
Subjectieve loopbaanverschillen tussen mannen en vrouwen: de impact van het verschillend gebruik van werk-familiemaatregelen

In dit artikel bekijken we of er subjectieve loopbaanverschillen bestaan tussen mannen en vrouwen die verklaard kunnen worden door een verschillend gebruik van werk-familieregelingen aangeboden door de werkgever. Meer specifiek bestuderen we of er genderverschillen zijn in het gebruik van twee type werk-familieregelingen (namelijk arbeidstijdvermindering en flexibiliteitsregelingen) en zo ja, of die leiden tot verschillen in gepercipieerde loopbaankansen, werk-familieconflict en algemene loopbaantevredenheid. We maken gebruik van de dataset "Loopbanen in Vlaanderen". Deze dataset werd verzameld in 2011 bij een representatieve steekproef van 1 518 Vlamingen op beroepsactieve leeftijd. De resultaten wijzen in de eerste plaats op een genderpatroon wat het opnemen van werk-familiemaatregelen betreft. Zo blijken vrouwen vaker gebruik te maken van werktijdreducties (bijvoorbeeld deeltijds werk) terwijl mannen vaker beroep doen op flexibiliteitsmaatregelen (bijvoorbeeld gereduceerde werkweek). Deze verschillen blijken bij te dragen tot genderverschillen op het vlak van subjectieve loopbaanbeleving. In de eerste plaats vinden we dat het verschillend gebruik van werk-familiemaatregelen bijdraagt tot een lagere gepercipieerde inzetbaarheid van vrouwen. Vrouwen schatten zowel hun bedrijfsinterne loopbaankansen als hun inzetbaarheid op de externe arbeidsmarkt significant lager in dan mannen. Tegelijkertijd leidt het verschillend gebruik van werk-familiemaatregelen er ook toe dat vrouwen minder tijdsconflicten ervaren tussen werk- en familie. Werktijdreducties blijken met andere woorden een effectieve maatregel om dergelijke werk-familieconflicten aan te pakken. Tot slot suggereren onze analyses dat beide subjectieve loopbaanuitkomsten (namelijk gepercipieerde inzetbaarheid en werk-familieconflicten) als compenserend ervaren worden, waardoor we geen genderverschillen vinden in algemene loopbaantevredenheid.

Inleiding

Zowel in Vlaanderen als in de rest van Europa wordt de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen van overheidswege sterk gestimuleerd en dit mede door de toegenomen demografische druk (Europese Commissie, 2007). De babyboomgeneratie, geboren in de jaren '50, begint de arbeidsmarkt te verlaten terwijl er verhoudingsgewijs minder jongeren instromen. Dit leidt tot een intergenerationeel onevenwicht: een steeds kleinere nieuwe generatie zal moeten instaan voor de steeds groter wordende oudere generatie. Opdat deze trend het sociaal zekerheidssysteem niet zou doen exploderen, is een hoge activiteits- en werkzaamheidsgraad een absolute noodzaak. In heel wat Europese landen probeert men dit – onder andere – te realiseren door de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen te verhogen (Europese Commissie, 2007).

Een van de mogelijkheden om de werkzaamheidsgraad van vrouwen te verhogen, is het stimuleren en ondersteunen van werk-familiemaatregelen in organisaties (Europese Commissie, 2010). De term 'werk-familiemaatregelen' verwijst naar het geheel van praktijken die een werkgever kan aanbieden aan haar werknemers om hen beter in staat te stellen werk- en familieverantwoordelijkheden te combineren (Ryan & Kossek, 2008). In het algemeen worden drie types werk-familiepraktijken onderscheiden (Papalexandris & Kramar, 1997). In de eerste plaats zijn er werktijdreducties, waar de werknemer de mogelijkheid krijgt om de arbeidsduur te verminderen. Voorbeelden hiervan zijn deeltijds werk en loopbaanonderbreking. Daarnaast zijn er flexibiliteitsmaatregelen, die de werknemers meer vrijheid geven in de keuze waar of wanneer ze werken. Gedacht kan worden aan thuiswerk, aan glijdende werkuren of aan de gereduceerde werkweek (namelijk vierdagenweek). Tot slot kunnen werkgevers werknemers ook een aantal praktische steunmaatregelen bieden, zoals kinderopvang, strijkdiensten, enzovoort.

Hoewel werk-familieopstellingen kunnen bijdragen tot een verhoogde arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, zou het tegelijk ook de loopbaankloof tussen mannen en vrouwen kunnen vergroten. Niet alleen blijken het vooral vrouwen te zijn die beroep doen op werk-familieopstellingen (Bittman, Hoffmann & Thompson, 2004; Kirby & Krone, 2002), er

zijn bovendien sterke vermoedens dat het gebruiken van dergelijke opstellingen kan leiden tot een loopbaansanctie. Zeker bij opstellingen die de werktijd reduceren ('werktijdreducties') of de zichtbaarheid van de werknemer op de werkplek verminderen ('flexibiliteitsmaatregelen'), bestaat dit risico (Glass & Finley, 2002). Minder werkervaring en een lagere visibiliteit op de werkplek blijken immers samen te hangen met minder goede loopbaanmogelijkheden (Ng & Feldman, 2010; Orpen, 1994).

