



Universiteit Utrecht

Faculteit Sociale Wetenschappen
Master sociale- en organisatiepsychologie

Jong versus oud:
Werk-privé balans, werkwaarden en stress

Masterthesis

Janneke Martens – 3924750

Eerste beoordelaar: dr. Ilona van Beek

Tweede beoordelaar: dr. Maria Peeters

Woorden-aantal (exclusief bijlage): 7987

Samenvatting

Ziekteverzuim heeft steeds vaker een psychische oorzaak. Dit geldt met name onder jongere werknemers. Het combineren van werk en privé en de mate waarin werknemers waarde hechten aan de werk-privé balans zouden een belangrijke oorzaak kunnen zijn voor deze gesignaleerde trend. Met behulp van de *scarcity* benadering en een theorie over werkwaarden wordt in dit onderzoek de relatie tussen de werk-privé balans van werknemers, hun werkwaarden en de mate waarin zij stressklachten ervaren onderzocht, alsook de mate waarin jongere en oudere werknemers hierin van elkaar verschillen. De data zijn verzameld met behulp van een online vragenlijst (N = 189), welke geanalyseerd zijn door middel van regressieanalyses en een MANOVA. De resultaten tonen aan dat werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie enerzijds en stress anderzijds positief met elkaar samenhangen en dat jongere werknemers meer stress ervaren dan oudere werknemers. Daarnaast tonen de resultaten aan dat de relatie tussen werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie aan de ene kant en stress aan de andere kant niet sterker is wanneer een werknemer veel waarde hecht aan het kunnen combineren van werk en privé. Jongere en oudere werknemers verschillen niet van elkaar in de mate waarin zij deze werk-privé balans belangrijk vinden. Om stressklachten te verminderen of te voorkomen is het belangrijk dat organisaties oog hebben voor een goede werk-privé balans.

Key words: werk-privé balans, werk-thuis interferentie, thuis-werk interferentie, werkwaarden, stress.

Summary

Stress is a cause of sickness absence that becomes more and more important. Mostly young employees suffer from stress-related symptoms. Combining work and home roles and the degree to which employees value a healthy work-life balance may be important causes for this tendency. Therefore, the relationships between the work-life balance of employees, their work values and the degree to which they experience stress-related symptoms are investigated by using the scarcity-approach and a theory about work values. Moreover, differences between younger and older employees are examined. An online survey (N = 189) was used to collect data and regression analyses and MANOVA were used to analyze the data. The results show that there is a positive relationship between work-home interference and home-work interference on the one hand and stress on the other hand. Additionally, younger employees

experience more stress-related symptoms than older employees. Results regarding the work value ‘work-life balance’ are less clear. The work value ‘work-life balance’ did not moderate the relations between work-home interference and home-work interference on the one hand and stress on the other hand. Also, younger and older employees did not differ in the degree to which they value the work-life balance. It is important that organizations emphasize a healthy work-life balance to reduce or prevent stress-related symptoms.

Key words: work-life balance, work-home interference, home-work interference, work values, stress

1 Inleiding

In een persbericht van ArboNed in 2015 stond geschreven dat langdurig ziekteverzuim steeds vaker voorkomt. Het gemiddelde verzuimpercentage was 3.9% in 2014, in vergelijking met 3.8% in 2013. Verzuim blijkt steeds meer stress-gerelateerd te zijn en binnen de groep van 25-34 jarigen is stress verzuimoorzaak nummer 1. In bijna 50% van de gevallen werd het verzuim bij hen veroorzaakt door stress (ArboNed, 2015). Voorheen waren het met name de 35-44 jarigen die uitvielen met stressklachten. Stress brengt veel negatieve gevolgen met zich mee voor zowel de individuele werknemer als de organisatie, zoals slaapproblemen, een hoog verloop en verzuim (Peeters, de Jonge, & Taris, 2014). Stress en uitval door stress verdienen dus aandacht. Vanuit de overheid worden daarom verschillende campagnes gevoerd om stress bespreekbaar te maken en langdurig verzuim als gevolg van stress zoveel mogelijk te voorkomen. Een voorbeeld van een dergelijke campagne is ‘herken de druppel’ van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), waarbij werknemers een werkstress-check kunnen doen (Rijksoverheid, 2015).

Niet alleen op overheidsniveau wordt er aandacht besteed aan stressklachten onder werknemers, ook op wetenschappelijk gebied is dit een veel besproken thema. Er is veel onderzoek gedaan naar de oorzaken en gevolgen van stressklachten bij werknemers (Gillespie, Walsh, Winefield, Dua, & Stough, 2001; Peeters et al., 2014). Voor de gesignaleerde trend van ArboNed, waarbij steeds vaker de jongere werknemers stressklachten ervaren, zijn verschillende oorzaken mogelijk. Dit zijn bijvoorbeeld de individualisering van de samenleving, de flexibilisering van de arbeidsmarkt en het combineren van werk en privé (ArboNed, 2015). Het huidige onderzoek gaat in op het laatst genoemde. Door de toegenomen

arbeidsparticipatie van vrouwen en een toename in het aantal eenoudergezinnen moeten meer mensen werk en privé combineren (CBS, 2015a; SCP, 2014; Vlasblom, van Echtelt, & de Voogd-Hamelink, 2015). Onderzoek naar de werk-privé balans van werknemers is daarom belangrijker geworden. Daarnaast blijkt dat jongere werknemers andere werkwaarden hebben dan hun oudere collega's. Jongere werknemers vinden het steeds belangrijker om werk en privé zo goed mogelijk te kunnen combineren (Nauta, de Lange, & Görtz, 2010; Sturges & Guest, 2004). Het is mogelijk dat de relatie tussen werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie enerzijds en stress anderzijds sterker is voor (jongere) werknemers die veel waarde hechten aan een goede balans tussen werk en privé. In het huidige onderzoek worden deze relaties onderzocht vanuit de *scarcity* benadering en een theorie ten aanzien van werkwaarden (Marks, 1977; Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999).

Voor zover bekend is er weinig onderzoek gedaan naar de relatie tussen de werk-privé balans van werknemers, hun werkwaarden en de mate waarin zij stressklachten ervaren, alsook de mate waarin jongere werknemers en oudere werknemers hierin van elkaar verschillen. Het huidige onderzoek levert om deze reden een (empirische) bijdrage aan de bestaande literatuur. Als blijkt dat jongere werknemers meer waarde hechten aan een goede werk-privé balans en meer stress ervaren wanneer deze balans uit evenwicht raakt in vergelijking met oudere werknemers, kan in overheids- en organisatiebeleid hierop worden ingespeeld.

1.1 *Scarcity benadering*

De *scarcity* benadering vindt zijn oorsprong in de psychologie en sociologie en is inmiddels toegepast op verschillende thema's zoals gemeenschappen, solidariteit in vriendengroepen en het combineren van werk en privé (Marks, 1977). Volgens de *scarcity* benadering is elk individu uitgerust met een bepaalde mate van energie, welke beperkt is. Elke dag verbruikt een individu deze energie door zijn of haar dagelijkse activiteiten en laadt zich vervolgens weer op. Er is sprake van een cyclus: een individu begint de dag met energie en verbruikt dit gedurende de dag. Aan het eind van de dag is deze energie op en valt een individu in slaap, waardoor het individu nieuwe energie opbouwt. De volgende dag begint de cyclus opnieuw (Marks, 1977).

Volgens de *scarcity* benadering is niet alleen de energie maar ook de tijd van een individu beperkt. Een individu heeft in het dagelijks leven verschillende rollen en de uitdaging bevindt zich in het behouden van deze verschillende rollen. Partners, kinderen, vrienden en collega's vragen energie en tijd, en er wordt van een individu verwacht meerdere

rollen te vervullen. Hierdoor ontstaat er als het ware een conflict (Marks, 1977). De moeilijkheden die een individu kan ervaren in het vervullen van meerdere rollen wordt ook wel *role strain* genoemd. *Role strain* is een onvermijdelijk goed: er moeten compromissen worden gesteld om aan de eisen van alle groepen te kunnen voldoen en de *role strain* tot een houdbaar niveau te houden.

De benadering stelt dan ook dat iedereen moeilijkheden ervaart met het combineren van meerdere rollen. Deze moeilijkheden zijn op verschillende manieren empirisch aangetoond (Greenhaus & Beutell, 1985; Beauregard & Henry, 2009). Echter, onderzoek toont ook aan dat het combineren van meerdere rollen niet per definitie tot een conflict hoeft te leiden, maar dat er ook facilitatie kan optreden (Marks, 1977; van Steenbergen & Ellemers, 2009). Onderzoek onder getrouwde stellen laat bijvoorbeeld zien dat beide partners een veeleisende carrière kunnen hebben en dat ze tegelijkertijd in het privéleven toegewijd aan elkaar kunnen zijn (Marks 1977). Ander onderzoek toont aan dat het combineren van meerdere rollen kan leiden tot een hogere organisatiebetrokkenheid en persoonlijke groei (Kirchmeyer, 1992; Moen, Dempster-McClain, & Williams, 1992; van Steenbergen & Ellemers, 2009).

