

Huishoudbeheersing en tijdconflicten. Structuren en processen van sociale controle in Nederlandse huishoudens¹

In dit artikel introduceren we het concept 'huishoudbeheersing'. Hiermee vestigen we de aandacht op huishoudregels en conflicthantering van samenwonende partners om de tijdallocatie binnen het huishouden te reguleren. Centraal staat de vraag in hoeverre huishoudbeheersing een theoretisch en empirisch vruchtbare verklaring oplevert voor de wijze waarop mensen de eisen van betaald en onbetaald werk combineren. Op basis van een steekproef van 809 werknemers en hun partners (Time Competition Survey 2003) laten we zien hoe Nederlandse huishoudens verschillen in de informele regels en wijzen van conflicthantering met betrekking tot de afstemming tussen werk en privé. Daarna worden deze verschillen in verband gebracht met kenmerken van het huishouden, de partners en hun banen. Een regressieanalyse laat zien dat de noodzaak voor huishoudregels en conflicthantering beïnvloed wordt door het verdienertype (een- of tweeverdiener), huishoudkenmerken (zoals thuiswonende kinderen) en baankenmerken (zoals een grote vraag naar overwerk). De analyse wijst uit dat daarbij vooral het samenspel tussen verdienertype en de werkeisen van belang is. Bovendien vonden wij karakteristieke verschillen in conflicthantering tussen mannen en vrouwen.

Trefwoorden: tijdallocatie, werk-privé-conflict, huishoudregels, conflicthantering

Inleiding

Er is in Nederland nogal wat discussie ontstaan over de vraag of werknemers meer uren werken dan ze eigenlijk zouden willen en, zo ja, waarom dat zo is. Uit recente tijdbestedingsonderzoeken komt naar voren dat werknemers gemiddeld meer uren aan betaalde en onbetaalde arbeid kwijt zijn (SCP, 1999: 208) en in toenemende mate lijden aan gevoelens van gejaagdheid en tijdgebrek (Breedveld, 2001). In een groot aantal huishoudens zijn één of beide partners niet tevreden met hun feitelijke aantal werkuren en met de taakverdeling binnen het huishouden. Vrouwen zouden in het algemeen meer uren willen werken, terwijl mannen een voorkeur hebben voor minder (SCP, 2000: 15; Plantenga, Schippers & Siegers,

1999: 109). Deze uitkomsten roepen de vraag op waarom zoveel huishoudens er niet in slagen hun voorkeuren te realiseren.

De meeste bestaande verklaringen voor de taakverdeling binnen het huishouden baseren zich op hetzij de comparatieve voordelen van de partners (zoals verschillen in verdien capaciteit of huishoudelijke vaardigheden) hetzij de normen en rolverwachtingen van henzelf en hun sociale omgeving. Aan de rol van sociale controle binnen het huishouden is tot dusver nog nauwelijks aandacht besteed. Het doel van dit artikel is in deze omissie te voorzien door het begrip *huishoudbeheersing* ('household governance') te introduceren en te onderzoeken in hoeverre dit concept theoretisch en empirisch een bruikbare invalshoek vormt voor de

* Philip Wotschack is werkzaam bij de vakgroep Sociologie/ICS van de Rijksuniversiteit Groningen. Correspondentieadres: Rijksuniversiteit Groningen, Vakgroep Sociologie/ICS, Grote Rozenstraat 31, 9712 TC Groningen, Tel.: 050 363 6250, p.wotschack@ppsw.rug.nl.

verklaring van tijdsbeslissingen in het huishouden. Het theoretische uitgangspunt hiervan is dat de partners binnen het huishouden hun onderlinge afhankelijkheid trachten te beheersen door mechanismen van sociale controle in het leven te roepen die ongewenste uitkomsten of openlijke ruzies moeten vermijden (vgl. Pollak, 1985). Dit uitgangspunt is heel gangbaar in het moderne organisatieonderzoek, maar heeft tot dusver niet zijn intrede gedaan in verklaringen voor de tijdallocatie binnen huishoudens. Dat is een beetje vreemd. Wanneer we accepteren dat beheersstructuren binnen arbeidsorganisaties onmisbaar zijn om de prestaties van werknemers te beïnvloeden, waarom zouden we dan de invloed van zulke beheersstructuren binnen het huishouden veronachtzamen?

In dit artikel benaderen we het huishouden als een institutie van informele sociale controle, waarbinnen *huishoudregels* en *conflicthanting* (tezamen de 'huishoudbeheersing' vormend) de dagelijkse tijdsbeslissingen van de partners reguleren. Op grond van interviews met 809 samenwonende paren brengen we de overeenkomsten en verschillen in deze huishoudbeheersing in kaart. De volgende twee vragen staan centraal:

- 1 Waarom is het voor ons begrip van de wijze waarop mensen betaald en onbetaald werk combineren wenselijk om met beheersingsvormen binnen het huishouden ('huishoudbeheersing') rekening te houden?
- 2 In welke opzichten vertonen Nederlandse huishoudens verschillen in de vormen van huishoudbeheersing en in welke mate houden deze verband met de kenmerken van het huishouden en de persoonlijke en baankenmerken van de partners?

'Huishoudbeheersing': een gat in de bestaande verklaringen van tijdallocatie

De tijdbesteding binnen het huishouden wordt voornamelijk bestudeerd vanuit twee disciplines: de economie van het huishouden en het sociologische onderzoek naar de arbeid-zorgbalans.

De economische verklaringen baseren zich vooral op verschillen in comparatieve voordelen van de partners op de arbeidsmarkt (verdiencapaciteit) en in het huishouden (huis-

houdvaardigheden) (Hallberg, 2001). De leidende gedachte is dat verschillen in de relatieve prijzen van tijdbesteding de voornaamste determinant zijn van de tijdallocatie. Hoe meer de (potentiële) uurlonen tussen partners uiteenlopen, hoe meer het huishouden kan profiteren van taakspecialisatie om het huishoudinkomen te maximaliseren (Van Dijk & Siegers, 1996: 1019). Daarbij wordt in toenemende mate aandacht besteed aan bijkomende omstandigheden zoals de institutionele en sociale omgeving van het huishouden en de invloed van het belastingstelsel (Kooreman & Wunderrink, 1997; Grift, 1998). Ten slotte zijn onderhandelingsmodellen toegevoegd aan deze benadering. Deze maken het mogelijk aan uiteenlopende nutsfuncties van de huishoudpartners recht te doen, door rekening te houden met machtsverschillen en besluitvormingsregels (Beblo, 2001).

De sociologische verklaringen richten zich meer op de invloed vanuit het werk dat de huishoudpartners verrichten of benadrukken de rol van normen en waarden binnen en buiten het huishouden. In het eerste perspectief is het vermoeden dat beloningssystemen en informele controle door collega's werknemers ertoe aanzetten meer tijd aan hun werk te besteden (Clarkberg & Moen, 2001: 1119). In het tweede perspectief wordt de tijdsverdeling binnen huishoudens geacht onder druk te staan van seksspecifieke rolverwachtingen die via opvoeding en onderwijs zijn aangeleerd en door sancties vanuit de sociale omgeving worden bestendigd. De leidende gedachte is dat traditionele normen en waarden bijdragen aan een specialistische arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen, terwijl meer egalitaire normen en waarden deze strakke scheiding zullen doorbreken (Van der Lippe & Siegers, 1994: 110).

Beheersingsmechanismen binnen het huishouden worden in beide benaderingen grotendeels veronachtzaamd. Daardoor blijft onduidelijk of huishoudens binnen de gegeven restricties nog belangrijke verschillen vertonen in de wijze waarop zij betaalde en onbetaalde arbeid weten te combineren. Hoe stemmen partners de dagelijkse verdeling van de werkzaamheden op elkaar af en hoe gaan ze om met situaties waarin aanspraken vanuit het betaalde werk en het huishouden met elkaar in conflict komen? Er zijn drie goede redenen om aan

deze processen van sociale controle en regulering meer aandacht te besteden.