Voor een aantal praktijken, zoals deeltijds werk en loopbaanonderbreking, is het bestaan van een dergelijke loopbaansanctie – voornamelijk op het loon – inderdaad al aangetoond (zie onder andere Theunissen et al., 2011). De invloed van andere werk-familiepraktijken, evenals de invloed op meer subjectieve loopbaanuitkomsten, bleef tot nog toe echter onderbelicht. In deze studie zullen we daarom de invloed van *verschillende* types werk-familiemaatregelen op *subjectieve* loopbaanuitkomsten bekijken. Door de verschillende praktijken samen te bekijken, hopen we zicht te krijgen op eventuele compenseerende mechanismen. Daarnaast focussen we in deze studie op subjectieve loopbaanuitkomsten. Omtrent de subjectieve loopbaankloof tussen mannen en vrouwen is niet alleen heel wat minder geweten, het vormt een noodzakelijke aanvulling op de sterke focus op objectieve loopbaanverschillen die de literatuur tot nog toe lijkt te domineren. Op die manier hopen we bij te dragen tot een rijker en meer genuanceerd beeld van de gender-loopbaankloof.

De data

We maken voor deze studie gebruik van de dataset "Loopbanen in Vlaanderen". Deze dataset werd verzameld tussen januari en mei 2011 in het kader van de onderzoeksslijn 'Kwaliteit van banen en loopbanen' binnen het Steunpunt van Werk en Sociale Economie. Het betreft een grootschalige survey naar loopbanen en loopbaanontwikkeling uitgevoerd bij een representatieve steekproef van de Vlaamse bevolking. De survey diende om leemtes in te vullen in de kennis over loopbaanontwikkelingen en -transities van personen in Vlaanderen, in het bijzonder wat sociaal-economische oorzaken en gevolgen van arbeidsmarktbeslissingen en de invloeden vanuit de werksfeer en de privésfeer betreft.

In totaal werden data verzameld bij 1 518 personen, zowel werknemers, werklozen als inactieven. Voor deze studie focussen we op werknemers die één job uitoefenen. Personen die meerdere jobs uitoefenen werden uitgesloten uit de studie aangezien we enkel informatie hebben over werk-familiemaatregelen in de 'voornaamste' job. Verder passen we een wegingsfactor toe op leeftijd, aangezien personen van 50 jaar en ouder doelbewust oververtegenwoordigd waren bij de steekproeftrekking. Deze restricties resulteren in een gerapporteerde steekproefgrootte van 831 werknemers.

Werk-familiemaatregelen in Vlaanderen

Welke werk-familiemaatregelen hebben we gemeten?

We hebben informatie over vijf werk-familiepraktijken. We peilden naar twee vormen van werktijdreducties, namelijk deeltijds werk en loopbaanonderbreking. De respondenten dienden aan te geven of ze op het moment van de bevraging deeltijds werkten of hun loopbaan (voltijds dan wel deeltijds) onderbraken. Daarnaast werd gepeild naar twee flexibiliteitsmaatregelen, met name de ingekorte werkweek (bijvoorbeeld voltijds werken op vier in plaats van vijf dagen) en thuiswerken. Voor deze maatregelen dienden de respondenten aan te duiden of deze maatregel aanwezig was in hun organisatie en zo ja, of ze er het afgelopen jaar gebruik van gemaakt hadden. Tot slot werd gepeild naar een praktische ondersteuningsmaatregel, namelijk kinderopvang. Opnieuw dienden de respondenten aan te duiden of deze maatregel aanwezig was in hun organisatie en zo ja, of ze er het afgelopen jaar gebruik van gemaakt hadden.

Welke werk-familiemaatregelen worden aangeboden?

Uit de dataset kan – zoals uit de vorige paragraaf afgeleid kon worden – voor drie van de vijf werk-familiemaatregelen (namelijk voor de ingekorte werkweek, thuiswerken en kinderopvang) bepaald worden in welke mate Vlaamse werkgevers deze praktijk aanbieden. Voor deeltijds werk en

loopbaanonderbreking beschikken we niet over deze informatie.

In totaal gaf 26% van de respondenten aan dat in hun organisatie de mogelijkheid bestaat om de werkweek in te korten (tabel 1). Dit cijfer is mogelijk wel een overschatting van de werkelijke aanwezigheid van deze praktijk: het is immers denkbaar dat sommige respondenten 'gereduceerde werkweek' verwarden met deeltijds werk.¹ Verder zegt 24% van de respondenten dat hun organisatie de optie biedt om thuis te werken en bij 9% van de respondenten wordt er door de werkgever in kinderopvang voorzien. Iets meer dan de helft van de respondenten (56%) geeft aan dat hun organisatie geen enkel van deze maatregelen aanbiedt.

Het zijn vooral organisaties in de dienstensector en in de quataire sector die werk-familiemaatregelen aanbieden. Ingekorte werkweken en kinderopvang komen vooral voor in grote organisaties met meer dan 250 werknemers. De mogelijkheid tot thuiswerk wordt dan weer even vaak door grote als door kleinere organisaties aangeboden.

