

## Werk-thuisinterferentie

Maria Peeters en Phil Heiligers

### 16.1 Inleiding

Werk speelt een centrale rol in het leven van veel mensen. Steeds meer mensen vinden het echter ook belangrijk om voldoende tijd te hebben voor de zorg voor elkaar en anderen, en ook het hebben van vrije tijd is voor velen een groot goed. Deze toenemende behoefte om een goede balans te vinden tussen werk- en privé-leven gaat hand in hand met een aantal maatschappelijke ontwikkelingen die ertoe leiden dat er ook een toenemende noodzaak is tot het combineren van beide levensdomeinen. Zo is de arbeidsparticipatie van vrouwen sinds 1975 onveranderd aan het stijgen. Verrichtte begin jaren 1970 nog 29 procent van de vrouwen tussen de 15 en 65 jaar betaalde arbeid, eind jaren 1990 is dit percentage toegenomen tot 51 procent (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2000; zie ook Hoofdstuk 18). Dientengevolge is ook het aantal tweeverdieners in Nederland drastisch toegenomen: 72 procent in 1999 (Centraal Bureau voor de Statistiek, 1999b). Daarnaast neemt door de verzorging van de samenleving de vraag naar zorg toe, waarbij men vaak de wens heeft om familieleden (deels) zelf te kunnen verzorgen. De Nederlandse overheid heeft op deze ontwikkelingen gereageerd door sinds 1 december 2001 de Wet arbeid en zorg te introduceren (zie Hoofdstuk 22). In deze wet worden veel vormen van zorgverlof geregeld. Het betreft niet alleen het al lang bekende ouderschapsverlof, maar ook vormen van kort- en langdurend zorgverlof die de zorg voor de partner of zieke ouders regelen.

Naast deze maatschappelijke ontwikkelingen is er ook een aantal ontwikkelingen in de arbeid die ertoe leiden dat werk en privé steeds meer met elkaar (kunnen) gaan interfereren. Zo is er een verschuiving in het type werk dat verricht wordt. Van een voornamelijk agrarisch georiënteerde economie aan het begin van de 20e eeuw is er een ontwikkeling geweest via een industriële economie in het midden van die eeuw naar een diensteneconomie op dit moment. In een dergelijke economie waarin bovendien intensief gebruik wordt gemaakt van moderne informatie- en communicatietechnologie, is weinig sprake meer van fysieke arbeid maar des te meer van mentale arbeid die relatief onafhankelijk van tijd en plaats verricht kan worden (zie ook Hoofdstuk 15). We zien dan ook een groeiende interesse voor bijvoorbeeld tele-thuiswerken als flexibele werkvorm. Een andere ontwikkeling is dat de werktijden zijn veranderd.

Door de mondialisering van de economie moeten veel werknemers op onregelmatige uren en op verschillende plaatsen beschikbaar zijn. Daarnaast is er door de 24-uurseconomie een toename van de hoeveelheid werk dat in de avonduren wordt verricht en het aantal nacht- en weekenddiensten. Veel mensen (vooral hoger opgeleiden) werken over en maken lange dagen. Dit alles leidt ertoe dat het vinden van een juiste balans tussen werk- en privé-leven voor een groeiend aantal mensen steeds moeilijker wordt. De invloed die het werk op de privé-situatie kan hebben wordt vaak aangeduid met de term werk-thuisinterferentie (WTI). Zo is er bijvoorbeeld sprake van werk-thuisinterferentie als het functioneren thuis bemoeilijkt wordt door het functioneren op het werk. Daarnaast kan het werk een ongunstige invloed hebben op de thuissituatie als werknemers voortdurend thuis piekeren over hun werk of als men te veel overuren maakt, waardoor men onvoldoende toekomt aan taken thuis. Omgekeerd kan de thuissituatie ook invloed hebben op iemands functioneren op het werk. We spreken dan van thuis-werkinterferentie (TWI). Zo kunnen bijvoorbeeld werknemers van wie partner of kind ziek is, moeite hebben zich te concentreren op het werk, of arriveren kersverse ouders 's ochtends moe op hun werk omdat ze onvoldoende nachtrust hebben gehad.

Bovengenoemde ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat ook de wetenschappelijke belangstelling voor onderzoek naar werk-thuisinterferentie sinds de jaren tachtig van de vorige eeuw is toegenomen. Alhoewel het leeuwendeel van de studies afkomstig is uit de Verenigde Staten en Groot-Brittannië, is er ook in Nederland een groeiende belangstelling voor wetenschappelijk onderzoek op dit terrein. In dit hoofdstuk wordt eerst een historisch overzicht gegeven van theorievorming met betrekking tot werk-thuisinterferentie (paragraaf 16.2). Vervolgens worden recente ontwikkelingen en modellen besproken (paragraaf 16.3), alsmede de plaats van WTI en TWI in hedendaags onderzoek (paragraaf 16.4). Hierna wordt ingegaan op het meten van werk-thuisinterferentie (paragraaf 16.5) en wordt een kort overzicht gegeven van resultaten van empirisch onderzoek (paragraaf 16.6). Het hoofdstuk wordt afgesloten met enkele suggesties voor organisaties om de balans tussen werk- en privé-leven voor hun medewerkers te bevorderen (paragraaf 16.7).

