

# Op zoek naar een duurzame work in life balance

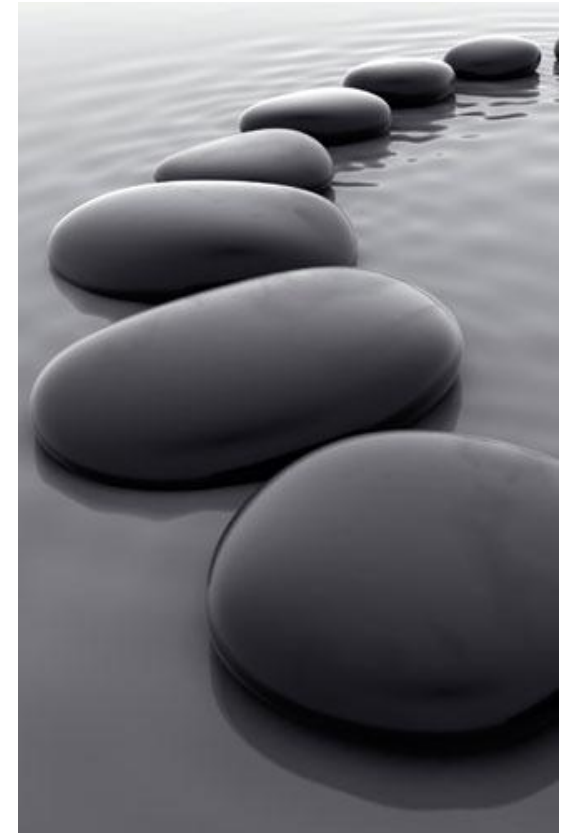
*Een onderzoek naar determinanten  
van werkengagement, werkverslaving  
en werk-privé vervlechting*

Prof. Dr. Peggy De Prins



# Agenda

- De vlag en de lading
- De hefboomen
  - Balans in het werk
  - Balans tussen werk en privé



# De vlag en lading



# Engagement: what's in a name?

- Roots in consultancy
  - Engaged performance
- Ontluikende academische interesse
  - Engagement versus burnout
    - Vitaliteit
    - Toewijding
    - Absorptie
  - Engagement versus werkalcoholisme
  - Engagement versus jobtevredenheid



# Engagement < POB

- Te lang negatieve insteek
  - Stress, burnout, ...
  - Demotivatie
  - Verzuim
  - Verloop
- Tijd voor positieve insteek
  - Retentie
  - Engagement
  - Geluk
  - Vertrouwen
  - Talenten



# Engagement < duurzaamheid

- De citroenloopbaan

Werkzaamheidsgraad Vlaams Gewest

20-29: hoog (67.9%)

30-54: zeer hoog (85.6%)

55-64: laag (38.2%)

65-69: zeer laag (3.7%)



**Engagement < duurzaamheid**

**Work**

**Gulzige  
instituties**



**Life**



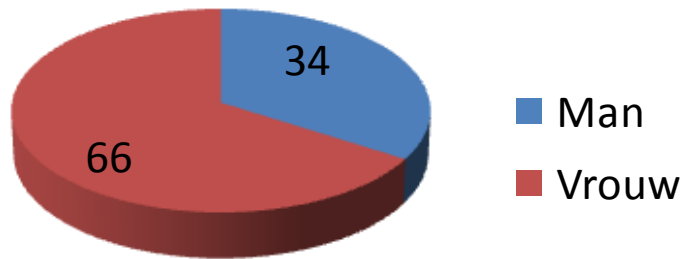
# Work-in-life balance?



