

Werk, mantelzorg en de invloed van een ondersteunende werkomgeving: gelijke gevolgen voor mannen en vrouwen?

Een kwantitatief onderzoek over sekseverschillen en de invloed van een ondersteunende werkomgeving op de ervaren belasting vanuit het werk richting de mantelzorgsituatie

Masterthesis

Opleiding: Arbeid, Zorg en Welzijn

Onderwijsinstelling: Universiteit Utrecht

Afstudeerbegeleider: dr. M.J.M. Hoogenboom

Tweede beoordelaar: dr. R.F. Oomkens

Hanne van Rooijen (4254589)

1 Juli, 2015



Universiteit Utrecht

Voorwoord

Voor u ligt de thesis “Werk, mantelzorg en de invloed van een ondersteunende werkomgeving: gelijke gevolgen voor mannen en vrouwen?”. Deze thesis is geschreven ter afronding van de master Arbeid, Zorg en Welzijn aan de Universiteit Utrecht.

Dit korte voorwoord wil ik graag gebruiken om mijn twee begeleiders hartelijk te danken voor de prettige ondersteuning. Marcel Hoogenboom vanuit de Universiteit Utrecht heeft mij geduldig voorzien van gedetailleerde feedback gedurende het gehele traject, waarvoor dank. Daarnaast wil ik Wilco Kruijswijk vanuit Movisie bedanken voor zijn adviezen en het delen van zijn expertise op het gebied van mantelzorg en man- vrouwverschillen.

Hanne van Rooijen,
Utrecht, Juli 2015

Samenvatting

Het huidige overheidsbeleid benadrukt de eigen verantwoordelijkheid van burgers op het gebied van zorg en werk. De verwachting is dat in de toekomst steeds meer mensen genoodzaakt zullen werk en mantelzorg te combineren en dit brengt zorgen met zich mee over de (over)belasting van werkende mantelzorgers. Het streven was met dit onderzoek inzicht te bieden in man- vrouwverschillen wat betreft de belasting die zij ervaren vanuit de werksituatie naar de mantelzorgsituatie (strain-based work-into-family conflict). Daarnaast is onderzocht of aanpassingen in de werksituatie, verlofvoorzieningen en begrip vanuit de organisatie, collega's en leidinggevende invloed hebben op deze belasting en of deze voorzieningen voor mannen en vrouwen dezelfde invloed hebben. Een bestaande dataset, waarin 1936 mantelzorgers vertegenwoordigd zijn, is aan de hand van meerweg anova's geanalyseerd om inzicht te geven in dit vraagstuk.

Uit dit onderzoek is gebleken dat vrouwen meer belasting ervaren dan mannen hoewel het verschil niet groot is. Verder is bij een hoge mate van begrip vanuit leidinggevende en de organisatie de belasting voor zowel mannen als vrouwen lager dan wanneer er weinig begrip is voor de zorgsituatie. Een opvallend resultaat is dat bij een hoge mate van begrip voor de zorgsituatie vanuit collega's voor mannen een lagere belasting is gemeten terwijl dit voor vrouwen niet geldt. De mantelzorgers die thuiswerken ervaren daarnaast ook een lagere belasting. Dit onderzoek benadrukt het belang van een begripvolle werkomgeving wanneer werk en mantelzorg gecombineerd worden. Daarnaast is het bij de ondersteuning van werkende mantelzorgers van belang er van bewust te zijn dat steun vanuit het werkdomein (collega's) voor mannen en vrouwen andere gevolgen kunnen hebben.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	1
2. Theoretische verkenning	3
2.1 Mannen, vrouwen en mantelzorg	3
2.2 De invloed van de werksituatie op het verlenen van mantelzorg	4
2.3 De ondersteuning vanuit de organisatie	7
3. Vraagstelling voor het empirisch onderzoek	12
4. Onderzoeksopzet	14
4.1 Onderzoeksmethode	14
4.2 Operationalisering van concepten en variabelen	15
4.3 Analyse.....	18
5. Resultaten	21
5.1 Beschrijvende statistiek.....	21
5.2 Sekse en het strain-based work-into-family conflict	24
5.3 Sekse, begrip en het strain-based work-into family conflict	24
5.4 Sekse, aanpassingen in de werksituatie en het strain-based work-into family conflict.....	27
5.5 Sekse, verlofvoorzieningen en het strain-based work-into family conflict	29
5.6 Conclusie.....	30
6. Conclusie en discussie	31
6.1 Methodologische reflectie	34
6.2 Aanbevelingen.....	35
7. Literatuurlijst	37
Bijlagen	40
Bijlage 1 Overzicht verlofvoorzieningen	40
Bijlage 2 Vragenlijst dataset Stichting Werk en Mantelzorg	42
Bijlage 3 Factor- en betrouwbaarheidsanalyse.....	61
Bijlage 4 Work-family conflict schaal	62
Bijlage 5 Normaal verdeling	64
Bijlage 6 Sekse en het strain-based work-into-family conflict.....	65
Bijlage 7 Output begrip vanuit leidinggevende, collega's en de organisatie	66
Bijlage 8 Output aanpassingen in de werksituatie.....	69
Bijlage 9 Output verlofvoorzieningen.....	71
Bijlage 10 Model met significante hoofd- en interactie-effecten	73

1. Inleiding

“Een moderne participatiesamenleving, zoals de overheid die wenst, zal pas echt vorm krijgen als de combinatie van meer werken en zorgen een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van vrouwen en mannen, maar ook van werkgevers en werknemers” (de Boer, de Klerk & Merens, 2015, p.32).

De introductie van het begrip “de participatiesamenleving” heeft veel stof doen opwaaien in het publieke, politieke en beleidsmatige debat. De verzorgingsstaat zou plaats maken voor een samenleving waar meer een beroep wordt gedaan op de eigen verantwoordelijkheid van burgers op het gebied van zorg en werk. Het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie, van voornamelijk vrouwen, is dan ook een onderwerp waar prioriteit naar uit gaat in het huidige kabinetsbeleid (Putters, 2014). Ondanks dat vrouwen in groten getale zijn toegetreden tot de arbeidsmarkt, werken zij voornamelijk in deeltijd. De verhouding tussen betaald en onbetaald werk is dan ook niet gelijk verdeeld tussen mannen en vrouwen. Mannen werken meer uren dan vrouwen en vrouwen nemen de meerderheid van het onbetaalde werk en de zorgtaken op zich (Merens & van den Brakel, 2014).

Naast arbeidsmarktparticipatie is mantelzorg een terrein waar de participatiesamenleving vorm moet krijgen (Putters, 2014). Hoewel meer vrouwen (60 procent) mantelzorg verlenen is een aanzienlijk deel van de mantelzorgers man. “Mantelzorg is de zorg die wordt gegeven aan een hulpbehoevende door iemand uit diens directe omgeving” (Oudijk et al., 2010, p.2). Er worden echter verschillende definities gehanteerd en het aantal mantelzorgers in Nederland is dan ook afhankelijk van de gehanteerde definitie (Timmermans, Schellingerhout, & de Boer, 2004). Wanneer de intensiteit van de zorg niet als criterium wordt genomen, hebben 3,5 miljoen Nederlanders in 2008 mantelzorg verleend. 2,6 miljoen Nederlanders hebben intensief, langer dan drie maanden en/of meer dan acht uur per week, mantelzorgtaken op zich genomen (Oudijk et al., 2010, p.2).

Er worden kritische kanttekeningen geplaatst bij het huidige overheidsbeleid. Zo wordt in het rapport “Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk” van het Sociaal en Cultureel Planbureau de vraag gesteld in hoeverre meer werken en meer zorgen met elkaar verenigbaar zijn en waar de grens ligt van wat er gevraagd kan worden van burgers (Josten & de Boer, 2015). Er zijn zorgen over de overbelasting van werkende mantelzorgers wat kan leiden tot meer uitval op de arbeidsmarkt en conflicten op het werk of thuis (Oudijk et al., 2010). Onlangs stond ook in de Volkskrant een artikel met de pakkende (onder)titel: “Meer werken, meer zorgen, meer stress. De participatie-maatschappij eist nu al zijn tol. Vooral bij vrouwen.”. In dit artikel maar ook in onderzoeksrapporten wordt de zorg geuit dat de toenemende nadruk op mantelzorg onevenredig op de schouders van vrouwen terecht zou kunnen komen en dat dit ten koste zou kunnen gaan van betaald werk (Putters, 2014; de Boer, de Klerk & Merens, 2015). In het artikel komt verder naar voren dat tweederde van de werkgevers zich zorgen maakt over de stijgende zorgdruk van werknemers (van Erp, 2015).

De overheid treedt vooral stimulerend op en legt de verantwoordelijkheid voor het combineren van

werk en mantelzorg deels bij werkgevers (van Echtelt, Vlasblom, & de Voogd-Hamelink, 2014). Ondersteuning vanuit de organisatie waar mantelzorgers werkzaam zijn, zoals aanpassingen in de werksituatie en uitingen van begrip, komen in verschillende artikelen naar voren als essentieel om werk- en zorgtaken op succesvolle wijze te kunnen combineren (Zuba & Schneider, 2012). Hoewel de steun vanuit de organisatie voornamelijk een positief effect zou hebben op de problemen die ervaren worden vanuit de werksituatie richting de zorgsituatie. Dus bijvoorbeeld wanneer stress en tijdsdruk op het werk als gevolg hebben dat er problemen ontstaan bij het verlenen van mantelzorg (Michel et., 2011). Hoewel er zorgen zijn over de belasting van werkende mantelzorgers en de gevolgen voor vrouwen in het bijzonder is er weinig bekend over de invloed van de ondersteuning vanuit de organisatie hierop en dan voornamelijk de verschillen tussen mannen en vrouwen op dit gebied. Om hier dieper inzicht in te verkrijgen zal hier onderzoek naar uitgevoerd worden aan de hand van de volgende onderzoeksvraag:

Zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen in de problemen die ervaren worden vanuit de werksituatie naar de mantelzorgsituatie en hebben faciliteiten op het werk om werk- en zorgtaken te kunnen combineren voor mannen en vrouwen een andere invloed op deze problemen?

Wanneer verschillen tussen mannen en vrouwen bekend zijn kan hier rekening mee gehouden worden bij de ontwikkeling van interventies en de begeleiding van werkende mantelzorgers. Hierdoor kan er naar gestreefd worden dat mantelzorgers op prettige wijze de zorg kunnen en willen blijven verlenen en overbelasting van mantelzorgers voorkomen wordt. Tevens wordt onderzoek voornamelijk uitgevoerd met betrekking tot de zorg voor kinderen in combinatie met werk. Over de combinatie van mantelzorg en werk is minder bekend en dit geldt in het bijzonder voor sekseverschillen op dit gebied, wat dit onderzoek een toevoeging maakt op de bestaande literatuur (Krisor & Rowold, 2014).

In hoofdstuk twee is de onderzoeksvraag theoretisch verkend. Op basis van deze verkenning is in hoofdstuk drie de theoretisch onderbouwde onderzoeksvraag opgesteld. Er is een kwantitatief onderzoek uitgevoerd en in hoofdstuk vier, de onderzoeksopzet, is uiteengezet waarom hiervoor gekozen is en hoe het onderzoek is uitgevoerd. In het vijfde hoofdstuk van deze thesis zijn de onderzoeksresultaten gepresenteerd waarna hoofdstuk zes in het teken staat van de discussie en conclusie.

2. Theoretische verkenning

In de onderzoeksvraag komen drie kernaspecten naar voren, namelijk de belasting die ervaren wordt vanuit de werksituatie op het verlenen van mantelzorg, de rol die de ondersteuning van de organisatie hierbij speelt en verschillen tussen mannen en vrouwen. In dit theoretisch kader zullen deze aspecten per paragraaf theoretisch verkend worden. Allereerst is er aandacht voor verschillen tussen mannen en vrouwen wanneer mantelzorg verleend wordt. In de hierop volgende paragraaf is de theoretische verkenning over de invloed van de werksituatie op het verlenen van mantelzorg beschreven. Vervolgens is er aandacht voor de ondersteuning vanuit de organisatie. In deze laatste twee paragrafen is er tevens oog voor verschillen tussen mannen en vrouwen.

2.1 Mannen, vrouwen en mantelzorg

De voornaamste motivatie voor het verlenen van mantelzorg voor zowel mannen als vrouwen is het kennen van iemand in de sociale omgeving met een zorgbehoefte (de Boer & Keuzenkamp, 2009). Uit de wetenschappelijke literatuur blijken echter ook verschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van mantelzorg. Zo blijkt dat vrouwen meer uren informele zorg verlenen en vaker de primaire zorgverlener zijn dan mannen. Daarnaast zijn vrouwen eerder geneigd assistentie te bieden bij persoonlijke zorgtaken, zoals de dagelijkse verzorging van de zorgbehoevende en helpen mannen juist vaker met administratieve activiteiten (de Boer, de Klerk, & Merens, 2015). Tevens zijn het vaak vrouwen die de organisatorische taken op zich nemen en anderen hulpverleners in het netwerk van de zorgbehoevende aansturen (Hirst, 2005). Verder geven mannen in verhouding vaker zorg aan de partner terwijl vrouwen in verhouding vaker hulp verlenen aan (schoon)ouders, de eigen kinderen en andere familieleden (Oudijk, et al., 2010).

Op een enkele uitzondering na is een constante vinding dat vrouwen meer stress, belasting en lichamelijke effecten ervaren dan mannen in soortgelijke zorgsituaties wanneer zij informele zorg verlenen (Pinquart & Sörensen, 2006). Traditioneel gezien worden vrouwen als zorgzamer dan mannen gezien waardoor het kan dat vrouwen zorgtaken niet als keus zien maar als sociale verplichting en hierdoor meer belasting ervaren (de Boer & Keuzenkamp, 2009). Zowel mannen als vrouwen benadrukken dat mannen niet veroordeeld worden wanneer zij geen informele zorg verlenen en dat het bij mannen meer gewaardeerd wordt dan voor vrouwen wanneer zij besluiten dit wel te doen (Sanders & Power, 2009).

Een ander verschil tussen mannen en vrouwen dat naar voren komt uit de literatuur is dat mannen en vrouwen verschillende mechanismen inzetten om om te gaan met de zorgsituatie. Zo zouden mannen voornamelijk “problem-focused” en vrouwen voornamelijk “emotion-focused” coping mechanismen benutten. Mannen zouden zich beter emotioneel kunnen distancieren van de taken die verricht moeten worden binnen de zorgsituatie. Vrouwen zouden meer emotionele binding ervaren en

benadrukken hoe de zorgtaken invloed hebben op de relationele band met de zorgbehoevende waardoor zij meer belasting zouden ervaren dan mannen (Calasanti & King, 2007).

Verder wordt hulp vanuit de sociale omgeving benoemd als verschil tussen mannen en vrouwen en de belasting die zij ervaren. Zo zouden mannelijke mantelzorgers eerder geneigd zijn om hulp te vragen vanuit de sociale omgeving, aangezien zij minder ervaring hebben met de zorgverlenersrol dan vrouwen. Empirische onderzoeksresultaten zijn echter tegenstrijdig. Zo concluderen Yee en Schulz (2000) in hun review dat in vier van de zes studies mannen meer informele steun vragen dan vrouwen wanneer zij zorg verlenen. Aan de andere kant vinden Pinquart en Sörensen (2006) in hun review geen verschillen in de ondersteuning vanuit de sociale omgeving tussen mannen en vrouwen. Wel is er een verschil in het type hulp dat mannen en vrouwen vragen. Zo benoemen Calasanti en King (2007) dat mannen voornamelijk informatie en advies over de zorg inwinnen terwijl vrouwen eerder emotionele ondersteuning zoeken.

In deze paragraaf zijn verschillende verschillen tussen mannen en vrouwen naar voren gekomen wanneer zij mantelzorg verlenen. In de volgende paragraaf zal de invloed van de werksituatie op het verlenen van mantelzorg theoretisch verkend worden waarbij wederom aandacht is voor man-vrouwverschillen.

2.2 De invloed van de werksituatie op het verlenen van mantelzorg

Uit het onderzoek van Dijkgraaf, de Boer en Keuzenkamp (2009) blijkt dat werkende mantelzorgers minder intensieve hulp verlenen dan mantelzorgers die niet participeren op de arbeidsmarkt. Het type zorg dat verleend wordt komt vrijwel overeen bij deze twee groepen. Het enige verschil dat naar voren komt is dat werkende mantelzorgers minder persoonlijke zorg bieden (Dijkgraaf, de Boer en Keuzenkamp, 2009), mogelijk omdat dit vaak tijdsgebonden is. De sekseverdeling en verwachtingen in werk en zorg sinds de industriële samenleving veranderd. Ondanks deze veranderingen werken mannen meer uren dan vrouwen, hebben ze hogere posities op de arbeidsmarkt en verdienen in het algemeen meer dan vrouwen. Vrouwen nemen de meerderheid van het onbetaalde werk en de zorgtaken op zich (Merens & van den Brakel, 2014).

Er is veel onderzoek uitgevoerd naar sekseverschillen in de combinatie van werk en andere domeinen in het leven, voornamelijk op het gebied van de zorg voor kinderen (Sayer, 2005). Onderzoek naar de combinatie tussen werk en familie komt voort uit onderzoek over rolconflicten. Conflict theorieën worden dan ook het meest benut in onderzoeken naar de combinatie van werk en familie. Er zijn verschillende perspectieven die toegepast worden zoals role strain, het work-family conflict en het work-home conflict (Emslie & Hunt, 2009). Voor dit onderzoek naar de invloed van de werksituatie op het verlenen van mantelzorg is er voor gekozen het work-family conflict te benutten als theoretisch perspectief.

Het work-family conflict

Het work-family conflict is een vorm van rolconflict waarbij druk vanuit de rollen binnen het werkdomein en familiedomein niet bij elkaar aansluiten. De verschillende sociale rollen, in dit geval de werknemersrol en zorgverlenersrol, zijn in strijd met elkaar wat leidt tot rolconflict (Greenhaus & Beutell, 1985). Overigens is het ook mogelijk dat de verschillende sociale rollen bij elkaar aansluiten, rolaccumulatie, wat juist leidt tot positieve effecten en een vergroot welzijn. Daarnaast is het mogelijk dat wanneer een rol als stressvol gezien wordt, bijvoorbeeld de zorgverlenersrol, het vervullen van een andere rol, bijvoorbeeld de werknemersrol, kan compenseren voor negatieve effecten.

In de literatuur worden drie vormen van work-family conflict onderscheiden, het time-based conflict, het strain-based conflict en het behaviour-based conflict. De verschillende rollen concurreren om de tijd die een werkende mantelzorgster te besteden heeft, dit leidt tot een time-based conflict. Een strain-based conflict houdt in dat de belasting en stress die ervaren wordt in één rol het lastiger maakt te voldoen aan de eisen in de andere rol. Het behaviour-based conflict houdt in dat gedragingen in één rol niet aansluiten bij de verwachte gedragingen in de andere rol (Greenhaus & Beutell, 1985). Deze verschillende conflictvormen worden echter niet consequent meegenomen in metingen van het work-family conflict (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000).

In de wetenschappelijke literatuur wordt gesteld dat het work-family conflict een tweedimensionaal concept is. Wanneer de familierol, in dit geval de mantelzorgrol, het moeilijk maakt te participeren in de werknemersrol is er sprake van een family-into-work conflict. Een voorbeeld hiervan is dat de mantelzorgster zich op het werk zorgen maakt over de mantelzorgsituatie waardoor hij of zij niet geconcentreerd kan werken. Wanneer de werknemersrol het moeilijker maakt te participeren in de familierol is er sprake van een work-into-family conflict. Empirische onderzoeksresultaten ondersteunen het onderscheid tussen de twee dimensies en erkennen daarnaast verschillen tussen mannen en vrouwen binnen de dimensies van het conflict (Michel et al., 2011).

Er zijn verschillende motieven om te kiezen voor het work-family conflict als theoretisch perspectief. Zo is het work-family conflict het meest benutte theoretische perspectief voor het onderzoek naar rolconflicten tussen het werkdomein en andere domeinen (Blanch & Aluja, 2012). De voornaamste reden is echter de tweedimensionaliteit van het concept. Dit onderzoek gaat namelijk over de invloed van de werksituatie op het verlenen van mantelzorg, er is hier dus sprake van een work-into-family conflict. Hierdoor is tevens empirische data beschikbaar over deze specifieke richting van het rolconflict, dit zou problematisch zijn wanneer een ander theoretisch perspectief benut zou worden. De gender role theory wordt het meest gebruikt om sekseverschillen op het gebied van het work-family conflict te onderzoeken (Blanch & Aluja, 2012). Voor dit onderzoek is ervoor gekozen de gender role theory te benutten als theoretisch perspectief.