## 16.2 Een historisch perspectief

Vóór 1960 werden de domeinen 'werk' en 'thuis' beschouwd als gescheiden werelden. Deze domeinen zouden onafhankelijk van elkaar beleefd worden (Lambert, 1990). Als er al onderzoek verricht werd naar de relatie tussen werk en thuis, dan richtte zich dat op het effect dat het werk op de huwelijksrelatie zou kunnen hebben. Eind jaren zestig werd de aandacht verlegd doordat meer vrouwen instroomden op de arbeidsmarkt. Ook vrouwen met kleine kinderen stopten niet meer vanzelfsprekend met werken. De theorievorming over werk-thuisinterferentie

ontwikkelde zich in de jaren zestig rondom twee hoofdthema's. Het meest prominent werd de roltheorie (Kahn, 1964) gekozen als uitgangspunt. In de tweede plaats vormde de theorievorming over arbeidssatisfactie een basis voor verder onderzoek naar werk-thuisinterferentie (Wilensky, 1960).

### 16.2.1 Roltheorie

Het merendeel van de eerste onderzoekers op het gebied van werk-thuisinterferentie baseerde zich op de roltheorie en vooral op het begrip 'rolconflict'. In zijn theorie over *role dynamics* beschrijft Kahn (1964) een theoretisch model en factoren die een rol spelen bij rolconflicten. Het type rolconflict bij werk-thuis interferentie noemt Kahn een interrolconflict: een conflict dat ontstaat door de combinatie van werkrollen en niet-werkrollen. Het individu kan de rolverwachtingen en roleisen van beide rollen (bij wti de werknemersrol en de gezinsrol) niet aan, hetgeen leidt tot conflict- en stresservaringen.

De rolconflictbenadering paste bij opvatting in de jaren zestig die inhield dat vooral vrouwen door hun keuze voor de rol van werknemer afweken van de meer voor de hand liggende rol van zorgende, bijvoorbeeld moeder of partner. De gedachte was dat deze keuze negatief zou kunnen zijn voor henzelf, hun kinderen en partner. Sieber (1974) formuleerde in deze lijn de rolschaarstehypothese. Hij beargumenteert dat er grenzen zijn aan de tijd en de energie die mensen hebben. Als de accumulatie van rollen over die grenzen heen gaat, heeft dit negatieve gevolgen voor het welbevinden (zie voorbeeld in Box 16.1). Marks (1977) bestrijdt deze argumentatie. Hij laat in een aantal studies zien dat niet iedereen die meer rollen combineert roloverbelasting ervaart. Uit zijn studies bleek dat een niet te verwaarlozen minderheid van de respondenten géén last had van overbelasting. Hij onderbouwt de rol-expansie hypothese, waarmee hij benadrukt dat participatie in meer rollen niet alleen investering inhoudt. Participatie in meer rollen kan ook energie creëren als die rollen veel voldoening en bevestiging inhouden (zie ook Hoofdstuk 18).

#### **Box 16.1 Werk-thuisinterferentie als interrolconflict**

Ans Smid, moeder en lerares, heeft twee kinderen op de basisschool (7 en 9 jaar); zij is lerares Engels op een VWO-school. Op woensdagmiddag zijn haar kinderen om twaalf uur thuis, terwijl zij les geeft tot twee uur 's middags. Tijdens die laatste twee lessen kan zij zich moeilijk concentreren, is erg nerveus en vergeet vaak huiswerk op te geven. Als ze thuiskomt is ze erg gespannen. Zij vindt het vervelend dat haar kinderen een paar uur alleen zijn en wil van deze situatie af. ■

### 16.2.2 *Satisfactie in het werk*

De tweede benadering waar veel onderzoek naar werk-thuis interferentie op gebaseerd werd, sluit aan bij theorievorming over werksatisfactie. In de jaren zestig, toen veel psychologen gefascineerd werden door de vraag waaruit werksatisfactie bestaat en welke externe factoren daarbij een rol spelen, werd het begrip '*spillover*' geïntroduceerd. De industrieel psycholoog Wilensky (1960) veronderstelde dat er waarschijnlijk drie soorten verbindingen tussen het werk en de omgeving aanwezig zijn: compensatie, segmentatie en *spillover*. Met compensatie wordt bedoeld dat mensen die geen satisfactie in hun werk vinden, compensatie in andere activiteiten zoeken. Segmentatie houdt in dat mensen hun levens leiden in relatief gesloten domeinen met weinig beïnvloeding over en weer en weinig behoefte aan compensatie. Werk- en levenssatisfactie zijn volgens de segmentatiehypothese onafhankelijk van elkaar. *Spillover* houdt in dat de satisfactie die in het ene domein ervaren wordt, ook voor satisfactie in andere levensdomeinen zorgt. Meer in het algemeen kan *spillover* gedefinieerd worden als het proces waarbij de effecten van werk naar gezin in elkaar overlopen: werknemers nemen de emoties, attitudes, vaardigheden en gedragingen die ze op het werk hebben ontwikkeld mee naar huis, en vice versa (Lambert, 1990). In latere onderzoeken is merendeels de *spillover* hypothese bevestigd en bleek er weinig steun voor de segmentatie- en compensatiehypothese. In het *spillover*onderzoek is een tweedeling te maken tussen onderzoek naar negatieve *spillover* met de nadruk op stressreacties (zie voorbeeld in Box 16.2) en positieve *spillover* met de nadruk op tevredenheid.