Als we de genderverschillen onder de loep nemen, dan blijkt dat vrouwen vaker werken in een organisatie die het systeem van ingekorte werkweek aanbieden of die in kinderopvang voorzien. Mogelijk kiezen vrouwen vaker voor organisaties die dergelijke mogelijkheden aanbieden. Het is ook denkbaar dat organisaties waar veel vrouwen werken meer geconfronteerd worden met combinatieproblemen tussen werk en familie bij hun personeel en daardoor beslissen om werk-familiemaatregelen te introduceren. Wat thuiswerk betreft, merken we geen genderverschil: mannen en vrouwen werken even vaak in een organisatie waar thuiswerk mogelijk is.

Populariteit van de maatregelen

Van de verschillende werk-familiemaatregelen worden werktijdreducties, en dan vooral deeltijds werk, het vaakst gebruikt (tabel 1). Ongeveer 28% van de respondenten geeft aan op dit moment deeltijds te werken of de loopbaan (deeltijds of voltijds) te onderbreken. Ook van flexibiliteitsmaatregelen wordt regelmatig gebruik gemaakt. In totaal heeft 18% van de respondenten – oftewel 43% van de personen

Tabel 1.

Voorkomen en gebruik van werk-familiemaatregelen

	Voorkomen	Gebruik			
		Algemeen	Man	Vrouw	Vershil
Werktijdreducties	/	27,7%	8,8%	48,5%	M<V***
Deeltijds werk		22,6%	6,7%	40,1%	M<V***
Onderbreking		5,5%	2,1%	9,4%	M<V***
Flexibiliteit	41,8%	18,1%	19,3%	16,9%	M>V*
Ingekorte werkweek	26,1%	3,5%	4,7%	2,3%	M>V**
Thuiswerk	24,3%	15,2%	15,3%	15,2%	M = V
Kinderopvang	9,2%	2,0%	1,1%	3,0%	M<V**

Noot: De cijfers in het grijs slaan op cellen met minder dan vijftig observaties en zijn daardoor minder betrouwbaar.

*** p < 0,01; ** p < 0,05; *p < 0,10

Bron: Survey "Loopbanen in Vlaanderen"

bij wie de organisatie dit aanbiedt – hier het afgelopen jaar beroep op gedaan. Ongeveer 15% zegt het afgelopen jaar af en toe thuis gewerkt te hebben en 3,5% heeft gebruik gemaakt van het systeem van de ingekorte werkweek. Het systeem van kinderopvang door de werkgever lijkt het minst populair van de verschillende werk-familiemaatregelen. Amper 2% van de respondenten – dat is een op de vijf van de werknemers wiens werkgever deze mogelijkheid aanbiedt – zegt op deze maatregel beroep te doen. Deze praktische ondersteuningsmaatregel lijkt dus nog weinig ingang gevonden te hebben in Vlaanderen.

In lijn met de verschillen in het aanbod van werk-familiemaatregelen door werkgevers, merken we ook bij het gebruik ervan door werknemers duidelijke sectorverschillen. Het zijn vooral werknemers uit de dienstensector en – meer nog – uit de quartaire sector die gebruik maken van werktijdreducties en flexibiliteitsmaatregelen. Qua organisatiegrootte merken we weinig significante verschillen.

Tot slot stellen we een duidelijk genderpatroon vast in het gebruik van werk-familiemaatregelen. Werktijdreducties (vooral systemen van deeltijds werk) worden vooral opgenomen door vrouwen, terwijl flexibiliteitsmaatregelen (vooral de ingekorte werkweek) vaker bij mannen voorkomen. Voor sommige van de specifieke maatregelen zijn de aantallen per cel wel kleiner dan vijftig, waardoor de gegevens minder betrouwbaar zijn.

Gender, werk-familiepraktijken en subjectieve loopbaanuitkomsten

We bekijken vervolgens of het verschillend gebruik van werk-familiemaatregelen tussen mannen en vrouwen bijdraagt tot een genderloopbaan kloof. Gegeven de lage aantallen voor bepaalde specifieke maatregelen, doen we de analyses enkel voor de 'gegroepeerde' variabelen: werktijdreducties en flexibiliteitsmaatregelen. Voor deze twee types maatregelen zullen we de invloed bestuderen op drie subjectieve loopbaanuitkomsten. Aangezien het meeste genderonderzoek focust op objectieve loopbaanverschillen, zoals loon of promoties, kan onze focus op subjectieve loopbaanverschillen een belangrijke aanvulling betekenen. Meer in het bijzonder bestuderen we de invloed op (1) de zelfingeschatte loopbaankansen, (2) het ervaren van werk-familieconflict en (3) de algemene loopbaan tevredenheid. We vermoeden dat vrouwen – omdat ze in het algemeen meer gebruik maken van werk-familiemaatregelen (vooral dan van werktijdreducties) – hun loopbaankansen lager zullen inschatten dan mannen. Tegelijkertijd verwachten we dat ze – net doordat ze meer gebruik maken van dergelijke maatregelen – minder werk-familieconflicten ervaren. Tot slot vermoeden we dat deze twee effecten compenserend werken en dat dit resulteert in een gelijke loopbaan tevredenheid tussen mannen en vrouwen.