De gender role theory

Genderrollen zijn sociale verwachtingen over de rollen die iemand van een bepaald geslacht vervult.

Mannen en vrouwen zouden verschillende belangen hechten aan werk- en familierollen. In deze theorie wordt gesteld dat mannen meer de nadruk leggen op de werknemersrol en vrouwen meer de nadruk leggen op de familierol (Pleck, 1977). Op basis van deze theorie wordt in onderzoeken verwacht dat vrouwen meer problemen ervaren door het family-into-work conflict en mannen meer problemen ervaren door het work-into-family conflict. Vrouwen zouden namelijk meer waarde hechten aan de familierol dan mannen waardoor de familierol voor vrouwen meer conflicten oplevert in de werksituatie dan voor mannen. Andersom zouden mannen meer waarde hechten aan de werknemersrol waardoor meer conflicten ontstaat in de familierol voor mannen dan voor vrouwen.

Lee en Tang (2013) concluderen dat ongelijkheden tussen mannen en vrouwen binnen de familie en de werksituatie verschillende rolervaringen opleveren voor mannen en voor vrouwen. Zowel mannen als vrouwen ervaren een verminderde balans tussen de werk- en de familierol wanneer zij zorg dragen. Uit verschillende onderzoeken blijkt echter dat het combineren van werk en zorg voor vrouwen meer problemen met zich meebrengt dan voor mannen (Navaie-Waliser, Spriggs, & Feldman, 2002). Zo hebben vrouwen negatievere ervaringen in verhouding tot mannen wat gevolgen heeft voor het welzijn en de tevredenheid over de werksituatie (Emslie & Hunt, 2009).

Wanneer het onderscheid tussen het work-into-family conflict en het family-into-work conflict gemaakt wordt blijkt in lijn met de gender role theory dat vrouwen meer problemen ervaren van het work-into-family conflict en mannen meer problemen ervaren van het family-into-work conflict. Tot deze conclusie komen Eby et al. (2005) en Michel et al., (2011) bijvoorbeeld in hun reviews. Op basis van de gender role theory en empirische onderzoeksresultaten is de volgende hypothese opgesteld:

H1: Mannen ervaren meer work-into-family conflict dan vrouwen wanneer mantelzorg gecombineerd wordt met arbeidsmarktparticipatie.

Er wordt echter ook kritiek geleverd op de gender role theory, zo zou de traditionele sekseverdeling in houdingen ten opzichte van werk- en familierollen niet meer gelden. Cinamon en Rich (2002) stellen dat er meer aandacht zou moeten zijn voor de betekenis die mannen en vrouwen aan de rollen toebedelen en verschillen, niet tussen maar, binnen de seksen. Uit het onderzoek van Cinamon en Rich (2002) blijkt in lijn met de gender role theory dat meer vrouwen dan mannen belang hechten aan de familierol en meer mannen dan vrouwen belang hechten aan de werknemersrol. Er zijn daarnaast echter evenveel mannen als vrouwen die de beide rollen even belangrijk vinden. De auteurs concluderen dan ook dat sekse een betekenisvolle maar geen voldoende verklaring biedt voor de belangen die mannen en vrouwen aan de familie- en werknemersrol toebedelen.

Ondanks de kritiek op de gender role theory is er voor gekozen dit theoretische perspectief te benutten in dit onderzoek. De in de wetenschappelijke literatuur veel gebruikte combinatie van het work-family conflict en de gender role theory is één reden. Daarnaast blijkt uit empirisch onderzoek en in lijn met de gender role theory, dat vrouwen meer problemen ervaren van het family-into-work conflict en mannen meer problemen ervaren van het work-into-family conflict (Eby et al., 2005;

Michel et al., 2011). Nu bekend is welke theoretische perspectieven benut worden voor de invloed van de werksituatie op het verlenen van mantelzorg zal in de volgende paragraaf de ondersteuning vanuit de organisatie theoretisch verkend worden.

2.3 De ondersteuning vanuit de organisatie

De ondersteunende organisatie komt in verschillende artikelen naar voren als essentieel voor het op succesvolle wijze combineren van werk- en zorgtaken. Dit wordt geassocieerd met een goede balans tussen werk en zorg maar ook betere prestaties op het werk en minder belasting en stress (Zuba & Schneider, 2012) (Kim, Ingersoll-Dayton, & Kwak, 2011). Voorwaarde voor ondersteuning is dat de mantelzorgsituatie bespreekbaar is binnen de organisatie, dit is echter niet altijd vanzelfsprekend. Niet iedereen is bekend met het begrip mantelzorg en daarnaast wordt de mantelzorgsituatie in veel gevallen gezien als privéaangelegenheid (Oude Avenhuis & Kruijswijk, 2013).

De ondersteuning vanuit de organisatie kan bestaan uit verlofvoorzieningen maar ook aanpassingen in de werksituatie en begrip vanuit collega's, leidinggevend en de organisatie (Tolkacheva & Broese van Groenou, 2014). In de komende paragrafen zal elk ondersteuningsaspect theoretisch verkend worden, te beginnen met begrip vanuit collega's, leidinggevend en de organisatie.

Uitingen van begrip door leidinggevende, collega's en de organisatie

Belangrijk is te benadrukken dat het bij deze vorm van ondersteuning gaat om sociale interacties en uitingen van begrip. Is er bijvoorbeeld een luisterend oor voor de mantelzorger binnen de werksituatie? Concrete aanpassingen in de werksituatie om de combinatie van mantelzorg- en werktaken te faciliteren komen in de hierop volgende paragrafen aan bod. Voor het ondersteuningsaspect: uitingen van begrip door leidinggevende, collega's en de organisatie wordt gebruik gemaakt van de organizational support theory.

De organizational support theory

In de organizational support theory conceptualiseren Kossek et al., (2011) sociale ondersteuning binnen de werksituatie als de mate waarin werknemers ervaren dat de organisatie waarbij zij werkzaam zijn waarde hecht aan de bijdragen en het welzijn van de medewerkers. Deze ondersteuning kan geboden worden door zowel leidinggevend, collega's als de organisatie in het geheel. De reden dat de organisatie als los aspect gezien wordt is dat in de organizational support theory gesteld wordt dat individuen, menselijke karakteristieken toewijzen aan organisaties. Organisaties worden gepersonifieerd waardoor associaties ontstaan met de mate van ondersteuning vanuit de organisatie. Er wordt in deze theorie onderscheid gemaakt tussen algemene en specifieke ondersteuning. Algemene ondersteuning is de steun die geboden wordt op het gebied van het gehele welzijn. Specifieke steun is de mate waarin gefaciliteerd wordt dat werknemers bepaalde rollen kunnen combineren door bijvoorbeeld het bieden van hulpvolle sociale interacties. In dit geval gaat het om de combinatie van

de werknemersrol en de zorgverlenersrol, in de conceptualisering van Kossek et al., (2011) valt dit onder “work-family-specific organizational support”.

De reden dat er gekozen is om deze theorie te benutten voor dit onderzoek is dat er in deze theorie specifiek aandacht is voor de ondersteuning vanuit de organisatie op het gebied van werk en familie. Daarnaast is er onderscheid tussen steun vanuit de organisatie, leidinggevenden en collega's in deze theorie. Dit komt overeen met de eerder beschreven definitie van ondersteuning vanuit de organisatie. Namelijk dat de ondersteuning vanuit de organisatie kan bestaan uit verlofvoorzieningen maar ook aanpassingen in de werksituatie en begrip vanuit collega's, leidinggevenden en de organisatie (Tolkacheva & Broese van Groenou, 2014). Verder wordt deze theorie in de literatuur ingezet in relatie met het work-family conflict. Wanneer gekeken wordt naar work-family-specific organizational support in relatie met het work-family conflict blijkt dat in de wetenschappelijke literatuur de aanname is dat steun van het werkdomein vooral een positieve invloed heeft op het work-into-family conflict. Steun vanuit het familiedomein heeft voornamelijk een positieve invloed op het family-into-work conflict. Empirische gegevens onderbouwen deze aannames (Michel et., 2011; Byron 2005).

Op het gebied van sekseverschillen is er weinig onderzoek uitgevoerd naar de invloed van begrip vanuit de organisatie, werkgevers en collega's op het work-into-family conflict. Van Daalen, Willemsen en Sanders (2006) hebben wel onderzoek uitgevoerd naar dit specifieke onderwerp. Dit gebeurde echter op het gebied van familieverantwoordelijkheden in het algemeen en niet op het gebied van mantelzorg. In lijn met de gender role theory hadden zij de verwachting dat mannen meer voordelen zouden ervaren van ondersteuning binnen het werkdomein. Op basis van de gender role theory kan namelijk gesteld worden dat mannen meer nadruk leggen op de werknemersrol dan vrouwen waardoor ondersteuning vanuit dit domein een positievere invloed heeft voor mannen dan voor vrouwen. Mannen hadden binnen dit onderzoek inderdaad meer profijt van de ondersteuning vanuit de organisatie dan vrouwen. Zo verminderde het time-based work-into-family conflict van mannen door de ondersteuning van leidinggevenden terwijl dit voor vrouwen niet het geval was. Gezien de beperkte empirische data en in navolging van van Daalen, Willemsen en Sanders (2006) is de verwachting dat begrip binnen het werkdomein het meest voordelig is voor mannen. Dit leidt tot de volgende hypothesen:

H2: Bij een hoge mate van begrip vanuit de leidinggevende is het work-into-family conflict lager dan wanneer er weinig begrip is voor de mantelzorgsituatie (H2a), mannen hebben meer baat bij begrip vanuit de leidinggevende dan vrouwen (H2b).

H3: Bij een hoge mate van begrip vanuit collega's is het work-into-family conflict lager dan wanneer er weinig begrip is voor de mantelzorgsituatie (H3a), mannen hebben meer baat bij begrip vanuit collega's dan vrouwen (H3b).

H4: Bij een hoge mate van begrip vanuit de organisatie is het work-into-family conflict lager dan wanneer er weinig begrip is voor de mantelzorgsituatie (H4a), mannen hebben meer baat bij begrip vanuit de organisatie dan vrouwen (H4b).

In deze paragraaf is bekend geworden welke theoretische perspectieven benut worden voor de uitingen van begrip door leidinggevende, collega's en de organisatie. Naast deze uitingen van begrip bestaat de ondersteuning vanuit de organisatie uit aanpassingen in de werksituatie en verlofvoorzieningen.

Aanpassingen in de werksituatie

Aanpassingen in de werksituatie om de combinatie van werk en mantelzorg te vereenvoudigen kunnen verschillende vormen aannemen. Tolkacheva en Broese van Groenou (2014) benoemen afspraken met de leidinggevenden op het gebied van flexibele werktijden, thuiswerken, minder taken of verantwoordelijkheden uitvoeren en het uitstellen van werkzaamheden. In dit onderzoek is besloten het uitstellen van werkzaamheden niet mee te nemen aangezien dit kan overlappen met andere aanpassingen in de werksituatie. Zo is het zeer aannemelijk dat het uitstellen van werkzaamheden betekent dat hierdoor minder taken uitgevoerd worden.

Uit onderzoek van Keuzenkamp en Dijkgraaf (2009) blijkt dat 25 procent van de werkende mantelzorgers afspraken maakt met de leidinggevende over aanpassingen in de werksituatie. Uit dit onderzoek blijkt tevens dat in het gebruik van aanpassingen in de werksituatie geen sekseverschillen zijn. Voornamelijk de mogelijkheid tot flexibilisering van de werktijden wordt met de leidinggevende besproken (Keuzenkamp & Dijkgraaf, 2009). Er is weinig onderzoek uitgevoerd naar aanpassingen in de werksituatie en het work-into-family conflict, laat staan op het gebied van sekseverschillen.

Op het gebied van flexibele werktijden komt Byron (2005) tot de conclusie dat dit leidt tot een verminderd work-family conflict. Uit onderzoek van de Meester en Keuzenkamp (2011) blijkt dat flexibele werktijden voor vrouwen de combinatie van werk en zorg vergemakkelijkt terwijl dit voor mannen niet geldt. De beperkt beschikbare empirische informatie sluit aan bij de gender role theory. Door aanpassingen in de werksituatie gaat namelijk prioriteit naar de zorgverlenersrol. Wanneer mannen meer belang hechten aan de werknemersrol dan vrouwen is het aannemelijk dat mannen meer problemen ervaren met aanpassingen in de werksituatie. De beperkt beschikbare empirische informatie gaat over flexibele werktijden. Op basis van de gender role theory zijn ook voor thuiswerken en minder taken of verantwoordelijkheden de volgende hypothesen opgesteld:

H5: Mantelzorgers die gebruik maken van flexibele werktijden ervaren minder work-into-family conflict dan wanneer geen gebruik wordt gemaakt van deze voorziening (H5a), vrouwen hebben meer baat bij flexibele werktijden dan mannen (H5b).

H6: Mantelzorgers die gebruik maken van de voorziening thuiswerken ervaren minder strain-based work-into-family conflict dan wanneer geen gebruik wordt gemaakt van deze voorziening (H6a), vrouwen hebben meer baat bij thuiswerken dan mannen (H6b).

H7: Mantelzorgers die ervoor kiezen minder taken of verantwoordelijkheden uit te voeren ervaren minder strain-based work-into-family conflict dan wanneer geen gebruik wordt gemaakt van deze voorziening (H7a), vrouwen hebben meer baat bij minder taken of verantwoordelijkheden dan mannen (H7b).

Nu aanpassingen in de werksituatie en begrip vanuit de organisatie, leidinggevend en collega's theoretisch verkend zijn is in de laatste paragraaf van dit hoofdstuk aandacht voor verlofvoorzieningen.

Verlofvoorzieningen

Net als aanpassingen in de werksituatie kunnen verlofvoorzieningen verschillende vormen aannemen. Voornamelijk het langdurend zorgverlof, calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof worden benoemd als voorzieningen om mantelzorg en werk te kunnen combineren. Dit zijn dan ook de regelingen die meegenomen worden in dit onderzoek. Een overzicht van de wettelijke voorwaarden voor het opnemen van deze verlofvoorzieningen is weergegeven in bijlage 1. Daarnaast is het in sommige gevallen mogelijk bijzonder verlof op te nemen en worden adv- of vakantiedagen opgenomen om mantelzorg te verlenen (Souren, 2007).

Uit onderzoek van Keuzenkamp en Dijkgraaf (2009) blijkt dat regulier verlof, adv- of vakantiedagen, veel vaker opgenomen worden dan formele zorgverlofvoorzieningen om de combinatie van werk en zorg te faciliteren. Hierdoor is er voor gekozen reguliere verlofvoorzieningen ook mee te nemen in dit onderzoek. De formele verlofvoorzieningen, als kortdurend- en langdurend zorgverlof en calamiteitenverlof, worden door 19 procent van de werkende mantelzorgers ingezet. In zowel langdurende als kortdurende zorgsituaties maken mannen vaker gebruik van verlofvoorzieningen dan vrouwen. Wanneer gecontroleerd wordt voor de arbeidsduur blijken er echter geen significante verschillen meer in de opname van zorgverlof tussen mannen en vrouwen te zijn (de Meester & Keuzenkamp, 2011).

Op het gebied van het work-family conflict, het gebruik van verlofvoorzieningen en sekseverschillen is weinig onderzoek uitgevoerd. Daarnaast zijn internationale onderzoeksresultaten lastig toe te passen aangezien de verlofvoorzieningen wettelijk anders geregeld zijn in Nederland. Uit onderzoek van de Boer en de Klerk (2013) blijkt dat mantelzorg verlenende werknemers die zorgverlof opnemen vaak een slechte balans ervaren tussen mantelzorg en de werksituatie. De verlofvoorzieningen worden pas ingezet wanneer mantelzorgers al zwaar belast zijn.

Mannen hechten volgens de gender role theory meer belang aan de werknemersrol dan vrouwen. Wanneer zorgverlof opgenomen wordt waardoor prioriteit naar de zorgverlenersrol gaat is het aannemelijk dat dit, net als bij aanpassingen in de werksituatie, voor mannen meer problemen met zich meebrengt dan voor vrouwen. Op basis van de gender role theory en in de wetenschap dat het vooral zwaar belaste mantelzorger verlenende werknemers zijn die zorgverlof opnemen zijn de volgende hypothesen opgesteld:

H8: Mantelzorgers die gebruik maken van kortdurend zorgverlof kennen een hoger work-into-family conflict dan mantelzorgers die geen gebruik maken van deze voorziening (H8a), dit geldt voor mannen sterker dan voor vrouwen (H8b).

H9: Mantelzorgers die gebruik maken van calamiteitenverlof kennen een hoger work-into-family conflict dan mantelzorgers die geen gebruik maken van deze voorziening (H9a), dit geldt voor mannen sterker dan voor vrouwen (H9b)

H10: Mantelzorgers die gebruik maken van langdurend zorgverlof kennen een hoger work-into-family conflict dan mantelzorgers die geen gebruik maken van deze voorziening (H10a), dit geldt voor mannen sterker dan voor vrouwen (H10b)

H11: Mantelzorgers die gebruik maken van regulier verlof kennen een hoger work-into-family conflict dan mantelzorgers die geen gebruik maken van deze voorziening (H11a), dit geldt voor mannen sterker dan voor vrouwen (H11b).

In dit hoofdstuk is allereerst aandacht geweest voor de verschillen tussen mannen en vrouwen wanneer zij mantelzorg verlenen. Hier kwam een aantal sekseverschillen naar voren zoals de zorgtaken die mannen en vrouwen op zich nemen maar ook de mate van belasting die ervaren wordt. Vervolgens is de invloed van de werksituatie op het verlenen van mantelzorg theoretisch verkend en als laatste was er aandacht voor de ondersteuning vanuit de organisatie. Dit gebeurde aan de hand van de drie ondersteuningsaspecten: aanpassingen in de werksituatie, verlofvoorzieningen en begrip vanuit leidinggevende, collega's en de organisatie. Op basis van deze theoretisch verkenning is in het volgende hoofdstuk de empirische onderzoeksvraag opgesteld

3. Vraagstelling voor het empirisch onderzoek

De onderzoeksvraag is gebaseerd op de theoretische verkenning in het voorgaande hoofdstuk en luidt:

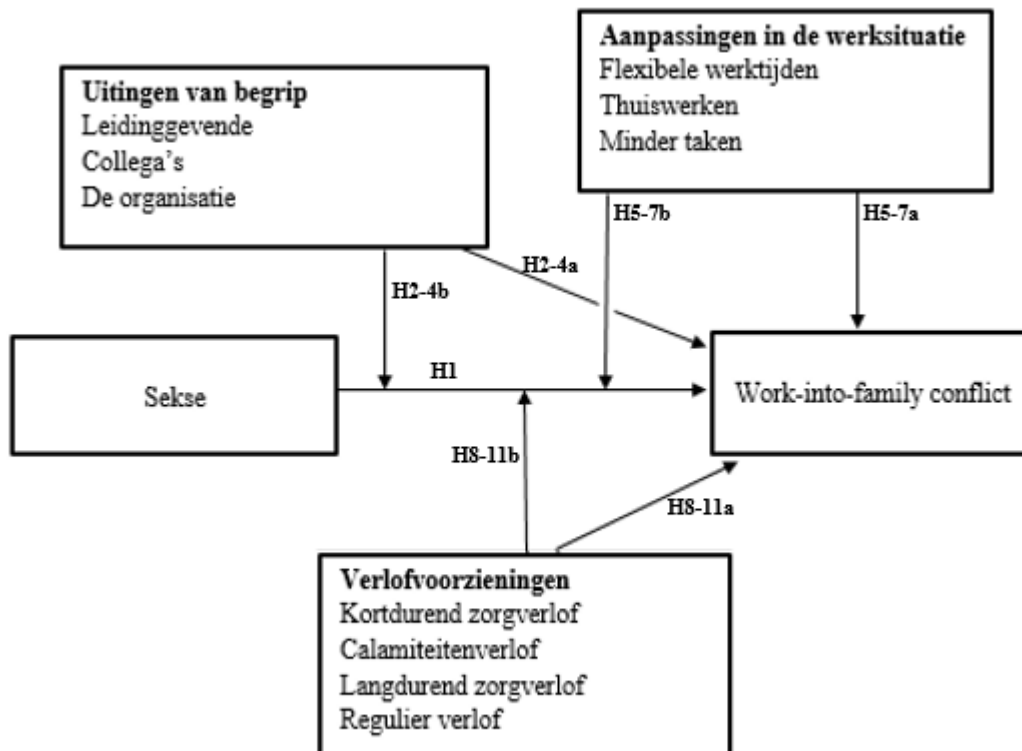
In hoeverre zijn er sekseverschillen in het ervaren work-into-family conflict en in hoeverre is de ondersteuning vanuit de organisatie van invloed op het work-into-family conflict en de relatie tussen sekse en het work-into-family conflict?