#### **Box 16.2 Negatieve *spillover* van werk naar thuis**

Cees-Jan de Wilde is ICT-specialist en werkt aan twee opdrachten die buiten zijn schuld vertraagd zijn. Hij is verantwoordelijk voor de afgesproken deadline en werkt een week lang elke avond tot middernacht door. Op vrijdag moet alles klaar zijn. Ondanks zijn inspanningen gaat dat niet lukken. Eigenlijk heeft hij nu helemaal geen zin in het feest op zaterdag: de zilveren bruiloft van zijn schoonouders. Vol frustratie zit hij te mopperen tijdens het feest, waarop zijn vrouw reageert: "Ga alsjeblieft naar je werk, dan heb je tenminste rust en wij ook...!". ■

### 16.3 **Recente ontwikkelingen en modellen**

Vanuit de hiervoor geschetste basisbegrippen worden in recente studies naar werk-thuisinterferentie verdere nuanceringen aangebracht en wordt gezocht naar een inbedding in bestaande theoretische kaders. Hieronder worden de belangrijkste ontwikkelingen en modellen met betrekking tot werk-thuisinterferentie besproken. Daarbij wordt achtereenvolgens ingegaan op verschillende typen rolconflicten, reciproke invloeden van werk- en privé-leven, positieve WTI en TWI, en *crossover*-effecten.

### 16.3.1 *Tijd-, stress- en gedragsgerelateerde conflicten*

Voortschrijdend inzicht leidde tot nuanceringen in het type rolconflict. Greenhaus en Beutell (1985) betogen dat een werk-thuisconflict ontstaat als de tijd die wordt besteed aan de ene rol het moeilijk maakt om te voldoen aan de verplichtingen van de andere rol. Een tijdgerelateerd conflict ontstaat bijvoorbeeld als iemand heel vaak overwerkt, waardoor thuis weinig tijd overblijft om leuke dingen te doen, of om thuis de afgesproken taken uit te voeren. Een ander type conflict ontstaat als stress-ervaringen in de ene rol het nakomen van verplichtingen in de andere rol bemoeilijken. Van een stressgerelateerd conflict is bijvoorbeeld sprake als werknemers door inspanningen op hun werk zo moe zijn, dat er geen energie meer over is om thuis bijvoorbeeld nog met de kinderen te spelen. Ten slotte is er een conflict als specifiek gedrag dat bij de ene rol wordt vereist, verplichtingen en/of gedragingen in de andere rol in de weg staat. Dit type gedragsgerelateerd conflict ontstaat bijvoorbeeld als een leidinggevende thuis op een zelfde manier als in de werksituatie taken probeert te delegeren. Van deze drie typen conflict worden in empirisch onderzoek meestal alleen het tijd- en stressgerelateerde conflict gemeten.

### 16.3.2 *Reciprociteit: werk-thuis- en thuis-werkconflicten*

In 1992 beschrijven en toetsen Frone, Russell en Cooper een model voor antecedenten en consequenties van werk-thuis- en thuis-werkconflicten. Hiermee tonen zij als eerste de twee richtingen in het interrolconflict aan. De argumentatie is dat er in het werk- en in het thuisdomein verschillende stressoren en gevolgen van belang zijn. Uitgangspunt voor de reciprociteit is dat tussen werk-thuis- en thuis-werkinterferentie steeds een positief verband is. Problemen in het ene domein beïnvloeden het functioneren in het andere domein, hetgeen vervolgens weer terugslaat op het domein waar de problemen ontstonden. De toetsing van Frone's model (1992) laat inderdaad zien dat werkstressoren direct tot werkstress leiden en indirect, via WTI, ook tot stress thuis. Hetzelfde geldt voor stressoren thuis, die via TWI tot werkstress leiden. In de lijn van dit onderscheid beargumenteerde Pleck reeds in 1977 dat er verschillen bestaan in de doorlaatbaarheid (permeabiliteit) van grenzen tussen werk en thuis. De grenzen van het thuisdomein zijn vager en makkelijker te overschrijden dan de grenzen van het werkdomein. Ook uit empirisch onderzoek blijkt inderdaad dat WTI vaker voorkomt dan TWI. Zo bleek uit Nederlands onderzoek onder ongeveer 7000 werknemers van verschillende organisaties dat slechts ongeveer vier procent van de ondervraagden regelmatig last heeft van thuis-werkinterferentie. Werk-thuisinterferentie blijkt daarentegen vaker voor te komen. Ruim twaalf procent geeft aan regelmatig te maken te hebben met WTI, terwijl nog eens voor twee procent geldt dat het werk vaak van invloed is op het privé-leven (Bakker, 2002).

### 16.3.3 *Negatieve en positieve WTI en TWI*

Een derde accent dat in recente studies steeds prominenter naar voren komt, is de indicatie dat individuen ook baat kunnen hebben bij het combineren van werk- en privé-leven. Werk- en thuisrollen leiden bij negatieve interferentie tot rolconflicten en bij positieve interferentie tot rolversterking, waardoor er effecten van persoonlijke groei kunnen ontstaan. Zo kan bijvoorbeeld het hebben van een leuke baan en het werken in een plezierige sfeer ertoe bijdragen dat iemand zich thuis ook prettig voelt en beter functioneert (positieve WTI). Eveneens is het goed mogelijk dat men na een ontspannen weekend met hernieuwde energie weer aan het werk gaat (positieve TWI). Alhoewel vanuit theoretisch perspectief de veronderstelling dat werk en thuis elkaar ook positief kunnen beïnvloeden al vrij oud is (vergelijk positieve *spillover*), wordt dit onderscheid tussen negatieve en positieve interferentie in empirisch onderzoek nog maar zelden gemaakt. Recent onderzoek van Wagena en Geurts (2000) en Grzywacz en Marks (2000) vormt hierop een uitzondering. Ook Barnett (1998) bepleit een benadering waarin werk en thuis als geïntegreerde domeinen opgevat worden, in plaats van met elkaar conflicterende domeinen. De context waarbinnen mensen hun leven inrichten beschouwt zij als een ondeelbaar geheel. In haar visie hoort bij die context ook de invloed van de wereldeconomieën en van het nationale beleid ten aanzien van werk-thuisfaciliteiten. Binnen die brede context maken mensen vanuit hun persoonlijke behoeften en aspiraties hun eigen keuzes. Barnett geeft aan dat er idealiter een fit dient te zijn tussen de context waarin iemand zich bevindt en diens individuele keuzes. In het meeste onderzoek naar werk-thuisinterferentie wordt de relatie tussen de context en het individu te vaak als een conflict gedefinieerd. Barnett (1998) beargumenteert juist dat integratie een belangrijk uitgangspunt kan zijn in het leven van mensen, en als zodanig staat zij een positieve benadering van de relatie tussen de werk- en thuissituatie voor.