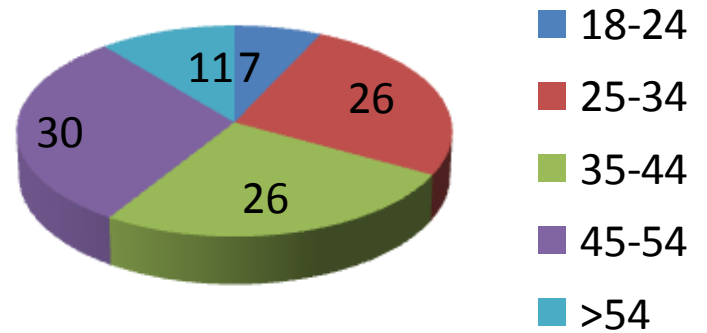


# 3663 respondentent

## geslacht

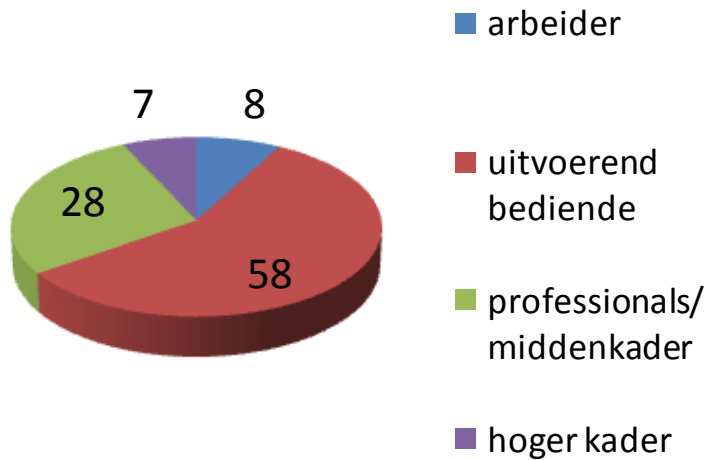


## leeftijd

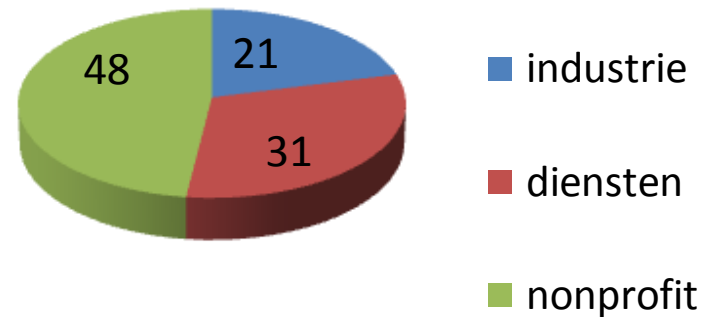


# 3663 respondentent

## Functie



## Sector



# Gulzigheid

WORK FAMILY



5<sup>de</sup>  
editie

engagement  
study 2011

**Je werk en/of je leven**



# Werkverslaving

39%

- Ik voel een innerlijke drang om hard te werken; ik móét wel, of ik nu wil of niet

34%

- Ik kan moeilijk mentaal afstand nemen van mijn werk

25%

- Ik voel me schuldig wanneer ik vrij neem van mijn werk

Gemiddelde 3,6/10 werkverslaving

Gemiddelde 6,2/10 engagement



# Werk-privé vervlechting

4.8

Werk & privé  
strikt gescheiden

Werk & privé  
lopen sterk door elkaar



# Werk-privé vervlechting

	Totaal	Arbeiders	Uitvoerend bedienden	Midden-kader Professionals	Directie
1-4	48%	53%	54%	39%	26%
5-7	35%	35%	33%	38%	30%
8-10	17%	12%	13%	23%	44%



# Engagement

- Een geëngageerde medewerker...
  - is ook gelukkig!  
 $r = .402$
  - vertoont minder verloopintentie  
 $r = -.233$
  - vertoont meer werkvervloechting  
 $r = .112$
  - vertoont een licht verhoogde kans op werkverslaving  
 $r = .048$