De ondersteuning vanuit de organisatie omvat begrip vanuit leidinggevende, collega's en de organisatie en daarnaast aanpassingen in de werksituatie en verlofvoorzieningen. De aanpassingen in de werksituatie omvatten flexibele werktijden, thuiswerken en minder taken of verantwoordelijkheden uitvoeren. De verlofvoorzieningen bestaan binnen dit onderzoek uit kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof, regulier verlof en calamiteitenverlof. Om de onderzoeksvraag te beantwoorden zijn de volgende deelvragen opgesteld:

1. In hoeverre zijn er sekseverschillen in het ervaren work-into-family conflict?
2. In hoeverre heeft begrip vanuit leidinggevende, collega's en de organisatie invloed op het work-into-family conflict
3. In hoeverre heeft begrip vanuit leidinggevende, collega's en de organisatie invloed op de relatie tussen sekse en het work-into-family conflict?
4. In hoeverre hebben aanpassingen in de werksituatie invloed op het work-into-family conflict?
5. In hoeverre hebben aanpassingen in de werksituatie invloed op de relatie tussen sekse en het work-into-family conflict?
6. In hoeverre hebben verlofvoorzieningen invloed op het work-into-family conflict?
7. In hoeverre hebben verlofvoorzieningen invloed op de relatie tussen sekse en het work-into-family conflict?

Op de volgende pagina is het conceptueel model voor dit onderzoek weergegeven.

Het conceptueel model



4. Onderzoeksopzet

In het vorige hoofdstuk is duidelijk geworden wat er onderzocht gaat worden in het kader van deze thesis. In dit hoofdstuk is beschreven welke onderzoeksmethode wordt ingezet en waarom hiervoor gekozen is. Vervolgens wordt er ingegaan op de operationalisering van concepten en de uit te voeren analyses.

4.1 Onderzoeksmethode

Naar de invloed van begrip vanuit leidinggevend, collega's en de organisatie op het work-family conflict is veel onderzoek uitgevoerd. Dit gebeurde voornamelijk op het gebied van de zorg voor kinderen (Sayer, 2005). Deze theorieën worden in dit onderzoek toegepast op het verlenen van mantelzorg in combinatie met werk. Hoewel op het gebied van sekseverschillen minder onderzoek is uitgevoerd zijn aan de hand van de gender role theory en empirische onderzoeksresultaten toetsbare hypothesen opgesteld.

Voor de toetsing van hypothesen en theorieën wordt voornamelijk kwantitatief onderzoek uitgevoerd. Kwalitatief heeft vaak een meer exploratief karakter en wordt voornamelijk ingezet wanneer concepten verkenning behoeven (Neumann, 2013). Voorgaand onderzoek heeft inzicht geboden in de kenmerken die een rol spelen op het gebied van het work-into-family conflict en er zijn toetsbare hypothesen over de verschillen tussen mannen en vrouwen en de ondersteuning vanuit de organisatie. De concepten binnen dit onderzoek zijn helder en daarnaast zijn er valide meetinstrumenten beschikbaar van het work-into-family conflict. Er is dan ook voor gekozen kwantitatief onderzoek uit te voeren om te toetsen of de hypothesen te verifiëren zijn. Daarnaast biedt kwantitatief onderzoek de mogelijkheid meer werkende mantelzorgers te ondervragen dan mogelijk zou zijn bij kwalitatief onderzoek waardoor statistische analyses uitgevoerd kunnen worden.

Het aantal werkenden dat mantelzorg verleent stijgt sinds 2004 en de meest recente cijfers komen uit 2012. In 2012 verleende 17 procent van de werkzame beroepsbevolking mantelzorg (Vlasblom, van Echtelt, & de Voogd-Hamelink, 2014). Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (2015) blijkt dat 7,2 miljoen mensen tot de werkzame beroepsbevolking behoren in het vierde kwartaal van 2014. Op basis van deze gegevens is de verwachting dat de te onderzoeken populatie ongeveer 1.224.000 werkende mantelzorgers omvat.

Stichting Werk en Mantelzorg heeft een bestaande dataset ter beschikking gesteld voor de uitvoering van dit onderzoek. Deze dataset is gebruikt voor het onderzoeksproject "Gezond blijven werken, ook met mantelzorg". Het project is een samenwerkingsverband tussen de afdeling sociologie van de VU, Movisie en stichting Werk en Mantelzorg met financiering van ZonMW. Meer informatie over het onderzoeksproject is beschikbaar op de website van ZonMW ¹.

¹ <http://www.zonmw.nl/nl/projecten/project-detail/gezond-blijven-werken-ook-met-mantelzorg/samenvatting/>

In de dataset zijn gegevens beschikbaar van meer dan 9000 werknemers van 50 verschillende organisaties, waaronder meer dan 2000 mantelzorgers. Van de organisaties behoren 18 tot de lokale overheid, 14 tot de gezondheidszorg, 10 vallen binnen de welzijnssector en 8 zijn commerciële service organisaties. Op eigen initiatief hebben deze organisaties deelgenomen aan een interventie van Stichting Werk en Mantelzorg. Deze interventie is erop gericht mantelzorgvriendelijk beleid te implementeren en de bedrijfscultuur ten opzichte van mantelzorg te verbeteren. Op voorhand is een vragenlijst afgenomen over het verlenen van mantelzorg en het beleid en de houding ten opzichte van mantelzorg binnen de organisaties. Dat de organisaties op eigen initiatief deel hebben genomen zal gevolgen hebben voor de onderzoeksresultaten, dit zal verder besproken worden in de discussie van deze thesis. De grote hoeveelheid ondervraagde mantelzorgers maakt deze dataset zeer interessant voor de uitvoering van dit onderzoek. De grote steekproef maakt de kans dat het steekproefgemiddelde dicht bij het populatiegemiddelde ligt namelijk groot. De vragenlijst voor de totstandkoming van de dataset is te vinden in bijlage 2. Deze vragenlijst bestaat uit vier secties waarvan één deel ingevuld is door alle werknemers, één deel door leidinggevenden, één deel door mantelzorg verlenende werknemers en één deel door niet mantelzorg verlenende werknemers en leidinggevenden. De respons voor het invullen van de vragenlijst is gemiddeld 66 procent, variërend van 21 tot 100 procent tussen de 50 organisaties. Voor deze thesis is de dataset gebruikt waar enkel de medewerkers die mantelzorg verlenen in zijn opgenomen. De op basis van de in de theoretische verkenning opgestelde hypothesen zullen met de dataset getoetst worden met behulp van IBM SPSS statistics. Hoe dit zal gebeuren wordt beschreven in paragraaf 4.3 analyse maar eerst is in de volgende paragraaf de operationalisering beschreven.

4.2 Operationalisering van concepten en variabelen

Verschillende concepten dienen meetbaar gemaakt te worden voordat analyse van de data plaats kan vinden. Het gaat hier om de afhankelijke variabele work-into-family conflict, de onafhankelijke variabele sekse en de invloed van de ondersteuning vanuit de organisatie. Zoals duidelijk wordt uit het conceptueel model en het theoretisch kader bestaat de ondersteuning vanuit de organisatie uit begrip vanuit leidinggevende, collega's en de organisatie. Daarnaast omvat de ondersteuning vanuit de organisatie: aanpassingen in de werksituatie en verlofvoorzieningen. In deze paragraaf worden de te meten variabelen geoperationaliseerd.

Sekse

Mannelijke en vrouwelijk respondenten zijn gecodeerd waarbij mannen 0 en vrouwen 1 vertegenwoordigen. De variabele sekse is van nominaal meetniveau.

Work-into-family conflict

Carlson, Kacmar en Williams (2000) hebben een gevalideerde schaal ontwikkeld voor de meting van het work-family conflict, deze is weergegeven in bijlage vier. Hiermee kunnen zowel de dimensies, work-into-family en family-into-work, als de vormen, timebased, strain based en behaviour based van het work-family conflict gemeten worden. Bij eigen dataverzameling zou deze schaal benut worden om het work-into-family conflict te meten. Aangezien er gebruik wordt gemaakt van een bestaande dataset is er gekeken in hoeverre de vragen voor de totstandkoming van de dataset een valide beeld geven van het work-into-family conflict.

Geconcludeerd moet worden dat de stellingen en vragen niet direct overeen komen met de gevalideerde schaal. Dit heeft gevolgen voor de validiteit van de meting. Tevens blijkt dat enkel over het strain-based work into family conflict vragen en stellingen zijn opgenomen in de vragenlijst voor de totstandkoming van de dataset. Er is dan ook voor gekozen het behaviour-based- en time-based work-into-family conflict niet verder mee te nemen in dit onderzoek en enkel het strain-based work-into-family conflict als afhankelijke variabele te benutten.

In de dataset zijn vijf items over de belasting van werkende mantelzorgers. Een voorbeeld van een item is: “Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het eind van de dag”. Aangezien de stellingen gericht zijn op het eind van de dag of net thuis zijn, is het aannemelijk dat deze stellingen betrekking hebben op het einde van de werkdag waardoor er sprake is van een work-into-family conflict. Dit is echter niet het geval voor alle items, zoals het item: “ik heb last van lichamelijke klachten, zoals vermoeidheid, hoofdpijn en maagklachten”. Dit heeft wederom gevolgen voor de validiteit van de meting. Mogelijk betreft het een meting van de algehele belasting van werkende mantelzorgers in plaats van de belasting die ervaren wordt vanuit de werksituatie naar de mantelzorgsituatie. De items zijn gemeten op een 4-punts Likertschaal variërend van nooit tot altijd en zijn van ordinaal meetniveau. In IBM SPSS statistics is een factoranalyse uitgevoerd om te achterhalen of de items hetzelfde construct meten en dit blijkt zo te zijn. Op basis van de somscores van de werkende mantelzorgers op de items is vervolgens de strain-based work-into-family conflictschaal ontstaan. Deze schaal heeft een betrouwbaarheidsniveau van 0,893 (Cronbach's Alpha). In bijlage drie is de output van deze analyses te vinden.

Ondersteuning vanuit de organisatie

De ondersteuning vanuit de organisatie bestaat uit aanpassingen in de werksituatie, verlofvoorzieningen en begrip vanuit collega's leidinggevende en de organisatie. Voordat enige vorm van ondersteuning vanuit de organisatie kan plaatsvinden, dient de mantelzorgsituatie eerst bespreekbaar te zijn binnen de werksituatie. Zoals uit het theoretisch kader is gebleken is dit niet altijd vanzelfsprekend. Om deze reden zal allereerst gekeken worden in hoeverre de mantelzorgsituatie bespreekbaar is, zowel met de leidinggevende als de collega's. Tevens zal gekeken worden of mannen en vrouwen verschillen in de mate waarin zij mantelzorg bespreekbaar maken en de reden om dit wel

of niet te doen. In de dataset is deze informatie beschikbaar. Er is gevraagd of de mantelzorgsituatie bespreekbaar is met de leidinggevend en met de directe collega's. De variabelen zijn van nominaal meetniveau, de antwoordmogelijkheid was namelijk ja of nee. Tevens is er gevraagd naar de reden om mantelzorg niet te bespreken binnen de werksituatie zowel met leidinggevend als collega's. Deze variabelen zijn van nominaal meetniveau en hebben vier antwoordmogelijkheden.

Aanpassingen in de werksituatie

De aanpassingen in de werksituatie die gemeten worden in dit onderzoek zijn flexibele werktijden, thuiswerken en minder taken of verantwoordelijkheden uitvoeren. De benodigde informatie is beschikbaar in de dataset, de respondenten hebben namelijk aangegeven of ze gebruik maken van deze voorzieningen. De vragen hebben drie antwoordmogelijkheden en deze variabelen zijn van nominaal meetniveau. Respondenten konden aangeven dat ze gebruik maken van de voorzieningen, dat er geen gebruik van wordt gemaakt maar dat dit wel gewenst is of dat geen gebruik wordt gemaakt van de voorzieningen en dit ook niet van toepassing is.

Verlofvoorzieningen

De verlofvoorzieningen die meegenomen worden in dit onderzoek zijn langdurend zorgverlof, kortdurend zorgverlof, calamiteitenverlof en regulier verlof (adv- en vakantiedagen). In de dataset blijkt echter geen informatie beschikbaar over het gebruik van reguliere verlofdagen. Over het gebruik van langdurend zorgverlof, kortdurend zorgverlof en calamiteitenverlof is wel informatie beschikbaar. De respondenten hebben namelijk aangegeven of ze gebruik maken van deze voorzieningen waarbij dezelfde drie antwoordmogelijkheden zijn als bij de aanpassingen in de werksituatie. Deze variabelen zijn van nominaal meetniveau. Hoewel informatie over het gebruik van langdurend zorgverlof beschikbaar is maken slechts negen mannen en 32 vrouwen gebruik van deze voorziening. Om moderatie-effecten te toetsen is dit niet afdoende waardoor deze variabele niet verder meegenomen zal worden in dit onderzoek.

Uitingen van begrip

Het betreft hier uitingen van begrip vanuit collega's, leidinggevend en de organisatie. Om de mate van begrip vanuit de leidinggevende te meten wordt gebruik gemaakt van de volgende stelling: "Ik ervaar begrip van mijn leidinggevende rondom mijn zorgsituatie". Het antwoord op deze stelling is gegeven in de vorm van een 4-punts Likertschaal uiteenlopend van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens, de variabele is van ordinaal meetniveau.

Begrip vanuit collega's wordt gemeten met behulp van de stelling: "Ik ervaar begrip van mijn directe collega's rondom mijn zorgsituatie". Het antwoord op deze stelling is gegeven in de vorm van een 4-punts Likertschaal uiteenlopend van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens, de variabele is van ordinaal meetniveau. Slechts een beperkt aantal respondenten geeft aan helemaal geen begrip te

ervaren vanuit leidinggevend en collega's. De categorie helemaal oneens en oneens zijn dan ook samengevoegd tot de categorie (helemaal) oneens voor deze twee variabelen.

Om te meten in hoeverre er sprake is van begrip vanuit de organisatie wordt de volgende stelling benut: "Onze organisatie stimuleert medewerkers om een goede balans tussen werk en privé na te streven". Deze variabelen is van ordinaal meetniveau en antwoord op deze stelling is gegeven in de vorm van een 4-punts Likertschaal uiteenlopend van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens.

Controlevariabelen

Er worden een aantal controlevariabelen meegenomen in de uit te voeren analyses. Zo kwam in de theoretische verkenning al naar voren dat mannen meer uren werken dan vrouwen en vrouwen de meerderheid van het onbetaalde werk en de zorgtaken op zich nemen. Daarnaast zijn er verschillen in de zorgtaken die mannen en vrouwen op zich nemen. Zo zijn vrouwen eerder geneigd assistentie te bieden bij persoonlijke zorgtaken en helpen mannen juist vaker met administratieve activiteiten (de Boer, de Klerk, & Merens, 2015). Verder kan de relatie met de zorgbehoevende van invloed zijn op de belasting die ervaren wordt en verschillen tussen mannen en vrouwen. Mannen zouden in verhouding vaker voor de partner zorgen dan vrouwen en vrouwen vaker voor hun (schoon)ouders en andere familieleden (Oudijk, et al., 2010). In de dataset is informatie beschikbaar over deze factoren. De mogelijke relatie met de zorgbehoevende in de dataset zijn: ouder, kind, partner, vriend, broer of zus en buren. De type zorgtaken waar naar gevraagd is zijn: huishoudelijke hulp, persoonlijke verzorging, regeltaken zoals het bellen van instanties en begeleider zoals vervoer of structuur geven aan een dag. Wil het zinvol zijn om een controle variabele mee te nemen dan is het noodzakelijk dat deze variabele een samenhang kent met zowel de afhankelijk variabele het strain-based work-into-family conflict als met de onafhankelijke variabele sekse. Dit is voor alle controlevariabelen getoetst. Hieruit blijkt dat alleen het aantal uren dat de mantelzorgers werken, huishoudelijke taken en zorg voor de partner aan de voorwaarde voldoen, voor deze variabelen zal dan ook gecontroleerd worden.

4.3 Analyse

Om antwoord te kunnen geven om de onderzoeksvraag is de dataset met behulp van IBM SPSS statistics geanalyseerd. Alleen de respondenten die minder dan de helft van de waarden missen op de betrokken variabelen zijn geselecteerd voor de analyses, het betreft 1936 mantelzorgers. In het volgende hoofdstuk zijn allereerst de beschrijvende statistieken weergegeven voor de betrokken variabelen. In de beschrijvende statistieken is tevens weergegeven of mannen en vrouwen significant van elkaar verschillen op deze variabelen. Afhankelijk van het meetniveau van de variabelen zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen getoetst door middel van t-toetsen of chi-kwadraat toetsen, dit is gebeurd zonder controlevariabelen.

Aangezien alle onafhankelijke- en moderatorvariabelen categorisch zijn is voor de toetsing van de

hypothesen gebruik gemaakt van meerweg anova's. Meerweg anova's maken het mogelijk te controleren voor variabelen door deze als factor op te nemen in het model. Daarnaast kan op deze wijze getoetst worden of er sprake is van de verwachte moderatie-effecten door deze als interactie-effect op te nemen. Er wordt een kritieke waarde van 0.05 gehanteerd in dit onderzoek. In de eerste meerweg anova zijn de controlevariabelen en sekse opgenomen. Deze toets wordt benut om te onderzoeken of de gemiddelde score op het strain-based work-into-family conflict tussen mannen en vrouwen verschilt, voor de beantwoording van deelvraag één.

De deelvragen twee, drie en vier gaan over de invloed van de ondersteuning vanuit de organisatie op het strain-based work-into-family conflict. Voor deelvraag twee zal onderzocht worden of (een hoge dan wel lage mate van) begrip vanuit leidinggevende, collega's en de organisatie invloed heeft op het strain-based work-into-family conflict. Deze drie vormen van begrip zijn aan elkaar gerelateerd waardoor voor uitingen van begrip vanuit leidinggevende, collega's en de organisatie drie aparte analyses uitgevoerd zijn. Vervolgens zijn de hoofdeffecten van de drie vormen van begrip in één meerweg anova opgenomen. Op deze wijze kan onderzocht worden of de effecten significant zijn wanneer de andere vormen van begrip gelijk worden gehouden. Naast uitingen van begrip bestaat de ondersteuning vanuit de organisatie uit aanpassingen in de werksituatie en verlofvoorzieningen. Binnen de verlofvoorzieningen en aanpassingen in de werksituatie zijn de voorzieningen, zoals thuiswerken en flexibele werktijden, niet aan elkaar gerelateerd zoals dit bij de uitingen van begrip wel het geval is. De aanpassingen in de werksituatie zullen dan ook direct in één meerweg anova opgenomen worden. Dit geldt ook voor de verlofvoorzieningen.

Naast de hoofdeffecten van de ondersteuning vanuit de organisatie dient onderzocht te worden of er sprake is van de verwachte interactie-effecten van sekse en de ondersteuning vanuit de organisatie, voor de beantwoording van de deelvragen vijf, zes en zeven. Deze deelvragen gaan over de modererende invloed van de ondersteuning vanuit de organisatie op de relatie tussen sekse en het strain-based work-into-family conflict. Voor deelvraag vijf zal bijvoorbeeld onderzocht worden of (een hoge dan wel lage mate van) begrip vanuit leidinggevende, collega's en de organisatie voor mannen en vrouwen een andere effect heeft op het strain-based work-into-family conflict. Er zijn drie aparte meerweg anova's uitgevoerd voor de drie ondersteuningsaspecten uitingen van begrip, aanpassingen in de werksituatie en verlofvoorzieningen. In deze meerweg anova's zijn de interactie-effecten en de controle variabelen opgenomen.