In Box 16.3 is een overkoepelende definitie van werk-thuisinterferentie opgenomen, die is gebaseerd op een integratie van bovengenoemde inzichten.

#### **Box 16.3 Wat is werk-thuisinterferentie?**

Werk-thuisinterferentie is het proces waarbij aspecten van de werk- en thuissituatie elkaar wederzijds op een dusdanige manier beïnvloeden dat emoties, cognities en/of gedragingen opgedaan in het ene domein van invloed zijn op emoties, cognities en/of gedragingen in het andere domein.

Aldus gedefinieerd is werk-thuisinterferentie als zodanig een neutraal begrip waaraan een tweetal dimensies ten grondslag liggen:

- richting van de interferentie (werk → thuis en thuis → werk);
- evaluatie van de interferentie (positief, negatief).

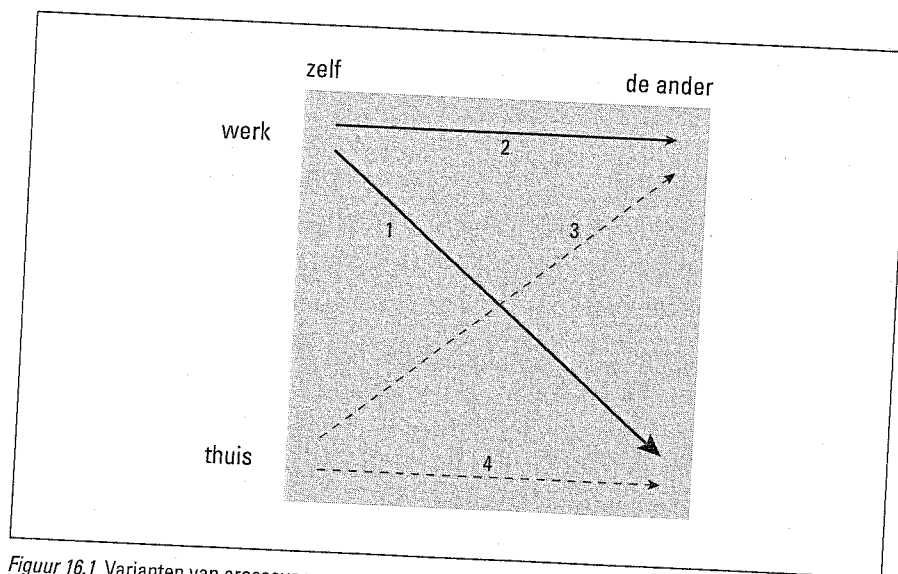
Een combinatie van beide dimensies resulteert in vier vormen van interferentie:

- positieve werk-thuisinterferentie;
- negatieve werk-thuisinterferentie;
- positieve thuis-werkinterferentie;
- negatieve thuis-werkinterferentie.

## 16.3.4

*Crossover: interpersoonlijke werk- en rolstress*

Een extra dimensie in de werk-thuisbeïnvloeding wordt benadrukt door onderzoek naar de effecten op de interpersoonlijke relaties: de zogenoemde *crossover* effecten. Aanvankelijk werd *crossover* gedefinieerd als de reactie van een partner of gezinslid thuis op de door een werknemer ervaren stress. Recentelijk heeft Westman (2001) deze definitie uitgebreid met de stress die deze partner vervolgens ook weer kan ervaren in de eigen werksituatie als reactie op de spanningen thuis. In Figuur 16.1 worden de verschillende varianten van *crossover* weergegeven. De dikke lijn (1) in de figuur verwijst naar *crossover* vanuit het werk van een individu naar zijn of haar partner thuis; dit type *crossover* is al vaak onderzocht. De dunne lijn (2) betreft *crossover* vanuit een individu in de werksituatie naar collega's in dezelfde werksetting; dit type *crossover* is nog nauwelijks onderzocht (zie echter voor een uitzondering Bakker & Schaufeli, 2000). De beide gestippelde lijnen (3 en 4) geven de *crossover* aan vanuit de thuissituatie naar de werksituatie van de partner (3) en van de thuissituatie naar anderen thuis (4); deze beide vormen van *crossover* zijn voor zover bekend nog nauwelijks onderzocht.



Figuur 16.1 Varianten van crossover.

De interpersoonlijke beïnvloeding die in Figuur 16.1 wordt afgebeeld laat zien dat de domeinen van werk en thuis op een complexe wijze samenhangen in de levens van individuen. Zo liet Westman's (2001)

onderzoek bij Vietnam-veteranen en hun partners bijvoorbeeld zien dat de partners van de militairen werden aangestoken door depressieve gevoelens van hun mannen. De partners raakten hierdoor zelf zodanig geïrriteerd dat zij 'saboterend' gedrag vertoonden jegens de militairen, bijvoorbeeld door onheus te reageren op het feit dat de militair zijn baan verloor. Het gevolg van deze negatieve interacties was dat de depressieve gevoelens bij de militairen weer toenamen.