# Balans in het werk

WORK FAMILY



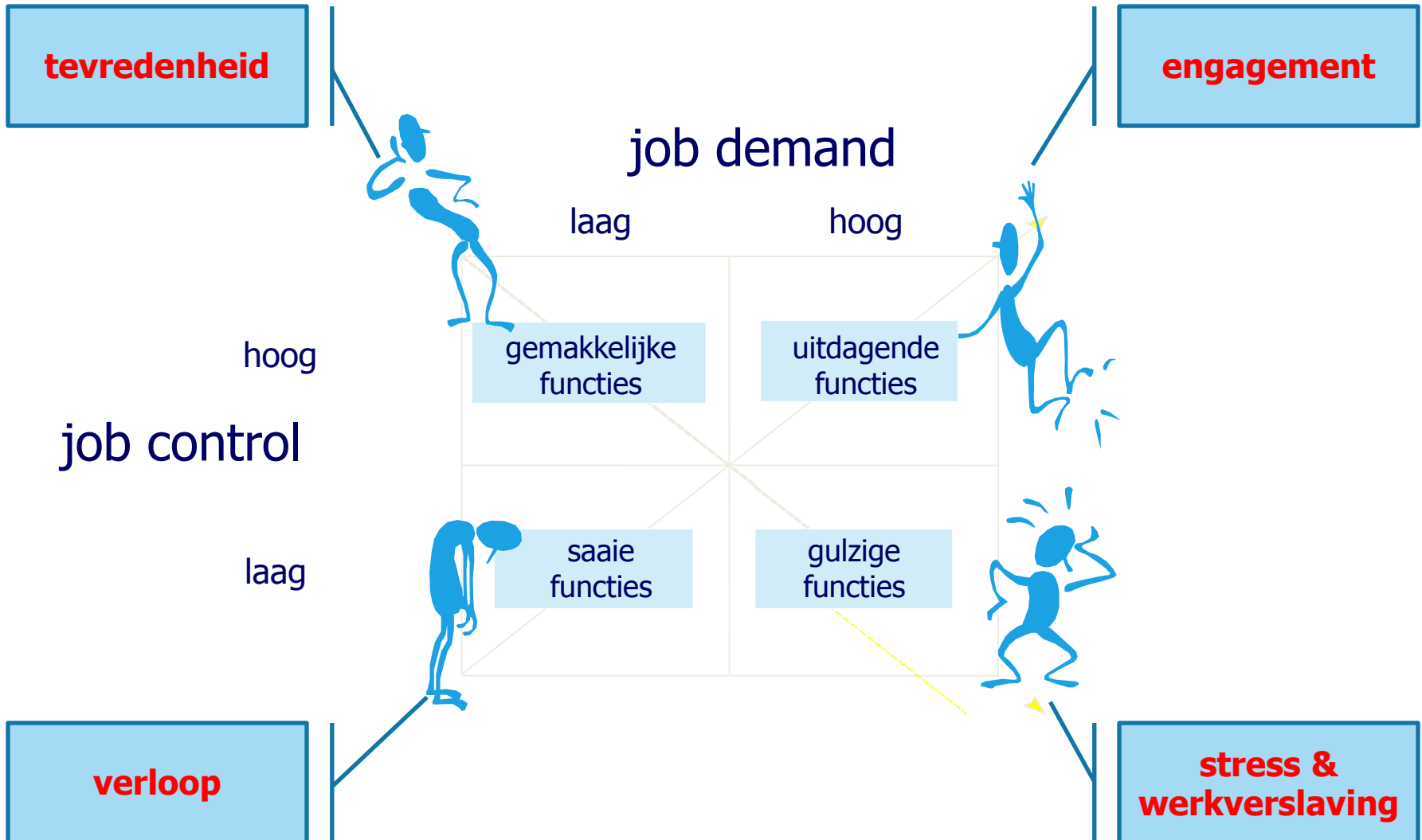
5<sup>de</sup>  
editie

engagement  
study 2011

**Je werk en/of je leven**



# Karasek



# Balans

## Job demand Werkbelasting

**Werkdruk**

Moeilijkheidsgraad

Problemen

Deadlines

Resultaateisen

Procedures

Klanteneisen

Klantenkenmerken

...

“Moeten”



## Job control Draagvermogen

Competenties

Vrijheidsgraad

Werkmethoden

Werkmiddelen

**Autonomie**

**Afwisseling**

Tijd

Opleiding

Collegialiteit

Waardering

Coaching


Ondersteuning

...