In een laatste meerweg anova zijn alle significante hoofd- en interactie-effecten opgenomen. Op deze wijze kan onderzocht worden of de effecten wederom significant zijn wanneer alle andere factoren gelijk worden gehouden. De hypothesen voor de ondersteuning vanuit de organisatie zullen op basis van de voorgaande modellen verworpen worden, wanneer er geen sprake is van een significant effect. Daarentegen worden de hypothesen pas aanvaard op basis van een significant effect in dit laatste model. Wanneer er sprake is van een significant hoofd- of interactie-effect voor de ondersteuning vanuit de organisatie in de eerdere meerweg anova's zullen direct de resultaten op basis

van het complete model gerapporteerd worden.

Voorwaarden voor het uitvoeren van een meerweg anova is dat de groepen scores normaal verdeeld zijn en de assumptie van homogeniteit van varianties niet geschonden is (Allen & Bennett, 2012). In bijlage vijf is de verdeling van de scores op het strain-based work-into-family conflict weergegeven. De voorwaarde voor een normale verdeling is niet geschonden. Binnen de verschillende groepen blijken ook geen grove schendingen van de assumptie van de normaal verdeling. Daarnaast is de anova robuust tegen schending van deze assumptie, zeker wanneer de steekproef groot is (Allen & Bennett, 2012) en dat is hier het geval. De assumptie voor gelijke varianties wordt wel in enkele gevallen geschonden. De anova is niet gevoelig voor schending van gelijke varianties in het geval van een grote steekproef en bij gelijke groepsgrootte (Allen & Bennett, 2012). Hoewel er sprake is van een grote steekproef zijn de groepsgroottes verschillend. Hierdoor is het noodzakelijk voorzichtig te zijn bij de interpretatie van de resultaten en met de conclusies die aan de resultaten verbonden kunnen worden.

5. Resultaten

Nu uiteen is gezet wat er precies onderzocht gaat worden door middel van onderzoeksvragen en hoe dit gaat gebeuren in de onderzoeksopzet is het tijd voor de onderzoeksresultaten. Voordat de onderzoeksresultaten gepresenteerd worden moet benadrukt worden dat de data cross-sectioneel is. Er is slechts 1 meetmoment waardoor het niet mogelijk is oorzaak-gevolgrelaties aan te tonen. Allereerst zijn de beschrijvende statistieken weergegeven waarna is onderzocht of mannen en vrouwen verschillen in de mate waarin zij strain-based work-into-family conflict ervaren. Vervolgens zijn de onderzoeksresultaten voor de invloed van de ondersteuning vanuit de organisatie op het strain-based work-into-family conflict en de moderatie-effecten gepresenteerd.

5.1 Beschrijvende statistiek

In tabel 1, op de volgende pagina, is een weergave van de algemene beschrijvende statistieken te vinden. Erg opvallend is dat de overgrote meerderheid van de respondenten die mantelzorg verlenen vrouwen zijn, namelijk 78.1 procent. Er blijkt een oververtegenwoordiging van vrouwelijke mantelzorgers in de dataset aangezien uit andere onderzoeken blijkt dat 60 procent van de mantelzorgers vrouw is (Oudijk, et al., 2010). Het is echter problematisch de dataset te vergelijken met andere onderzoeken aangezien er sprake is van een selectieve steekproef. Zoals in het vorige hoofdstuk al benadrukt werd, is het overgrote deel van de respondenten werkzaam binnen de lokale overheid, gezondheidszorg en de welzijnssector. Organisaties binnen deze sectoren hebben doorgaans betere voorzieningen binnen de cao voor de combinatie van werk en mantelzorg (de Boer, Broese van Groenou, & Keuzenkamp, 2010). Dit heeft gevolgen voor de onderzoeksresultaten en zal verder besproken worden in de discussie. Voor nu kan geconcludeerd worden dat de steekproef niet representatief voor de gehele populatie werkende mantelzorgers.

Van tabel 1 is af te lezen dat vrouwen ($M = 10.16$, $SD = 3.17$) significant meer strain-based work into family conflict ervaren dan mannen ($M = 9.75$, $SD = 3.11$). Hier zal in de volgende paragraaf verder op ingegaan worden voor de beantwoording van de eerste deelvraag. De beschrijvende statistieken van de controlevariabelen zijn tevens opgenomen in de tabel. In verhouding blijken mannen vaker voor de partner te zorgen dan vrouwen. Mannen doen dit in 23.1 procent van de gevallen en vrouwen in 11.8 procent van de gevallen. Daarnaast is er een significant verschil in het aantal uren dat mannen en vrouwen werken. De mannelijke respondenten ($M = 2.60$ $SD = 0.030$) werken significant meer uren per week dan de vrouwelijke respondenten ($M = 1.57$ $SD = 0.017$). Verder neemt van de mannelijke respondenten 43.6 procent huishoudelijke zorgtaken op zich tegenover 38.8 procent van de vrouwen die deze taken op zich nemen.

	Bereik	Vrouwelijke mantelzorgers (n = 1512)	Mannelijke mantelzorgers (n = 424)	Totaal (n = 1936)	p-waarde
Sekse (%)	0-1	78.1	21.9	100	
StrainWIF schaal	5-20	10.16 (3.17)	9.75 (3.11)	10.07 (3.16)	0.021
Arbeidsomvang	1-3	1.56 (0.02)	2.62 (0.03)	1.79 (0.79)	< 0.001
< 24 uur		54.0	6.6	43.6	
25 – 35		36.0	25.2	33.6	
36 >		10.1	68.2	22.8	
Zorg voor partner (%)	0-1	11.8	23.1	14.3	< 0.001
Huishoudelijke zorgtaken (%)	0-1	38.8	43.6	39.5	0.047
Bespreekbaarheid mantelzorg (% ja)					
Leidinggevende	0-1	51.7	51.9	51.8	0.951
Collega's		67.1	67.0	67.1	0.954
Reden niet bespreken mantelzorg (%)					
Leidinggevende					
Geen behoefte aan	1-4	51.5	58.3	53.0	0.085*
Moeilijk bespreekbaar te maken		3.2	5.9	3.7	
Leidinggevende staat hier niet voor open		3.2	6.9	4.0	
Anders		42.2	28.9	39.3	
Collega's					
Geen behoefte aan	1-4	46.1	57.1	48.5	0.256*
Moeilijk bespreekbaar te maken		4.9	10.5	6.1	
Leidinggevende staat hier niet voor open		1.8	1.5	1.8	
Anders		47.1	30.8	43.6	
Uitingen van begrip % (helemaal) eens					
Leidinggevende	1-4	77	75	76.6	0.822
Collega's		81.8	85.6	82.6	0.209
Organisatie		65.8	64.9	65.6	0.182
Aanpassingen in de werksituatie (% gebruik regeling)					
Flexibele werktijden	1-3	42.3	54.9	45.1	< 0.001
Thuiswerken		20.4	29.6	22.5	< 0.001
Minder taken of verantwoordelijkheden		8.5	6.0	7.9	0.014
Verlofvoorzieningen (% gebruik regeling)					
Kortdurend zorgverlof	1-3	10.9	18.4	12.5	< 0.001
Langdurend zorgverlof		2.2	2.2	2.2	0.117
Calamiteitenverlof		10.3	15.1	11.3	0.018

Tabel 1 Man- vrouwverschillen in algemene beschrijvende statistieken (% , M en SD)

*Wanneer categorie anders wordt uitgesloten

In de tabel zijn beschrijvende statistieken opgenomen over de bespreekbaarheid van mantelzorg met leidinggevende en collega's. 51,9 procent van de mannen en 51.7 procent van de vrouwen maakt de mantelzorgsituatie bespreekbaar met de leidinggevende. Mannen en vrouwen verschillen dan ook niet in de mate waarin zij mantelzorg bespreekbaar maken met de leidinggevende. Wel geven mannen vaker dan vrouwen aan geen behoefte te hebben om de mantelzorgsituatie bespreekbaar te maken. Daarnaast geven mannen iets vaker aan het moeilijk te vinden de mantelzorgsituatie bespreekbaar te maken en dat de leidinggevende hier niet voor open staat. Deze verschillen tussen mannen en vrouwen

zijn echter niet significant. Ook de bespreekbaarheid van de mantelzorgsituatie met collega's verschilt niet tussen mannen (67,0 %) en vrouwen (67,1 %). Mannen geven wederom vaker aan er geen behoefte aan te hebben de mantelzorgsituatie te bespreken met collega's en iets vaker dat zij het moeilijk vinden de situatie bespreekbaar te maken. Net als bij bespreekbaarheid met de leidinggevende zijn er echter geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen. Geconcludeerd kan worden dat er in de bespreekbaarheid van de mantelzorgsituatie met leidinggevend en collega's geen verschillen zijn tussen mannen en vrouwen.

Aanpassingen in de werksituatie, uitingen van begrip en verlofvoorzieningen, omvatten de laatste drie rijen van tabel 1. 77 procent van de vrouwelijke respondenten en 75 procent van de mannelijke respondenten ervaart begrip vanuit de leidinggevende. Vanuit collega's ervaart zelfs 81.8 procent van de vrouwen en 85.6 procent van de mannen begrip voor de mantelzorgsituatie. Vanuit de organisatie als geheel is het begrip dat de mantelzorgers ervaren beduidend lager. 65.8 procent van de vrouwen ervaart begrip vanuit de organisatie en 64.9 procent van de mannen. Er blijken geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen in de mate van begrip die zij ervaren vanuit leidinggevend, collega's en de organisatie. Wel blijkt het begrip dat ervaren wordt voor de mantelzorgsituatie vanuit leidinggevend en collega's een stuk hoger te liggen dan het begrip vanuit de organisatie.

De aanpassingen in de werksituatie omvatten binnen dit onderzoek: flexibele werktijden, thuiswerken en minder taken of verantwoordelijkheden uitvoeren. Mannen (54.9%) maken significant vaker gebruik van flexibele werktijden dan vrouwen (42.3%). In verhouding werken mannen ook vaker thuis dan vrouwen. 29.6 procent van de mannelijke respondenten maakt gebruik van deze voorziening tegenover 20.4 procent van de vrouwen. Minder taken en verantwoordelijkheden uitvoeren wordt juist significant vaker door vrouwen ingezet. 8.5 procent van de vrouwen kiest voor deze voorziening tegenover 6 procent van de mannen. Hoewel mannen dus in verhouding vaker thuiswerken en vaker gebruik maken van flexibele werktijden kiezen vrouwen er significant vaker voor dan mannen om minder taken of verantwoordelijkheden uit te voeren.

Op het gebied van verlofvoorzieningen verschilt het gebruik van kortdurend- en calamiteitenverlof significant tussen mannen en vrouwen. In beide gevallen maken mannen in verhouding vaker gebruik van de voorziening. Van de vrouwen maakt namelijk 10.9 procent gebruik van kortdurend zorgverlof en 18.4 procent van de mannen. Calamiteitenverlof wordt ingezet door 15.1 procent van de mannen en 10.3 procent van de vrouwen. Van langdurend zorgverlof maken mannen en vrouwen even vaak gebruik, namelijk 2.2 procent van de mannelijke en vrouwelijke respondenten. Hoewel mannen dus vaker gebruik maken van kortdurend zorgverlof en calamiteitenverlof dan vrouwen zijn er geen verschillen in het gebruik van langdurend zorgverlof.

De komende paragrafen staan in het teken van toetsing van de hypothesen uit de theoretische verkenning. Allereerst zal er getoetst worden of mannen en vrouwen verschillen in de mate waarin zij strain-based work-into-family conflict ervaren. Vervolgens worden de hoofd- en moderatie-effecten van de ondersteuning vanuit de organisatie getoetst.

5.2 Sekse en het strain-based work-into-family conflict

De eerste hypothese luidt: Mannen ervaren meer strain-based work-into-family conflict dan vrouwen wanneer mantelzorg gecombineerd wordt met arbeidsmarktparticipatie.

In de beschrijvende statistieken kwam al naar voren dat mannen ($M = 9.75$, $SD = 3.11$) en vrouwen ($M = 10.16$, $SD = 3.17$) significant van elkaar verschillen in de mate waarin zij strain-based work-into-family conflict ervaren. In tegenstelling tot hypothese 1 ervaren vrouwen significant meer conflict dan mannen, $t(1934) = -2,32$, $p = 0,02$, $d = 0,13$. Hoewel de effectgrootte slechts klein is. Voor de beschrijvende statistieken zijn de controlevariabelen (uren werk, huishoudelijke taken en zorg voor partner) echter niet meegenomen.

De controlevariabelen blijken voor een deel te verschillen in scores op het strain-based work-into-family conflict tussen mannen ($M = 10.10$, $SD = 0.18$) en vrouwen ($M = 10.52$, $SD = 0.12$) te verklaren. Dit heeft ter gevolg dat de p-waarde van sekse exact op de grens van significantie valt, $F(1, 1913) = 3.855$, $p = 0.05$, $\text{partial } \eta^2 = 0.002$. Hoewel de effectgrootte slechts klein is blijken vrouwen significant meer strain-based work-into-family conflict te ervaren dan mannen. De output voor de toetsing van deze hypothese is te vinden in bijlage zes. In tegenstelling tot hypothese 1 ervaren vrouwen dus significant meer strain-based work-into family conflict dan mannen.

5.3 Sekse, begrip en het strain-based work-into family conflict

In deze paragraaf zijn de hoofdeffecten getoetst voor begrip vanuit leidinggevende, collega's en de organisatie op het strain-based work-into-family conflict. Daarnaast is getoetst of er sprake is van interactie-effecten met sekse voor begrip vanuit leidinggevende, collega's en de organisatie. De output voor uitingen van begrip is te vinden in bijlage zeven. Wanneer er sprake is van een significant hoofd- of interactie-effect voor de ondersteuning vanuit de organisatie in de eerdere meerweg anova's worden direct de resultaten op basis van het complete model gerapporteerd. De output van het complete model is te vinden in bijlage 10 voor alle ondersteuningsaspecten.

Begrip vanuit leidinggevende

De tweede hypothese luidt: bij een hoge mate van begrip vanuit de leidinggevende is het ervaren strain-based work-into-family conflict lager dan wanneer er weinig begrip is voor de mantelzorgsituatie (H2a), mannen hebben meer baat bij begrip vanuit de leidinggevende dan vrouwen (H2b).

Uit de meerweg anova waarin begrip vanuit de leidinggevende en de controle variabelen zijn opgenomen blijkt dat begrip vanuit de leidinggevende invloed heeft op het strain-based work-into family conflict, $F(2, 995) = 8.13$, $p < 0.001$, $\text{partial } \eta^2 = 0.016$. De respondenten die (helemaal) geen begrip ervaren ($M = 11.84$, $SD = 0.32$) ervaren significant meer strain-based work-into-family conflict

dan de respondenten die aangeven wel ($M = 10.58$, $SD = 0.14$) of helemaal wel ($M = 10.44$, $SD = 0.21$) begrip te ervaren vanuit de leidinggevende.

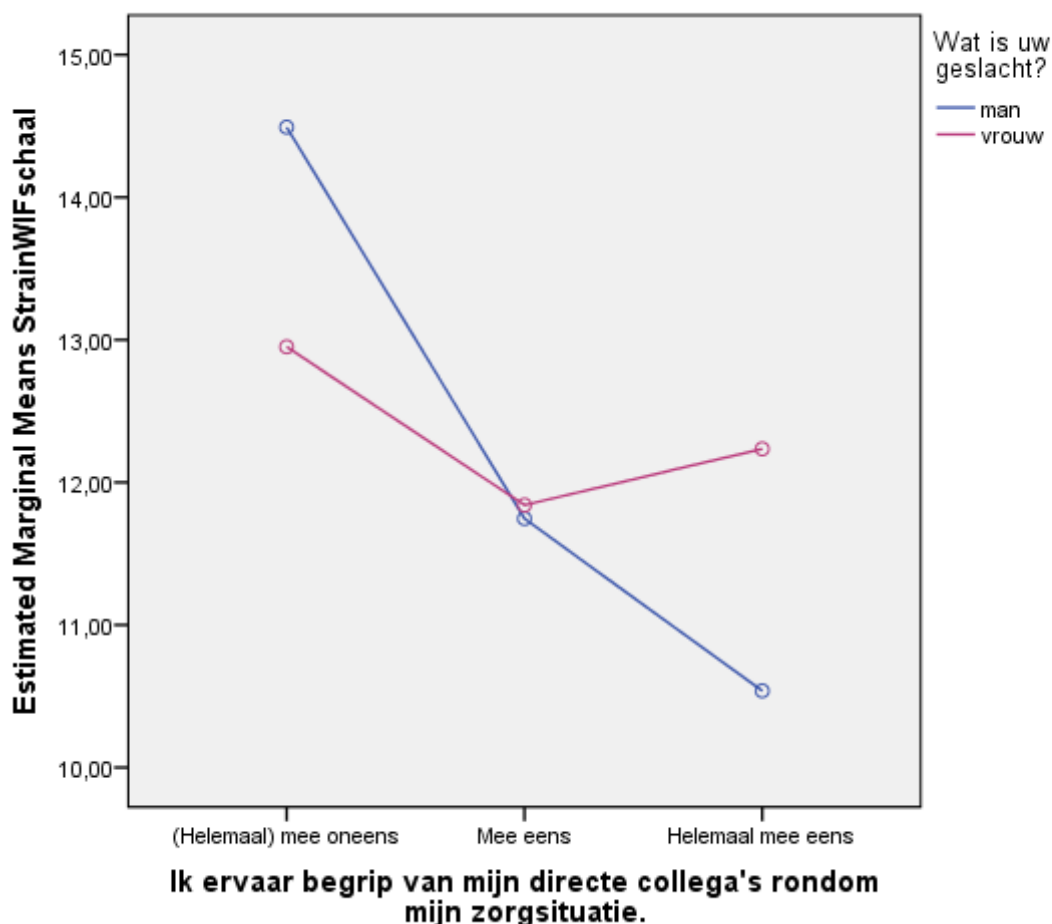
Wanneer begrip vanuit collega's en de organisatie gelijk worden gehouden blijkt echter geen significant effect meer voor begrip vanuit de leidinggevende op het strain-based work-into-family conflict, $F(2, 868) = 1.46$, $p = 0.232$. Er zijn geen significante verschillen in het ervaren strain-based work-into-family conflict tussen de respondenten die het (helemaal) oneens ($M = 11.63$, $SD = 0.35$) zijn met de stelling "ik ervaar begrip van mijn leidinggevende rondom mijn zorgsituatie" en de respondenten die het eens ($M = 11.03$, $SD = 0.25$) en helemaal eens ($M = 11.17$, $SD = 0.29$) zijn met deze stelling. Begrip vanuit de leidinggevende lijkt een lager strain-based work-into-family conflict als gevolg te hebben, dit bevestigt hypothese H2a. Hierbij moet wel vermeld worden dat begrip vanuit leidinggevend ondergeschikt is aan begrip vanuit de organisatie.

Verder blijkt er geen sprake te zijn van een significant interactie-effect voor sekse en begrip vanuit leidinggevende, $F(2, 860) = 0.095$, $p = 0.91$. Uitingen van begrip vanuit leidinggevend hebben voor mannen en vrouwen dus geen significant verschillend effect op het strain-based work-into-family conflict. Hypothese H2b moet worden verworpen.

Begrip vanuit collega's

De derde hypothese luidt: Bij een hoge mate van begrip vanuit collega's is het ervaren strain-based work-into-family conflict lager dan wanneer er weinig begrip is voor de mantelzorgsituatie (H3a), mannen hebben meer baat bij begrip vanuit collega's dan vrouwen (H3b).