Zelf-ingeschatte loopbaankansen

We bekijken in de eerste plaats de invloed van geslacht, werktijdreducties en flexibiliteitsmaatregelen op iemands zelf-ingeschatte loopbaankansen ('self-rated employability' – De Cuyper & De Witte, 2011). Iemands inschatting van de eigen loopbaankansen is een belangrijke loopbaanuitkomst (De Cuyper & De Witte, 2011). Niet alleen beïnvloeden de zelf-ingeschatte loopbaankansen de loopbaanacties die iemand onderneemt (Lent & Brown, 1994), ze blijken ook sterk samen te hangen met, onder andere, iemands menselijk en sociaal kapitaal, wat dan weer iemands objectieve loopbaankansen beïnvloedt (De Cuyper & De Witte, 2011).

We verwachten een negatieve impact van het gebruik van werktijdreducties en flexibiliteitsmaatregelen op iemands zelf-ingeschatte loopbaankansen. Werktijdreducties verminderen zowel de werkervaring die iemand opdoet, als iemands zichtbaarheid op de werkvloer. Beide factoren kunnen iemands verdere loopbaankansen negatief beïnvloeden (Feldman & Ng, 2010; Orpen, 1994). Aangezien men bij flexibiliteitsmaatregelen voltijds blijft werken, bouwt men evenveel anciënniteit, kennis en ervaring op als wie geen gebruik maakt van werk-familiemaatregelen. Wel is men minder zichtbaar op de werkplek, waardoor het risico bestaat dat de werkgever de capaciteiten van de werknemer

en zijn/haar verwezenlijkingen minder opmerkt, waardoor de verdere loopbaankansen toch negatief beïnvloed kunnen worden (Glass & Finley, 2002). We vermoeden dat werknemers deze mogelijke risico's van werk-familiemaatregelen op hun verdere loopbaan ook zelf percipiëren en daardoor hun loopbaankansen lager zullen inschatten. Eerder onderzoek heeft inderdaad aangetoond dat werknemers vaak vrezen dat het gebruik maken van werk-familieregelingen kan leiden tot bepaalde loopbaansancties (Minotte, Cook & Minnotte, 2010).

We vermoeden verder dat de impact van werktijdreducties sterker zal zijn dan die van flexibiliteitsmaatregelen. Bij flexibiliteitsmaatregelen is er immers geen negatieve impact op de werkervaring, kennis en vaardigheden die men opdoet. En aangezien vrouwen vaker gebruik maken van werktijdreducties, verwachten we dat vrouwen hun loopbaankansen lager zullen inschatten dan mannen.

Om deze vermoedens te testen, voerden we vier multivariate regressieanalyses uit met de zelf-ingeschatte interne en externe loopbaanmogelijkheden als afhankelijke variabelen.² Tabel 2 geeft de resultaten van deze regressieanalyses weer.

Als we kijken naar regressies 1 en 3 (dat zijn regressies zonder de werk-familiemaatregelen), dan merken we een significant negatieve impact van

Tabel 2.

Invloed van geslacht en werk-familiemaatregelen op zelf-ingeschatte loopbaankansen

	Zelf-ingeschatte interne loopbaankansen		Zelf-ingeschatte externe loopbaankansen	
Leeftijd	-0,135**	-0,121**	-0,334**	-0,331**
Kinderen	0,028	0,032	0,062	0,061
Sector				
Diensten	0,003	0,008	-0,029	-0,036
Quartaire sector	-0,062	-0,056	-0,094*	-0,102*
Organisatiegrootte				
1-49 werknemers	-0,408**	-0,404**	0,026	0,032
50-249 werknemers	-0,189**	-0,192**	-0,016	-0,013
Vrouw	-0,077*	-0,040	-0,085*	-0,070
Werktijdreducties	-	-0,087*	-	-0,023
Flexibiliteitsmaatregelen	-	0,003	-	0,073*
R ²	16,0%	16,6%	13,9%	14,6%

Noot: ** p < 0,01; * p < 0,05

Bron: Survey "Loopbanen in Vlaanderen"

geslacht. Anders gesteld: vrouwen blijken zowel hun bedrijfsinterne loopbaankansen als hun inzetbaarheid op de externe arbeidsmarkt lager in te schatten dan mannen.

Als we kijken naar regressies 2 en 4 (dit zijn de regressies met de werk-familiemaatregelen), dan verdwijnt het gendereffect. Dit betekent dat het verschillend gebruik van werk-familiemaatregelen verklaart waarom vrouwen hun inzetbaarheid lager inschatten dan mannen. In de eerste plaats merken we dat werktijdreducties een negatieve invloed hebben op de zelf-ingeschatte *interne* inzetbaarheid. Dit ligt in lijn van de verwachtingen. We zien evenwel geen negatieve invloed van flexibiliteitsmaatregelen. Mogelijk gaan werknemers ervan uit dat zichtbaarheid geen – of niet zo een grote – invloed heeft op hun loopbaankansen bij hun huidige werkgever. Mogelijk hebben werkgevers die thuiswerk of een gereduceerde werkweek toelaten, een beoordelingssysteem dat afgestemd is op de gebruikte flexibiliteitsmaatregelen (bijvoorbeeld met een grote focus op feitelijke prestaties); of werknemers gaan hier althans vanuit. Verder hoeven flexibiliteitsmaatregelen de zichtbaarheid ook niet altijd te verlagen. Sommige organisaties die werken met thuiswerk, zorgen net voor extra communicatiemomenten (bijvoorbeeld via email, telefoon, chat of video-conferencing), waardoor er helemaal geen nadeel op het vlak van zichtbaarheid is.

