

# Werk-levenbalans in de context van de nieuwe loopbaan: determinanten en uitkomsten

*De problematiek van werk-levenbalans heeft in recente jaren veel aandacht gekregen binnen zowel wetenschappelijke literatuur als socio-economisch beleid, een trend die aan meerdere factoren te wijten is. Dit heeft enerzijds te maken met een voortdurende feminisering van de arbeidsmarkt, waarmee een verschuiving van genderrollen gepaard gaat. De toenemende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, samen met veranderingen in de gezinsstructuur, heeft ervoor gezorgd dat de grenzen tussen werk en gezin vervaagd zijn geraakt (Byron, 2005). Werk en gezin succesvol kunnen combineren maakt tevens deel uit van het nieuwe loopbaan-denken, dat enerzijds grotere flexibiliteit verwacht vanwege de werknemers, maar anderzijds meer ruimte voor hen zou bieden voor het combineren van verschillende rollen in werk- en privéleven (Greenhaus & Kossek, 2014). Gegeven de economische en sociale kosten van incompatibiliteit tussen werk en gezin, is het niet verwonderlijk dat het issue van werk-levenbalans een integraal deel vormt van het discours rond de moderne arbeidsmarkt (European Commission, 2015). Zo wordt aan de kwestie van werk-gezinbalans een apart hoofdstuk gewijd binnen het huidige Vlaamse regeerakkoord, dat het verbeteren van de combinatie tussen arbeid en gezin als een instrument ziet voor een verhoging van de werkzaamheidsgraad. Werk-gezinbalans maakt eveneens deel uit van het beleid inzake werkkwaliteit of werkbaar werk (Bourdeaud'hui, Janssens, & Vanderhaeghe, 2004). Ook in dat kader wordt de link gelegd tussen arbeidsmarktparticipatie en jobkwaliteit, waar werk-gezinbalans onderdeel van maakt. Dit maakt het belangrijk om het conflict tussen werk- en gezinsrollen onder de loep te nemen in de Vlaamse context.*

## Inleiding en theoretisch kader

Veel onderzoek is al voorhanden met betrekking tot de verschillende factoren die het niveau van werk-gezin conflict bepalen (Byron, 2005; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005). Tot voor kort stond dat onderzoek echter los van recente literatuur inzake arbeidsmarkt-flexibilisering en het ontstaan van nieuwe, mobielere loopbaanpatronen (De Hauw, 2014; Greenhaus & Kossek, 2014). In deze bijdrage leggen we een link tussen deze twee stromen in literatuur en stellen ons onderzoek betreffende werk-gezin conflict in de context van de *nieuwe loopbaan* voor. We nemen de relatie tussen loopbaanmobiliteit en werk-gezin conflict onder de loep en bekijken eveneens welke rol een zelfsturende loopbaanattitude daarbij speelt.

We benaderen ons onderwerp in twee stappen. In de eerste stap gaan we na welke factoren een impact hebben op het werk-gezin conflict in de Vlaamse context. Daarnaast bekijken wij

of deze impact verschilt voor specifieke kansengroepen op de arbeidsmarkt, met name laag- en middengeschoolden, vrouwen en mannen, werknemers met migratieachtergrond, 50-plussers en alleenstaande ouders. Er wordt tevens bekeken of het niveau van werk-gezin conflict verschilt van dat bij andere werknemers. De bevindingen uit deze stap stellen ons in staat om beleidsaanbevelingen te formuleren voor het beleid inzake de specifieke kansengroepen.

In de tweede stap maken wij gebruik van longitudinale gegevens om na te gaan (1) of hoger werk-gezin conflict tot meer jobmobiliteit leidt en (2) hoe het niveau van het conflict na een jobtransitie verandert. De belangrijkste determinanten uit de eerste stap worden in het model als controlevariabelen opgenomen.

