan hier op?

Zij onderscheidt:

- ⇒ ongelijkheid in waardering van vrouwen en mannen
- ⇒ stereotypering
- ⇒ perceptuele vertekening
- ⇒ schijnbare consensus.

'Ongelijkheid in waardering van mannen en vrouwen' is hier niet aan de orde, eerder ongelijkheid in waardering van werk en zorg. Wanneer die gekoppeld is aan mannen (meer werk) en vrouwen (meer zorg) kan het nog steeds het geval zijn.

'Stereotypering' gaat deels nog op omdat de vrouwen (met meer zorgtaken) een lagere maatschappelijk waarde vertegenwoordigen. Dit blijkt onder andere uit het feit dat een man meer status krijgt voor zijn zorgdag dan een vrouw.

'Perceptuele vertekening', de neiging om de waarneming van de mening over je partner dichter in de buurt te brengen van je eigen mening is niet uit dit onderzoek te halen. Omdat er bijna geen expliciete besprekingsmomenten zijn over de huishouding zijn er in ieder geval weinig kansen om perceptuele vertekening te voorkomen.

Het romantische/optimistische beeld dat uit ander onderzoek naar voren komt (Wiesmann c.s., submitted) ligt in dezelfde lijn. Er wordt geen discussie gevoerd over

eventuele verschilpunten en daardoor ontstaat geen zicht op eventuele onderliggende gedachten. 'Schijnbare consensus' is dat nog aan de orde? Desgevraagd geeft men aan tevreden te zijn ten aanzien van arbeid & zorg. Er blijken echter wel discussiepunten te zijn, waarover niet echt gesproken wordt. Die punten komen vooral van de vrouwen. Komter (1985) stelde bij dit punt dat mannen minder veranderingsgezind zijn omdat zij meer maatschappelijke waarden vertegenwoordigen. Ook dit mechanisme gaat voor een deel nog op. Of mannen minder veranderingsgezind heb ik niet kunnen vaststellen. Wel wordt vaker de status quo voor mannen behouden (fulltime of in ieder geval meer blijven werken en minder huishoudelijke taken).

4.1.3 Taakverdeling huishoudelijke taken

Hoe worden de huishoudelijke taken verdeeld?

Organisch en individueel

De meeste stellen doen het als volgt. Op je zorgdag (papa/mamadag) doe je ook de huishoudelijke taken die zich die dag voordoen. Dit gebeurt tussen de bedrijven door en ad hoc. Het betreft boodschappen, kinderen halen/brengen (indien van toepassing), koken, de was, opruimen etc. Wat nodig is wordt gedaan. Wat nodig is wordt bepaald door wat zich aandient, bijvoorbeeld de bedden verschonen. Soms moeten daarin prioriteiten worden gesteld en wordt er geschoven naar het weekend. Men redeneert: wat door de week niet lukt, kun je in het weekend weer recht trekken. Het is een organisch geheel. Er zijn geen afspraken en men heeft geen schema. Er wordt expliciet aangegeven dat men daar ook geen behoefte aan heeft. Er is hooguit een verdeling op basis van voor- of afkeuren of typische mannen of vrouwen klussen, bijvoorbeeld hij doet de technische klussen en zij de was en de strijk. Bij af- of voorkeuren gaat het bijvoorbeeld om koken, dat vindt de één vaak leuker dan de ander. Soms komt het voor dat er een taakverdeling is ontstaan naar aanleiding van een periode van ziekte (life-event). Of er is een verdeling op basis van wat iemand wel of niet nodig vindt. Bijvoorbeeld de man strijkt omdat het voor hem nodig is en voor de vrouw niet.

Olivia: "Taakverdeling is onbewust, maar we praten er ook wel over. Mijn man kookt bijvoorbeeld omdat hij dat leuk vindt. Was altijd al zo. Toen ik ziek was ging hij ook de dochter van de crèche halen, dat is daarna zo gebleven. Maar de extra dingen liggen nog steeds bij mij."

Peter: "Strijken doe ik, want zij heeft op wonderbaarlijke wijze kleding die niet gestreken hoeft te worden. Ik draag overhemden, dan ben je altijd het 'bokkie'. Zij ruimt weer wat meer op. "

Katie: "Samen verantwoordelijk, maar ik heb meer de regie. Bijvoorbeeld toezicht op wat er moet gebeuren en de voorraden bijhouden. We doen het verder samen (uitvoering). Heeft ook te maken met de sense of urgency. Dat heb ik meer."

Lucy: "Mijn referentie kader hierbij is mijn thuissituatie met mijn ouders. Mijn moeder werkte drie dagen en deed daarnaast de huishouding. Vader werkte fulltime. Zij struikelde over een tas en had een zware hersenschudding. Vader moest zes weken de huishouding doen. Hij besepte toen dat zij wel erg veel deed. Vanaf die tijd doet hij bijvoorbeeld de was."

De stellen hebben dus bijna allemaal een organische, natuurlijke taakverdeling. Ze geven aan dat het zo is gegroeid (was al zo voor er kinderen waren) en dat ze het prettig vinden. Er is nauwelijks sprake van een bewuste taakverdeling. In de meeste gevallen doet men de huishoudelijke taken op de zorgdag (wat zich voordoet) en heeft men verder hooguit een verdeling op basis van voorkeuren of typische mannen- of vrouwenklussen. Maar daar stopt het proces. Wat opvalt, is dat de huishouding bij de meeste stellen meer een zaak van zelfsturing lijkt dan van samenwerking. Omdat het zo individueel is, is het ook lastig elkaar aan te spreken. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat er een schoonmaakhulp ten tonele wordt gevoerd door één van de partners terwijl de ander het niet nodig vindt (als jij het nodig vindt moet je het maar regelen). En bijvoorbeeld uit het feit dat men taken die men niet nodig vindt (bijvoorbeeld strijken) niet uitvoert, ook niet als het wel moet worden gedaan in de huishouding.

Nadere afspraken dan op basis van voor/afkeur en specifieke mannen/vrouwen klussen, en structuur werden aangetroffen bij (twee) gezinnen met meer kinderen en (twee) gezinnen waarbij één van beiden zich meer bezig houdt met de huishouding. Dat kan zijn omdat één van beide partners minder uren werkt of om een specifieke reden zoals een verbouwing.

Rachel: "Wij doen het zo: Mijn man kookt en doet de keuken, de was doe ik meestal, strijken vaak om en om en is niet altijd nodig. Boodschappen doen we om en om. Halen en brengen van de kinderen doen we samen. Over het geheel is het wel 50/50. Koken en de was is verdeeld, rest doen we samen."

Lucy: "Op donderdagavond ga ik sporten en heeft hij in die tijd de badkamer en toilet gedaan en de vloeren gedweild. Dat is een vast patroon. Ik doe dat op maandagavond. In het weekend doe ik de bedden en de kinderkamers. Hij ruimt de keuken op en ik kook. Als hij een zorgdag heeft kookt hij."

Emma: "Hij doet een aantal vaste taken op de dagen dat hij thuis is en ik doe de rest. Hij doet dan de huisdieren, grote boodschappen voor het weekend, mannenklussen en wat zich voordoet op zijn zorgdagen. Voor mij staat elke dag een andere taak centraal. Ik plan het huishoudelijke werk onder schooltijd. Maandag de grote boel beneden, dinsdag boodschappen en de was/strijk, op woensdag wat extra dingen en de bovenboel, op donderdag zit ik op school (klasse/voorlees/bibliotheek moeder) en heb ik een halve dag voor mezelf. Dan doe ik even niks."

Amy: "Wij hebben momenteel een heel traditionele verdeling, dat is vanwege de verhuizing en verbouwing/klussen. Ik doe de huishouding en hij klust. Als het klussen klaar is komt er een nieuwe verdeling. Mijn schema: elke week het toilet en de badkamer, de rest doe ik dagelijks en op mijn vrije dag. Op zaterdag de boodschappen en de was. Ik kan ook makkelijk van het schema afwijken."

Thomas: "Qua belasting zijn de taken verdeeld, maar ik heb het idee dat ik mijn taken met meer plezier doe dan zij. Maar dat heeft met voorkeur te maken en met instelling. Bijvoorbeeld ik vind iets niet leuk, maar denk dan: het moet gewoon gebeuren. Die houding vindt zij lastig, denk ik. Ik kan beter berusten in dat soort zaken, zonder me er verder druk om te maken."

Twee gezinnen, waar meer kinderen zijn, kennen wel meer afspraken en daar tekent zich een bepaalde vorm van samenwerking af. De reden hiervoor is ongetwijfeld dat een groter gezin meer huishoudelijke taken met zich meebrengt, maar er is blijkbaar

meer nodig voor het hebben van meer afspraken. Er wordt door één stel aangegeven dat de taakverdeling bij elke geboorte of ander life-event (verhuizing) aan de orde is geweest. Het andere stel blijkt een soort basisnorm te hebben ten aanzien van de mate van 'schoon', van waaruit zij tot de taakverdeling zijn gekomen. Het feit dat men voor het samenwonen/trouwen op zichzelf heeft gewoond wordt ook aangegeven als een positief punt.

Meer regels komen ook voor bij de gezinnen waar om een bepaalde reden de verdeling meer traditioneel is, maar daar is samenwerking weer minder aan de orde juist vanwege die keuze.

Bijna iedereen besteedt de schoonmaak uit, vaak geïnitieerd door één van beide partners (meestal de vrouw). Verder wordt er weinig uitbesteed, hooguit een glazenwasser of een oppas. Men vindt het niet nodig of te duur (bijvoorbeeld boodschappenbezorgdienst). Incidenteel komt het uitbesteden wel voor, bijvoorbeeld klussen aan het huis of de tuin.

John: "Uitbesteden is okay, maar ik had het persoonlijk nooit gedaan, Ik vind het prima om het zelf te doen en voel me daar niet te beroerd voor. Anderzijds, sinds de schoonmaker er is maakt het verschil, het resultaat is zichtbaar en voelt prettig (blij gevoel)."

Olivia: "Uitrusten en tijd voor mezelf schiet er vaak bij in. De huishouding kost veel tijd. Vraag me dan af waarom kunnen we de boodschappen niet gewoon via de Albert? Ik ben daar makkelijk in, zolang je het kunt betalen waarom niet? Ik wil geen tijd en energie aan de schoonmaak besteden, zonde van de tijd. We kunnen ons dat ook veroorloven. Hierdoor ontstaat meer vrije tijd. Ik wil naast de schoonmaak ook de strijk uitbesteden, daar is mijn man op tegen. Hij vindt dat niet nodig."

Rachel: "Het prettig thuiskomen als de werkster is geweest. Het hoeft niet continue zo te zijn. Dan kan het langzaam weer viezer worden tot de werkster weer komt."

Over het algemeen voelen beide partners voelen zich verantwoordelijk voor de huishouding, maar als één van beiden zich meer verantwoordelijk voelt is dat steeds de vrouw. Het dilemma uit de casus over de schoonmaakhulp (de ene partner wil geen externe hulp en de ander juist wel) wordt door de meeste stellen in een individuele lijn ("één zal zijn zin krijgen" en "degene die niet wil uitbesteden moet het dan zelf doen") opgelost en voor sommigen blijft het een gezamenlijk probleem ("dan gaan we samen een andere oplossing zoeken").

Ook uit de verantwoordelijkheidskwestie voor de huishouding blijkt een meer individuele lijn dan een gezamenlijke. Als één van beiden zich meer verantwoordelijk voelt is dat steeds de vrouw. Dat blijkt uit gedachtes als "ik bel wel eens vanaf mijn werk, dan weet ik zeker dat het is gedaan als ik thuiskom" en "ik vind het gewoon meer noodzakelijk dan mijn man".

Men is tevreden over de taakverdeling van de huishoudelijke taken, maar er zijn verbeterpunten. Dit betreft het opruimen, taken die blijven liggen, het resultaat (bijvoorbeeld hoe schoon of opgeruimd) en het moment waarop de huishoudelijke taken worden gedaan. Op al deze zaken zit men niet op één lijn.

Mary: "Het zou heerlijk zijn als ik thuis kom en er is opgeruimd. Eén keer, al is het maar één keer, ja dat lijkt me leuk."

Julia: "Er blijven ook wel dingen liggen, bijvoorbeeld de was. Vinden we niet belangrijk. Desnoods trek je er iets uit. De boodschappen, dat is vaak lastig. Anderzijds gaan we er creatief mee om: als het brood op is, bakken we pannenkoeken."

Olivia: "Allebei zijn we verantwoordelijk, maar ik een beetje meer. Omdat ik meer zie dan hij. Dat patroon is zo ontstaan. Ik pak het sneller op dan hij. Wordt niet echt over gesproken behalve dat ik soms laat merken dat ik er erg van baal."

Katie:" Het zou fijn zijn meer op één lijn te zitten, maar het is geen big issue."

Lucy: "Opruimen geeft vaak problemen. Soms heeft dat echt invloed op mijn humeur. Overal ligt dan troep. Dan gaan we als een gek opruimen. Tegelijkertijd denk ik dan hoe belangrijk is het nou. Ik ga liever met de kids naar het strand."

Peter:"Als het heel druk is op het werk dan ontstaat er wel eens een geschil. Dan roep je wel eens: ik ben ik de verkeerde eeuw geboren, vroeger streken vrouwen de overhemden en nu moet ik zelf doen."

De veronderstelling, dat het hebben van een zorgdag voor de kinderen automatisch met zich meebrengt dat de voorkomende huishoudelijke taken worden gedaan, lijkt goed op te gaan. Alle respondenten geven aan de huishoudelijke taken die zich voordoen op een zorgdag uit te voeren. Het gaat hierbij om de dagelijkse huishoudelijke taken. Wat er precies moet gebeuren op zo'n dag is vaak niet expliciet aangegeven en wat door de week niet lukt wordt naar het weekend geschoven. Het hebben van een zorgdag blijkt daardoor geen garantie te zijn voor een meer expliciete taakverdeling in de dagelijkse taken en al helemaal niet voor de wekelijkse of minder frequente taken.

Hoe sluit de empirie aan bij de theorie uit hoofdstuk twee?

Zijn er volgens de theorie van Komter (1985) inderdaad vanzelfsprekendheden die het gedrag bepalen?

De respondenten geven allen aan het niet vanzelfsprekend te vinden dat de huishouding een taak en verantwoordelijkheid van de vrouw is. In de praktijk werkt dit soms anders uit. Hoewel de verschillen niet groot zijn, zeker niet bij de stellen met een gelijk aantal arbeidsuren, zijn ze er wel en is het steeds de vrouw die meer huishoudelijke taken doet. Deze 'second shift' (Hochschild, 1989) wordt het meest gereduceerd bij een gelijk aantal arbeidsuren (bijna nul). Als dat niet het geval dan neemt de second shift voor de vrouwen gelijk toe. Dit is vooral te wijten aan de huishoudelijke taken, zoals blijkt uit de tijdsmeting. Zie daarvoor tabel 4.1. Dit terwijl je zou kunnen verwachten dat waar de ene partner meer zorgt en de ander meer werkt het totale aantal uren besteed aan arbeid & zorg gelijk zou moeten zijn. Dat is dus niet het geval. De 'second shift' blijkt dus inderdaad, zoals Hochschild (1989) stelt, een hardnekkig verschijnsel. Een gelijk aantal arbeidsuren lijkt de beste remedie om het te voorkomen. Zij het dat er meer nodig is.

Zoals blijkt uit het onderzoek van de Nederlandse Gezinsraad (2005) is de huishouding inderdaad geen expliciet agendapunt bij de meeste respondenten. De uitzondering hierop is het gezin dat na elk life-event om de tafel gaat zitten. En het gezin dat een gezamenlijke basisnorm heeft ten aanzien van 'schoon' en van daaruit een verdere taakverdeling heeft ontwikkeld. Het is bij deze laatste niet duidelijk of dit toeval was ('last van muizen' zie onderdeel 4.1.4) of dat dit bewust is besproken.

Het natuurlijke model, dat de meeste respondenten hebben, zou de oorzaak kunnen zijn van het feit dat de huishouding geen agendapunt is. In het onderzoek wordt ook bevestigd dat de vrouw in de praktijk meer wordt belast met huishoudelijke taken en daardoor minder vrije tijd heeft voor ontspanning (vergelijk NGR).

Het onderzoek van Wiesmann c.s. (submitted) wordt op alle punten bevestigd. De huishoudelijke taken worden over het algemeen niet expliciet besproken door de respondenten (natuurlijke model). Volgens deze onderzoekers zijn er wel egalitaire wensen, maar heeft men geen egalitaire routines ontwikkeld op het gebied van de huishouding. Het stel dat life-events (geboorte, verhuizing en dergelijke) benut om de taakverdeling aan de orde te stellen is hierop een uitzondering. Het beeld van het natuurlijke model volgens welke de meeste stellen hun huishouding organiseren komt overeen met de theorie van de NGR (2005) en die van Wiesmann c.s. (submitted).

Conform de bevindingen van Wiesmann c.s. (submitted) blijken de meeste vrouwen meer verantwoordelijk voor de huishouding dan mannen en meer huishoudelijke taken te verrichten. Dit gaat in hogere mate op voor de vrouwen met een ongelijke arbeidsurenverdeling. Het beeld van het natuurlijke model volgens welke de meeste stellen hun huishouding organiseren komt overeen met mijn veronderstelling dat de verdeling van huishoudelijke taken een risico op stress zou kunnen vormen. Het afdoen van het onderwerp als een 'non-issue' komt overeen met mijn eerdere bevinding dat de huishouding gebagatelliseerd lijkt te worden. Traditionele rolpatronen uiten zich volgens de onderzoekers (Wiesmann c.s., submitted) in bijvoorbeeld de voorkeur hebben iets zelf te doen, de partner erbij te betrekken (man als assistent) en het oplossen van conflicten (duurt vaak lang tot het zover komt en lost vaak niets op). Deze patronen heb ik ook aangetroffen. De life-events benutten lijkt een goed idee om deze hardnekkige patronen te doorbreken.

4.1.4 Normen en waarden

Dit thema is veel aan de orde gekomen. Om te beginnen de norm om vier dagen te gaan werken bij de geboorte van het (eerste) kind. Bijna alle respondenten vinden het normaal om minder te gaan werken bij dat life-event en vaak wordt dat ingevuld met het zogenaamde vier/vier-model, beide partners gaan vier dagen werken. Er zijn varianten op dit model. Eén van de partners zorgt wat meer of werkt juist wat meer, dan wordt er meer zorg ingekocht. Of men heeft een verlenging van de werkweek (vrijdagavond en zaterdag) waardoor beide partners meer zorgen. In het dominante model hebben beide partners een zorgdag onafhankelijk van elkaar en er wordt kinderopvang geregeld voor drie dagen. Men wil bewust zelf een deel van de zorg op zich nemen. Sommigen geven aan dat de realisatie van vier dagen werken erg lastig kan zijn in de praktijk. Daar wordt dan verschillend mee omgegaan. De één doet het dan niet en de ander doet het toch met als argument "anders verandert het nooit". De respondenten geven aan dat keuzes van anderen om beiden fulltime te blijven werken na de geboorte van een kind te allen tijde gerespecteerd moet worden, maar het is hun keuze niet.

Rachel: "Ik wil zelf niet arbeid & zorg vormgeven met twee fulltime banen, eventueel zou vier maal negen uur nog kunnen. Kind mag ook wel hechten aan de thuisomgeving."

George: "Het is normaal om minder te gaan werken voor het gezin en de taken die dat met zich meebrengt. Maar beiden fulltime werken kan ook. Het minst normaal vind ik dat de vrouw stopt met werken als er kinderen komen."

Amy: "Ja, het is normaal om minder te gaan werken, je moet ook genieten van je kind, dat kun je niet plannen. Je bent ook verantwoordelijk. Er zijn natuurlijk situaties dat het niet kan (bijvoorbeeld geloof, werkgever)."

Bijna iedereen heeft een bepaalde norm voor de maaltijden door de week. Dat moet snel maar vers en gezond. In het weekend kookt men wat uitgebreider.

Dit lijkt tegenstrijdig met de persoonlijke visie van de bedrijfsarts, zie onderdeel 4.4. Hij ziet het bereiden van de maaltijd als een gelegenheid om zijn gezin vorm te geven, te verwezenlijken.

Deze tegenstrijdigheid blijkt overigens ook voor andere huishoudelijke taken. Waar de respondenten aangeven om ongeveer 20.00 uur de zorgtaken te hebben volbracht en op de bank te kunnen gaan zitten voor ontspanning, ziet hij het moment van thuiskomen al als ontspanning. Een interessant verschil. Huishouding als een noodzakelijk kwaad of iets dat moet gebeuren versus huishouding als een gelegenheid en moment van ontspanning met je gezin.

Verder heeft het begrip normen en waarden betrekking op de mate van 'schoon en opgeruimd'. Sommige stellen geven aan een basisnorm te hebben voor 'schoon', een basisnorm voor 'opgeruimd' ontbreekt bij iedereen. Of het gaat om een niet gedeelde norm, die voor beide partners verschillend ligt.

Katie: "Mijn sense of urgency is hoger dan die van hem. Bijvoorbeeld ten aanzien van schoon en opgeruimd. Maar het is geen halszaak. Als ik mijn man vergelijk met die van sommige vriendinnen, ben ik heel tevreden."

George: "Wij doen eigenlijk huishoudelijke klussen als je het zelf nodig vind. Dan pak je het op. Zij vindt dat wel wat vaker en sneller dan ik. Maar ik doe het evengoed. Als ik zie dat de koelkast smerig is pak ik het aan. We hebben waarschijnlijk verschillende normen ten aanzien van schoon en opgeruimd."

Mary: "Discussies gaan over dat hij meer moet doen en meer zorg en aandacht moet hebben voor de huishoudelijke taken. Bijvoorbeeld tafel dekken, opruimen."

John: "Ik ben (te) makkelijk. Ik kan goed tegen een zootje, vind ik wel gezellig."

Peter: "De huishouding is geen belangrijk issue. Maar het moet wel voldoen aan basisvoorwaarden: hygiënisch, redelijk opgeruimd. We zijn trouwens allebei van het opruimen. Ons kind trekt alles eruit en wij gooien het 's-avonds weer in de kast en deurtje dicht. Rust in je huis is ook rust in je hoofd."

Amy: "Je moet niet je eigen normen persé aan de ander willen opdringen. Anders krijg je oeverloze discussies die nergens toe leiden. Bijvoorbeeld ik stofzuig in alle hoekjes, hij niet, hij ramt die stofzuiger door het huis. Als mijn maatstaf leidend moet zijn moet ik het zelf doen. Er zit wel een zekere basisvoorwaarde in, het moet natuurlijk wel schoon worden."

Lucy: "Basis is dat de badkamer/toilet schoon moet zijn, vloeren gestofzuigd en keuken opgeruimd. De rest niet gedaan: so be it. Hij heeft dit ook als standaard. Het

zit er helemaal in. Hij heeft op zichzelf gewoond en had veel last van muizen. Daarom is hij gefocused op stofzuigen. Ik meer op de badkamer en toilet. Het blijkt vooral uit onze handelingen dat je merkt dat je hetzelfde basispakket hebt qua schoon en opgeruimd. Bij mijn ouders thuis deed mijn vader vroeger de was. Ophangen vond mijn moeder wel een punt: dat heeft ze zo gelaten, ze heeft alleen gevraagd of hij haar shirtjes anders wilde ophangen. Dus haar les was: of je doet het zelf of je laat het los en dan moet je niet zeuren."