#### 16.4 De plaats van WTI en TWI in hedendaags onderzoek

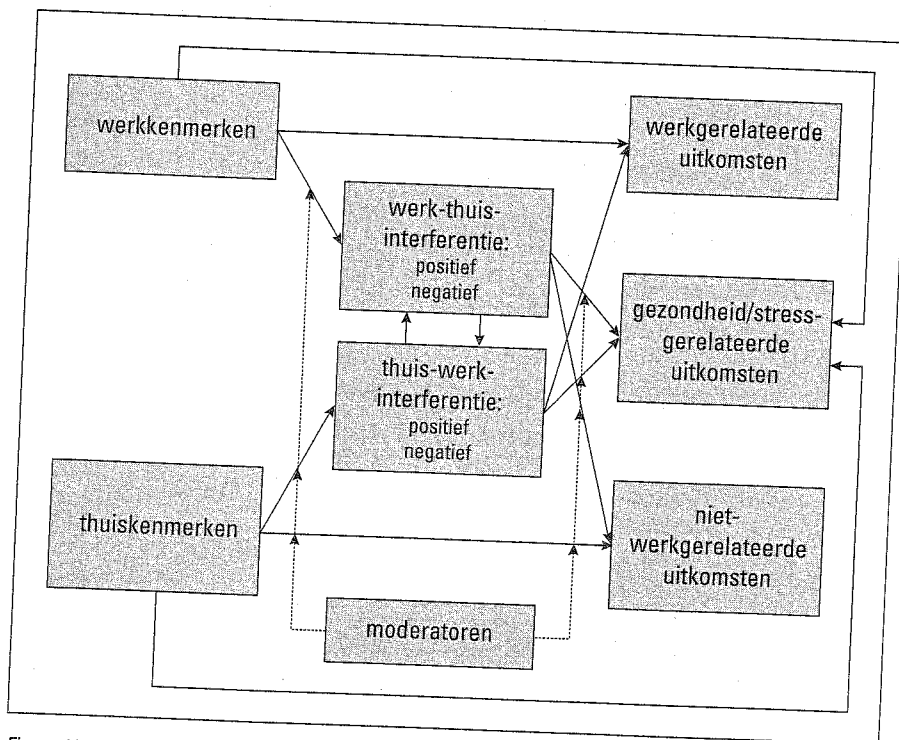
Uit het voorgaande blijkt dat nieuwe inzichten op het terrein van werk-thuis interferentie elkaar snel opvolgen. Dit roept de vraag op hoe deze kennis het beste geïntegreerd kan worden in toekomstig onderzoek. Met andere woorden: wat is de plaats van WTI en TWI in hedendaags onderzoek? Hierover bestaan drie verschillende opvattingen:

- 1 WTI en TWI als mediërende variabelen. In veel hedendaagse modellen waarin werk-thuis interferentie in een theoretisch raamwerk geplaatst wordt, krijgt de interferentie een mediërende rol (zie Hoofdstuk 10) toegekend. Dat wil zeggen dat WTI en TWI beschouwd worden als variabelen die kunnen verklaren waarom stressoren in het werk- en thuisdomein de gezondheid en/of het welbevinden van mensen kunnen beïnvloeden.
- 2 WTI en TWI als onafhankelijke variabelen. Sommige auteurs beargumenteren dat WTI kan functioneren als onafhankelijke variabele. Zo zou een hoge mate van werk-thuisinterferentie bijvoorbeeld tot gevolg kunnen hebben dat de werkdruk toeneemt, hetgeen weer van invloed is op de psychische gezondheid van werknemers.
- 3 WTI en TWI als verklarend proces. Empirische evidentie voor het bestaan van interferentieprocessen kan ook geleverd worden indien bijvoorbeeld werkkenmerken significant blijken samen te hangen met niet-werkgerelateerde uitkomsten (zoals relatiesatisfactie) of indien thuiskenmerken samenhangen met werkgerelateerde uitkomsten (zoals arbeidssatisfactie). In deze situatie worden WTI en TWI niet als zodanig gemeten, maar wordt het interferentieproces gebruikt als onderliggend verklarend psychologisch proces.

Alhoewel WTI en TWI meestal als mediërende variabelen in onderzoek worden opgenomen, is het empirische bewijs hiervoor niet sluitend. In ieder geval zijn er aanwijzingen dat er sprake is van partiële mediatie, hetgeen inhoudt dat de invloed van werkkenmerken en thuiskenmerken op uitkomstvariabelen ten dele via WTI en TWI loopt en ten dele rechtstreeks. Toekomstig onderzoek zal moeten uitwijzen wat de precieze rol van WTI en TWI in het stressproces is. Als leidraad hiervoor kan het raamwerk zoals geschetst in Figuur 16.2 dienen. In dit raamwerk zijn de meeste bovengeschetste ontwikkelingen verwerkt. Analoog aan Frone, Russell en Cooper (1992) wordt verondersteld dat de perceptie van werkkenmerken samenhangt met positieve of negatieve WTI. Indien de werk-