In de wetenschappelijke literatuur rond de interactie tussen werk en gezin worden twee verwante maar afzonderlijke perspectieven gesteld. Het perspectief van *werk-gezin verrijking* (work-family enrichment) vertrekt vanuit de rolaccumulatie theorie (Greenhaus & Powell, 2006). Deze theorie poneert dat participatie in werk- en gezinsrollen positieve gevolgen kan opleveren, die de negatieve gevolgen hiervan tenietdoen. Op zijn beurt is het perspectief van *werk-gezin conflict*, op dit ogenblik een dominante onderzoekstroom binnen het veld (Eby et al., 2005), gebaseerd op de rolstress theorie. De centrale stelling hiervan is dat voor elk individu er een beperking bestaat betreffende de hoeveelheid tijd en energie die aan verschillende levensrollen kunnen worden gespenseerd. Beide rollensets nemen daarom een 'concurrerende' houding in ten opzichte van elkaar. De tijd gespenseerd aan gezinsactiviteiten kan bijvoorbeeld niet meer gebruikt worden voor werkactiviteiten en omgekeerd. Onze analyses hebben betrekking op het laatstgenoemde perspectief, omwille van zijn beleidsrelevantie, bijvoorbeeld in het kader van Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (Bourdeaud'hui et al., 2004).

Een formele definitie van werk-gezin conflict nemen we over van Greenhaus en Beutell (1985). Het betreft een conflict tussen werk- en gezinsrollen of de ervaring van het 'botsen' van de rolvereisten in de werk- en gezins sfeer (Vercruyssen & Van de Putte, 2010). Hierbij onderscheidt men twee richtingen van het conflict tussen werk en gezin (Carlson,

Kacmar, & Williams, 2000). Gezin-werk conflict betreft een rolconflict, waarbij het vervullen van de gezinsrol in de weg staat van het succesvol functioneren binnen de werkrol. Werk-gezin conflict refereert naar het tegenovergestelde, namelijk naar de situatie waar deelname in de werkrol wordt verhinderd door het vervullen van de gezinsrol. In onze studie beperkten we ons tot werk-gezin conflict, aangezien dit fenomeen een aandachtspunt is van het beleid inzake werkkwaliteit (Bourdeaud'hui et al., 2004).

In de literatuur worden er drie dimensies van werk-gezin conflict onderscheiden: tijdsgebaseerd (*time-based*), stressgebaseerd (*strain-based*) en gedragsgebaseerd (*behavior-based*) conflict (Greenhaus & Beutell, 1985). Over tijdsgebaseerd conflict spreekt men wanneer de tijd die aan de werkrol wordt besteed, de werknemer verhindert om deel te nemen aan de gezinsrol. Stressgebaseerd conflict (soms spanningsgebaseerd conflict genoemd) ontstaat wanneer stress of spanning binnen de werkrol de werknemer verhindert in het vervullen van de gezinsrol. Ten slotte is er sprake van gedragsgebaseerd conflict als een gedragspatroon vereist in de werkrol niet strookt met gedragsverwachtingen in de gezinsrol. Alle drie dimensies worden in het kader van deze studie onderzocht.

Determinanten van werk-gezin balans, waarop empirisch onderzoek zich tot voor kort heeft gefocust, betreffen werk- en gezinsgerelateerde factoren (Byron, 2005; Eby et al., 2005), mede als individuele socio-demografische kenmerken (Dijkers et al., 2007). Binnen het werkdomein wordt een negatieve impact vastgesteld van stress- en werkdrukfactoren, bijvoorbeeld een hoger aantal werkuren of een hoger werktempo, werken in een minder uitdagende job, onzekerheid of onduidelijkheden in het werk, hogere emotionele, geestelijke of lichamelijke belasting (Bakker, ten Brummelhuis, Prins, & der Heijden, 2011; Dijkers et al., 2007; Eby et al., 2005; Jansen, Kant, Kristensen, & Nijhuis, 2003). Sociale ondersteuning op het werk, vanwege de leidinggevenden en collega's, speelt daarentegen een positieve rol (Eby et al., 2005). De aanwezigheid van flexibiliteitsmaatregelen inzake werk-gezinbalans binnen de organisatie, zoals glijdende werkuren of thuiswerk, kan eveneens een matigend effect hebben op het werk-gezin conflict (Clark, 2001). De resultaten aangaande rolonduidelijkheid in een job

zijn gemengd. Sommige auteurs vinden een negatief verband tussen deze variabele en werk-gezin conflict (Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, & Beutell, 1989; Voydanoff, 1988), terwijl andere studies dit verband niet konden repliceren (Carlson, 1999).

