

Capita Selecta Recent Arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen

Richtlijnen voor auteurs

**TITEL: WORK AND FAMILY IN THE ERA OF THE TRANSITIONAL CAREER:
DETERMINANTS OF WORK-FAMILY CONFLICT AND ITS RELATIONSHIP TO
CAREER MOBILITY**

*Auteur(s): Kovalenko Maxim, Mortelmans Dimitri
(Universiteit Antwerpen)*

1. Korte samenvatting van het onderzoek (abstract)

In dit rapport hebben we twee problematieken onderzocht betreffende werk-gezin conflict, met het oog op de beleidsdoelstellingen op het gebied van *werkbaar werk* in Vlaanderen. In het eerste deel van het rapport hebben we de determinanten van het werk-gezin conflict onder de loep genomen van de Vlaamse werkende bevolking (gemeten in 2011). Variabelen binnen zowel werk- als gezinsdomein werden in model gebracht. Het ging onder andere over jobkenmerken (bv. werkbelasting of autonomie), flexibiliteitsmaatregelen op het werk (bv. thuiswerk of recuperatieverlof), aantal kinderen in het huishouden, en partnervariabelen. De drie theoretische dimensies van het werk-gezin conflict werden in beschouwing genomen, namelijk tijds-, stress-, en gedragsgebaseerd conflict.

Nadat wij het basismodel voor de gehele populatie werkenden hebben bepaald, lag de focus op specifieke kansengroepen op de arbeidsmarkt, meer bepaald middengeschoolden, vrouwen, 50-plussers, werknemers met migratieachtergrond, en alleenstaande ouders. Eerst werd er nagegaan of er verschillen bestaan in de manier waarop het werk-gezin conflict bepaald wordt binnen deze groepen in vergelijking met de rest van de werkende bevolking. Heeft bijvoorbeeld grotere autonomie een ander effect bij vrouwen dan bij mannen? Vervolgens werd er gekeken naar de gemiddelde niveaus van het werk-gezin conflict met het oog op eventuele verschillen daarin, na controle voor alle andere factoren in het model (i.e. residuele verschillen).

Het tweede deel van het rapport spitte zich toe op de verhouding tussen loopbaanmobiliteit en werk-gezin conflict. Twee soorten analyses werden hiervoor gebruikt. Eerst hebben we ons gefocust op werknemers die een gezinsgerelateerde loopbaantransitie hebben gemaakt voor de eerste golf van de survey. We vergeleken verschillende jobkenmerken voor en na de transitie, en eveneens of deze verhouding afwijkt voor deze groep van andere werknemers.

Vervolgens hebben we de gegevens uit beide surveygolven gebruikt om te bepalen in hoeverre een loopbaantransitie tussen de twee golven een impact heeft op het werk-gezin conflict, na controle voor de belangrijkste jobkenmerken bepaald in het deel van het rapport. Daarnaast hebben we onderzocht of de kenmerken van de transitie in kwestie relevant kunnen zijn voor een verandering in het werk-gezin conflict.

Key words:

Werk-gezin conflict, kansengroepen, loopbaantransities, werkbaar werk

2. Doelen van het onderzoek

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 arbeidsmarktflexibilisering 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.

Verduidelijking van kernbegrippen + op welke wijze deze aansluiten bij de gangbare internationale definitie(s) + typisch Vlaamse begrippen en structuren

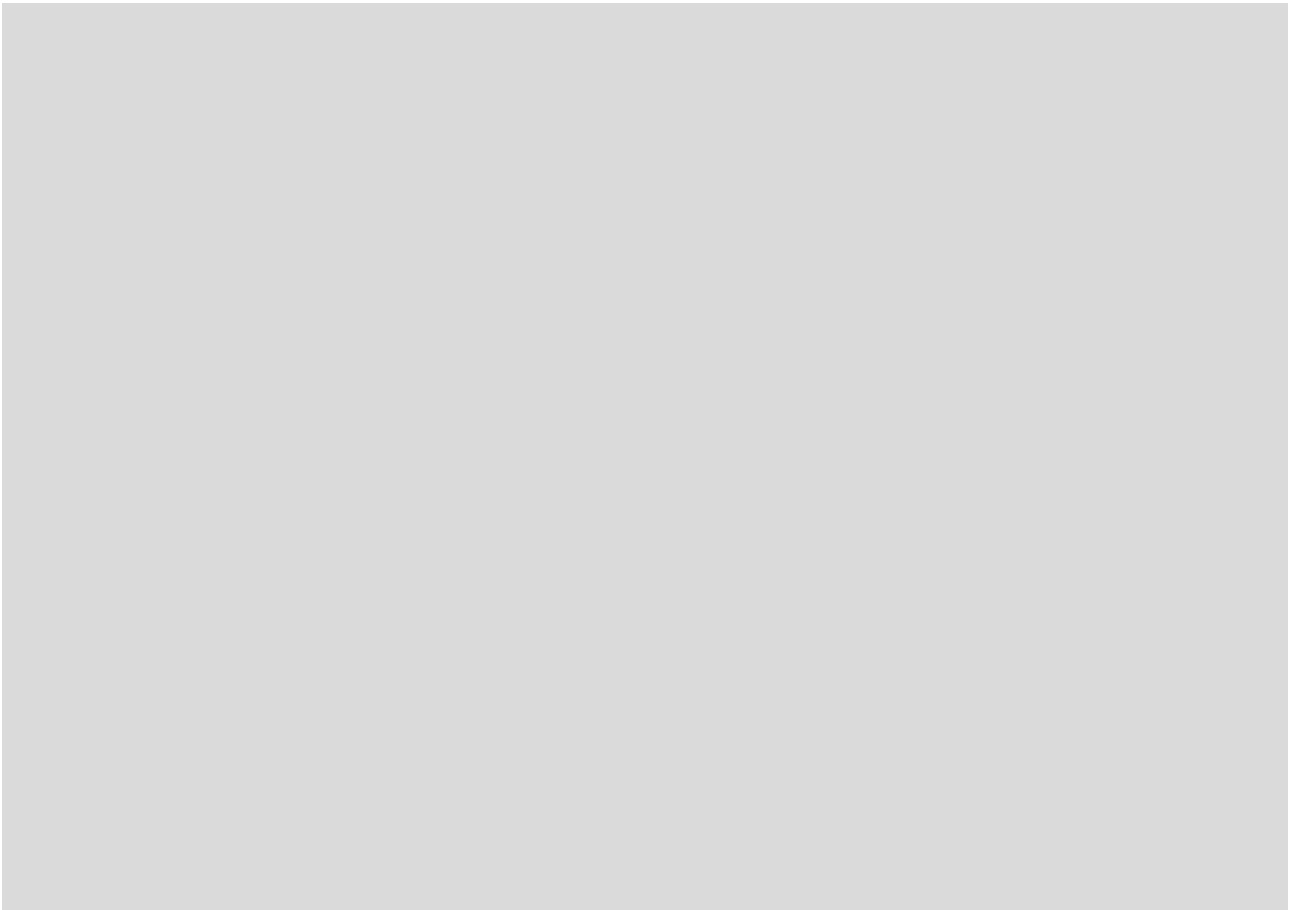
3. Methoden en data (voor meer methodologische toelichting kan je het kaderstuk gebruiken)