Een belangrijk punt is ook het moment waarop de huishoudelijke taken moeten worden gedaan. De casus over het kind naar bed brengen (de één) en in de tussentijd de kamer opruimen (de ander) werd door de respondenten verschillend opgelost. 'Op je eigen manier' moet kunnen, maar qua tijd moet je de klussen op elkaar afstemmen, vinden de meeste respondenten. Dit om een gezamenlijk rustmoment te creëren, waarop beiden kunnen ontspannen. Anderen (vrouwen) namen het opruimen over. Sommigen geven daarbij aan dat dit van de situatie afhangt, soms nemen ze het over en soms niet. Eén vrouw gaf aan dat ze zich om dit soort zaken niet meer druk maakt, ze kan het goed loslaten en vraagt hooguit of hij het straks nog gaat doen.

Mary: "Dat heeft te maken met de volgorde van dingen die moeten en dingen die leuk zijn. Ik wil eerst de dingen die moeten af hebben en ga daarna genieten van de leuke dingen. Mijn man doet dat andersom, hij kan genieten van leuke dingen terwijl de afwas nog in de keuken staat of de huiskamer nog rommelig is. Ik niet."

John: "Elke avond ruim ik op en klaar. Zij wil het de hele dag opgeruimder en schoner hebben. Soms heb je daarover bonje in de tent, slecht voor de sfeer. Komt hier nog al eens voor. In de avond laat opruimen is voor mij prima maar dat wil zij niet. Maar als zij wil dat ik eerder opruim doe ik dat, wat een sul ben ik dan hè. Is besproken, het stoort haar, mij stoort het niet. Dus zij wint en dat vind ik helemaal niet erg. Hiervoor ga ik niet op mijn strepen staan."

George: "Ik wil het doen wanneer het mij uitkomt, maar het is mij geen ruzie waard. Als het echt belangrijk is dat doe ik het op die tijd, maar wel op mijn eigen manier."

Amy: "Op zijn eigen tijd de taken doen vind ik een ander punt. Je moet er concreet afspraken over kunnen maken. Hoe op te lossen? Zij moet het aangeven dat het haar niet lukt zo te ontspannen. Dat punt duidelijk maken. En dan samen een oplossing treffen. Resultaat moet zijn dat we op hetzelfde moment kunnen ontspannen. Niet volgens mijn normen maar wel op een gezamenlijke tijd."

Lucy: "Hij mag het zeker op zijn eigen manier doen, niet één manier is goed. De afspraak qua tijd ligt anders. Als hij dat niet wil dan moet het gesprek worden gevoerd. Argument is bijvoorbeeld gezellig avondje en als er veel rommel ligt kan ik me voorstellen dat dat een probleem is. Als je vindt dat het volgens jouw normen moet dan moet je het maar zelf doen. Maar het criterium van tijd ligt anders, daar moet je het met elkaar over hebben."

Katie: "Ik vind eerst opruimen en daarna lekker gaan zitten. Ik weet nu dat hij er anders over denkt. Als hij geen zin heeft doet hij het later. Soms ga ik dan gewoon zitten en soms ga ik naar boven. Maar ga het niet voor hem opruimen."

Emma: "Ik vind eigenlijk dat hij het op dat moment moet doen. Maar op zijn eigen manier is prima. Als het niet heel storend is is het goed (heeft hij op zijn manier toch zijn best gedaan)."

Wat is de waarde van de huishouding voor de respondenten?

Het gezin staat centraal maar het huishouden moet ook gebeuren. Het wordt gezien als een belangrijke taak. Als het niet is gedaan geeft het problemen. Sommige taken vindt men leuk (bijvoorbeeld koken) en andere juist niet (bijvoorbeeld strijken) de rest is neutraal (niet vervelend maar ook niet leuk). Een goed georganiseerd huishouden wordt belangrijk gevonden. Het gezin staat centraal maar het huishouden moet zeker ook gebeuren.

Peter: "Het moet wel lopen, geeft in een hectisch leven de rust. Je weet hoe in de ochtend het ritueel is, je staat op, iemand gaat douchen en de ander haalt het kind uit bed, etc. Daar blijft iedereen vrolijk bij."

Thomas: "Thuis geeft meer voldoening dan wat dan ook, bijvoorbeeld als de kinderen lekker zitten te eten van een zelf bereide maaltijd, daar kan geen werk tegenop."

Olivia: "Een goed georganiseerd huishouden is belangrijk. Daar word ik rustig van. Ik kan heel onrustig worden als het is geëxplodeerd."

Emma: "Gezin staat centraal, maar de huishouding is geen bijzaak."

George: "De huishouding is voor mij geen issue, maar het moet niet op verwaarlozing gaan lijken. Ook is ons huis kindvriendelijk en er wordt geleefd, er mag best speelgoed op de grond liggen. Anderzijds als het niet goed is geregeld kan het stress geven. Maar het staat niet centraal of bovenaan, het is meer een basis. Dat eerst en dan komen dingen van een andere orde."

Katie: "Het is prettig als ons huis een beetje schoon en opgeruimd is en er vers eten in huis."

Rachel: "Donderdag is prettig thuiskomen als de werkster is geweest is. Hoeft niet continue zo te zijn. Dan kan het langzaam weer viezer worden tot de werkster weer komt."

Julia: "Sinds ons kind er is is dat wel een taak geworden. Het moet bijvoorbeeld schoon zijn (kruipend kind) en er wordt elke dag gekookt."

De norm om een zorgdag voor je rekening te nemen als er kinderen komen blijkt voor bijna iedereen op te gaan. Deze norm (ieder een zorgdag) lijkt een goede invulling van de egalitaire genderideologie van de respondenten.

De normen die gelden in het huishouden worden door de zorgdag echter niet gerealiseerd. De veronderstelling dat je op de zorgdag de voorkomende huishoudelijke taken automatisch meeneemt gaat op. Maar het hebben van een zorgdag levert niet automatisch nadere afspraken en een basisnorm ten aanzien van 'schoon en opgeruimd'. Daar moet meer voor gebeuren. De twee stellen die daar wel toe waren gekomen deden dit omdat ze elk life-event aangrepen om deze zaken te (her)ijken of waren op een andere wijze tot een basisnorm gekomen van waaruit ze afspraken met elkaar maken.

De invloed van de life-events (bijvoorbeeld geboorte, verhuizing, ziekte) verschilt naarmate deze momenten bewuster worden beleefd. Als men een life-event aangrijpt

om de taakverdeling van arbeid & zorg te bespreken (één stel) leidt dat tot meer bewuste keuzes dan wanneer men dat niet doet. Ook verloopt het proces steeds makkelijker, men raakt gewend om dit soort kwesties te bespreken. Er lijkt een soort basis te ontstaan, die niet meer tot discussie leidt. Het andere stel, dat op een andere wijze tot nadere afspraken was gekomen, geeft aan dat de basisnorm blijkt uit hun handelingen.

Hoe sluit de empirie aan bij de theorie uit hoofdstuk twee?

De 'second shift' (Hochschild, 1989) blijkt inderdaad een hardnekkig verschijnsel te zijn (zie ook bij 4.1.1.). Dat in het proces van de 'second shift' de waarde van de huishouding een rol speelt lijkt goed mogelijk. De respondenten achten een goed georganiseerd huishouden zeker belangrijk, maar zien het anderzijds als een taak die gewoon moet gebeuren. Waar ze op hun werk goed hun persoonlijke en bedrijfsdoelstellingen kunnen verwoorden en verwezenlijken lijkt dit op het gezinsvlak lastiger te liggen. Dat is te verklaren door het natuurlijke, organische model, waarin de doelstellingen impliciet zijn en een taakverdeling en basisnormen niet of nauwelijks aan de orde zijn.

Het gebrek aan een basisnorm ten aanzien van 'schoon en opgeruimd' komt overeen met het onderzoek van Wiesmann c.s. (submitted). Zo'n standaard of norm vergt expliciete communicatie over de huishouding en dat is nu juist wat de meeste stellen niet doen.

De economische theorie Hochschild (1989) waarbij het werk buitenshuis meer waarde vertegenwoordigt dan het werk binnenshuis lijkt ook nu, bijna twintig jaar later, nog op te gaan. Haar idee van een vicieuze cirkel (vrouw verleent de backstage support, zodat de man meer kan blijven werken en zij meer moet blijven zorgen) blijkt nog steeds voor een deel op te gaan. Het werkperspectief blijkt ook op het thuisfront dominant te zijn. De respondenten geven echter bijna allemaal aan het werk binnenshuis (het gezin) belangrijker te vinden dan het werk buitenshuis. Ze lijken dus moeite te hebben met het verwezenlijken van die waarde, waarschijnlijk door de dominantie van het werkdomein. Dit komt overeen met het interferentieonderzoek.

De werk-thuis interferentie (Schaufeli, 2003) kan als volgt worden gezien. Uit de empirie komt naar voren dat werknemers op hun werk goed zijn in het realiseren van hun persoonlijke en bedrijfsdoelstellingen en daar minder in lijken te slagen in het privédomein. Ze zouden die competenties thuis dus goed kunnen gebruiken. Dit heeft ook te maken met de waarde die wordt toegekend aan het gezin. Men vindt het wel heel belangrijk maar de verwezenlijking daarvan is lastig. De waarde van het werk blijkt dominant. Een positief interferentie effect van werk naar thuis (na een goede werkdag je wijden aan het thuisfront en niet met je werk bezig blijven) en andersom een positief effect van thuis naar werk (na een goede en ontspannen thuis/zorgdag fluitend naar je werk) wordt hierdoor belemmerd. Dit komt overeen met de theorie van Geurts (2001) dat de werksituatie dominant is in beide domeinen.

Een theorie die uit de empirie sterk naar voren komt, en niet van tevoren was onderkend, is die van het werkdomein als een 'gulzige institutie' (Coser, 1978). Coser (1978) ziet een organisatie meer als een institutie omdat niet zozeer de vorm van de organisatie, maar meer de manier van denken en voelen de werknemers beïnvloed. De 'gulzige institutie' bestaat eruit dat het gedrag van een werknemer sterk wordt bepaald door het werkdomein. Alle aandacht wordt naar dat domein getrokken. Hierdoor krijgt het zorgdomein minder kans en lopen de werknemers, die arbeid & zorg combineren, risico op onbalans tussen beide domeinen en daardoor hebben ze kans op stress.

4.1.5 Stressfactoren

Welke (mogelijke) stressfactoren geven de respondenten zelf aan? Deze vraag wordt zowel beantwoord voor factoren die zij in hun eigen situatie ervaren als die zij zien bij anderen in hun omgeving.

Als stressvol werden situaties aangegeven als ziekte van de kinderen, dat trekt een zware wissel op het geheel. Weerzin van de kinderen tegen de Buitenschoolse Opvang (BSO) en overblijf (middagpauze op de basisschool) worden ook genoemd. De combinatie arbeid & zorg wordt op zichzelf ook als risico op stress gezien. Als daar dan ook nog een studie bij komt neemt de spanning nog meer toe en kan de weerstand minder worden en ontstaat meer kans op ziekte. Ook reistijd wordt genoemd als mogelijke stressfactor.

De HRM-adviseur van de organisatie neemt deel aan sociaal medische teams (SMT), dit is een multidisciplinair overleg waar preventief en curatief ziekteverzuim aan de hand van casuïstiek wordt besproken. Zij geeft aan dat je in de praktijk vaak ziet dat mensen moeite hebben om de balans te vinden in de combinatie van arbeid & zorg. Dit punt is overigens moeilijk cijfermatig aan te tonen. Dat zou te maken kunnen hebben met het feit dat ziekteverzuim van vrouwen, die arbeid & zorg combineren, vaak wordt gezien als zwangerschap- of bevallingsgerelateerd, terwijl er andere oorzaken (bijvoorbeeld logistieke problemen in de huishouding) een rol kunnen spelen.

Met betrekking tot het huishouden wordt vooral rommel (bijvoorbeeld op de vloer in de huiskamer) door sommigen aangegeven als stressfactor. Anderen vinden juist dat de huishouding bijna per definitie geen aanleiding tot stress zou kunnen of moeten zijn. Ze zijn daar heel stellig in, het klinkt bijna als een wetmatigheid. Sommigen noemen specifieke huishoudelijke klussen zoals de was en strijk een stressfactor. Ook kan de stress in kleine dingen zitten, zoals iets extra's doen voor de school van de kinderen of voor je werk of extra boodschappen voor visite. Dat kan er dan net even niet meer bij. Stress blijkt een heel persoonlijk punt te zijn. Wat de één stoort blijkt helemaal niet te gelden voor de ander.

John: "Het is gewoon een hele drukke periode, als de kinderen jong zijn. Fragiele balans, denk bijvoorbeeld aan vermoeidheid (gebrek aan slaap), dus minder weerstand. Een paar jaar geleden heb ik een jaar lang bijna niet normaal geslapen. Slaaptekort is funest."

Julia: "Zorg kan een stressfactor zijn, maar dan eerder de zorg voor het kind dan de huishouding, dat is geen stressfactor."

Olivia: "Ik ervaar spanning met betrekking tot de strijk. Die oneindige hoeveelheid was en strijk. Daar moet je je niet door laten regeren, maar het moet wel worden gedaan."

Lucy: "Eens in de zoveel tijd, irritatie, heeft dus ook te maken met drukte in je hoofd. Ik kan heel goed handelen met grote dingen, maar als ik allerlei extra kleine dingen heb dan kan mijn hoofd overlopen."

Geen van de respondenten geeft logistieke problemen in het huishouden aan als stressfactor. Wel geeft men discussiepunten over de huishouding aan. Dit betreft, het (niet) opruimen, het resultaat (hoe schoon en opgeruimd) en het moment waarop de

taken worden gedaan. Anderen geven juist weer aan dat zij zich daar niet druk om maken.

Peter: "Ik ben met klussen nog wel eens makkelijk, zo van de klus is gedaan en de afwerking komt later wel. En dat later kan dan lang duren. In die categorie ligt wel eens discussie. Ik ben daar makkelijker in dan mijn partner. Zij doet het klussen trouwens zelf niet en ik doe het zoals beschreven. Ook laat ik het klussen vaak wachten. "

George: "De discussie over de zolder laait af en toe op. Dat is mijn domein en zij vindt het te rommelig. Althans het wijkt af van de normen die in de rest van het huis gelden. Dat klopt wel maar ik vind het geen probleem."

Olivia: "In discussies blijkt steeds dat we andere dingen belangrijk vinden. En hij ziet van bepaalde dingen niet hoeveel tijd dat kost."

Katie: "Discussie gaat bijvoorbeeld over de kamer opruimen, of ik heb vandaag al heel veel gedaan en jij niet (deze discussie voeren we trouwens beiden)."

De respondenten geven dus aan geen logistieke problemen in de huishouding te hebben. Dit is niet conform mijn verwachting. Wel zijn er discussies. Die gaan vaak over wie welke taken doet, het resultaat en het moment waarop ze worden uitgevoerd. Opruimen staat nummer één als discussiepunt. Uitgaande van het feit dat slechts bij twee stellen sprake was van een verdere taakverdeling (dan de natuurlijke verdeling) en een basisnorm ten aanzien van 'schoon' zou je kunnen verwachten dat de rest van de stellen meer kans maakt op stress. Ook omdat, juist vanwege het ontbreken van een basis, het steeds opnieuw voeren van discussies vermoeiend kan zijn. Het elkaar aanspreken op taken die blijven liggen geeft ook negatieve energie. Het ontbreken van een nadere taakverdeling en een basisnorm ten aanzien van 'schoon en opgeruimd' zou dus een stressfactor kunnen zijn. Hierbij zijn ook uitgezonderd de stellen (twee) die aan nadere taakverdeling hebben gebaseerd op een meer traditioneel patroon. Of hun situatie minder stressgevoelig is viel buiten het kader van dit onderzoek. Mochten zij echter alsnog besluiten tot een meer gelijke verdeling, dan lopen zij hetzelfde risico als de stellen met een natuurlijke verdeling.

De stellen die een natuurlijke, organische verdeling hebben lijken dus meer kans op stress te hebben. De letterlijke vertaling van organisch van Van Dale luidt: niet werkend met kunstmatige stoffen. Het is maar de vraag of de discussies uitblijven of kunnen worden beslecht via de natuurlijke wijze. Deze kans lijkt niet zo groot. Ook zijn er respondenten die duidelijk aangeven zich niet druk te maken over de huishouding. Dit soort stress zijn zij niet van plan toe te laten. De vraag is of zij deze houding kunnen handhaven als hun leven drukker wordt (bijvoorbeeld kind wordt ouder en/of meer kinderen). Zeker voor de vrouwen is dit risico aan de orde, omdat zij zich meer verantwoordelijk blijken te voelen voor de huishoudelijke taken. Interventies van welke kunstmatige aard dan ook zouden het risico op stress kunnen beperken.

Het omgaan met stress blijkt tot slot heel persoonlijk te zijn. De één neemt de momenten voor ontspanning veel makkelijker dan de ander. Mannen blijken hun ontspanning meer op te eisen dan de vrouwen en nemen er ook meer tijd voor (bijvoorbeeld een weekend fietsen). De drie uur verschil (vrouwen blijken gemiddeld drie uur per week minder tijd voor ontspanning te hebben dan mannen) komt ook uit

de tijdmeting (zie ook 4.2) naar voren. De respondenten vinden het verschil niet eerlijk, maar wel herkenbaar. Ze wijten het aan man/vrouw verschillen, zie ook onderdeel 4.1.6.

De oplossingen om stress te voorkomen zijn volgens de respondenten de volgende. Het meest wordt genoemd, vooral door de mannen: je ontspanning nemen, vooral sporten scoort hoog. De HRM adviseur adviseert in haar praktijk vaak minder gaan werken voor een betere balans. De kinderen worden ook genoemd, hen bijvoorbeeld meer laten spelen op hun eigen kamer in plaats van in de woonkamer en hen huishoudelijke taken geven.

John: "Bij hard werken hoort ontspanning. Ik neem wel mijn ontspanning (fietsen). Ik doe mee aan tochten, daarna kan ik er weer tegenaan."

Emma: "Voor mensen die de huishouding niet georganiseerd krijgen kan ik me voorstellen dat het stress geeft, of mensen die tot 's-avonds laat bezig zijn met het huishouden. Ik denk dan ga toch sporten ofzo."

Mary: "Hij heeft meer tijd voor zichzelf nodig dan ik. Hij gaat bijvoorbeeld een dagdeel sporten terwijl ik aan tien minuten genoeg heb. Als het toch uit de hand loopt is het bespreekbaar."

Rachel: "Je ziet ook dat als mensen eenmaal hebben besloten om minder te gaan werken, dat het een stuk beter met ze gaat qua werk en de balans en het verzuimcijfer."

Lucy: "Je bent eerder vatbaar als het heel druk is (bijvoorbeeld ziek kind), qua weerstand, qua energie, denk aan langdurige vermoeidheid, niet goed uitzielen. Duurt lang voordat een griepje over is. Ik heb dat zelf niet, ik sport en ga soms heel vroeg naar bed."

Hoe sluit de empirie aan bij de theorie uit hoofdstuk twee?

Het ontbreken van een verdere taakverdeling dan het natuurlijke model en het ontbreken van een basisnorm bij de meeste gezinnen is in overeenstemming met het onderzoek van de NGR (2005) en Wiesmann c.s. (submitted). Het feit dat de huishouding geen onderwerp van gesprek is hier debet aan. Het ontbreken van een basisnorm (standaard) komt overeen met het idee dat de taakverdeling op natuurlijke wijze tot stand is gekomen. Daarin wordt geen idee ten aanzien van 'schoon en opgeruimd' geëxpliciteerd.

Het feit dat de respondenten het verschil in tijd voor ontspanning tussen mannen en vrouwen niet eerlijk vinden, maar wel herkenbaar, is in lijn met de theorie van Komter (1985). Het wordt voor waar aangenomen ondanks dat men het niet eerlijk vindt. Hier is mogelijk sprake van 'schijnbare consensus'. De onderliggende gedachten worden niet besproken.

4.1.6 Man/vrouw verschillen

In dit onderdeel komen niet zozeer de onderliggende of verborgen mechanismen van Komter (1985) aan de orde, maar de expliciete man/vrouw verschillen zoals door de respondenten genoemd.

Op de vraag wat men ervan vindt dat uit onderzoek blijkt dat mannen per week over drie uur meer vrije tijd kunnen beschikken dan vrouwen werd het volgende

aangegeven. Sommigen zijn verrast en vinden het niet eerlijk. Anderen vinden het wel logisch, omdat ze het herkennen. Het wordt als volgt verklaard. Mannen zijn meer geneigd hun vaste dingen (bijvoorbeeld sporten) te claimen en vrouwen zouden dat minder doen. Ze claimen minder tijd voor zichzelf. Ze zijn ook sneller afgeleid door een huishoudelijke taak die nog moet worden gedaan zoals een vaatwasser uitruimen of een was doen. Mannen kunnen makkelijker op de bank gaan zitten en die taken negeren. Er wordt ook aangegeven dat een vrouw zich blijkbaar minder makkelijk kan 'losmaken' van het gezin dan een man. Er wordt ook een verschil aangegeven in de manier waarop mannen en vrouwen de zorgtaken voor de kinderen en de huishouding uitvoeren. De één ruimt bijvoorbeeld bij het koken steeds op en de ander doet het later in één keer. Dit mag verschillen, dat vinden de respondenten juist goed.

Emma: "Zal wel te maken hebben met dat vrouwen sneller zorgtaken op zich nemen. De man gaat op de bank zitten."

Olivia: "Vrouwen doen dit zichzelf aan. Je neemt de rust dus blijkbaar ook niet. Dat is een kwalijke zaak, vrouwen doen zichzelf tekort. Mogelijk voor veel vrouwen een bottleneck. Je moet ook ontspanning voor jezelf nemen."

Amy: "Vind het verschil niet zo schokkend. Komt waarschijnlijk omdat vrouwen sneller iets oppakken. Ik doe sneller tussendoor even iets in het huis dan mijn man."

Lucy: "Ik ga wel hardlopen, maar dan liggen ze huilend voor de deur. Daar geef ik niet aan toe en als ik thuis kom zitten ze lief te spelen. Vraag me wel af waarom ze dit bij mij doen en als mijn man gaat basketballen niet. Ze voelen toch onbewust iets aan dat in mij zit. Het is dat gevoel van mijzelf dat zij opvangen. Dat zijn 'lijntjes'."

Voor kinderen is het ook goed om te zien en ervaren dat beide ouders een (andere) toegevoegde waarde hebben. Er is verschil. Vaders doen dingen anders dan moeders en er is niet één ding goed. Als je beiden een zorgdag hebt zien kinderen dat het niet altijd op manier A hoeft, het kan ook op manier B, dat is heel goed. Kinderen krijgen zo een voorbeeld."

Peter: "Mannen zien ook niet al het vuil in huis."

Hoe sluit de empirie aan bij de theorie uit hoofdstuk twee?

Vrouwen blijken minder hun ontspanningsmomenten te claimen. Dit zou te maken kunnen hebben met het feit dat zij zich meer verantwoordelijk voelen en meer verbonden worden/zijn met het privé domein. Verder wordt het ook door de respondenten verklaard vanuit een verschillende manier van kijken. Vrouwen blijken tijdens een moment voor ontspanning sneller afgeleid door een taak die nog moet worden gedaan (bijvoorbeeld wasje in de droger, brood uit de vriezer, rommel opruimen). Deze analyse van de respondenten komt overeen met de analyse van de bedrijfsarts, dat mannen in het algemeen beter kunnen focussen en vrouwen breder kijken en "mannen zien die dingen niet omdat ze die niet willen zien" (zie onderdeel 4.4).

De 'lijntjes' van Lucy zouden te maken kunnen hebben met een groter verantwoordelijkheidsgevoel ten aanzien van de zorgtaken. Dat zou een schuldgevoel met zich mee kunnen brengen. Als je voelt, straalt je dat uit en zouden kinderen dat gevoel kunnen 'ontvangen'.