Ook binnen het gezinsdomein zijn er factoren die het werk-gezin conflict kunnen beïnvloeden, bijvoorbeeld de aanwezigheid van kinderen in het huishouden, tijdsdruk omwille van gezinsactiviteiten, burgerlijke staat, arbeidsmarktsituatie van de partner (Eby et al., 2005; Greenhaus & Beutell, 1985; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011; van Veldhoven & Beijer, 2012). Gezinsinkomens kunnen een belangrijke rol spelen in het kader van het werk-gezin conflict, omdat ze de mogelijkheden beïnvloeden om externe diensten voor zorg en huishoudelijke taken te engageren (van Veldhoven & Beijer, 2012).

## Werk-gezin conflict en de nieuwe loopbaan

---

Niet enkel binnen het gezinsdomein, maar ook binnen de arbeidsmarkt zijn er aanzienlijke veranderingen doorgedrongen in de laatste decennia. Toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt, onder invloed van economische globalisering, oefent een druk uit op de manier waarop mensen hun werk beleven en hun loopbaantrajecten opbouwen. Afhankelijk van de specifieke socio-economische situatie resulteerde deze druk onder meer in hogere externe loopbaanmobiliteit (Arthur & Rousseau, 1996), een toename van alternatieve tewerkstellingsvormen, zoals uitzendarbeid of tijdelijk werk (Muffels, 2008), een transformatie van het psychologisch contract tussen werknemers en werkgevers of een toenemend belang van loopbaanzelfsturing (Direnzo, Greenhaus, & Weer, 2015). Het traditionele loopbaanmodel, waarbij de werknemer levenslang verbonden was met slechts een of twee werkgevend organisaties, maakt nu plaats voor alternatieve loopbaantrajecten, die onder de noemer van de *nieuwe loopbaan* kunnen worden geplaatst (Sullivan, 1999).

De veranderingen op de arbeidsmarkt hebben diepgaande implicaties voor de kwestie van werk-gezin conflict (Greenhaus & Kossek, 2014). De

grenzen tussen werk- en privé-domein vervagen en de moderne loopbaan wordt steeds onzekerder en beweeglijker. In deze context kan het nemen van talrijke beslissingen binnen het transitionele loopbaanmodel niet los gezien worden van de beslissingen die het gezinsleven aangaan. Nochtans is het empirisch onderzoek over de verhouding tussen beide domeinen zeer schaars (De Hauw, 2014). In het kader van deze studie selecteren we twee belangrijke componenten binnen het *nieuwe loopbaan*-perspectief, namelijk jobmobiliteit en zelfsturing, en nemen we de relatie van deze componenten met de drie dimensies van werk-gezin conflict onder de loep.

De bestaande bevindingen wijzen er immers op dat jobmobiliteit een van de mogelijke copingsmechanismen kan zijn om werk-gezin conflict te matigen (De Hauw, 2014). Werknemers die ontevreden zijn met hun huidige situatie op dat vlak, kunnen bijvoorbeeld een job met minder werkuren bij de huidige werkgever aangaan of een nieuwe betrekking zoeken bij een andere organisatie, met het oog op een betere combinatie tussen werk en gezin.

Tevens bestaan er aanwijzingen dat werknemers die zelfsturend zijn, een grotere kans hebben op een betere werk-levenbalans (Direnzo et al., 2015; Greenhaus & Kossek, 2014). Ze lijken in grotere mate rekening te houden met zowel werk- als gezinscontext bij een loopbaantransitie. Deze werknemers zouden ook beter kunnen onderhandelen met hun werkgever over de specifieke individuele flexibiliteitsmaatregelen op het vlak van werk-levenbalans (Hornung, Rousseau, & Glaser, 2008). Beide aspecten kunnen bijgevolg een positieve invloed uitoefenen op werk-gezin conflict, wat hun beleidsrelevantie onderstreept.

## Data en methoden

---

We gebruiken de dataset '*Loopbanen in Vlaanderen*' van het Steunpunt Werk en Sociale Economie, die representatief is op leeftijd en geslacht voor de Nederlandstalige bevolking tussen 18 en 64 jaar in Vlaanderen (exclusief voltijdse studenten en zelfstandigen). De dataset bestaat uit twee golven, verzameld respectievelijk in 2011 en 2012, met 1518 respondenten in de eerste en 672 respondenten

in de tweede golf. Omdat onze analyses enkel op werkenden van toepassing zijn, selecteerden wij 1055 werknemers uit de eerste golf en 635 uit de tweede.