Voor zelf-ingeschatte externe loopbaankansen zien we een ander verhaal. De invloed van werktijdreducties is opnieuw negatief, zij het niet significant. Verder zien we een positieve – en niet zoals verwacht een negatieve – invloed van flexibiliteitsmaatregelen. Met andere woorden: werknemers die thuiswerken of die gebruik maken van het systeem van een gereduceerde werkweek schatten hun loopbaankansen bij andere werkgevers significant positiever in dan werknemers die hier geen gebruik van maken. Aangezien mannen vaker van dit soort werk-familiemaatregelen gebruik maken, verdwijnt ook het gender verschil in zelf-ingeschatte loopbaankansen. Mogelijk vermoedt men dat het gebruik van deze maatregelen hun flexibiliteit aantoon, wat een gegeerde attitude is bij werkgevers vandaag de dag (Van den Broeck et al., 2009). Een andere mogelijkheid is dat het vooral werknemers in hogere functies zijn, die van dergelijke maatregelen gebruik mogen maken. Dergelijke

werknemers hebben vermoedelijk sowieso meer externe arbeidsmarktkansen dan personen met een lager functieniveau.

We kunnen concluderen dat vrouwen hun arbeidsmarktkansen lager inschatten dan mannen. Dit geldt zowel voor hun kansen bij de huidige werkgever als voor hun mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt. Deze verschillende inschattingen blijken, zoals verwacht, verklaard te worden door het verschillend gebruik in werk-familiemaatregelen.

Werk-familieconflict

We bekijken vervolgens de invloed van gender en het gebruik van werk-familiemaatregelen op het ervaren werk-familieconflict. Het lijkt logisch dat wie gebruik maakt van werk-familiemaatregelen beter in staat is om werk en familie met elkaar te combineren en daardoor minder werk-familieconflicten zal ervaren. We vermoeden dat dit voornamelijk het geval is voor werktijdreducties. Bij flexibiliteitsmaatregelen kan men dan misschien wel meer tijd thuis doorbrengen, maar de werklast – en dus ook de stress – vermindert niet, wat toch nog voor conflicten zou kunnen zorgen.

Om deze verwachting te testen, voerden we opnieuw regressies uit met twee afhankelijke variabelen, namelijk *tijdsconflicten* tussen werk en privé (dat is: het gezinsleven lijdt onder de tijd die men aan werken spendeert) en *spanningsconflicten* tussen werk en privé (dat is: het familieleven wordt op een negatieve manier beïnvloed door de stress die men heeft door te werken).³ De resultaten zijn weergegeven in tabel 3.

We kijken in de eerste plaats naar het tijdsconflict. We zien dat vrouwen significant minder sterke tijdsconflicten ervaren tussen werk en familieleven. Anders gesteld: vrouwen zeggen minder vaak dat ze door hun werkverplichtingen minder tijd kunnen besteden aan hun familie. Dit lijkt in eerste instantie vreemd aangezien in de meeste gezinnen de vrouw nog steeds meer tijd besteedt aan het huishouden en de kinderen dan de man. Mogelijk zoeken vrouwen – net door hun grotere verantwoordelijkheid in het gezin – vaker naar strategieën om werk- en familieverplichtingen in evenwicht te brengen. Dit wordt bevestigd door de tweede regressie, waar

Tabel 3.

Invloed van geslacht en werk-familiemaatregelen op werk-familieconflict

	Tijdsconflict werk-familie		Spanningsconflict werk-familie	
Leeftijd	-0,021	0,014**	-0,005	-0,005
Kinderen	0,118**	0,126**	0,032	0,034
Sector				
Diensten	0,075	0,077	0,080	0,080
Quartaire sector	-0,037	-0,041	0,030	0,031
Organisatiegrootte				
1-49 werknemers	0,008	0,022	0,022	0,027
50-249 werknemers	0,031	0,028	-0,013	-0,013
Vrouw	-0,124**	-0,024	0,033	0,060
Werktijdreducties	-	-0,224**	-	-0,062
Flexibiliteitsmaatregelen	-	0,082*	-	0,029
R ²	3,0%	8,0%	0,9%	1,3%