1 De enorme groei in de arbeidsparticipatie van vrouwen en de opkomst van een flexibelere organisatie van het werk hebben de taakverdeling binnen het huishouden aanzienlijk gecompliceerd (Frederiksen-Goldsen & Scharlach, 2001: 254). In tegenstelling tot de nogal eenvoudige taakverdeling in traditionele kostwinnersgezinnen zijn moderne huishoudens een plaats geworden waar twee werkende mensen diverse huishoudelijke taken onder elkaar moeten zien te verdelen en zien te combineren met de eisen vanuit hun respectievelijke banen (Gill, 1998: 5). Als gevolg daarvan zijn de specifieke vormen van taakverdeling, coördinatie en conflicthanting tussen de partners van cruciaal belang geworden voor het succesvol voeren van de gezamenlijke huishouding. Dit is met name het geval in situaties waarin geflexibiliseerde arbeidsorganisaties de grenzen tussen werk en privé doen vervagen.

2 Een aantal recente, overwegend kwalitatieve onderzoeken hebben belangwekkende verschillen in de dagelijkse gang van zaken in huishoudens aan het licht gebracht. Deze verschillen worden beschreven in termen van typische 'interaction orders' (Gill, 1998), 'allocatieregels' (Van der Vinne, 1998), 'alltägliche Lebensführung' (Jürgens, 2000) en 'boundary control' (Perlow, 1998). In een Duitse studie worden in dit verband drie typen huishoudmanagement onderscheiden (Projektgruppe Alltägliche Lebensführung, 1995; Jürgens 2000). Het *traditionele* type maakt gebruik van vaste gewoonten en gebruiken om arbeids- en gezinsleven op elkaar af te stemmen ('dagelijkse routine'). Het *strategische* type hanteert een rationele organisatie en langetermijnplanning van de verschillende activiteiten ('dagelijkse organisatie'). Daarnaast zou een derde, *flexibele* type in opkomst zijn, dat zich staande houdt met ad-hocregelingen en kortetermijnbeslissingen ('dagelijkse levenskunst').

3 Enkele van deze onderzoeken leveren aanwijzingen dat verschillen in huishoudmanagement onafhankelijk van de bekende gezins- en arbeidskenmerken invloed hebben op de tijdallocatie. De Australische studie van Gill (1998) wijst uit dat verschillende 'management rules' en 'interaction orders'

binnen het huishouden bepalend zijn voor het succes van de partners om werk en privé te combineren. Haar conclusie is dat rivaliserende eisen vanuit werk en huishouden beter met elkaar verzoend kunnen worden als het huishouden een flexibele rol- en regelstructuur hanteert (1998: 195). In het Amerikaanse onderzoek van Perlow (1998) zijn verschillen in grensbewaking ('boundary control') tussen werk en privé onder de loep genomen. De wederzijdse controlestrategieën die de partners ten opzichte van elkaar hantieren worden door haar geduid als 'acceptatie' of 'verzet' ten aanzien van de tijdclaims vanuit de bedrijven. De keuze voor deze strategieën bleek van invloed te zijn op het feitelijk aantal uren dat aan betaalde arbeid werd besteed (1998: 353).

Perlows notie van 'boundary control' in het huishouden, die we ook in andere onderzoeken terugvinden (zie bijvoorbeeld Clark, 2000), is verwant aan het centrale theoretische idee van ons artikel. Dat is dat het huishouden kan worden opgevat als een systeem van informele sociale controle. Concreet gaat het daarbij om onderlinge afspraken tussen partners binnen het huishouden en strategieën die zij gebruiken om elkaar aan de gemaakte afspraken te houden. Het is aannemelijk dat verschillen in de mate en aard van deze sociale controle van belang zijn voor de tijdbestedingspatronen van beide partners. Hoe sterker de beheersstructuur een partner aan huiselijke verplichtingen en activiteiten bindt, hoe moeilijker het voor hem of haar wordt om hieraan te ontsnappen en in te gaan op de verlangens vanuit de betaalde werkkring.

'Huishoudbeheersing': het concept

Ons uitgangspunt is dat het huishouden kan worden opgevat als een vorm van gezamenlijke productie. De huishoudleden streven door samen te werken bepaalde doelen na, zoals activiteiten met elkaar, het opbouwen van een gezin en een carrière voor één of beide partners. Om de vruchten van deze samenwerking te plukken en conflicten te vermijden, zullen de partners naar middelen zoeken om ongunstige invloeden van buitenaf of ongunstige gedragingen van elkaar te vermijden. Deze bedreigin-

gen ontstaan als gevolg van de moeite om de afzonderlijke activiteiten op een efficiënte wijze op elkaar af te stemmen (coördinatieprobleem) of door tegengestelde opvattingen over de tijdsinvestering die voor elk van beiden vereist is (coöperatieprobleem).

Om die gezamenlijke doelen en hun onderlinge relatie niet in gevaar te brengen, kunnen de partners maatregelen nemen om elkaars dagelijkse activiteiten te reguleren. De keuze voor een bepaald verdienersmodel (zoals het eenverdienersmodel of het tweeverdienersmodel) kan worden opgevat als een elementaire afspraak over hoe de verantwoordelijkheden voor betaald en onbetaald werk in het huishouden verdeeld moeten worden. Maar ook gegeven deze afspraak blijft er nog steeds een behoefte om de dagelijkse gang van zaken in het huishouden te reguleren. Aanvullende praktijken daarvoor bestaan in de eerste plaats uit informele regels voor de verdeling en afstemming van taken binnen het huishouden en in de tweede plaats uit strategieën om met gerezen conflicten om te gaan. Samen vormen deze twee elementen – de regels (structuren) en de conflicthantering (processen) – de huishoudbeheersingsvorm.

Informele huishoudregels

Het is een klassiek sociologisch inzicht dat informele regels (normen) de samenwerkingsproblemen tussen onderling afhankelijke actoren kunnen helpen oplossen (Thibaut & Kelly, 1959; Lindenberg, 1997). Om te waarborgen dat er voldoende tijd is voor gezamenlijke bezigheden en onbetaald werk, kunnen partners in een huishouden afspraken maken over (a) de vereiste tijdsinzet van elk van beiden, (b) de kwaliteit van hun taakvervulling en (c) de onderlinge afstemming van de verschillende activiteiten. Deze drie basisdimensies van een systeem van huishoudbeheersing – kwantiteit, kwaliteit en coördinatie – kunnen ook worden teruggevonden in de eerdergenoemde sociologische studies van het huishouden (Gill, 1998; Jürgens, 2000; Perlow, 1998; Van der Vinne, 1998). Mede op basis van deze studies onderscheiden we vier verschillende soorten huishoudregels:

1 *Vereiste tijdsinzet*: Hoeveel tijd wordt een partner ten minste geacht aan bepaalde huiselijke activiteiten te besteden?

2 *Kwalitatieve standaarden*: Hoe hoog liggen

de kwaliteitseisen die aan de diverse huiselijke activiteiten worden gesteld?

3 *Vaste verantwoordelijkheden*: In welke mate hebben partners elk hun eigen taken binnen het huishouden?

4 *Vaste tijden*: In welke mate worden de verschillende huiselijke activiteiten op vaste tijdstippen verricht?

