

Een win-winsituatie: De positieve relatie tussen werk en privé

Tanja van der Lippe en Anne Roeters*

* Tanja van der Lippe is als hoogleraar sociologie van huishoudens- en arbeidsrelaties en Anne Roeters als assistent in opleiding verbonden aan de Universiteit Utrecht

Inleiding

Dat de Nederlandse werknemer het drukker heeft gekregen met het combineren van arbeid en privé, is inmiddels een bekend gegeven. De toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen is hier mede debet aan: anno 2010 kan de arbeidsparticipatie van vrouwen zich meten met die van alle andere Europese landen, ook al werken Nederlandse vrouwen nog altijd veel meer in deeltijd. In het maatschappelijk debat hierover ligt de nadruk op de knelpunten die de combinatie van werk en privé bemoeilijken. Het idee dat hier mee gepaard gaat, is dat de combinatie van werk en privé ten koste zou gaan van het welzijn van kinderen en van mannen en vrouwen zelf. Het recente aftreden van de oud-ministers Bos en Eurlings omdat de eisen van de politiek onverenigbaar zouden zijn met het (starten van een) gezinsleven, is een duidelijk voorbeeld hiervan.

Het is echter nog maar de vraag of werk en privé altijd met elkaar in conflict zijn, en of druk zijn ook maakt dat mensen minder gelukkig en minder tevreden met hun leven zijn. In dit essay beargumenteren wij dat het tijd is om een stap verder te gaan, en laten wij zien dat werk en privé elkaar ook kunnen verrijken in plaats van alleen maar uitputten zoals meestal wordt beweerd. Dit vraagt om een nieuwe visie op de inrichting van de tijd in onze samenleving. In ons betoog kijken we naar de Nederlandse context, maar ook naar andere landen. We kunnen namelijk veel leren van andere landen, zoals de Scandinavische landen waar de arbeidsparticipatie vaak hoger ligt en de uitdagingen bij het combineren van werk en privé misschien wel groter zijn dan in Nederland. In dergelijke landen liggen oplossingen klaar om de lastige combinatie van werk en privé om te zetten in een positieve ervaring.

Een nieuwe theoretische benadering

Lange tijd is in de wetenschappelijke literatuur vooral gewezen op de conflicten die het combineren van werk en privé met zich mee brengt, en er is een uitgebreid scala aan studies op dat vlak voorhanden (Eby e.a. 2005; Hill 2005; Parasuraman en Greenhaus 2002). De centrale aanname van de achterliggende ‘conflicttheorie’ is dat tijd en energie schaarse hulpbronnen zijn. Zo kan werk negatief van invloed zijn op het gezinsleven, doordat ouders bijvoorbeeld minder aandacht voor de kinderen hebben, minder tijd voor sociale contacten en er minder ruimte is voor persoonlijke ontplooiing; en vice versa kunnen de zorgen thuis leiden tot een geringere productiviteit op het werk. Dergelijke combinatieproblemen kunnen gevoelens van moeheid en burnout tot gevolg hebben. Vooral tijdens het spitsuur van het leven is vanuit deze visie te verwachten dat het een klus is om alle ballen in de lucht te houden. Anders gezegd: de relatie tussen werk en privé wordt weergegeven door een zero-sumspel; tijd en energie die in het privé domein worden besteed, kunnen niet in werk worden geïnvesteerd en vice versa.

Als reactie op de conflicttheorie stelt een toenemend aantal auteurs dat het te simplistisch is om werk en privé slechts te zien als eenheden die tijd en energie consumeren (Greenhaus en Powell 2006; Ten Brummelhuis 2009). Hoewel Marks (1977) en Crouter (1984) al enige decennia geleden hebben gewezen op een mogelijk verrijkende relatie tussen werk en privé, is dit idee pas onlangs uitgewerkt in de vorm van de enrichment approach, ofwel de verrijkingsbenadering (Edwards en Rothbard 2000; Greenhaus en Powell 2006; Ten Brummelhuis 2009). Greenhaus en Powell (2006) beschrijven drie mechanismen waarlangs het gezinsleven werk positief beïnvloedt en vice versa. Ten eerste kan betaalde arbeid lonend zijn omdat het voldoening, respect en energie op kan leveren, en werknemers deze positieve gevoelens mee naar huis nemen waar ze de omgang met partner en kinderen ten goede zullen komen. Dit geldt natuurlijk ook voor de invloed die het gezinsleven op de betaalde arbeid heeft. Wanneer een vader actief voor zijn kinderen zorgt en geniet van de ontwikkeling die de kinderen doormaken, zal hij deze positieve energie meebrengen naar zijn werk. Wordt tijd besteed aan vrijwilligerswerk, dan kan de waardering die een persoon hieraan ontleent, worden ingezet op het werk. Ten tweede kan de betaalde arbeid bijdragen aan het ontwikkelen van vaardigheden, ervaringen en kennis die kunnen worden gebruikt in het privé-domein, en vice versa. Een voorbeeld is zelfbeheersing, een vaardigheid die wordt geleerd in de