De *scarcity* benadering kan dus ook worden toegepast op het combineren van de werk-rol en de privé-rol (Marks, 1977; Rothbard, 2001). Beide rollen kosten tijd, energie en toewijding, en deze tijd, energie en toewijding zijn beperkt. Als de werk-rol om veel tijd en energie vraagt, blijft er weinig tot niets over om de werkzaamheden in de privé-rol uit te voeren. Als een werknemer niet in staat is zijn energie, tijd en toewijding te verdelen over deze twee verschillende rollen, zal er een conflict tussen de eisen van het werk en de privésfeer worden ervaren (i.e., werk-thuis interferentie), hetgeen tot stressklachten kan leiden. Het is ook mogelijk dat er thuis-werk interferentie plaatsvindt. Dit ontstaat wanneer juist de privé-rol tijd, energie en toewijding vraagt en de werknemer niet in staat is om daardoor tijd, energie en toewijding over te houden voor het uitvoeren van de werk-rol. De werk-rol zal dan minder goed uitgevoerd kunnen worden. Thuis-werk interferentie kan daardoor ook tot stressklachten leiden (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000). Er wordt dan ook verwacht dat zowel werk-thuis interferentie als thuis-werk interferentie positief samenhangen met stress.

Hypothese 1: Werk-thuis interferentie hangt positief samen met stressklachten.

Hypothese 2: Thuis-werk interferentie hangt positief samen met stressklachten.

1.2 *Werkwaarden*

Zoals eerder werd gesteld, kunnen werknemers in verschillende mate waarde hechten aan een goede werk-privé balans. Dit zou van invloed kunnen zijn op de mate waarin werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie stress opleveren. Werkwaarden vormen volgens Ros et al. (1999) een parallel met menselijke basiswaarden. Deze basiswaarden worden gedefinieerd als “desirable trans-situational goals that vary in importance as guiding principles in people’s lives” (p. 51). Basiswaarden zijn stabiel: ze veranderen weinig gedurende het leven van een individu. Werkwaarden worden gedefinieerd als specifieke uitingen van basiswaarden in de werksetting (Ros et al., 1999). Ze zijn specifiek dan basiswaarden, maar worden nog steeds gezien als breed: het gaat om wat mensen over het algemeen uit hun werk willen halen. Bij werkwaarden gaat het dus niet over waarden ten aanzien van een specifieke organisatie (de Cooman, de Gieter, & Pepermans, 2008; Super, 1973).

Werkwaarden kunnen onderverdeeld worden in vier categorieën: intrinsieke werkwaarden, extrinsieke werkwaarden, sociale werkwaarden en gemakswaarden. Intrinsieke werkwaarden zijn bijvoorbeeld autonomie en groeimogelijkheden. Extrinsieke werkwaarden gaan over aspecten die voortkomen uit het werk, zoals salaris en werkzekerheid. Sociale werkwaarden hebben betrekking op de werksfeer en relaties op het werk. Ten slotte onderscheiden sommige onderzoekers nog een vierde categorie, namelijk gemakswaarden. Dit zijn werkwaarden die gaan over passende werkomstandigheden, zoals regelingen met betrekking tot werktijden en voorzieningen (van Hoof, 2002; Gründemann, Ybema, & Sanders, 2014).

Van Hoof (2002) stelt dat voorzieningen als deeltijdwerk, flexibele werktijden en andere secundaire arbeidsvoorwaarden de mogelijkheid geven om de werk-rol en privé-rol beter te combineren. In die zin zouden voorzieningen ten aanzien van de werk-privé balans passen bij de categorie gemakswaarden. Werknemers die veel waarde hechten aan dergelijke waarden vinden het belangrijk dat de twee domeinen zoveel mogelijk in balans zijn (Sturges & Guest, 2004). Deze werknemers hebben bijvoorbeeld mogelijk naast een werk-rol ook nog de zorg voor kinderen of mantelzorgtaken, waardoor voor deze groep de werk-privé balans extra belangrijk is. Ook kunnen werknemers een veeleisende werk-rol hebben die ervoor kan zorgen dat het belangrijk is om werk en privé te kunnen combineren. Als er geen mogelijkheden zijn om werk-privé balans te realiseren, zou dat de relatie tussen werk-thuis interferentie, thuis-werk interferentie en stressklachten kunnen versterken. Een werknemer die minder waarde hecht aan de werk-privé balans, zal hier minder gevolgen van ondervinden dan

een werknemer die veel waarde hecht aan een balans tussen werk en privé. Kortom, de verwachting is dat de relatie tussen werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie enerzijds en stressklachten anderzijds sterker is wanneer een werknemer veel waarde hecht aan de werk-privé balans.

Hypothese 3: Er zal een modererend effect zijn van de werkwaarde 'werk-privé balans' op de relatie tussen werk-thuis interferentie en stressklachten.

Hypothese 4: Er zal een modererend effect zijn van de werkwaarde 'werk-privé balans' op de relatie tussen thuis-werk interferentie en stressklachten.

1.3 Verschillen tussen jongere en oudere werknemers

Jongere en oudere werknemers kunnen van elkaar verschillen omtrent de mate waarin zij werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie ervaren, belang hechten aan een goede werk-privé balans en de mate waarin zij last hebben van stressklachten.

De verschillen in werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie tussen jongere en oudere werknemers zijn niet eenduidig. Dit komt ten eerste door maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen op het gebied van informatie- en communicatietechnologie (ICT), waar alle werknemers aan onderhevig zijn. Een toename in de arbeidsparticipatie van vrouwen en een toename in het aantal eenoudergezinnen hebben tot gevolg dat meer werknemers werk- en zorgtaken moeten combineren (CBS, 2015a; SCP, 2014; Vlasblom et al., 2015). ICT-ontwikkelingen zorgen er daarnaast voor dat werknemers altijd en overal bereikbaar kunnen zijn, dus ook op momenten dat ze niet werken (Beutell & Wittig-Berman, 2008). Het gevolg van deze ontwikkelingen is dat de grens tussen werk en privé steeds meer dreigt te vervagen en hier hebben jongere en oudere werknemers mee te maken.

Ten tweede hebben zowel jongere werknemers als oudere werknemers verschillende zorgtaken. Jongere werknemers kunnen moeilijkheden ervaren met het combineren van werk en privé door verschillende ontwikkelingen in het privéleven, zoals het krijgen van kinderen (Nauta et al., 2010). De aanwezigheid van jonge kinderen is een voorspeller van werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie (Beauregard, 2004). Daarentegen hebben oudere werknemers (vooral de werknemers van 45 jaar en ouder) vaak te maken met mantelzorgtaken, waarbij ze zorg verlenen aan een hulpbehoevende partner en/of een hulpbehoevend familielid. Een steeds groter aantal mensen voelt zich overbelast door het uitvoeren van zorgtaken (CBS, 2013). Ook voor deze groep geldt mogelijk dat de werk-rol en privé-rol met elkaar conflicteren. De verwachting is dan ook dat de jongere werknemers en de

oudere werknemers niet van elkaar verschillen in de mate waarin zij werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie ervaren.

Hypothese 5: Werknemers in de 18-34 jarige leeftijdsgroep en de werknemers die 35 jaar of ouder zijn verschillen niet van elkaar op werk-thuis interferentie.

Hypothese 6: Werknemers in de 18-34 jarige leeftijdsgroep en de werknemers die 35 jaar of ouder zijn verschillen niet van elkaar op thuis-werk interferentie.