kenmerken als positief worden ervaren zal dit samengaan met positieve wti en indien men de werkkenmerken overwegend als negatief evalueert zal dit negatieve wti tot gevolg kunnen hebben. Vervolgens verwachten we dat het ervaren van positieve dan wel negatieve wti tot verschillende niet-werkgebonden en stressgerelateerde uitkomsten kan leiden. Hetzelfde geldt voor de perceptie van thuiskenmerken die samenhangen met twi, waarmee het effect op werkgerelateerde uitkomsten en stressgerelateerde uitkomsten verklaard kan worden. Daarnaast wordt ervan uitgegaan dat wti en twi hoogstens partieel mediëren. Met andere woorden: er wordt verondersteld dat werkkenmerken en thuiskenmerken ook een rechtstreeks verband kunnen hebben met de uitkomstvariabelen. Uiteindelijk zal longitudinaal onderzoek moeten uitwijzen welke plaats wti en twi feitelijk innemen in het stressproces. Tot slot zijn er nog invloeden van moderatoren mogelijk, zoals bijvoorbeeld geslacht of bepaalde persoonlijkheidseigenschappen (zie Hoofdstuk 17). Deze moderatoren geven vooral aan onder welke condities (wanneer of bij wie) er sterkere relaties tussen bepaalde variabelen bestaan. Bijvoorbeeld: de relatie tussen wti en verlooptententive blijkt sterker te zijn voor werknemers die een afstandelijke houding ten aanzien van hun werk hebben aangenomen, dan voor werknemers die erg betrokken zijn bij hun werk. In dit voorbeeld fungeert betrokkenheid bij het werk als moderatorvariabele (zie Hoofdstuk 10).



Figuur 16.2 Model voor antecedenten en consequenties van werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie.

## 16.5 Het meten van werk-thuisinterferentie

In het voorgaande is steeds gesproken over WTI en TWI als zelfstandig en afzonderlijk te operationaliseren concepten. Een voorwaarde hiervoor is uiteraard de beschikbaarheid van een goed meetinstrument. Dat de ontwikkeling van een valide en betrouwbaar meetinstrument geen gemakkelijke opgave is getuige de veelheid aan verschillende meetinstrumenten die in empirische studies worden gebruikt. De vragenlijsten die op dit moment het meest gebruikt worden in onderzoek naar werk-thuisinterferentie zijn van:

- 1 Kopelman, Greenhaus en Conolly (1983). Zij construeerden een schaal met acht items voor het meten van interrolconflict. De schaal richt zich uitsluitend op de invloed van de werksituatie op de thuissituatie.
- 2 Stephans en Sommer (1996). Ook deze lijst gaat uitsluitend uit van de negatieve invloed die het werk kan hebben op de thuissituatie. Wel wordt er een onderscheid gemaakt tussen drie verschillende typen conflict, namelijk tijdgerelateerde conflicten, stressgerelateerde conflicten en gedragsgerelateerde conflicten.
- 3 Netemeyer, Boles en McMurrian (1996). Het eerste instrument dat zowel items bevat over werk-thuisinterferentie als over thuis-werkinterferentie. Echter, in deze schaal wordt weer geen onderscheid gemaakt tussen tijd-, stress-, en gedragsgerelateerde conflicten.
- 4 Carlson, Kacmar en Williams (2000). In deze schaal wordt zowel een onderscheid gemaakt tussen werk-thuisinterferentie en thuis-werkinterferentie alsmede tussen de drie typen conflict. Deze schaal wordt door Allen e.a. (2000) aanbevolen als beste schaal om te gebruiken in empirisch onderzoek.
- 5 Wagena en Geurts (2000). Speciaal voor de Nederlandse situatie is door onderzoekers van de Katholieke Universiteit Nijmegen de Survey Werk-thuis Interferentie NijmeGen (SWING) ontwikkeld. De SWING is één van de weinige instrumenten die ook items over positieve interferentie bevat.

Ondanks deze verscheidenheid aan meetinstrumenten wordt onderzoek naar de validering van WTI en TWI nog steeds geplaagd door een aantal problemen:

- 1 De items zijn vaak geformuleerd in termen van psychologische uitkomstmaten (zoals vermoeidheid), waardoor beide constructen eigenlijk bijna hetzelfde meten. Bijvoorbeeld: 'Als ik 's avonds thuis kom van mijn werk, ben ik vaak te moe om de dingen te doen, die ik eigenlijk zou willen doen.' De samenhang tussen WTI en uitkomstmaten zal hierdoor kunstmatig hoog zijn (zie ook Hoofdstuk 10).
- 2 Alhoewel recentelijk een aantal meetinstrumenten wel onderscheid maakt in de richting van de interferentie (thuis-werk versus werk-thuis) wordt de evaluatie van de interferentie (positief, negatief) nog veelal genegeerd in de meeste vragenlijsten.
- 3 Zoals eerder vermeld blijkt vooral TWI nauwelijks voor te komen. Door

dit zogenoemde vloereffect is het lastig om TWI in verband te brengen met andere variabelen, hetgeen het bepalen van de predictieve validiteit moeilijk maakt.

## 16.6 Resultaten van empirisch onderzoek

Tot op heden is er geen eenduidige, allesomvattende theorie die centraal heeft gestaan in onderzoek naar werk-thuisinterferentie. Dientengevolge is er een overvloed aan studies naar antecedenten en consequenties van werk-thuisinterferentie. Het valt buiten het bestek van dit hoofdstuk om een compleet overzicht te geven van alle antecedenten en consequenties die met werk-thuisinterferentie in verband zijn gebracht. Hiervoor wordt verwezen naar recente overzichtsartikelen (Allen e.a., 2000; Barnett, 1998; Kossek & Ozeki, 1998). Wel wordt hierna een aantal belangrijke antecedenten en consequenties van werk-thuis- en thuis-werkinterferentie besproken. Hierbij wordt uitgegaan van Figuur 16.2.