Om praktische redenen onderzoeken wij in het volgende maar twee van deze vier soorten huishoudregels: de vereiste tijdsinzet en vaste tijden. Beide regels trachten de grenzen en tijdstippen van betaald en onbetaald werk direct te reguleren. Hoe stringenter een huishouden deze regels hanteert, hoe meer het richting geeft aan de tijdbesteding van de beide partners. Aangenomen mag worden dat het naleven van de regels wederzijds zal worden beloond, terwijl het afwijken ervan negatief zal worden bejegend. Het gevolg is wel dat voorzover een of beide partners ook werknemer zijn in een bedrijf, ze gemakkelijk in een situatie van tegenstrijdige eisen en tegengestelde loyaliteiten terecht kunnen komen. Daarom zal hun uiteindelijke gedrag niet alleen afhangen van het bestaan van de regels, maar ook van de strategieën die zij binnen het huishouden gebruiken om elkaar aan de gemaakte afspraken te houden en conflicten daarover op te lossen.

Conflicthantering

Ook de beste afspraken en regels zullen niet in alle gevallen een botsing van wensen en belangen kunnen voorkomen. Naast de huishoudregels (structuren) zal een adequate huishoudbeheersing daarom ook in *processen* van sociale controle moeten voorzien. Daarbij kunnen we vooral denken aan strategieën van conflicthantering. Hoe gaan de huishoudpartners om met een situatie waarin de een zegt 's avonds te moeten werken, terwijl hij eigenlijk een afspraak had om met de ander lekker samen uit eten te gaan?

Voor ons doel laten we ons inspireren door het 'dual-concern-model' van conflicthantering, dat ook goed toepasbaar is op werk-privéconflicten (Pruitt & Carnevale, 1993: 104-107; Janssen & Van de Vliert, 1996: 101-103). Dit model gaat ervan uit dat strijdende partijen niet alleen worden gedreven door hun eigen belangen, maar ook oog hebben voor de opbrengsten van de ander. Dit uitgangspunt is ui-

teard met name relevant in situaties van sterke onderlinge afhankelijkheid, waarin de partijen er belang bij hebben een goede langetermijnrelatie te behouden (zoals huwelijkspartners). Op grond van dit model kunnen we vijf basisstrategieën van conflicthantering onderscheiden (Janssen & Van de Vliert, 1996: 101-102):

- 1 *Toegeven*: De eigen belangen wegcijferen en aanpassen aan de wensen van de partner.
- 2 *Compromis sluiten*: De eigen belangen deels opzij zetten als de partner dat ook doet.
- 3 *Probleem oplossen*: Een uitkomst proberen te vinden die aan de belangen van beide partners recht doet.
- 4 *Vermijden*: Niets doen (of zo weinig mogelijk) teneinde het conflict uit de weg te gaan.
- 5 *Forceren*: Proberen de partner ervan te overtuigen dat deze moet inbinden.

Hoe meer iemands strategie in staat is het gedrag van de ander te beïnvloeden, hoe meer controle hij of zij over de situatie heeft. Dit uitoefenen van controle is mogelijk omdat partners zich iets gelegen zullen laten liggen aan elkaars wensen en gevoelig zijn voor positieve feedback. Een werknemer zal zich daardoor vaak geplaatst zien tussen de controlestrategieën van zijn werkgever en die van zijn partner. Welke van beide het krachtigst is, is medebepalend voor de tijdallocatie binnen het huishouden.

Zo zal de eerdergenoemde echtgenoot die 's avonds moet doorwerken terwijl hij een afspraak met zijn partner had om uit eten te gaan, eerder pogen zijn baas te weerstaan als zijn partner controle over de situatie weet uit te oefenen. De vraag is nu welke strategie het best in staat is om het gedrag van de ander te beïnvloeden. Wij veronderstellen dat 'toegeven' en 'vermijden' daarvoor het minst geschikt zijn. Maar ook met 'probleem oplossen' is de controle over de situatie nog maar gering, omdat de doelstelling van de ander hierbij in beginsel als gegeven wordt aanvaard. Het zoeken naar een compromis heeft vermoedelijk een grotere invloed, omdat het gedeeltelijk toegeven door de ander daarin besloten ligt ('soft control'). De grootste invloed wordt schijnbaar uitgeoefend wanneer een partner erin slaagt het eigen standpunt door te drukken zonder daarbij wezenlijke concessies te hoeven doen ('strong control'). We weten echter uit bestaand

onderzoek dat deze strategie op de lange termijn minder effectief kan zijn, omdat het de kans vergroot dat de partner in het vervolg ook meer controle zal uitoefenen (Pruitt & Carnevale, 1993).

Om te onderzoeken in hoeverre het concept van huishoudbeheersing een bruikbare invalshoek vormt voor de verklaring van de wijze waarop mensen betaald en onbetaald werk combineren, zullen wij in het vervolg van dit artikel empirische verschillen in huishoudbeheersing tussen Nederlandse huishoudens in beeld brengen. Deze verschillen worden gerelateerd aan de samenstelling van het huishouden en de persoonlijke en baankenmerken van de partners.

Onderzoekopzet en operationalisering

De analyse is gebaseerd op een steekproef van 809 samenwonende paren. Deze data zijn afkomstig uit het NWO-aandachtsgebied *Time Competition* van de universiteiten van Utrecht en Groningen. De paren zijn via dertig Nederlandse organisaties geworven en vormen dus geen exacte afspiegeling van de Nederlandse bevolking. Bijzonder aan de onderzoekopzet is dat niet alleen werknemers (468 mannen en 351 vrouwen) van de dertig onderzochte organisaties zijn geïnterviewd, maar (indien van toepassing) ook hun partners. Deze interviews vonden plaats bij de werknemers thuis aan de hand van een gestandaardiseerde vragenlijst, een vignet voor werk-privé-conflicten en een geprecodeerd 'dagboekje' voor de tijdbesteding gedurende een week.

Informele huishoudregels

In het interview konden de werknemers en hun partners aangeven in welke mate de verschillende regels voor de verdeling en coördinatie van taken in hun huishouden van toepassing waren. We zullen hier onze aandacht richten op de twee eerdergenoemde categorieën.

De *vereiste tijdsinzet* voor huiselijke activiteiten is vastgesteld aan de hand van vier items die aan de werknemer zijn voorgelegd: Als u aan de situatie in uw huishouden denkt, heeft u afspraken met uw partner over: a) 'niet 's avonds werken', b) 'niet in het weekend werken', c) 'op tijd voor het avondeten zijn', d) 'niet

alle avonden weg te zijn'? Voor ieder item kon worden geantwoord met 'nee', 'niet echt' of 'ja'. De resulterende schaal heeft een Cronbachs alpha van 0,70.

De *vaste tijdstippen* zijn op overeenkomstige wijze bepaald door voor vier activiteiten te vragen: Doet u de volgende dingen op vaste tijden? Bijvoorbeeld een bepaald tijdstip waarop elke week boodschappen gedaan worden? a) 'boodschappen', b) 'schoonmaken', c) 'samen avondeten', d) 'tijd met zijn tweeën of in gezinsverband doorbrengen'? De antwoordcategorieën waren 'nooit', 'soms', 'regelmatig', 'vaak' en 'altijd'. De schaal heeft een alpha van 0,62.

Om een idee te krijgen of deze afspraken worden *nageleefd*, nemen we ook de mate van afwijking van de regels in ogenschouw. Deze afwijking is nagegaan door de volgende vragen aan de *partner* van de werknemer te stellen: Hoe vaak gebeurt het dat uw partner a) 'een afspraak afzegt die jullie samen hadden', b) 'onverwacht te laat of helemaal niet voor het avondeten thuis komt', c) 'de afgesproken taken in het huis niet kan doen'? De antwoordcategorieën waren 'bijna elke dag', 'één of enkele keren per week', 'één of enkele keren per maand' en 'één of enkele keren per jaar en minder'. Samenvoeging resulteert in een vrij zwakke schaal met een alpha van 0,50.

Conflicthantering

Om na te gaan hoe partners met conflictsituaties omgaan, hebben we een vignet gehanteerd. De werknemer en zijn of haar partner moesten onafhankelijk van elkaar aangeven hoe zij zouden reageren op de volgende gebeurtenis: 'U heeft een afspraak met uw partner om volgende week een avondje uit eten te gaan. Maar op uw werk blijkt ineens dat u juist die avond moet werken. Uw partner wil erg graag dat u mee uit eten gaat, maar u gaat liever werken. Wat zou u doen in zo'n situatie?'