Noot: ** p < 0,01; * p < 0,05**Bron:** Survey "Loopbanen in Vlaanderen"

werk-familiemaatregelen in de analyse werden opgenomen. In deze regressie zien we geen genderverschil meer. Wel blijken werktijdreducties de ervaren tijdsconflicten significant te doen dalen. Dit suggereert dus dat vrouwen – net omdat ze vaker hun werktijd gaan reduceren – minder tijdsconflicten ervaren tussen werk en familie. Verder zien we dat flexibiliteitsmaatregelen een significante positieve invloed hebben op het tijdsconflict. Met andere woorden: wie flexibiliteitsmaatregelen gebruikt, vindt vaker dat het gezinsleven lijdt onder de tijd die men besteedt aan het werk. Mogelijk maken flexibiliteitsmaatregelen, zoals thuiswerk, de grens tussen werk en familielevens vager, waardoor men sneller thuis voor het werk bezig zal zijn. Daarnaast is het – zoals we hierboven reeds aanhaalden – ook mogelijk dat het vooral personen zijn in hogere functies die van deze maatregelen gebruik maken. Wie een hogere functie heeft, werkt doorgaans langere dagen, wat kan bijdragen tot een sterker tijdsconflict. Tot slot is het natuurlijk ook mogelijk dat men net gebruik maakt van werk-familiemaatregelen omdat men een tijdsconflict ervaart.

Voor spanningsconflicten merken we dat geen enkele variabele een significante invloed heeft. We zien dus geen genderverschillen en geen invloed van werk-familiemaatregelen. Dat laatste is opmerkelijk. Deze bevinding suggereert dat werk-familiemaatregelen (althans werktijdreducties) er enkel

in slagen om de tijdsconflicten te reduceren. Ze bieden geen antwoord op stressconflicten – toch ook een belangrijke bron van werk-familieconflict (Carlson, Kacmar & Williams, 2000).

Al bij al wijzen onze resultaten uit dat vrouwen minder tijdsconflicten ervaren tussen werk en familie dan mannen. Dit komt grotendeels omdat ze vaker werktijdsreducties opnemen en minder vaak beroep doen op flexibiliteitsmaatregelen. Voor spanningsconflicten tussen werk en familie vonden we geen genderverschillen.

Loopbaantevredenheid

Tot slot bekijken we of er genderverschillen zijn in loopbaantevredenheid. We zagen eerder dat vrouwen hun interne en externe loopbaankansen lager inschatten dan mannen, maar dat ze wel minder tijdsconflicten ervaren tussen werk en familie. Beide subjectieve loopbaanuitkomsten dragen vermoedelijk bij tot loopbaantevredenheid. We vermoeden daarom dat beide effecten elkaar zullen compenseren en dat mannen en vrouwen even tevreden zullen zijn met hun loopbaan.

Om dit te onderzoeken, voerden we opnieuw enkele regressies uit met loopbaantevredenheid als afhankelijke variabele. We bekijken de invloed van

gender, van werk-familiemaatregelen en de twee eerder vermelde subjectieve loopbaanuitkomsten, ingeschatte loopbaankansen en werk-familieconflict. Aangezien we geen invloed vonden van spanningsconflict, nemen we hier enkel tijdsconflict mee in de regressie. Dit is mede verantwoord omdat beide werk-familieconflicten behoorlijk sterk gecorreleerd zijn (namelijk +0,56**), waardoor het risico op multicollineariteit verhoogt.

De eerste regressie toont, zoals verwacht, geen verschil tussen mannen en vrouwen in loopbaantevredenheid (tabel 4). De tweede regressie geeft aan dat er inderdaad compensatiemechanismen optreden. Een hoge gepercipieerde inzetbaarheid verhoogt de loopbaantevredenheid terwijl tijdsconflicten tussen werk en familie de loopbaantevredenheid reduceren. Aangezien vrouwen een lagere gepercipieerde inzetbaarheid hadden, maar ook minder tijdsconflicten ervaren tussen werk en familie, heffen beide effecten elkaar op.

We merken nog op dat we ook regressies uitvoerden met de werk-familiemaatregelen. Het opnemen van deze maatregelen op zich bleek echter geen significante impact te hebben op iemands loopbaantevredenheid.

Discussie

Bevindingen

In dit artikel bekeken we of er subjectieve loopbaanverschillen bestaan tussen mannen en vrouwen die verklaard kunnen worden door een verschillend gebruik van werk-familieregelingen aangeboden door de werkgever. De resultaten van deze studie wezen in de eerste plaats op een genderpatroon wat het opnemen van werk-familiemaatregelen betreft. Zo bleken vrouwen vaker gebruik te maken van werktijdreducties (bijvoorbeeld deeltijds werk) terwijl mannen vaker beroep doen op flexibiliteitsmaatregelen (bijvoorbeeld gereduceerde werkweek). Deze verschillen bleken bij te dragen tot genderverschillen op het vlak van subjectieve loopbaanbeleving. In de eerste plaats vonden we dat het verschillend gebruik van werk-familiemaatregelen bijdraagt tot een lagere gepercipieerde inzetbaarheid van vrouwen. Vrouwen schatten zowel hun bedrijfsinterne loopbaankansen als hun inzetbaarheid op de externe arbeidsmarkt significant lager in dan mannen. Tegelijkertijd leidt het verschillend gebruik van werk-familiemaatregelen er ook toe dat vrouwen minder tijdsconflicten ervaren tussen werk en familie. Werktijdreducties blijken met andere woorden een effectieve maatregel om dergelijke werk-familieconflicten aan te pakken. Tot slot suggereren

Tabel 4.

