

Werk-privé balans, conflict en facilitatie bij verschillende generaties

T. E. Kieskamp (Talitha)
Onderzoeker
Studentnummer: 3054802

E. F. van Steenbergen (Elianne)
Begeleidster en eerste beoordelaar Universiteit Utrecht

T.J. Akkermans (Jos)
Tweede beoordelaar Universiteit Utrecht

Masterthesis, Juli 2011

Universiteit van Utrecht

Faculteit Sociale Wetenschappen

Opleiding Arbeid- en Organisationspsychologie

Samenvatting

Het doel van dit onderzoek was eventuele verschillen in kaart te brengen tussen generaties in a) hun streven naar het bereiken van een balans tussen werk en privé en b) hun ervaringen van conflict en facilitatie tussen werk en privé. Daarnaast worden de eventuele effecten hiervan op werkmotivatie, werktevredenheid en levenstevredenheid onderzocht. Niet in overeenstemming met de hypothesen is aangetoond dat de jongste generatie op de werkvloer (Generatie Y) minder streeft naar werk-privé balans in vergelijking tot de twee oudere generaties op de werkvloer (Generatie X en Generatie Baby Boomers). Tevens in tegenstelling met de hypothesen is er geen verschil tussen de generaties gevonden in hun ervaringen van WP conflict, PW conflict, WP facilitatie en PW facilitatie. In overeenstemming met de hypothesen is wel gebleken dat PW conflict negatief correleert met motivatie en werktevredenheid en dat WP conflict van negatieve invloed kan zijn op levenstevredenheid.

Summary in English

The purpose of this study was to identify differences between generations in a) their efforts to achieve a balance between work and family and b) their experiences of conflict and facilitation between work and family. In addition, the possible effects on work motivation, job satisfaction and life satisfaction were examined. Not consistent with the hypotheses is shown that the younger generation at work (Generation Y) are less committed to achieve work-life balance compared to the two older generations in the workplace (Generation X and Generation Baby Boomers). Also in contrast with the hypotheses, there is no difference between the generations found in their experiences of WP conflict, PW conflict, WP facilitation and PW facilitation. Consistent with the hypotheses is shown that PW conflict negatively correlated with job satisfaction and work motivation and that WP conflict correlated negative with life satisfaction.

1. Theoretische inleiding

Met de komst van de pc begin jaren 80 en een mobiel telefoonnetwerk begin jaren 90, is de maatschappij onderhevig geweest aan voortdurende veranderingen. Volgens het CBS had in 2010 meer dan 92 % de beschikking over een pc thuis en zijn de moderne informatie- en communicatiemiddelen als mobiele telefoons en internet niet meer weg te denken uit het leven van de gemiddelde Nederlander. Met de hedendaagse informatietechnologieën volgen de ontwikkelingen en veranderingen elkaar in een hoog tempo op. De arbeidsmarkt en de werknemer worden ook beïnvloed door deze ontwikkelingen. Door de nieuwe technologie zoals mobiele telefonie en internet is men overal en altijd bereikbaar en is de grens tussen werk en privé een stuk vager geworden (Chesley, 2005). De jongste generatie werknemers is opgegroeid met deze hedendaagse technologie en maakt hier het meeste gebruik van. Deze jonge werknemers kunnen hierdoor een andere manier van werken gewend zijn en prefereren dan de ervaren werknemers, aan het einde van hun carrière, die al werkten toen er nog geen internet en mobiele telefoons waren en hier in mindere mate gebruik van maken. Onderzoek heeft aangetoond dat er verschillen bestaan tussen verschillende generaties in hun communicatie en werkwijzen (Sullivan e.a., 2009; Bontekoning, 2008; O'Bannon, 2001). Is de nieuwe generatie werknemers inderdaad anders in hun werkbehoefte dan de vertrekkende werknemers van het moment?

De generaties die veelal onderscheiden worden aan de hand van maatschappelijke gebeurtenissen zijn de 'Greatest Generation' (geboortjaar 1922-1945), de Baby Boomers (geboortjaar 1946-1964), de X-ers (geboortjaar 1965-1983) en Generatie Y (geboortjaar 1984-2002) (Sullivan e.a., 2009). De Greatest Generation heeft net de werkvloer verlaten, de generatie genaamd 'Baby Boomers' verlaat de komende jaren de arbeidsmarkt en na de Generatie X, betreedt nu Generatie Y de werkvloer. Deze wisseling in generaties op de werkvloer zou effect kunnen hebben op de wensen en motivatie van werknemers. Eén van de factoren waar de huidige technologie haar invloed op heeft uitgeoefend is werk-privé balans. Doordat men tegenwoordig overal en altijd bereikbaar is, is de verhouding tussen het werk en het privéleven veranderd. De vraag is of met de nieuwe technologie werknemers meer moeite ervaren om een balans te vinden tussen hun privé- en werkleven en of de jonge generatie werknemers meer of minder streven om de balans tussen de werk en prive te vinden. Doel van dit onderzoek is driedig. Ten eerste, is het doel om in kaart te brengen of de generaties, vandaag de dag op de werkvloer, verschillen in hun streven naar werk-privé balans. Ten

tweede, is het doel om eventuele verschillen tussen de generaties in hun ervaringen van positieve en negatieve effecten tussen werk en privé weer te geven. Ten derde, is het doel om te bekijken of het ervaren van positieve en negatieve effecten tussen werk en privé van invloed is op werkmotivatie, werktevredenheid en levenstevredenheid. Hieronder volgt eerst een theoretisch raamwerk van generatie-onderzoek, gevolgd door een theoretisch raamwerk betreffende werk-privé balans. Daarna volgt de onderbouwing van het huidige onderzoek, waarbij een model van effecten en de hypothesen worden gepresenteerd.