samenwerking met collega's en vervolgens kan worden toegepast op de opvoeding van kinderen. Ook hier is de relatie eveneens andersom te verwachten: het plannen van allerlei activiteiten met kinderen, kan een waardevolle vaardigheid zijn bij het halen van deadlines op het werk. Het organiseren van vrijwilligerswerk is evenzo een kwaliteit die kan worden meegenomen naar het werk. Het privéleven kan dus als leeromgeving dienen waardoor het menselijk kapitaal van een werknemer groeit. Ten derde zou deelname in zowel het privédomein als het werk een groter sociaal netwerk opleveren, ofwel sociaal kapitaal. Contacten via het werk kunnen het makkelijker maken om bijvoorbeeld een huishoudelijke hulp of een oppas voor de kinderen te regelen. Werknemers kunnen op het werk ook hun voordeel doen met de hulpbronnen die zij in hun privé-netwerk hebben, zoals de vaardigheden en professionele contacten van de partner.

Hoewel er dus minder tijd beschikbaar is voor een domein, bijvoorbeeld het werk, als er meer tijd wordt besteed in een ander domein, bijvoorbeeld thuis, kan de extra energie die de dubbele rol oplevert dit compenseren. Energie is niet eenvoudig te kwantificeren, maar de positieve gevoelens die een leuke baan of een gezellig gezinsleven opleveren, zouden de combinatie van werk en zorg zeker kunnen vergemakkelijken, zo zegt het nieuwe verrijkingperspectief.

Conflict of verrijking in Nederland?

In Nederland staat onderzoek naar de conflicterende of verrijkende relatie tussen werk en privé nog in de kinderschoenen. In andere landen is veel vaker de invloed van betaalde arbeid op het privé domein onderzocht (waarbij de meeste aandacht uitgaat naar de vraag of het gezinsleven onder druk is komen te staan door de betaalde arbeidsparticipatie van vrouwen) dan de invloed van het privé domein op de betaalde arbeid. Het kleine aantal aanwezige studies in Nederland laten opmerkelijke uitkomsten zien.

Wat betreft de invloed van betaalde arbeid op de thuissituatie, is de veronderstelling dat betaalde arbeid van vrouwen een negatieve invloed heeft op de tijd en aandacht die zij aan hun kinderen besteden, naïef gebleken. Hoewel voormalig minister van Jeugd en Gezin, Andre Rouvoet tijdens een interview in april 2008 stellig zei dat de problematiek onder jongeren voor een belangrijk deel is toe te schrijven aan de werkdruk van ouders, ontbreekt de empirische evidentie hiervoor. Uit onderzoek blijkt namelijk dat de werkeisen van ouders slechts een kleine invloed hebben op de tijd die zij met hun kinderen doorbrengen (Roeters et

al. 2010). Als ouders druk zijn op het werk bezuinigen ze op andere activiteiten in het privé domein, zoals vrijwilligerswerk, of multitasken ze vaker. Ook profiteert het gezinsleven van sommige baankenmerken. Zo brengen ouders meer tijd met hun kinderen door als ze meer plezier aan hun werk beleven. Hier staat wel tegenover dat de kwaliteit van gezamenlijke activiteiten afneemt. Deze bevindingen lijken erop te duiden dat conflict en verrijking samen kunnen gaan.