4.1.7 Bedrijfscultuur

Het werken in deeltijd (32 uur) om invulling te kunnen geven aan een zorgdag wordt ondersteund door de werkgever, leidinggevenden en collega's. Buiten de organisatie van de initiële respondenten blijkt korter werken vooral mogelijk te zijn bij de overheid. In het bedrijfsleven en als eigen baas wordt het snel minder.

De bedrijfscultuur van de organisatie van de acht initiële respondenten is ondersteunend ten aanzien van het werken in deeltijd. Het blijkt normaal te zijn 32 uur of zelfs minder te werken, ook als je geen kinderen hebt. Wat de respondenten als prettig ervaren is dat leidinggevenden en collega's zelf ook gebruik maken van de faciliteiten. Het werken in deeltijd in verband met de combinatie van arbeid & zorg wordt ook vaak gedaan door de leidinggevende, dat ziet men als een voorbeeld. Collega's zitten ook vaak in dezelfde situatie en hebben geen problemen met het korter werken van de respondenten. En collega's zonder kinderen werken ook vaak 32 uur of vier dagen.

Het werken in deeltijd heeft geen consequenties voor de loopbaan. De grens voor managementfuncties wordt overigens veelal op 32 uur gesteld.

Wat wel als probleem wordt ervaren is het op elkaar afstemmen van de vrije dagen. Sommigen geven aan dat ze voorkeur hebben voor een bepaalde dag, maar als er dan al veel mensen afwezig zijn mag het niet. Omdat je nieuw bent heb je geen 'recht' op die dag, de anderen wel. Sommigen gaan hier creatief en onderhandelingsvaardig mee om.

Sommige respondenten zijn clustercoördinator (coördineren een bepaald inhoudelijk terrein zonder hiërarchische bevoegdheden), vooral zij geven aan hier last van te hebben. De werkdagen van het clusterteam kunnen zo liggen dat de coördinator een collega die bijvoorbeeld 20 uur werkt nauwelijks treft op de werkvloer.

De politieke component blijkt voor één respondent een bottleneck bij de realisatie van het korter werken. Die heeft veel moeite moeten doen om de zorgdag voor elkaar te krijgen. Het werd niet uitgesproken, maar de respondent kreeg het idee dat ze iemand willen 'die er keihard voor gaat' en dat dit niet als vanzelfsprekend wordt geassocieerd met vier dagen werken. Het moet worden bewezen. Formeel wordt dit geweten aan de beschikbaarheid die de politiek nu een eenmaal vraagt, volgens de respondent zou het eerder gaan om impliciete gedachten zoals vertrouwen van de werkgever en of je wel 100% gemotiveerd bent. Het wordt niet als vanzelfsprekend gezien dat iemand die 32 uur werkt 100% gemotiveerd kan zijn. Dit is analoog aan de wijze waarop sommige respondenten hun ervaring in het bedrijfsleven met het viermaal negen uur werken verklaren. Dat is een volledige werkweek (van 36 uur) realiseren in vier dagen van negen uur.

De politieke component (rijksoverheid) geldt overigens ook in meer of mindere mate voor de initiële respondenten.

Ook al is deeltijd werken bij deze rijksoverheidsorganisatie eenvoudig, het is geen automatisme dat het takenpakket wordt afgestemd op het aantal uren dat men werkt. Bijna iedereen gaf aan dat een dag minder werken niet automatisch een dag minder werk met zich meebrengt. Hooguit kan er worden gefaseerd, de taken uitspreiden over een langere periode. Maar ook daarvoor moet worden onderhandeld. Slechts bij twee respondenten is het takenpakket wel afgestemd op het aantal arbeidsuren.

Rachel: "Op het werk heb je (bij drie dagen) minder afstemmingsmomenten en mis je bijvoorbeeld overleggen, maar je blijft dezelfde hoeveelheid werk houden. Dat is zo van vijf dagen naar vier, en waarschijnlijk ook bij van vier naar drie."

Amy: "Ik werk vier dagen. Ik prioriteer binnen het werk van vijf dagen. Mijn werkpakket is in vier dagen gepropt en daar deal ik mee. Ik ben daar heel relaxed in. Heb daar niet zo snel last van. De dag dat ik er niet ben: check een paar keer mijn mail, totaal zo'n 30 minuten. Ze kunnen me best bellen. Ik moet de mail checken omdat op maandag (vrije dag) vaak veel dingen in gang worden gezet."

Thomas: "Straks als de jongste naar school gaat wil ik weer fulltime gaan werken, dat doe ik voor mijn werk. Je krijgt minder gedaan in vier dagen en de hoeveelheid werk is hetzelfde. Takenpakket is er niet op aangepast."

John: "Er moet toch verschil zijn. Mezelf als voorbeeld. Als ik een dag thuis ben dan doe ik ook minder, dat kan je niet inhalen. Die twee uur ADV is al lastig, moet ik vaak in de avond doen, komt er overdag niet van met de kinderen. In de werkplanning op mijn werk is mijn aantal uren opgenomen en op basis daarvan worden de taken verdeeld. Naar evenredigheid dus. Zo zou het ook moeten in een managementfunctie."

Peter: "In een parttime managementfunctie in onze organisatie moet je in de praktijk net zoveel presteren als een fulltimer. Dat is niet eerlijk, maar is nu eenmaal de praktijk. Klopt. Shit happens. Het is precies wat er staat. All in the game, moet je maar geen manager willen zijn."

Het valt op dat men afhankelijk blijkt te zijn van de specifieke leidinggevende die men treft bij het gebruik van arbeid & zorg faciliteiten. Hierbij gaat het vooral om de 'zachte' aspecten van de wetten en regelingen. Wordt je erop gewezen of niet, hoe staat je leidinggevende er zelf tegenover en wat is gebruikelijk binnen de betreffende directie?

George:" Punt is dat elke directie een bepaalde vrijheid heeft in de invulling, en dat geeft dat je voor sommige zaken discussie moet voeren en andere niet en die punten verschillen per directie. Bijvoorbeeld thuis/telewerken of acht/negen uur per dag."

Olivia:" Mijn leidinggevende (man) bood juist OSV aan, terwijl ik dat niet van plan was. Hij zei: "Joh, doe maar, het gaat zo snel zo'n eerste jaar." Bij het eerste kind gebeurde dit niet. Toen had ik een vrouwelijke manager, die stond er wat anders tegenover."

In de kwestie managementfuncties in deeltijd kwam het volgende beeld naar voren. Een manager moet op de werkvloer zijn, bereikbaar en beschikbaar voor de medewerkers. Een manager moet bijvoorbeeld reageren op beleidsstukken, besluiten nemen (knopen doorhakken) of een handtekening of paraaf zetten. Maar vooral ook de mensen coachen. Er wordt aangegeven dat de manager zowel op de inhoud als op de mensen moet sturen. Dat vraagt aanwezigheid op de werkvloer volgens de respondenten. De grens wordt gesteld op 32 uur, maar er zijn openingen voor minder uren. Wordt het veel minder dan wordt de duobaan genoemd als oplossing.

Peter: "Waarom ligt de grens bij 32 voor stevige functies? Productie moet worden geleverd, medewerkers zijn afhankelijk van jou, je bent nodig voor besluiten, denk ook aan het politieke element (ad hoc, incidenten, spoed). De oplossing zou

bijvoorbeeld kunnen zijn de duobaan, maar dat vraagt extra competenties en wellicht (start)kosten."

Rachel: "Fulltimer is meer zichtbaar, meer aanwezig. Eigenlijk zou het om de resultaten en geleverde productie moeten gaan. Een goede manager kan dat onderscheid wel maken. Maar in de praktijk wordt vaak nog gekeken naar aanwezigheid. Hangt ook af van wat je hebt afgesproken. In onze organisatie voer je een gesprek waarin je terugkijkt naar het afgelopen jaar en voor het komende jaar afspraken maakt met je manager. 'Wat ga je leveren het komende jaar?'. Je hebt er zelf ook een rol in. Die ruimte is er. Moet je wel mondig voor zijn.

Voor een manager is 32 uur de grens. Zou wel minder kunnen, maar dan hangt het af van je competenties en je moet je medewerkers vertrouwen omdat die er meer zullen zijn dan jijzelf. Wil je niet overlopen, moet je wel afstand kunnen nemen op de dagen dat je niet werkt (vaak werken ze ook nog onbetaald thuis). Vraagt wel wat van een manager wil je het in minder tijd doen. Hangt ook van het werk af en de setting. Ook hebben managers veel overleg. Bijvoorbeeld drie dagen moet wel kunnen, maar dan bijvoorbeeld flexibel inzetten, maar dat past dan wellicht weer minder bij de combinatie van arbeid & zorg."

Thomas: "Maar je kunt dat soort functies (manager) niet een stukje minder doen. Mijn huidige manager werkt ook vier dagen, maar die is op zijn thuisdag als het nodig is wel te bereiken."

George: "Je hebt plaatsvervangers en clustercoördinatoren die je kunnen ontlasten. Anderzijds zie je mensen op hun vrije dag ook tassen met dossiers meesjouwten naar huis. Dat doen ze zelf.

Als je minder dan drie en een halve dag wilt werken moeten er specifieke maatregelen komen om het werkbaar te houden, zoals met betrekking tot de dossiers. Dossierkennis staat bij ons centraal. Ieder heeft zo zijn eigen dossiers. Dat kan vast wel in drie dagen, maar het punt is dat de politiek nogal grillig is en vaak ad hoc en met spoed zaken nodig heeft. Als je er dan pas over drie dagen weer bent is dat lastig. Er moet dan dus meer dossierkennis worden gedeeld.

Met goed opgeleide, zelfstandig werkende medewerkers moet een managerfunctie in vier dagen prima kunnen. Als mensen echt twee/drie dagen willen werken als manager moet dat kunnen via een duobaan. Dat zie je ook in de detailhandel, daar heb je manager banen > 40 uur vanwege de openingstijden. Dan moet je het wel met z'n tweeën doen."

Olivia: "Manager zijn in minder dan 32 uur kan niet, je mist aansluiting. Minder tijd om het optimale uit je functie te houden, people management vraagt aanwezigheid (face to face), belangstelling tonen voor je medewerkers. Je zult wel sec je werk kunnen doen in minder uren, maar om het maximale eruit te halen moet je minimaal 32 uur aanwezig zijn. En de oplossing dat je vanuit huis veel gaat werken bijvoorbeeld mailen om 23.00 uur, zie ik niet zitten. Of dat nou de bedoeling is? Anderzijds is staat outputsturing haaks op aanwezigheid. Ze ziet outputsturing (SMART⁴²) nog niet slagen, zeker niet binnen de overheid, die erg afhankelijk van de politiek."

Amy: "In deeltijd werken en managen vraagt wel dat je alert bent op de voortgang, dat je rekening houdt met ieders aanwezigheid, voor parafen en dergelijke. Dus bijvoorbeeld een stuk kan niet uit op maandag en vrijdag, dan moet het dus in de drie overige dagen rond zijn.

⁴² Specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdgebonden

Sommige taken moet de manager zelf doen (bijvoorbeeld coaching, aansturing) maar sommige taken zijn te delegeren. Bijvoorbeeld het plaatsvervangend afdelingshoofd is er op vrijdag, die kan bepaalde zaken afdoen. Manager blijft er wel verantwoordelijk voor. Je bent verantwoordelijk voor het geheel ook al delegeer je zaken.”

Er blijkt een gat tussen de onderlaag (bijvoorbeeld receptie) en management van de organisatie en de rest. Waar de rest van de medewerkers volgens de respondenten prima een dag thuis zou kunnen werken is dat de onder- en bovenlaag niet toegestaan. De receptie en vergelijkbare diensten moeten aanwezig zijn (iemand moet de telefoon opnemen en de bezoekers ontvangen) en de managers moeten op de werkvloer aanwezig zijn. Zij lijken hierdoor 'vast' komen te zitten. En dat in de huidige tijd van flexibilisering.

Het is ook tegenstrijdig, thuiswerken mag voor een beleidsmedewerker maar niet voor een manager. Dit terwijl beide functies zich prima zouden lenen voor resultaatgerichte sturing. Anderzijds is het zo dat aanwezigheid op de werkvloer meer mogelijkheden geeft op ontmoetingen. Geplande (bilateraal of werkoverleg) en toevallige ontmoetingen (bijvoorbeeld bij de koffie automaat). Deze ontmoetingen zijn belangrijk voor de communicatie. Maar in deze tijd van informatie- en communicatie technologie zou communicatie juist ook op andere manieren kunnen plaatsvinden.

Onafhankelijk van tijd en plaats (bijvoorbeeld e-mail of voice bericht) kan bovendien prettig zijn omdat het minder storend is. Je kunt het bericht zenden op een moment dat het jou uitkomt en de ontvanger kan het bericht lezen op een eigen gekozen moment. De invulling van het begrip tijd wordt hierdoor anders. Je zult met de beperkte tijd op de werkvloer efficiënt en effectief om moeten gaan. Vergeleken met vroeger (men zag elkaar vijf dagen per week acht uur per dag) is dat minder, maar door andere ontmoetingsmogelijkheden (virtueel) ontstaat juist meer tijd. Ook kun je bewust kiezen welke taken je op de werkvloer uitvoert en welke juist niet.

Dit alles neemt niet weg dat ook 'echte' (real life/face to face) ontmoetingen belangrijk blijven. Als de dagen dat men niet op de werkvloer is vanwege een zorgdag of thuiswerken goed op elkaar worden afgestemd in een (cluster)team, zullen hier mogelijkheden genoeg voor resteren. En misschien wel betere omdat er minder mensen op de werkvloer zijn (meer kans op een ontmoeting met je manager) en door het gebruik van alle faciliteiten er mogelijk minder werkdruk zal zijn. En er is balans in de combinatie van arbeid & zorg.

Hoe sluit de empirie aan bij de theorie uit hoofdstuk twee?

Geurts (2002) wijst vooral op de dominantie van werk in interferentie onderzoek. Dat wordt in mijn onderzoek bevestigd. Werk staat bijvoorbeeld in de zorgdag als perceptie centraal. De visie van de bedrijfsarts wijst juist meer op de zorgkant. Dit punt is inderdaad nog onderbelicht bij werknemers en werkgevers. In de SWING (Geurts, 2002), een meetinstrument om alle vier interferentietypen (werk-thuis en andersom, positief en negatief) heeft zij bewust thuiskenmerken opgenomen (onder andere de huishouding). Bij de validatie bleek de relatie met deze kenmerken minder sterk. De dominantie van het werkdomein is bewezen, de werking van het privédomein blijkt lastig helder te krijgen. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de aangetroffen vanzelfsprekendheden (Komter, 1985) en de onderliggende mechanismen. Vrouwen worden bijvoorbeeld aangesproken op het feit of zij een zorgdag gaan nemen, mannen blijkbaar niet. Ook maakt het uit wie je manager is. Het is goed dat dit deel van het HRM-beleid op de werkvloer wordt ingevuld. Dat is plek om tot de beste prestaties, persoonlijke doelstellingen en randvoorwaarden te

komen. Daar komt de ontwikkeling van de medewerker primair naar voren en kan de leidinggevende een coachende rol vervullen. Het is echter niet goed dat dit afhankelijk is van de toevallige kwaliteit van die leidinggevende. Er is natuurlijk (meestal) niets mis met de kwaliteit en competenties van de managers, maar de onderliggende gedachten over arbeid & zorgkwesties zouden (op een onbewust niveau) een rol kunnen spelen. En daarmee belangrijke persoonlijke en organisatieontwikkelingen mogelijk kunnen tegenhouden. Het zou ook kunnen dat managers onbekend zijn met het zorgdomein.

De cultuur van de rijksoverheidsorganisatie kan worden getypeerd als een open cultuur van Veenis (2000). Dit blijkt uit de hoge mate van flexibilisering, bijvoorbeeld men kan makkelijk een zorgdag nemen en de werktijden kunnen flexibel worden ingevuld. Het blijkt ook uit de richtlijn voor de periodieke gesprekken tussen medewerker en leidinggevende waarin de relatie tussen werk en privé als vast punt aan de orde komt. Dit maakt volgens haar dat de werknemers een goede kans maken hun wensen op het gebied van arbeid en zorg te verwezenlijken, maar dan is niet genoeg. Er moet meer gebeuren en dat heeft te maken met de aangetroffen vanzelfsprekendheden. Dit is in lijn met de machtsprocessen die Veenis (2000) aantrof in de door haar onderzochte bedrijven.

4.1.8 HRM beleid en de praktijk

De respondenten zijn op de hoogte van de meeste arbeid & zorg regelingen. Ze weten waar ze het kunnen vinden, op Intranet. Ook kunnen ze terecht bij de HRM afdeling voor specifieke vragen. De meest gebruikte wetten en regelingen zijn:

- Zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- Kraamverlof (partner).
- Kinderopvang (via de Belastingdienst).
- Kortdurend zorgverlof.
- Ouderschapsverlof (OSV).
- Calamiteitenverlof.
- Levensloopregeling (vaak in combinatie met OSV).
- Thuis/tele werken (incidenteel).
- Arbeidsduurverkorting (ADV).
- Arbeidstijdenwet. Flexibele werktijden (je werktijden mogen realiseren binnen de openingstijden van het gebouw). Flexibel werken (bijvoorbeeld je werkdag ruilen voor een andere dag).

Wat opvalt is dat je er zelf naar moet vragen, maar dan is de informatie er ook en is het gebruik maken van de faciliteit(en) geen probleem. De informatie is echter niet als één samenhangend geheel beschikbaar. Het wordt ervaren als losse onderdelen. Je loopt tegen een probleem aan, bijvoorbeeld een ziek kind dat verzorgd moet worden, en je komt er dan achter dat er een regeling is (kortdurend zorgverlof).

Amy: "Ik had trouwens verwacht dat toen ik het OSV verlof ging aanvragen dat er een volledig informatiesetje (bijvoorbeeld met betrekking tot de relatie OSV en levensloopregeling). Je krijgt alleen informatie als je ernaar vraagt. Het is niet heel erg toegankelijk. Alle losse informatie moet je zelf bij elkaar optellen."

De respondenten zijn allen op de hoogte van de wettelijke en bedrijfsspecifieke arbeid & zorg regelingen in de organisatie. Men haalt de informatie van Intranet of gaat naar de HRM-afdeling. Wat opvalt, is dat men zelf naar de informatie moet

vragen en dat de informatie niet als een samenhangend geheel beschikbaar is. Men mist een themagericht informatiesetje.

De meest gebruikte regelingen zijn op het gebied van zwangerschap/bevalling, kinderopvang (via de Belastingdienst), zorgverlof, arbeidsduurverkorting, ouderschapsverlof, flexibel werken en thuis/telewerken. Deze laatste wordt het vaakst genoemd als gewenst, maar is vaak in de praktijk alleen incidenteel mogelijk. Wat wordt er gemist?

Flexibele kinderopvang, men is vaak gebonden aan vaste tijden en dagen. Men mist ook praktische zaken bijvoorbeeld meeneemmaaltijden. Er blijkt in het recente verleden een winkeltje geweest te zijn bij de werkgever, dat is opgeheven wegens ruimtegebrek. Wat men vooral mist is de mogelijkheid om structureel thuis te mogen werken. Vooral als dit flexibel kan worden ingevuld lijkt het een goede faciliteit om arbeid & zorg te kunnen combineren.

Thuis- en telewerken is een belangrijke kwestie voor de respondenten. In de CAO⁴³ staat dat het is toegestaan in overleg tussen werkgever en werknemer. Het wordt op de werkvloer geregeld door de individuele werknemer en diens leidinggevende. In de praktijk blijkt het erg afhankelijk te zijn van de leidinggevende die men heeft. Het maakt daarbij uit of het incidenteel of structureel gebeurt. Incidenteel is het vaak geen probleem, structureel hangt erg af van de leidinggevende die men treft. Ook moet men bij structureel thuiswerken aan wetvereisten vanuit de Arbo-wet voldoen. Respondenten geven echter aan dat het vooral de afwezigheid op de werkvloer en de controle van de werkresultaten als mogelijke problemen worden gezien.

Er is een verschil in de manier waarop thuiswerken wordt vormgegeven. Meestal beschikt men over webmail, een faciliteit waarmee je via internet thuis je werkmail kunt lezen. Ook is het mogelijk de werkmail naar je thuismail te laten doorsturen. De beschikking over de volledige functionaliteit zoals in je werkomgeving (mail, word, Excel, bedrijfsspecifieke software etc.) komt niet voor. Soms heeft men wel de beschikking over een BlackBerry (dit is een personal digital assistant (PDA) voor draadloze e-mail met telefoonfunctie).

Katie:" Thuiswerken mag hier niet. Heel jammer. Was voor mij ideaal. Kon toen structureel thuiswerken. En het kind ging naar de opvang (formeel/informeel). Je krijgt veel meer dingen af. Je praat minder met collega's. Mijn vorige manager vond het prima.

Het officiële argument is dat de collega's op kantoor zwaarder worden belast. Die worden geconfronteerd met de gaten die jij achter laat. Nota's gaan de lijn in, anderen moeten dan een paraaf geven als je er niet bent. Ik denk zelf dat het meer een kwestie van vertrouwen is. Dat paraferen is het enige dat je thuis niet kunt doen en natuurlijk overleggen."

Peter:" Thuiswerken (is geen regeling maar ik doe het wel) kan als het nodig is. Structureel thuiswerken is minder vanwege ARBO eisen, maar vooral qua afwezigheid en je moet gaan controleren wat er gebeurt. En als je het doet op je zorgdag is het ook strijdig met de zorgdag. Ik merk zelf dat je er echt absoluut niet vanuit kunt gaan dat je dan kunt werken. Ik geloof daar niet in. Voordeel van thuiswerken is dat als het flexibel kan, je het kunt verdelen over de week. Dat maakt het juist weer goed te combineren met zorgtaken."

⁴³ Collectieve Arbeidsovereenkomst

Thomas: "Managers zijn er huiverig voor als het structureel gebeurt dat thuis werken. Die zullen om moeten. Heeft denk ik met controle te maken. Werk zal er niet onder lijden volgens mij, punt ligt bij managers."

Een ander specifiek punt is de vier maal negen uur werken kwestie. Ook een kwestie die moet worden opgelost op de werkvloer.

Lucy: "Ik ging van het bedrijfsleven naar de overheid, voor de kinderen er waren. Daar mocht ik geen vier dagen werken (argument: ze willen niet dat mensen overuren maken, dus negen uur per dag, maar dat vind ik onzin want die uren maak je toch wel). Mijn man mocht ook geen vier maal negen uur werken om dezelfde reden (ze willen overwerk niet stimuleren)."

George: "Hangt bij ons soms wel van de directie af. Sommige vinden vier maal negen uur werken prima en anderen hebben daar moeite mee. Daar mag je maximaal acht uur werken per dag. Mogelijke reden? Kan een scheef beeld geven, sommigen die acht uur werken, werken in de praktijk vaak negen uur en dan is het scheef."

Viermaal negen uur werken is dus net als thuis- en telewerken een interessante kwestie. In de CAO staat dat het is toegestaan in overleg tussen werkgever en werknemer. Het is erg afhankelijk van de leidinggevende die men heeft. Juist omdat het zo informeel is geregeld leven bij dit onderwerp veel impliciete gedachten/mechanismen bij werknemer en werkgever. Omdat deze gedachten zo impliciet zijn worden ze niet uitgesproken en komen ze op de werkvloer niet bij elkaar. Het gaat om gedachten als:

- Ben je wel 100% gemotiveerd als je vier dagen werkt?
- Ik moet bewijzen dat mijn baan in vier dagen mogelijk is.
- Hoe controleer je een werknemer die thuis werkt?
- Het is een kwestie van (niet) vertrouwen.
- Werknemers die thuiswerken doen hele andere dingen (kinderen, huishouding, hobby).