“Kunnen”

# Gulzige jobs?

	Afwisseling	Werkdruk	Autonomie
Arbeiders	5,1	3,9	4,7
Uitvoerend bedienden	5,7	4,1	5,4
Middenkader/ professionals	7,0	4,7	6,7
Directie/ hoger kader	7,9	4,8	8



Mate van voorkomen: gemiddelde scores tussen 0 ("nooit") en 10 ("altijd")

# Impact 1?

Engagement $R^2=.312$	Werkverslaving $R^2=.239$	Werkvervlechting $R^2=.103$
Afwisseling + Werkdruk - Werkdruk* autonomie +  <i>Leeftijd + Vrouw+</i>	Werkdruk + Afwisseling +  <i>Functie (directie)+ Leeftijd- Vrouw + Deeltijds- Kind +</i>	Werkdruk* autonomie+ Werkdruk + Afwisseling +  <i>Functie (directie/professionals)+ Leeftijd- Deeltijds-</i>

Resultaten na lineaire regressie onder controle van achtergrondvariabelen

$R^2$  = verklaarde variantie van het model

# Balans tussen werk en privé



# Negatieve spillover

54%

- Door mijn werk kom ik minder toe aan privé-activiteiten dan ik zou willen

39%

- Wanneer ik thuis kom van mijn werk, ben ik vaak te gestresst of fysiek te vermoeid om aan privé-activiteiten deel te nemen

19%

- Door de tijd die ik aan mijn privé-leven besteed, geef ik vaak geen aandacht aan activiteiten die nuttig kunnen zijn voor mijn carrière

19%

- Door stress in mijn privé-leven ben ik op het werk vaak in gedachten bezig met privé-aangelegenheden



# Positieve spillover

62%

- Na een dag op het werk kom ik meestal goedgehumeurd thuis

59%

- Na een weekend thuis ga ik meestal met zin naar het werk

50%

- Het gedrag dat in mijn privé-leven tot goede resultaten leidt, is vaak ook bruikbaar op het werk

41%

- Het gedrag dat in mijn werk tot goede resultaten leidt, is vaak ook bruikbaar in mijn privé-leven