Dit werpt de vraag op of er bepaalde condities zijn waaronder de verrijkende werking van werk op het privé domein de conflicterende werking domineert. Meer vrijheid om werk en privé te combineren, lijkt zo'n conditie. Deze vrijheid bestaat als ouders meer flexibiliteit hebben vanuit hun werk, bijvoorbeeld omdat ze de mogelijkheid hebben om te telewerken; het zelf kunnen bepalen waar het werk wordt uitgevoerd. Dit geeft ouders een zekere buffer: een extra werkopdracht kan bijvoorbeeld onder schooltijd op de thuiswerkdag worden afgemaakt. Uit onderzoek blijkt inderdaad dat ouders de combinatie van werk en gezin als positiever ervaren als zij het gevoel hebben hun werkplek deels zelf te kunnen kiezen (Peters en Van der Lippe 2007). Dit gaat overigens met name op voor werkzaamheden van hoger opgeleiden. Lager opgeleiden verkeren vaak niet in de omstandigheid dat hun werk is te verplaatsen. Voor degenen die flexibel werken ligt een negatief effect op de loer: flexibilisering brengt namelijk ook bepaalde risico's met zich mee. Een veelgehoorde klacht is dat het werk nooit meer af is, en dat werk en privé mogelijk te veel door elkaar heen gaan lopen. Het is heel overigens nog heel anders wanneer de organisatie flexibiliteit dicteert, dan is er van vrijheid geen sprake.

In Nederland blijkt niet alleen een positief effect van werk op privé, maar ook van privé op werk. De verrijkende gezinsaspecten worden gekenmerkt door persoonlijk contact: het hebben van een gezin, zorgen voor anderen en tijd doorbrengen met gezinsleden impliceert dat de werknemer omgaat met personen die belangrijk zijn voor hem of haar. Lonende interacties dragen bij aan voldoening en vaardigheden die de werknemer uit het gezinsleven haalt, en versterken de verrijking. Dergelijke hulpbronnen kunnen vervolgens weer worden geïnvesteerd in werk. Sociale contacten met vrienden kunnen een zelfde functie vervullen. Zij zorgen ervoor dat werknemers de volgende dag meer gewaardeerd naar het werk gaan. Het eigen gezin hoeft overigens niet alleen gevolgen te hebben voor de werknemer zelf, het zorgen voor gezinsleden kan ook betekenen dat er meer energie is voor interacties met anderen op het werk, en dat ouders daardoor meer samenwerken met collega's. Natuurlijk kan ook sprake zijn van conflict: zorg voor kinderen onder de vier jaar blijkt bijvoorbeeld zwaar omdat dit continue en onmiddellijke beschikbaarheid van ouders vergt (Ten

Brummelhuis, 2009). Het uitvoeren van huishoudelijke taken kost daarnaast veel energie omdat deze taken over het algemeen als minder plezierig worden gewaardeerd, of men nu een betaalde baan heeft of niet (Poortman en Van der Lippe, 2009).

Mannen en vrouwen verschillen sterk van elkaar als het om de combinatie van werk en privé gaat en de mate waarin werk en privé met elkaar conflicteren of elkaar verrijken en hun beleving daarbij zal daarom zeker ook verschillen. Het financieel onderhouden van kinderen is een belangrijke invulling van de vaderrol en vaders zullen de eisen van een topbaan die ten koste gaat van de tijd die zij met hun kinderen door kunnen brengen dan ook minder als een conflict ervaren dan moeders. Overigens suggereert het aftreden van Bos en Eurlings dat dit mogelijk aan het veranderen is. Vrouwen hebben de afgelopen jaren in de meeste landen gewonnen aan carrière mogelijkheden, maar toch ervaren zij toch altijd nog meer tijdsdruk en kennen meer behoefte om een goede balans tussen werk en privé te vinden dan mannen. Het blijkt dat de rol van de organisatie hierbij cruciaal is. Een 'healthy organisation' zoals dit in de internationale literatuur wordt genoemd, houdt in dat werknemers worden gewaardeerd, hen zeker en betekenisvol werk wordt geboden, die mogelijkheden geven voor ontwikkeling, groei, goede collegiale relaties en communicatie. In een dergelijke organisatie is er sprake van familie vriendelijk beleid dat het mogelijk maakt om werk en privé op een gewenste manier op elkaar af te stemmen (Thompson, et al. 1999). En zo zal de arbeidsorganisatie ook kunnen helpen bij de verrijkende werking van werk op privé.