Wij zijn ons ervan bewust dat deze specifieke conflictsituatie, waarin de partners over 'meer tijd voor elkaar' of 'meer tijd voor het werk' onderhandelen, geen afspiegeling vormt van alle mogelijke conflicten in het huishouden. Een uitgebreide meting van conflicthantering zou met een aantal vignetten voor verschillende conflictsituaties moeten werken, waaronder conflicten over 'tijd voor kinderen' en 'tijd voor huishoudelijke taken'. Dit was vanwege de beperkingen van de vragenlijst helaas

niet mogelijk. We nemen echter aan dat het door ons gebruikte vignet wel karakteristieke verschillen van conflicthantering tussen huishoudens aan het licht kan brengen. Bovendien stelt het voorbeeld een 'gematigde' conflictsituatie voor, die aan de ene kant niet te gevoelig is voor sociaal wenselijke antwoorden (zoals in het geval van kinderopvang) en aan de andere kant de partners geen gemakkelijke ontsnapingsmogelijkheid biedt (zoals het uitstellen of uitbesteden van taken).

Voor de verschillende antwoordmogelijkheden hebben we Janssens en Van de Vlierts operationalisatie van conflicthantering gebruikt. De respondenten konden op een aantal vijfpuntsschalen, die liepen van 'beslist wel' tot 'beslist niet', aangeven in welke mate zij van de eerdergenoemde vijf strategieën gebruik zouden maken. Elke strategie werd daarbij geïndiceerd door vier items (zie voor de lijst: Janssens & Van de Vliert, 1996). Dat resulteerde in een schaal van maximaal 20 punten voor elke strategie. Elk van de vijf schalen had een alpha van ten minste 0,70. Een score van 13 of hoger kan worden geïnterpreteerd in de zin dat de respondent de betreffende strategie hanteert.

Verschillen tussen huishoudens

In deze paragraaf kijken we naar de verschillende vormen van huishoudbeheersing die we onder de samenwonende werknemers in ons onderzoek aantreffen. Uiteraard gaat het daarbij met name om de beheersing van de werk-privé-relatie.

Gebruik van huishoudregels

Dat tijd routines wijdverbreid zijn onder Nederlandse huishoudens (SCP, 2003: 140), vinden wij ook in ons onderzoek terug. Twee van de drie werknemers hebben een vaste tijd voor het avondeten met hun partner of gezin. De helft heeft ook vaste momenten om gezamenlijke activiteiten te verrichten of boodschappen te doen. Het schoonhouden van het huis gebeurt daarentegen slechts bij een minderheid op vaste momenten (zie tabel I).

Een flink aantal huishoudens hanteert verschillende van deze routines gelijktijdig. Dertig procent heeft vaste tijden voor ten minste drie van de vier genoemde activiteiten en nog eens een zelfde percentage voor twee van de vier.

Tabel 1 Huishoudens met vaste tijdstippen voor verschillende activiteiten (in %)

<i>'Altijd of vaak op vaste tijdstippen (tijdroutines)...</i>	
avondeten samen (met partner of gezin)	65
tijd samen doorbrengen	49
boodschappen doen	47
schoonmaken	23

(n=809)

Bron: Time Competition Survey, 2003.

Slechts 17% van de huishoudens laat geen van de activiteiten op vaste tijdstippen plaatsvinden.

Harde afspraken met de partner over een bepaalde tijdsinzet voor huiselijke activiteiten zijn minder gebruikelijk in ons onderzoek (tabel 2). Slechts één op de drie werknemers heeft een duidelijke afspraak om op tijd te zijn voor het eten of niet alle avonden van huis te zijn. Slechts een kleine minderheid maakt gewag van afspraken om niet in de avonden of het weekend te werken.

Bijna de helft van de huishoudens (48%) heeft over geen van deze vier zaken uitdrukkelijke of stilzwijgende afspraken. Een kwart (28%) heeft afspraken op één van deze gebieden, terwijl slechts een kleine minderheid op twee (16%) of ten minste drie (8%) van de gebieden afspraken heeft gemaakt.

Afwijken van de regels en conflicten over taakverdeling

Een derde van de ondervraagde partners meldt ten minste eens per maand discussies of conflicten over de taakverdeling in het huishouden te hebben. In eenzelfde aantal gevallen klagen zij erover dat hun werkende wederhelft regelmatig de overeengekomen taken in het huishouden niet verricht. In bijna 30% van de

Tabel 2 Huishoudens met afspraken voor verschillende activiteiten (in %)

<i>'Een duidelijke afspraak met de partner...</i>	
op tijd voor het avondeten te zijn	37
niet alle avonden weg te zijn	33
niet in het weekend te werken	10
niet 's avonds te werken	8

(n=809)

Bron: Time Competition Survey, 2003.

Tabel 3 Huishoudens waar de werknemer afspraken niet nakomt (in %)

<i>'Ten minste eens per maand...'</i>	
de afgesproken taken in huis niet doen	34
onverwacht te laat (of helemaal niet) thuiskomen voor het eten	29
een afspraak afzeggen met de partner	10
onverwacht de kinderen niet kan opvangen ^a	14

(n=809)^a

^a Het laatste item is alleen gevraagd aan werknemers met thuiswonende kinderen (n=464).

Bron: Time Competition Survey, 2003.

huishoudens komt de werknemer minstens één keer per maand te laat of helemaal niet opdagen voor het avondeten. Het regelmatig verzuken met betrekking tot de opvang van de kinderen of een uitje met de partner komt in aanzienlijk minder gevallen voor (zie tabel 3).

De combinatie van de eerste drie items geeft een beeld van de mate van regelhandhaving in de onderzochte huishoudens. Het blijkt dan dat in de helft (52%) van de gezinnen de afspraken grotendeels worden nagekomen, maar dat in 21% van de huishoudens op ten minste twee van de drie gebieden de afspraken regelmatig worden geschonden.

Gebruik van conflicthantering

In het via een vignet voorgelegde geval waarin de werknemer wil overwerken terwijl zijn (haar) partner hem (haar) aan een eetafspraak wil houden, blijkt de meerderheid van de partners bereid zich bij de situatie neer te leggen. De twee meest coöperatieve (inschikkelijke) reactievormen – toegeven en probleem oplossen – worden door respectievelijk 41% en 71% van de ondervraagden opportuun geacht. De zachte drang van de compromisstrategie wordt door 41% van de respondenten een optie gevonden, terwijl slechts 10% aan het eigen standpunt zou proberen vast te houden. Dat laatste is minder dan het aantal personen dat het conflict uit de weg probeert te gaan of afwacht en niets doet – wat er meestal ook op neer zal komen dat men zich bij de situatie neerlegt.

Omdat de respondenten verschillende strategieën tegelijk kunnen gebruiken, telt het totaal in de tabel op tot meer dan honderd procent. Als we deze gelijktijdigheid nader beschouwen, blijkt dat de combinatie van 'probleem oplossen' en 'compromis sluiten' het meest

Tabel 4 Huishoudens naar conflicthanteringsstrategieën van de partner (in %)

<i>Hantering werk-privé-conflict (partner)</i>	
Probleem oplossen	71
Compromis sluiten	41
Toegeven	41
Vermijden	16
Forceren	10
Geen van de vijf strategieën	9

(n=809)

Bron: Time Competition Survey, 2003.

voorkomt (21%), gevolgd door uitsluitend probleem oplossen (14%), probleem oplossen plus toegeven (13%) en uitsluitend toegeven (10%). Negen procent van de respondenten zou geen enkele strategie willen hanteren. Ook uit deze combinaties blijkt dus weer de overheersing van de coöperatieve reactievormen. De partners weten in overwegende mate begrip aan de dag te leggen voor de gevoelde noodzaak van hun wederhelft om over te werken.