De formele argumenten zijn:

- Als werknemers een dag minder werken hebben de collega's die achter blijven op de werkvloer het zwaarder. Zij moeten het gat opvullen.
- Negen uur werken per dag betekent overuren maken, dat is niet gezond.
- Negen uur werken per dag is niet eerlijk ten opzichte van anderen die formeel acht uur per dag werken maar in de praktijk ook negen uur werken.

Hoe sluit de empirie aan bij de theorie uit hoofdstuk twee?

Bij het thuis/telewerken, het omgaan met de politieke component (zie onderdeel 4.1.7) en viermaal negen uur werken zijn impliciete gedachten aan de orde. Het thuiswerken blijkt gebaseerd op vanzelfsprekendheden, waar veel impliciete gedachten en mechanismen achter zitten (Komter, 1985). Waar de werkgevers veelal met praktische argumenten komen zoals de belasting van achterblijvende collega's op kantoor denken de werknemers dat het vooral een kwestie van vertrouwen is. Deze gedachten komen niet in een gesprek tussen medewerker en leidinggevende naar voren en daardoor blijft de ongelijke situatie in stand.

Werk-thuis interferentieonderzoek: het lijkt erop dat werknemers op hun werk goed zijn in het realiseren van hun persoonlijke en bedrijfsdoelstellingen en daar minder in lijken te slagen in het privé domein. Ze zouden die competenties thuis dus goed kunnen gebruiken. Heeft ook te maken met de waarde die wordt toegekend aan het

gezin. Men vindt het wel heel belangrijk maar lijkt de verwezenlijking daarvan lastig te vinden. Het werk blijkt dominant en geeft een negatief effect van werk naar thuis, terwijl juist een positief effect nodig is.

Bij telewerken is het net andersom. Daar kun je thuis iets goed voor elkaar krijgen wat op je werk niet lukt. Daar is een positief effect van thuis naar werk aan de orde. Meer interferentie (WTI en TWI positief) zou minder spanning kunnen opleveren in beide domeinen. Punt is dat sommige respondenten aangeven dat werk en privé gescheiden moeten zijn, de vraag is of dat station niet al lang is gepasseerd?

De bedrijfscultuur komt sterk naar voren in de gedachten over het thuis- en telewerken. De analyse en conclusie van Veenis (2000) komen overeen met dit scriptieonderzoek. Dat wensen van werknemers niet kunnen worden gerealiseerd blijkt vooral te maken te hebben met impliciete gedachten van werknemer en werkgever die op de werkvloer niet bij elkaar komen. Dit terwijl juist faciliteiten als thuiswerken daar geregeld moeten worden. Komter (1985) is hier aan de orde met haar theorie dat achter de vanzelfsprekendheden impliciete gedachten liggen die ongelijkheid (in dit geval tussen werkgever en werknemer) in stand houden. De vicieuze cirkel van Veenis (2000) gaat inderdaad op. Door de mechanismen, door haar geduid als ongeschreven genderregels (vergelijk machtsmechanismen van Komter, 1985) komen blijft de kloof tussen het ideaal van thuis/telewerken (werknemer) en de praktijk (werkgever is er vaak op tegen) bestaan.

4.2 Analyse van de tijdmeting

In onderstaande tabel worden de resultaten van het tijdschrijven van tien (van de twaalf) respondenten weergegeven. Zij hebben gedurende een week tijd geschreven op de huishoudelijke taken. Zie voor het tijdschrijfformulier bijlage 5.

Tabel 4.3 Vergelijking tijdsbesteding respondenten in uren per week

	Mary	John	Julia	Peter	Rachel	Thomas	Emma	George	Amy	Lucy	
werk	24	30	32	32	32	32	19	34	32	33	aantal uren in de praktijk verschil met een werkweek van 40 uur norm TBO inclusief correctiefactor** volgens meetinstrument
extra zorg (ivm parttime)	16	10	8	8	8	8	21	6	8	7	
zorg kinderen	5	5	7	7	7	7	4	4	7	7	
huishoudelijke taken***	11	7	12	10	19	18	9	5	15	23	
subtotaal huishoudelijke taken	19	12	16	14	23	22	20	8	19	27	incl. extra zorg (50%)
subtotaal zorg voor kinderen	13	10	11	11	11	11	15	7	11	11	incl. extra zorg (50%)
subtotaal zorgtaken	32	22	27	25	34	33	34	15	30	37	
totaal arbeid en zorg	56	52	59	57	66	65	53	49	62	70	
slapen (norm)	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
resteert*	56	60	53	55	46	47	59	63	50	42	
totaal	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	

Hoofdstuk 4. De resultaten

procentuele verdeling										
huishoudelijke taken	11%	7%	10%	8%	14%	13%	12%	5%	11%	16%
zorg kinderen	8%	6%	7%	7%	7%	7%	9%	4%	7%	6%
arbeid	14%	18%	19%	19%	19%	19%	11%	20%	19%	20%
slapen	33%	33%	33%	33%	33%	33%	33%	33%	33%	33%
resteert*	33%	36%	32%	33%	27%	28%	35%	37%	30%	25%

*) resterende categorieën zijn: persoonlijke

tijd, sociale contacten en relatie

**) de norm voor de zorg aan de kinderen is gemiddeld 11 uur per persoon volgens het TBO.

Bron: www.tijdsbesteding.nl/20061018

Hierop is een correctie toegepast i.v.m. de extra zorgtaken van de parttime werkende partner(s). De correctie bedraagt de uren extra zorg gedeeld door twee (correctie per persoon).

Voorts wordt ervan uitgegaan dat de uren extra zorg 50/50 zijn verdeeld over de zorg voor de huishoudelijke taken en de zorg voor de kinderen.

***) Hierin is de tijd die wordt besteed aan huishoudelijke taken uitgevoerd in de tijd die men korter werkt dan fulltime (40 uur) niet meegenomen. Die staat vermeld bij extra zorg.

Wat er opvalt:

- Ook al is er geen sprake meer van een volledige 'second shift' (Hochschild, 1989) het zijn steeds vrouwen die meer tijd besteden aan huishoudelijke taken.
- De uren die worden besteed aan huishoudelijke taken wisselen zijn gemiddeld achttien uur per week. De uitschieters naar boven en beneden zouden kunnen worden verklaard met de drukte in de huishouding (aantal kinderen en leeftijd van de kinderen) en welke eisen men stelt aan de huishouding. Vergeleken met de norm uit het tijdsbestedingsonderzoek (TBO, 2005) is het drie uur meer.
- De zorg voor de kinderen ligt gemiddeld (mannen en vrouwen) op elf uur per week, dit is gelijk aan de TBO-norm (2005). Dat komt omdat hiermee is gerekend. De uitschieters betreffen de gezinnen waar de vrouw minder werkt.
- Gemiddeld zijn de respondenten dertig uur per week kwijt aan werken, 29 uur aan zorgen, totaal 59 uur. Een flinke werkweek. Uitgaande van acht uur slaap per nacht resteert gemiddeld 53 uur per week voor persoonlijke tijd, sociale contacten en relatie. De verklaring voor de respondenten die minder resterende tijd hebben ligt waarschijnlijk in de drukker gezinnen (meer kinderen). De uitschieters naar boven (meer vrije tijd) zijn vaker mannen dan vrouwen.
Vergeleken met TBO (2006) is 53 uur aan resterende tijd, voor persoonlijke tijd, sociale contacten en relatie, niet veel. Nederlanders beschikken gemiddeld over 65 uur (45 uur vrije tijd en 76 uur persoonlijke verzorging minus 56 uur slaap) vrije tijd per week (TBO, 2005).

Van de tien respondenten hebben vier stellen de tijdmeting ingevuld. In de volgende tabel worden de resultaten van deze stellen onderling gepresenteerd.

Tabel 4.4 Vergelijking tijdsbesteding in uren per week van de partners onderling

	stel 1		stel 2		stel 3		stel 4		
	Mary	John	Julia	Peter	Rachel	Thomas	Emma	George	
werk	24	30	32	32	32	32	19	34	aantal uren in de praktijk
extra zorg (ivm parttime)	16	10	8	8	8	8	21	6	verschil met een volledige werkweek van 40 uur
zorg kinderen	5	5	7	7	7	7	4	4	norm TBO inclusief correctiefactor**
huishoudelijke taken***	11	7	12	10	19	18	9	5	volgens meetinstrument
subtotaal huishoudelijke taken	19	12	16	14	23	22	20	8	inclusief extra zorg (50%)
subtotaal zorg voor kinderen	13	10	11	11	11	11	15	7	inclusief extra zorg (50%)
subtotaal zorgtaken	32	22	27	25	34	33	34	15	
totaal arbeid en zorg	56	52	59	57	66	65	53	49	
slapen (norm)	56	56	56	56	56	56	56	56	
resteert*	56	60	53	55	46	47	59	63	
totaal	168	168	168	168	168	168	168	168	
procentuele verdeling									
huishoudelijke taken	61%	39%	53%	47%	51%	49%	71%	29%	
zorg kinderen	57%	43%	50%	50%	50%	50%	67%	33%	
zorgtaken totaal	59%	41%	52%	48%	51%	49%	69%	31%	
arbeid en zorg totaal	52%	48%	51%	49%	50%	50%	52%	48%	

*) resterende categorieën zijn: persoonlijke tijd, sociale contacten en relatie

**) de norm voor de zorg aan de kinderen is gemiddeld 11 uur per persoon volgens het TBO.

Bron: www.tijdsbesteding.nl/20061018

Hierop is een correctie toegepast i.v.m. de extra zorgtaken van de parttime werkende partner(s). De correctie bedraagt de uren extra zorg gedeeld door twee (correctie per persoon).

Voorts wordt ervan uitgegaan dat de uren extra zorg 50/50 zijn verdeeld over zorg voor de huishoudelijke taken en de zorg voor de kinderen.

***) Hierin is de tijd die wordt besteed aan huishoudelijke taken uitgevoerd in de tijd die men korter werkt dan fulltime (40 uur) niet meegenomen. Die staat vermeld bij extra zorg.

Wat er opvalt:

- Van de stellen met een gelijke verdeling qua arbeid en zorgdagen (stel twee en drie) doet de vrouw net iets meer aan huishoudelijke taken en houdt daardoor net iets minder tijd over voor ontspanning dan de man. Dit terwijl de zorg voor de kinderen wel gelijk uitpakt. Het verschil is overigens marginaal, namelijk één en twee uur. Het verschil in huishoudelijke taken vertaalt zich meteen in minder tijd voor ontspanning.

- Van de stellen waar de man meer werkt en vrouw meer zorgt is het verschil in huishoudelijke taken groter. Je zou kunnen verwachten dat waar de één meer zorgt en de ander meer werkt de totale tijdsbesteding hetzelfde zou moeten zijn. Dat is niet het geval. Het verschil in tijd voor ontspanning is bij deze stellen groot (vier en zes uur).
- Eigenlijk zouden alle onderscheiden taken 50/50 moeten zijn. Als je daarbij uitgaat van het idee dat de eventuele tijd die iemand minder werkt die tijd besteed aan zorg dan zou de tijd die mannen en vrouwen besteden aan arbeid & zorg 50/50 moeten zijn. Dit blijkt slechts voor één van de stellen op te gaan. Bij de rest is het steeds de vrouw die meer tijd besteed aan arbeid & zorg. Dit varieert van twee tot vier uur. Een klein verschil maar omdat het wekelijks terug komt tikt het toch aan.

4.3 De oplossingen van de respondenten

Welke oplossingen hebben de respondenten zelf getroffen voor de problemen in de combinatie arbeid & zorg met betrekking tot de huishouding en welke oplossingen stelt men voor?

De oplossingen in praktische zin:

- Schoonmaakhulp inhuren.
- Makkelijk en creatief mee omgaan (pannenkoeken i.p.v. brood, was uit de stapel trekken, de deur achter je dicht trekken en iets leuks gaan doen).
- Aanschaf nieuw apparaat of verbouwing (kinderen kunnen nu op hun slaapkamer spelen).
- Handige opruimsystemen bedenken.
- Lijstje of schriftje voor de schoonmaakhulp.
- 'Things to do' lijst voor de grotere klussen.
- Flexibel omgaan met de werk- en zorgdagen. Zorgen dat op beide fronten uitwijkmogelijkheden zijn als het nodig is.
- Onderhandelingsvaardig zijn naar je werkgever toe met betrekking tot de zorgdag. Bijvoorbeeld zolang de kinderen nog niet op de basisschool zitten een bepaalde dag en daarna een andere dag.

De oplossingen in meer procesmatige zin:

- Per verandering/life-event (bijvoorbeeld geboorte kind, verhuizing) het erover hebben, de onderlinge taakverdeling aan de orde stellen. Met de groei van het gezin ontstaan meer regels en afspraken. Proces wordt steeds makkelijker.
- Communicatie, elkaar overtuigen op basis van argumenten. Overleggen als het nodig is.
- Leerproces dat je het niet alleen kunt en bewustwording dat ontspannen ook kan in een rommelig huis.
- Het inschakelen van de kinderen bij opruimen en andere taken.

Een zorgdag en 32 uur werken is volgens de respondenten goed mogelijk voor zowel de beleidsfuncties als de managementfuncties. Voor de meeste respondenten is het takenpakket nog wel een aandachtspunt. Het is niet vanzelfsprekend dat je pakket wordt aangepast op vier dagen werken. Dit blijkt ook af te hangen van je leidinggevende. Dit aanpassen van het takenpakket blijkt nog minder te gelden voor managementfuncties.

De respondenten hebben voor het oplossen van deze kwestie heldere ideeën aangegeven. Voor de beleidsfuncties stelt men:

- Taakverdeling op basis van de beschikbare uren. (Gebeurt nog weinig).
- Meer dossiers (inhoud) delen. (Zodat je niet enige bent die er iets vanaf weet).
- Prioriteren van je werk, faseren in tijd. Communiceren met je leidinggevende.
- Thuis/telewerken.
- Voor noodgevallen beschikbaar zijn op je vrije dag per e-mail* en/of telefoon.

Voor de managementfuncties stelt men:

- Als je veel minder wilt werken dan 32 uur kies dan voor een duobaan.
- Meer sturing op resultaten.
- Coachend leiderschap.
- Vertrouwen in je medewerkers.
- Delegeren (loslaten en het voor je rekening nemen als iets mis gaat).
- Geen werk mee naar huis nemen (effectief en efficiënt omgaan met de gegeven tijd).
- Voor noodgevallen beschikbaar zijn op je vrije dag per e-mail* en/of telefoon.
- Thuis/telewerken flexibel invullen.

*) Daarbij moet je wel bedacht zijn op het volgende punt. De valkuil bij het bereikbaar zijn per e-mail is, dat je in plaats van die belangrijke mail te checken ook andere berichten leest en voor je het weet daar veel tijd aan kwijt bent. En zaken toelaat die je op dat moment (thuis: zorgtaken en ontspanning) toch niet kunt beïnvloeden.

4.4 De bedrijfsarts

De bedrijfsarts verklaart de druk van de huishoudelijke taken vanuit het verband tussen het huishoudelijke werk en de beloning en waardering die je ervoor krijgt. Voor betaald werk is dat verband goed geregeld, voor het huishoudelijke werk (onbetaald werk) lijkt dit een probleem te zijn. Het huishoudelijke werk heeft ook een verplichtend karakter (elke dag opnieuw). Dit en het feit dat er geen beloning en (weinig) waardering tegenover staan geeft weerstand. Tegelijk ziet hij in dit probleem ook een mogelijke oplossing.

Zijn eigen manier is als volgt.

"Wij doen het zo: ik kook, ik was en strijk en zorg voor brengen/halen van de kinderen. Mijn vrouw heeft een hele drukke baan. We spreken af wat we leuk vinden en waar we goed in zijn. Dat zijn twee verschillende dingen. Ik ben goed in strijken, maar vind het niet leuk. Ik vind opruimen leuk maar zij kan dat beter. In koken ben ik creatiever dan zij. We hebben de taken verdeeld op basis van wat vind je leuk en waar ben je goed in. Weerstand is zo het minst en het is efficiënt. Je weerstand wordt ook minder als je iets goed kan. Je gaat het ook leuker vinden omdat je er goed in bent. Goed voorbeeld naar je kinderen en goed voor de sfeer. En als je het niet leuk vindt moet je dat voor jezelf houden. Als jij iets niet leuk vindt ben je de enige en als je klaagt betrek je anderen erbij en vindt niemand het meer leuk. Als de kinderen ouder worden kunnen ze meehelpen en eigen taken krijgen. Zij vormen ook een volwaardig onderdeel van de organisatie. Wij hebben een bepaald idee van opruimen. We hebben veel kasten. Opgeruimd wil zeggen alles in de kast. De vloer moet leeg. Stapeltjes mogen maar niet op de grond."

Hij ziet de uitvoering van de huishoudelijke taken als een manier om vorm te geven aan zijn gezin. De discussie over de normen wordt hierin ook meegenomen. Als je iets echt perfect wilt hebben moet je het zelf doen. Maar het is vooral van belang de weg van de minste weerstand te kiezen. Dat kun je doen door de taakverdeling te baseren op waar je goed in bent (ga je vanzelf een beetje leuk vinden) en wat je leuk vindt, maar vooral de taken in het licht van de verwezenlijking van je gezin te zien. Je kunt elkaar positief bevruchten door de gezamenlijke aanpak. Het is een gezamenlijk leerproces. En de taken waar je echt een hekel aan hebt doen zonder te klagen.

“Bij huishoudelijk werk staat voor mij het gezinscontact meer centraal dan het idee dat het huishoudelijk moet gebeuren. Hoe kun je toegewijd zijn aan datgene dat belangrijk is in je leven? De huishouding maakt onderdeel uit van het gezin. Je kunt met je kinderen schoonmaken, koken, etc. Ik doe dit zelf ook, ik schakel ze in, zij delen in het gezin. Bijvoorbeeld er komt bezoek, samen de vloer leeg maken. Ook je eigen kamer opruimen en daar bij stilstaan en van genieten. Ze helpen altijd met koken, ik betrek ze erbij, dat geeft warmte. Dan is het werk dus ook niet belastend. Het is een manier om het gezin vorm te geven, dat geeft ook minder weerstand.”

De respondenten gaven bijvoorbeeld aan weinig tijd te hebben door de week om te koken. Vanuit het gezinsperspectief kun je het koken ook zien als een gezinactiviteit die warmte en energie geeft. Dat geeft al veel minder weerstand en levert een bijdrage aan het gezinsleven. Koken kun je volgens de bedrijfsarts zien als vrije tijd, een gelegenheid om je gezin vorm te geven. En ook al is er door de week minder tijd, dat is ook een kwestie van organiseren. Je kunt bijvoorbeeld in het weekend al bepaalde voorbereidingen treffen voor de maaltijden.

Dat zorgtaken vaak niet als vrije tijd worden ervaren blijkt ook uit ouderschapsverlof (OSV). In de praktijk wordt OSV vaak helemaal niet gebruikt waarvoor het is bedoeld. Men ervaart OSV niet als vrije tijd. Men ziet het meer als een financiële overbrugging.

Ook gaat het volgens de bedrijfstarts om de perceptie van tijd, het is bijvoorbeeld in je werk belangrijker om goede resultaten te behalen dan precies je uren te maken. En als je bijvoorbeeld weet dat je voor een klus een uur hebt dan moet je die tijd gewoon goed benutten. En behaal je misschien een evengoed resultaat als je anders meer tijd had besteed. Tijd is ook maar een gegeven, je moet het niet je leven laten bepalen. Een superleuke gezinsactiviteit kan veroorzaken dat de kinderen een uurtje later naar bed gaan, maar misschien slapen ze dan veel beter. Het is maar hoe je het bekijkt.

De casus over het opruimen van de kamer terwijl de andere partner het kind of de kinderen naar bed brengt wordt door de arts verklaard vanuit man/vrouw verschillen.

“Mannen kunnen in het algemeen beter focussen en vrouwen kijken breder. Zij kijkt vanuit een algemeen overzicht en ziet zo veel meer, waardoor zij afgeleid kan worden. Mannen zien die andere dingen niet omdat ze die niet willen zien. Dit maakt ook dat de rommel haar meer irriteert dan hem. Hij kijkt anders en daarom stoort het hem niet. Mannen betrekken ook de kinderen eerder dan vrouwen dat doen. Die hebben vaak het idee dat ze alles moeten doen. In de casus: mannen kijken tv en klaar, maar voor haar zit de rommel in de weg. Je zou de taken ook kunnen ruilen. Het naar bed brengen van de kinderen moet immers om een bepaalde tijd en dan kan zij (omdat zij dat op dat moment wil) opruimen. Degene die er het meeste last van heeft die moet het doen. Als er iets is waar je niet omheen kunt dan moet je het doen en zodra je het kunt uitstellen dan stel je het

liever uit. Daar zijn mannen vaak goed in. Het zit ze niet in de weg. Vrouwen zijn sneller afgeleid. Het is overigens prima dat er verschillen zijn."

Het gaat in zijn zienswijze er vooral om de huishouding als onderdeel van het gezin te zien en het gezin als een centrale waarde in je leven. Stel jezelf de vraag: "Waarom heb ik een gezin?. Neem het niet als vanzelfsprekend, maar wees je bewust van de waarde en de manier waarop je het met elkaar wilt vormgeven."

"De waarde van de huishouding is voor mij tweeledig. Schoon, opgeruimd en netjes vind ik prettig. Dan kun je aandacht aan elkaar geven. Je wordt niet afgeleid of gestoord en je hebt aandacht voor elkaar. Het opruimen zelf is echter ook de gelegenheid om aandacht voor elkaar te hebben. Dus rommelig en vies is een gelegenheid om samen te gaan opruimen. Dus twee waarden tegelijk."

Er is een relatie tussen de huishoudelijke taken en stress?

In zijn praktijk komen mannen en vrouwen met stressklachten als gevolg van de combinatie van arbeid & zorg. Stress kan overigens ook optreden als men niet werkt. De stress zit vaak in het gevoel voor alles verantwoordelijk te zijn en de partner aan te moeten spreken op de zaken die blijven liggen. Vooral vrouwen hebben een groter gevoel van verantwoordelijkheid voor de huishouding en schieten snel in een patroon hun partner aan te spreken op wat er niet goed gaat. Stress wordt veroorzaakt door de intensiteit waarmee afspraken moeten worden bewaakt. Uit onderzoek blijkt dat alleenstaande vrouwen dit soort stress niet hebben, terwijl zij het echt niet minder druk hebben. De oplossing ziet hij in het loslaten. Of iets wel of niet is gedaan is niet meteen goed of fout. Ook kun je kiezen er op een later moment of op een ander betrekkningsniveau (meta) iets van te zeggen.

Verzuimen vrouwen meer dan mannen? Dat is moeilijk aan te tonen omdat stress een persoonlijk en veelzijdig verschijnsel is. Uit zijn eigen onderzoek bleek het volgende.

"Voor mijn afstuderen heb ik onderzoek gedaan naar reïntegratie van vrouwen na een baarmoederverwijdering. Met minder dan drie kinderen verzuimen ze langer. Alleenstaande vrouwen herstellen sneller dan stellen. Vrouwen waarvan de man zorgverlof heeft genomen doen er langer over om te herstellen dan vrouwen waarvan de man dat niet heeft gedaan.

Mannen van wie de vrouw ziek is heb ik ook gehad in mijn praktijk. Zij roepen dan ook de hulp van de kinderen in (doen vrouwen minder snel), ze houden het langer vol maar als ze uitvallen vallen ze dieper. Beginnen pas vaak weer als de vrouw weer helemaal beter is. Als vrouwen een zieke man moeten verzorgen redden ze het vaak wel."