Een internationale vergelijking

Bij het beantwoorden van de vraag onder welke condities werk het privé domein verrijkt in plaats van beschadigt (en vice versa) en hoe werknemers dit beleven is het belangrijk om naar verschillen tussen landen te kijken. De condities binnen een land bepalen immers de druk die op mannen en vrouwen ligt en de strategieën die zij kunnen gebruiken bij het combineren van werk en privé.

Het is daarbij goed om eerst de feitelijke arbeidssituatie in Nederland in een bredere context te plaatsen. Nederland blijkt het enige land waar het anderhalfverdieners model de standaard is, zelfs onder hoger opgeleide vrouwen (SCP 2006). Dit betekent dat vrouwen naast de voltijdbaan van hun partner vaak een kleine deeltijdbaan hebben. Een dergelijke omvattende deeltijdcultuur is niet zichtbaar in andere landen. In Zuid Europese landen werken vrouwen veel vaker in voltijdsfuncties, maar is het wel gebruikelijker om bij de komst van

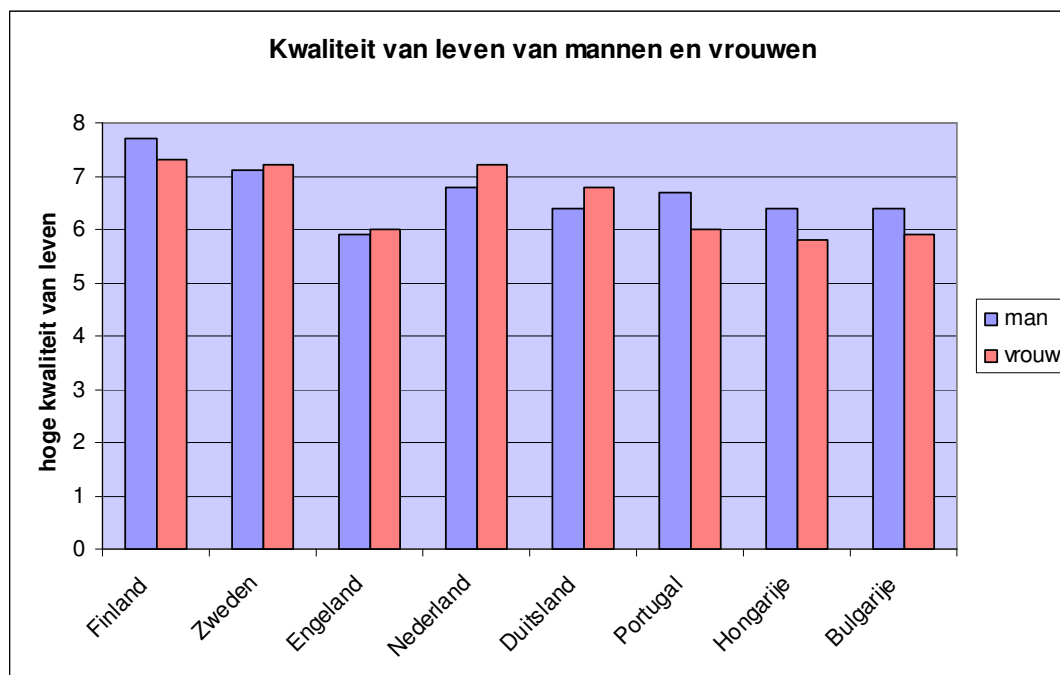
kinderen de arbeidsmarkt te verlaten. De Scandinavische landen kennen een cultuur waarbij zowel mannen en vrouwen worden aangesproken op zorgverplichtingen en we zien dat zowel mannen en vrouwen blijven participeren op de arbeidsmarkt en in grote deeltijdbanen. Tussen de verschillende Angelsaksische landen bestaan er grote verschillen in deeltijdwerk van vrouwen: in Australië werken veel vrouwen in deeltijd, terwijl dit in Amerika nauwelijks het geval is. Oost Europese landen, van oudsher gekenmerkt door een voltijds cultuur voor mannen en vrouwen, kennen inmiddels een vrij lage arbeidsparticipatie onder vrouwen, ook al bestaat er nog altijd geen deeltijd werk. Het deeltijd werken van mannen komt nagenoeg niet voor; alleen in Noorwegen, Nederland en Australië werkt meer dan 10% in een grote deeltijd baan (Van der Lippe 2010). De misschien meest opvallende overeenkomst tussen landen is dat vrouwen, onafhankelijk van hun arbeidsparticipatie, verantwoordelijk blijven voor het gezin (Fuwa 2004). Zij verrichten gemiddeld genomen meer huishoudelijk werk dan mannen (Gershuny 2000; Bianchi et al. 2000), ook al zijn hier significante verschillen tussen landen te onderkennen. In vooral Oost Europese landen besteden vrouwen gemiddeld genomen meer tijd aan het huishouden dan vrouwen in andere landen en is de verdeling met hun partner ongelijker dan in West-Europese landen.