Hoewel er geen verschillen op het gebied van werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie worden verwacht, lijken jongere en oudere werknemers wel van elkaar te verschillen in de mate waarin zij waarde hechten aan de werk-privé balans. Dit komt hoofdzakelijk doordat verschillende fases in het leven ervoor zorgen dat de behoeften van werknemers anders zijn (Nauta et al., 2010). Jongere en oudere werknemers verschillen van elkaar op het gebied van gezondheid, professionaliteit en de privésituatie. De privésituatie wordt extra zichtbaar op het moment dat werknemers kinderen krijgen. In die periode krijgt de privésituatie een belangrijke rol. Vrouwen krijgen over het algemeen in de 25-30 jarige en 30-35 jarige leeftijdsgroep hun eerste kind (CBS, 2015b). Het krijgen van kinderen zorgt ervoor dat de privésituatie veel aandacht vraagt, wat gevolgen heeft voor de werksituatie. De privésituatie speelt dan een belangrijke rol, waarbij hoofdzakelijk het doel is om tegemoet te komen aan persoonlijke behoeften, eisen van de thuissituatie en eisen van de carrière (Smola & Sutton, 2002; Sturges & Guest, 2004). Werknemers *willen* dan meer tijd investeren in de thuissituatie in vergelijking met werknemers die geen kinderen krijgen. Daarnaast blijkt uit onderzoek dat werk significant minder centraal staat bij werknemers in de 25-44 jarige leeftijdsgroep, in vergelijking met oudere werknemers (Warr, 2008).

Jongere en oudere werknemers lijken dus in verschillende mate waarde te hechten aan hun werk-rol en privé-rol. Dit is tevens uit verschillende onderzoeken gebleken (PWC, 2012; Sturges & Guest, 2004; Warr, 2008). Een traditioneel model, waarin vooral aspecten als salaris en carrière centraal staan, is steeds minder populair onder jongere werknemers. Meer dan voorheen hechten jongere werknemers waarde aan concepten als vrijheid en de mogelijkheid om werk en privé te combineren. Het doel is tegenwoordig om de persoonlijke wensen enerzijds en de eisen van het werk en de privésfeer anderzijds zo goed mogelijk in balans te houden en te integreren (Sturges & Guest, 2004). Een onderzoek van PWC uit 2012 laat bijvoorbeeld zien dat jongere werknemers (geboren na 1980) de mogelijkheid om werk en privé te combineren belangrijker vinden dan de hoogte van het salaris. Er wordt verwacht dat

jongere werknemers meer waarde hechten aan de werkwaarde ‘werk-privé balans’ dan oudere werknemers. Dit leidt tot de volgende hypothese:

Hypothese 7: Werknemers in de 18-34 jarige leeftijdsgroep vinden de werkwaarde ‘werk-privé balans’ belangrijker dan werknemers die 35 jaar of ouder zijn.

Tot slot ervaren jongere werknemers mogelijk meer stress dan oudere werknemers als het gevolg van veranderingen op de arbeidsmarkt. Deze veranderingen zorgen ervoor dat de aandacht voor duurzame inzetbaarheid van zowel jongere werknemers als oudere werknemers groeit, waarbij deze groepen tevens met elkaar worden vergeleken (Akkermans, Brenninkmeijer, & Blonk, 2015; Peeters, Nauta, de Jonge, & Schalk, 2005). Een zichtbare verandering op de arbeidsmarkt is de verschuiving van een traditionele loopbaan naar ‘de nieuwe loopbaan’. Dit is een loopbaan die gekenmerkt wordt door een hoge onvoorspelbaarheid waarbij werknemers zelf initiatief moeten nemen om successen te behalen op de huidige arbeidsmarkt, ook wel de *boundaryless career* genoemd (Akkermans et al., 2015). Loopbanen zijn complexer geworden, waardoor het lastig is om succes te hebben en tegelijkertijd gezond te blijven (Vuori, Toppinen-Tanner, & Mutanen, 2011). Het lijkt erop dat zowel jongere werknemers als oudere werknemers met deze veranderingen te maken hebben. Uit onderzoek blijkt echter dat vooral jongere werknemers moeite hebben om met deze veranderingen om te gaan vanwege een gebrek aan ervaring (Akkermans et al., 2015). Voor de jongere werknemers zijn de veranderingen dan ook extra stressvol.

Daarnaast ondervinden jonge werknemers meer stress dan oudere werknemers omdat ze aan het begin van hun loopbaan staan en een aantal essentiële veranderingen doormaken. Het gaat om het ontwikkelen van een professionele identiteit en het vinden van een passende baan, waarbij jongere werknemers in eerste instantie vaak banen hebben onder minder goede werkomstandigheden en waarbij ze niet hun volledige capaciteiten kunnen benutten. Dit zorgt voor stress en leidt ertoe dat jongere werknemers minder bevlogen zijn dan oudere werknemers (Akkermans et al., 2015).

In een ander onderzoek zijn jongere en oudere werknemers met elkaar vergeleken op fysieke, mentale en psychische gezondheid (Peeters et al., 2005). Hoewel oudere werknemers meer fysieke klachten ervaren, blijken mentale en psychische klachten juist bij jongere werknemers sterker aanwezig te zijn. Oudere werknemers zijn minder uitgeput, ervaren minder stress en zijn meer bevlogen dan jongere werknemers (Peeters et al., 2005). De

verwachting is dan ook dat jongere werknemers meer stressklachten ervaren dan oudere werknemers.

Hypothese 8: Werknemers in de 18-34 jarige leeftijdsgroep ervaren meer stressklachten dan werknemers die 35 jaar of ouder zijn.

2 Methode

2.1 Respondenten

Respondenten zijn op verschillende manieren benaderd om een vragenlijst in te vullen. De vragenlijst is online uitgezet via sociale media (LinkedIn, Facebook) en verspreid via het eigen netwerk. Ook is de vragenlijst uitgezet bij een aantal organisaties en zijn er respondenten geworven op een beurs. Besloten is om de respondenten die minder dan 16 uur en/of respondenten die meer dan 80 uur per week werken, uit de vragenlijst te verwijderen, evenals de respondenten die geen eenduidig aantal uur hebben genoemd. Na verwijdering van deze respondenten hebben 186 respondenten de vragenlijst volledig ingevuld. Van de 186 respondenten was 45.2% man en 54.8% vrouw ($SD = 0.499$). De meeste respondenten waren hoog opgeleid: 75.2% van de respondenten had een HBO opleiding of hoger afgerond ($SD = 1.080$). Gemiddeld werkten de respondenten 38.96 uur per week ($SD = 11.716$). De 186 respondenten zijn verdeeld in leeftijdsgroepen, de indeling staat weergegeven in Tabel 1. Deze indeling wordt door het CBS veel gebruikt (zie o.a. CBS, 2016).

Tabel 1 Indeling respondenten naar leeftijdsgroep

Leeftijdsgroep	N	%
18-24	34	18.3
25-34	58	31.2
35-44	30	16.1
45-54	33	17.7
55-64	31	16.7

2.2 Meetinstrumenten

Werk-thuis interferentie en *thuis-werk interferentie* zijn gemeten met schalen uit de Survey Work-home Interaction Nijmegen (SWING). Deze vragenlijst is ontwikkeld door Geurts, Taris, Kompier, Dijkers en van Hooff (2005). Werk-thuis interferentie is gemeten met 8 items (bijvoorbeeld ‘hoe vaak komt het voor dat u thuis prikkelbaar bent, omdat uw werk veeleisend is?’; $\alpha = .875$) en thuis-werk interferentie is gemeten met 3 items (bijvoorbeeld

‘hoe vaak komt het voor dat uw prestaties op het werk verminderen door problemen met uw partner/familie/vrienden?’; $\alpha = .798$). Respondenten hebben de vraag beantwoord op een 4-puntsschaal lopend van ‘(bijna) nooit’ tot ‘(bijna) altijd’.