Welke oplossingen staat de bedrijfsarts voor om stress als gevolg van de huishoudelijke taken in de combinatie van arbeid & zorg te voorkomen?

Voor het egalitaire model (partners werken en zorgen samen) is de situatie vaak nieuw. Hun ouders werkten volgens het kostwinnersmodel of de moeder had een parttime baan. In deze beide modellen was de vrouw vaak de hoofdverantwoordelijke voor de kinderen. De moeders stelden daarbij vaak hun kind en niet zichzelf centraal. De omslag van een zichzelf wegcijferende moeder naar een moeder die de zorg deelt met haar partner vraagt competenties, zoals delegeren, loslaten en communicatie.

Gesprekken aanbieden met een deskundige op het terrein van arbeid & zorg zou een interventie kunnen zijn. Maar dan zijn er al problemen, bijvoorbeeld gemeld in een sociaal medisch team. Preventief zou je bijvoorbeeld tweemaal tijdens de

zwangerschap zo'n gesprek kunnen aanbieden. Dit vanuit goed werkgeverschap om je medewerker te ondersteunen de combinatie van arbeid & zorg goed te kunnen borgen.

“Bijvoorbeeld tweemaal in de zwangerschap bied je als werkgever het stel een gesprek aan. Hoe gaan jullie het doen? Vanuit goed werkgeverschap, het is een aanbod, geen verplichting. Om de band tussen jou en je werk te verstevigen. Dan is het kind er ook nog niet. Maakt het makkelijker en heb je tijd om je erop te gaan richten. Als het kind er eenmaal is is het vaak meteen een druk leven. Werkgever krijgt omzet en productie en je biedt de werknemer zelfverwezenlijking, ontwikkelingsmogelijkheden, salaris en bestaanszekerheid. Dat laatste is al aardig privé-gericht. Ik geef je via de gesprekken de mogelijkheid om je baan en je gezin (zorg) meer te borgen. Verstevigen. Zodat je genoeg mogelijkheden thuis hebt om niet afgeleid te worden de doelen in je leven te realiseren.”

5. De gezinsmanager (Noqueras, 2005)

Een goed georganiseerd huishouden als (uitvals)basis voor de gezinsleden om actief te kunnen deelnemen aan de samenleving. Deze gedachte is ontleend aan het concept van de Gezinsmanager (M. Noqueras, 2005). De Gezinsmanager is ontwikkeld door de Organisatie voor Familie en Arbeid (OFA) als een oplossing voor de combinatie van arbeid en zorg. De Gezinsmanager regelt de organisatie van het huishouden (het management), de uitvoering van de huishoudelijke taken en de eventuele uitbesteding ervan. De Gezinsmanager is ontwikkeld in opdracht van de Commissie Dagindeling (SoZaWe, 1996) welke vernieuwende initiatieven ondersteunde voor de combinatie van arbeid en zorg. Het ging om experimenten met andere vormen van dagindeling, die het voor mensen beter mogelijk zou maken arbeid en zorg te combineren.

“Waar beide partners werken en de taken thuis niet goed geregeld zijn, kan dit leiden tot veel onrust en chaos voor de gezinsleden. Het thuisfront is een té belangrijke basis voor het leven van alle gezinsleden om niet bemand te zijn” (Noqueras, 2005). Met andere woorden: thuis wordt gezien als de (uitvals)basis voor de gezinsleden om (weer) actief deel te nemen aan de samenleving. Dit geredeneerd vanuit de gedachte dat een goed georganiseerd huishouden de basis is voor het gezin om te kunnen ontspannen en van daaruit deel te kunnen nemen aan de samenleving.

5.1 Aanbod van de gezinsmanager

De afgelopen jaren zijn steeds meer vrouwen actief geworden op de arbeidsmarkt en is het tweeverdienersmodel (in de meeste gevallen het anderhalfverdienersmodel) een veel voorkomend verschijnsel geworden. Een groot aantal gezinnen heeft door deze ontwikkeling te maken gekregen met de combinatie van arbeid en zorg. De dagelijkse praktijk is dat veel van hen worstelen met de combinatie van arbeid en zorg. Hierdoor kan de balans op het thuisfront zoekraken en kunnen problemen ontstaan. Problemen in de zin van een ontregeld huishouden of erger ontregelde gezinsleden (Persbericht MDA, 2006).

De Gezinsmanager zou als generiek aanbod aan werknemers kunnen worden aangeboden, als voorbereiding op de combinatie van arbeid & zorg of als interventie als er balansproblemen zijn in de combinatie van arbeid & zorg. Daarover wordt door de respondenten heel verschillend gedacht. Sommigen lijkt het handig (vooral voor anderen) en sommigen vinden het overbodig en zelfs ongewenst.

Mary: “Klinkt zo zakelijk, alsof thuis een bedrijf is. Zo zie ik het niet. Ik zou er geen behoefte aan hebben. Ik doe het liever zelf op mijn eigen manier.”

John: “Nooit van gehoord. Is nieuw. In eerste instantie moet ik erom lachen. Waarom is dit nu weer verzonnen? Maar ik kan me voorstellen dat sommige mensen er baat bij hebben. Als ik om me heen kijk, dan zie ik het niet overal op rolletjes lopen. Het is dan wel handig zijn dat iemand met verstand van zaken ernaar kijkt. Het gaat ook om zaken bespreekbaar maken, tips krijgen etc. De combinatie van arbeid & zorg is voor veel mensen nieuw. Kennis heb je niet over alles, je moet veel zelf uitzoeken. Wellicht een goed idee voor iedereen.”

Thomas: "Kan nuttig zijn als het thuis niet goed geregeld is. Vanuit de werkgeverskant zou je hulp kunnen bieden, als de thuissituatie is verbeterd zal dat ook helpen voor het werk."

Emma: "Als medewerkers er echt in vast lopen en er ziek van worden (stress) zou het kunnen. Dan is het een ander verhaal."

Olivia: " Soort van (gevoelsmatig) betuttelend, paternalistisch. Privacy is ook een punt. Ik zou er zelf niet zo snel gebruik van maken omdat het zo persoonsgebonden is. Dan kijken ze bij je in de keuken. Zou anders zijn, als je het zelf extern kan inhuren, maar zou dan niet de kosten declareren. Is van jezelf niet van de werkgever."

Lucy: " Prima faciliteit. Facultatief aanbod zou prima zijn. Ik zou er zelf geen gebruik van maken. Maar ik kan me goed voorstellen dat het handig zou kunnen zijn, bijvoorbeeld lager opgeleiden komen er soms minder goed uit omdat het zó ingewikkeld is (welke regelingen etc.), of voor mensen die niet goed kunnen plannen. Qua kennis van de huishouding zie ik geen probleem, meer in termen van loslaten, dat soort problemen."

De Gezinsmanager⁴⁴ als mogelijke faciliteit vindt men desgevraagd wel nuttig voor anderen, maar niet voor zichzelf. Het zou nuttig kunnen zijn als men problemen heeft op dat gebied of als men niet over de gewenste competenties of vaardigheden beschikt. Niet iedereen vindt het nuttig voor anderen. Het argument daarvoor is de privacy, de werkgever mag geen bemoeienis hebben met het privé-domein.

De argumenten voor of tegen de inzet van een gezinsmanager zijn:

- Een plan helpt niet het punt is dat het moet worden aangepakt, huishouden is een kwestie van doen.
- Als men problemen heeft met de organisatie van de huishouding zou het kunnen helpen.
- Probleem met de huishouding kan ook voorkomen in samenhang met andere problemen (bijvoorbeeld multi problem gezinnen).
- Niet via de werkgever of overheid, het is een privé kwestie.
- De combinatie van arbeid & zorg vraagt competenties en vaardigheden. Als men daar niet of minder over beschikt zou het goed kunnen helpen.
- Zou goed idee zijn zowel preventief als curatief.

Wat vindt men van het concept van de Gezinsmanager⁴⁵ als eventuele faciliteit voor zichzelf? Alle respondenten geven aan het zelf niet nodig te hebben. De argumenten daarvoor zijn:

- Men wil het op een eigen wijze doen (natuurlijke wijze).
- Bemoeienis met privé wordt niet op prijs gesteld.
- Ik doe dat zelf en vind het ook leuk. Vraagt wel competenties bijvoorbeeld op het gebied van communicatie en delegeren.
- Het is betuttelend en paternalistisch. Privacy is ook een punt.

⁴⁴ De Gezinsmanager adviseert de gezinnen over de logistiek van de huishouding en stelt een gezinsbusinessplan op.

⁴⁵ De Gezinsmanager adviseert de gezinnen over de logistiek van de huishouding en stelt een gezinsbusinessplan op.

De HRM-adviseur zegt over de gezinsmanager als mogelijke faciliteit voor werknemers het volgende. "Het ligt op de scheidslijn wat de werkgever moet regelen en wat niet. Vanuit mijn werk zie ik dat er situaties zijn waarin je ziet gebeuren dat het mis zal gaan. Omdat iemand de consequenties niet overziet of daar niet over nagedacht heeft. Het zou geen generiek aanbod moeten zijn (veel mensen kunnen dit prima zelf regelen) maar aanbod indien nodig. In het privé domein zou een groot deel van de oplossing kunnen zitten maar niet iedereen stelt zich daar voor open. Je kunt een werknemer niet aanspreken op hoe die het thuis heeft geregeld, maar je kunt hem/haar wel aanspreken op het feit dat die niet op het werk is of dat de productie niet wordt geleverd. Op de werkvloer weet je vaak niet hoe het privé is geregeld. Maar daar zou je bijvoorbeeld naar kunnen vragen als werkgever als de situatie van arbeid & zorg zich aandient. Mijn advies is altijd om als iemand met zwangerschapsverlof gaat een gesprekje te voeren, hoe de werknemer het gaat regelen straks, zonder inbreuk te maken op de privacy. Mensen vinden het over het algemeen prettig dat hun manager daarin oprecht is geïnteresseerd. 'HRM in de lijn' is bij ons zo belegd maar werkt ook goed in de praktijk. Afhankelijk van de uitkomst van het gesprek kun je een stap verder gaan. Het zou uiteindelijk een interventie vanuit het Sociaal medisch team (SMT) kunnen zijn als er sprake is van ziekteverzuim gerelateerd aan de combinatie arbeid & zorg."

5.2 Gezinsmanager en de praktijk van de respondenten

In de duobaan van Noqueras (2005) wordt het gezin als een bedrijf gezien waarin de partners gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor alle aspecten van de huishouding. Zij vergelijkt het met een VOF (vennootschap onder firma), waarin de gezamenlijkheid centraal staat. Men neemt beslissingen voor elkaar en is ook aansprakelijk voor elkaars verliezen. Alle besluiten werken door in het geheel.

Je zou ook spreken van een tweehoofdige directie/bestuur of een directie/bestuur in een duobaan. De duobaan van de gezinsmanager (Noqueras, 2005) is bij de respondenten niet of nauwelijks aan de orde. Dat komt vooral omdat zij bijna allemaal werken volgens het natuurlijke, organische model. In dit model doet degene die een zorgdag heeft de voorkomende huishoudelijke taken en de rest wordt in het weekend gedaan. De taken op de zorgdag zijn niet expliciet en er zijn geen nadere afspraken voor de rest van de taken. Twee stellen waren afwijkend, één van hen gebruikt life-events om afspraken te maken over de huishoudelijke taken en bij te stellen. Het andere stel heeft een gedeelde norm voor de mate van 'schoon', op basis waarvan zij afspraken maken over de huishoudelijke taken. Bij deze stellen komt de duobaan in beeld.

De andere twee stellen waar meer afspraken en regels zijn, werken om een bepaalde reden volgens een meer traditioneel patroon en voldoen daarom niet aan het beeld van de duobaan.

In het natuurlijke model van de respondenten neemt men wel besluiten die invloed hebben op het geheel en neemt men ook de verliezen. Dit model was vaak al de werkwijze van de stellen en is voortgezet nadat er kinderen kwamen. Het is zeker een goede start om op de zorgdag de voorkomende huishoudelijke taken mee te nemen. Zorg voor kinderen en de huishouding lijken erg met elkaar verbonden. Het model regelt echter geen nadere afspraken en er wordt geen basisnorm gevormd ten aanzien van 'schoon en opgeruimd'. Vooral het ontbreken van een basisnorm ten aanzien van opgeruimd geeft veel discussie. De VOF gaat dus wel op maar het primaire proces lijkt verwaarloosd. Het zou in dit verband zinvol kunnen zijn de werkprocessen te benaderen volgens de Demingcirkel ofwel de PDCA (plan, do, check, act) cyclus. In de planningsfase worden de doelstellingen geformuleerd, bij

voorkeur SMART (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden). Men gaat aan de slag en checkt periodiek of de resultaten overeenkomen met de doelstellingen. Indien nodig worden acties ingezet om de resultaten te verbeteren of worden de doelstellingen bijgesteld. Dit proces leidt tot een continu verbeterproces en zal een borging kunnen zijn voor de gewenste kwaliteit van leven in het gezin.

In de Gezinsmanager (Noqueras, 2005) wordt een vergelijkbaar traject afgelegd. Het gaat dan om doelen stellen (ook persoonlijke doelen), competenties leren (van elkaar), belemmeringen wegnemen, creativiteit, delegeren, kinderen laten deelnemen, communicatie, verdeling en planning, organisatie en ontspanning. De Gezinsmanager of de Demingcirkel zijn wegen die kunnen leiden tot een goed georganiseerd huishouden. Dat kan natuurlijk op vele manieren worden bereikt. Duidelijk is wel dat het natuurlijke model geen garantie biedt op nadere afspraken en gedeelde basisnormen. Daar is meer voor nodig. Het aangrijpen van de life-events lijkt een goede methode om periodiek afspraken te maken en indien nodig bij te stellen. De Gezinsmanager of andere methoden kunnen daarbij een goede leidraad zijn. Belangrijkste punt is dat er bewust wordt stilgestaan bij een belangrijke verandering in het gezin. Het is daarbij van belang een basisnorm voor 'schoon en opgeruimd' vast te stellen. Dat geeft rust, je hoeft het daar niet meer over te hebben. Dat is dan geregeld en kan ook niet meer een storende factor zijn. Als je daarnaast ook nog zorgt voor een goede bevoorrading, dan heb je een basis van waaruit je kunt leven. Geeft rust en structuur.

Een gezinsbusinessplan (Noqueras, 2005) is een plan waarin de organisatie en uitvoering van de huishouding in een gezin wordt geregeld. Dit lijkt wellicht wat overdreven, het zou bijvoorbeeld ook kunnen met behulp van checklijsten. Maar omdat het ook om communicatie gaat is het de vraag of de organisatie van de huishouding dan wordt zoals beide partners wensen. Een derde persoon kan makkelijker eventuele hiaten aan de orde stellen. De gezinsmanager lijkt een betere optie en kan bovendien maatwerk leveren.

De respondenten vinden het vanzelfsprekend zo weinig mogelijk uit te besteden. De schoonmaak wordt wel uitbesteed, hoewel dit in aanvang vaak niet door beide partners wordt ondersteund (meestal de man). Later blijken beiden zeer tevreden over de interventie. De kwestie van uitbesteden wordt vaak door beide partners verschillend benaderd. De vrouw initieert het meestal en de man vindt het vaak niet nodig. Als het eenmaal is geregeld vindt hij het over het algemeen prima. Onder de keuze wel/niet uitbesteden blijken ook impliciete gedachten schuil te gaan. Zoals: "men voelt zich 'niet te beroerd' om die taken zelf te doen" en "men vindt het veel te duur". Als een stel besluit om een aantal taken uit te besteden is het argument, dat men er niet te beroerd voor is, niet meer aan de orde. Anderzijds kan men ook besluiten de taak niet uit te besteden, maar dan is nog steeds niet geregeld wie het gaat doen. Het natuurlijke model van taakverdeling leent zich minder goed voor dit soort keuzes. Daarin worden dit soort afwegingen niet expliciet gemaakt.

Het argument 'het is te duur' kan cijfermatig worden weerlegd door een publicatie van Albert⁴⁶ (Albert en OFA). Er wordt berekend dat boodschappen doen (zonder kinderen) ongeveer twee uur in beslag neemt en dezelfde activiteit via Internet een half uur. Ook als je redeneert dat deze supermarkt er voordeel bij heeft het verschil zo groot mogelijk te stellen blijft het pure tijdswinst. Tijd die voor andere dingen kan worden gebruikt.

⁴⁶ Bezorgservice van de Albert Heijn

Bij dit punt kan ook een rol spelen dat een goedkoop, toegankelijk dienstenaanbod voor dienstverlening aan huis in Nederland nog niet echt van de grond komt. De situatie zoals in Amerika waar je voor één dollar een overhemd kunt laten strijken is bij ons (nog) niet aan de orde.

Een schoonmaakhulp lukt vaak nog wel, maar dan houdt het al snel op. Dit ondanks gewijzigde regelgeving. Particulieren mogen maximaal drie dagen een hulp hebben (voor werk in en rond het huis) en hoeven geen premies en loonbelasting in te houden en af te dragen (website SZW Dienstverlening aan huis).

6. Conclusies en aanbevelingen

6.1 Conclusie

Werkgevers en werknemers worden regelmatig geconfronteerd met de gevolgen van stress en burnout veroorzaakt door problemen in de combinatie van arbeid & zorg. Werkdruk werd tot nu toe veelal als de belangrijkste oorzaak van stress en burnout gezien, de oorzaak kan echter ook in de privésfeer liggen. Zorgtaken (kinderen en huishouding) worden vaak als vanzelfsprekend (meer) aan de vrouw toegekend. Deze situatie kan mogelijk leiden tot logistieke problemen in de huishouding. De logistieke problemen in de huishouding kunnen tot andere problemen leiden zoals vermoeidheid, stress en burnout en uiteindelijk ernstige gevolgen hebben voor de werknemer en de werkgever, zoals mindere prestaties, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid, demotie en ontslag. Dit geldt vooral voor vrouwelijke werknemers omdat zij in de praktijk het meest belast zijn met de zorgtaken.

De centrale vraag in dit onderzoek was: Welke onderliggende/verborgen mechanismen maken dat zorgtaken (in het bijzonder de huishouding) in het participatiemodel als een vanzelfsprekende taak en verantwoordelijkheid van de vrouw worden gezien door zowel werkgevers als werknemers en wat zijn de effecten daarvan voor de logistiek in de huishouding en de mate waarin vrouwelijke werknemers meer met stress/burnout worden geconfronteerd?

De respondenten geven aan de egalitaire genderideologie (gelijke verdeling arbeid en zorg) het meest passend te vinden in deze tijd, zowel voor zichzelf als voor anderen. Ze vinden dat op basis van argumenten (gelijkheid m/v, financieel onafhankelijk, voorbeeldfunctie voor je kinderen) en gevoelsmatig. Ze plaatsen het model ook in een tijdperspectief. In de oertijd waren de rollen van mannen en vrouwen strikt gescheiden (jager/verzamelaarsamenleving). Maar nu zijn mannen en vrouwen door hun gelijke opleiding, competenties en ambities vergelijkbaar geworden. De samenleving is ook veranderd, door industrialisatie (technologische ontwikkelingen) en globalisering (mondialisering) is de wereld complexer geworden. De huidige sociologen Beck en Giddens (1994) wijzen op het begrip reflexieve moderniteit. Zij bedoelen dat we niet alleen te maken hebben met vooruitgang, maar ook met problemen die zijn ontstaan als gevolg van die vooruitgang (zgn. *manufactured risks*). Om hiermee om te kunnen gaan zijn nieuwe controlemechanismen nodig, waarin de individuele mens een belangrijke factor is. De overheid kan dit niet alleen. Individuele keuzes van mannen en vrouwen ten aanzien van arbeid en zorg, bijvoorbeeld zoals geordend in het vier/vier-model⁴⁷ zijn ook nodig om met de genoemde risico's en problemen om te kunnen gaan. De competenties van mannen en vrouwen zijn nodig op beide terreinen, arbeid en zorg, om het gezin in haar moderne omgeving te laten slagen. Topbrainstorm⁴⁸ legt vooral de nadruk op vrouwen, maar het gaat ook om mannen en hoe de werkgever (man/vrouw) ermee omgaat. Op de werkvloer komt dit alles bij elkaar, een goede plaats om invulling te geven aan de genoemde nieuwe controlemechanismen. Het risico op stress en burnout van (vooral vrouwelijke) werknemers die volgens het participatiemodel (willen) werken kan zo worden verminderd.

⁴⁷ man en vrouw werken vier dagen en hebben onafhankelijk van elkaar een zorgdag

⁴⁸ in mei 2007 opgericht om als aanjager de overheid, het bedrijfsleven en vrouwen zelf te stimuleren op structurele basis meer vrouwelijk talent aan de top te krijgen (www.algemenebestuursdienst.nl)

De interactie van beide partners bij de uitwerking van de genderideologie in de praktijk is volgens Hochschild (1989) erg belangrijk. Door de individualisering, kenmerk van de huidige tijd (Beck, 1986) en het natuurlijke verdelingsmodel (vooral impliciet) van de respondenten waarin dit kenmerk sterk naar voren komt, is de kans op interactie laag. Dit komt overeen met de conclusies uit de onderzoeken van de NGR (2005) en Wiesmann c.s. (submitted). De door hen voorgestelde expliciete gesprekken en besluitvorming zijn een invulling van de noodzakelijke interactie. Dit zou vervolgens kunnen leiden tot verlaging van de kans op stress en burnout bij (vooral vrouwelijke) werknemers die volgens het participatiemodel (willen) werken.

Hoewel er geen ernstige logistieke ontsporingen zijn aangetroffen in dit onderzoek, blijken logistieke problemen wel in een mildere vorm aanwezig te zijn in de vorm van discussies, ergernissen en een ongelijke belasting. Zij vormen daarmee een risico op stress en burnout voor vooral de vrouwelijke werknemers.

onderliggende mechanismen (Komter, 1985)

Een egalitaire genderideologie, zoals bijna alle respondenten hebben, blijkt dus niet voldoende voor een gelijke verdeling van arbeid en zorg. Omdat de uitwerking van de ideologie in de praktijk vaak anders blijkt te zijn. Inzicht in de mechanismen die hier een rol in spelen kan helpen bij het maken van individuele keuzes. Dit zou een bijdrage kunnen leveren aan het keuzeproces ten aanzien van de verdeling van arbeid en zorg. Die keuzes moeten trouwens te allen tijde, of dat nou het vier/vier-model is of een andere variant van het participatiemode betreft, worden gerespecteerd. Dat blijkt een hoog goed te zijn en is in lijn met het kenmerk van individualisering van de huidige moderne tijd.

Om welke mechanismen, die op een onbewust niveau een rol spelen, gaat het?

Vrouwen blijken huishoudelijke taken eerder op te pakken dan mannen, de legitimeringen daarvoor zijn dat ze het eerder zien, het meer urgent vinden en geen zin hebben in discussie.

Uit dit onderzoek blijkt dat de respondenten een natuurlijke, organische verdeling hebben van de huishoudelijke taken. De genoemde (discussie)punten blijven daarom vaak onbesproken. Ook al is er geen sprake meer van een complete 'second shift' (Hochschild, 1989), vrouwen doen nog steeds meer huishoudelijke taken dan hun partners, die daardoor als vanzelfsprekend minder doen.