Jobkwaliteitsvariabelen werden gemeten op basis van VBBA-schalen (van Veldhoven, Meijman, Broersen, & Fortuin, 2002). Met name ging het over werkdruk, autonomie, relatie met collega's en directe leiding (sociale ondersteuning), geestelijke belasting, vaardigheidsbenutting, emotionele belasting, lichamelijke inspanning en rol-duidelijkheid. Werk-gezin conflict werd gemeten op basis van de schaal ontwikkeld door Carlson et al. (2000). De schaal ontwikkeld door Briscoe, Hall en Frautschy DeMuth (2006) werd gebruikt om zelfsturing te meten. Functieniveau werd als dichotome variabele gemeten die naar het al dan niet behoren tot het management refereert. De aanwezigheid van de volgende flexibiliteitsmaatregelen binnen de organisatie werd eveneens met behulp van dichotome variabelen gecodeerd in de analyses: thuiswerk, ingekorte werkweek, recuperatieverlof en taakverlichting. Daarnaast werden de volgende variabelen als dichotomieën opgenomen: opleidingsniveau (hoger onderwijs als referentiecategorie), deeltijdse loopbaanonderbreking, leidinggevende rol (valt niet noodzakelijk samen met functieniveau), aanwezigheid van partner in het huishouden en aanwezigheid van kinderen in het huishouden. Leeftijd van het jongste kind, aantal uren besteed aan kinderopvang en huishoudelijke taken, evenals tewerkstellingspercentage (VTE) van de partner werden als continue variabelen beschouwd.

Er werd gekeken naar de verschillen van enkele kansengroepen op de arbeidsmarkt (groepsomvang tussen haakjes vermeld): laag- en midden-geschoolde werknemers (624), vrouwen (492), 50-plussers (332), alleenstaande ouders (101) en werknemers met migratieachtergrond (114). Om de laatstgenoemde groep af te bakenen, zijn we vertrokken van de definitie zowel gehanteerd in het Integratiedecreet als in het regeerakkoord van de Vlaamse Regering 2014-2019. Beide nemen de niet-Belgische nationaliteit van de persoon in kwestie of van zijn of haar ouders als basis. Omdat onze data geen informatie bevatten over de nationaliteit van de ouders hebben we het geboorteland van de ouders als criterium gehanteerd.

## Bevindingen

---

### Wat bepaalt werk-gezin conflict bij werknemers?

Uit beschrijvende analyses blijkt dat zowel tijds- als stressgebaseerd werk-gezin conflict piekt rond de leeftijd tussen 30 en 40, met een geleidelijke daling achteraf. Gedragsgebaseerd conflict ligt op een hoger niveau voor vrouwen tussen 50 en 60, terwijl voor mannen deze piek veel minder uitgesproken is. Tijdsgebaseerd conflict is het laagst voor respondenten zonder kinderen, maar stijgt lineair als het aantal kinderen toeneemt. Stressgebaseerd conflict stijgt hier eveneens mee, maar in veel mindere mate. In tabel 1 wordt de invloed van verschillende determinanten op de drie conflictdimensies voorgesteld.

Voor tijdsgebaseerd conflict vinden we een significant positief verband met het aantal gewerkte uren per week, werkdruk en emotionele belasting. Het conflict binnen deze dimensie wordt gematigd door sociale ondersteuning en de afwezigheid van kinderen in het huishouden. Leeftijd van het jongste kind heeft eveneens een negatief effect, wat impliceert dat oudere kinderen minder het werk-gezin conflict creëren in termen van tijd.

Stressgebaseerd conflict is hoger voor vrouwen, voor diegenen die meer uren per week presteren, evenals voor werknemers met hogere werkdruk en emotionele belasting. Dit type conflict is lager voor respondenten met betere sociale ondersteuning en meer autonomie in het werk. Ook wie meer uren besteed aan kinderopvang, heeft minder last van stressgebaseerd conflict volgens dit model.