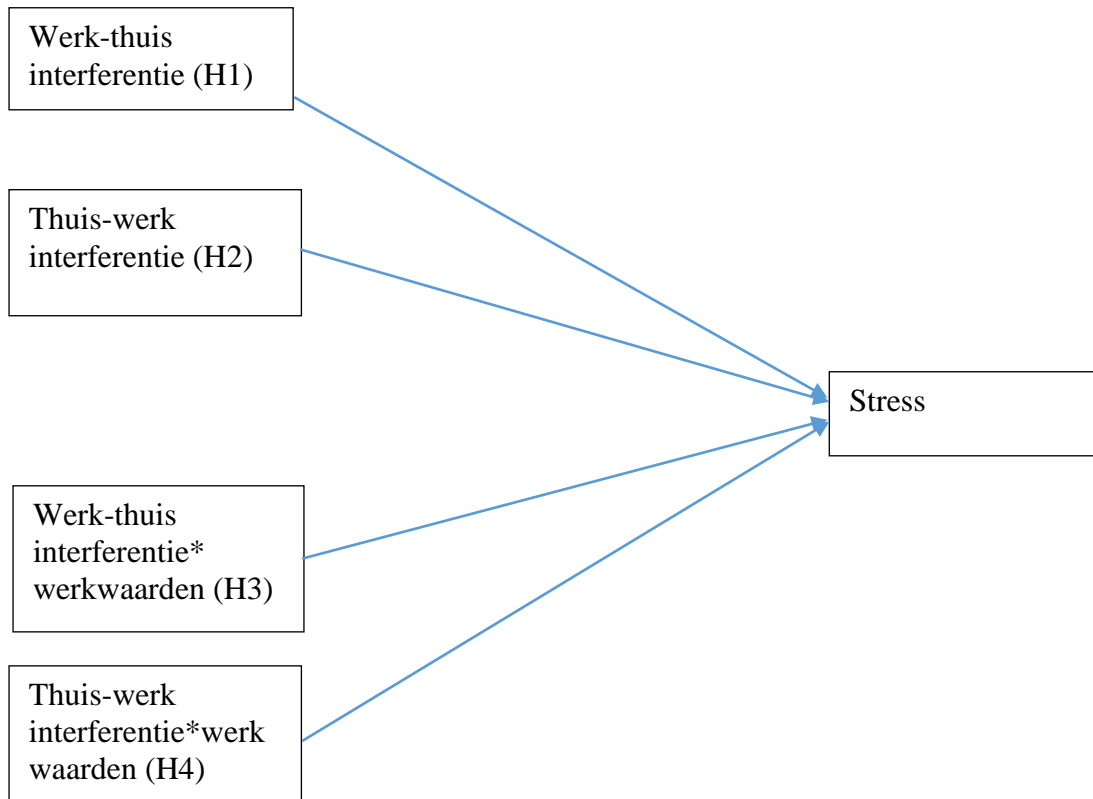
De werkwaarde ‘*werk-privé balans*’ is gemeten met zelf bedachte stellingen. Voor zover bekend is er geen vragenlijst die de werkwaarde ‘werk-privé balans’ meet. De stellingen zijn geformuleerd aan de hand van de bovenstaande SWING vragenlijst. In totaal zijn er 7 stellingen aan de respondenten voorgelegd (bijvoorbeeld ‘ik vind het belangrijk om een baan te hebben waarbij er voldoende tijd overblijft voor mijn partner/familie/vrienden’). De stellingen zijn beantwoord op een 7-puntsschaal variërend van ‘helemaal mee oneens’ tot ‘helemaal mee eens’. Om de reden dat de variabele werkwaarde ‘werk-privé balans’ met een zelf bedachte schaal is gemeten, is getoetst of alle items op 1 factor laadden. De items hingen sterk samen met elkaar, met een minimale correlatie van $r = .678$. Daarnaast bleek dat de items zoals voorspeld op 1 factor laadden, waarbij deze eerste factor 84.56% van de totale variantie verklaarde ($\alpha = .969$).

Stress is gemeten met behulp van de Vier Dimensionale Klachtenlijst (4DKL). Voor dit onderzoek is alleen de schaal *distress* gebruikt. Deze schaal bestaat uit 16 items (bijvoorbeeld ‘heeft u de afgelopen week last gehad van piekeren?’; $\alpha = .947$). Respondenten hebben de vragen beantwoord met behulp van een 5-puntsschaal variërend van ‘nee’ tot ‘voortdurend’.

2.3 Analyses

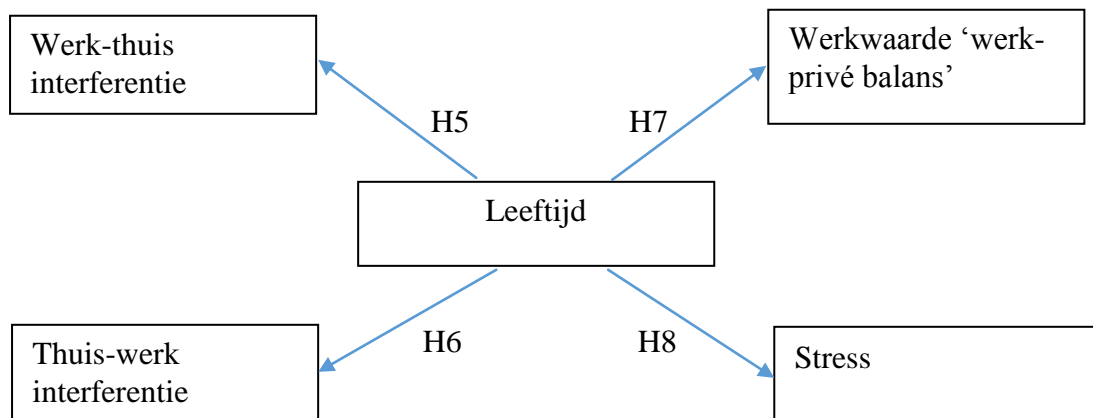
Hypothesen 1 t/m 4 zijn getoetst met behulp van regressieanalyses (Field, 2013). De analyses staan in Figuur 1 schematisch weergegeven. Werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie zijn in de analyses meegenomen als de onafhankelijke variabelen, de werkwaarde ‘werk-privé balans’ als de moderator, en stress als afhankelijke variabele. Moderatie is getoetst aan de hand van een interactie-effect tussen werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie enerzijds en de werkwaarde ‘werk-privé balans’ anderzijds. Bij de analyses zijn de hypothesen met betrekking tot werk-thuis interferentie en de hypothesen met betrekking tot thuis-werk interferentie apart van elkaar getoetst. De analyses kenden drie stappen. In de eerste stap is de variabele ‘leeftijd’ toegevoegd. Vervolgens is in de tweede stap de variabele werk-thuis interferentie en de moderator werkwaarde ‘werk-privé balans’ toegevoegd. Tenslotte is in de derde stap het interactie-effect van werk-thuis interferentie en de werkwaarde ‘werk-privé balans’ meegenomen. Voor thuis-werk interferentie zijn dezelfde stappen gehanteerd. Het interactie-effect zorgt ervoor dat de toegevoegde waarde van de

moderator onderzocht kan worden (Field, 2013). Voor de regressieanalyses is een Bonferroni correctie toegepast, om kanskapitalisatie te voorkomen. Dit betekent dat de hypothesen zijn verworpen bij een p-waarde dat kleiner is dan 0.0125 (0.05/4). De Bonferroni toets is een effectieve toets, maar wel een conservatieve (Field, 2013).



Figuur 1: Regressieanalyses

Hypothesen 5 t/m 8 zijn getoetst met behulp van *multivariate analysis of variance* (MANOVA). De analyse staat weergegeven in Figuur 2. Er is gekeken naar hoe de leeftijdsgroepen van elkaar verschillen op de afhankelijke variabelen werk-thuis interferentie, thuis-werk interferentie, de werkwaarde ‘werk-privé balans’ en stress. Hiervoor is de eerder genoemde indeling van het CBS gebruikt. Bij deze hypothesen werden de twee jongste leeftijdsgroepen (18-24 jaar en 25-34 jaar) als jongere werknemers beschouwd, en werknemers in de drie oudste leeftijdsgroepen (35-44 jaar, 45-54 jaar, 55-64 jaar) als oudere werknemers. Een voordeel van de MANOVA is dat er per afhankelijke variabele is gecontroleerd voor de andere (drie) afhankelijke variabelen (Field, 2013).



Figuur 2: MANOVA

3. Resultaten

3.1 Beschrijvende statistieken

In Tabel 2 staan de gemiddelden en standaarddeviaties van de variabelen weergegeven, evenals de correlaties tussen de variabelen.

Tabel 2 Gemiddelden (*M*), standaarddeviaties (*SD*) en correlaties tussen de variabelen

Variabelen	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4
1 WTI	1.81	0.57				
2 TWI	1.33	0.51	0.51**			
3 WWPB	5.74	1.27	0.09	0.18*		
4 Stress	1.64	0.72	0.53**	0.54**	0.08	

WTI = werk-thuis interferentie, TWI = thuis-werk interferentie, WWPB = werkwaarde 'werk-privé balans'

* $p < .05$, ** $p < .01$

3.2 Hypothesen toetsen

De resultaten uit de regressieanalyse voor werk-thuis interferentie staan weergegeven in Tabel 3, en in Tabel 4 staan de resultaten uit de regressieanalyse voor thuis-werk interferentie weergegeven. Wanneer er wordt gekeken naar het percentage verklaarde variantie (R^2), blijkt uit Tabel 3 en 4 dat model 3 weinig tot niets toevoegt ten opzichte van model 2. Om deze reden is besloten model 2 te interpreteren. Hieruit blijkt dat na toepassing van de Bonferroni correctie, werk-thuis interferentie significant en positief samenhang met stress ($\beta = .510$; $p < .001$). Oftewel, hoe groter de werk-thuis interferentie is die een werknemer ervaart, des te meer stress hij of zij heeft. Hypothese 1, waarin verwacht werd dat werk-thuis interferentie

positief zou samenhangen met stressklachten, is daarmee bevestigd. De samenhang tussen thuis-werk interferentie en stress was ongeveer even sterk ($\beta = .516$; $p < .001$). Hypothese 2, waarin werd verwacht dat thuis-werk interferentie positief zou samenhangen met stressklachten, is tevens bevestigd.