1.1 Generaties

De afgelopen 50 jaar is er interesse ontstaan in generaties en generationele verschillen binnen verschillende onderzoeksvelden, waaronder de economie, sociologie en psychologie. Eén van de eerste theorieën over generatiemanagement was van Mannheim (1952), die met het "Generational Model" het belang van sociale factoren voor menselijke ontwikkeling toonde. Generaties worden aan de hand van belangrijke maatschappelijke gebeurtenissen onderscheiden, waarbij wordt aangenomen dat individuen van ongeveer hetzelfde geboortjaar worden beïnvloed in hun ontwikkeling (Bontekoning, 2008; Beutel & Wittig-Berman, 2008; Sullivan e.a., 2009). Een generatie wordt dan ook gedefinieerd als een identificeerbare groep die met gemeenschappelijke geboortejaren zich in dezelfde kritieke ontwikkelingsstadia bevonden en vinden bij belangrijke sociale gebeurtenissen (Kupperschmidt, 2000).

1.1.1 Generatie indelingen

Er zijn hierbij lichte verschillen in verdelingen die worden gemaakt en men moet ook bedenken dat de generaties in elkaar overvloeien en niet strak op één jaar te bepalen zijn. Om de generaties met elkaar te vergelijken moet men toch ergens een grens stellen om mensen in te kunnen delen in groepen. In Nederlandse onderzoeken van onder andere Bontekoning (2008) en Becker (1992) wordt de volgende onderscheiding gemaakt van generaties: protestgeneratie (geboortjaar 1940-1955), generatie X (geboortjaar 1955-1970), pragmatische generatie (geboortjaar 1970-1985), screenagers (geboortjaar 1985-2000). In de Engelstalige literatuur wordt echter een iets afwijkend onderscheid gemaakt van generaties. Voor dit onderzoek is gekozen deze laatste indeling aan te houden. Ook al vindt het onderzoek plaats in Nederland, is toch gekozen voor de Amerikaanse en Engelse indeling omdat deze reeds beter empirisch is onderzocht en onderbouwd. De generaties worden als volgt ingedeeld:

- “Greatest Generation”, geboren tussen 1922 en 1945;
- Generatie “Baby Boomers”, geboren tussen 1946 en 1964;
- Generatie X, geboren tussen 1965 en 1983;
- Generatie Y, geboren tussen 1984 en 2002 (Sullivan e.a., 2009; Beutel & Wittig-Berman, 2008).

Mensen van de “Greatest Generation”, ook wel de “Stille Generatie” genoemd, delen gemeenschappelijke waarden gebaseerd op de Grote Depressie en de Tweede Wereldoorlog. Zij worden getypeerd als zelfgedisciplineerd, gelovend in zelfopoffering en zij vinden hard werken belangrijk. Door hun strenge ethische principes zijn zij zeer loyale werknemers. Tevens waarderen zij traditionele rollen en hanteren ook de traditionele man-vrouwrollen in zowel werk als privé. Deze generatie heeft inmiddels de werkvloer verlaten en zal daarom verder in dit onderzoek niet worden meegenomen.

De oudste generatie vandaag de dag op de werkvloer zijn de “*Baby Boomers*” (geboren tussen 1946 en 1964). Zij verlaten de komende jaren de arbeidsmarkt. De generatie ‘Baby Boomers’ is een generatie gevormd door de opkomst van de emancipatie, de opkomst van mensenrechtenorganisaties en de eerste man op de maan, waardoor ze gemiddeld genomen erg hun best doen om doelen te bereiken en erg hun best doen om goed in teams samen te werken. Zij worden beschreven als loyaal naar hun bedrijf en werken er graag voor langere tijd. Ze werken over het algemeen hard en zijn procesgeoriënteerd. Zij worden getypeerd als dat ze leven om te werken. (Sullivan e.a., 2009; Beutel & Wittig-Berman, 2008)

De *Generatie X* (geboren tussen 1965 en 1983) daarentegen wisselt vaker van werkgever, is veelal resultaatgericht en werkt om te leven. Getypeerd door de financiële, familie- en sociale onzekerheden uit de jaren 80 en 90, hebben zij niet veel vertrouwen in organisaties. Door de stijgende scheidingscijfers en huishoudens met tweeverdieners zijn ze vaak meer individualistisch dan de voorgaande generatie en hebben zij gemiddeld genomen ook meer moeite met het vertrouwen van mensen in hun privéleven. De X’ers worden ook wel de “Luilak Generatie” genoemd. (Sullivan e.a., 2009; Beutel & Wittig-Berman, 2008)

Over *Generatie Y* (geboren tussen 1984 en 2002) is nog niet zo heel veel bekend, omdat zij nu net de arbeidsmarkt beginnen te betreden. Opgegroeid met het internet en mobiele telefonie

worden zij beschreven als zeer technologisch onderlegd en zij zien graag dingen meteen geregeld. (Sullivan e.a., 2009; Beutel & Wittig-Berman, 2008)