Begrip vanuit collega's kent een significant interactie-effect met sekse, $F(2, 860) = 3.88$, $p = 0.02$, partial $\eta^2 = 0.009$, (bijlage 7). Een significant interactie-effect vertekent het hoofdeffect, waardoor het hoofdeffect verder niet besproken wordt. De relatie tussen begrip vanuit collega's en het strain-based work-into-family conflict is namelijk verschillend voor mannen en vrouwen. In het model waarin alle significante hoofd- en interactie-effecten zijn opgenomen blijkt wederom een significant interactie-effect voor sekse en begrip vanuit collega's, $F(2, 786) = 4.359$, $p = 0.013$, partial $\eta^2 = 0.011$, (bijlage 10). Mannen ($M = 10.54$, $SD = 1.25$) die het helemaal eens zijn met de stelling "ik ervaar begrip van mijn directe collega's rondom mijn zorgsituatie" ervaren significant minder strain-based work-into-family conflict dan vrouwen ($M = 12.24$, $SD = 0.33$) in dezelfde situatie. Zoals van figuur 1 af te lezen is, ervaren mannen minder strain-based work-into-family conflict naarmate er meer begrip is voor de mantelzorgsituatie vanuit collega's. Voor vrouwen is dit verband niet zichtbaar. Hypothese H3a kan dus slechts worden bevestigd voor mannen en hypothese H3b vindt bevestiging, mannen hebben meer baat bij begrip vanuit collega's dan vrouwen.



Figuur 1 Sekseverschillen in de invloed van begrip vanuit collega's op het strain-based work-into-family conflict

Begrip vanuit de organisatie

De vierde hypothese luidt: bij een hoge mate van begrip vanuit de organisatie is het ervaren strain-based work-into-family conflict lager dan wanneer er weinig begrip is voor de mantelzorgsituatie (H4a), mannen hebben meer baat bij begrip vanuit de organisatie dan vrouwen (H4b).

Uit de meerweg anova waarin begrip vanuit collega's en leidinggevende gelijk worden gehouden blijkt dat begrip vanuit de organisatie invloed heeft op de mate van strain-based work-into-family conflict die ervaren wordt, $F(3, 868) = 11.61$, $p < 0.001$, $\text{partial } \eta^2 = 0.04$ (bijlage 7). Aangezien er sprake is van een significant effect is begrip vanuit de organisatie meegenomen in het model met alle significante hoofd- en interactie-effecten (bijlage 10). Hieruit blijkt wederom een significant hoofdeffect van begrip vanuit de organisatie op de mate waarin strain-based work-into-family conflict ervaren wordt $F(3, 786) = 9.35$, $p < 0.001$, $\text{partial } \eta^2 = 0.034$. De respondenten die het helemaal oneens ($M = 13.15$, $SD = 0.52$) en oneens ($M = 12.79$, $SD = 0.31$) zijn met de stelling "onze organisatie stimuleert medewerkers om een goede balans tussen werk en privé na te streven" ervaren significant meer strain-based work-into-family conflict dan de respondenten die het eens ($M = 11.66$, $SD = 0.30$)

en helemaal eens ($M = 11.60$ $SD = 0.47$) zijn met deze stelling. Respondenten die een hoge mate van begrip ervaren vanuit de organisatie ervaren minder strain-based work-into-family conflict dan respondenten die weinig begrip ervaren, hypothese H4a vindt ondersteuning.

Er blijkt geen sprake te zijn van een significant interactie-effect voor sekse en begrip vanuit de organisatie, $F(2, 860) = 1.232$, $p = 0.297$. Uitingen van begrip vanuit de organisatie hebben voor mannen en vrouwen dus geen significant verschillend effect op het strain-based work-into-family conflict. Hypothese H4b moet worden verworpen.

5.4 Sekse, aanpassingen in de werksituatie en het strain-based work-into family conflict

In deze paragraaf zijn de hoofdeffecten getoetst voor de invloed van de aanpassingen in de werksituatie: flexibele werktijden, thuiswerken en minder taken of verantwoordelijkheden uitvoeren, op het strain-based work-into-family conflict. Daarnaast is getoetst of er sprake is van interactie-effecten met sekse voor de aanpassingen in de werksituatie. De output van de hoofdeffecten is te vinden in bijlage acht en de output voor de interactie-effecten in bijlage negen.

Flexibele werktijden

Hypothese 5 luidt: Mantelzorgers die gebruik maken van flexibele werktijden ervaren minder strain-based work-into-family conflict dan wanneer geen gebruik wordt gemaakt van deze voorziening (H5a), vrouwen hebben meer baat bij flexibele werktijden dan mannen (H5b).

Flexibele werktijden blijken invloed te hebben op de mate van strain-based work-into-family conflict die ervaren wordt, $F(2, 1764) = 5.22$, $p = 0.005$, $\eta^2 = 0.006$ (bijlage 8). Wanneer alle andere significante hoofd- en interactie-effecten gelijk worden gehouden blijkt er echter geen significant effect meer te zijn van flexibele werktijden op het strain-based work-into-family conflict, $F(2, 786) = 0.11$, $p = 0.90$ (bijlage 10). Er zijn dus geen significante verschillen in het strain-based work-into-family conflict dat ervaren wordt door de respondenten die gebruik maken van de voorziening flexibele werktijden ($M = 12.37$ $SD = 0.31$), de respondenten die gebruik zouden willen maken van deze voorziening maar dit niet doen ($M = 12.25$, $SD = 0.38$) en de respondenten voor wie deze voorziening niet van toepassing is ($M = 12.28$, $SD = 0.37$). Waardoor hypothese H5a verworpen wordt.

Verder blijkt dat er geen sprake is van een significant interactie-effect voor sekse en flexibele werktijden, $F(2, 1757) = 1.63$, $p = 0.195$. Flexibele werktijden hebben voor mannen en vrouwen geen significant verschillend effect op het strain-based work-into-family conflict. Hypothese H5b moet verworpen worden.

Thuiswerken

Hypothese 6 luidt: Mantelzorgers die gebruik maken van de voorziening thuiswerken ervaren minder strain-based work-into-family conflict dan wanneer geen gebruik wordt gemaakt van deze voorziening (H6a), vrouwen hebben meer baat bij thuiswerken dan mannen (H6b).

Thuiswerken blijkt invloed te hebben op de mate van strain-based work-into-family conflict die ervaren wordt, $F(2, 1764) = 18.41$. $p < 0.001$, $\eta^2 = 0.02$ (bijlage 8). In het model waar alle significante hoofd- en interactie-effecten zijn opgenomen blijkt wederom een significant effect van thuiswerken op het strain-based work-into-family conflict, $F(2, 786) = 5.144$. $p = 0.006$, $\eta^2 = 0.013$ (bijlage 10). De respondenten die gebruik maken van de voorzieningen thuiswerken ($M = 12.00$ $SD = 0.35$) ervaren significant minder strain-based work-into-family conflict dan de respondenten die gebruik zouden willen maken van deze voorziening maar dit niet doen ($M = 12.89$ $SD = 0.35$). Daarnaast ervaren de respondenten die aangeven dat thuiswerken niet van toepassing is voor hun situatie ($M = 12.01$ $SD = 0.31$) significant minder strain-based work-into-family conflict dan de respondenten die thuis zouden willen werken maar dit niet doen. Het lijkt er op dat thuiswerken, wanneer hier behoefte aan is, een significant (verminderend) effect heeft op het strain-based work-into-family conflict. Dit is in lijn met hypothese H6a. Wel is voorzichtigheid geboden aangezien causaliteit niet aangetoond kan worden op basis van de gebruikte dataset.

Er blijkt geen sprake te zijn van een significant interactie-effect voor sekse en thuiswerken, $F(2, 1757) = 2.53$, $p = 0.08$. Thuiswerken heeft voor mannen en vrouwen dus geen significant verschillend effect op het strain-based work-into-family conflict. Hypothese H6b moet verworpen worden..

Minder taken of verantwoordelijkheden

Hypothese 7 luidt: Mantelzorgers die ervoor kiezen minder taken of verantwoordelijkheden uit te voeren ervaren minder strain-based work-into-family conflict dan wanneer geen gebruik wordt gemaakt van deze voorziening (H7a), vrouwen hebben meer baat bij minder taken of verantwoordelijkheden uitvoeren dan mannen (H7b).

Uit een meerweg anova blijkt dat minder taken of verantwoordelijkheden uitvoeren invloed heeft op het strain-based work-into-family conflict, $F(2, 1764) = 53.32$. $p < 0.001$, $\eta^2 = 0.06$ (bijlage 8). In het model waar alle significante hoofd- en interactie-effecten zijn opgenomen blijkt wederom een significant effect voor minder taken of verantwoordelijkheden uitvoeren op het strain-based work-into-family conflict, $F(2, 786) = 22.54$, $p < 0.001$, $\eta^2 = 0.054$ (bijlage 10). Alle drie de groepen blijken significant van elkaar te verschillen. De hoogste mate van strain-based work-into-family conflict wordt ervaren door de respondenten die tijdelijk minder taken of verantwoordelijkheden uitvoeren ($M = 13.43$, $SD = 0.39$). De respondenten die minder taken of verantwoordelijkheden willen uitvoeren maar dit niet doen ervaren significant minder strain-based work-into-family conflict ($M = 12.10$, $SD = 3.34$). De respondenten die aangeven dat deze voorziening niet van toepassing is voor hun situatie

ervaren significant minder strain-based work-into-family conflict dan de andere 2 groepen ($M = 11.37$, $SD = 0.31$). Hypothese H7a moet dus verworpen worden. Dit is een opvallend resultaat aangezien in tegenstelling tot de hypothese, de respondenten die minder taken of verantwoordelijkheden uitvoeren juist de hoogste mate van strain-based work-into-family conflict ervaren.

Het interactie-effect voor sekse en minder taken of verantwoordelijkheden is niet significant, $F = (2, 1757) 1.99$, $p = 0.137$. Minder taken of verantwoordelijkheden uitvoeren heeft voor mannen en vrouwen dus geen significant verschillend effect op het strain-based work-into-family conflict. Hypothese H7b moet worden verworpen.

5.5 Sekse, verlofvoorzieningen en het strain-based work-into family conflict

In deze paragraaf zijn de hoofdeffecten getoetst voor de invloed van de verlofvoorzieningen: kortdurend zorgverlof en calamiteitenverlof, op het strain-based work-into-family conflict. Daarnaast is getoetst of er sprake is van interactie-effecten met sekse voor de verlofvoorzieningen. De output van de analyses is te vinden in bijlage 9.

Kortdurend zorgverlof

Hypothese 8 luidt: Mantelzorgers die gebruik maken van kortdurend zorgverlof kennen een hoger strain-based work-into-family conflict dan mantelzorgers die geen gebruik maken van deze voorziening (H8a), dit geldt voor mannen sterker dan voor vrouwen (H8b).

Uit een meerweg anova blijkt dat kortdurend zorgverlof invloed heeft op de mate van strain-based work-into-family conflict die ervaren wordt, $F (2, 1895) = 21.43$. $p = <0.001$, $\eta^2 = 0.02$ (bijlage 9). In het model waar alle significante hoofd- en interactie-effecten zijn opgenomen blijkt wederom een significante effect voor kortdurend zorgverlof op het strain-based work-into-family conflict, $F (2, 786) = 7.20$, $p < 0.001$, $\eta^2 = 0.02$ (bijlage 10). De respondenten die gebruik maken van kortdurend zorgverlof ($M = 12.11$, $SD = 0.35$) en de respondenten waarbij kortdurend zorgverlof niet van toepassing is ($M = 11.81$, $SD = 0.33$) ervaren significant minder strain-based work-into-family conflict dan de respondenten die behoefte hebben aan kortdurend zorgverlof maar hier geen gebruik van maken ($M = 12.98$, $SD = 0.36$). Hypothese H8a moet worden verworpen. Het zijn juist de respondenten die behoefte hebben aan kortdurend zorgverlof maar die hier geen gebruik van maken die het meeste strain-based work-into-family conflict ervaren.

Er blijkt geen sprake te zijn van een significant interactie-effect van sekse en kortdurend zorgverlof, $F (2, 1890) = 0.281$, $p = 0.755$. Kortdurend zorgverlof heeft voor mannen en vrouwen dus geen significant verschillend effect op het strain-based work-into-family conflict. Hypothese H8b moet worden verworpen.

Calamiteitenverlof

Hypothese 9 luidt: Mantelzorgers die gebruik maken van calamiteitenverlof kennen een hoger strain-based work-into-family conflict dan mantelzorgers die geen gebruik maken van deze voorziening (H9a), dit geldt voor mannen sterker dan voor vrouwen (H9b)

Calamiteitenverlof blijkt invloed te hebben op de mate van strain-based work-into-family conflict die ervaren wordt, $F(2, 1895) = 10.40$, $p < 0.001$, $\eta^2 = 0.01$ (bijlage 9). Wanneer alle andere significante hoofd- en interactie-effecten gelijk worden gehouden blijkt echter geen significant effect meer voor calamiteitenverlof op het strain-based work-into-family conflict, $F(2, 786) = 1.24$, $p = 0.29$ (bijlage 10). Er zijn dus geen significante verschillen in de mate van strain-based work-into-family conflict dat ervaren wordt door de respondenten die gebruik maken van calamiteitenverlof ($M = 12.52$, $SD = 0.36$), die hier behoefte aan hebben maar er geen gebruik van maken ($M = 12.30$, $SD = 0.35$) en de respondenten waarbij calamiteitenverlof niet van toepassing is ($M = 12.08$, $SD = 0.32$). Hypothese H9a moet dus worden verworpen.

Er blijkt daarnaast geen sprake te zijn van een significant interactie-effect van sekse en calamiteitenverlof, $F(2, 1890) = 2.37$, $p = 0.094$. Calamiteitenverlof heeft voor mannen en vrouwen dus geen significant verschillend effect op het strain-based work-into-family conflict. Hypothese H9b moet worden verworpen.

5.6 Conclusie

Er zijn in dit hoofdstuk 17 hypothesen getoetst waarvan negen hoofdeffecten en acht moderatie-effecten. Slechts vijf van de hypothesen vonden ondersteuning in dit onderzoek. Bij een hoge mate van begrip vanuit de organisatie blijkt het work-into-family conflict lager te zijn dan wanneer er weinig begrip is voor de mantelzorgsituatie (H4a). Daarnaast is er bij een hoge mate van begrip vanuit leidinggevenden een lager strain-based work-into-family conflict dan wanneer er weinig begrip is voor de mantelzorgsituatie (H2a), hoewel begrip vanuit leidinggevenden ondergeschikt is aan begrip vanuit de organisatie als geheel. Verder blijkt bij een hoge mate van begrip vanuit collega's voor mannen een lager strain-based work-into-family conflict. Hypothese H3a kan dus voor mannen bevestigd worden maar niet voor vrouwen. Mannen hebben dus zoals verwacht meer baat bij begrip vanuit collega's dan vrouwen (H3b). Verder ervaren mantelzorgers die thuiswerken minder strain-based work-into-family conflict (H6a) en is er nog een opvallend resultaat naar voren gekomen in dit hoofdstuk. In tegenstelling tot de verwachting (H7a) ervaren de respondenten die minder taken of verantwoordelijkheden uitvoeren juist een hoge mate van strain-based work-into-family conflict.

6. Conclusie en discussie

In de voorgaande hoofdstukken is uiteengezet waarom het relevant is onderzoek uit te voeren naar de combinatie van werk en mantelzorg, de rol die de ondersteuning vanuit de organisatie hierbij speelt en man- vrouwverschillen op dit gebied. Zo zijn er vanwege het huidige overheidsbeleid zorgen over de overbelasting van werkende mantelzorgers en dat voornamelijk vrouwen getroffen worden door de veranderingen. In de theoretische verkenning is weergegeven wat bekend is over dit onderwerp en zijn er tevens toetsbare hypothesen opgesteld. Het doel van deze thesis was om te onderzoeken of mannelijke en vrouwelijke mantelzorgers verschillen in de belasting die zij ervaren vanuit de werksituatie naar de mantelzorgsituatie (het strain-based work-into-family conflict). Daarnaast is onderzocht of aanpassingen in de werksituatie, verlofvoorzieningen en begrip vanuit de organisatie, collega's en leidinggevende invloed hebben op deze belasting. Tevens is onderzocht of deze voorzieningen voor mannen en vrouwen dezelfde invloed hebben op de belasting die zij ervaren vanuit de werksituatie naar de mantelzorgsituatie. Een bestaande dataset, waarin 1936 mantelzorgers vertegenwoordigd zijn, is geanalyseerd om antwoord te geven op de volgende onderzoeksvraag: *In hoeverre zijn er sekseverschillen in het ervaren strain-based work-into-family conflict en in hoeverre is de ondersteuning vanuit de organisatie van invloed op het strain-based work-into-family conflict en de relatie tussen sekse en het strain-based work-into-family conflict?*

Het overgrote deel van de respondenten die mantelzorg verlenen is vrouw in dit onderzoek, bijna tachtig procent. Er is een oververtegenwoordiging van vrouwelijke mantelzorgers aangezien in andere onderzoeken ongeveer 60 procent van de mantelzorgers vrouw is (Oudijk, et al., 2010). Verder blijkt dat ongeveer de helft van de mantelzorgers de mantelzorgsituatie met de leidinggevende bespreekt en dat de mantelzorgsituatie vaker met collega's wordt besproken dan met de leidinggevende. Hier zijn geen verschillen in tussen mannen en vrouwen. Verlofvoorzieningen en aanpassingen in de werksituatie, met uitzondering van minder taken of verantwoordelijkheden uitvoeren, worden vaker door mannen dan door vrouwen ingezet. Dat mannen vaker dan vrouwen gebruik maken van verlofvoorzieningen komt overeen met cijfers van de Meester en Keuzenkamp (2011). Wanneer deze onderzoekers andere omstandigheden, zoals arbeidsduur, gelijk hielden bleken er geen sekseverschillen meer te zijn.

Het is echter problematisch de dataset te vergelijken met andere onderzoeken aangezien er sprake is van een selectieve steekproef. Het overgrote deel van de respondenten is werkzaam binnen de lokale overheid, gezondheidszorg en de welzijnssector. Organisaties binnen deze sectoren hebben doorgaans namelijk betere voorzieningen binnen de cao voor de combinatie van werk en zorgtaken (de Boer, Broese van Groenou, & Keuzenkamp, 2010). Verder hebben de organisaties waar de mantelzorgers werkzaam zijn op eigen initiatief deelgenomen aan een online interventie van Stichting

Werk en Mantelzorg. Het is aannemelijk dat deze organisaties belang hechten aan de combinatie van werk en mantelzorg. Dit zou kunnen verklaren dat de aanpassingen in de werksituatie en verlofvoorzieningen door de respondenten beduidend vaker ingezet worden in verhouding tot andere onderzoeken. Zo blijkt uit onderzoek van Keuzenkamp en Dijkgraaf (2009) bijvoorbeeld dat slechts 15 procent van de werkende mantelzorgers thuiswerkt en zeven procent kortdurend zorgverlof benut. In dit onderzoek werkt 22.5 procent van de mantelzorgers thuis en maakt 12.5 procent gebruik van kortdurend zorgverlof. Voordat verdere onderzoeksresultaten gepresenteerd worden moet benadrukt worden dat er sprake is van cross-sectionele data. Er is één meetmoment waardoor het op basis van de dataset niet mogelijk is causale verbanden aan te tonen.

In dit onderzoek is gebleken dat vrouwen meer strain-based work-into-family conflict ervaren dan mannen, hoewel het verschil slechts klein is. Dat vrouwen meer strain-based work-into-family conflict ervaren dan mannen is niet in lijn met de verwachting op basis van de theoretische verkenning. Op basis van internationale onderzoeksresultaten en de gender role theory was de verwachting dat mannen meer strain-based work-into-family conflict zouden ervaren. In een in Nederland uitgevoerd onderzoek naar het strain-based work-into-family conflict en man- vrouwverschillen komen van Daalen, Willemsen en Sanders (2006) ook tot de conclusie dat vrouwen meer strain-based work-into-family conflict ervaren. Zij geven als mogelijke verklaring dat mannen en vrouwen binnen de werksituatie niet op gelijke voet gewaardeerd worden. Vrouwen zouden ondergewaardeerd worden ten opzichte van mannen waardoor zij harder moeten werken om dezelfde waardering te krijgen. Ook Lee en Tang (2013) concluderen dat ongelijkheden tussen mannen en vrouwen binnen de familie en de werksituatie verschillende rolervaringen opleveren voor mannen en voor vrouwen. Hierdoor zouden vrouwen meer belasting kunnen ervaren gericht van de werksituatie naar de zorgsituatie.

Naast sekseverschillen in het ervaren strain-based work-into family conflict is onderzocht wat de invloed van de ondersteuning vanuit de organisatie is op het strain-based work-into-family conflict en of hier sekseverschillen in zijn. De ondersteuning vanuit de organisatie omvat binnen dit onderzoek: uitingen van begrip, aanpassingen in de werksituatie en verlofvoorzieningen.