Gedragsgebaseerd conflict is lager voor werknemers met hogere emotionele belasting. Meer onderzoek is noodzakelijk om dit resultaat te verklaren. Dit type conflict is eveneens lager voor respondenten met een hoger inkomen, evenals voor diegenen die van thuis uit kunnen werken. Beide bevindingen komen overeen met de theoretische verwachtingen zoals hierboven geschetst. Werknemers zonder partner ervaren daarentegen meer gedragsgebaseerd conflict. Een hoger tewerkstellingspercentage van de partner speelt eveneens een negatieve rol, mogelijk omdat dit voor een minder flexibele rolverdeling binnen het huishouden zorgt.

**Tabel 1.**

Determinanten van werk-gezin conflict bij werknemers in Vlaanderen

	Tijd	Stress	Gedrag
Laag- of middengeshoold	-0,092	0,027	0,061
Gender: vrouw	0,042	0,177*	-0,095
Leeftijd	0,000	-0,001	0,001
Aantal werkuren (effectief)	0,025***	0,006*	-0,004
Werkdruk	0,244***	0,251***	-0,027
Autonomie	-0,125	-0,125*	0,112
Sociale ondersteuning	-0,564**	-0,582***	0,109
Geestelijke belasting	0,066	0,057	0,074
Emotionele belasting	0,185**	0,191***	-0,216***
Vaardigheidsbenutting	0,186	0,121	-0,403***
Lichamelijke inspanning	0,094	0,079	0,067
Rolduidelijkheid	-0,07	-0,202	0,110
Gezinsinkomen	-0,006	-0,022	-0,037*
Functieniveau (management)	0,025	-0,123	-0,081
Leidinggevende rol	0,001	0,002	0,000
Thuiswerk	-0,017	0,025	-0,165*
Ingekorte werkweek	-0,030	0,020	0,140
Recuperatieverlof	-0,014	0,036	-0,102
Taakverlichting	0,147	-0,068	-0,109
Loopbaanonderbreking	-0,026	-0,010	0,002
Geen partner	-0,037	-0,055	0,450**
VTE van de partner	-0,001	-0,002	0,002*
Geen kinderen	-0,560**	-0,327	0,096
Leeftijd jongste kind	-0,024**	-0,013	-0,001
Aantal kinderen	0,052	-0,017	-0,010
Uren hh. taken	-0,004	-0,004	0,001
Uren kindzorg	-0,009	-0,011*	-0,008
Uren hh. taken partner	0,002	0,002	0,001

**Noot:** \*(p < 0,05); \*\* (p < 0,01); \*\*\* (p < 0,001)**Bron:** Loopbanen in Vlaanderen (Steunpunt WSE)

## Verschillen bij kansengroepen

Onze analyses lieten zien dat er opvallend weinig verschillen zijn tussen de betrokken kansengroepen en andere werknemers. In dit gedeelte bespreken we enkele uitzonderingen. Zo was het effect van het aantal werkuren per week hoger voor hoog-opgeleide werknemers binnen de tijdsdimensie, wat impliceert dat voor deze groep overuren meer schadelijke gevolgen hebben. De aanwezigheid van kinderen in het huishouden speelde een grotere rol binnen dezelfde dimensie bij laag- en middengeshoolde werknemers. Wat gender betreft, creëert een hogere werkdruk meer tijdsgebaseerd

conflict bij mannen dan bij vrouwen. Leiding geven aan andere mensen maakt dat oudere werknemers meer stressgebaseerd conflict ervaren, terwijl voor werknemers onder vijftig er geen significant verband was. Emotionele belasting speelt bij 50-plussers daarentegen geen rol voor gedragsgebaseerd conflict, terwijl dat wel het geval is voor jongere werknemers. Daarnaast leidt een hoger tewerkstellingspercentage van de partner tot meer gedragsgebaseerd conflict bij 50-plussers, in tegenstelling tot jongere werknemers. Lager gezinsinkomen bij respondenten met een migratieachtergrond heeft een negatief effect op tijdsgebaseerd conflict. Bij andere werknemers is dit effect niet significant.

Voor alleenstaande ouders heeft hogere autonomie in een job een negatieve invloed op het stressgebaseerd conflict, terwijl voor andere werknemers het omgekeerde het geval is. Het effect van tijd besteed aan kinderopvang op het stressgebaseerd conflict is iets hoger voor alleenstaande ouders dan andere werknemers.