1.1.2 Generationele verschillen op de werkvloer

Verschillen tussen de generaties op de werkvloer zijn reeds op verschillende vlakken aangetoond. Zo wordt de werktevredenheid van de generaties X en Y beïnvloed door de mate van "fit" tussen persoonlijke doelstellingen en die van de organisatie. Medewerkers van generatie X en Y zijn meer tevreden als hun persoonlijke waarden en doelen overeenkomen met de visie van de organisatie. Voor de generatie Baby Boomers is dit echter niet het geval. De werktevredenheid van de Baby Boomers wordt vooral beïnvloed door de mate van "fit" met collega's (Westerman & Yamamura, 2007). Ook Smola & Sutton (2002) leverden empirisch bewijs dat Generatie X andere werknormen hanteert dan de Baby Boomers. De X'ers hechtten meer waarde aan hun eigen doelen dan die van het bedrijf, ambieerden het om eerder promotie maken, gaven in mindere mate aan dat zij werk een belangrijk deel van het leven vonden en zouden eerder stoppen met werken mochten ze een geldsom winnen. De twee jongere generaties hechtten meer waarde aan status op de werkvloer dan de Baby Boomers en Generatie Y specifiek hechtte meer waarde aan vrijheid op de werkvloer (Cennamo & Gardner, 2008). Ook in motivators zijn verschillen tussen de generaties gevonden: Generatie X en Generatie Y gaven aan dat een stabiele werkomgeving en promotiemogelijkheden hun grootste motivators waren, terwijl deze voor de generatie Baby Boomers en de Greatest Generation niet eens in de top 6 voorkwamen (Montana & Lenaghan, 1999). De jongere generaties (X en Y) halen hun motivatie tevens uit persoonlijke ervaringen, terwijl de Baby Boomers hun motivatie vinden in sociale ontwikkelingen (Sullivan e.a., 2009). Met betrekking tot werk-privé balans is er nog niet veel onderzoek over generationele verschillen. Er is wel reeds aangetoond dat de Generatie X en Generatie Y meer moeite hebben om de balans tussen werk en privé te vinden, terwijl de Baby Boomers te kennen geven hier geen last van te hebben. De jongere generaties blijken wel meer te experimenteren in de manier van werken om een zo goed mogelijke prestatie neer te zetten, terwijl de generatie Baby Boomers volgens een vast stramien werkt (Kunreuther, 2003). Kortom, de wisseling van generaties met het vertrek van de Baby Boomers en de toetreding van de Generatie Y tot de werkvloer de komende jaren zouden er voor kunnen zorgen dat de werknemerbevolking en haar wensen veranderen. Deze verschillen zouden een aandachtspunt kunnen zijn voor managers en HR-personeel: Op welke manier zijn de arbeidsbehoeften aan het veranderen of gaan de

arbeidsbehoeften veranderen? In het huidige onderzoek ligt de focus op werk-privé balans als arbeidsbehoefte.

1.2 Werk-privé balans

Een zeer actueel thema in de arbeids- en gezondheidspsychologie is de balans tussen werk en privé. *Werk-privé balans* wordt omschreven als de integratie van werk- en privéleven doormiddel van een goede balans tussen werk- en privérollen (Voydanoff, 2005). Door technologische ontwikkelingen in de maatschappij, zijn mensen continue bereikbaar en zijn de grenzen tussen werk en privé een stuk vager geworden (Chesley, 2005). Men ervaart conflicterende omstandigheden tussen hun werkzaamheden en thuissituatie. In de literatuur wordt hier de term *werk-privé conflict* voor gebruikt. Werk-privé conflict wordt omschreven als de ervaring van een individu dat werk- en privérollen in een bepaald aspect incompatibel zijn, waardoor deelname in de ene rol moeilijkheden met zich meebrengt door deelname in de andere rol (Greenhaus & Beutell, 1985). Zo kan bijvoorbeeld overwerken zorgen voor wrijving in huiselijke kring (Presser, 2000). Deze conflicterende omstandigheden tussen werk en privé zijn aangetoond een negatief effect te hebben op werk- en levenstevredenheid (Kossek & Ozeki, 1998).

1.2.1 Conflict

De negatieve effecten of conflicten worden veelal verklaard aan de hand van de “scarcity theory” van Marks (1977). Hierbij wordt beargumenteerd dat er een limiet is aan de bronnen van tijd, energie en aandacht die een individu bezit, waardoor aandacht en moeite besteedt aan één rol zorgt dat er minder bronnen kunnen worden gebruikt voor een andere rol. De theorie gaat er vanuit dat de ene rol een negatief effect heeft op de andere rol. Toegespitst op de werk-privé relatie zou dit betekenen dat de bronnen (zoals tijd en energie) gestoken in de werkrol zorgen dat men minder tijd en energie kan steken in zijn/haar rol thuis en andersom. Zoals hierboven reeds genoemd wordt in de literatuur hier de term werk-privé conflict voor gebruikt. De conflicten tussen werk en privé worden vaak onderverdeeld in de richtingen werk-privé en privé-werk. Werk-privé conflict (WP conflict) betreft dan de conflicten ervaren thuis veroorzaakt door het werk en privé-werk conflict (PW conflict) gaat over de negatieve effecten veroorzaakt door de thuissituatie op het werk. Naast het onderscheid in richtingen wordt ook een onderscheid gemaakt tussen de verschillende soorten van conflicten: tijdsgelateerd conflict, energie-gelateerd conflict, gedrags gelateerd conflict en psychologisch-gelateerd conflict (Van Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007; Van