Voor het toetsen van Hypothese 3 en Hypothese 4 is gekeken of de werkwaarde ‘werk-privé balans’ de relatie tussen werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie enerzijds en stress anderzijds modereert. Hiervoor is voor beide variabelen (WTI en TWI) een interactievariabele aangemaakt. Eerder bleek al dat deze interactie in model 3 bij zowel werk-thuis interferentie als thuis-werk interferentie weinig tot niets toevoegt. Er zijn dan ook geen significante interactie-effecten gevonden ($\beta = .349$; $p = .078$ en $\beta = .024$; $p = .921$). De variabele werkwaarden modereert de relatie tussen werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie enerzijds en stress anderzijds niet. Hypothesen 3 en Hypothese 4 zijn verworpen.

Tabel 3 *Regressieanalyse werk-thuis interferentie en stress (N = 186)*

Y = stress	B	SE	β	t	p
Model 1					
Leeftijd	-.012	.004	-.207	-2.875	.005*
Model 2					
Leeftijd	-.008	.004	-.140	-2.211	0.028*
WTI	.649	.079	.510	8.171	< .001*
Werkwaarden	.030	.037	.050	.790	.430
Model 3					
Leeftijd	-.008	.004	-.142	-2.267	.025*
WTI	.294	.215	.231	1.365	.174
Werkwaarden	-.076	.070	-.127	-1.081	.281
WTI*werkwaarden	.068	.038	.349	1.772	.078

* $p < .05$

Model 1: $R^2 = .043$

Model 2: $\Delta R^2 = .259$

Model 3: $\Delta R^2 = .012$

Tabel 4 *Regressieanalyse thuis-werk interferentie en stress (N=186)*

Y = stress	B	SE	β	t	p
Model 1					
Leeftijd	-.012	.004	-.207	-2.875	.005*
Model 2					
Leeftijd	-.007	.004	-.130	-2.053	.042*
TWI	.747	.091	.516	8, 187	< .001*
Werkwaarden	-.005	.038	-.008	-.123	.902
Model 3					
Leeftijd	-.007	.004	-.130	-2.046	.042*
TWI	.718	.304	.496	2.359	.019
Werkwaarden	-.010	.065	-.016	-.152	.879
TWI*werkwaarden	.005	.053	.024	.099	.921

* p < .05

Model 1: $R^2 = .043$ Model 2: $\Delta R^2 = .259$ Model 3: $\Delta R^2 = .000$

De resultaten van de MANOVA staan weergegeven in Tabel 5. Wanneer rekening wordt gehouden met de relaties tussen de afhankelijke variabelen, blijken er voor zowel werk-thuis interferentie als thuis-werk interferentie geen significante verschillen te zijn tussen de leeftijdsgroepen ($p = .104$; $p = .165$). Dit is conform Hypothese 5 en 6, waarin geen verschillen werden verwacht tussen jongere en oudere werknemers. Deze Hypothesen worden daarom bevestigd. In dezelfde analyse is gekeken naar verschillen tussen de leeftijdsgroepen op de afhankelijke variabele werkwaarde ‘werk-privé balans’. Hieruit blijkt dat er geen significant verschil was tussen de leeftijdsgroepen ($p = .184$). Hypothese 7, waarin werd verondersteld dat jongere werknemers de werkwaarde ‘werk-privé balans’ belangrijker zouden vinden dan oudere werknemers, is verworpen. Ten slotte is er gekeken naar de verschillen in de mate waarin jongere en oudere werknemers stress ervaren. Uit deze analyse kwam wel een significant effect naar voren ($p = .014$). Er is een post-hoc toets uitgevoerd (Bonferroni) om te kijken naar welke groepen significant van elkaar verschillen (Tabel 6). Uit deze analyse blijkt dat de leeftijdsgroep van 18 t/m 24 jarigen significant verschilt op de afhankelijke variabele stress met de leeftijdsgroep 45 t/m 54 jarigen en de leeftijdsgroep 55 t/m 64 jarigen (zie Tabel 6; $p = .016$; $p = .032$). De gemiddelden van deze groepen op stress laten zien dat de jongste groep hoger scoort dan de twee oudste groepen (M 18-24 jaar = 2.0;

M 45-54 jaar = 1.46; M 55-64 jaar = 1.49). Deze verschillen zijn echter niet zichtbaar voor bijvoorbeeld de 25-34 jarigen, wanneer deze vergeleken worden met de andere leeftijdsgroepen. Uit deze analyse blijkt dus dat de jongste groep werknemers gemiddeld meer stress ervaart dan de twee oudste groepen werknemers. Hypothese 8, waarin verwacht werd dat de 18-34 jarige leeftijdsgroep meer stressklachten ervaart dan werknemers die 35 jaar of ouder zijn, is deels bevestigd.

Tabel 5 MANOVA ($N = 186$)

Afhangelijke Variabele	Leeftijd		
	<i>df</i>	F	<i>p</i>
WTI	4	1.953	.104
TWI	4	1.643	.165
Werkwaarden	4	1.572	.184
Stress	4	3.214	.014*

* $p < .05$

Tabel 6 Post-hoc toets

Post-hoc (Bonferroni)	<i>p</i>
18-24	25-34 .199
	35-44 .152
	44-54 .019*
	55-64 .039*

* $p < .05$

4 Discussie

Het doel van dit onderzoek was om de relatie tussen de werk-privé balans van werknemers, hun werkwaarden en de mate waarin zij stressklachten ervaren te onderzoeken, alsook de mate waarin jongere werknemers en oudere werknemers hierin van elkaar verschillen.

Verwacht werd dat wanneer een werknemer een goede werk-privé balans belangrijk vindt, deze werknemer meer stressklachten ervaart wanneer er sprake is van werk-thuis interferentie of thuis-werk interferentie, in vergelijking met een werknemer die minder waarde hecht aan zijn/haar werk-privé balans. Daarnaast was de verwachting dat jongere werknemers het belangrijker vinden om de werk-privé balans in evenwicht te houden dan hun oudere collega's, en dat jongere werknemers meer stressklachten ervaren dan oudere werknemers.

Ten eerste toont dit onderzoek aan dat werk-thuis interferentie positief samenhangt met stressklachten. Hoe groter de werk-thuis interferentie is, hoe meer stressklachten een werknemer ervaart. Dit is conform de eerder besproken *scarcity* benadering, waarin werd gesteld dat een werknemer meerdere rollen heeft te vervullen (Marks, 1977). *Role strain* als gevolg van werk-thuis interferentie komt tot een onhoudbaar niveau. Hierdoor ontwikkelen zich mogelijk stressklachten. Naast werk-thuis interferentie en stressklachten bleken ook thuis-werk interferentie en stressklachten positief met elkaar samen te hangen. De privé-rol zorgt ervoor dat werk en privé niet meer goed gecombineerd kunnen worden, waardoor *role strain* toeneemt en stressklachten zich mogelijk ontwikkelen. De positieve samenhang tussen werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie enerzijds en stressklachten anderzijds is conform eerder empirisch onderzoek. Uit een meta-analyse van Allen et al. (2000) bleek dat interferentie en stress één van de meest sterke relaties was. Daarbij werden meerdere afhankelijke variabelen onderzocht zoals werk-gerelateerde uitkomsten (bijvoorbeeld baantevredenheid en absentieïsme), thuis-gerelateerde uitkomsten (bijvoorbeeld tevredenheid van het huwelijk en van de familie) en stress-gerelateerde uitkomsten (bijvoorbeeld depressie en burn-out).

Ten tweede blijkt uit dit onderzoek dat de mate waarin werknemers belang hechten aan een goede werk-privé balans de relatie tussen werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie enerzijds en stress anderzijds niet modereert. Dit betekent dat deze werkwaarde voor de gevonden relaties tussen werk-thuis interferentie, thuis-werk interferentie en stressklachten minder belangrijk is dan aanvankelijk werd verwacht. Wanneer een werknemer interferentie ervaart, maakt het voor de mate waarin hij of zij stressklachten ervaart niet uit of er veel waarde gehecht wordt aan een goede werk-privé balans. Mogelijk zijn er alternatieve factoren die deze relatie wél beïnvloeden, zoals mogelijkheden om Het Nieuwe Werken (HNW) toe te passen. Bij Het Nieuwe Werken heeft de werknemer de mogelijkheid om tot op zekere hoogte zelf invulling te geven aan hoe hij of zij werkt (Bijl, 2009). De vraag is of de relatie tussen werk-thuis interferentie, thuis-werk interferentie en stress sterker is voor een werknemer die geen mogelijkheden (bijvoorbeeld flexibele werktijden) heeft om werk en privé te combineren, dan voor een werknemer die deze mogelijkheden wel heeft. Tot op heden worden echter gemixte resultaten gevonden. Het Nieuwe Werken (zoals flexibele werktijden) kan ook leiden tot een ongestructureerd ritme, waardoor interferentie tussen werk en privé en stress juist toenemen (Demerouti, Derks, ten Brummelhuis, & Bakker, 2014).