### 16.6.1 *Werkkenmerken als antecedenten van werk-thuisinterferentie*

Met betrekking tot de werkkenmerken wordt in de empirische literatuur een veelheid aan variabelen in verband gebracht met werk-thuisinterferentie. Enige systematiek en overzichtelijkheid worden op dit punt niet gemist. Een enkele keer worden stressoren apart benoemd, maar meestal worden ze samengevat onder één variabele, genaamd 'werkstressoren' (zie bijvoorbeeld Frone e.a., 1992). Steeds vaker wordt getracht een typologie van stressoren te creëren, bijvoorbeeld tijdsgerelateerde en stressgerelateerde stressoren, en proximale (directe) en distale (indirecte) antecedenten van werk-thuisinterferentie. Zonder de pretentie te hebben om volledig te zijn, worden hier enkele werkkenmerken genoemd die (recentelijk) in verband zijn gebracht met werk-thuisinterferentie.

- *Werkdruk.* Een stressor die in vrijwel elk onderzoek wordt opgenomen en die het belangrijkste lijkt te zijn in de voorspelling van werk-thuisinterferentie, is werkdruk (zie bijvoorbeeld Geurts, Rutte & Peeters, 1999). Een hoge werkdruk blijkt gepaard te gaan met meer werk-thuisinterferentie. Zo zullen werknemers die het op hun werk erg druk hebben en die moeite hebben om hun werk binnen de voorgeschreven uren af te krijgen, thuis bijvoorbeeld regelmatig piekeren over hun werk of niet toekomen aan allerlei huishoudelijke- en/of zorgtaken, of onvoldoende tijd hebben voor hobby's en sociale contacten.
- *Emotionele taakeisen.* In beroepen waarin veelvuldig met andere mensen wordt gewerkt (bijvoorbeeld consultancy, de zorgsector, het onderwijs, de politie), lijkt het vooral de emotionele arbeid te zijn die maakt dat men zich in de avonden nog zorgen maakt over het werk. Echter, niet alleen blootstelling aan klagende klanten, lijdende patiënten en lastige leerlingen of burgers kan ertoe leiden dat men moeite heeft om het werk 's avonds of in het weekend goed van zich

af te zetten. Ook het hebben van conflicten met collega's of onzekerheid over het voortbestaan van de functie vanwege een fusie kunnen leiden tot een verstoring van de balans tussen werk en privé.

- *Mentale taakeisen.* Steeds meer mensen werken tegenwoordig met computers en geavanceerde apparatuur en hebben te maken met ingewikkeld werk dat veel aandacht en concentratie vereist (zie ook Hoofdstuk 15). Dergelijk werk kan het lastig maken om thuis of in het weekend helemaal 'los te komen' van het werk en kan er bijvoorbeeld toe leiden dat je thuis nog vaak in gedachten met je werk bezig bent.
- *Energiebronnen.* Tot slot is het belangrijk te vermelden dat niet alleen negatieve aspecten van het werk samenhangen met werk-thuisinterferentie, maar dat ook positieve kenmerken van het werk (energiebronnen) van invloed kunnen zijn op werk-thuisinterferentie. Zo kan het ontvangen van voldoende sociale steun van een leidinggevende of van collega's bijdragen aan het afnemen van de werk-thuisinterferentie en kan het hebben van een bepaalde mate van autonomie ertoe leiden dat men minder werk-thuisinterferentie ervaart (Wagena & Geurts, 2000).

#### 16.6.2 *Thuiskenmerken als antecedenten van thuis-werkinterferentie*

Lange tijd werd in empirisch onderzoek louter aandacht besteed aan enkele objectieve kenmerken van de thuissituatie als antecedenten van werk-thuisinterferentie. Een tweetal factoren dat in dit verband meestal werd onderzocht zijn:

- 1 Het werk van de partner. In tegenstelling tot vroeger toen vooral veel mannen de rol van kostwinnaar vervulden, maken tegenwoordig steeds meer mensen deel uit van de zogenoemde tweeverdienersgezinnen. In dergelijke huishoudens is er steeds minder tijd voor het organiseren van het huishouden en het privé-leven in het algemeen, hetgeen tot gevolg kan hebben dat men onder het werk in toenemende mate belast is met allerlei privé-zaken (thuis-werkinterferentie).
- 2 Kinderen. Het hebben van kinderen (vooral in de voorschoolse leeftijd) werd vaak als belangrijke antecedent van twi beschouwd.

Recentelijk worden in aanvulling op bovengenoemde objectieve kenmerken ook steeds meer psychologische antecedenten van twi onderzocht en worden pogingen ondernomen om voor de thuissituatie vergelijkbare constructen te ontwikkelen als voor de werksituatie. Zo hebben Montgomery, Peeters, Bakker en Schaufeli (2002) analoog aan de verschillende typen werkstressoren, recentelijk ook schalen ontwikkeld voor het meten van privé-stressoren. Zij onderscheiden:

- *Werkdruk thuis.* Werknemers die het thuis erg druk hebben en eigenlijk te weinig tijd hebben, zullen op het werk bijvoorbeeld regelmatig bezig zijn met of piekeren over dingen die met thuis te maken hebben.
- *Emotionele eisen thuis.* Werknemers die thuis vaak te maken hebben met dingen die ze zich persoonlijk aantrekken of waarbij de emoties thuis hoog oplopen zullen dit op het werk waarschijnlijk moeilijk van zich af kunnen zetten.

- *Mentale eisen thuis*. Werknemers die thuis veel moeten organiseren, plannen en onthouden met betrekking tot het huishouden, kunnen hier op hun werk hinder van ondervinden in de vorm van bijvoorbeeld concentratieproblemen of het regelen van kleine privé-aangelegenheden onder werktijd.
- *Energiebronnen thuis*. Naast stressoren kunnen er ook in de thuissituatie natuurlijk energiebronnen aanwezig zijn. Zo kan steun van de partner of familie ertoe bijdragen dat werknemers minder twi ervaren. Ook het hebben van goede kinderopvang en de mogelijkheid tot flexibel werken kunnen gezien worden als voorbeelden van relevante energiebronnen thuis.