Steenbergen & Ellemers, 2009). Onder “tijdsgerelateerd conflict” wordt de hoeveelheid tijd te besteden aan een rol verstaan. De werkrol kan bijvoorbeeld extra tijd kosten, die het individu dan te kort komt voor zijn privérol. “Energie-gerelateerd conflict” betreft de hoeveelheid energie die men over zijn/haar werk- en privérol moet verdelen. Het individu kan bijvoorbeeld een heleboel energie steken in zijn werk, waardoor hij of zij uitgeput en energieloos thuiskomt. Met “gedragserelateerd conflict” spreekt men van aangeleerde gedragingen in de ene rol die kunnen interfereren met de andere rol. Het individu kan bijvoorbeeld thuis hebben aangeleerd op een bepaalde manier te reageren als hij/zij het ergens niet mee eens is, maar als hij/zij op deze manier op het werk reageert kan het juist negatief worden ontvangen. Met “psychologisch-gerelateerd conflict” wordt bedoeld de mentale afleiding die de ene rol met zich meebrengt en die interfereert met de andere rol. Op het werk kan men bijvoorbeeld nog denken aan of zich druk maken over problemen thuis en dit kan zorgen voor een lagere concentratie op het werk.

1.2.2 Facilitatie

De thuissituatie en werk kunnen elkaar echter ook positief beïnvloeden. Van Steenbergen, Ellemers & Mooijaart (2007) toonden dat werk en privé elkaar ook faciliteren op basis van de bronnen energie, tijd, gedragingen en psychologisch. Deze effecten kunnen worden verklaard aan de hand van een theorie van Marks (1977): de “role expansion theory”. Deze theorie beargumenteert dat participatie in één rol van positieve invloed kan zijn op een andere rol. Zo zouden gedragingen aangeleerd in de werkrol bijvoorbeeld ook van nut kunnen zijn voor de rol thuis of men zou energie kunnen krijgen vanuit positieve dingen in de thuissituatie, die men op het werk kan gebruiken. Deze positieve effecten worden omschreven als *werk-privé facilitatie*, gedefinieerd als de ervaring van het individu dat deelname in de ene rol makkelijker wordt door deelname in de andere rol (Van Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004). Net als bij werk-privé conflict wordt er ook bij werk-privé facilitatie een onderscheid gemaakt in de twee richtingen van effecten: werk-privé facilitatie (WP facilitatie) en privé-werk facilitatie (PW facilitatie). Werk-privé facilitatie wordt net als werk-privé conflict onderverdeeld in de verschillende soorten: tijdsgerelateerde facilitatie, energie-gerelateerde facilitatie, gedragserelateerde facilitatie en psychologisch-gerelateerde facilitatie. Bijvoorbeeld doordat er beperkte tijd te besteden is aan een rol door een andere rol, kan men leren effectiever met zijn/haar tijd om te gaan en beter prioriteiten te stellen. Qua energie kan het zijn, dat bijvoorbeeld de energie gebruikt voor de werkrol zich transformeert in een goed gevoel en energie levert voor thuis. In het geval van gedragingen

kan het zijn dat bepaalde aangeleerde gedragingen in de ene rol tevens effectief bleken in de andere rol. Met psychische facilitatie valt te denken aan bijvoorbeeld het in staat zijn de problemen van thuis even van je af te zetten door te werken.

1.2.3 Werk-privé balans als voorspeller

Naast de mogelijke negatieve ervaringen in het combineren van werk en privé (rolconflict) dient er dus ook gekeken te worden naar de mogelijke positieve invloeden tussen de werk- en de privésituatie (rolfacilitatie). Het streven naar zo min mogelijk rolconflicten en zo veel mogelijk rolfacilitatie tussen de twee levert een goede balans tussen werk en privé. Het is belangrijk dit in acht te nemen, omdat dit niet alleen belangrijk is voor de beleving van werk en levensomstandigheden, maar ook omdat een goede balans tussen werk en privé zorgt voor een betere gezondheid en betere prestatie op het werk. Uit onderzoek (Steenbergen & Ellemers, 2009) bleek namelijk dat het bevorderen van facilitatie en tegen gaan van conflict tussen werk en privé, zorgde dat de fysieke gezondheid verbeterde, men zich minder ziek melde en na verloop van een jaar beter presteerde. Ook Carlson e.a. (2004) leverden reeds empirisch bewijs voor het belang van rolfacilitatie in beide richtingen ter bevordering van rolprestatie en de kwaliteit van leven. Ook zou een hoge PW facilitatie en lage WP conflict en PW conflict goed zijn voor de mentale gezondheid van medewerkers (Grzywacz & Bass, 2003). Een lagere mate van facilitatie en hogere mate van conflict bleek namelijk samen te gaan met hogere cijfers van probleem drinken en depressies.