Volgens Moen en Wethington (1992) zijn ouders in landen die veel ondersteuning bieden voor werkende ouders, beter in staat om werk en gezin op een goede, gezonde manier te combineren. Of het combineren van werk en privé iets positiefs of negatiefs is voor werknemers in een land kan worden afgelezen aan de beleving van tijd, door bijvoorbeeld te kijken naar de tijdsdruk die in verschillende landen wordt ervaren. In een onderzoek, uitgevoerd voor de Europese unie in acht Europese landen, blijkt het volgende (Den Dulk en Van der Lippe 2009). Werknemers in Zweden geven het meest van iedereen aan dat ze het vreselijk druk hebben, en ook wel eens te druk. In Oost Europese landen is minder een gevoel van tijdsdruk aanwezig.

In de Zweedse samenleving kunnen werknemers zich dan wel druk voelen, maar niet op een tobberige manier. Zij ervaren namelijk ook relatief de hoogste kwaliteit van leven. Zo zien we in figuur 1 voor een aantal Europese landen hoe de kwaliteit van leven is. De cijfers zijn daarbij te interpreteren als rapportcijfers tussen 0 en 10. In Nederland, Zweden en Finland zijn werknemers gemiddeld genomen het meest tevreden met hun leven, terwijl een lagere kwaliteit van leven wordt gevonden onder werknemers in Hongarije, Bulgarije en Engeland. Duitsland en Portugal nemen een middenpositie in hierbij. Verschillen tussen mannen en vrouwen zijn klein, maar mannen rapporteren zeker in Portugal, Hongarije en Bulgarije een iets hogere kwaliteit van leven dan vrouwen. Nagenoeg gelijke verschillen zijn terug te

vinden in het subjectief welbevinden van kinderen. Uit cijfers van Unicef (2007) blijkt daarnaast dat ook kinderen aangeven het meest gelukkig te zijn in landen als Nederland, Zweden en Finland, terwijl dit gevoel van geluk duidelijk minder aanwezig is bij kinderen uit Hongarije en Engeland.

Figuur 1. Kwaliteit van leven van mannen en vrouwen in acht Europese landen in 2008, uitgedrukt als rapportcijfer, (bron: Den Dulk en Van der Lippe 2009).



Een drukke baan levert dus een groot gevoel van tevredenheid in het privédoein, en dit past precies binnen het idee van verrijking. In vergelijking met Scandinavië en West Europa is in Oost Europese landen de ervaren drukte veel minder groot, maar voelen werknemers zich relatief ook minder gelukkig. Drukke is dus niet per definitie iets negatiefs. Maar van welke landenkenmerken hangt de beleving van tijd dan af? In Tabel 2 maakt dit duidelijk. Een grotere baan zekerheid, een grotere gelijkheid tussen de seksen op het terrein van betaalde en onbetaalde arbeid, uitgebreide staatsteun voor opvang van kinderen zijn typische elementen van de sociaal democratische welvaartstaat en vormen een institutionele context die de kwaliteit van leven in sterkere mate bevordert dan de institutionele context in liberale en corporatistische welvaartstaten waar de materiële welvaart hoger is maar de bescherming en gelijkheid tussen de seksen geringer is. De institutionele context lijkt de verrijking tussen

werk en privé dus te kunnen vergemakkelijken of beperken. In de zuidelijke en post socialistische regimes lijken een geringe flexibiliteit van werk en lage overheidssteun samen te gaan met lagere levensstandaarden. Toch compenseert de sterke steun van de uitgebreide familie hier de institutionele tekortkomingen van de staat, en probeert zodoende bij te dragen aan een redelijke mate van kwaliteit van leven van burgers.