We gebruikten 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 rolduidelijkheid. 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.

Methodische toelichting (bijvoorbeeld type van survey: statistische technieken)



4. Bevindingen

De resultaten uit het eerste deel wijzen erop dat werknemers tussen 30 en 40 het meest at risk zijn voor hogere niveaus van het werk-gezin conflict. Mannen ervaren meer een tijdsgebaseerd conflict, terwijl voor vrouwen de stressdimensie dominant is. Werkgerelateerde variabelen zijn de beste predictoren van werk-gezin conflict, wat overeen komt met de bevindingen uit eerder onderzoek. Werkbelasting, aantal gepresteerde uren evenals emotionele belasting zijn de belangrijkste predictoren voor meerdere conflictdimensies. Ook gezinsgerelateerde variabelen kunnen een impact hebben op het werk-gezin conflict, vooral factoren die met kinderen te maken hebben, zoals de aanwezigheid van kinderen in het huishouden, leeftijd van het jongste kind en aantal uren besteed aan kinderopvang. Een belangrijke remmende factor van het werk-gezin conflict betreft sociale steun vanwege direct leidinggevenden evenals collega's.

De toetsen voor verschillen tussen de kansengroepen en andere werknemers hebben aangetoond dat de populatie relatief homogeen is betreffende het werk-gezin conflict. Dit geldt zowel voor de effecten van determinanten als voor de gemiddelde niveaus binnen de drie conflictdimensies.

Loopbaantransities kunnen een belangrijke rol spelen bij het verminderen van het werk-gezin conflict. Werknemers die een hoger niveau van het werk-gezin conflict ervaren (meer bepaald op stressdimensie) hebben een grotere kans om van job te veranderen, mogelijk om een betere werk-levensbalans te realiseren. Deze bevinding is in lijn met voorgaand onderzoek.

Anderzijds kan het netto-effect van een jobverandering (dit wil zeggen na controle voor relevante jobkenmerken, zoals werkbelasting of sociale steun) een verhogend effect hebben op tijdsgebaseerd conflict. Deze bevinding geldt voor interne, maar niet voor externe jobtransities. Deze laatste kunnen een matigend effect hebben binnen deze dimensie.

4. Bevindingen (vervolg)

5. Conclusies en beleidsimplicaties

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 werkgezin 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 werkgezin 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. 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 Drenzo 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.

5. Conclusies en beleidsimplicaties (vervolg)

Referenties:

- 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. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 169–198. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- 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. <http://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- De Hauw, S. (2014, June 3). *In search of work-home balance: a study on individual and contextual antecedents and career outcomes*. Leuven. Retrieved from <https://lirias.kuleuven.be/handle/123456789/454011>
- 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, 36*(4), 538–560. <http://doi.org/10.1002/job.1996>
- 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. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- 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. <http://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324>
- van Veldhoven, M. J. P. M., Meijman, T. F., Broersen, J. P. J., & Fortuin, R. J. (2002). *Handleiding VBBA*. Amsterdam.

Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

Kovalenko, M., & Mortelmans, D. (2015). Werk-levenbalans in de context van de nieuwe loopbaan: determinanten en uitkomsten. *Over.Werk: Tijdschrift van Het Steunpunt WSE, 25*(2), 113–120.

Kovalenko, M., & Mortelmans, D. (2016). Work and family in the era of the transitional career: Determinants of work-family conflict and its relationship to career mobility (p. 67). Brussel: Steunpunt WSE.