### 16.6.3 *Gevolgen van werk-thuisinterferentie*

Het meeste empirische onderzoek heeft zich tot nu toe gericht op de consequenties van werk-thuis interferentie. Zo maken Allen e.a. (2000) in een recente meta-analyse onderscheid tussen drie verschillende typen consequenties:

- 1 Werkgerelateerde uitkomsten, zoals werktevredenheid, organisatiebetrokkenheid, verlooptentatie, et cetera.
- 2 Niet-werkgerelateerde uitkomsten, zoals tevredenheid over het leven in het algemeen, het huwelijk en de familie.
- 3 Stressgerelateerde uitkomsten zoals burnout, depressie, en somatische klachten.

Allen e.a. (2000) concluderen onder andere dat werk-thuisinterferentie serieuze gevolgen kan hebben voor alle drie de gebieden. De meest consistente en sterke relaties worden echter aangetroffen tussen werk-thuisinterferentie en stressgerelateerde uitkomsten, en dan vooral werkgerelateerde stress en burnout (zie ook Hoofdstuk 14). De resultaten van de meta-analyse van Kossek en Ozeki (1998) onderstrepen nog een keer de invloed van werk-thuisinterferentie op tevredenheid over het werk en het leven in het algemeen. Voor een gedetailleerder inzicht van de relatie tussen werk-thuisinterferentie en verschillende specifieke gevolgen wordt verwezen naar genoemde meta-analyses.

### 16.6.3 *Gevolgen van thuis-werkinterferentie*

Onderzoek naar de consequenties van thuis-werkinterferentie staat nog in de kinderschoenen.

Frone e.a. (1992) veronderstellen dat twi vooral samenhangt met werkgerelateerde afhankelijke variabelen, maar recent onderzoek laat zien dat twi meer invloed lijkt te hebben op de kwaliteit van het privé-leven dan op de kwaliteit van het werkleven (Kinnunen & Mauno, 1998). Sowieso blijkt twi een minder sterke voorspeller te zijn van bijvoorbeeld arbeidstevredenheid en psychische gezondheid dan wt (De Jonge, Hamers, Peeters, Van der Linden & Van Vegchel, 2001), hetgeen een gevolg kan zijn van het eerder genoemde vloereffect. Toekomstig onderzoek zal meer inzicht moeten geven in de precieze gevolgen van twi.

## 16.7 Naar een balans tussen werk en privé

Uit het voorgaande zal duidelijk zijn geworden dat het zoeken naar manieren om de balans tussen werk- en privé-leven te bevorderen grote voordelen kan opleveren voor individuele werknemers en voor organisaties als geheel. Organisaties met een gezond *human resource* beleid erkennen dat mensen het beste uit zichzelf halen wanneer ze in staat zijn om een goede balans te vinden tussen hun werk en alle andere aspecten van hun leven. Maar wat kunnen werkgevers doen om voor hun medewerkers die juiste balans te vinden? Wellicht het belangrijkste is om het kwaad bij de bron aan te pakken door de werkstressoren die medewerkers ondervinden te reduceren (Bakker, 2002). Dit betekent bijvoorbeeld dat het van belang is om de werkdruk acceptabel te houden, en om een vinger aan de pols te houden bij werknemers die uit goede wil te lang te hard van stapel lopen. Daarnaast kunnen organisaties specifieke voorzieningen aanbieden die het mogelijk maken de werk-thuisbalans voor medewerkers te bevorderen. Enkele voorbeelden zijn:

- flexibele werktijden;
- gecompriëerde werkweek;
- telewerken;
- kinderopvang;
- duobanen.

Alhoewel dergelijke voorzieningen behulpzaam kunnen zijn in het adequaat combineren van werk- en privé-leven, moeten de effecten hiervan niet overschat worden. Er zijn aanwijzingen dat het daadwerkelijk gebruik van dergelijke maatregelen beperkt is. De mate waarin de cultuur in een organisatie ondersteunend is ten aanzien van de combinatie van werk- en privé-leven, is in dit verband van groot belang. Bedrijven die echt werk maken van de balans tussen werk- en privé-leven kunnen rekenen op een grotere inzet en meer betrokkenheid van hun personeel. Uiteindelijk zal dit leiden tot een verbetering van de productiviteit en een kwalitatief betere dienstverlening.

### Samenvatting

In dit hoofdstuk werd een overzicht gegeven van de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van onderzoek naar werk-thuisinterferentie. Allereerst werd betoogd dat de begrippen 'rolconflict' en 'spillover' belangrijk zijn geweest voor de eerste theorievorming rondom werk-thuisinterferentie. Vervolgens werd uitgelegd dat aan het begrip 'werk-thuisinterferentie' een tweetal dimensies ten grondslag liggen: (1) de richting van de interferentie (thuis → werk en werk → thuis), en (2) de evaluatie van de interferentie (positief, negatief). Hierna werd een model geïntroduceerd dat als raamwerk kan fungeren bij de invulling van toekomstig onderzoek naar werk-thuisinterferentie. Nadat een overzicht

was gegeven van de belangrijkste resultaten van empirisch onderzoek tot nu toe, werd het hoofdstuk afgesloten met enkele suggesties voor organisaties om de balans tussen het werk- en privé-leven van hun werknemers te optimaliseren.