Een vicieuze cirkel, die mogelijk doorbroken kan worden door meer communicatie over de huishouding. Het model, dat in één gezin werd aangetroffen, waarin per life-event (geboorte, verhuizing) de taakverdeling voor de huishoudelijke taken (opnieuw) wordt vastgesteld lijkt daarvoor een goede optie. Dit vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid van beide partners. Life-events kunnen zo worden benut om het natuurlijke proces te (her)ijken. Dit is van belang, juist omdat het natuurlijke proces zo impliciet is. Als er dan een basisnorm (zoals aangetroffen bij één gezin) wordt geformuleerd ten aanzien van 'schoon en opgeruimd' ontstaat meer rust en structuur. Zo kan het natuurlijke verdelingsmodel verder worden ontwikkeld tot een model dat mogelijk beter past bij de egalitaire genderideologie en betere kansen biedt op een succesvolle uitwerking daarvan in de praktijk.

Het dominante beeld in dit onderzoek is dat man en vrouw elk vier dagen werken en dat ze onafhankelijk van elkaar een zorgdag hebben. Dit vier/vier-model lijkt een goed (rol)model om de taken ten aanzien van arbeid en zorg gelijk te verdelen. Toch is dat nog geen garantie op een gelijke verdeling. Mannen vertegenwoordigen nog steeds een grotere maatschappelijke waarde dan vrouwen. Dit blijkt uit

de ongelijke verdeling bij sommige stellen (het is steeds de man die meer werkt en de vrouw die meer zorgt) en het verschil in de uitwerking in de praktijk van de zorgdag (man is de 'king' en vrouw een 'slechte moeder').

Omdat de verdeling van arbeid en zorg nog niet als sekseneutraal wordt gezien, vrouwen over het algemeen meer aan zorg doen en zorgtaken nog steeds een lagere economische/maatschappelijke waarde vertegenwoordigen wordt de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in stand gehouden. Het is dus van belang in individuele keuzeprocessen (arbeid & zorg, loopbaan) je bewust te zijn van deze mechanismen. En omdat de mechanismen op verschillende niveaus (persoon, gezin, bedrijf/organisatie, samenleving) op elkaar inwerken kan bewustwording doorwerken en daardoor een groter effect hebben. Zowel in positieve als in negatieve zin. De impliciete gedachten die bij een life-event (gebeurtenis) op een onbewust niveau een rol spelen kunnen leiden tot vanzelfsprekendheden, die op hun beurt weer kunnen leiden tot ongelijkheid voor mannen en vrouwen. Bewustwording kan als volgt werken. De gedachten waarin de gebeurtenis wordt geïnterpreteerd kun je zien als een bril. Het gaat erom of je je bewust bent van die bril. En als je je bewust bent van die bril kun je hem ook eens afzetten en anders naar de kwestie kijken.

Uit interferentieonderzoek (werk/thuis en andersom) blijkt dat de hogere belasting van vrouwen vooral komt door de hogere totale belasting (arbeid en zorg) en niet zozeer door de thuis/werk interferentie. Dit heeft volgens de onderzoekers (Schaufeli, 2003) te maken met de grens van thuis naar werk, die minder doorlaatbaar zou zijn. Het is dus wel mogelijk dat logistieke problemen in de huishouding invloed hebben via het werk op stress, maar dit effect blijkt lastig meetbaar. Dit is mogelijk te wijten aan de onderliggende mechanismen, die maken dat de individuele keuzes van werknemers ten aanzien van arbeid & zorg onvoldoende op elkaar zijn afgestemd zowel in het gezin (partners onderling) als op de werkvloer (versus de werkgever).

Er is dus inderdaad, zoals werd verondersteld, sprake van onderliggende/verborgen mechanismen die maken dat zorgtaken (in het bijzonder de huishouding) in het participatiemodel als een vanzelfsprekende taak en verantwoordelijkheid van de vrouw wordt gezien. Dit gebeurt zowel op het thuisfront, op de werkvloer en in de omgeving van de respondenten door de werknemer en de werkgever. Het effect hiervan is dat de individuele keuzes die man/vrouw en ook werknemer/werkgever moeten maken hierdoor mogelijk worden beïnvloed op een onbewust niveau. Ik denk dat zicht op de mechanismen achter de vanzelfsprekendheden (Komter, 1985) hierbij kan helpen. Als je de voetangels en klemmen kent is de egalitaire route makkelijker te bewandelen. Dit geldt zowel voor partners als voor bedrijven. Partners kunnen zo beter hun ideaal van een gelijke verdeling verwezenlijken en bedrijven kunnen door bewustwording de bedrijfscultuur zodanig aanpassen, dat deze meer ondersteunend wordt voor werknemers (mannen/vrouwen). Dit zal kunnen leiden tot minder stress en burnout bij werknemers en daarmee tot minder uitval of demotie van vrouwelijke werknemers en een meer succesvol HRM-beleid.

verwezenlijking persoonlijke-, gezins- en organisatiedoelen

Werknemers hebben op het werk de (zelf)verwezenlijking van de organisatiedoelen en hun persoonlijke doelen vaak goed voor elkaar. Maar de zorgdag is een ander verhaal, deze komt weinig tot uiting in de zin van ontwikkeling van het gezinsideaal en verwezenlijking van persoonlijke en gezinsdoelen. Dit komt omdat de waarde van het werk ook in het thuisdomein dominant is. Zelfverwezenlijking (Van Dale: tot werkelijkheid brengen) op je werk is makkelijker dan thuis. Op je werk zijn er vaak persoonlijke ontwikkelingsplannen of iets dergelijks, waardoor je wel met dit punt

wordt geconfronteerd, maar thuis is lastiger. Thuis ben je je eigen manager, HRM-afdeling etc. Ook lijkt het natuurlijke model, dat het meest werd aangetroffen, de kans op dit soort gesprekken met je partner niet te verhogen, integendeel. Dit is in lijn met de analyse dat de respondenten de huishouding lijken te bagatelliseren. Het wordt kleiner gemaakt dan het is, waarschijnlijk vanwege de dominantie van werk. Het is ook strijdig met de hoeveelheid tijd die in de huishoudelijke taken gaat zitten. Vanuit de spirituele invalshoek van de bedrijfstarts (zie onderdeel 4.4) toont dit bagatelliseren ook van weinig respect. Het meer centraal stellen van het zorgperspectief zou een bijdrage kunnen leveren om de onbalans tegen te gaan en zelfverwezenlijking in het privédomein een betere kans te geven. Met als resultaat een werknemer die meer in balans is en op alle fronten de gestelde doelen beter zal kunnen verwezenlijken.

wisselen met werk- en zorgperspectief

Waar de domeinen arbeid en zorg in het traditionele taakverdelingsmodel gescheiden waren is dat in het combinatiemodel niet meer het geval. Mannen gaan zorgen (zorgdag) en introduceren daarmee het werkperspectief in het privédomein. Voor vrouwen werkt het andersom, zij brengen het zorgperspectief mee op de werkvloer. Deze ontwikkeling sluit goed aan bij de combinatie van arbeid en zorg en ook het door velen gewenste model van gelijke verdeling (egalitair). Het realiseren van dit model blijkt in de praktijk lastig te zijn. De respondenten zijn voorlopers hierin en ook zij hebben aandachtspunten en lopen het risico niet in hun ideaal te kunnen slagen. Het probleem lijkt vooral in de cultuur⁴⁹ te zitten. De gewenste cultuurverandering zou mogelijk kunnen worden versneld door 'te spelen' met het wisselen van perspectief bij mannen en vrouwen. De werkgever zou mannelijke werknemers vanuit het zorgperspectief kunnen benaderen (stimuleren om een zorgdag te nemen als er kinderen komen) en vrouwen meer vanuit het werkperspectief (stimuleren om meer dagen te blijven werken, die zorgdag nemen ze toch wel). Mannen zouden thuis meer vanuit zorgperspectief beoordeeld moeten worden (op je zorgdag de mobiel of Blackberry uit, de wereld vergaat niet zonder jou) en vrouwen meer vanuit het werkperspectief (na een drukke werkdag ontspannen en niet gelijk gaan opruimen). Het wisselen van de focus op zorg- en werkperspectief kan beweging geven. Dit wisselen van perspectief zowel thuis als op het werk kan mogelijk leiden tot een meer gecombineerd perspectief. In die lijn zal het gewenste model van gelijke verdeling meer kans van slagen hebben.

natuurlijke model plus

Dit alles leidt tot het volgende beeld. Het natuurlijke, organische model van respondenten zal verder ontwikkeld kunnen worden tot het 'natuurlijke model plus' door:

- ⇒ life-events te benutten om de taakverdeling te (her)ijken;
- ⇒ een basisnorm te formuleren ten aanzien van 'schoon en opgeruimd';
- ⇒ bij individuele keuzes (vader, moeder, werknemer, werkgever) je bewust zijn van de onderliggende gedachten, die mogelijk ongelijkheid met zich mee kunnen brengen;
- ⇒ te wisselen met het zorg- en werkperspectief (bijvoorbeeld mannen meer vanuit zorg benaderen en vrouwen vanuit werk).
- ⇒ te zorgen voor maximale ondersteuning bij de verwezenlijking van de persoonlijke-, gezins- en organisatiedoelen.

⁴⁹ geheel van voortbrengselen van een gemeenschap

Zo zullen individuele keuzes beter kunnen aansluiten bij de huidige (reflexieve) moderne tijd. En een bijdrage kunnen leveren aan minder kans op stress en burnout bij (vooral) vrouwelijke werknemers.

bewustwordingsproces op managementniveau

Uit dit onderzoek is gebleken dat de organisatie al veel kennis in huis heeft om tot een betere balans voor arbeid & zorg te komen. Maar omdat de individuele keuzes thuis (natuurlijke model) en op de werkvloer (geen expliciet arbeid&zorg gesprek) minder of niet in interactie met respectievelijk de partner en de werkgever worden gemaakt, wordt vermoed dat impliciete gedachten hierbij een rol spelen. Impliciete gedachten die mogelijk strijdig zijn met het egalitaire model dat men wenst. De werkvloer zou een goede plek zijn om hier iets aan te doen omdat dat daar de belangen van werknemer en werkgever samen komen. Het is daarom van belang een bewustwordingsproces op managementniveau op gang te brengen dat er een win-win situatie mogelijk is indien werknemers (zowel mannelijke als vrouwelijke) beter worden begeleid bij het maken van keuzes. Een pro-actieve rol hierin van de werkgever zou een goede invulling kunnen zijn van het begrip 'ondersteunende bedrijfscultuur', dat door veel onderzoekers als kritische succesfactor wordt gezien bij een succesvol HRM⁵⁰-beleid met betrekking tot de combinatie van arbeid & zorg. Gezien het feit dat de groep taakcombineerders (minimaal 12 uur werken combineren met minimaal 12 uur zorgen in een week) onder de groep werkenden sinds 1975 gegroeid is van 22% naar 51% in 2005 (TBO, 2005), gaat het hier om een groot belang: ruim de helft van de werknemers. Het TBO (2005) vermeldt ook dat het in deze groep vooral om vrouwen en hoger opgeleiden gaat. Kennelijk hebben zij een voortrekkerrol.

De uitkomsten van dit scriptieonderzoek hebben een bijdrage geleverd aan mijn theorie dat het oplossen van logistieke problemen in de huishouding kan leiden tot minder stress in huishoudens en positieve gevolgen kan hebben voor de gezinsleden, de werknemer en werkgever en voor de samenleving als geheel. Thuis kan weer thuis zijn. Thuis in de zin van een goed georganiseerd huishouden, de (uitvals)basis voor de gezinsleden om te kunnen ontspannen en actief te kunnen deelnemen aan de samenleving. (M. Noqueras, 2005). Werknemers, vooral vrouwen, zullen beter in staat zijn hun loopbaan vorm te geven en daardoor behouden kunnen blijven voor hun werkgevers. Mannelijke werknemers krijgen meer kansen om te participeren in zorgtaken. Werkgevers krijgen meer mogelijkheden om het HRM⁵¹-beleid beter vorm geven omdat belemmeringen in de privésfeer worden vermindert. De overheid heeft bij zicht op de verborgen mechanismen meer kans van slagen in haar uitdagende doelstellingen ten aanzien van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Voor de samenleving als geheel zal het door velen gewenste egalitaire model beter tot stand kunnen komen en zullen de competenties van mannen en vrouwen op het gebied van arbeid en zorg beter benut kunnen worden. Er ontstaat daardoor mogelijk een beter fundament voor de moderne samenleving.

De theorieën van Komter (1985) en Hochschild (1989) van zo'n twintig jaar oud blijken nog zeer actueel. Daarmee is het emancipatievraagstuk springlevend. Er is immers nog steeds ongelijkheid te constateren op een weliswaar onbewust niveau. De theorieën van Beck (1986, 1994), en Giddens (1994) bleken ook heel bruikbaar vanwege het punt van individualisering, dat sterk naar voren kwam uit de empirie. Dat dit punt zo'n grote rol zou spelen was van tevoren niet bedacht. De dominantie

⁵⁰ human resources management

⁵¹ Human Resources Management

van het werkdomein (gulzige institutie van Coser, 1978) was van tevoren wel onderkend, maar bleek nog sterker dan verwacht aan de orde te zijn. Het interferentieonderzoek van Schaufeli (2003), Peeters c.s.(2003) en Geurts (2001) en de onderzoeken van de Veenis (2000), NGR (2005) en Wiesmann c.s. (submitted) bleken zeer goed bruikbaar en in lijn met dit onderzoek.

6.2 Aanbevelingen voor werkgevers en werknemers

Op het bedrijfsniveau komen de belangen van mannen en vrouwen (werknemers) ten aanzien van het gewenste participatiemodel (bijvoorbeeld het egalitaire model) en het belang van de werkgever ten aanzien van het HRM-beleid samen. Daar valt mogelijk een win/win situatie te bereiken voor werkgever en werknemer.

Op de werkvloer wordt een belangrijk deel van het HRM-beleid van een organisatie vormgegeven. De werknemer en werkgever 'ontmoeten' daar elkaar om te komen tot de beste bedrijfsprestatie, invulling van persoonlijke doestellingen en randvoorwaarden. Het is daarom van belang dat er juist op de werkvloer aandacht is voor balans in arbeid & zorg en men zich daarbij bewust is van de eventuele onderliggende gedachten die ongelijkheid in zich dragen.

arbeid & zorg gesprek

Een belangrijk life-event als de geboorte van het eerste kind zou door de werkgever kunnen worden aangegrepen om bijvoorbeeld tweemaal tijdens de zwangerschap een arbeid & zorg gesprek aan te bieden aan de vrouwelijke werknemer en haar partner. Vanuit goed werkgeverschap interesse tonen en ondersteuning aanbieden om dit life-event te borgen in het leven (werk en privé) van de werknemer. Ook kan de leidinggevende hierin een belangrijke rol spelen. Als het gesprek met de arbeid & zorg deskundige is geweest kan het worden vervolgd op de werkvloer. De eventuele aandachtspunten zijn dan bekend. Het kan dan een mogelijk onderwerp van gesprek zijn op de (formele en informele) ontmoetingsmomenten tussen medewerker en leidinggevende.

Door dit arbeid & zorg gesprek kan de noodzakelijke interactie⁵² (Hochschild, 1989) tussen de partners thuis en tussen werknemer en werkgever beter tot stand komen. En het biedt mogelijkheden om de 'egalitaire routines' van Wiesmann c.s. (submitted) te ontwikkelen.

Hierdoor ontstaan belangrijke kansen voor werkgever en werknemer om een succesvol HRM-beleid (met name arbeid & zorg) te realiseren en voor gezinnen om het gewenste participatiemodel te doen slagen. Sterker nog, mannen en vrouwen en werkgevers en werknemers hebben elkaar waarschijnlijk hard nodig om dit voor elkaar te krijgen.

gezinsmanager

Van oudsher werden als mogelijkheden om stress bij werknemers te verlagen faciliteiten aangeboden als een betere inrichting van de werkplek (ARBO⁵³) en het bieden van regelmogelijkheden in het werk. Meer recent, als gevolg van de ontwikkeling van de combinatie van arbeid & zorg, worden faciliteiten aangeboden in de vorm van secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals ouderschapsverlof, deeltijd werken, ouderschapsverlof en kinderopvang. Wellicht is het tijd voor een nieuwe ontwikkeling in de sfeer van arrangementen zoals de Gezinsmanager⁵⁴, die gezinnen adviseert over de organisatie van de huishouding, de taakverdeling en desgewenst

⁵² wisselwerking

⁵³ ARBO is Arbeidsomstandigheden

⁵⁴ de Gezinsmanager is ontwikkeld door OFA Amsterdam (M. Noqueras).

de uitbesteding van taken voor hen regelt. Het effect van een dergelijk arrangement zal zijn dat thuis weer thuis kan zijn, een uitvalsbasis voor de gezinsleden om actief te kunnen participeren in de samenleving.

De gezinsmanager kan een interventie zijn van een werkgever bij werknemers die problemen hebben in de combinatie arbeid & zorg. Dit kan bijvoorbeeld in een sociaal medisch team (SMT) naar voren komen. Ook kan de gezinsmanager mogelijk preventief worden ingezet voor het hierboven genoemde arbeid & zorg gesprek.

rolmodel voor de egalitaire verdeling

De oplossing voor het vraagstuk van de overheid (hoe meer vrouwen aan het werk en in hogere functies?) ligt mogelijk in het vier/vier-model. Man en vrouw werken elk vier dagen en hebben onafhankelijk van elkaar een zorgdag. Dit model zou goed als rolmodel kunnen fungeren. Hierbij wordt uitgegaan van het 'natuurlijke model plus' zie onderdeel 6.1. Een verdelingsmodel met aandacht life-events, basisnormen, onderliggende gedachten bij individuele keuzes, zorg- en werkperspectief en verwezenlijking van doelen. De overheid zou dit model kunnen gebruiken in haar voorlichting en strategie.

informatie thematisch geordend aanbieden

De bedrijfscultuur van de respondenten wordt als ondersteunend ervaren bij het realiseren van de wensen op het gebied van arbeid en zorg. Wat opvalt is dat je er zelf naar moet vragen. Maar dan is de informatie er ook en is het gebruik maken van de faciliteit geen probleem. De informatie is echter niet als één samenhangend geheel beschikbaar. De aanbeveling is de informatie thematisch geordend breed beschikbaar te stellen. Bijvoorbeeld niet alleen via de HRM-afdeling, maar juist ook via leidinggevers. Zij hebben immers op de werkvloer met deze kwesties te maken. Gebruik van ICT⁵⁵ kan hierbij een goede ondersteuning zijn.

thuis- en telewerken

Het probleem van veel werkgevers met thuis- en telewerken en het viermaal negen uur werken heeft te maken met vertrouwen, een andere wijze van controle, sturen op resultaten en delegeren en loslaten. Ook bij dit onderwerp spelen (veel) impliciete gedachten over elkaar (werknemer en werkgever). Dit is ook een onderwerp bij uitstek dat op de werkvloer tussen werkgever en werknemer goed geregeld zou kunnen worden. Het is daarbij nodig om elkaar naar de onderliggende gedachten te vragen en deze punten in het gesprek te betrekken.

Daarnaast zullen het gebruik van ICT (virtuele ontmoetingen), een goede spreiding van de afwezigheidsdagen (zorgdag, thuiswerkdag, OSV en dergelijke) en het gedachtegoed van het 'natuurlijke model plus' een goede kans bieden de problemen op te lossen.

Thuis- of telewerken zou niet alleen moeten gelden voor uitvoerende of beleid- of staf functies maar ook voor managers. Managers hebben immers ook functies waarin ze worden afgerekend op resultaten. Ook zullen juist door minder mensen op de werkvloer en het thuiswerken door de manager zelf (bijvoorbeeld voor de klussen waarbij je niet gestoord wilt worden) er meer kansen op ontmoetingen (formeel en informeel) ontstaan tussen werknemer en de leidinggevende. Ontmoetingen waarin je ook tijd en aandacht voor elkaar kunt hebben.

⁵⁵ Informatie en communicatie technologie

6.3 Aanbevelingen voor nader onderzoek

Het dominante beeld uit de empirie is dat man en vrouw elk vier dagen werken en dat ze onafhankelijk van elkaar een zorgdag hebben. Vier dagen werken is positief voor de prestaties, er wordt efficiënter en effectiever gewerkt en door de extra vrije dag heb je waarschijnlijk meer energie. Ook geeft het diversiteit op de werkvloer, naast het werkperspectief komt ook het zorgperspectief aan de orde. Of er inderdaad beter wordt gewerkt en het zorgperspectief wel naar voren komt en een bijdrage levert aan diversiteit zou interessant zijn om verder te onderzoeken.

Waar bij de rijksoverheid de zorgdag succesvol is en normaal wordt gevonden, is dat in het bedrijfsleven nog niet het geval. Het is interessant te onderzoeken hoe dit komt. Is het een kwestie van weinig publiciteit of speelt diversiteit in het bedrijfsleven minder (denk het niet).

Bij het gebruik maken van arbeid&zorg faciliteiten (bijvoorbeeld ouderschapsverlof of minder werken) bleek in dit onderzoek het geslacht van de manager van belang voor de vrouwelijke werknemers. Maar hoe staat het met de mannelijke werknemers? Speelt het geslacht van de manager ook bij hen een rol? Het is interessant dit punt nader te onderzoeken.

Duobanen worden genoemd als een goede oplossing voor managers die bijvoorbeeld graag 20 uur willen werken. Het zou interessant zijn te onderzoeken waarom dit concept in de praktijk bijna niet voorkomt. Het zou te maken kunnen hebben met impliciete gedachten zoals 'een manager moet er altijd zijn'.

De meeste vrouwen gaven aan geen manager te willen worden. Dat is interessant omdat de respondenten vergelijkbaar zijn qua opleiding, competenties en ambities. Je zou dan verwachten dat een deel van hen voor de inhoud gaat en deel voor een managementfunctie in de toekomst. Dat blijkt niet het geval. Mogelijk spelen hier ook impliciete gedachten een rol zoals het idee dat een thuiswerkdag voor managers niet mogelijk is. Of dat het in managementfuncties meer gaat om macht en status en minder om de resultaten. Het is interessant dit punt nader te onderzoeken.

Uit de HRM-praktijk blijkt dat medewerkers (meestal vrouwen) vaak moeite hebben om de balans te vinden in de combinatie van arbeid & zorg. En dat dit punt moeilijk cijfermatig is aan te tonen. Dit zou te maken kunnen hebben met het feit dat het betreffende verzuim vaak wordt gekoppeld aan de zwangerschap/bevalling, terwijl er andere oorzaken (bijvoorbeeld logistieke problemen in de huishouding) een rol kunnen spelen. Het zou interessant zijn deze casussen nader te onderzoeken.

Uit het onderzoek is gebleken dat voor het vraagstuk van dit onderzoek de organisatie al veel kennis in huis heeft. Mogelijk is dit ook het geval voor andere belangrijke vraagstukken. Meer of beter gebruik maken van de kennis binnen een organisatie is interessant om verder te onderzoeken. De medewerkers vormen een belangrijke bron van kennis. Het zou interessant zijn dit punt breder te onderzoeken en vooral te operationaliseren. Ook omdat overheid en bedrijfsleven veel kosten maken voor het inhuren van externe deskundigheid.

Hierbij zou een rol kunnen spelen dat men er te dicht op zit (interne kennis) en dat het daarom niet zichtbaar is. Of dat het meer verborgen ligt in de organisatie en eenvoudigweg niet naar boven wordt gehaald en expliciet wordt gemaakt. Het zou ook te maken kunnen hebben met de stijl van leidinggeven. Een coachende stijl van een manager geeft bijvoorbeeld ruimte en mogelijkheden hiervoor. Maar hoe staat

het daarmee in de praktijk? De ontwikkeling van het gebruik van interne kennis in relatie tot de (coachende) stijl van leidinggeven zou mogelijk interessant zijn verder te onderzoeken.