De invloed van baan- en huishoudkenmerken

Uit het voorgaande is duidelijk geworden dat er nogal wat verschillen zijn tussen huishoudens in de manier waarop zij de afstemming tussen werk en privé proberen te beheersen. Dat roept de vraag op waar deze verschillen mee te maken hebben. Behalve met uiteenlopende voorkeuren en prioriteiten van de huishoudens verwachten wij dat ze ook te maken hebben met verschillen in omstandigheden waarin de huishoudens verkeren. Twee invloeden werken daarbij tegen elkaar in. In de eerste plaats zijn de regels en praktijken een antwoord op de *beheersingseisen* die door de huishoudsituatie worden gesteld: hoe hoger deze eisen, hoe meer een huishouden bepaalde zaken moet regelen om het hoofd boven water te houden. In de tweede plaats schept de omgeving (vooral de baan) ook de *restricties* waarbinnen regels en praktijken gehandhaafd kunnen worden: hoe zwakker deze restricties, hoe gemakkelijker bepaalde oplossingen te vinden en te hanteren zijn.

Beheersingsnoodzaak – kenmerken van het huishouden

De beheersingseisen vloeien in eerste instantie voort uit de samenstelling en condities van het huishouden zelf. Wij verwachten dat de noodzaak om te komen tot een meer stringente vorm van beheersing in de eerste plaats samenhangt met het verdiensprofiel van het huishouden en in de tweede plaats met andere huishoudkenmerken zoals de aanwezigheid van kinderen. Wat betreft het eerste onderscheiden we op basis van het aantal uren betaalde arbeid van de partners vier *huishoudtypen*: eenverdieners (15%), anderhalfverdieners (54%), dubbelverdieners (22%) en half-om-halfverdieners (9%). De grenzen tussen deze typen liggen bij 33 uur per week voor een voltijd baan, 8 tot 32 uur per week voor een deeltijd baan en minder dan 8 uur per week voor 'geen betaalde baan'. Wij hebben de omvangrijke middencategorie opgesplitst in anderhalfverdieners (I) waar de werknemer voltijds werkt (31%) en anderhalfverdieners (II) waar de partner voltijds werkt (23%).

Zoals eerder gesteld kan de keuze voor een bepaald verdiensmodel als een elementaire afspraak tussen de partners over de verdeling van betaald en onbetaald werk in het huishouden worden beschouwd. Deze keuze heeft grote gevolgen voor de beheersingseisen in het huishouden. Terwijl in de keuze voor het eenverdienersmodel al een duidelijke afspraak besloten ligt over wie waarvoor verantwoordelijk is, zijn de verantwoordelijkheden en prioriteiten bij de andere modellen minder duidelijk geregeld. In die gevallen wordt voor partners de noodzaak groter om onderlinge afspraken over de gang van zaken in het huishouden te maken en mogelijke conflicten te voorkomen. Wij verwachten daarom dat huishoudens waarin beide partners betaalde arbeid verrichten (a) meer met vaste tijdstippen en afspraken werken en (b) een strengere wijze van conflicthantering praktiseren om de concurrerende eisen van twee banen en het huishouden het hoofd te bieden.

Verder verwachten wij dat de noodzaak om te komen tot een meer stringente vorm van huishoudbeheersing samenhangt met de volgende drie huishoudkenmerken:

- De aanwezigheid van kinderen: Het zorgen voor kinderen is een arbeidsintensief karwei. Het verlangt bovendien een hoge mate

van betrouwbaarheid in de uitvoering van de zorgtaken en het nakomen van de gemaakte afspraken.

- De duur van de gezamenlijke huishouding: Het kost tijd om te leren en uit te onderhandelen hoe een huishouding efficiënt gevoerd kan worden. Daarom verwachten we dat partners die al geruime tijd een gezamenlijke huishouding voeren meer huishoudregels tot hun beschikking hebben en minder hun toevlucht hoeven nemen tot stringente controlestrategieën.
- De toekomstverwachting met betrekking tot de gezamenlijke huishouding: Als de relatie met een huwelijk bezegeld is, zijn de partners zekerder over hun toekomst en zullen zij eerder geneigd zijn hun omgang in vaste regels vast te leggen. Om de beoogde lange termijn niet door conflicten in gevaar te brengen, zullen zij een meer coöperatieve controlestrategie hanteren.

In de analyse zal rekening worden gehouden met mogelijke interactie-effecten. Zo is het aannemelijk dat deze drie huishoudkenmerken een grotere invloed in tweeverdieners- dan in eenverdienershuishoudens hebben, omdat de beheersingsnoodzaak in de eerste het grootst is. Verder controleren wij in de analyses voor de sekse en het opleidingsniveau van de werknemer (niet van de partner).

Beheersingsmogelijkheden – kenmerken van de banen

De aard van het betaalde werk dat door één of beide van de partners wordt verricht, vormt een belangrijke randvoorwaarde voor het huishouden. Naar verwachting scheppen met name de volgende drie baankenmerken restricties waarbinnen regels en praktijken gehandhaafd kunnen worden: *veel overwerk*, *onregelmatige werktijden*, *geringe tijdautonomie*.

Een baan die één of meer van deze kenmerken heeft, maakt het moeilijker voor de partners afspraken over huishoudelijke activiteiten na te komen. Naar verwachting zal een dergelijk huishouden dan ook minder gebruikmaken van vaste huishoudregels. Voor de wijze van conflicthantering is de situatie gemengd. Naarmate de eisen die de baan aan de werknemer stelt hoger zijn, is het voor hem of haar moeilijker afspraken na te komen. De partner zal dan waarschijnlijk een minder stringente controlestrategie hanteren. Maar als de baanvereisten van de

partner zelf ook toenemen, kan deze moeilijker de situatie opvangen en dat zou dan weer tot een strengere controle aanleiding geven.

De *overwerk*vraag van banen is op een vijf-puntsschaal gemeten door te vragen naar de mate waarin collega's overwerk verrichten: 'Hoe vaak komt het voor dat mensen in een vergelijkbare functie op uw afdeling 's avonds of in het weekend moeten overwerken?' De *(on)regelmaticgheid van werktijden* is op de volgende manier geïndiceerd: 'Eindigt u elke werkdag op ongeveer dezelfde tijd met werken?' Voor de *tijdautonomie* binnen de banen gebruikten we de volgende vraag: 'Wie bepaalt meestal de begin- en eindtijden van uw werk: bent u dat of een ander?' Teneinde de analyse voor alle huishoudens te kunnen uitvoeren, hebben we de voltijdse huisvrouwen en voltijdse huismannen in de laagste (dus minst restrictieve) categorieën van deze drie variabelen ingedeeld.

Ook hier verwachten wij weer dat deze baankenmerken een grotere invloed bij tweeverdieners hebben dan bij eenverdieners, omdat bij eerstgenoemden een grotere behoefte aan huishoudbeheersing verondersteld wordt. Vooral voor deze huishoudens zijn gunstige dan wel ongunstige baankenmerken bepalend voor de wijze waarop in de beheersingsnoodzaak kan worden voorzien.

Verklaring van de aanwezigheid van huishoudregels

Om tot een samenvattend beeld te komen, hebben we de huishoudregels ondergebracht in één construct. Het samenvoegen van (a) het gebruik van vaste tijdstippen voor huiselijke activiteiten en (b) het hebben van afspraken om voldoende tijd vrij te maken voor deze activiteiten levert een schaal op van acht items met een alpha van 0,65. Ook een afzonderlijk uitgevoerde factoranalyse bevestigt dat dit een goede samenvatting is van het gebruik van regels binnen het huishouden. Door middel van een regressieanalyse zijn we nagegaan in welke mate de variatie in dit gebruik samenhangt met de bovengenoemde kenmerken van huishoudens en banen. Conform onze verwachting dat de keuze voor een bepaald verdienersmodel een cruciale rol speelt, kijken wij daarbij niet alleen naar de hoofdeffecten, maar onderzoeken

ken ook de invloed van de huishoudens- en baankenmerken voor de verschillende verdienertypen (interactie-effecten). Omdat wij daardoor met een groot aantal potentiële interactie-effecten te maken hebben, laten wij in de tabellen 5 en 6 alleen de significante effecten zien (zuinig model). Interactie-effecten die in de tabel niet te zien zijn, zijn dus ook niet significant.