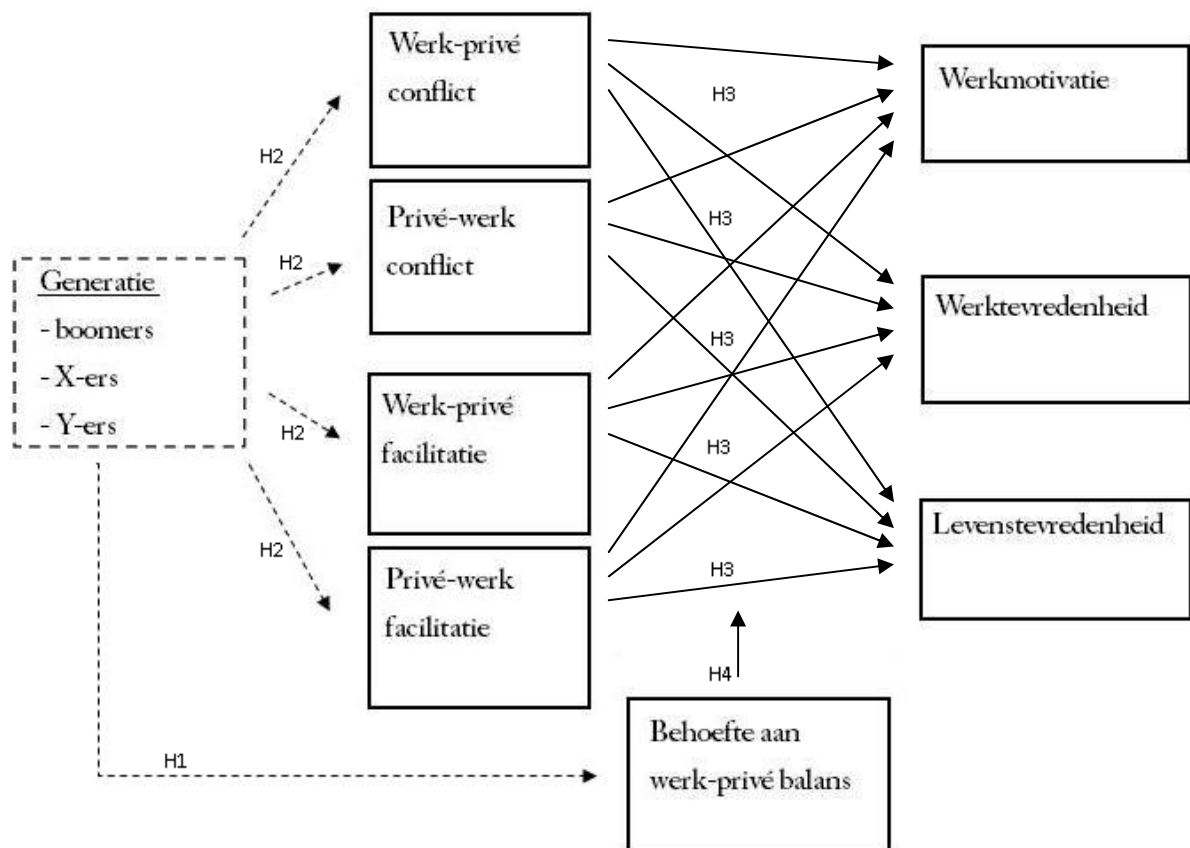
1.2.4 Behoefte aan werk-privé balans

Het is gebleken dat sinds de jaren 80 men steeds meer waarde hecht aan een zo goed mogelijke balans tussen werk en privé (Sturges & Guest, 2006). Steeds meer werknemers vinden het carrièresucces in de traditionele zin van het woord minder belangrijk en zijn meer geïnteresseerd in een carrière die past in hun persoonlijke levensstijl, waarbij het primaire doel binnen de carrière is om hun persoonlijke wensen, wensen van de familie en vereisten vanuit het werk zo goed mogelijk te balanceren en te integreren (Scase & Goffee, 1989; Schein, 1996). Het is aangetoond dat jonge mensen meer aandacht leggen in het streven naar werk-privé balans (Lewis e.a., 2002). Kunreuther (2003) toonde ook al een verschil tussen verschillende generaties in hun streven naar werk-privé balans. Zo gaven medewerkers van de Generatie X en Y aan meer moeite te hebben met het bereiken van de balans tussen werk- en privé leven in vergelijking met de Generatie Baby Boomers. Door deze behoefte en de ervaringen van werk-privé balans in kaart te brengen en te bekijken wat zij betekenen voor de

motivatie en tevredenheid van mensen, zal duidelijk worden of managers en HR personeel hier daadwerkelijk aandacht aan zouden moeten besteden.

1.3 Huidig onderzoek

Het doel van dit onderzoek is drieledig. Ten eerste, wordt het streven naar werk-privé balans van de verschillende werkende generaties in kaart gebracht en vergeleken. Ten tweede, worden de ervaringen van werk-privé conflict en werk-privé facilitatie van de verschillende werkende generaties in kaart gebracht en vergeleken. Tenslotte wordt er onderzocht of het streven naar werk-privé balans en de ervaringen van werk-privé conflict en werk-privé facilitatie voorspellend zouden kunnen zijn voor werkmotivatie, werktevredenheid en levenstevredenheid. De centrale vraagstelling hierbij is als volgt: Zijn er significante verschillen in de behoefte aan werk-privé balans en de ervaringen van werk-privé conflict en facilitatie tussen de Generatie Baby Boomers, Generatie X en Generatie Y en zouden deze voorspellend kunnen zijn voor de werkmotivatie, werktevredenheid en levensgeluk? In figuur 1 zijn de verwachte effecten in een model weergegeven.