Tabel 1. Overzicht van de relatie tussen steun ten aanzien van betaalde arbeid en zorg en rangorde in materieel welzijn en kwaliteit van leven in acht Europese landen.

Welvaarts-regime	Landen	Betaalde arbeid	Zorg	Rangorde in materieel welzijn	Rangorde in kwaliteit van leven
Sociaal-democratisch	Zweden	Veel overheidssteun voor gelijke voltijdsparticipatie van beide ouders	Uitgebreide overheidssteun voor participatie van beide ouders	3	1
	Finland	Veel overheidssteun voor gelijke voltijdsparticipatie van beide ouders	Variëteit van publieke en private steun voor kinderopvang	4	2
Corporatistisch	Nederland	‘flexicurity’, steun voor zowel voltijds- als deeltijdbanen	Medium publieke steun, grote rol van de familie	1	3
	Duitsland	Veel overheidssteun voor voltijdbanen, stimuleren van flexibiliteit	Medium publieke steun, grote rol van de familie	5	4
Liberaal	Engeland	medium steun voor voltijdbanen, grote flexibiliteit vanuit werkgevers	Weinig overheidssteun, medium werkgevers steun, veel familiesteun	2	5
Zuidelijk	Portugal	Weinig overheidssteun, weinig flexibiliteit	Weinig overheidssteun, weinig werkgevers steun, veel familiesteun	6	6
Post-socialistisch	Hongarije	Medium overheidssteun, weinig werkgevers steun, weinig flexibiliteit	Medium overheidssteun, weinig werkgevers steun, veel familiesteun	7	7
	Bulgarije	Medium overheidssteun, weinig werkgeverssteun, weinig flexibiliteit	Medium overheidssteun, weinig werkgeverssteun, veel familiesteun	8	8

Bron: Kovacheva et al, 2007.

In lijn met de studies onder individuele ouders, lijkt flexibilisering op landenniveau ervoor te zorgen dat werk en privé elkaar zowel uitputten als verrijken. In landen met veel flexibel werk zijn er meer mogelijkheden om een goede arbeid/zorg balans te bereiken maar bestaat ook de valkuil van onzekere banen zonder carrière perspectieven. Het verschil in kwaliteit van leven tussen Bulgaren en Zweden, de twee uitersten, kan ook worden ingegeven door de cultuur. Het zou goed zijn om verder uit te zoeken wat hier nu werkelijk gebeurt: zouden Bulgaren bijvoorbeeld anders reageren als zij in Zweden wonen? Een gelijk experiment in de landen, waarbij alleen psychologische kenmerken worden onderzocht, en de overige kenmerken zoveel mogelijk constant worden gehouden, kan hierover uitsluitsel geven.

Naar een win-winsituatie

In deze bijdrage hebben wij beargumenteerd dat het zaak is om de discussie over de knelpunten die het tweeverdienerbestaan in de hedendaagse samenleving met zich meebrengt breder te trekken. Wij hebben laten zien dat werk en privé zeker niet altijd met elkaar in conflict zijn, maar dat ze elkaar ook verrijken. Het blijkt ten eerste dat het ene domein voldoening en energie kan opleveren voor het andere domein. Gewaardeerd worden in de betaalde baan, betekent dat mensen zich met meer energie op het gezinsleven storten. Ten tweede kunnen vaardigheden en kennis in het ene domein gebruikt worden voor het andere domein. Het goed kunnen organiseren van kinderpartijtjes, boodschappen, en “quality time” met het gezin, kan helpen bij het efficiënt organiseren van de werkzaamheden in de betaalde baan. Ten derde kunnen sociale contacten in de privésfeer waardevol zijn voor het werk en vice versa. De positieve relatie tussen werk en privé levert met andere woorden een win-winsituatie op.