Invloed van geslacht, werk-familiemaatregelen, inzetbaarheid en werk-familieconflict op loopbaantevredenheid

	Loopbaantevredenheid	
Leeftijd	0,033	0,073*
Kinderen	0,035	0,041
Sector		
Diensten	-0,045	-0,031
Quartaire sector	0,125**	0,150**
Organisatiegrootte		
1-49 werknemers	-0,020	0,043
50-249 werknemers	-0,001	0,024
Vrouw	-0,012	0,009
Interne inzetbaarheid	-	0,160**
Externe inzetbaarheid	-	0,076*
Tijdsconflict werk-familie	-	-0,104**
R ²	3,0%	6,7%

Noot: ** p<0,01; * p<0,05

Bron: Survey "Loopbanen in Vlaanderen"

onze analyses dat de twee subjectieve loopbaanuitkomsten (namelijk gepercipieerde inzetbaarheid en werk-familieconflicten) als compenserend ervaren worden, waardoor we geen genderverschillen vinden in algemene loopbaan tevredenheid.

Implicaties

Deze studie heeft een aantal implicaties. In de eerste plaats tonen onze resultaten aan dat het opnemen van werk-familiemaatregelen geen uitsluitende vrouwenzaak is. Ook mannen maken gebruik van bepaalde maatregelen. Dit lijkt te suggereren dat huishoudelijke taken en de zorg voor familie niet dominant een vrouwenzaak is. Toch moeten we hier een kanttekening bij maken. We weten immers niet waarom de respondenten gebruik maken van een specifieke maatregel. Naast een betere combinatie van werk en privé, kan men ook kiezen voor een werktijdreductie of een flexibiliteitsmaatregel om, bijvoorbeeld, minder te moeten pendelen, om meer tijd te hebben voor een hobby of om een eigen zaak te kunnen opstarten. Toekomstig onderzoek zou dit verder kunnen onderzoeken en bijvoorbeeld kunnen nagaan of mannen en vrouwen andere redenen hebben om gebruik te maken van dit soort maatregelen.

We stelden verder een duidelijk genderpatroon vast in het *type* maatregelen waarvoor mannen en vrouwen kiezen dat gelinkt lijkt met het traditionele rollenpatroon (i.e. vrouwen als verzorgende en mannen als inkomensverschaffer). Zo vonden we dat vrouwen vaker kiezen voor werktijdreducties, die hen meer 'vrije' (i.e. niet-werk) tijd verschaft die dan besteed kan worden aan huishoudelijke taken en de zorg voor familie. Mannen kiezen daarentegen vaker voor flexibiliteitsmaatregelen, waarbij men voltijds blijft werken en dus niet aan inkomen zal inboeten. Dus ook al nemen zowel mannen als vrouwen werk-familiemaatregelen op, het traditionele rollenpatroon lijkt hierdoor niet per se doorbroken te worden.

Deze studie wees ook op enkele potentiële gevaren van het gebruik van werk-familiemaatregelen. In de eerste plaats vonden we kanttekeningen bij het opnemen van werktijdreducties. Eerdere studies wezen reeds op het risico dat dit soort maatregelen inhoudt voor iemands objectieve

loopbaanuitkomsten, zoals loon (e.g. Theunissen et al., 2011). In deze studie stelden we vast dat het opnemen van deze maatregelen ook kan leiden tot een lagere gepercipieerde inzetbaarheid. Wie niet gelooft in de eigen inzetbaarheid, zal vermoedelijk minder in zichzelf gaan investeren (bijvoorbeeld minder deelnemen aan opleiding, minder netwerken) (Lent, Brown & Hackett, 1994), waardoor men effectief minder aantrekkelijk wordt voor werkgevers. Een lage gepercipieerde inzetbaarheid dreigt op die manier een self-fulfilling prophecy te worden. Dit vormt dus een belangrijk risico van het opnemen van werktijdreducties.

Ook het opnemen van flexibiliteitsmaatregelen heeft implicaties. We stelden immers vast dat flexibiliteitsmaatregelen de kans verhogen dat iemands privéleven lijdt onder de tijd die men besteedt aan het werk. Vermoedelijk wordt door het gebruik van flexibiliteitsmaatregelen – vooral dan van thuiswerk – de grens tussen werk en privé vager, waardoor mensen uiteindelijk vaker dan gepland thuis voor het werk bezig zijn. Op die manier blijft er – ironisch genoeg – minder tijd over om te besteden aan het privéleven. Dit houdt belangrijke risico's in. Onderzoek heeft immers vastgesteld dat werk-familieconflicten gevaren inhouden voor de gezondheid van werknemers. Zo zouden ze onder andere kunnen leiden tot emotionele uitputting en burn-out (Lingard & Francis, 2005). Voor werknemers kan het daarom belangrijk zijn om strategieën te ontwikkelen om met deze vervaagde grenzen om te gaan. Gedacht kan worden aan een strikt time-management of aan simpele maatregelen, zoals een vaste werkruimte weg van de leefruimte.