Uit de tabellen 5 en 6 (kolom 1) blijkt dat tien procent van de variantie zich laat verklaren door de opgenomen kenmerken, waaronder de als controle toegevoegde variabelen 'geslacht' en 'opleidingsniveau'. De F-waarden bevestigen dat het model met de structuur van de data overeenkomt. Een aantal effecten die in de richting van de verwachtingen liggen, is bovendien significant.

Het is opvallend dat de verdienertypen geen directe invloed hebben op het gebruik van huishoudregels. Tweeverdieners, die volgens onze verwachtingen met algemeen hogere beheersingseisen te maken hebben dan eenverdieners, maken niet in een hogere mate gebruik van huishoudregels. Hetzelfde resultaat vinden wij ook voor de invloed van thuiswonende kinderen, de burgerlijke staat en de duur van de relatie. Het gebruik van afspraken en vaste tijdstippen in het huishouden blijkt dus niet direct door huishoudkenmerken te worden bepaald. Variatie in de aanwezigheid van huishoudregels heeft blijkbaar meer met de persoonlijke stijl van de partners te maken – met uiteenlopende voorkeuren en prioriteiten – dan met de in de huishoudsituatie gelegen beheersingsnoodzaak. Dat persoonskenmerken hier van belang zijn, blijkt ook uit het feit dat hoogopgeleide werknemers in een grotere mate huishoudregels hanteren dan laagopgeleide werknemers.

Baankenmerken daarentegen, die volgens onze verwachtingen belangrijke restricties vormen voor het gebruik van huishoudregels, zijn van wezenlijke invloed. Een baan met onregelmatige begin- en eindtijden laat de partners weinig keuze in het gebruik van huishoudregels en blijkt het gebruik van afspraken en vaste tijdstippen in het algemeen te beperken. De invloed van een grote vraag naar overwerk en een grote tijdsautonomie verschilt daarentegen per verdienertype (interactie-effecten). Vergelijken met eenverdienershuishoudens gebruiken tweeverdieners meer huishoudregels als de

baan veel overwerk vraagt. Dit patroon komt wel overeen met onze verwachtingen. In eenverdienershuishoudens is in beginsel al een duidelijke afspraak gemaakt wie voor betaald werk verantwoordelijk is en wie voor onbetaald werk. Als de baan veel overwerk vraagt, zijn daardoor minder aanvullende regels nodig dan in huishoudens waarin beide partners werken.

Meer tijdsautonomie leidt bij eenverdieners tot meer huishoudregels dan bij de andere verdienertypen. Dat lijkt tegen de verwachtingen tot we ons realiseren dat die huishoudregels in dit geval uit vaste tijden en afspraken bestaan. Eenverdieners kunnen tijdsautonomie gebruiken om de dagelijkse gang van zaken in hun huishouden nog sterker in vaste ritmes en via vaste patronen te laten verlopen. Als de beheersingsnoodzaak in het huishouden door twee werkende partners in het algemeen groter is, vergroot tijdsautonomie juist de flexibiliteit van het huishouden, waardoor de partners gemakkelijker op onverwachte zaken kunnen inspelen.

Verklaring van conflicthantering

Uit Tabel 6 blijkt dat het gebruik van conflicthanteringsstrategieën maar heel weinig samenhangt met de door ons geselecteerde kenmerken van huishoudens, personen en banen. De verklaarde variantie ligt tussen 2 en 7 procent. Dat betekent dat de keuze van deze strategieën overwegend een kwestie is van 'persoonlijke stijl', die zich niet laat determineren door objectieve omstandigheden. Niettemin zijn een aantal significante effecten vermeldenswaard.

In vergelijking met eenverdienershuishoudens geven de partners in twee- (en vooral dubbel)verdienerhuishoudens minder toe aan de wens van de werknemer om over te werken. Concurrerende eisen van twee voltijdse banen leiden er blijkbaar toe dat in werk-privé-conflicten de ene werkende partner minder begrip voor de drukteargumenten van de andere werkende partner weet op te brengen. Dit patroon komt overeen met onze verwachtingen, hoewel wij geen effect voor het gebruik van strengere conflicthanteringsstrategieën vinden.

Deze minder inschikkelijke vormen van conflicthantering blijken wel samen te hangen

Tabel 5 Regressieanalyse van de invloed van huishoud- en baankenmerken op het gebruik van huishoudregels en conflicthaneringsstrategieën (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten)

	Huishoudregels
<i>Verdienerstype^a</i>	
Dubbelverdieners	0,204
Anderhalfverdieners I (werknemer voltijd)	0,190
Anderhalfverdieners II (partner voltijd)	-0,014
Half-om-halfverdieners	0,211
<i>Huishoudkenmerken</i>	
Kinderen	0,017
Duur van de huishouding	0,011
Gehuwd	0,027
<i>Persoonlijke kenmerken</i>	
Geslacht partner (man) ^b	0,019
Opleiding werknemer	0,126**
<i>Baankenmerken</i>	
Grote overwerkvraag (werknemer)	-0,228**
Grote overwerkvraag (partner)	0,013
Onregelmatige werktijden (werknemer)	-0,193**
Onregelmatige werktijden (partner)	0,015
Grote invloed op werktijden (werknemer)	0,286**
Grote invloed op werktijden (partner)	0,090*
<i>Interactie verdienerstype * grote overwerkvraag (werknemer)</i>	
Dubbelverdieners * grote overwerkvraag (werknemer)	0,053
Anderhalfverdieners I * grote overwerkvraag	0,201
Anderhalfverdieners II * grote overwerkvraag	0,258*
Half-om-halfverdieners * grote overwerkvraag	0,237*
<i>Interactie verdienerstype * grote invloed op werktijden (werknemer)</i>	
Dubbelverdieners * grote invloed op werktijden	-0,308*
Anderhalfverdieners I * grote invloed op werktijden	-0,399**
Anderhalfverdieners II * grote invloed op werktijden	-0,160
Half-om-halfverdieners * grote invloed op werktijden	-0,350**
<i>Adjusted R²</i>	0,100
<i>F</i>	4,787**
<i>n</i>	786

^a Referentiecategorie eenverdieners.

^b De ander is dan automatisch een vrouw, met uitzondering van 24 homoparen.

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

Bron: Time Competition Survey, 2003.

met de duur van het huishouden. Als de relatie nog niet zo lang in stand is, hebben de partners nog geen routine voor de gang van zaken in het huishouden ontwikkeld. Als gevolg daarvan zijn zij in grotere mate bezig conflicten en problemen door onderhandelingen op te lossen (meer 'probleem oplossen', minder 'vermijden') en gebruiken daarbij ook strengere controlestrategieën ('compromis sluiten', 'forceren'). Ook dit patroon komt overeen met onze verwachtingen.

Verder geeft een partner inderdaad minder snel toe als er kinderen in het huishouden zijn. Het valt echter op dat dit in mindere mate geldt voor tweeverdieners met kinderen (interactie-effect). Wellicht betekent dit dat het weg-

vallen van het etentje in elk geval weer een avond met de kinderen oplevert.