Literatuurlijst

- Albert (www.albert.nl) en OFA (adviesbureau, www.ofa-dagindeling.nl) . *Boodschappen doen. Een vergelijking tussen boodschappen doen in de winkel en via Internet.*
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft – Auf dem Weg in eine andere Moderne.* Frankfurt: Suhrkamp.
- Beck, U., Giddens A. en Lash S.(1994). *Reflexive modernization. Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order.* Oxford: Blackwell Publishers.
- Commissie Dagindeling (1996 tot 1998). *Tijd voor arbeid en zorg: commissie Dagindeling adviseert over oplossingen voor knelpunten.* Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Coser, Lewis A. 1978. *Gulzige instituties. Patronen van absolute toewijding:* Houten/Mechelen: Van Loghum Slaterus.
- Deming, W. Edwards (1982). 'Out of the Crisis'. MIT Press.
- Dienstverlening aan huis. Website van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. www.szw.nl.
- Emancipatienota 2008-2011. *Meer kansen voor vrouwen.* Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Geurts, S. (sep. 2001). *De SWING Survey Werk-thuis Interactie-Nijmegen.* Nijmegen: Katholieke Universiteit Nijmegen, Sectie Arbeids- en Organisatiepsychologie.
- Geurts, S. (mei 2002) *Waar werk en privé elkaar raken.* Tijdschrift Gedrag en organisatie (2002-15, nr. 3, p. 163-184).
- Giddens, A. (1994) *Beyond left and right. The future of Radical Politics.* Stanford: Stanford University Press.
- Hochschild, A. (1989). *The Second Shift.* Unites States of America: Viking.
- Keuzenkamp, S. en Hooghiemstra E. (2000). *De kunst van het combineren.* Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Komter, A. (1985). *De macht van de vanzelfsprekendheid in relaties tussen vrouwen en mannen.* Den Haag: Vuga.
- Kramer, A.M.M. (2007). *Publiek Dienstverlenende Organisaties.* Erasmus Universiteit Rotterdam: tentamenopdracht Organisatie en Beleid.
- Nederlandse Gezinsraad (NGR) (2005). Pool M. en Lucassen N. (2005). *De Glazen Tussenwand. Waar ouders tegenaan lopen bij de verdeling van arbeid en, zorg en huishouden.* Den Haag: NGR publicatienummer 0096.
- Noqueras, M. (2005). *Het gezin als onderneming. Over het samen delen van de lusten en de lasten van een huishouden.* Houten/Antwerpen: Unieboek BV.
- Noqueras, M. (2005). *Draaiboek voor drukke gezinnen.* Houten/Antwerpen: Unieboek BV.
- Nota Vernieuwing Rijksdienst (2007). Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken.
- Opzij tijdschrift (november 2007:15). *Nederlandse vrouw: heel tevreden en niet ambitieus.*
- Peeters, De Jonge en Montgomery (2003). *Taakeisen WTI en welbevinden. Cross domain relaties: WTI en TWI.* Tijdschrift Gedrag en Organisatie (2003 -16. nr.2: p. 108-124).
- Persbericht van de ministerraad (28-09-2007). *Meer kansen voor vrouwen.* www.regering.nl.

- Persbericht. Postiljon (september 2006). *Gezinsmanager kan hulp bieden*. Rotterdam (Prins Alexander): MDA.
- Remery, C. (1998). *Effecten van emancipatiegericht personeelsbeleid*. Proefschrift Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Schabracq, M. e.a. (2006). De prijs van stress. *Wetenschappelijke Publicaties, nummer 27*. Amsterdam: De Burcht.
- Schaufeli (2003). *Psychologie van Arbeid en Gezondheid*. Houten/Mechelen: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Sociaal jaarverslag Rijk 2006.
- Spaans, J. (1996). *'Eight days a week': een onderzoek naar dagindeling en het combineren van taken*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Tijdens, K. (2006). *College Arbeid, Organisatie & Emancipatie*, 13 november 2006, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Tijdsbestedingsonderzoek TBO (2005). www.tijdbesteding.nl. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Veenis, E. (24/11/2000). Proefschrift. *Als het bedrijf er maar niet teveel last van heeft. De invloed van het ouderschapsbeleid en de ouderschapscultuur van supermarkten en boekhandels op de combinatieproblemen van mannelijke en vrouwelijke werknemers met jonge kinderen*. Utrecht: Sociale Wetenschappen.
- Volkskrant (1 oktober 2007 p.3). Artikel over de Emancipatienota 2008-2011 van het kabinet.
- Werkverdelers, Nibud (2008). *Een test waarmee tweeverdieners kunnen uitrekenen of een andere werkverdeling gunstig is*. www.nibud.nl.
- Wiesmann, S. M., Boeije, H. R., van Doorne Huisjes, A., & den Dulk, L. (submitted). *'Not worth mentioning'. The implicit and explicit nature of decision-making about the division of (house)work*. Community, Work & Family
- www.algemenebestuursdienst.nl
- www.degezinsmanager.nl
- www.minbzk.nl Kerngegevens Overheidspersoneel (dec. 2005).
- www.ofa-dagindeling.nl

BRIEF AAN DE WERKGEVER

NAW student

NAW werkgever

Rotterdam, 2 januari 2008

Betreft: scriptie onderzoek

Geachte heer, mevrouw,

Graag wil ik mijn scriptie onderzoek onder uw aandacht brengen. Ik ben student aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en volg de masterstudie Arbeid, Organisatie en Management. Ik zit in de eindfase van mijn studie, de scriptie, waarvoor ik een kwalitatief onderzoek uitvoer.

Veel werkgevers en werknemers worden tegenwoordig geconfronteerd met de gevolgen van stress en burnout veroorzaakt door problemen in de combinatie van arbeid & zorg. Bij de gevolgen valt te denken aan mindere prestaties, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid, demotie en ontslag. Er is veel onderzoek gedaan naar de werkgerelateerde factoren van stress en burnout. Dit onderzoek gaat over de privé gerelateerde factoren, een nog redelijk onbekend terrein. De problemen worden op bedrijfsniveau onderzocht omdat daar de belangen van werkgever en werknemer samenkomen en mogelijk een win/win situatie valt te bereiken. Daarbij kan worden gedacht aan een succesvol arbeid- en zorgbeleid als onderdeel van het HRM-beleid en het behoud van competenties van (vrouwelijke) werknemers voor de organisatie. De uitkomst zal ook een bijdrage kunnen leveren aan de kabinetdoelstellingen om vrouwen meer te laten werken en hogere posities te laten bekleden zoals verwoord in de Emancipatienota 2008-2011.

Graag wil ik u verzoeken om uw medewerking aan het onderzoek. Het onderzoek wil ik graag uitvoeren bij uw organisatie omdat het een grote publieke organisatie vertegenwoordigt, waar goede secundaire arbeidsvoorwaarden worden geboden op het gebied van arbeid & zorg en omdat de organisatie een groot aantal vrouwen heeft (ongeveer 40%).

Voor het onderzoek wil ik graag een aantal vrouwelijke werknemers interviewen, met een opleiding op HBO/WO niveau, die minimaal 20 uur werken en minstens één kind onder de zes jaar hebben. De bedoeling is dat via hen ook de partners worden geïnterviewd. Uiteraard alleen met instemming. Ook wil ik u als werkgever graag interviewen. De geschatte duur van de interviews is één uur tot vijf kwartier.

Graag neem ik binnenkort contact met u op.

Voor nadere informatie gaat hierbij een korte rapportage over mijn onderzoek.

Met vriendelijke groet,

Bijlage:

Privé gerelateerde factoren van stress en burnout: wat kan de werkgever eraan doen?

Veel mensen hebben het tegenwoordig druk. Druk met werken, maar ook met privétaken zoals de zorg voor kinderen en de huishouding. Een steeds groter deel van de Nederlandse werknemers geeft aan dat vooral de combinatie van arbeid en zorg als zwaar wordt ervaren. Ruim 10% van de werknemers heeft ernstige klachten zoals burnout. Dit heeft ernstige gevolgen voor werknemers zelf, maar ook voor de partners, de gezinnen, de werkgevers en de samenleving. Werkgevers raken geconfronteerd met ziekte of arbeidsongeschiktheid,

demotie of ontslag van (vaak) vrouwelijke werknemers. Burnout komt relatief vaak voor bij vrouwen en mensen met een volledige baan. Als belangrijkste oorzaak van stress en burnout wordt vaak een hoge werkdruk genoemd. De vraag is of dat klopt? Het lijkt logisch dat werknemers, die over de hele linie te zwaar worden belast, dit vooral uiten op hun werk. Bij de werkgever moeten ze zich immers verantwoorden voor hun prestaties en eventueel ziekteverzuim. Hierdoor wordt de focus op de ziekteproblematiek bijna automatisch bepaald vanuit de werksituatie. Echter, de oorzaak van stress kan ook in de privésfeer liggen.

Uit onderzoek blijkt dat als er (nog) geen kinderen zijn, de taken thuis vaak min of meer gelijk worden verdeeld tussen de werkende partners. Zodra er kinderen komen blijkt het als vanzelfsprekend te zijn dat de vrouw minder gaat werken om voor de kinderen te zorgen en als vanzelfsprekend de huishouding als taak en verantwoordelijkheid erbij krijgt. Mannen blijven veelal fulltime werken. Deze situatie kan mogelijk leiden tot logistieke⁵⁶ problemen in de huishouding. Logistieke problemen in de huishouding kunnen tot andere problemen leiden zoals vermoeidheid, stress en burnout en uiteindelijk ernstige gevolgen hebben voor de werknemer en de werkgever, zoals mindere prestaties, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid, demotie en ontslag. Dit geldt vooral voor vrouwelijke werknemers omdat zij in de praktijk het meest belast zijn met de zorg voor de huishouding. Logistieke problemen in de huishouding kunnen dus een oorzaak vormen van stress.

Hoe ontstaan logistieke problemen in de huishouding? Er wordt een verband verondersteld met de vanzelfsprekendheid waarmee de huishoudelijke taken aan de vrouw worden toebedeeld. Is dit een bewuste keuze (verdeling) of spelen andere factoren een rol? Uit onderzoek blijkt dat partners die het participatiemodel (man en vrouw werken en zorgen samen) voorstaan in de praktijk er bijna niet in slagen hun ideaal te realiseren. Hoe komt dat, zijn er onderliggende factoren of mechanismen die een rol spelen? Ruim twintig jaar geleden is door Komter⁵⁷ onderzoek gedaan naar de vanzelfsprekendheden in de relaties tussen mannen en vrouwen. Onder de vanzelfsprekendheden in de relatie trof zij (onzichtbare) mechanismen aan die op ideologisch niveau het gedrag bepalen. Dit brengt volgens haar sekseongelijkheid voor mannen en vrouwen met zich mee en pakt vooral negatief uit voor vrouwen. Juist omdat deze mechanismen zo impliciet werken zijn ze moeilijk te onderkennen of te veranderen. De theorie van Komter zal worden gebruikt om na te gaan of deze onzichtbare mechanismen ruim twintig jaar later nog steeds een rol spelen. Haar theorie wordt in dit onderzoek vertaald naar het bedrijfsniveau. Het is interessant om de logistieke problemen in de huishouding juist op bedrijfsniveau te onderzoeken omdat daar de belangen van werknemer en werkgever samenkomen. Op het bedrijfsniveau valt mogelijk een win/win situatie te bereiken. De werknemer kan het door velen gewenste ideaal van het participatiemodel verwezenlijken en de werkgever kan een succesvol HRM-beleid voeren en de competenties van vrouwen behouden voor de organisatie.

De werkgever kan er dus baat bij hebben als de logistieke problemen in de huishouding worden opgelost, ook al ligt deze mogelijke oorzaak van stress in het privé domein van de werknemer. Hij zal minder geconfronteerd met ziekte, arbeidsongeschiktheid, demotie en ontslag van (meestal) vrouwelijke werknemers. Het HRM-beleid zal beter kunnen worden gevoerd, bijvoorbeeld ten aanzien van arbeid & zorg, maar ook in de zin van employability, de blijvende, duurzame inzetbaarheid van een werknemer. De competenties van mannen en vrouwen zullen in het werk beter kunnen worden benut. Dit zal ook een bijdrage kunnen leveren aan het diversiteitsbeleid. Veel werkgevers kiezen tegenwoordig bewust voor diversiteitsbeleid. Diversiteitsbeleid houdt rekening met aspecten waarop mensen van elkaar verschillen, zodat de medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen en inzetten in de organisatie.

De overheid heeft haar diversiteitsbeleid uiteengezet in de nieuwe Emancipatienota 2008-2011. Belangrijke doelstellingen van het kabinet en de sociale partners zijn dat vrouwen meer uren moeten gaan werken en men meer vrouwen aan de top wil. De streefcijfers zijn dat 80 %

⁵⁶ alle voorbereiding en handelingen die nodig zijn om het huishouden zo goed mogelijk te organiseren, uit te rusten en te bevoorraden (vrij vertaald naar Van Dale)

⁵⁷ Komter, A. (1985). *De macht van de vanzelfsprekendheid in relaties tussen vrouwen en mannen*.

van de vrouwen in 2016 participeert op de arbeidsmarkt en dat over vier jaar een kwart van de bestuurders (25 %) van het rijk (ABD⁵⁸) vrouwen zijn. De overheid wil met meer vrouwen aan de top een voorbeeldfunctie vervullen.

Wat zijn de huidige cijfers? De netto arbeidsparticipatie⁵⁹ van vrouwen in 2006 is 55,8 %. Dit percentage is in tien jaar tijd met ruim tien procentpunt gestegen. Dat is veel, zeker gezien het feit dat in 1957 de meeste vrouwen nog stopten met werken als ze gingen trouwen of als er kinderen kwamen. De ABD heeft in 2005 16,5 % vrouwen in dienst.

Het is duidelijk dat er nog veel moet gebeuren om de doelstellingen uit de Emancipatienota te realiseren. Dit onderzoek beoogt daaraan een bijdrage te leveren, via een andere tot nu toe vaak onbelichte route.

Dit onderzoek begeeft zich op een nog redelijk onbekend terrein, waar mogelijk nog veel te winnen valt voor de werkgever en de werknemer.

In dit onderzoek zal worden gekeken naar de onderliggende/verborgen mechanismen die maken dat de zorgtaken, in het bijzonder met betrekking tot de huishouding, in het participatiemodel als een vanzelfsprekende taak en verantwoordelijkheid van de vrouw worden gezien door de werknemer en de werkgever en wat de effecten daarvan zijn. Het onderzoek wordt uitgevoerd op meso (bedrijf/organisatie) niveau. De mechanismen worden zowel op het niveau van de werknemer en diens partner als op het niveau van de werkgever onderzocht. Er wordt verwacht dat de 'vanzelfsprekendheden' zowel thuis als op de werkvloer een rol zullen spelen en dat beide niveaus elkaar beïnvloeden. Bewustwording van deze vanzelfsprekendheden kan worden gezien als een bril. Als je je bewust bent van deze bril kun je hem ook eens afzetten.

Ook wordt gekeken naar het praktische niveau. Zijn er inderdaad logistieke problemen op het gebied van de huishouding en hoe zijn die eventueel te verlichten? Wat kan de werkgever daarin betekenen? Welke (nieuwe) faciliteiten kunnen worden geboden?

Uit veel onderzoek blijkt dat vooral een ondersteunende bedrijfscultuur als succesfactor voor de combinatie van arbeid & zorg wordt gezien. In dit onderzoek zal worden nagegaan welke aanbevelingen hiervoor kunnen worden gedaan.

⁵⁸ Algemene Bestuursdienst (ABD)

⁵⁹ netto arbeidsparticipatie is de werkzame beroepsbevolking (15-64 jaar en (bereid tot) werk voor minstens 12 uur) in procenten van de bevolking

MAIL AAN POTENTIËLE RESPONDENTEN

Geachte mevrouw,

Via heb ik uw e-mail adres ontvangen. Hartelijk dank voor uw bereidheid/intentie om deel te nemen aan het onderzoek.

Ik zal mij eerst even voorstellen: mijn naam is, ik ben student aan de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) en voer een scriptieonderzoek uit als afronding van mijn master Arbeid, Organisatie en Management aan de Faculteit der Sociale wetenschappen.

De scriptie gaat over privé gerelateerde factoren van stress en burnout. Veel mensen hebben het tegenwoordig druk, druk met werken maar ook met zorgtaken.

Van deze groep blijkt 50% te weinig toe te komen aan ontspanning en 10% ernstige klachten te hebben zoals een burnout. Werkdruk wordt vaak als belangrijkste oorzaak gezien en daar is al veel onderzoek naar gedaan, maar ik vraag mij af welke privé gerelateerde factoren een rol kunnen spelen. Voor meer informatie verwijs ik u graag naar de bijlage.

Graag zou ik met u een afspraak willen maken voor het afnemen van een kort interview. Ik neem daarvoor in de loop van de week telefonisch contact met u op.

Praktische informatie: Het interview duurt ongeveer een uur. Ik ben beschikbaar om het interview af te nemen op werkdagen (di/woe hele dag, ma/do/vr tot 13.30 uur), ma/di/vrij avond en desgewenst in het weekend. Graag neem ik het interview af op een voor u gelegen tijd en plaats. Tot slot wil ik graag via u om toestemming vragen om uw partner te mogen interviewen.

Bijlage:

De combinatie van arbeid en zorg: een bron van stress?

Een onderzoek naar de privé gerelateerde factoren van stress en burnout en wat de werkgever eraan kan doen.

Veel mensen hebben het tegenwoordig druk, druk met werken maar ook met zorgtaken zoals de zorg voor kinderen, een familielid of naaste en de huishouding. Een steeds groter deel van de Nederlandse werknemers geeft aan dat vooral de combinatie van arbeid en zorg als zwaar wordt ervaren. Van deze groep blijkt 50% te weinig toe te komen aan ontspanning en 10% blijkt ernstige klachten te hebben zoals een burnout.

Werkdruk wordt vaak als belangrijkste oorzaak gezien en daar is veel onderzoek naar gedaan, maar privé gerelateerde factoren zouden evengoed een rol kunnen spelen.

De combinatie van arbeid en zorg speelt zich immers zowel in het publieke als in het private domein af, welke elkaar wederzijds kunnen beïnvloeden.

De combinatie van arbeid & zorg is tegenwoordig goed geregeld via allerlei wetten en (bedrijfsspecifieke) regelingen. Je zou verwachten dat een succesvolle combinatie van arbeid & zorg voor mannen en vrouwen mogelijk moet zijn, desondanks zijn er nog veel discussies. Te denken valt aan het geringe aantal vrouwen in hogere en bestuurlijke functies. Weinig vrouwen die arbeid & zorg combineren blijken een dergelijke functie te ambiëren. Of de moeite waarmee mannen en vrouwen het participatiemodel (mannen en vrouwen werken en zorgen samen) in de praktijk kunnen realiseren. Vooral de verdeling van de huishoudelijke taken blijkt hardnekkig ongelijk te zijn.

Hoe staat het met het aantal vrouwen in hogere -en bestuursfuncties bij een werkgever als de Rijksoverheid, die voorop loopt met haar faciliteiten op het terrein van arbeid & zorg? In 2005 heeft de (ABD⁶⁰) 16,5 % vrouwen in dienst en het streefcijfer voor 2011 is 25% is (Emancipatienota 2008-2011). Volstaat een streefcijfer en/of een aanbeveling in de code-Tabaksblad (gedragscode voor beursgenoteerde bedrijven) of is de lijn van Noorwegen meer

⁶⁰ Algemene Bestuursdienst (ABD)

succesvol? In Noorwegen is in 2006 een wet ingevoerd die beursgenoteerde bedrijven verplicht vanaf 2008 40% vrouwen in het bestuur te hebben.

Uit onderzoek blijkt dat partners die een gelijke verdeling van (on)betaald werk wensen, in de praktijk toch vaak uitkomen op meer traditionele patronen. De gelijke verdeling blijkt te slagen zolang er geen kinderen zijn, maar na een life-event als de geboorte van het eerste kind blijken traditionele patronen de overhand te krijgen. Kennelijk spelen meer factoren een rol. Welke stressfactoren zouden een rol kunnen spelen in het privé domein? Zoals gezegd blijken partners ondanks hun gelijke wensen ten aanzien van arbeid & zorg in de praktijk vaak terug te vallen op meer traditionele patronen. Hoe komt dit? Waar de huishoudelijke taken in het kostwinnersmodel zo duidelijk belegd waren (huisvrouw), blijkt dat in het huidige participatiemodel vaak minder duidelijk geregeld te zijn. Dit zou mogelijk problemen met zich mee kunnen brengen, vooral voor vrouwen omdat huishoudelijke taken in de praktijk vaak als vanzelfsprekend aan de vrouw worden toebedeeld. Welke (onzichtbare) mechanismen liggen onder deze vanzelfsprekendheden? Doel van dit onderzoek is deze mechanismen zichtbaar te maken.

Verwacht wordt dat de vanzelfsprekendheden zowel thuis als op de werkvloer een rol zullen spelen en dat beide niveaus elkaar beïnvloeden. Het onderzoek wordt daarom uitgevoerd op meso(bedrijfs)niveau. Mogelijk valt daar een win/win situatie te behalen, de werknemer kan mogelijk het door velen gewenste ideaal van het participatiemodel beter verwezenlijken en de werkgever kan een succesvol HRM-beleid voeren en de competenties van vrouwen behouden voor de organisatie.

VRAGENLIJST WERKNEMER

introdactie

Deze vragenlijst wordt afgenomen in het kader van een scriptieonderzoek voor de masterstudie Arbeid, Organisatie en Management aan de Erasmus Universiteit Rotterdam Faculteit der Sociale Wetenschappen. Veel werknemers hebben tegenwoordig last van druk, stress en burnout. Dit onderzoek gaat over de privé gerelateerde oorzaken daarvan en wat de werkgever eraan kan doen. Het onderzoek wordt uitgevoerd op bedrijfsniveau omdat daar de belangen van werknemer en werkgever samenkomen.

privacy verklaring

De (persoons)gegevens voortkomend uit deze vragenlijst zullen uitsluitend worden gebruikt in het kader van dit scriptieonderzoek. Er zal strikt vertrouwelijk met de gegevens worden omgegaan. De interviews zullen worden opgenomen om de kwaliteit van de verwerking van de antwoorden te verhogen. De ingevulde vragenlijsten worden op naam gesteld om te kunnen controleren of alle aangemelde respondenten aan bod zijn geweest en om gegevens van de eventuele partners te kunnen matchen. De gegevens zullen daarna anoniem worden verwerkt. Na de verwerking en analyse van de gegevens en afronding van de scriptie zullen de ingevulde vragenlijsten en de (opname) tapes worden vernietigd en/of gewist. De gegevens zullen onder geen beding aan derden beschikbaar worden gesteld en/of worden verkocht. Individuele gegevens zullen noch aan de opdrachtgever noch aan de werkgever of anderen worden verstrekt.

De werkgever is een organisatie binnen de Rijksoverheid, welke anoniem wordt verwerkt.

toelichting vragenlijst

De vragenlijst bestaat uit open vragen, een aantal stellingen en casussen. De tijdsindicatie bedraagt 60 minuten. Bij de stellingen kunt u voor uw antwoord een keuze maken uit: volledig mee oneens/ mee oneens/ neutraal/ mee eens/ volledig mee eens. Bij de casussen gaat het niet om 'goed' of 'fout' maar om uw gedachtegang.