Uitgaan van het idee dat werk en privé elkaar kunnen verrijken, betekent een omschakeling in het Nederlandse denken over tijd. Teveel wordt op dit moment nog uitgegaan van het idee dat de twee domeinen met elkaar in conflict zijn en dat vrouwen daarom niet meer uren zouden willen werken. Een dergelijke aanname beperkt het nadenken over een nieuwe tijdsordening, en het is dan ook niet gemakkelijk om de contouren van een toekomstige tijdsorde te schetsen. Wanneer we uitgaan van verrijking, geeft onze analyse in binnen- en buitenland echter wel een aantal aandachtspunten waar in ieder geval rekening mee gehouden dient te worden. Maatwerk is eigenlijk bij al deze aandachtspunten het

toverwoord. Als onze analyse iets heeft geleerd dan is het wel dat de Nederlandse samenleving divers is, dat de wensen en behoeften van mannen en vrouwen divers zijn en dat de vormen van werk divers dienen te zijn.

Een eerste aandachtspunt betreft de wijze waarop werk georganiseerd wordt. Flexibiliteit kan werknemers de nodige vrijheid geven om hun werk en privéleven op zo'n manier in te richten dat de twee goed op elkaar afgestemd zijn. Een positieve flow op het werk hoeft dan bijvoorbeeld niet afgebroken te worden omdat de kinderen per se om vijf uur moeten worden opgehaald. Maatwerk dus. Maar maatwerk met een bijsluiters waarin wordt gewezen op de schaduwzijde van flexibiliteit waardoor de grenzen tussen werk en privé vervagen en de betrokkenheid op beide terreinen suboptimaal is. Flexibiliteit is voor sommigen belangrijk maar kan ook een valkuil van een onzekere baan zonder carrière perspectieven betekenen. Zo blijkt in een sociaal-democratisch regime als Zweden baanzekerheid van groot belang te zijn voor een verrijking tussen werk en privé. Vrijheid van keuzes met ingebouwde zekerheden lijkt daarom het devies.

Dit aandachtspunt kan ook vertaald worden naar de privésfeer, wat ons bij het tweede aandachtspunt brengt. Het is goed om te beseffen dat de behoeftes en mogelijkheden voor verrijking tussen werk en privé veranderen over de levensloop. Op dit moment ligt de publieke belangstelling op het terrein van tijdsorde vooral bij gezinnen met jonge kinderen. In deze fase van het leven lijken de knelpunten rondom het combineren van arbeid en privé dan ook het grootst. Maar ook kinderloze vrouwen blijken steeds meer deeltijd te gaan werken, en dit suggereert dat een goede balans tussen werk en privé ook voor hen belangrijk is. Bovendien is er misschien juist veel te winnen bij ouders met adolescente kinderen. Bij deze ouders lijkt het hebben van een veeleisende baan beter te combineren met de zorg voor kinderen omdat fysieke aanwezigheid thuis minder noodzakelijk is. Op hetzelfde moment neemt het risico gedrag van kinderen in deze periode echter wel toe en is het daardoor juist extra belangrijk voor ouders om voldoende energie en aandacht voor hun kinderen te hebben. Het is dus zaak om in het nadenken over een nieuwe tijdsorde terdege rekening te houden met deze diverse behoeftes.

Als derde aandachtspunt wijzen wij er op dat het niet alleen over de feitelijke tijdsbesteding zou moeten gaan bij het nadenken over een nieuwe tijdsorde maar ook over de ervaring van tijd. Meer drukte in het leven hoeft niet per se als negatief ervaren te worden. Zo ervaren mannen en vrouwen in Zweden dan wel de grootste tijdsdruk, maar ook de grootste kwaliteit van leven in Europa. De context speelt hier ongetwijfeld een rol bij.

Tot slot moet het hier niet alleen over de rol van de overheid gaan: bij een nieuwe tijdsorde is het van belang alle relevante actoren te betrekken en dit omvat zowel de overheid als arbeidsorganisaties, en werknemers en hun gezin. De overheid kan immers wel meer ruimte en vrijheid geven aan mensen die werk en gezin combineren door schooltijden en openingstijden van publieke diensten te verruimen, maar dit is slechts een eerste stap. Uitgebreide overheidssteun voor opvang van kinderen faciliteert de combinatie van werk en privé maar niet voldoende om alle stress weg te nemen. Uiteindelijk moeten werkende ouders zich aan hun werkgever verantwoorden wanneer zij vrij willen nemen om voor hun zieke kind te zorgen, en aan hun partner uitleggen waarom ze het eten missen om bij een belangrijke vergadering aanwezig te zijn. De arbeidsorganisatie en familie spelen dus een rol van betekenis in de voorwaarden waarbinnen verrijking tussen werk en privé is te bereiken. Zo profiteren werknemers én werkgevers als arbeidsorganisaties betekenisvol werk verschaffen, goede collegiale relaties stimuleren, en familievriendelijk beleid bieden. Op familie niveau vormen zowel emotionele als praktische steun voorwaarden van een goede combinatie van werk en privé. Dit blijkt bijvoorbeeld in de zuidelijke en post-socialistische landen waar de sterke steun van de uitgebreide familie de institutionele tekortkomingen van de staat compenseert en op deze manier bijdraagt aan een redelijke mate van verrijking tussen werk en privé.