Na controle voor alle factoren in het model, was het enig significant verschil in het niveau van werk-gezin conflict vastgesteld bij vrouwen. In vergelijking met mannen ervaren ze immers meer stressgebaseerd conflict.

### Leidt mobiliteit tot minder werk-gezin conflict?

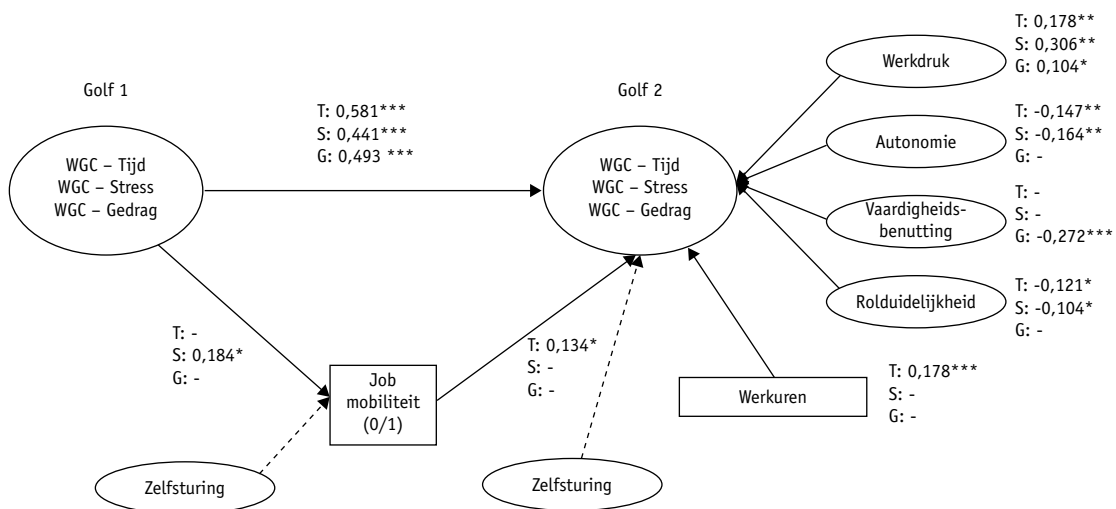
Na een verkenning van determinanten van het werk-gezin conflict namen we de relatie ervan met verschillende types loopbaanmobiliteit onder de loep. Uit de beschrijvende analyses bleek dat van 1055 respondenten er 494 (46,8%) een loopbaantransitie hebben meegemaakt tussen 2001 en 2011. 52,2% ervan waren vrouwen en 47,8% mannen.

Uit deze 494 respondenten heeft 17,4% de combinatie van werk en gezin als belangrijkste reden

voor transitie aangegeven. De kans op een dergelijke transitie in het recent verleden ligt hoger voor werknemers tussen dertig en veertig, wat samenvalt met de leeftijd waarop tijd- en stressgebaseerd conflict piekt.

Om de gevolgen van deze gezinsgerelateerde jobveranderingen in kaart te brengen, selecteerden we werknemers die van job zijn veranderd om hun werk en privéleven beter te kunnen combineren. Deze respondenten hebben hun oude en nieuwe jobs op een aantal criteria vergeleken, bijvoorbeeld autonomie of opleidingsmogelijkheden. Vervolgens hebben we de antwoorden van deze respondenten vergeleken met die van werknemers die voor andere redenen van job veranderden, met controle voor effectieve werkuren, opleidingsniveau, geslacht, leeftijd, aantal kinderen in het huishouden en het hebben van een partner. Uit deze vergelijking bleek enerzijds dat gezinsgerelateerde jobveranderingen relatief meer uit eigen initiatief worden gemaakt en dat de verandering in minder contractuele werkuren resulteert. Anderzijds leidde dit type jobverandering tot relatief lagere vaardigheidsbenutting, lagere autonomie, minder mogelijkheden tot afwisseling in de job, minder mogelijkheden om initiatief te nemen, evenals minder plezier in de job. Deze

**Figuur 1.**  
Loopbaanmobiliteit en werk-gezin conflict



Noten: <sup>a</sup>. Model fit: CFI = 0,916; RMSEA = 0,048  
<sup>b</sup>. T = tijdsgebaseerd, S = stressgebaseerd, G = gedragsgebaseerd conflict.  
<sup>c</sup>. \* (p < 0,05); \*\* (p < 0,01); \*\*\* (p < 0,001)

resultaten suggereren dat deze werknemers voor een job met lagere werkbelasting kiezen in functie van werk-levenbalans, maar dat dit wel ten koste kan gaan van jobkwaliteit.