Uit dit onderzoek is gebleken dat bij een hoge mate van begrip vanuit leidinggevende en de organisatie het strain-based work-into-family conflict lager is dan wanneer er weinig begrip is voor de zorgsituatie. Hoewel begrip vanuit leidinggevende ondergeschikt is aan begrip vanuit de organisatie als geheel. De ondersteunende organisatie komt in verschillende artikelen naar voren als essentieel om werk en zorgtaken te kunnen combineren en dit was dan ook in lijn met de verwachting. Begrip vanuit de organisatie wordt geassocieerd met een goede balans tussen werk en zorg maar ook betere prestaties op het werk en minder belasting en stress (Kim, Ingersoll-Dayton, & Kwak, 2011). Er blijken geen sekseverschillen te zijn in de invloed van begrip vanuit de organisatie en leidinggevende op het strain-based work-into-family conflict. Wel blijkt uit dit onderzoek dat begrip vanuit collega's voor mannen en vrouwen een andere invloed heeft. Bij een hoge mate van begrip vanuit collega's is het strain-based work-into-family conflict voor mannen lager dan wanneer er weinig begrip is voor de

zorgsituatie. Voor vrouwen blijkt er geen verband te zijn tussen de mate van begrip vanuit collega's en de belasting die wordt ervaren. Dit is in lijn met de verwachting, mannen zouden namelijk meer waarde hechten aan de werksituatie dan vrouwen waardoor begrip vanuit het werkdomein voor mannen meer voordeel met zich meebrengt (Pleck, 1977). Hoewel verwacht werd dat mannen meer baat zouden hebben van ondersteuning vanuit collega's dan vrouwen blijft dit een opvallend onderzoeksresultaat.

Naast uitingen van begrip is onderzocht wat de invloed is van verlofvoorzieningen op het strain-based work-into-family conflict en of hier sekseverschillen in zijn. De verwachting was dat verlofvoorzieningen ingezet worden door mantelzorgers die zwaar belast zijn (Boer en de Klerk, 2013). Uit dit onderzoek blijkt echter dat de hoogste mate van belasting ervaren wordt door mantelzorgers die behoefte hebben aan kortdurend zorgverlof maar hier geen gebruik van maken. Aangezien deze mantelzorgers behoefte hebben aan verlof maar hier geen gebruik van maken kan het zijn dat zij het lastig vinden de mantelzorgsituatie bespreekbaar te maken. Mogelijk ervaren zij weinig of geen verdere ondersteuning vanuit de organisatie wat zou kunnen verklaren dat deze mantelzorgers meer belasting ervaren. Verder blijkt strain-based work-into-family-conflict niet te verschillen tussen de mantelzorgers die gebruik maken van calamiteitenverlof en de mantelzorgers die geen gebruik maken van deze verlofvoorziening. Op basis van de gender role theory en empirische onderzoeksresultaten was de verwachting dat mannen meer strain-based work-into-family conflict zouden ervaren dan vrouwen wanneer zij gebruik maken van verlofvoorzieningen (Pleck, 1977). Dit blijkt niet het geval te zijn.

De invloed van aanpassingen in de werksituatie op het strain-based work-into-family conflict en of hier sekseverschillen in zijn is tevens onderzocht. De verwachting was dat wanneer gebruik wordt gemaakt van flexibele werktijden, thuiswerken en minder taken of verantwoordelijkheden het strain-based work-into-family conflict lager zou zijn. Voor thuiswerken blijkt dit inderdaad zo te zijn. Mantelzorgers die thuiswerken ervaren namelijk minder belasting dan de mantelzorgers die thuis zouden willen werken maar dit niet doen. De belasting die ervaren wordt door mantelzorgers die gebruik maken van flexibele werktijden en de mantelzorgers die dit niet doen blijkt daarentegen niet te verschillen. In tegenstelling tot de verwachting ervaren de mantelzorgers die minder taken of verantwoordelijkheden uitvoeren juist een hoge belasting in verhouding tot de mantelzorgers die geen gebruik maken van de voorziening. Aangezien er sprake is van cross-sectionele data is op basis van de gebruikte dataset geen causaliteit aan te tonen. Hier ligt een mogelijk verklaring voor de hoge belasting die ervaren wordt door mantelzorgers die minder taken of verantwoordelijkheden uitvoeren. Uit onderzoek van de Boer en de Klerk (2013) blijkt bijvoorbeeld dat verlofvoorzieningen pas ingezet worden wanneer mantelzorgers al zwaar belast zijn. Mogelijk is dit voor de mantelzorgers die ertoe besluiten minder taken of verantwoordelijkheden uit te voeren ook het geval. Net als bij de verlofvoorzieningen blijken er geen verschillen tussen mannen en vrouwen in de invloed van aanpassingen in de werksituatie op het strain-based work-into-family conflict.

In dit onderzoek zijn geen of slechts kleine man- vrouwverschillen naar voren gekomen. Vrouwen ervaren bijvoorbeeld meer strain-based work-into-family conflict dan mannen maar de effectgrootte is slechts klein. Ook de invloed van begrip vanuit collega's blijkt voor mannen en vrouwen te verschillen maar er is wederom sprake van een kleine effectgrootte. Op begrip vanuit collega's na blijkt sekse geen invloed te hebben op de relatie tussen de ondersteuning vanuit de organisatie en de ervaren belasting. Op basis van beperkt beschikbare empirische informatie en de gender role theory zijn verwachtingen opgesteld over man- vrouw verschillen. Een mogelijke verklaring voor het gebrek aan of slechts kleine verschillen tussen mannen en vrouwen is de kritiek die Cinnamon en Rich (2002) op de gender role theory uiten. Zij benoemen sekse als een betekenisvolle maar geen voldoende verklaring voor de belangen die mannen en vrouwen aan de familie- en werknemersrol toebedelen. Het is echter twijfelachtig of deze kritiek een verklaring biedt aangezien juist in Nederland zoveel vrouwen parttime werken in verhouding tot mannen. Bijna de helft van de Nederlandse vrouwen geeft als reden voor de parttime arbeidsmarktparticipatie de zorg voor het gezin of huishouden (Lautenbach & Mars, 2012).

6.1 Methodologische reflectie

Dit onderzoek kent een aantal beperkingen. Hoewel er sprake is van een grote steekproef betreft het een selectieve steekproef. Op eigen initiatief hebben de organisaties waar de mantelzorgers werkzaam zijn deelgenomen aan een online interventie van Stichting Werk en Mantelzorg. Het is aannemelijk dat deze organisaties belang hechten aan de combinatie van werk en mantelzorg. Hierdoor is het waarschijnlijk dat de respondenten in de steekproef een grotere mate van ondersteuning ervaren vanuit de organisatie dan wanneer er sprake zou zijn van een random steekproef. Dit blijkt tevens uit de hoge mate van gebruik van verlofvoorzieningen en aanpassingen in de werksituatie in verhouding tot andere onderzoeken.

Daarnaast behoren van de organisaties in de steekproef 18 tot de lokale overheid, 14 tot de gezondheidszorg, 10 vallen binnen de welzijnssector en 8 zijn commerciële service organisaties. Organisaties binnen de overheid en gezondheids- en welzijnssector hebben doorgaans betere voorzieningen binnen de cao voor de combinatie van werk en mantelzorg (de Boer, Broese van Groenou, & Keuzenkamp, 2010). Gezien de oververtegenwoordiging van deze sectoren binnen de steekproef is het mogelijk dat de mantelzorgers binnen dit onderzoek in verhouding met andere sectoren minder belasting ervaren.

Zoals eerder benoemd is in dit hoofdstuk is de operationalisering van het strain-based work-into-family conflict mogelijk een beperking van dit onderzoek. Niet bij alle stellingen en vragen was de richting van het conflict (work-into-family of family-into-work) duidelijk. Tevens was het op basis van de dataset slechts mogelijk de strain-based dimensie van het work-into-family conflict meetbaar te maken, de time-based en behaviour-based dimensie zijn hierdoor niet meegenomen in het onderzoek.

Als laatste beperking is er sprake van cross-sectionele data. Er is slechts 1 meetmoment waardoor het niet mogelijk is een oorzaak-gevolgrelatie aan te tonen. Hoewel de mantelzorgers die een hoge mate van begrip ervaren bijvoorbeeld minder strain-based work-into-family conflict ervaren kan hier geen causale conclusie aan verbonden worden.

6.2 Aanbevelingen

Aansluitend bij de laatste beperking van dit onderzoek omvat de eerste aanbeveling het uitvoeren van longitudinaal onderzoek. Op deze wijze kan onderzocht worden of de aanpassingen in de werksituatie, uitingen van begrip en verlofvoorzieningen een causaal verband kennen met het strain-based work-into-family conflict. Daarnaast is het aan te raden ook onderzoek uit te voeren onder mantelzorgers die binnen andere sectoren werkzaam zijn dan de sectoren die in dit onderzoek vertegenwoordigd zijn. De sectoren die vertegenwoordigd zijn binnen dit onderzoek hebben doorgaans betere voorzieningen voor de combinatie van werk en mantelzorg. Mogelijk ervaren mantelzorgers binnen andere sectoren dus meer belasting en minder ondersteuning vanuit de organisatie. Verder is het aan te raden regulier verlof zoals adv- of vakantiedagen mee te nemen in onderzoek naar de belasting van werkende mantelzorgers. Regulier verlof wordt namelijk veel vaker opgenomen dan formele zorgverlofvoorzieningen om de combinatie van werk en zorg te faciliteren (Keuzenkamp en Dijkgraaf, 2009). Informatie over het gebruik van reguliere verlofdagen was niet beschikbaar binnen de gebruikte dataset. Het is aannemelijk dat wanneer vakantie- en adv dagen opgenomen worden voor mantelzorg dit de belasting van de mantelzorger kan verhogen. Deze dagen worden immers ingezet voor “inspannende mantelzorg in plaats van voor de eigen ontspanning” (Tolkacheva en Broese van Groenou, 2014, p. 8).

Verder is de voornaamste beperking van dit onderzoek de operationalisering van het strain-based work-into-family conflict. Vervolgonderzoek naar het strain-based work-into-family conflict is dan ook aan te raden. Om een compleet beeld te schetsen zouden de time-based en behaviour-based vormen van het work-family conflict tevens meegenomen dienen te worden binnen een vervolgonderzoek. Verder is het aan te raden om onderzoek uit te voeren naar zowel het work-into-family conflict als het family-into-work conflict. Op deze wijze omvat het onderzoek zowel de twee dimensies als de drie vormen van het work-family conflict. Op basis van de theoretische verkenning is de verwachting dat onderzoek op dit gebied daarnaast een omvattend inzicht kan bieden in man-vrouw verschillen wanneer werk en mantelzorg gecombineerd worden.

Op het gebied van praktische aanbevelingen onderstreept deze thesis het belang zorg te dragen voor een mantelzorgvriendelijke organisatie waarbinnen er begrip is voor de mantelzorgsituatie. Mantelzorgers die begrip ervaren vanuit de organisatie en leidinggevenden ervaren namelijk minder belasting. Verder blijkt uit dit onderzoek dat steun binnen het werkdomein (vanuit collega's) voor mannen en vrouwen andere gevolgen kunnen hebben. Daarnaast verschilt de belasting die ervaren

wordt voor mannen en vrouwen. Deze sekseverschillen dienen dan ook aandacht te hebben bij de ondersteuning van mantelzorgers waarbij vrouwen wellicht extra aandacht behoeven.

7. Literatuurlijst

- Allen, P., & Bennett, K. (2012). *SPSS Statistics; a practical guide*. South Melbourne: Cengage Learning Australia Pty Limited.
- Baker, K. L., & Robertson, N. (2008). Coping with caring for someone with dementia: Reviewing the literature about men. *Aging & Mental Health* 12:4, 413-422.
- Blanch, A., & Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work–family conflict, and burnout: Sex differences. *Human Relations* 65:7, 811-833.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior* 67, 169–198.
- Calasanti, T., & King, N. (2007). Taking ‘Women’s Work’ ‘Like a Man’: Husbands’ Experiences of Care Work. *The Gerontologist* 47:4, 516–527.
- 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, 249–276.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2015). *Heeft werk voor twaalf uur of meer per week (Werkzame beroepsbevolking)*. Opgeroepen op April 1, 2015, van Centraal Bureau voor de Statistiek: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/barometer-beroepsbevolking/barometer-werkzame-beroepsbevolking-art.htm>
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work–Family Conflict. *Sex Roles* 47, 531-541.
- de Boer, A., & de Klerk, M. (2013). *Informeel zorg in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- de Boer, A., & Keuzenkamp, S. (2009). *Vrouwen, mannen en mantelzorg*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- de Boer, A., Broese van Groenou, M., & Keuzenkamp, S. (2010). Belasting van werkende mantelzorgers. *Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen* 88:6, 313-319.
- de Boer, A., de Klerk, M., & Merens, A. (2015). *Vrouwen, mannen en de hulp aan (schoon)ouders*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- de Meester, E., & Keuzenkamp, S. (2011). *Verlof vragen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dijkgraaf, M., de Boer, A., & Keuzenkamp, S. (sd). Mantelzorg en participatie in betaald werk en vrijwilligerswerk. In *Een overzicht van en aan mantelzorgers in 2007*.
- 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.

- Emslie, C., & Hunt, K. (2009). 'Live to Work' or 'Work to Live'? A Qualitative Study of Gender and Work-life Balance among Men and Women in Mid-life. *Gender, Work and Organization* 16:1, 151-172.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review* 10:1, 76-88.
- Hirst, M. (2005). Carer distress: A prospective, population-based study. *Social Science & Medicine* 61, 697-708.
- Josten, E., & de Boer, A. (2015). *Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Keuzenkamp, S., & Dijkgraaf, M. (2009). Participatie: strategieën van werkende mantelzorgers. In A. de Boer, M. Broese van Groenou, & J. Timmermans, *Mantelzorg* (pp. 74-96). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kim, J., Ingersoll-Dayton, B., & Kwak, M. (2011). Balancing Eldercare and Employment: The Role of Work Interruptions and Supportive Employers. *Journal of Applied Gerontology* 32 (3), 347-369.
- Kossek, E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis. *Personnel Psychology* 64, 289-313.
- Krisor, S. M., & Rowold, J. (2014). Personal and organizational resources of family caregivers' well-being. *Organizational resources* 43:3, 401-418.
- Lautenbach, H., & Mars, G. (2012, maart 7). *Meer vrouwen aan het werk: vooral in deeltijd*. Opgeroepen op Juni 14, 2015, van Centraal Bureau voor de Statistiek: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2012/2012-3580-wm.htm>
- Lee, Y., & Tang, F. (2013). More Caregiving, Less Working: Caregiving Roles and Gender Difference. *Journal of Applied Gerontology*, 1-19.
- Merens, A., & van den Brakel, M. (2014). *Emancipatiemonitor 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- 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*, 689-725.
- Navaie-Waliser, M., Spriggs, A., & Feldman, P. H. (2002). Informal Caregiving: Differential Experiences by Gender. *Medical Care* 40:12, 1249-125.
- Oude Avenhuis, A., & Kruijswijk, W. (2013). *Aandacht voor mantelzorgers werkt!* Utrecht: Expertisecentrum Mantelzorg.
- Oudijk, D., de Boer, A., Woittiez, I., Timmermans, J., & de Klerk, M. (2010). *Mantelzorg uit de doeken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Pinquart, M., & Sörensen, S. (2006). Gender Differences in Caregiver Stressors, Social Resources, and Health: An Updated Meta-Analysis. *Journal of Gerontology*, 33-45.

- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems* 24, 417–427.
- Putters, K. (2014). *Rijk geschakeerd*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Sanders, S., & Power, J. (2009). Roles, responsibilities, and relationships among older husbands caring for wives with progressive dementia and other chronic conditions. *Health & Social Work* 34, 41-51.
- Sayer, L. C. (2005). Gender, Time and Inequality: Trends in Women's and Men's Paid Work, Unpaid Work and Free time. *Social Forces* 84:1, 285-303.
- Souren, M. (2007). *Mantelzorgers maken weinig gebruik van verlofregelingen*. Opgeroepen op Maart 14, 2015, van Centraal Bureau voor de Statistiek: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/F778DB86-997A-4324-9C28-3D89C80B3151/0/2007k2v4p31art.pdf>
- Tolkacheva, N., & Broese van Groenou, M. (2014). *Wat heeft de werkgever eraan?; Een literatuurstudie naar de kosten en baten van 'mantelzorgvriendelijk beleid' in arbeidsorganisaties*. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam.
- van Daalen, G., Willemsen, T., & Sanders, K. (2006). Reducing work–family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior* 69, 462–476.
- Yee, J. L., & Schulz, R. (2000). Gender Differences in Psychiatric Morbidity Among Family Caregivers: A Review and Analysis. *The Gerontologist* 40:2, 147–164.
- van Echtelt, P., Vlasblom, J., & de Voogd-Hamelink, M. (2014). *Vraag naar arbeid 2013*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- van Erp, B. (2015, April 11). Vrouwen worden slachtoffer van participatiemaatschappij. *De Volkskrant*.
- Zuba, M., & Schneider, U. (2012). What Helps Working Informal Caregivers? The Role of Workplace Characteristics in Balancing Work and Adult-Care Responsibilities. *Journal of Family and Economic Issues* 27, 123–147.

Bijlagen

Bijlage 1 Overzicht verlofvoorzieningen

Verlofvoorzieningen	Wettelijke voorwaarden
Kortdurend zorgverlof	<p>Bedoeld voor het kortdurend verlenen van noodzakelijke zorg aan inwonende kinderen, partner of ouders. Een voorwaarde hierbij is dat de werknemer de enige is die de zorg op dat moment kan verlenen. Vanaf 1 juli 2015 is wordt de wetgeving omtrent het zorgverlof verruimd. Het wordt dan mogelijk kortdurend zorgverlof op te nemen voor de verzorging van tweedegraads bloedverwanten, andere huisgenoten dan de kinderen of partner en mensen waarmee een sociale relatie onderhouden wordt, die afhankelijk zijn van de zorg van de werknemer. Kortdurend zorgverlof kan in een periode van 12 maanden opgenomen worden voor twee keer het aantal uren dat de medewerker per week werkt. Dit dient overlegd te worden met de werkgever en kan in één keer of verspreid opgenomen worden. Tijdens het kortdurend zorgverlof wordt 70 procent van het salaris doorbetaald.</p>
Langdurend zorgverlof	<p>Bedoeld voor het verlenen van zorg aan een ernstig (levensbedreigend) zieke partner, kind of ouders. Vanaf 1 juli 2015 is wordt de wetgeving omtrent het zorgverlof verruimd. Het wordt dan mogelijk kortdurend zorgverlof op te nemen voor de verzorging van tweedegraads bloedverwanten, andere huisgenoten dan de kinderen of partner en mensen waarmee een sociale relatie onderhouden wordt die afhankelijk zijn van de zorg van de werknemer. Tevens wordt het hierdoor mogelijk langdurig zorgverlof op te nemen voor een niet levensbedreigende situatie. Langdurend zorgverlof kan in een periode van 12 maanden maximaal zes keer opgenomen worden voor het aantal uren dat de medewerker per week werkt. In overleg met de werkgever mag het verlof verdeeld worden over een periode van 18 weken. De werkgever is niet verplicht het salaris van de werknemer door te betalen tijdens het langdurende zorgverlof.</p>

Calamiteitenverlof	<p>Bedoeld voor het oplossen van problemen in de privésfeer die onmiddellijk aandacht behoeven. Het gaat hier om bijzondere persoonlijke omstandigheden of onvoorziene omstandigheden waarvoor onmiddellijk vrij genomen dient te worden.</p> <p>Calamiteitenverlof kan een paar uur tot een paar dagen duren. Het verlof duurt namelijk zolang het nodig is om de eerste problemen op te lossen. Het salaris wordt volledig doorbetaald tijdens het calamiteitenverlof.</p>
--------------------	--

*Wanneer in de cao andere afspraken gemaakt zijn over de verlofvoorzieningen gelden deze afspraken en niet de afspraken die zijn vastgesteld in de wet, zoals hierboven beschreven.