Gehuwde partners gebruiken in hogere mate de begripvolle strategie van 'probleem oplossen' dan niet-gehuwde partners. Dit geldt in sterkere mate voor eenverdieners dan voor de andere verdienerstypen (interactie-effect). Ook hierin worden onze verwachtingen bevestigd dat partners die van een langdurige relatie uitgaan een groter belang hebben om conflicten op zo'n manier op te lossen dat niemand zich de verliezer voelt. Dat dit vooral geldt voor eenverdieners zou ermee te maken kunnen hebben dat dit de meest traditionele huishoudvorm is, waarin begrip voor de kostwinner van oudsher een cruciale rol speelt.

Tabel 6 Regressieanalyse van de invloed van huishoud- en baankenmerken op het gebruik van huishoudregels en conflictanheringsstrategieën (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten)

	<i>Toegeven</i>	<i>Oplossen</i>	<i>Compromis</i>	<i>Vermijden</i>	<i>Forceren</i>
<i>Verdienerstype^a</i>					
Dubbelverdieners	-0,258*	0,048	0,037	-0,034	0,096
Anderhalfverdieners I (werknemer voltijd)	-0,271	0,166	0,048	-0,078	0,058
Anderhalfverdieners II (partner voltijd)	-0,218	0,139	-0,028	-0,075	0,060
Half-om-halfverdieners	-0,215	0,153	0,016	-0,080	0,075
<i>Huishoudenkenmerken</i>					
Kinderen	-0,216*	0,027	0,034	0,028	0,025
Duur van de huishouding	-0,021	-0,121**	-0,107*	0,108*	-0,118**
Gehuwd	-0,113	0,445**	0,018	-0,053	0,006
<i>Persoonlijke kenmerken</i>					
Geslacht partner (man) ^b	0,267**	-0,091	-0,189**	0,154**	-0,141**
Opleiding werknemer	0,038	0,028	-0,039	-0,062	-0,031
<i>Baankenmerken</i>					
Grote overwerkvraag (werknemer)	0,032	0,038	0,040	0,003	-0,005
Grote overwerkvraag (partner)	0,053	-0,030	-0,043	-0,034	-0,043
Onregelmatige werktijden (werknemer)	0,057	-0,249**	-0,097**	-0,032	-0,063
Onregelmatige werktijden (partner)	-0,038	-0,035	0,001	-0,004	0,021
Grote invloed op werktijden (werknemer)	-0,002	-0,011	0,012	0,018	-0,009
Grote invloed op werktijden (partner)	0,053	0,037	0,003	-0,003	-0,033
<i>Interactie verdienerstype * kinderen</i>					
Dubbelverdieners * kinderen	0,145*	.	.	.	.
Anderhalfverdieners I * kinderen	0,210	.	.	.	.
Anderhalfverdieners II * kinderen	0,135	.	.	.	.
Half-om-halfverdieners * kinderen	0,045	.	.	.	.
<i>Interactie verdienerstype * gehuwd</i>					
Dubbelverdieners * gehuwd	0,010	-0,204*	.	.	.
Anderhalfverdieners I * gehuwd	0,106	-0,391**	.	.	.
Anderhalfverdieners II * gehuwd	0,094	-0,371**	.	.	.
Half-om-halfverdieners * gehuwd	0,191*	-0,280**	.	.	.
<i>Interactie verdienerstype * onregelmatige werktijden (werknemer)</i>					
Dubbelverdieners * onregelmatige werktijden	.	0,284*	.	.	.
Anderhalfverdieners I * onregelmatige werktijden	.	0,270*	.	.	.
Anderhalfverdieners II * onregelmatige werktijden	.	0,204*	.	.	.
Half-om-halfverdieners * onregelmatige werktijden	.	0,107	.	.	.
<i>Adjusted R²</i>	0,067	0,030	0,056	0,026	0,024
<i>F</i>	3,325**	2,014**	3,938**	2,332**	2,208**
<i>N</i>	744	746	745	741	746

^a Referentiecategorie eenverdieners.^b De ander is dan automatisch een vrouw, met uitzondering van 24 homoparen.* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.

Bron: Time Competition Survey, 2003.

Van de geselecteerde baankenmerken vinden wij alleen een effect van onregelmatige werktijden. Als de werknemer daarmee te maken heeft, worden de mogelijkheden voor probleemoplossing en een compromis zoeken duidelijk beperkt. Dat geldt het sterkst voor de eenverdienershuishoudens, waarin de partner zich blijkbaar realiseert dat er weinig speelruimte is. Als de partner zelf ook een baan heeft, waagt hij of zij nog een poging, maar in

het algemeen kan worden geconcludeerd dat een baan met onregelmatige werktijden een conflictoplossing, die voor beide partners gunstig is, in de weg staat.

Ten slotte springt een duidelijk sekse-effect naar voren. Mannelijke partners leggen zich eerder bij de situatie neer dan vrouwelijke. Zij proberen minder langs de weg van het compromis hun vrouw tot andere gedachten te brengen en willen conflicten vaker vermijden.

Conclusie en discussie

In dit artikel hebben we het begrip 'huishoudbeheersing' geïntroduceerd en enkele verschillende vormen ervan voor Nederlandse huishoudens bekeken. Dit nieuwe concept legt de nadruk op informele huishoudregels en strategieën van conflicthantering om de dagelijkse gang van zaken binnen huishoudens te verklaren. De analyse van 809 samenwonende paren wees uit dat er aanzienlijke variatie bestaat in de wijze waarop huishoudens de relatie tussen werk en privé trachten te beheersen. Wij denken dat dit een veelbelovende ingang biedt voor de verklaringen van de tijdsdruk en het welzijn binnen huishoudens. Maar ook voor de gang van zaken binnen arbeidsorganisaties kan deze benadering van betekenis blijken.

Om te beginnen ligt het voor de hand dat sterke verschillen in de wijze van huishoudbeheersing gevolgen hebben voor de inzetbaarheid van werknemers. Een aanzienlijk aantal werknemers ziet zich geconfronteerd met meer of minder stringente regels inzake de tijdbesteding binnen het huishouden. En wanneer zij van die regels dreigen af te wijken, staat een partner klaar om met meer of minder stringente controlestrategieën de afwijking te bedwingen. Hoewel het onderzoek uitwees dat de coöperatieve controlestrategieën in de meerderheid waren, wordt er in een flink aantal huishoudens actieve weerstand geboden tegen overwerken.

In de tweede plaats laten de data zien dat kenmerken van huishoudens en banen in beperkte mate van invloed zijn op de vorm van huishoudbeheersing. Het verdiensmodel en andere huishoudkenmerken (zoals thuiswonende kinderen), die volgens onze verwachtingen doorslaggevend zouden zijn voor de beheersingsnoodzaak in het huishouden, hebben tot onze verrassing geen directe invloed op het gebruik van huishoudregels. Of partners dagelijkse tijdbeslissingen door meer afspraken en vaste tijdstippen trachten te beheersen, hangt dus niet van de huishoudsituatie af, maar blijkt meer een kwestie van persoonlijke voorkeuren en prioriteiten te zijn. Voor de conflicthanteringsstrategie van de partner zijn de omstandigheden van het huishouden daarentegen wel van belang. Hoewel de verklaarde variantie ook hier relatief klein is, beïnvloedt de in het verdiensmodel en andere huishoudkenmer-

ken gelegen beheersingsnoodzaak het conflictgedrag van de partner, hetgeen bij een hogere noodzaak leidt tot strengere strategieën.

Kenmerken van de baan, die in onze ogen belangrijke restricties vormen voor de handelingsmogelijkheden van het huishouden, blijken inderdaad van invloed op de wijze van huishoudbeheersing. Onregelmatige begin- en eindtijden op het werk vormen daarbij een duidelijke belemmering om huishoudregels te hanteren en maken het moeilijker om werk-privé-conflicten op een voor beide partners gunstige manier op te lossen. Voor de invloed van andere baankenmerken, zoals een grote vraag naar overwerk of tijdsautonomie, is het samenspel met het verdiensmodel doorslaggevend (interactie-effecten). Daarbij maakt het met name verschil of beide partners een baan hebben (tweeverdieners) of niet (eenverdieners), maar niet of het om voltijd- of deeltijdbanen gaat.