Kortom, een toekomstige tijdsorde vanuit het idee dat werk en privé niet alleen met elkaar conflicteren maar elkaar verrijken, ligt niet zomaar voor de hand en vereist het nadenken buiten gebaande paden. Wel is zeker dat wanneer mannen en vrouwen in staat zijn werk en privé goed op elkaar af te stemmen, niet alleen zij maar de maatschappij als geheel hiervan alleen maar zal profiteren.

Literatuur

- Bianchi, S.M., J.P. Robinson en M.A. Milkie (2006). *Changing rhythms of American family life*. New York Russell Sage Foundation.
- Brummelhuis, L. ten. (2009). *Family matters at work: depleting and enriching effects of employees' family lives on work outcomes*. Proefschrift Universiteit Utrecht.
- Crouter, A.C. (1984). Spillover from family to work: the neglected side of the work family interface. *Human Relations*, 37, 425-442.
- Dulk, L. den en T. van der Lippe (2009). *Quality of work and life in a changing Europe: a comparative analysis*. Deliverable of EU-project Quality, Utrecht: Utrecht University
- Eby, L.T., T.D. Allen, C.L. Noble en A.L. Lockwood (2004). Perceptions of singles and single parents: A laboratory experiment. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(7): 1329-1352.
- Edwards, J., en N. Rothbard (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relation between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1): 178-199.
- Fuwa, M. (2004). Macro-level Gender Inequality and the Division of Household in 22 Countries. *American Sociological Review*, 69, 751-767.
- Gershuny, J. (2000). *Changing Times – Work and Leisure in Postindustrial Society*. Oxford: Oxford University Press.
- Greenhaus, J. en G. Powell (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31:72-92.
- Hill, E. J. (2005). Work family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793-819.
- Kovacheva, S., S. Kabainov en T. Andreev (2007). *Comparative Report on the Institutional Context of Work and Quality of Life*. Deliverable of EU-project Quality, Utrecht: Utrecht University.
- Lippe, T. van der (2010). Women's employment and housework. In: J. Treas & S. Drobnic (eds.) *Dividing the domestic*. Stanford: Stanford University Press.
- Lippe, T. van der, E. de Ruijter, J. de Ruijter en W. Raub (2010). Men and women's time use in a comparative perspective. *European Sociological Review (Forthcoming)*.
- Marks, S.R. (1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.

- Moen, P. en E. Wethington (1992) The concept of family adaptive strategies. *Annual Review of Sociology*, 18, 233-251.
- Parasuraman, S. en J.H. Greenhaus (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12: 299-312.
- Peters, P. T. van der Lippe (2007). The time-pressure reducing potential of telehomeworking: the Dutch case. *International Journal of Human Resources Management*, 18(3): 430-447.
- Poortman, A en T. van der Lippe (2009). Attitudes toward housework and child care and the gendered division of labor. *Journal of Marriage and the Family*, 71, 526-541.
- Roeters, A., T. van der Lippe en E. Kluwer (2010). Work Characteristics and Parent-Child Relationship Quality: The Mediating Role of Temporal Involvement. *Journal of Marriage and the Family* (forthcoming).
- Sociaal en Cultureel Planbureau (2006). *Emancipatiemonitor 2006*. Den Haag: SCP.
- Thompson, C. A., L.L. Beauvais en K.S. Lyness (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392 – 415.
- Unicef (2007). *An overview of child well being in rich countries: A comprehensive assessment of the lives and well-being of children and adolescents in the economically advanced nations*. Florence: Unicef.