Figuur 1. Model van verwachte effecten

Er bestaat niet zoveel onderzoek waaruit blijkt hoe verschillende generaties naar balans tussen werk en privé streven. Zoals hierboven reeds vermeld toonden Sullivan e.a. (2009) aan dat Generatie X een hogere behoefte had aan werk-privé balans dan de Baby Boomers. Doormiddel van diepte-interviews concludeerde Kunreuther (2003) dat Generatie X en Y meer moeite hadden balans te vinden tussen hun werk- en privé leven dan de Boomers. Uit empirisch onderzoek bleek reeds dat hoe ouder een werknemer is, hoe beter hij of zij de balans tussen werk en privé vindt (Grzywacz, Almeida & McDonald, 2002). De gedachte hierbij was dat een oudere werknemer reeds geoefend is in het balanceren van werk en privé. Oudere werknemers hebben tevens over het algemeen geen zorg voor kleine kinderen, maar hebben groter zelfstandige kinderen. Het is aannemelijk dat de oudere generatie daarom ook minder zal streven de juiste balans te vinden. De jongere werknemers zullen daarentegen meer hun best doen balans te vinden tussen werk en privé en hier meer behoefte aan hebben. De jongere generatie werknemers heeft tevens veelal de zorg van kleine kinderen op zich te nemen, hetgeen een interfererende werking kan hebben op de werk-privé relatie (Voydanoff, 1988). Zij zullen hierdoor wellicht ook meer hun best doen dit drukke thuisleven met werk te combineren in verhouding tot de oudste generatie werknemers, waarvan de kinderen veelal uitwonend en volwassen zijn. Dit leidt tot de eerste hypothese.

Hypothese 1: De generatie Boomers zal naar verwachting minder streven naar een goede werk-privé balans dan de Generatie X-ers en Generatie Y-ers.

Generationale verschillen in het ervaren van werk-privé conflict en facilitatie zijn nog niet onderzocht en de verwachting van hypothese 2 is daarom gebaseerd op reeds bekende kenmerken van de verschillende generaties. De Generatie Boomers is een generatie die veelal bij dezelfde werkgever blijft en zij zijn zeer procesgeoriënteerd, waarbij zij het daadwerkelijke resultaat minder belangrijk vinden dan de manier waarop deze is bereikt. Generatie X daarentegen wisselt veel van werkgevers en heeft dus een minder stabiele werksituatie. Zij moeten over het algemeen constant geprikkeld worden en zijn resultaatgericht (Beutel & Wittig-Berman, 2008). Daarnaast zal, zoals reeds genoemd, deze generatie over het algemeen vaker de zorg van jonge kinderen voor hun rekening hebben. Deze zorg voor kleine kinderen is aangetoond een hogere mate van werk-privé conflict met zich mee te brengen (Voydanoff, 1988). De verwachting is dat Generatie X daarom gemiddeld genomen meer conflicten en facilitatie omtrent werk en privé ervaren dan de Generatie Boomers. De nieuwe Generatie Y zal hierin het meest overeenkomen met Generatie X.

Hypothese 2: De jongste generaties X en Y zullen naar verwachting meer werk-privé facilitatie, maar ook meer werk-privé conflict ervaren dan de oudere generatie.

Om te kijken wat de ervaringen van werk-privé conflict en facilitatie betekenen voor de praktijk, zijn in deze studie enkele uitkomstvariabelen en opgenomen. Een belangrijke uitkomstfactor voor de werkgever is werkmotivatie. Buelens & van Den Broeck (2007) beargumenteerden reeds dat een positieve balans tussen werk en privé van positieve invloed is op de werkmotivatie. Om een hogere werkmotivatie te verkrijgen zou men dus kunnen zorgen meer facilitatie te verkrijgen van de werk-privé interactie en conflict hierin vermijden. Naast werkmotivatie worden werktevredenheid en levenstevredenheid meegenomen als mogelijke uitkomstfactoren van werk-privé balans. Werk-privé conflict kan zorgen dat werktevredenheid en levenstevredenheid negatief worden beïnvloed en werk-privé facilitatie kan van positieve invloed zijn op werktevredenheid en levenstevredenheid (Adams, King & King, 1996; Beutel & Wittig-Berman, 2008; Van Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007). Vanwege de praktische onhaalbaarheid met de steekproefgrootte in dit onderzoek, wordt dit niet per generatie bekeken. In het huidige onderzoek wordt verwacht dat werk-privé conflict en werk-privé facilitatie invloed uitoefenen op werkmotivatie, werktevredenheid en levenstevredenheid over de verschillende generaties heen.

Hypothese 3:

a. Medewerkers die meer werk-privé facilitatie ervaren zullen gemiddeld genomen (over generaties heen) meer werkmotivatie, werktevredenheid en levensgeluk ervaren.

b. Medewerkers die minder werk-privé conflict ervaren zullen gemiddeld genomen (over generaties heen) minder werkmotivatie, werktevredenheid en levensgeluk ervaren.