Anders dan door ons verwacht blijken een geringe tijdsautonomie en een baan die veel overwerk vraagt niet als eenduidige restricties te werken die het gebruik van huishoudregels beperken (zoals bij onregelmatige werktijden wel het geval is). De richting van hun invloed hangt af van het verdienertype. In eenverdienershuishoudens leiden veel overwerk en weinig tijdsautonomie inderdaad tot minder vaste tijden en afspraken, maar bij tweeverdieners is het omgekeerde het geval. Die beheersen de grotere complexiteit van overwerk door juist meer regels te stellen, terwijl zij bij een grotere tijdsautonomie de teugels laten vieren. De door het verdiensmodel geschapen uitgangssituatie vormt hiervoor volgens ons de verklaring. In het eenverdienershuishouden maakt de strikte verdeling van betaald en onbetaald werk het gemakkelijker op een flexibele wijze met de grote overwerkvraag om te gaan, terwijl tweeverdieners hun flexibiliteit juist moeten ontleen aan een grotere tijdsautonomie. Beide huishoudtypen zoeken op hun eigen wijzen hun speelruimte en routines (vgl. Tap, Glebbeek & Brouns, 2002).

Een tweede voor ons onverwacht resultaat was de invloed van de sekse op het gebruik van conflicthanteringsstrategieën. Mannelijke partners leggen zich eerder neer bij de wens van hun vrouw om over te werken en vrouwelijke partners bieden meer verzet tegen het overwerkplan van hun man. Deze grotere

hardnekkigheid van vrouwen vraagt om een verklaring. Een mogelijkheid zou kunnen zijn dat vrouwen, omdat ze gewoonlijk toch al meer tijd besteden aan het huishouden en minder aan betaalde arbeid, extra gevoelig zijn voor pogingen van hun man om deze ongelijke arbeidsverdeling nog verder scheef te trekken. Klaarblijkelijk zijn mannen zich hiervan ook bewust, want zij zijn minder geneigd hun zin door te zetten in de wijze van conflicthantering en ze proberen vaker conflicten te vermijden. Verder lieten onze resultaten zien dat mannen nogal eens de afspraken over huishoudelijke zaken niet nakomen. Zo beschouwd zou de grotere weerstand van vrouwen een reactie kunnen zijn op het frequente afwijken van de regels door hun werkende wederhelften.

Samenvattend menen wij dat huishoudbeheersing een vruchtbaar begrip zal blijken te zijn om verschillen in de wijze waarop mensen betaald en onbetaald werk combineren aan het licht te brengen en uit variërende beheersings-eisen te verklaren. Wij gaan ervan uit dat deze verschillen een rol spelen voor de tijdallocatie en het welzijn van de partners in het huishouden. In de komende tijd zullen wij de vraag onderzoeken in hoeverre verschillende vormen van huishoudbeheersing het aantal uren dat mensen aan betaald en onbetaald werk besteden beïnvloeden. Daarbij is ook het samenspel van huishoudkenmerken en de eisen van de baan (of banen) van groot belang. Zoals we zagen in dit artikel, beïnvloeden het verdieners-type en de baankenmerken de gang van zaken in het huishouden op een nauw verweven manier. Dat werpt de vraag op onder welke condities de beheersingsvormen van huishoudens en banen elkaar ondersteunen of ondermijnen. De interactie tussen deze beide beheersstructuren kan daarom interessante inzichten opleveren voor de mate waarin huishoudens erin slagen de concurrerende eisen van betaald en onbetaald werk met elkaar te verenigen.

Noot

- 1 Met dank aan Arie Glebbeek voor het vertalen van dit artikel naar het Nederlands.

Literatuur

- Beblo, M. (2001). *Bargaining over Time Allocation. Economic Modeling and Econometric Investigation of Time Use within Families*. Heidelberg: Physika-Verlag.
- Breedveld, K. (2001). 'Voorkomen of genezen? Psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie'. *Facta*, 3, 24-26.
- Clark, S.C. (2000). 'Work/family border theory: A new theory of work/family balance'. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Clarkberg, M. & Moen, Ph. (2001). Understanding the Time-Squeeze. Married Couples' Preferred and Actual Work-Hour Strategies. *American Behavioral Scientist*, 44, 1115-1135.
- Dijk, L. van & Siegers, J. (1996). The Division of Child Care Among Mothers, Fathers, and Nonparental Care Providers in Dutch Two-Parent Families. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 1018-1028.
- Frederiksen-Goldsen, K.I. & Scharlach A.E. (2001). *Families and Work, New Directions in the Twenty-First Century*. New York/ Oxford: Oxford University Press.
- Gill, G.K. (1998). *The Third Job, Employed couples' management of household work contradictions*. Brookfield: Ashgate.
- Grift, Y.K. (1998). *Female Labour Supply, The Influence of Taxes and Social Premiums*. Proefschrift Universiteit Utrecht.
- Hallberg, D. (2001). *Essays on Household Behavior and Time-Use*. Dissertation, Uppsala University.
- Jürgens, K. (2000). Conduct of Everyday life: Obstacle or resource for handling flexible working hours? Paper presented on the 8th Conference of the International Symposium on Working Time, Amsterdam.
- Janssen, O. & Vliert, E. van de (1996). Concern for the other's goals: key to (de-)escalation of conflict. *The International Journal of Conflict Management*, 1996, 7, 99-120.
- Kooreman, P. & Wunderink, S. (1997). *The Economics of Household Behavior*. New York: St. Martin's Press.
- Lindenberg, S. (1997). 'Grounding Groups in Theory: Functional, Cognitive, and Structural Interdependencies', *Advances in Group Processes*, 14, 281-331.
- Lippe, T. van der (1993). *Arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen*. Amsterdam: Thesis.
- Lippe, T. van der & Siegers, J. (1994). 'Division of Household and Paid Labour between Partners: Effects of Relative Wage Rates and Social Norms'. *Kyklos*, 47, 109-136.
- Perlow, L.A. (1998). 'Boundary Control. The Social Ordering of Work and Family Time in a High-tech Corporation'. *Administrative Science Quarterly*, 43, 328-357.
- Plantenga, J., Schippers, J. & Siegers, J. (1999). Towards an Equal Division of Paid and Unpaid

- Work: The Case of the Netherlands. *Journal of European Social Policy*, 9, 99-110.
- Pollak, R.A. (1985). 'A Transaction Cost Approach to Families and Households', *Journal of Economic Literature*, 23, 581-608.
- Projektgruppe 'Alltägliche Lebensführung' (Hg.) (1995). *Alltägliche Lebensführung, Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung*. Opladen: Leske & Budrich.
- Pruitt, D.G. & Carnevale, P.J. (1993). *Negotiation in Social Conflict*. Buckingham: Open University Press.
- SCP (1999). *Naar andere tijden. Tijdsbesteding en tijdsordening in Nederland, 1975-1995*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SCP (2000). *De kunst van het combineren. Taakverdeling onder partners*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SCP (2003). *De meerkeuzemaatschappij. Facetten van de temporele organisatie van verplichtingen en voorzieningen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Tap, R., Glebbeek, A.C. & Brouns, M. (2002). De rust van de routine. Over kwaliteit van de arbeid in het licht van de relatie tussen arbeid en zorg, *Sociologische Gids*, 49, 59-75.
- Thibaut, J.W. & Kelly, H. (1959). *The Social Psychology of Groups*. New York: Wiley.
- Vinne, H. van der (1998). *Eerlijk is eerlijk. Over de rechtvaardigheid van de taakverdeling binnen huishoudens*. Dissertatie, Universiteit van Tilburg.