Zoals eerder aangehaald, is de theoretische verwachting dat een hoger werk-gezin conflict tot meer jobmobiliteit zal leiden en dat werknemers met een sterkere zelfsturende attitude beter zouden scoren op het vlak van werk-gezin conflict. In het model in figuur 1 worden deze hypothesen getoetst, mede als de implicaties van jobmobiliteit voor het werk-gezin conflict in de nieuwe job.

In dit model speelt loopbaanmobiliteit een mediërende rol binnen de relatie tussen werk-gezin conflict in golven 1 en 2. Er wordt gecontroleerd voor de relevante factoren uit stap 1, namelijk werkdruk, autonomie, vaardigheidsbenutting, rolduidelijkheid en effectieve werkuren. Leeftijd en geslacht worden eveneens inbegrepen in het model. Uit deze resultaten blijkt dat hoger stressgebaseerd conflict uiteraard tot meer loopbaanmobiliteit leidt, terwijl dit niet het geval is voor de twee andere conflict-dimensies. Zelfsturing bleek geen effect te hebben op loopbaanmobiliteit noch op het werk-gezin conflict in golf 2. Een opvallende bevinding is dat loopbaanmobiliteit een statistisch significant effect heeft op tijdsgebaseerd conflict in de nieuwe job. In de volgende stap brachten we de specifieke kenmerken van loopbaanmobiliteit in beeld. Er bleek een principieel verschil te zijn tussen interne en externe jobmobiliteit. Het veranderen van job binnen dezelfde organisatie resulteerde *ceteris paribus* in meer tijdsgebaseerd conflict, terwijl bij een externe jobverandering het niveau van dit type conflict omhoog ging. Meer onderzoek is noodzakelijk om deze dynamiek te verklaren.

## **Conclusie en implicaties voor het beleid**

---

In dit onderzoek zijn we nagegaan welke factoren bepalend zijn voor het werk-gezin conflict, hoe de dynamiek van dit conflict verschilt voor de specifieke kansengroepen en wat de relatie is tussen loopbaanmobiliteit en werk-gezin conflict. Enkele beleidsrelevante conclusies kunnen worden getrokken op basis van de bevindingen. De eerste conclusie betreft een afbakening van de potentiële doelgroepen voor

het beleid inzake het werk-gezin conflict. Ten eerste vonden wij dat werknemers tussen dertig en veertig het hoogst scoren op tijd- en gedragsgebaseerd conflict. Dezelfde groep heeft tevens een grotere kans op een loopbaantransitie in functie van werk-privé balans, dat met een aantasting van jobkwaliteit gepaard kan gaan in bepaalde gevallen. Ten tweede blijkt uit onze resultaten dat er opvallend weinig verschillen bestaan in termen van werk-gezin conflict en de manier waarop deze door zijn antecedenten wordt beïnvloed. Deze homogeniteit suggereert dat een kansengroepenbeleid inzake werk-gezin conflict geen aangewezen strategie is. Een belangrijke uitzondering betreft vrouwelijke werknemers, voor wie het niveau van stressgebaseerd conflict hoger lag, zelfs na controle voor andere factoren in het model.

De meest doorslaggevende antecedenten van werk-gezin conflict liggen binnen het werkdomein. Dit impliceert dat een algemene verbetering van jobkwaliteit, bijvoorbeeld in termen van sociale ondersteuning via HRM-initiatieven, positieve gevolgen zou kunnen hebben voor de combinatie tussen werk en gezin. De impact van flexibiliteitsmaatregelen op het werk kon niet worden vastgesteld in deze studie, met de uitzondering van thuiswerk. Dit zou te maken kunnen hebben met een laag aantal respondenten die gebruik maken van de maatregelen in kwestie.