De risico's die verbonden zijn aan het opnemen van werk-familiemaatregelen wijzen erop dat het simpelweg stimuleren van deze praktijken om de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen te verhogen, gevaarlijk kan zijn. Het stimuleren van deze praktijken zou daarom gepaard moeten gaan met omkaderende maatregelen, die de risico's van het gebruik ervan trachten te beperken. Zo zou men kunnen proberen om de negatieve impact van werktijdreducties op de (gepercipieerde) inzetbaarheid aan te pakken door werkgevers te stimuleren om, bijvoorbeeld, meer deeltijdse jobs op hogere niveaus te voorzien en om opleiding te verschaffen aan werknemers die terugkeren uit een loopbaanonderbreking. Een manier om de negatieve impact

van flexibiliteitsmaatregelen op tijdsconflicten tussen werk en privé aan te pakken kan liggen in het informeren van werknemers (en werkgevers!) over goede strategieën om met vervaagde grenzen om te gaan.

Beperkingen van de studie

Tot slot vermelden we nog enkele beperkingen van deze studie. In de eerste plaats maakten we voor deze studie gebruik van zelfgerapporteerde data. Hierdoor bestaat het risico dat de relaties die we vonden beïnvloed werden door 'common method bias'. De data waren bovendien cross-sectioneel, waardoor we geen uitspraak konden doen over de richting van de verbanden. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat, zoals hierboven reeds is aangehaald, tijdsconflicten tussen werk en familie leiden tot het opnemen van een flexibiliteitsmaatregel om op die manier het tijdsconflict aan te pakken eerder dan dat flexibiliteitsmaatregelen leiden tot meer tijdsconflicten. Echter, aangezien we peilden naar het gebruik van flexibiliteitsmaatregelen in het afgelopen jaar en naar de subjectieve loopbaanuitkomsten zoals ervaren op dit moment, wordt dit risico wel aanzienlijk beperkt. Een laatste beperking ligt in het feit dat we – door beperkte aantallen – helaas geen analyses konden doen voor iedere specifieke maatregel afzonderlijk. Door een meer gerichte steekproeftrekking zou men in toekomstig onderzoek kunnen streven naar grotere aantallen respondenten die een specifieke maatregel gebruiken. Op die manier kan men bestuderen of niet enkel het type maatregel (namelijk werktijdreductie versus flexibiliteit), maar ook de specifieke maatregelen op zich in verschillende effecten resulteren.

Marijke Verbruggen
Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen,
K.U.Leuven

Noten

1. Deze overschatting geldt enkel bij cijfers over het voorkomen. De cijfers over gebruik kon hiervoor gecorrigeerd worden.
2. Gemeten met de schalen van De Cuyper en De Witte (2011).
3. Deze variabelen werden gemeten met de schalen van Carlson, Kacmar en Williams (2000). Beide schalen hadden een goede betrouwbaarheid (Cronbach alfa tijdsconflict: 0,88; spanningsconflict: 0,83).

Bibliografie

- Bittman, M., Hoffmann, S. & Thompson, D. 2004. *Men's uptake of family-friendly employment provisions. Policy Research paper nr 22*. Canberra, Australia: Australian Government Department of Family and Community Services.
- Carlson, D., Kacmar, K. & Williams, L. 2000. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. 2011. The management paradox. *Personnel Review*, 40 (2), 152-172.
- Europese Commissie. 2007. *The social situation in the European Union 2005-2006: the balance between generations in an ageing Europe*. Luxembourg: Office for Publications of the European communities.
- Europese Commissie. 2010. *Investing in Europe's future: fifth report on economic social and territorial cohesion*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Glass, J. & Finley, A. 2002. Coverage and effectiveness of family-responsive workplace policies. *Human Resource Management Review*, 12, 313-337.
- Kirby, E. & Krone, K. 2002. The policy exists but you can't really use it. Communication and the structuration of work-family policies. *Journal of Applied Communication Research*, 30 (1), 50-72.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. 1994. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lingard, H. & Francis, V. 2005. Does work-family conflict mediate the relationship between job schedule demands and burnout in male construction professionals and managers? *Construction Management & Economics*, 23 (7), 733-745.
- Minnotte, K., Cook, A. & Minnotte, M. 2009. Occupation and Industry sex segregation, gender and workplace support: the use of flexible scheduling policies. *Journal of Family Issues*, 31, 656-680.
- Ng, T. & Feldman, D. 2010. Human capital and objective indicators of career success: The mediating effects of cognitive ability and conscientiousness. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83 (1), 207-235.
- Orpen, C. 1994. The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower*, 15, 27-37.
- Papalexandris, N. & Kramar, R. 1997. Flexible working patterns: Towards reconciliation of family and work. *Employee Relations*, 19, 581-595.

- Ryan, A. & Kossek, E. 2008. Work-Life Policy Implementation: Breaking Down or Creating Barriers to Inclusiveness. *Human Resource Management*, 47, 295-310.
- Theunissen, G., Verbruggen, M., Forrier, A. & Sels, L. (in press). Career sidestep, wage setback? The impact of different types of employment interruptions on wages. *Gender, Work & Organization*.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Lens, W. & De Witte, H. 2010. Unemployed individuals' work values and job flexibility: an explanation from expectancy-value theory and self-determination theory. *Applied Psychology: an international review*, 59 (2), 296-317.