Ten derde laat dit onderzoek zien dat wanneer er gekeken wordt naar leeftijdsgroepen, de jongere werknemers en oudere werknemers niet van elkaar verschillen in de mate waarin

zij werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie ervaren. Zowel jongere als oudere werknemers hebben te maken met ontwikkelingen op het gebied van ICT, waardoor beide groepen steeds vaker en overal bereikbaar kunnen en moeten zijn (Beutell & Wittig-Berman, 2008). Deze technologische ontwikkelingen zorgen ervoor dat de grens tussen werk en privé vervaagt en zowel werk-thuis interferentie als thuis-werk interferentie toenemen. Het is ook aannemelijk dat de oorzaken van werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie verschillen. Jongere werknemers kunnen interferentie ervaren omdat zij in een levensfase zitten waarin zij kinderen krijgen, waardoor het lastiger is om de werk-rol en privé-rol te combineren. Oudere werknemers daarentegen kunnen interferentie ervaren als het gevolg van de toenemende mantelzorgtaken. Het zijn juist de werknemers van 45 jaar en ouder die hier de gevolgen van ondervinden (Nauta et al., 2010).

Ten vierde blijkt dat jongere werknemers en oudere werknemers niet van elkaar verschillen in de mate waarin zij een goede werk-privé balans belangrijk vinden. In de Inleiding werd verondersteld, gebaseerd op eerder onderzoek, dat jongere werknemers meer waarde zouden hechten aan de werk-privé balans dan oudere werknemers. Dit omdat juist de jongere werknemers veel veranderingen ondergaan (zoals het krijgen van kinderen) waardoor zij extra veel waarde zouden hechten aan de privé-rol. Het is echter mogelijk dat ook oudere werknemers meer waarde zijn gaan hechten aan een goede werk-privé balans. Als het gevolg van recente beleidsveranderingen (zoals de invoering van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning; Wmo) dienen ouderen steeds vaker om hulp te vragen in de eigen omgeving (Rijksoverheid, 2016). Het zijn de werknemers van 45 jaar of ouder die hoofdzakelijk deze mantelzorgtaken op zich nemen. Dit zou ertoe kunnen leiden dat ook oudere werknemers meer waarde zijn gaan hechten aan een goede werk-privé balans. Dit zou mogelijk een verklaring kunnen zijn voor de niet bevestigde verschillen tussen jongere werknemers en oudere werknemers in de mate waarin ze waarde hechten aan de werk-privé balans.

Tot slot blijkt dat jongere werknemers en oudere werknemers wel van elkaar verschillen in de mate waarin zij stressklachten ervaren. De resultaten laten zien dat jongere werknemers meer stress ervaren dan oudere werknemers, waarbij de 18-24 jarige leeftijdsgroep een hogere score heeft op stressklachten dan werknemers die 44 jaar of ouder zijn. Jongere werknemers staan aan het begin van hun loopbaan voor belangrijke uitdagingen (Koivisto, Vuori, & Nykyri, 2007; Akkermans et al., 2015). Zo is het voor jongere werknemers moeilijk om een baan te vinden die past bij de voltooide opleiding, de persoonlijke behoeften en de doelen die ze hebben in hun carrière. Vaak werken jongere werknemers onder ongunstige werkomstandigheden en worden ze onderbenut als het gevolg

van een toenemende werkloosheid. Het is dus lastig voor jongere werknemers om een goede baan te vinden die bij hen past. Als ze eenmaal een baan gevonden hebben, staan jongere werknemers voor een andere uitdaging. Ze dienen namelijk een professionele identiteit te ontwikkelen en ze beginnen aan een socialisatieproces wanneer ze een organisatie binnenkomen (Koivisto et al., 2007; Akkermans et al., 2015). Deze uitdagingen waaraan jongere werknemers blootgesteld worden zouden een mogelijke verklaring kunnen zijn voor het gevonden verschil waarin jongere werknemers meer stressklachten ervaren dan oudere werknemers.

4.1 *Sterke punten, beperkingen en toekomstig onderzoek*

Dit onderzoek bevat een aantal sterke punten. Ten eerste is in dit onderzoek een recente werkwaarde onderzocht, namelijk de mate waarin werknemers de werk-privé balans belangrijk vinden. Andere vragenlijsten die werkwaarden meten, zoals de *Work Values Questionnaire* (Elizur, 1984) bevatten meer traditionele werkwaarden. Hierbij gaat het om de mate waarin werknemers het salaris belangrijk vinden of de mate waarin ze waarde hechten aan werkzekerheid. Nieuwe werkwaarden, zoals de werk-privé balans en Het Nieuwe Werken, zijn daar (nog) niet in opgenomen. Voor zover bekend is dit het eerste onderzoek dat getracht heeft deze ‘moderne’ werkwaarde mee te nemen. Een ander sterk punt is de betrouwbaarheid van de vragenlijsten die gebruikt zijn. De laagste betrouwbaarheid had een alfa-waarde van bijna .80. In Field (2013) wordt dit aangeduid als een hoge betrouwbaarheid. De kans op een hoge betrouwbaarheid is groter wanneer het aantal items van een schaal toeneemt. In dit onderzoek is het aantal items voor de schalen echter vrij beperkt gebleven. Vermoedelijk zullen dezelfde resultaten bevonden worden in ander onderzoek, wanneer de schalen onder dezelfde condities gebruikt zullen worden.

Naast sterke punten kent dit onderzoek een aantal beperkingen. Hier kan in toekomstig onderzoek rekening mee worden gehouden. Een belangrijke beperking van dit onderzoek is dat dit een cross-sectioneel onderzoek betreft, waardoor er geen uitspraken gedaan kunnen worden over causale verbanden. Er kunnen alleen uitspraken gedaan worden over de samenhang tussen de verschillende concepten. Er is bijvoorbeeld een positief verband gevonden tussen werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie enerzijds en stress anderzijds. Werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie kunnen stressklachten veroorzaken, maar de relatie kan ook andersom zijn. Wanneer een werknemer stressklachten ervaart, zou deze werknemer bijvoorbeeld nog weinig tijd, energie en toewijding over kunnen hebben om zowel de werk-rol als de privé-rol naar behoren uit te voeren en deze goed te

combineren. Stressklachten kunnen dan leiden tot werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie. De meeste onderzoeken naar de relatie tussen werk-thuis interferentie, thuis-werk interferentie en stress zijn cross-sectioneel van aard (Allen et al., 2000). Het is daarom belangrijk dit onderzoek te herhalen aan de hand van longitudinaal onderzoek. Een tweede beperking is dat de vragenlijst werkwaarde ‘werk-privé balans’ gebaseerd is op zelf bedachte stellingen. Hoewel de vragenlijst een hoge betrouwbaarheid heeft, zijn deze stellingen nog niet eerder gebruikt. Door de beperkte ruimte in dit onderzoek is de validiteit van de items niet volledig bepaald, daarom is het interessant om dit in toekomstig onderzoek te bepalen. De validiteit kan bijvoorbeeld bepaald worden door meerdere steekproeven uit te voeren onder verschillende relevante subgroepen, of door relaties te onderzoeken met relevante externe variabelen die uit de theorie voortkomen. Deze twee middelen zijn ook gebruikt door Geurts et al. (2005) om de validiteit van de SWING te bepalen.

