

Betekenis van werk

Werk in combinatie met een gezin kan belastend zijn. Zo blijkt uit onderzoek dat vrouwen, net doordat ze meer op hun gezin gefocust zijn dan mannen, meer psychosociale belasting ervaren in de combinatie met hun werk¹. Gaan werken kan echter ook energie geven en heeft voor verschillende mensen een verschillende betekenis. Zoals je hieronder ziet heeft werk ook voor de verschillende ouders van een zorgkind een belangrijke meerwaarde.



Wanneer je als loopbaanactor of zorgactor bij ouders signalen opvangt die met hun werk te maken kunnen hebben is het belangrijk hier verder op in te gaan en te ontdekken wat werk voor hen betekent en hoe je hen hierin kan bijstaan. Belangrijk is niet zomaar conclusies te trekken wanneer je iets hoort of opmerkt zonder door te vragen.

Er zijn een aantal theorieën, uit onderzoek ontstaan, die je als achtergrondinformatie kan meenemen. Hieronder vindt je een beknopte bespreking van deze theorieën.

¹ 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.

1. Gedrag wordt door verschillende factoren beïnvloed

Allereerst is het belangrijk te weten dat het gedrag van mensen afhangt van twee factoren: de persoon en de context (Lewin, 1951)².

- **Persoon:** iemands karakter, iemands wensen, ideeën, waarden, de manier waarop je met problemen en uitdagingen omgaat,...
- **Context:** het hebben van een zorgenkind, oppasmogelijkheden, een uitdagende job,...

Dit betekent dat mensen soms dingen verlangen, maar dit niet noodzakelijk kunnen waarmaken, bijvoorbeeld omwille van hun context. Hun werkelijke gedrag, i.c. de uiteindelijke loopbaanbeslissing, steunt dus op beiden.

2. Belang van meerdere rollen

- Verschillende rollen opnemen (ouder zijn, werknemer zijn, partner zijn) heeft een positieve invloed op het psychologische welzijn³. Het draagt bij tot persoonlijke groei en geeft energie.
- Hoe meer verschillende rollen men opneemt, hoe minder rolspecifieke stress men ervaart.
- Tewerkgesteld zijn zorgt voor een hoger welbevinden omdat tewerkstelling zorgt voor⁴:
 - Een hoger zelfbeeld
 - Meer zelfvertrouwen
- De energie en de ervaringen die je haalt uit de ene rol kunnen een gunstig effect hebben op andere rollen.

3. Theorie 1: Latent deprivatiemodel van Jahoda

De theorie van Jahoda (1982)⁵ stelt dat er twee soorten functies zijn die vervuld worden door werk:

- De **manifeste functie:** Deze merken we vooral wanneer het goed gaat op het werk.
 - Inkomen
- De **Latente functies:** Deze 5 primaire behoeften worden pas duidelijk wanneer werk wegvalt.
 - Nood aan sociale steun
 - Nood aan een gestructureerd verloop van de dag
 - Nood om deel te nemen aan betekenisvolle activiteiten
 - Nood om deel uit te maken van een collectief doel
 - Nood aan status of persoonlijke identiteit

Wanneer iemand zijn werk verliest, verliest hij dus niet enkel een inkomen, maar zijn er ook heel wat latente behoeften die niet meer vervuld worden. Dit zorgt ervoor dat het psychologisch welbevinden daalt.

² Lewin, K. (1951). Field theory in social science.

³ Thoits, P. A. (1983). Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesis. *American Sociological Review*, 174-187.

⁴ Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of personality and social psychology*, 49(1), 135.

⁵ Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American psychologist*, 36(2), 184.

4. Theorie 2: Het financieel-schaamtemodel⁶

Zoals we daarnet al zagen zorgt werkloosheid ervoor dat mensen hun psychologisch welbevinden daalt. Enerzijds komt dit door het wegvallen van de latente functies van werk. Anderzijds heeft ook de manifeste functie hiermee te maken nl. het financiële aspect van werk:

Financiële problemen + schaamte rond werkloosheid → negatieve psychologische effecten

- Verlies van werk = verlies van inkomen en kan voor **financiële problemen** zorgen.
- **Schaamte**: dit komt doordat mensen willen in contact zijn met anderen, ze willen samen doelen bereiken. Werkloosheid kan ervoor zorgen dat deze doelen niet bereikt worden, waardoor men zich gedegradeerd en vernederd voelt.
 - Uit onderzoek blijkt dat hoe langer men werkloos is hoe meer men zich schaamt.
 - Schaamte over werkloosheid komt meer voor bij mannen.
 - Schaamte lijkt dan ook opnieuw bij te dragen tot een lager psychologisch welzijn en een slechtere gezondheid.
 - Schaamte zorgt ook voor minder sociale contacten.

5. Theorie 3: Theorie van Weiner

De theorie van Weiner (1985)⁷ stelt dat wanneer we **falen of succes** boeken we op zoek gaan naar de **oorzaak** hiervan, bijvoorbeeld: inzet, geluk, persoonlijkheid,... Deze oorzaken kunnen zich op verschillende dimensies bevinden:

- **De locus van controle**:
 - Intern: persoonlijkheid, inzet
 - Extern: de taak was te moeilijk, irritante collega's
- **Stabiliteit** van de oorzaak
 - Stabiel: bv. persoonlijkheid
 - Onstabiel: bv. inzet
- **Controleerbaarheid** van de oorzaak
 - Oncontroleerbaar → schaamte → zich terugtrekken → minder motivatie
 - Controleerbaar → schuldgevoel → het proberen goed maken + gemotiveerd
- **Gevolgen**
 - Psychologisch
 - Affectief

Bijvoorbeeld:

- Iemand wordt ontslagen en die persoon evalueert zijn ontslag als gevolg van zijn persoonlijkheid (**stabiele** trek). De kans is groot dat die persoon gaat denken dat hij nooit nog een job gaat kunnen vinden door zijn persoonlijkheid (**psychologisch** gevolg).
- De oorzaak van het ontslag lag bij de persoonlijkheid van de persoon in kwestie (**intern**). Het ontslag zal dus leiden tot een verminderd zelfbeeld (**affectief** gevolg).
- Ontslag → **oncontroleerbaar** → **schaamte**

⁶ Rantakeisu, U., Starrin, B., & Hagquist, C. (1999). Financial hardship and shame: A tentative model to understand the social and health effects of unemployment. *British Journal of Social Work*, 29(6), 877-901.

⁷ Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological review*, 92(4), 548.

6. Theorie 4: De Zelfdeterminatie theorie⁸

De ZDT theorie stelt dat de mens **proactief** is en gericht op **groei**.

Om dit te kunnen verwezenlijken moeten er 3 psychologische basisbehoeften vervuld worden (ABC):

- **Autonomie:** de mate waarin men zelf beslissingen kan nemen over tijd, ruimte, inhoud, manier van werken,...
- **Verbondenheid:** De mate waarin men het gevoel heeft dat het werk belangrijk voor hen is, contacten met collega's...
- **Competentie:** de mate waarin men het gevoel heeft dat men voldoende ervaring/ kennis/... heeft om de taak uit te voeren.

Pas wanneer aan deze voorwaarden voldaan is kan een persoon zich intrinsiek gemotiveerd voelen.

⁸ Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2011). Self-determination theory. *Handbook of theories of social psychology*, 1, 416-433.