In overeenstemming met de theoretische verwachtingen vinden we dat loopbaanmobiliteit gebruikt wordt om uit werksituaties met een groter werk-gezin conflict te ontsnappen. We stellen echter vast dat de consequenties van dergelijke transitie niet eenduidig zijn. Enerzijds kan het conflictniveau afnemen door een vermindering van de effectieve werkuren. Anderzijds is er gemiddeld genomen sprake van een *trade-off* tussen een betere werk-gezin combinatie en betere jobkwaliteit in termen van werkinhoud, opleidingsmogelijkheden en andere jobkenmerken. Deeltijdse jobs worden immers vaak met een lagere jobkwaliteit geassocieerd (Higgins, Duxbury, & Johnson, 2000). Dit impliceert dat er meer aandacht noodzakelijk is voor het creëren van kwaliteitsvolle deeltijdse jobs. Alles bij elkaar genomen zijn interne jobveranderingen minder gunstig in termen van werk-gezin conflict dan externe jobveranderingen. Externe loopbaanmobiliteit kan bijgevolg positieve gevolgen hebben voor het werk-gezin conflict, op voorwaarde dat de jobkwaliteit op peil blijft.

Onze studie heeft ook enkele theoretisch-wetenschappelijke implicaties. Zo vinden we geen verband tussen zelfsturing en het werk-gezin conflict. Dit spreekt de resultaten van Direnzo et al. (2015) tegen. Daarnaast bevestigen we gedeeltelijk de bevindingen van De Hauw (2014) omtrent de link tussen een groter werk-gezin conflict en de kans op een jobverandering.

Maxim Kovalenko  
Dimitri Mortelmans  
Universiteit Antwerpen

## Bibliografie

- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press US.
- Bakker, A. B., ten Brummelhuis, L. L., Prins, J. T., & der Heijden, F. M. M. A. van. (2011). Applying the job demands – resources model to the work – home interface: A study among medical residents and their partners. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 170-180.
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2004). *Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor: Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004*. Brussel: SERV.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work – family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work – Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 236-253.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work – Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Clark, S. C. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348-365.
- De Hauw, S. (2014). *In search of work-home balance: a study on individual and contextual antecedents and career outcomes*. PhD Thesis, Leuven: KU Leuven.
- Dikkers, J. S. E., Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., Taris, T. W., Houtman, I. L. D., & van den Heuvel, F. (2007). Does workload cause work-home interference or is it the other way around? *Stress and Health*, 23(5), 303-314.
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work – life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, n/a – n/a.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980 – 2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.
- European Commission. (2015). *Employment and Social Developments in Europe 2014*.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The Contemporary Career: A Work – Home Perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 361-388.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Johnson, K. L. (2000). Part-time work for women: Does it really help balance work and family? *Human Resource Management*, 39(1), 17-32.
- Hornung, S., Rousseau, D. M., & Glaser, J. (2008). Creating flexible work arrangements through idiosyncratic deals. *The Journal of Applied Psychology*, 93(3), 655-664.
- Jansen, N. W. H., Kant, I., Kristensen, T. S., & Nijhuis, F. J. N. (2003). Antecedents and consequences of work-family conflict: a prospective cohort study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(5), 479.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Muffels, R. J. A. (2008). *Flexibility and employment security in Europe*. Edward Elgar Publishing.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457-484.
- Van Veldhoven, M. J. P. M., & Beijer, S. E. (2012). Workload, Work-to-Family Conflict, and Health: Gender Differences and the Influence of Private Life Context. *Journal of Social Issues*, 68(4), 665-683.
- Van Veldhoven, M. J. P. M., Meijman, T. F., Broersen, J. P. J., & Fortuin, R. J. (2002). *Handleiding VBBA*. Amsterdam.
- Verbruggen, A., & Van de Putte, B. (2010). Balansoefeningen tussen werk en gezin: de gevolgen van work-family conflict voor het welbevinden van werkende moeders in Vlaanderen. In M. Eeckhaut, B. Van de Putte, R. Van Rossem & T. De Bruycker (Eds.), *Het sociaal-demografisch perspectief. Liber amicorum ter ere van het emeritaat van Prof. Dr. Hilary Page* (pp. 165-187). Academia Press.
- Voydanoff, P. (1988). Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict. *Journal of Marriage and Family*, 50(3), 749-761.