Ten slotte zijn er nog twee mogelijkheden voor toekomstig onderzoek. In dit onderzoek is gevraagd naar de mate waarin werknemers de werk-privé balans belangrijk vinden. In dit onderzoek is echter niet gevraagd naar de mate waarin deze werkwaarde in het werk wordt *vervuld*. In een ander onderzoek onder laag opgeleide en hoog opgeleide werknemers bleek dat deze groepen van elkaar verschilden in de mate waarin werkwaarden die zij belangrijk vinden worden vervuld (Gründemann et al., 2014). Wanneer een werkwaarde (zoals de werk-privé balans) waar werknemers veel waarde aan hechten namelijk niet wordt vervuld, zou dit mogelijk tot werk-thuis interferentie, thuis-werk interferentie en stressklachten kunnen leiden. Wanneer deze werkwaarde niet wordt vervuld bij jongere werknemers, zullen zij mogelijk meer interferentie en stress ervaren, in vergelijking met oudere werknemers waar deze werkwaarde bijvoorbeeld wel wordt vervuld. In vervolgonderzoek zou deze hypothese onderzocht kunnen worden. Daarnaast zouden persoonskenmerken meegenomen kunnen worden in toekomstig onderzoek. Het is goed mogelijk dat werknemers verschillen in hoe ze omgaan met werk-thuis interferentie, werk-thuis interferentie en stress. Passieve coping mechanismen, zoals piekeren, vergroten de kans op burn-out. Het doelgericht oplossen van problemen daarentegen is een mechanisme om emotionele uitputting te verminderen (Abrahams, Houkes, Winants, Twellaar, & Verdonk, 2013). De relatie tussen werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie enerzijds en stress anderzijds is wellicht sterker voor werknemers met een passieve coping stijl dan voor werknemers met een actieve coping stijl.

4.2 *Theoretische en praktische implicaties*

Dit onderzoek heeft op theoretisch niveau bijgedragen aan een breder begrip van de relaties tussen werk-thuis interferentie, thuis-werk interferentie en stress, waarbij onderzocht werd of de werkwaarde ‘werk-privé balans’ deze relatie zou kunnen versterken of verzwakken. Dit zorgt ervoor dat er in de theorie meer bekend is geworden over de mate waarin werknemers de werk-privé balans belangrijk vinden. Voor zover bekend is dit nog niet eerder onderzocht en is daarmee een gat in de literatuur opgevuld. Er is echter geen effect van de werkwaarde ‘werk-privé balans’ gevonden. Daarnaast laat dit onderzoek zien dat de *scarcity* benadering op verschillende onderwerpen als verklarende theorie wordt gebruikt, en dat het tevens een bruikbare theorie is om de relaties werk-thuis interferentie, thuis-werk interferentie en stressklachten nader toe te lichten. Dit geldt in ieder geval voor de negatieve effecten van het combineren van de werk-rol en privé-rol.

Voor de praktijk is het essentieel dat werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie zoveel mogelijk worden beperkt om stressklachten te voorkomen. Het Nieuwe Werken kan bijvoorbeeld een oplossing bieden, waarbij de werkgever naar de werknemer zowel de voordelen als de nadelen communiceert. Het Nieuwe Werken geeft de werknemer meer vrijheid om zelf de werktaken in te delen, waardoor de mogelijkheid om werk en privé te combineren groeit. Hierdoor is de kans op werk-thuis interferentie of thuis-werk interferentie mogelijk kleiner. Werknemers zijn meer tevreden wanneer ze dit kunnen doen en tevredenheid gaat gepaard met minder ziekteverzuim en verloop (Bijl, 2009). Tegelijkertijd moet de werknemer door de werkgever op de hoogte worden gebracht van de gevaren die Het Nieuwe Werken met zich mee kan brengen. De kans dat een werknemer meer gaat werken wanneer hij of zij dit tijd- en plaats onafhankelijk kan doen is namelijk groter dan dat een werknemer minder zal werken (Baane, 2011). In veel gevallen blijkt ‘het oude werken’ nog heel functioneel te zijn en voor sommige gevallen is Het Nieuwe Werken niet mogelijk. Het Nieuwe Werken kan dus een goede oplossing bieden om werk-thuis interferentie, thuis-werk interferentie en stress te voorkomen, mits zowel de voordelen als nadelen worden besproken.

4.3 *Conclusie*

In dit onderzoek stonden de werk-privé balans, de mate waarin werknemers waarde hechten aan de werk-privé balans en stress centraal. De (positieve) relatie tussen werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie enerzijds en stress anderzijds kwam duidelijk naar voren. Daarnaast bleken jongere werknemers meer stressklachten te ervaren dan werknemers in de oudere leeftijdsgroepen. Daarentegen is de toegevoegde waarde van de werkwaarde

‘werk-privé balans’ minder eenduidig. Jongere en oudere werknemers verschillen niet van elkaar in de mate waarin zij waarde hechten aan een goede werk-privé balans. Deze werkwaarde geeft dan ook geen verklaring voor de gesignaleerde trend van ArboNed. Andere oorzaken die kunnen verklaren waarom steeds meer jongere werknemers stressklachten ervaren, zoals de individualisering van de samenleving en de flexibilisering van de arbeidsmarkt, zijn mogelijk wel van invloed.

Literatuur

- Abrahams, H., Houkes, I., Winants, Y.H.W.M., Twellaar, M., & Verdonk, P. (2013). Gender en burnout bij Nederlandse huisartsen. *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen*, *91*, 225-233.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R.W.B. (2015). Een nieuwe kijk op het werk en de loopbaan van jonge werknemers. *Gedrag en Organisatie*, *28*, 219-242.
- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*, 278-308.
- Arboned (2015). Verzuim door stress op steeds jongere leeftijd. Verkregen op 5 oktober, 2015, van <http://www.arboned.nl/nieuwscentrum/persberichten-en-publicaties/verzuim-door-stress-op-steeds-jongere-leeftijd/>
- Baane, R. (2011). Het nieuwe werken ontrafeld. *Tijdschrift voor HRM*, *1*, 7-23.
- Beauregard, A. (2004). *Interference between Work and Home: An Empirical Study of the Antecedents, Outcomes, and Coping Strategies amongst Public Sector Employees* (Proefschrift). London: London School of Economics and Political Science
- Beauregard, A.T., & Henry, L.C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, *19*, 9-22.
- Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (2008). Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers and matures. Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, *23*, 507-523.
- Bijl, D. (2009). *Aan de slag met Het Nieuwe Werken*, Zeewolde, Nederland: Par CC.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, *67*, 169-198.
- CBS (2013). *220 duizend Nederlanders voelen zich zwaar belast door mantelzorg*. Verkregen op 15 mei, 2016, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2013/17/220-duizend-nederlanders-voelen-zich-zwaar-belast-door-mantelzorg>
- CBS (2015a). *Personen; positie in het huishouden, herkomstgroepering, per 1 januari*. Verkregen op 3 november, 2015, van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=37973&D1=a&D2=0,119,135-136,181,194,216-217&D3=0&D4=0&D5=0&D6=3,1&HD=151104-1042&HDR=T&STB=G1,G2,G3,G4,G5>

- CBS (2015b). *Geboorte; leeftijd moeder (exact)*. Verkregen op 18 maart, 2016, van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=37520&D1=0-5,10,15-19&D2=0,37-43&D3=1&VW=T>
- CBS (2016). *Arbeidsdeelname; kerncijfers (12-uursgrens)*. Verkregen op 8 mei, 2016, van <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLnl&PA=71738ned&LA=n1>
- De Cooman, R., De Gieter, S., & Pepermans, R.G. (2008). Freshmen in nursing: Job motives and work values of a new generation. *Journal of Nursing Management*, *16*, 56-64.
- Demerouti, E., Derks, D., ten Brummelhuis, L.L., & Bakker, A.B. (2014). New Ways of Working: Impact on Working Conditions, Work-Family Balance, and Well-Being. In C. Korunka & P. Hoonakker (Ed.), *The Impact of ICT on Quality of Working Life* (123-143). Dordrecht, Nederland: Springer.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: a structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *69*, 379-89.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using SPSS*. SAGE Publications.
- Geurts, S.A.E., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dijkers, J.S.E., & Van Hooff, M.L.M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, *19*, 310-339.
- Gillespie, N.A., Walsh, M., Winefield, A.H., Dua, J., & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, *15*, 53-72.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, *10*, 76-88.
- Gründemann, R., Ybema, J.F., & Sanders, J. (2014). Werkwaarden van laagopgeleide oudere werknemers. *Gedrag & Organisatie*, *27*, 117-138.
- Van Hoof, J.J. (2002). *Werk(en) moet wel leuk zijn. Arbeidswensen van Nederlanders*. Assen, Nederland: Koninklijke van Gorcum.
- Kirchmeyer, C. (1992). Non-work participation and work attitudes: A test of scarcity versus expansion models of personal resources. *Human Relations*, *45*, 775-795.
- Koivisto, P., Vuori, J., & Nykyri, E. (2007). Effects of the School-toWork Group Method among young people. *Journal of Vocational Behavior*, *70*, 277-296.
- Marks, S.R. (1977). Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment. *American Sociological Review*, *42*, 921-936.