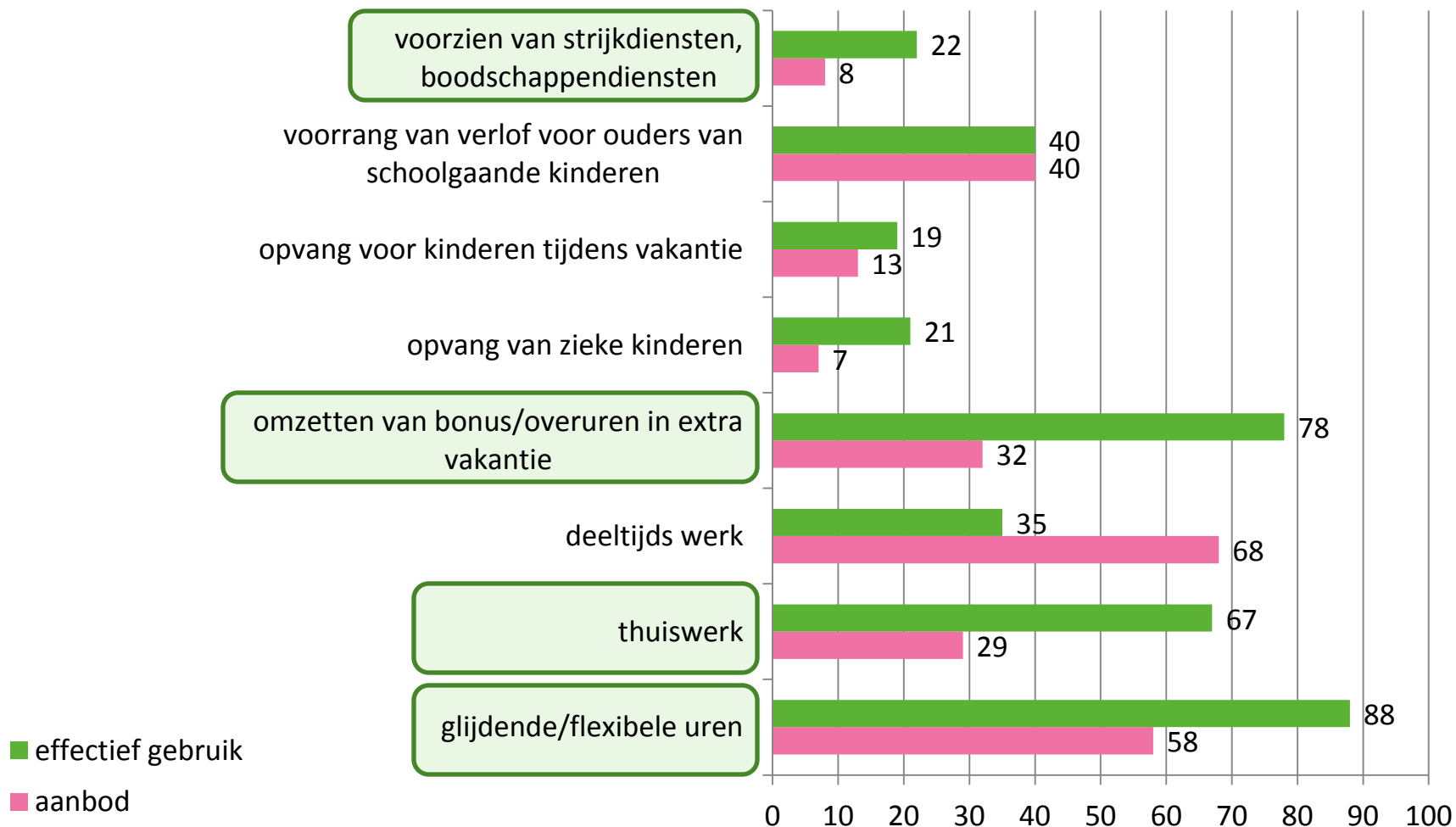


# Impact 2?

Engagement $R^2=.453$	Werkverslaving $R^2=.297$	Werkvervlechting $R^2=.135$
<p><b>Positieve spillover +</b> Afwisseling + <del>Werkdruk</del></p> <p><b>Negatieve spillover –</b> <del>Werkdruk*</del> Autonomie +</p>	<p>Werkdruk + <b>Negatieve spillover +</b> <del>Afwisseling</del> +</p>	<p>Werkdruk*autonomie + <b>Negatieve spillover +</b> <b>Positieve spillover +</b> Werkdruk + Afwisseling +</p>

Resultaten na lineaire regressie onder controle van achtergrondvariabelen  
 $R^2$  = verklaarde variantie van het model

# Werk-privé ondersteunend beleid



# Organisatie-cultuur

**Social  
exchange**

**Entrepreneur**

**Breadwinner**

**Charter**

**Gezinsbond**



Gezinsbond

## Impact 3?

Engagement $R^2=.459$	Werkverslaving $R^2=.307$	Werkvervlechting $R^2=.135$
Positieve spillover + Afwisseling + Negatieve spillover – <b>Organisatie-cultuur +</b> Autonomie +	Werkdruk + Negatieve spillover + <b>Werk-privé beleid -</b> <b>Organisatie-cultuur -</b>	Werkdruk*autonomie + Negatieve spillover + Positieve spillover + Werkdruk + Afwisseling +

Resultaten na lineaire regressie onder controle van achtergrondvariabelen  
 $R^2$  = verklaarde variantie van het model

# Conclusie



WORK FAMILY

5<sup>de</sup> editie engagement study 2011

**Je werk en/of je leven**





## Engagement

- Sterk afhankelijk van **kwaliteit van arbeid**
- Belang **positieve spill over**
- **Organisatiecultuur** stimuleert

## Werkverslaving

- **Werk-privé beleid én -cultuur** werken remmend

## Werkvervlechting

- Sterk afhankelijk van **jobkenmerken**
- Leidt tot **negatieve én positieve spill over**