Datum: Naam: Geslacht: Partner van: Aantal kinderen plus leeftijd: Bedrijf/organisatie: Hoogst genoten opleiding: Omvang arbeidscontract in uren en fte: Idem voordat er kinderen waren: Functie en schaal: Functie en schaal voordat er kinderen waren: Geboortjaar:
--

Interviewer: student
Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR)
Faculteit der Sociale Wetenschappen
Master Arbeid, Organisatie en Management
Fase: scriptie
Rotterdam, februari 2008

1. Casus taakverdeling arbeid en zorg⁶¹

De volgende discussie over arbeid & zorg vindt in een gezin plaats. De vrouw wil meer uren gaan werken en wil graag dat haar partner thuis meer uren gaat zorgen. Hoe zou u reageren in deze situatie? Welke oplossing staat u voor? Waarom?

⁶¹ Met arbeid wordt bedoeld een baan buitenshuis en onder zorg wordt de zorg voor kinderen, een familielid of naaste en de huishouding verstaan.

Vraag: Wat is bij u thuis de verdeling van arbeid- en zorgtaken en hoe is deze tot stand gekomen? Waarom? (Bewust/onbewust, rationeel: o.b.v. welke argumenten?, gegeven onveranderbaarheid van bepaalde zaken, vrije keuze?)

2. Casus verdeling zorgtaken (schoonmaak)

De volgende discussie over arbeid & zorg vindt in een gezin plaats. Het gaat over de schoonmaak. De man vindt dat het schoonmaakwerk uitbesteed moet worden aan een externe hulp in de huishouding, maar zijn vrouw is daar tegen. Hoe zou u reageren in deze situatie, welke oplossing staat u voor? Waarom?

Vraag:

Wie doet bij u thuis het schoonmaakwerk? Waarom? Hoe is deze verdeling tot stand gekomen?

3. Casus verdeling zorgtaken (koken)

In een gezin zijn de kooktaken verdeeld. Echter de kookafspraken veranderen omdat de man het druk heeft met werken (bijvoorbeeld cursus, extra werk of overwerk). De vrouw neemt als vanzelfsprekend het koken over. Hoe zou u reageren in deze situatie, welke oplossing staat u voor? Waarom?

Vraag:

Wie kookt bij u thuis? Hoe is deze verdeling tot stand gekomen? Waarom?

4. Stellingen taakverdeling arbeid en zorg

Geef u voor de volgende stellingen aan in hoeverre u het ermee eens of oneens bent. Waarom wel/niet?

- a. Het maakt niet uit wie van beide partners minder gaat werken om zorgtaken op zich te nemen als er kinderen komen.
volledig mee oneens / mee oneens / neutraal / mee eens / volledig mee eens
- b. Het is voor een vrouw makkelijker om minder te gaan werken en meer te gaan zorgen dan voor een man.
volledig mee oneens / mee oneens / neutraal / mee eens / volledig mee eens

Vragen taakverdeling arbeid en zorg

- c. Bent u tevreden over de verdeling van arbeid- en zorgtaken bij u thuis? Waarom?
- d. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen wekelijks drie uur minder over vrije tijd (en dus mogelijkheden voor ontspanning) beschikken dan hun partners. Wat vindt u van dit verschil?

5. Vragen genderideologie⁶²

Welke genderideologie (traditioneel, egalitair of overgangsfase) staat u voor en waarom? Wat is uw achterliggende motivatie?

Bent u op de hoogte van de genderideologie van uw partner? In hoeverre komt deze overeen met de uwe? Hoe staat het met de praktijk? Indien er een onderling verschil is wordt dit besproken? Weet u een voorbeeld? Wat was de uitkomst daarvan?

6. Vragen genderideologie en de uitwerking in de praktijk (genderstrategie)

Geef u voor de volgende situaties hoe u zou reageren of handelen. Waarom wel/niet?

- a. Als mijn partner zijn/haar deel in de huishouding niet doet:
 - o spreek ik hem/haar direct daarop aan en verbindt er consequenties aan als hij/zij niet mee wil werken
 - o verzin ik een list om hem/haar zover te krijgen

⁶² Onder genderideologie wordt verstaan de opvattingen en veronderstellingen over seksspecifieke rollen in een huwelijk. Traditioneel wil zeggen de man werkt buitenshuis en de vrouw doet het werk thuis. In een overgangsfase bevinden echtparen zich die tussen het traditionele model en de gelijke verdeling in zitten. Bijvoorbeeld de vrouw heeft een parttime baan en doet de meeste taken thuis en de man werkt fulltime. In het model van gelijke verdeling (egalitair) worden de taken qua arbeid (buitenshuis) en zorg (thuis) gelijk verdeeld tussen de man en de vrouw.

- o doe ik het zelf
 - b. Als ik aangesproken wordt door mijn partner omdat ik mijn deel in de huishouding niet nakom:
 - o laat ik het de volgende keer expres mislukken
 - o ga ik echt niet beter mijn best doen.
 - o voer ik het uit zoals wordt gevraagd
 - o doe ik het nog steeds niet als ik het niet nodig vind
 - o leid ik hem/haar af met andere zaken (bijvoorbeeld complimenten, andere activiteiten uitvoeren)

Geeft u voor de volgende opvattingen aan in hoeverre u het ermee eens of oneens bent. Waarom wel/niet?

- c. Een traditionele genderideologie is niet meer van deze tijd.
volledig mee oneens / mee oneens / neutraal / mee eens / volledig mee eens
- d. Een egalitaire genderideologie heeft mijn voorkeur, maar is niet echt realistisch.
volledig mee oneens / mee oneens / neutraal / mee eens / volledig mee eens
- e. Het is normaal om minder te gaan werken voor het gezin en de taken die dat met zich meebrengt.
volledig mee oneens / mee oneens / neutraal / mee eens / volledig mee eens

7. Vragen bedrijfscultuur

Komt uw huidige arbeidssituatie overeen met uw gewenste situatie t.a.v. de combinatie van arbeid en zorg? Ja/nee? Hoe heeft u dit al of niet bij uw werkgever voor elkaar gekregen?

Bood uw werkgever loopbaanmogelijkheden bij het uiten van uw (eventuele) parttimewens? Wat/hoe/welke?

Heeft u belemmeringen ervaren bij het uiten van uw (eventuele) parttimewens vanuit de werkgever (formele beleid), uw leidinggevende en/of uw collega's (uitwerking in de praktijk)?

8. Stellingen bedrijfscultuur

Geeft u voor de volgende stellingen aan in hoeverre u het ermee eens of oneens bent. Waarom wel/niet?

- a. In een managementfunctie moet je fulltime beschikbaar zijn.
volledig mee oneens / mee oneens / neutraal / mee eens / volledig mee eens
- b. In een parttime managementfunctie in onze organisatie moet je in de praktijk net zoveel presteren als een fulltimer. Dat is niet eerlijk maar is nu eenmaal de praktijk.
volledig mee oneens / mee oneens / neutraal / mee eens / volledig mee eens
- c. Een parttime medewerker is evenveel waard voor de organisatie als een fulltime medewerker.
volledig mee oneens / mee oneens / neutraal / mee eens / volledig mee eens
- d. Het is logisch dat een fulltime medewerker meer kans heeft om hogerop te komen in een organisatie dan een parttime medewerker.
volledig mee oneens / mee oneens / neutraal / mee eens / volledig mee eens

Vraag:

- e. Ik ben graag bereid een parttime managementfunctie te vervullen. Ja/nee. Waarom?

Vervolg vragen indien een parttime managementfunctie wordt vervuld:

- f. Ervaart u belemmeringen in de praktijk bij het uitoefenen van uw parttime managementfunctie? Welke?
- g. Ervaart u belemmeringen bij leidinggevende? Welke?
- h. Ervaart u belemmeringen bij uw collega's? Welke?

9. Het HRM-beleid van uw werkgever en de praktijk

- a. Bent u op de hoogte van het HRM- beleid van uw werkgever ten aanzien van de combinatie van arbeid & zorg van uw organisatie? Weet u waar het kunt vinden?
- b. Bent u op de hoogte van de volgende wettelijke regelingen ten aanzien van de combinatie van arbeid & zorg:
 - Arbeidstijden ja/nee

- Adoptieverlof ja/nee
 - Calamiteitenverlof ja/nee
 - Gelijke behandeling ja/nee
 - Herintredende vrouwen ja/nee
 - Kinderopvang ja/nee
 - Kortdurend zorgverlof ja/nee
 - Kraamverlof ja/nee
 - Langdurend zorgverlof ja/nee
 - Levensloopregeling ja/nee
 - Minder of meer werken ja/nee
 - Onbetaald verlof ja/nee
 - Ouderschapsverlof ja/nee
 - Thuis- en telewerken ja/nee
 - Werktijdverkorting ja/nee
 - Zwangerschaps- en bevallingsverlof ja/nee
- c. Van welke faciliteiten (wettelijk of vanuit uw organisatie) maakt u gebruik of heeft u gebruik gemaakt?
- d. Heeft u uw wensen op het gebied van arbeid & zorg kunnen realiseren? Waarom wel/niet?
- e. Welke faciliteiten die niet worden geboden vindt u wenselijk? Wat mist u?
- f. Wat is uw mening over een eventuele nieuwe faciliteit, de Gezinsmanager⁶³?
- g. Heeft u de mogelijkheid om flexibel te werken? Vindt u dat wenselijk/noodzakelijk? Waarom?
- h. Ervaart u de bedrijfscultuur bij uw wensen ten aanzien van arbeid & zorg als ondersteunend? Toelichting/voorbeeld?

10. Casus standaard⁶⁴ in de huishouding

De volgende discussie over arbeid & zorg vindt plaats in een gezin. De vrouw brengt de kinderen naar bed en de afspraak is dat de man de kamer opruimt. Zij verwacht dat het opruimen is gedaan (volgens haar normen) als ze weer beneden komt. Hij wil opruimen op zijn eigen manier en op een zelf gekozen moment. Hoe zou u reageren in deze situatie? Waarom?

11. Stellingen waarde huishouding en identiteit

Geef u voor de volgende stellingen aan in hoeverre u het ermee eens of oneens bent. Waarom wel/niet?

- a. Ik word blij van een opgeruimd huis en schoon huis.
volledig mee oneens / mee oneens / neutraal / mee eens / volledig mee eens
- b. De huishouding is bij ons thuis niet belangrijk
volledig mee oneens / mee oneens / neutraal / mee eens / volledig mee eens
- c. Als mijn partner zijn/haar deel in de huishouding niet doet, blijft die klus liggen. Het wordt gewoon niet gedaan.
volledig mee oneens / mee oneens / neutraal / mee eens / volledig mee eens
- d. In een opgeruimd en schoon huis kan ik mij goed ontspannen.
volledig mee oneens / mee oneens / neutraal / mee eens / volledig mee eens
- e. Mijn werk buitenshuis geeft mij meer voldoening dan mijn werk binnenshuis.
volledig mee oneens / mee oneens / neutraal / mee eens / volledig mee eens
- f. De huishouding is geen echte taak, dat kan gewoon tussendoor worden gedaan als je thuis bent.
volledig mee oneens / mee oneens / neutraal / mee eens / volledig mee eens
- g. Het gezin staat bij ons centraal, de huishouding is bijzaak.
volledig mee oneens / mee oneens / neutraal / mee eens / volledig mee eens

⁶³ De Gezinsmanager adviseert de gezinnen over de logistiek van de huishouding en stelt een gezinsbusinessplan op.

⁶⁴ Een standaard bepaalt hoe de huishoudelijke taken moeten worden gedaan, hoe vaak en met welk resultaat en op welk moment ze moeten zijn gedaan.

- h. Ik ken de huishouding geen positieve en geen negatieve waardering toe, het moet gedaan worden punt.
volledig mee oneens / mee oneens / neutraal / mee eens / volledig mee eens
- i. De huishouding is een noodzakelijk kwaad.
volledig mee oneens / mee oneens / neutraal / mee eens / volledig mee eens
- j. Een goed georganiseerd huishouden is belangrijk.
volledig mee oneens / mee oneens / neutraal / mee eens / volledig mee eens
- k. Ik heb evenveel voldoening van mijn werk buitenshuis als binnenshuis.
volledig mee oneens / mee oneens / neutraal / mee eens / volledig mee eens

12. Vragen verantwoordelijkheid voor de huishouding

- a. Wie is bij u thuis verantwoordelijk voor de huishouding? Waarom? Hoe is dit tot stand gekomen?
- b. Wie ziet erop toe dat de huishoudelijke taken worden gedaan? Waarom? Hoe is dit tot stand gekomen?

13. Vragen ziekteverzuim

- a. Hoeveel dagen heeft u verzuimd wegens ziekte in het afgelopen jaar?
- b. Was de oorzaak van uw ziekmelding(en) gelegen in overbelasting of stress?
- c. Is er volgens u een verband tussen de combinatie van arbeid & zorg en de overbelasting of stress? Hoe ziet u dat verband?

14. Vragen verdeling huishoudelijke taken⁶⁵

- a. Is er bij u thuis sprake van een expliciete taakverdeling van de huishoudelijke taken? Waarom wel/niet? Zo niet, heeft u behoefte aan een expliciet bespreekmoment?
- b. Hoe is de huidige verdeling van huishoudelijke taken tot stand gekomen?
- c. Bent u tevreden over de huidige verdeling van huishoudelijke taken?
- d. Heeft u wel eens discussie/onenigheid over de huishoudelijke taken? Waar gaat het dan over?
- e. Vindt u het vervelend om de taakverdeling van de huishoudelijke taken met uw partner te bepreken? Waarom?
- f. In hoeverre vindt u een andere onderlinge taakverdeling van de huishoudelijke taken met uw partner wenselijk? Waarom wel/niet?
- g. In hoeverre vindt u een andere onderlinge taakverdeling van de huishoudelijke taken met uw partner realistisch? Waarom wel/niet?
- h. Ervaart u logistieke⁶⁶ problemen in uw huishouding? Welke? Welke last wordt ervaren en welke oplossingen ziet u?
- i. Ervaart u stress als gevolg van (het voorkomen van) logistieke problemen in uw huishouding? Welke situaties geven bijvoorbeeld aanleiding tot stress?
- j. Zijn er huishoudelijke taken uitbesteed of over welke andere mogelijke hulpbronnen kunt u beschikken? Wat en voor hoeveel tijd?
- k. Weet u hoeveel uw partner gemiddeld per week aan huishoudelijke taken besteedt? Hoeveel denkt u?
- l. Hoeveel tijd besteedt u gemiddeld per week aan huishoudelijke taken? Meetinstrument.

Stelt u het op prijs een exemplaar van het eindrapport te ontvangen? ja/nee

Zou ik ook uw partner mogen benaderen voor een interview?

HARTELIJK DANK

⁶⁵ Dit betreft: opruimen, schoonmaken (nat en droog), de was, naaiwerk, strijken, boodschappen, halen en brengen van de kinderen, klein en groot onderhoud aan apparaten en het huis, verzorging van de tuin, de huisdieren, onderhoud aan de auto, koken en opruimen van de keuken en (financiële) administratie. Desgewenst is hiervoor een meetinstrument beschikbaar.

⁶⁶ Onder de logistiek van de huishouding wordt verstaan alle voorbereiding en handelingen die nodig zijn om het huishouden zo goed mogelijk te organiseren, uit te rusten en te bevoorraden (vrij vertaald naar Van Dale).

VRAGENLIJST BEDRIJFSARTS

Probleemstelling van het scriptieonderzoek

Werkgevers en werknemers worden regelmatig geconfronteerd met de gevolgen van stress en burnout veroorzaakt door problemen in de combinatie van arbeid & zorg. Werkdruk werd tot nu toe veelal als de belangrijkste oorzaak van stress en burnout gezien, de oorzaak kan echter ook in de privésfeer liggen. Als er (nog) geen kinderen zijn worden de huishoudelijke taken vaak min of meer gelijk verdeeld tussen de werkende partners. Zodra er kinderen komen blijkt het als vanzelfsprekend te zijn dat de vrouw minder gaat werken om voor de kinderen te zorgen en als vanzelfsprekend de huishouding als taak en verantwoordelijkheid daarbij krijgt. Mannen blijven veelal fulltime werken. Deze situatie kan mogelijk leiden tot logistieke problemen in de huishouding. De logistieke problemen in de huishouding kunnen tot andere problemen leiden zoals vermoeidheid, stress en burnout en uiteindelijk ernstige gevolgen hebben voor de werknemer en de werkgever, zoals mindere prestaties, ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid, demotie en ontslag. Dit geldt vooral voor vrouwelijke werknemers omdat zij in de praktijk het meest belast zijn met de zorg voor de huishouding. De werkgever kan door deze situatie worden belemmerd in het voeren van een succesvol HRM beleid.

Vrouwelijke werknemers hebben door deze situatie minder kans op participatie in arbeidstaken en mannelijke werknemers op participatie in zorgtaken. Voor de werknemer is het gevolg dat het door velen gewenste participatiemodel niet of nauwelijks tot stand kan komen.

Als het participatiemodel zich verder ontwikkelt van het huidige anderhalfverdienersmodel (man werkt fulltime en vrouw parttime) richting het tweeverdienersmodel (man en vrouw bijvoorbeeld 32 uren baan), zullen deze effecten naar mijn verwachting alleen maar sterker worden en daarmee het participatiemodel in haar ontwikkeling nog meer onder druk zetten. Met alle negatieve gevolgen van dien voor de werknemer en de werkgever.

In dit onderzoek zal worden gekeken naar de onderliggende/verborgen mechanismen die maken dat de zorgtaken, in het bijzonder met betrekking tot de huishouding, in het participatiemodel als een vanzelfsprekende taak en verantwoordelijkheid van de vrouw worden gezien door de werknemer en de werkgever en wat de effecten daarvan zijn. Het onderzoek wordt uitgevoerd op meso (bedrijf/organisatie) niveau. De mechanismen worden zowel op het niveau van de werknemer en diens partner als op het niveau van de werkgever onderzocht. Er wordt verwacht dat de 'vanzelfsprekendheden' zowel thuis als op de werkvloer een rol zullen spelen en dat beide niveaus elkaar beïnvloeden. Bewustwording van deze vanzelfsprekendheden kan worden gezien als een bril. Als je je bewust bent van deze bril kun je hem ook eens afzetten.

Ook wordt gekeken naar het praktische niveau. Zijn er inderdaad logistieke problemen op het gebied van de huishouding en hoe zijn die eventueel te verlichten? Wat kan de werkgever daarin betekenen? Welke (nieuwe) faciliteiten kunnen worden geboden?

Uit veel onderzoek blijkt dat vooral een ondersteunende bedrijfscultuur als succesfactor voor de combinatie van arbeid & zorg wordt gezien. In dit onderzoek zal worden nagegaan welke aanbevelingen hiervoor kunnen worden gedaan.

Vragen

1. Herkent u uit uw praktijk de relatie tussen de combinatie van arbeid & zorg en overbelasting of stress? Kent u voorbeelden uit uw praktijk?
2. Herkent u het beeld dat vrouwen meer verzuimen dan mannen vanwege de combinatie arbeid & zorg?
3. Welke achterliggende mechanismen zouden een rol kunnen spelen?
4. Welke interventies staat u voor?
5. Casus faciliteiten arbeid & zorg

Bijlage 4. Vragenlijst bedrijfsarts

Een vrouwelijke werknemer met een belangrijke managementfunctie heeft last van stress, veroorzaakt op het thuisfront. Dit blijkt uit het gesprek met de bedrijfsarts, haar huishouding loopt niet goed en ze heeft daar last van. Deze situatie bezorgt haar veel stress. Ze denkt erover ontslag te nemen of een lagere functie te aanvaarden. Hoe ziet u uw rol als bedrijfsarts in deze kwestie? Ziet u mogelijkheden om haar te ondersteunen? Waarom wel/niet?

6. Wat is uw mening over een eventuele nieuwe faciliteit, de Gezinsmanager⁶⁷?
7. Komen de wensen van de werknemers met betrekking tot arbeid & zorg overeen met de uitwerking in de praktijk? Zo nee, waarom niet? Waaruit blijkt dit (bijvoorbeeld uit onderzoek)? Werkt dit anders uit voor vrouwen dan voor mannen?
8. Kent u voorbeelden van problemen met betrekking tot arbeid & zorg uit uw praktijk? Welke eventuele oplossingen zijn er getroffen? Had dit gevolgen voor het HRM-beleid?
9. Welke rol zou het SMT kunnen spelen?
10. Zou de kwestie 'hoe iemand arbeid & zorg gaat organiseren' al in een eerder stadium moeten worden aangekaart? Bijvoorbeeld bij de aanvraag van zwangerschapsverlof? En dan indien nodig een faciliteit als de Gezinsmanager aanbieden of via het SMT?

⁶⁷ De Gezinsmanager adviseert de gezinnen over de logistiek van de huishouding en stelt een gezinsbusinessplan op.

LOGBOEK HUISHOUDELIJKE TAKEN

In bijgaand logboek kan gedurende een week de tijd die wordt besteed aan huishoudelijke taken worden bijgehouden. Het dient als meetinstrument voor het scriptieonderzoek naar privé gerelateerde oorzaken van stress en burnout. Indien de respondent parttime werkt dient de tijd die men minder werkt dan fulltime *niet* te worden meegenomen. Als u bijvoorbeeld één dag minder werkt en op woensdag thuis bent voor de kinderen mag de tijd overdag (9.00 tot 17.00 uur), die is besteed aan huishoudelijke taken niet worden meegeteld. Die tijd is ingecalculeerd in de totale tijdsbesteding.

Huishoudelijke taken zijn:

ontbijt of lunch klaarmaken, avondeten klaarmaken, tafel afruimen en opruimen van de keuken, opruimen, schoonmaken, de was, naaiwerk, strijken, boodschappen doen, kinderen halen en brengen, klein en groot onderhoud (klussen) aan apparaten en het huis, verzorging van de tuin, verzorging huisdieren, onderhoud aan de auto, (financiële) administratie.

Instructie

1. Vul het logboek in voor de komende zeven dagen. Gebruik voor elke dag een apart formulier.
2. Vul op elk formulier de dag, de datum en uw naam in.
3. Houd gedurende de dag de tabel bij. Wees exact en noteer alle activiteiten. Ook activiteiten die hierboven niet staan genoemd, maar naar uw mening tot de huishoudelijke taken behoren.
4. Graag het geheel terugsturen met gebruik van de bijgevoegde retourenvelop. Hartelijk dank!

Naam:

dag:.....

datum:.....

Tijd	Activiteit
07.00-07.15	
07.15-07.30	
07.30-07.45	
07.45-08.00	
08.00-08.15	
08.15-08.30	
08.30-08.45	
08.45-09.00	
09.00-09.15	
09.15-09.30	
09.30-09.45	
09.45-10.00	
10.00-10.15	
10.15-10.30	
10.30-10.45	
10.45-11.00	
11.00-11.15	
11.15-11.30	
11.30-11.45	
11.45-12.00	
12.00-12.15	
12.15-12.30	

Bijlage 5. Meetinstrument huishoudelijke taken

12.30-12.45	
12.45-13.00	
13.00-13.15	
13.15-13.30	
13.30-13.45	
13.45-14.00	
14.00-14.15	
14.15-14.30	
14.30-14.45	
14.45-15.00	
15.00-15.15	
15.15-15.30	
15.30-15.45	
15.45-16.00	
16.00-16.15	
16.15-16.30	
16.30-16.45	
16.45-17.00	
17.00-17.15	
17.15-17.30	
17.30-17.45	
17.45-18.00	
18.00-18.15	
18.15-18.30	
18.30-18.45	
18.45-19.00	
19.00-19.15	
19.15-19.30	
19.30-19.45	
19.45-20.00	
20.00-20.15	
20.15-20.30	
20.30-20.45	
20.45-21.00	
21.00-21.15	
21.15-21.30	
21.30-21.45	
21.45-22.00	
22.00-22.15	
22.15-22.30	
22.30-22.45	
22.45-23.00	