- Moen, P., Dempster-McClain, D., & Williams, R. M. (1992). Successful aging: A life-course perspective on women's multiple roles and health. *American Journal of Sociology*, *97*, 1612–1638.
- Nauta, A., de Lange, A., & Görtz, S. (2010). Lang zullen ze leven, werken en leren. Een schema voor het begrijpen en beïnvloeden van inzetbaarheid gedurende de levensloop. *Gedrag en Organisatie*, *23*, 136-157.
- Peeters, M.C.W., Nauta, A., de Jonge, J., & Schalk, R. (2005). De toekomst van oudere werknemers: de revival van een 'oud' thema in de arbeids- en organisatiepsychologie. *Gedrag & Organisatie*, *18*, 297-308.
- Peeters, M.C.W., de Jonge, J., & Taris, T.W. (red., 2014). *An Introduction to Contemporary Work Psychology*. Malden, Nederland: Wiley-Blackwell.
- PWC. (2012). Millennials at work. Verkregen op 12 oktober, 2015, van <http://pwdegids.nl/artikel/opleidingsmogelijkheden-en-werk-privé-balans-belangrijker-dan-salaris/>
- Rijksoverheid. (2015). *Toespraak van minister Asscher op het 'Check je Werkstress Congres'*. Verkregen op 25 maart, 2016, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/toespraken/2015/11/16/check-je-werkstress-congres>
- Rijksoverheid. (2016). *Positie van mantelzorgers en zorgvrijwilligers*. Verkregen op 3 juni, 2016, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/mantelzorg/inhoud/veranderingen-voor-mantelzorgers-en-zorgvrijwilligers>
- Ros, M, Schwartz, S.H., & Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review*, *48*, 49-71.
- Rothard, N.P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, *46*, 655-684.
- SCP (2014). *Burn-out: verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en Het Nieuwe Werken*. Den Haag, Nederland: SCP.
- Smola, K.W., & Sutton, C.D. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, *23*, 363-382.
- Van Steenbergen, E. F., & Ellemers, N. (2009). Is managing the work-family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, *30*, 617-642.

- Sturges, J. & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14, 5-20.
- Super, D.E. (1973). The career development inventory. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1, 37-50.
- Vlasblom, J.D., van Echtelt, P., & de Voogd-Hamelink, M. (2015). *Aanbod van Arbeid 2014: Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid*. Den Haag, Nederland: SCP.
- Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., & Mutanen, P. (2011). Effects of resource-building group intervention on career management and mental health in work organizations: Randomized controlled field trial. *Journal of Applied Psychology*, 97, 273-286.
- Warr, P. (2008). Work values: Some demographic and cultural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 751-775.

Bijlage: Vragenlijst

Welkom bij deze vragenlijst. Het doel van dit onderzoek is om verschillende oorzaken van stressklachten te onderzoeken bij verschillende leeftijdsgroepen. Het onderzoek wordt uitgevoerd door Petra Haveman, Mara Soekarjo en Janneke Martens: drie masterstudenten psychologie van de Universiteit Utrecht. Uw antwoorden op deze vragenlijst leveren een essentiële bijdrage aan dit onderzoek, waarvoor we u erg dankbaar zijn. Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 15 minuten.

Vul de vragen zo in zoals uw daadwerkelijke ervaring of mening is. De antwoorden zullen worden geanonimiseerd en uiterst vertrouwelijk behandeld worden. De antwoorden die u geeft zullen onder geen beding aan u als persoon gekoppeld worden. Er zijn geen goede of foute antwoorden in deze vragenlijst. Kies bij meerkeuze vragen één antwoord dat het beste antwoord geeft op de vraag.

Indien u vragen en/of opmerkingen heeft, kunt u deze op de laatste pagina van deze vragenlijst aan ons doorgeven.

Wat is uw geslacht?

Man/vrouw

Wat is uw leeftijd?

Open antwoord

Wat is de hoogste opleiding die u heeft voltooid?

Geen/basisonderwijs (lagere school)

VMBO (LBO/MAVO)

HAVO/VWO [3]

Middelbaar beroepsonderwijs (MBO)

Hoger beroepsonderwijs (HBO)

Wetenschappelijk onderwijs (universiteit) of hoger

Hoeveel jaar werkt u al bij uw huidige werkgever?

Open antwoord

Hoeveel jaar werkt u al in uw huidige functie bij deze werkgever?

Open antwoord

Wat is de aard van uw dienstverband?

Vast dienstverband

Tijdelijk dienstverband

Uitzendkracht/detachering

Oproepkracht/invalkracht

ZZP'er

Anders, namelijk:

Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week volgens uw contract?

Open antwoord

Hoeveel uur werkt u feitelijk gemiddeld per week (bijvoorbeeld incl. overwerken)?

Open antwoord

1. Werk-thuis interferentie en thuis-werk interferentie

Gebruik de volgende 4-puntsschaal om aan te geven in hoeverre u het eens bent met de volgende uitspraken. Er zijn hierbij uiteraard geen goede of foute antwoorden.

Antwoordschaal: (bijna) nooit, soms, vaak, (bijna) altijd

Hoe vaak komt het voor dat...

...u thuis prikkelbaar bent, omdat uw werk veeleisend is?

...u moeilijk aan uw verplichtingen voldoen, omdat u in gedachten steeds met uw werk bezig bent?

...u zich moeilijk kunt concentreren op uw werk, omdat u zich druk maakt over zaken in uw thuissituatie?

...u vanwege verplichtingen op uw werk afspraken met uw partner/familie/vrienden moet afzeggen?

...uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?

...uw thuissituatie irritaties veroorzaakt die u op uw collega's op het werk af reageert?

...u door uw werk geen energie heeft om met uw partner/familie/vrienden leuke dingen te doen?

...u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toe komt aan uw hobby's?

...uw prestaties op het werk verminderen door problemen met uw partner/familie/vrienden?

...de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?

...uw werk tijd in beslag neemt die u liever aan uw partner/familie/vrienden zou besteden?

2. Werkwaarde 'werk-privé balans'

Gebruik de volgende 7-puntsschaal om aan te geven in hoeverre u het eens bent met de volgende uitspraken. Er zijn hierbij geen goede of foute antwoorden.

Antwoordschaal: helemaal mee oneens, mee oneens, een beetje mee oneens, niet mee oneens/niet mee eens, een beetje mee eens, mee eens, helemaal mee eens.

Ik vind het belangrijk om een baan te hebben die ik goed kan combineren met mijn privéleven.

Ik vind het belangrijk om een baan te hebben die goed aansluit op mijn privéleven.

Ik vind het belangrijk om een baan te hebben waarbij ik een goede werk-privé balans heb.

Ik vind het belangrijk om een baan te hebben waarbij er voldoende tijd overblijft om thuis aan mijn verplichtingen te kunnen voldoen.

Ik vind het belangrijk om een baan te hebben waarbij er voldoende tijd overblijft om thuis te kunnen ontspannen.

Ik vind het belangrijk om een baan te hebben waarbij er voldoende tijd overblijft voor mijn partner/familie/vrienden.

Ik vind het belangrijk om een baan te hebben waarbij er voldoende tijd overblijft om mijn hobby's te kunnen vervullen.

3. Stress

Gebruik de volgende 5-puntsschaal om aan te geven in hoeverre de volgende uitspraken voor u gelden. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

Antwoordschaal: nee, soms, regelmatig, vaak, heel vaak of voortdurend

Heeft u de afgelopen week last gehad van...

...neerslachtigheid?

...piekeren?

...onrustig slapen?

...lusteloosheid?

Voelde u zich de afgelopen week...

...gespannen?

...snel geïrriteerd?

Heeft u de afgelopen week het gevoel gehad...

...dat u tot niets meer kunt komen?

...dat u geen belangstelling meer kunt opbrengen voor de mensen en dingen om u heen?

...dat u 't niet meer aankunt?

...dat u er niet meer tegenop kunt?

...dat u nergens meer zin in hebt?

Heeft u de afgelopen week...

...moeite gehad met helder denken?

...moeite gehad om in slaap te komen?

Was u de afgelopen week snel emotioneel?

Schoten u de afgelopen week wel eens beelden in gedachten over (een) aangrijpende gebeurtenis(sen) die u hebt meegemaakt?

Moest u de afgelopen week weleens uw best doen om gedachten of herinneringen aan (een) aangrijpende gebeurtenis(sen) van u af te zetten?

U heeft het einde van de vragenlijst bereikt. Heeft u nog vragen/opmerkingen? Dan kunt u deze hieronder invullen. Druk vervolgens op de knop onderaan om de enquête af te sluiten.

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst!

Zoals eerder ook al aangegeven: uw antwoorden zullen worden geanonimiseerd en zullen uiterst vertrouwelijk worden behandeld.