Bijlage 2 Vragenlijst dataset Stichting Werk en Mantelzorg

Vragenlijst stichting werk en mantelzorg

1. Ben u Projectleider?

Antwoorden

1. Ja
2. nee

2. Tot welke branche behoort de organisatie?

Antwoorden

1. Zorg
2. Financiële dienstverlening
3. Overheid
4. Sociale zekerheid
5. Utility
6. Detailhandel
7. Industrie

3. Hoeveel mensen werken er bij de organisatie?

4. Wat is uw geslacht?

Antwoorden

1. Man
2. Vrouw

5. Wat is uw leeftijd?

Antwoorden

1. 25 jaar of jonger
2. 26 - 35 jaar
3. 36 - 45 jaar
4. 46 - 55 jaar
5. 56 jaar of ouder

6. Bent u werkzaam in een zorgfunctie?

Antwoorden

1. Ja

2. Nee

7. Hoeveel uur werkt u (gemiddeld) volgens uw contract?

Antwoorden

1. 24 uur of minder
2. 25 - 35 uur
3. 36 uur of meer

8. Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week over?

Antwoorden

1. 0
2. 1 - 5
3. Meer dan 5

9. Wat zijn uw voornaamste motieven om te werken? (3 opties)

Antwoorden

1. Inkomen
2. Ik vind het werk leuk en interessant
3. Zinnige tijdsbesteding
4. (Maatschappelijke) bijdrage leveren
5. Persoonlijke ontwikkeling
6. Werkervaring opdoen
7. Blijven deelnemen in het arbeidsproces (niet tijdelijk stoppen met werken)
8. Welkome afwisseling op privé taken
9. Sociale contacten
10. Maatschappelijke status
11. Anders

10. Bent u mantelzorger (zie omschrijving)?

Antwoorden

1. Ja
2. Nee

U bent mantelzorger wanneer u langdurig en intensief onbetaald zorgt voor bijvoorbeeld een chronisch zieke partner, gehandicapt kind of hulpbehoevende ouder, vriend of buur.

11. Bent u direct leidinggevende van één of meer medewerkers?

Antwoorden

1. Ja
2. Nee

Vragenlijst specifiek voor mantelzorgers

12. Voor wie zorgt u op dit moment? (meerdere antwoorden mogelijk)

Antwoorden

1. Partner
2. Broer/zus
3. Kind
4. Ouder
5. Vriend(in)
6. Buurman/-vrouw
7. Iemand anders

13. Hoeveel uur besteedt u gemiddeld per week aan mantelzorg?

Antwoorden

1. 1 - 7 uur
2. 8 - 20 uur
3. Meer dan 20 uur

14. Hoe lang zorgt u al voor uw naaste?

Antwoorden

1. 0 - 3 maanden
2. 4 - 12 maanden
3. 1 - 5 jaar
4. Meer dan 5 jaar

15. Welke type mantelzorgtaken verricht u? (meerdere antwoorden mogelijk)

Antwoorden

1. Huishoudelijke hulp
2. Persoonlijke verzorging, zoals hulp bij wassen, aankleden, eten, toiletgang
3. Regeltaken, zoals het bellen van instanties, administratie
4. Begeleiding, zoals vervoer, bij artsenbezoek, structuur geven aan de dag
5. Anders

16. Wist u voor het invullen van deze vragenlijst dat u mantelzorger bent?

Antwoorden

1. Ja
2. Nee

17. In welke mate kunt u werk en mantelzorg combineren?

Antwoorden

1. Heel slecht
2. Slecht
3. Redelijk
4. Goed
5. Heel goed

18. Weet uw leidinggevende dat u mantelzorger bent?

Antwoorden

1. Ja
2. Nee

19. Wat is de reden dat uw leidinggevende niet af weet van uw mantelzorgtaken?

Antwoorden

1. Ik heb er geen behoefte aan om dit met mijn leidinggevende te bespreken
2. Ik vind het moeilijk om het bespreekbaar te maken
3. Mijn leidinggevende staat hier niet voor open
4. Anders

20. Ik ervaar begrip van mijn leidinggevende rondom mijn zorgsituatie.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens
4. Helemaal mee eens

21. Mijn leidinggevende denkt met mij mee om tot een oplossing te komen als ik problemen heb met de combinatie van werk en mantelzorg

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens

4. Helemaal mee eens

22. Mijn leidinggevende is bereid om maatregelen op het werk te treffen die mij ondersteunen bij de combinatie werk en mantelzorg.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens
4. Helemaal mee eens

27. Weten uw directe collega's dat u mantelzorger bent?

Antwoorden

1. Ja
2. Nee

28. Wat is de reden dat uw directe collega's niet af weten van uw mantelzorgtaken?

Antwoorden

1. Ik heb er geen behoefte aan om dit met mijn collega's te bespreken
2. Ik vind het moeilijk om het bespreekbaar te maken
3. Mijn collega's staan hier niet voor open
4. Anders

29. Ik ervaar begrip van mijn directe collega's rondom mijn zorgsituatie.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens
4. Helemaal mee eens

29. Mijn mantelzorgsituatie is bespreekbaar in het team.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens
4. Helemaal mee eens

30. Ik kan mijn werk gemakkelijk aan mijn directe collega's overdragen.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens
4. Helemaal mee eens

31. Mijn directe collega's denken met mij mee om tot oplossingen te komen als ik problemen heb met de combinatie van werk en zorg.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens
4. Helemaal mee eens

32. Onze organisatie stimuleert medewerkers om een goede balans tussen werk en privé na te streven.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens
4. Helemaal mee eens

33. Leidinggevendens staan open voor een dialoog met medewerkers over privésituaties die het werk beïnvloeden.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens
4. Helemaal mee eens

34. Heeft u door uw mantelzorgtaken behoefte aan(meerdere antwoorden mogelijk)

Antwoorden

1. Andere werktijden aanvragen
2. Stoppen met werken
3. Andere baan zoeken
4. Minder werken
5. Geen behoefte aan één van deze acties

35. Hoe vaak komt het voor dat u het werk plotseling moet onderbreken voor mantelzorg, zoals afspraken maken of noodgevallen m.b.t. uw naaste?

Antwoorden

1. Dagelijks
2. Wekelijks
3. Maandelijks
4. Jaarlijks

36. In welke mate levert het problemen op voor uw werkzaamheden, als u het werk plotseling moet onderbreken?

Antwoorden

1. Nooit
2. Soms
3. Vaak
4. Altijd

Uit onderzoek is gebleken dat de combinatie van werk en mantelzorg invloed heeft op de gezondheid.

Daarom willen we u de volgende vragen stellen. Uiteraard blijven uw antwoorden anoniem.

Hierbij willen we u hieraan herinneren dat de antwoorden geheel vertrouwelijk worden behandeld.

37. Ik heb last van lichamelijke klachten, zoals vermoeidheid, hoofdpijn, maagklachten.

Antwoorden

1. Nooit
2. Soms
3. Vaak
4. Altijd

38. Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het eind van de dag.

Antwoorden

1. Nooit
2. Soms
3. Vaak
4. Altijd

39. Aan het eind van de dag voel ik mij uitgeput.

Antwoorden

1. Nooit
2. Soms

- 3. Vaak
- 4. Altijd

40. Ik kom pas op een tweede vrije dag tot rust.

Antwoorden

- 1. Nooit
- 2. Soms
- 3. Vaak
- 4. Altijd

41. Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.

Antwoorden

- 1. Nooit
- 2. Soms
- 3. Vaak
- 4. Altijd

42. Het kost me moeite om me te concentreren in mijn vrije uren.

Antwoorden

- 1. Nooit
- 2. Soms
- 3. Vaak
- 4. Altijd

43. Vaak kom ik door vermoeidheid niet meer toe aan mijn eigen bezigheden.

Antwoorden

- 1. Nooit
- 2. Soms
- 3. Vaak
- 4. Altijd

44. Heeft u in het kader van uw mantelzorgtaken contact gehad met de een Arbodeskundige (bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werker)?

Antwoorden

- 1. Ja

2. Nee

45. Hoe beoordeelt u de dienstverlening van de Arbodeskundige?

Antwoorden

1. Slecht
2. Matig
3. Voldoende
4. Goed

46. Biedt de organisatie u de volgende regelingen?

Parttime werk

Antwoorden

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

Kortdurend zorgverlof

Antwoorden

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

Langdurend of palliatief zorgverlof

Antwoorden

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

Calamiteitenverlof

Antwoorden

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

Verlofsparen of levensloopregeling

Antwoorden

1. Ja

2. Nee
3. Weet niet

Flexibele werktijden

Antwoorden

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

(Tijdelijk) minder uren werken

Antwoorden

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

(Tijdelijk) minder taken/ verantwoordelijkheden

Antwoorden

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

Thuiswerken

Antwoorden

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

46. Maakt u weleens gebruik van de volgende regelingen? Meerdere antwoorden mogelijk.

a. Parttime werk

Antwoorden

1. Ja, ik maak hiervan gebruik
2. Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken
3. Nee, niet van toepassing op mij

b. Kortdurend zorgverlof

Antwoorden

1. Ja, ik maak hiervan gebruik
2. Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken
3. Nee, niet van toepassing op mij

c. Langdurend of palliatief zorgverlof

Antwoorden

1. Ja, ik maak hiervan gebruik
2. Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken
3. Nee, niet van toepassing op mij

d. Calamiteitenverlof

Antwoorden

1. Ja, ik maak hiervan gebruik
2. Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken
3. Nee, niet van toepassing op mij

e. Verlofsparen of levensloopregeling

Antwoorden

1. Ja, ik maak hiervan gebruik
2. Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken
3. Nee, niet van toepassing op mij

f. Flexibele werktijden

Antwoorden

1. Ja, ik maak hiervan gebruik
2. Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken
3. Nee, niet van toepassing op mij

g. (Tijdelijk) minder uren werken

Antwoorden

1. Ja, ik maak hiervan gebruik
2. Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken
3. Nee, niet van toepassing op mij

h. (Tijdelijk) minder taken/ verantwoordelijkheden

Antwoorden

1. Ja, ik maak hiervan gebruik

2. Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken
3. Nee, niet van toepassing op mij

i. Thuiswerken

Antwoorden

1. Ja, ik maak hiervan gebruik
2. Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken
3. Nee, niet van toepassing op mij

47. Heeft u met uw leidinggevende gezocht naar een oplossing die de combinatie werk en mantelzorg beter mogelijk maakt?

Antwoorden

1. Ja, dit heeft tot een goede oplossing geleid
2. Ja, maar we zijn er niet uitgekomen
3. Nee, maar dit ga ik binnenkort doen
4. Nee

48. Waarom heeft samen met uw leidinggevende niet naar een oplossing gezocht?

Antwoorden

1. Ik heb er geen behoefte aan
2. Ik heb er nog niet aan gedacht
3. Ik denk dat het niet gunstig is voor mijn loopbaan / arbeidsrelatie
4. Ik durf er niet over te beginnen
5. Anders

Vragenlijst voor niet mantelzorg verlenende medewerkers

49. Was u vóór deze vragenlijst reeds bekend met het begrip 'mantelzorg'?

Antwoorden

1. Ja
2. Nee

U bent mantelzorger wanneer u langdurig en intensief onbetaald zorgt voor bijvoorbeeld een chronisch zieke partner, gehandicapt kind of hulpbehoevende ouder, vriend of buur.

50. Hoeveel procent van uw collega's (in de hele organisatie) denkt u dat mantelzorger is?

Antwoorden N %

1. 0 - 10 %

2. 11 - 20 %
3. 21 - 30 %

51. Heeft u collega's van wie u weet dat ze mantelzorgtaken hebben?

Antwoorden

1. Ja
2. Nee
3. Weet ik niet

52. Bespreekt u zelf de combinatie van werk en mantelzorg met deze collega's?

Antwoorden

1. Ja
2. Nee

53. De situatie van mantelzorgers is bespreekbaar in ons team.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens
4. Helemaal mee eens

54. Ik heb begrip voor de mantelzorgsituatie van mijn collega's.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens
4. Helemaal mee eens

55. Ik ben bereid werk van een collega over te nemen als deze weg moet vanwege mantelzorgtaken.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens
4. Helemaal mee eens

56. Ik denk met mijn directe collega's mee om tot oplossingen te komen als zij problemen hebben met

de combinatie van werk en zorg.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens
4. Helemaal mee eens

57. Mantelzorgen is een verantwoordelijkheid van de mantelzorger en niet van de werkgever.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens
4. Helemaal mee eens

58. Onze organisatie stimuleert medewerkers om een goede balans tussen werk en privé na te streven.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens
4. Helemaal mee eens

59. Leidinggevend en staan open voor een dialoog met medewerkers over privésituaties die het werk beïnvloeden.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens
4. Helemaal mee eens

60. Ik heb last van lichamelijke klachten, zoals vermoeidheid, hoofdpijn of maagklachten.

Antwoorden

1. nooit
2. soms
3. vaak
4. altijd

61. Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het eind van de dag.

Antwoorden

1. nooit
2. soms
3. vaak
4. altijd

62. Aan het eind van de dag voel ik mij uitgeput.

Antwoorden

1. nooit
2. soms
3. vaak
4. altijd

63. Ik kom pas op een tweede vrije dag tot rust.

Antwoorden

1. nooit
2. soms
3. vaak
4. altijd

64. Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.

Antwoorden

1. nooit
2. soms
3. vaak
4. altijd

65. Het kost me moeite om me te concentreren in mijn vrije uren.

Antwoorden

1. nooit
2. soms
3. vaak
4. altijd

66. Vaak kom ik door vermoeidheid niet meer toe aan mijn eigen bezigheden.

Antwoorden

1. nooit
2. soms
3. vaak
4. altijd

Vragenlijst voor leidinggevenden

67. Was u vóór deze vragenlijst reeds bekend met het begrip 'mantelzorg'?

Antwoorden

1. Ja
2. Nee

U bent mantelzorger wanneer u langdurig en intensief onbetaald zorgt voor bijvoorbeeld een chronisch zieke partner, gehandicapt kind of hulpbehoevende ouder, vriend of buur.

68. Hoeveel procent van uw collega's (van de gehele organisatie) denkt u dat mantelzorger is?

Antwoorden

1. 0 - 10 %
2. 11 - 20 %
3. 21 - 30 %

69. Heeft u medewerkers met mantelzorgtaken in uw team?

Antwoorden

1. Ja
2. Nee
3. Weet ik niet

70. Bespreekt u de manier waarop de mantelzorgers hun zorgtaken met werk combineren?

Antwoorden N %

1. Ja
2. Nee

71. In welke mate kunnen mantelzorgers in uw team werk en mantelzorg combineren?

Antwoorden

1. Heel slecht
2. Slecht
3. Redelijk
4. Goed

5. Heel goed

72. Merkt u verschil tussen de gezondheidsklachten van mantelzorgers en niet-mantelzorgers?

Antwoorden N %

1. Ja

2. Nee

73. Heeft u voldoende mogelijkheden om de mantelzorgers in uw team te ondersteunen?

Antwoorden

1. Ja

2. Nee

74. Welke ondersteuningsmogelijkheden zijn dit? (meerdere antwoorden mogelijk)

Antwoorden

1. Parttime werk

2. Kortdurend zorgverlof

3. Langdurend of palliatief zorgverlof

4. Calamiteitenverlof

5. Verlofsparen of levensloopregeling

6. Flexibele werktijden

7. (Tijdelijk) minder uren werken

8. (Tijdelijk) minder taken/verantwoordelijkheden

9. Thuiswerken

10. Anders

75. Bij welke ondersteuningsmogelijkheden zouden u en de mantelzorgers gebaat zijn? (meerdere antwoorden mogelijk)

Antwoorden

1. Parttime werk

2. Kortdurend zorgverlof

3. Langdurend of palliatief zorgverlof

4. Calamiteitenverlof

5. Verlofsparen of levensloopregeling

6. Flexibele werktijden

7. (Tijdelijk) minder uren werken

8. (Tijdelijk) minder taken/verantwoordelijkheden

9. Thuiswerken

10.Anders

76. Ik heb begrip voor de mantelzorgsituatie van mijn medewerkers.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens
4. Helemaal mee eens

77. Ik denk met de medewerker mee om tot een oplossing te komen als hij / zij problemen heeft met de combinatie van werk en mantelzorg.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens
4. Helemaal mee eens

78. Ik ben bereid om maatregelen op het werk te treffen die medewerkers ondersteunen bij de combinatie werk en mantelzorg.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens
4. Helemaal mee eens

79. Indien nodig, breng ik de beschikbare regelingen (zoals verlofregelingen) onder de aandacht van de medewerker.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens
4. Helemaal mee eens

80.Waarom wilt u mantelzorgers kunnen ondersteunen?

Antwoorden

1. Als een vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen.
2. Het is moeilijk om aan nieuwe mensen te komen.

3. Werknemers verliezen kost geld.
4. Ik wil eraan bijdragen dat de medewerker niet ziek wordt.
5. Goed werkgeverschap.
6. Om opgebouwde kennis van de medewerkers te behouden.
7. Ik heb geen behoefte om mantelzorgers te ondersteunen.
8. Anders

81. Het is belangrijk dat onze organisatie medewerkers met mantelzorgtaken ondersteunt.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Eens
4. Helemaal mee eens

82. Onze organisatie stimuleert medewerkers om een goede balans tussen werk en privé na te streven.

Antwoorden

1. Helemaal mee oneens
2. Mee oneens
3. Mee eens
4. Helemaal mee eens

Indien u nog aanvullende opmerkingen heeft dan kunt u die hieronder kwijt.

Bijlage 3 Factor- en betrouwbaarheidsanalyse

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,506	70,125	70,125	3,506	70,125	70,125
2	,478	9,557	79,682			
3	,410	8,202	87,884			
4	,327	6,538	94,422			
5	,279	5,578	100,000			

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,893	,893	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ik heb last van lichamelijke klachten, zoals vermoeidheid, hoofdpijn, maagklachten.	8,04	6,772	,691	,491	,880
Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het eind van de dag.	8,13	6,529	,737	,557	,871
Aan het eind van de dag voel ik mij uitgeput.	7,89	6,424	,764	,589	,864
Het kost me moeite om me te concentreren in mijn vrije uren.	8,21	6,487	,749	,587	,868
Vaak kom ik door vermoeidheid niet meer toe aan mijn eigen bezigheden.	8,00	6,568	,751	,580	,867

Bijlage 4 Work-family conflict schaal

Time-based work interference with family

1. My work keeps me from my family activities more than I would like.
2. The time I must devote to my job keeps me from participating equally in household responsibilities and activities.
3. I have to miss family activities due to the amount of time I must spend on work responsibilities.

Time-based family interference with work

4. The time I spend on family responsibilities often interfere with my work responsibilities.
5. The time I spend with my family often causes me not to spend time in activities at work that could be helpful to my career.
6. I have to miss work activities due to the amount of time I must spend on family responsibilities.

Strain-based work interference with family

7. When I get home from work I am often too frazzled to participate in family activities/ responsibilities.
8. I am often so emotionally drained when I get home from work that it prevents me from contributing to my family.
9. Due to all the pressures at work, sometimes when I come home I am too stressed to do the things I enjoy.

Strain-based family interference with work

10. Due to stress at home, I am often preoccupied with family matters at work.
11. Because I am often stressed from family responsibilities, I have a hard time concentrating on my work.
12. Tension and anxiety from my family life often weakens my ability to do my job.

Behavior-based work interference with family

13. The problem-solving behaviors I use in my job are not effective in resolving problems at home.
14. Behavior that is effective and necessary for me at work would be counterproductive at home.
15. The behaviors I perform that make me effective at work do not help me to be a better parent and spouse.