Wel wordt onderzocht of het streven naar werk-privé balans de verbanden modereert. Daar in deze studie wordt beargumenteerd dat de jongere generaties meer behoefte hebben aan werk-privé balans, wordt hier uitgegaan van een verschil tussen de generaties. Deze zou wellicht ook zijn invloed kunnen uitoefenen op de voorspellende werking van werk-privé conflict en facilitatie. Hoe meer iemand streeft naar balans tussen deze twee en zwaarte hieraan hecht, hoe meer iemand zich hierdoor zou kunnen laten beïnvloeden.

Hypothese 4

a. Een hogere behoefte aan werk-privé balans modereert de verbanden tussen werk-privé conflict en werkmotivatie, werktevredenheid en levenstevredenheid, zodanig dat deze negatieve relaties sterker zijn bij een hoge behoefte aan werk-privé balans.

b. Een hogere behoefte aan werk-privé balans modereert de verbanden tussen werk-privé facilitatie en werkmotivatie, werktevredenheid en levenstevredenheid, zodanig dat deze positieve relaties sterker zijn bij een hoge behoefte aan werk-privé balans.

2. Methode

2.1 Participanten

Aan het onderzoek deden 160 mensen mee, waarvan 130 participanten de vragenlijst in z'n geheel hebben ingevuld (response rate 81.5%). Een participant gaf aan de gegevens gedeeltelijk verkeerd te hebben ingevuld en deze gegevens zijn vervolgens uit de sample verwijderd. Dit zorgde dat 129 participanten gebruikt konden worden voor de analyses. De drie generaties zijn redelijk evenredig vertegenwoordigd, waarbij er 38 participanten behoren tot Generatie Y, 44 participanten tot Generatie X en 48 participanten behoren tot de Generatie Baby Boomers. Een overzicht van de demografische gegevens van de verschillende generaties is te zien in Tabel 1. Daarnaast worden de generaties hieronder apart beschreven.

2.1.1 Generatie Y

Alle participanten in de leeftijd van 21 (de jongste participant) tot en met 27 jaar zijn ingedeeld in de groep Generatie Y. De gemiddelde leeftijd van deze groep was 24.82 jaar ($SD=1.75$). Van deze generatie behoorde 34.2 % tot het mannelijk geslacht en 65.8% tot het vrouwelijk geslacht. De meeste Generatie Y'ers in het onderzoek waren alleenstaand (36.8%) gevolgd door "in een relatie, maar niet samenwonend" (31.6%), samenwonend (15.8%) en getrouwd (15.8%). Het merendeel van de deelnemers gaf aan geen kinderen te hebben (91.2%); 7.9% van de Generatie Y gaven aan een kind te hebben. Van de deelnemers heeft 84.2% een HBO- of WO-opleiding genoten en 15.8% van de deelnemers heeft een lagere opleiding afgerond (MBO/LBO/VWO/HAVO/VMBO/MAVO). Van de Generatie Y is 60.5% werkzaam in de profit sector en 39.5% is werkzaam in de non-profit sector (zoals overheid, zorg). Deze generatie heeft nog niet veel jaren werkervaring ($M=2.63$, $SD=1.90$) en werkt gemiddeld 35.37 uur per week ($SD=5.51$).

2.1.2 Generatie X

De participanten in de leeftijd van 28 t/m 47 jaar zijn ingedeeld in de groep Generatie X. De gemiddelde leeftijd van de X'ers was 36.34 jaar ($SD=5.52$). Van deze groep behoorde 63.6% tot het mannelijk geslacht en 36.3% tot het vrouwelijk geslacht. Het merendeel van de Generatie Y is getrouwd (61.4%), 22.7% is samenwonend, 4.5% heeft een relatie maar woont niet samen en 11.4% is alleenstaand. Iets meer dan de helft heeft een kind of kinderen (61.4%) tegenover 38.6% die geen kinderen hebben. Van de Generatie X'ers heeft 68.2% een HBO- of WO-opleiding genoten, terwijl de overige 31.8% een ander lagere opleiding hebben gevolgd

(MBO/LBO/VWO/HAVO/VMBO/MAVO). Het merendeel van deze generatie is werkzaam in de profit sector (81.8%) en een kleine 18.1% is werkzaam in de non-profit sector. De Y'ers hebben gemiddeld genomen 14.23 jaren werkervaring ($SD=6.27$) en werken gemiddeld 39.43 uur per week ($SD=8.50$).

2.1.3 Generatie Baby Boomers

Alle participanten vanaf 48 jaar zijn ingedeeld bij de Generatie Baby Boomers. De oudste participant hierbij was 63 jaar. De gemiddelde leeftijd van de Baby Boomers was 53.81 ($SD=4.18$). Iets meer dan de helft van deze generatiegroep was van het mannelijk geslacht (55.3%) tegenover 44.7% van de groep behorend bij het vrouwelijk geslacht. Het overgrote deel van de Baby Boomers is getrouwd (85.1%), naast 8.5% die samenwonend zijn, 2.1% die een relatie hebben maar niet samenwonen en 4.3% die alleenstaand zijn. Bijna alle Baby Boomers (91.5%) gaven aan kinderen te hebben tegenover een kleine 8.5% die geen kinderen hebben. Zo'n 63.8% heeft een HBO- of WO-opleiding gevolgd en 36.2% volgde een opleiding op een lager niveau (MBO/LBO/VWO/HAVO/VMBO/MAVO). Iets meer dan de helft van de Generatie Baby Boomers (53.2%) werkt in de non-profit sector tegenover 46.8% die werkzaam zijn in de profit sector. De Baby Boomers hebben de meeste jaren werkervaring ($M=32.14$, $SD=7.68$) en werken gemiddeld genomen 37.21 uur per week ($SD=8.96$).