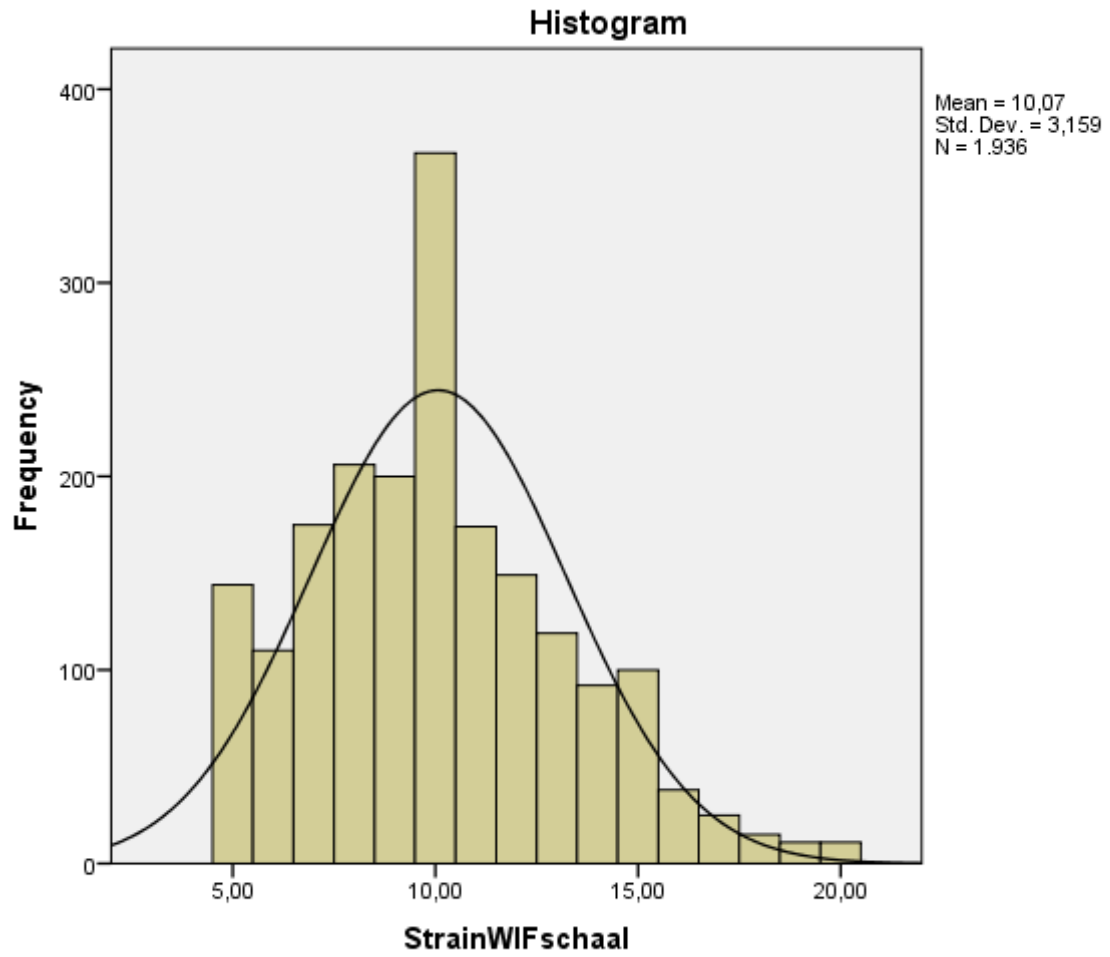
Behavior-based family interference with work

16. The behaviors that work for me at home do not seem to be effective at work.

17. Behavior that is effective and necessary for me at home would be counterproductive at work.

18. The problem-solving behavior that work for me at home does not seem to be as useful at work.

Bijlage 5 Normaal verdeling



Bijlage 6 Sekse en het strain-based work-into-family conflict

Wat is uw geslacht?

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Wat is uw geslacht?	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
man	10,102	,179	9,751	10,453
vrouw	10,519	,121	10,283	10,755

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	579,389 ^a	5	115,878	11,942	,000	,030
Intercept	85886,304	1	85886,304	8851,133	,000	,821
Asekse	37,438	1	37,438	3,858	,050	,002
Awerkuurcat	86,465	2	43,232	4,455	,012	,005
Mzorgpartner	164,233	1	164,233	16,925	,000	,009
Msrthuishoud	184,155	1	184,155	18,978	,000	,010
Error	18727,611	1930	9,703			
Total	215556,000	1936				
Corrected Total	19307,000	1935				

Bijlage 7 Output begrip vanuit leidinggevende, collega's en de organisatie

1. Hoofdeffect begrip vanuit de leidinggevende en controle variabelen

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	463,599 ^a	6	77,267	8,247	,000	,047
Intercept	48887,563	1	48887,563	5217,790	,000	,840
Awerkuurcat	55,752	2	27,876	2,975	,051	,006
Mzorgpartner	77,733	1	77,733	8,296	,004	,008
Msrthuishoud	140,158	1	140,158	14,959	,000	,015
MsteunLG1	152,369	2	76,184	8,131	,000	,016
Error	9322,553	995	9,369			
Total	118875,000	1002				
Corrected Total	9786,153	1001				

Estimates

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Ik ervaar begrip van mijn leidinggevende rondom mijn zorgsituatie.	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
(Helemaal) mee oneens	11,836	,320	11,207	12,465
Mee eens	10,584	,141	10,308	10,861
Helemaal mee eens	10,441	,213	10,023	10,858

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Ik ervaar begrip van mijn leidinggevende rondom mijn zorgsituatie.	Ik ervaar begrip van mijn leidinggevende rondom mijn zorgsituatie.	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^b	95% Confidence Interval for Difference ^b	
					Lower Bound	Upper Bound
(Helemaal) mee oneens	Mee eens	1,252 [*]	,329	,000	,606	1,897
	Helemaal mee eens	1,396 [*]	,367	,000	,676	2,115
Mee eens	(Helemaal) mee oneens	-1,252 [*]	,329	,000	-1,897	-,606
	Helemaal mee eens	,144	,233	,536	-,313	,601
Helemaal mee eens	(Helemaal) mee oneens	-1,396 [*]	,367	,000	-2,115	-,676
	Mee eens	-,144	,233	,536	-,601	,313

2. Hoofdeffecten uitingen van begrip in 1 model

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	866,292 ^a	11	78,754	9,140	,000	,104
Intercept	23724,474	1	23724,474	2753,349	,000	,760
MsteunLG1	25,213	2	12,606	1,463	,232	,003
MsteunCL1	26,407	2	13,204	1,532	,217	,004
MsteunORG1	300,022	3	100,007	11,606	,000	,039
Awerkuurcat	86,981	2	43,490	5,047	,007	,011
Mzorgpartner	58,169	1	58,169	6,751	,010	,008
Msrthuishoud	176,480	1	176,480	20,481	,000	,023
Error	7479,197	868	8,617			
Total	103007,000	880				
Corrected Total	8345,490	879				

Begrip vanuit de leidinggevende

Estimates

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Ik ervaar begrip van mijn leidinggevende rondom mijn zorgsituatie.	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
(Helemaal) mee oneens	11,630	,347	10,950	12,311
Mee eens	11,033	,246	10,550	11,516
Helemaal mee eens	11,169	,286	10,608	11,730

3. Interactie-effecten begrip vanuit leidinggevende, collega's en de organisatie

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	989,369 ^a	19	52,072	6,088	,000	,119
Intercept	16542,709	1	16542,709	1933,999	,000	,692
Asekse	,022	1	,022	,003	,960	,000
MsteunLG1	16,824	2	8,412	,983	,374	,002
MsteunCL1	39,004	2	19,502	2,280	,103	,005
MsteunORG1	314,160	3	104,720	12,243	,000	,041
Asekse * MsteunLG1	1,628	2	,814	,095	,909	,000
Asekse * MsteunCL1	66,295	2	33,147	3,875	,021	,009
Asekse * MsteunORG1	31,613	3	10,538	1,232	,297	,004
Awerkuurcat	44,752	2	22,376	2,616	,074	,006
Mzorgpartner	60,966	1	60,966	7,128	,008	,008
Msrthuishoud	163,120	1	163,120	19,070	,000	,022
Error	7356,121	860	8,554			
Total	103007,000	880				
Corrected Total	8345,490	879				

Bijlage 8 Output aanpassingen in de werksituatie

1. Hoofdeffecten aanpassingen in de werksituatie

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	2525,288 ^a	10	252,529	28,980	,000	,141
Intercept	67378,063	1	67378,063	7732,215	,000	,814
MRGflexwerk	91,046	2	45,523	5,224	,005	,006
MRGmindertaak	929,295	2	464,647	53,322	,000	,057
MRGthuiswerk	320,810	2	160,405	18,408	,000	,020
Awerkuurcat	107,253	2	53,626	6,154	,002	,007
Mzorgpartner	75,646	1	75,646	8,681	,003	,005
Msrthuishoud	149,052	1	149,052	17,105	,000	,010
Error	15371,390	1764	8,714			
Total	197684,000	1775				
Corrected Total	17896,678	1774				

2. Interactie-effecten aanpassingen in de werksituatie

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	2693,824 ^a	17	158,460	18,313	,000	,151
Intercept	48464,322	1	48464,322	5601,041	,000	,761
Asekse	4,004	1	4,004	,463	,496	,000
MRGflexwerk	68,777	2	34,389	3,974	,019	,005
MRGmindertaak	782,775	2	391,388	45,233	,000	,049
MRGthuiswerk	177,594	2	88,797	10,262	,000	,012
Asekse * MRGflexwerk	28,282	2	14,141	1,634	,195	,002
Asekse * MRGmindertaak	34,472	2	17,236	1,992	,137	,002
Asekse * MRGthuiswerk	43,711	2	21,856	2,526	,080	,003
Awerkuurcat	47,445	2	23,723	2,742	,065	,003
Mzorgpartner	79,700	1	79,700	9,211	,002	,005
Msrthuishoud	147,907	1	147,907	17,094	,000	,010
Error	15202,855	1757	8,653			
Total	197684,000	1775				
Corrected Total	17896,678	1774				

Bijlage 9 Output verlofvoorzieningen

1. Hoofdeffect verlofvoorzieningen

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	1844,496 ^a	8	230,562	25,308	,000	,097
Intercept	84483,923	1	84483,923	9273,612	,000	,830
MRGkortverlof	390,541	2	195,270	21,434	,000	,022
MRGcalamverlof	189,459	2	94,730	10,398	,000	,011
Awerkuurcat	106,749	2	53,374	5,859	,003	,006
Mzorgpartner	101,375	1	101,375	11,128	,001	,006
Msrthuishoud	147,769	1	147,769	16,220	,000	,008
Error	17263,720	1895	9,110			
Total	212762,000	1904				
Corrected Total	19108,216	1903				

2. Interactie-effect verlofvoorzienigen

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	1997,910 ^a	13	153,685	16,976	,000	,105
Intercept	69203,055	1	69203,055	7644,151	,000	,802
Asekse	115,301	1	115,301	12,736	,000	,007
MRGkortverlof	252,627	2	126,313	13,953	,000	,015
MRGcalamverlof	54,632	2	27,316	3,017	,049	,003
Asekse * MRGkortverlof	5,096	2	2,548	,281	,755	,000
Asekse * MRGcalamverlof	42,908	2	21,454	2,370	,094	,003
Awerkuurcat	45,471	2	22,736	2,511	,081	,003
Mzorgpartner	101,491	1	101,491	11,211	,001	,006
Msrthuishoud	155,570	1	155,570	17,184	,000	,009
Error	17110,307	1890	9,053			
Total	212762,000	1904				
Corrected Total	19108,216	1903				

Bijlage 10 Model met significante hoofd- en interactie-effecten

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared
Corrected Model	1849,384 ^a	24	77,058	10,334	,000	,240
Intercept	13399,104	1	13399,104	1796,953	,000	,696
Asekse	,205	1	,205	,027	,868	,000
MsteunCL1	73,078	2	36,539	4,900	,008	,012
Asekse * MsteunCL1	65,008	2	32,504	4,359	,013	,011
MsteunLG1	16,896	2	8,448	1,133	,323	,003
MsteunORG1	209,083	3	69,694	9,347	,000	,034
MRGkortverlof	107,308	2	53,654	7,196	,001	,018
MRGcalamverlof	18,472	2	9,236	1,239	,290	,003
MRGflexwerk	1,604	2	,802	,108	,898	,000
MRGmindertaak	336,199	2	168,099	22,544	,000	,054
MRGthuiswerk	76,713	2	38,356	5,144	,006	,013
Awerkuurcat	18,540	2	9,270	1,243	,289	,003
Mzorgpartner	27,292	1	27,292	3,660	,056	,005
Msrthuishoud	129,425	1	129,425	17,357	,000	,022
Error	5860,862	786	7,457			
Total	94569,000	811				
Corrected Total	7710,247	810				

1. Hoofdeffect begrip vanuit de organisatie

Estimates

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Onze organisatie stimuleert medewerkers om een goede balans tussen werk en privé na te streven.	Mean	Std. Error	98% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Helemaal mee oneens	13,150	,518	11,944	14,357
Mee oneens	12,793	,308	12,076	13,510
Mee eens	11,661	,302	10,957	12,366
Helemaal mee eens	11,598	,469	10,504	12,692

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Onze organisatie stimuleert medewerkers om een goede balans tussen werk en privé na te streven.	Onze organisatie stimuleert medewerkers om een goede balans tussen werk en privé na te streven.	Mean Difference	Std. Error	Sig. ^b	98% Confidence Interval for Difference	
					Lower Bound	Upper Bound
Helemaal mee oneens	Mee oneens	,357	,506	,480	-,823	1,537
	Mee eens	1,489*	,505	,003	,311	2,667
	Helemaal mee eens	1,553*	,639	,015	,063	3,042
Mee oneens	Helemaal mee oneens	-,357	,506	,480	-1,537	,823
	Mee eens	1,132*	,231	,000	,592	1,671
	Helemaal mee eens	1,195*	,451	,008	,144	2,246
Mee eens	Helemaal mee oneens	-1,489*	,505	,003	-2,667	-,311
	Mee oneens	-1,132*	,231	,000	-1,671	-,592
	Helemaal mee eens	,064	,415	,878	-,903	1,030
Helemaal mee eens	Helemaal mee oneens	-1,553*	,639	,015	-3,042	-,063
	Mee oneens	-1,195*	,451	,008	-2,246	-,144
	Mee eens	-,064	,415	,878	-1,030	,903

2. Interactie-effect sekse en begrip vanuit collega's

Estimates

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Wat is uw geslacht?	Ik ervaar begrip van mijn directe collega's rondom mijn zorgsituatie.	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
man	(Helemaal) mee oneens	14,492	1,250	12,039	16,945
	Mee eens	11,746	,313	11,131	12,361
	Helemaal mee eens	10,538	,537	9,483	11,592
vrouw	(Helemaal) mee oneens	12,951	,483	12,003	13,899
	Mee eens	11,841	,246	11,358	12,323
	Helemaal mee eens	12,235	,327	11,593	12,878

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Ik ervaar begrip van mijn directe collega's rondom mijn zorgsituatie.	Wat is uw geslacht?	Wat is uw geslacht?	Mean Difference	Std. Error	Sig. ^b	95% Confidence Interval for Difference ^b	
						Lower Bound	Upper Bound
(Helemaal) mee oneens	man	vrouw	1,541	1,317	,242	-1,044	4,126
	vrouw	man	-1,541	1,317	,242	-4,126	1,044
Mee eens	man	vrouw	-,095	,307	,758	-,698	,508
	vrouw	man	,095	,307	,758	-,508	,698
Helemaal mee eens	man	vrouw	-1,698*	,585	,004	-2,847	-,548
	vrouw	man	1,698*	,585	,004	,548	2,847

3. Kortdurend zorgverlof

Estimates

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Kortdurend zorgverlof	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Ja, ik maak hiervan gebruik	12,114	,352	11,424	12,805
Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken	12,982	,357	12,282	13,682
Nee, niet van toepassing op mij	11,805	,325	11,167	12,442

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Kortdurend zorgverlof		Mean Difference	Std. Error	Sig. ^b	95% Confidence Interval for Difference ^b	
Kortdurend zorgverlof	Kortdurend zorgverlof				Lower Bound	Upper Bound
Ja, ik maak hiervan gebruik	Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken	-,868*	,357	,015	-1,569	-,167
	Nee, niet van toepassing op mij	,310	,295	,294	-,270	,889
Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken	Ja, ik maak hiervan gebruik	,868*	,357	,015	,167	1,569
	Nee, niet van toepassing op mij	1,177*	,310	,000	,568	1,787
Nee, niet van toepassing op mij	Ja, ik maak hiervan gebruik	-,310	,295	,294	-,889	,270
	Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken	-1,177*	,310	,000	-1,787	-,568

4. Calamiteitenverlof

Estimates

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Calamiteitenverlof	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Ja, ik maak hiervan gebruik	12,523	,358	11,820	13,226
Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken	12,299	,351	11,611	12,987
Nee, niet van toepassing op mij	12,079	,318	11,454	12,704

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Calamiteitenverlof	Calamiteitenverlof	Mean Difference	Std. Error	Sig. ^a	95% Confidence Interval for Difference ^a	
					Lower Bound	Upper Bound
Ja, ik maak hiervan gebruik	Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken	,224	,354	,526	-,470	,919
	Nee, niet van toepassing op mij	,444	,288	,123	-,120	1,009
Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken	Ja, ik maak hiervan gebruik	-,224	,354	,526	-,919	,470
	Nee, niet van toepassing op mij	,220	,303	,468	-,374	,814
Nee, niet van toepassing op mij	Ja, ik maak hiervan gebruik	-,444	,288	,123	-1,009	,120
	Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken	-,220	,303	,468	-,814	,374

5. Flexibele werktijden

Estimates

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Flexibele werktijden	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Ja, ik maak hiervan gebruik	12,372	,311	11,761	12,982
Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken	12,252	,375	11,516	12,988
Nee, niet van toepassing op mij	12,278	,336	11,618	12,938

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: StrainWIFschaal

(I) Maakt u weleens gebruik van deze regelin... - Flexibele werktijden	(J) Maakt u weleens gebruik van deze regelin... - Flexibele werktijden	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig. ^a	95% Confidence Interval for Difference ^a	
					Lower Bound	Upper Bound
Ja, ik maak hiervan gebruik	Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken	,120	,339	,723	-,545	,784
	Nee, niet van toepassing op mij	,094	,239	,693	-,374	,563
Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken	Ja, ik maak hiervan gebruik	-,120	,339	,723	-,784	,545
	Nee, niet van toepassing op mij	-,026	,349	,941	-,711	,659
Nee, niet van toepassing op mij	Ja, ik maak hiervan gebruik	-,094	,239	,693	-,563	,374
	Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken	,026	,349	,941	-,659	,711

6. Minder taken of verantwoordelijkheden uitvoeren

Estimates

Dependent Variable: StrainWIFschaal

(Tijdelijk) minder taken/ verantwoordelijkheden	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Ja, ik maak hiervan gebruik	13,428	,388	12,666	14,190
Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken	12,101	,343	11,428	12,774
Nee, niet van toepassing op mij	11,372	,312	10,760	11,983

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: StrainWIFschaal

(Tijdelijk) minder taken/ verantwoordelijkheden	Tijdelijk) minder taken/ verantwoordelijkheden	Mean Difference	Std. Error	Sig. ^b	95% Confidence Interval for Difference ^b	
					Lower Bound	Upper Bound
Ja, ik maak hiervan gebruik	Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken	1,327*	,392	,001	,557	2,097
	Nee, niet van toepassing op mij	2,057*	,313	,000	1,441	2,672
Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken	Ja, ik maak hiervan gebruik	-1,327*	,392	,001	-2,097	-,557
	Nee, niet van toepassing op mij	,730*	,293	,013	,154	1,306
Nee, niet van toepassing op mij	Ja, ik maak hiervan gebruik	-2,057*	,313	,000	-2,672	-1,441
	Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken	-,730*	,293	,013	-1,306	-,154

7. Thuiswerken

Estimates

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Thuiswerken	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Ja, ik maak hiervan gebruik	12,006	,345	11,328	12,684
Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken	12,887	,350	12,199	13,575
Nee, niet van toepassing op mij	12,009	,308	11,404	12,614

Pairwise Comparisons

Dependent Variable: StrainWIFschaal

Thuiswerken	Thuiswerken	Mean Difference	Std. Error	Sig. ^b	95% Confidence Interval for Difference ^b	
					Lower Bound	Upper Bound
Ja, ik maak hiervan gebruik	Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken	-,881 [*]	,319	,006	-1,508	-,255
	Nee, niet van toepassing op mij	-,003	,259	,991	-,512	,506
Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken	Ja, ik maak hiervan gebruik	,881 [*]	,319	,006	,255	1,508
	Nee, niet van toepassing op mij	,878 [*]	,290	,003	,308	1,448
Nee, niet van toepassing op mij	Ja, ik maak hiervan gebruik	,003	,259	,991	-,506	,512
	Nee, maar ik zou hiervan gebruik willen maken	-,878 [*]	,290	,003	-1,448	-,308