Tabel 1. Demografische gegevens van de sample per generatie.

		Generatie Y	Generatie X	Baby Boomers	Totaal
N		38	44	47	129
Leeftijd	<i>M</i>	24.82 ($SD=1.75$)	36.34 ($SD=5.52$)	53.81 ($SD=4.18$)	39.31
Geslacht	Aantal mannen	13	28	26	67
	Aantal vrouwen	25	16	21	62
Burgelijke staat	Alleenstaand	14	5	2	21
	Relatie, niet	12	2	1	15
	Samenwonend	6	10	4	20
	Getrouwd	6	27	40	73
Kinderen	Nee	35	17	4	56
	Ja	3	27	43	73
Opleidingsniveau	Hoog	32	30	30	92
	Laag	6	14	17	37
Branche	Profit	23	36	22	81
	Non-profit	15	8	25	48
Jaren werkervaring	<i>M</i>	2.63 ($SD=1.90$)	14.23 ($SD=6.27$)	32.14 ($SD=7.68$)	17.34
Werkuren per week	<i>M</i>	35.37 ($SD=5.51$)	39.43 ($SD=8.50$)	37.21 ($SD=8.96$)	37.43

2.2 Meetinstrumenten

De hypothesen zijn getoetst doormiddel van kwantitatief onderzoek met een vragenlijst. Deze vragenlijst bestond uit 78 items (zie bijlage 1 voor de volledige vragenlijst).

2.2.1 Streven naar werk privé balans

Om het streven naar balans tussen werk en privé te meten is gebruik gemaakt van de 3-items van Sullivan, e.a. (2009), waarbij nog 3 extra items zijn toegevoegd. Deze items werden gemeten op een 5-puntschaal waarbij 1 = “helemaal oneens” en 5 = “helemaal eens” met de vraagstelling “Geef aan in hoeverre de volgende stellingen voor u van toepassing zijn”. Voorbeelditem: “Het bereiken van balans tussen werk en privé is de sleutel tot geluk”. Van de 5 items was 1 item (“Ik voel me ongelukkig wanneer het me niet lukt balans te vinden tussen mijn werk en mijn familie”) niet meegenomen in de uiteindelijke analyses, omdat dit de betrouwbaarheid deed toenemen ($\alpha = .69$ voor 4 items tegenover $\alpha = .68$ voor 5 items.).

2.2.2 Ervaren van werk-privé conflict en facilitatie

Om de ervaring van werk-privé conflict en facilitatie te meten is gebruik gemaakt van dezelfde 48 items (verdeeld over 16 factoren) gebruikt in het onderzoek van Van Steenberghe, Ellemers & Mooijaart (2007). Zij ontworpen 24 items om werk-privé facilitatie te meten naast de additionele 24 items van Carlson e.a. (2000) en Carlson & Frone (2003) om werk-privé conflict te meten, waarbij de verschillende facetten van invloeden (tijd, energie, gedrag en psychische belasting) op zijn genomen als tevens de beide richtingen (de invloed van werk op privé (WP) en de invloed van privé op werk (PW)).

Het construct *WP conflict* bestond uit 12 items verdeeld over de 4 facetten “tijd”, “energie”, “gedrag” en “psychologische belasting”. Voorbeelditems: “Door mijn werk kan ik me minder bezig houden met activiteiten thuis dan ik zou willen” (WP conflict: tijd); “Na een werkdag ben ik vaak te uitgeput om thuis mee te doen aan activiteiten of verantwoordelijkheden op me te nemen” (WP conflict: energie); “Gedrag dat doeltreffend is op het werk, helpt me niet om thuis beter te functioneren” (WP conflict: gedrag); “Als ik thuis ben denk ik vaak aan werkgerelateerde problemen” (WP conflict: psychologisch). De in totaal 12 items bleken in dit onderzoek voldoende betrouwbaar met een Cronbach’s alpha van .83 .

PW conflict werd tevens gemeten met 12 items verdeeld over de 4 facetten “tijd”, “energie”, “gedrag” en “psychologische belasting”. Voorbeelditems: “De tijd die ik besteed aan verantwoordelijkheden thuis belemmert vaak de uitvoering van mijn werkverantwoordelijkheden” (PW conflict: tijd); “Door stress thuis, ben ik op het werk vaak

afgeleid door thuiszaken” (PW conflict: energie); “Gedrag dat ik thuis gebruik om problemen op te lossen is niet nuttig op het werk” (PW conflict: gedrag); “Als ik aan het werk ben probeer ik vaak nog dingen voor thuis te regelen of te plannen” (PW conflict: psychologisch). De 12 items betreffende PW conflict hebben gezamenlijk voldoende betrouwbaarheid ($\alpha = .82$).

WP facilitatie bestond uit 12 items verdeeld over de facetten “tijd”, “energie”, “gedrag” en “psychologische belasting”. Voorbeelditems: “De hoeveelheid tijd die ik aan mijn werk besteed stimuleert mij om in mijn vrije tijd leuke activiteiten te ondernemen” (WP facilitatie: tijd); “Na een werkdag heb ik vaak energie opgedaan, waardoor ik meer zin heb om thuis mee te doen aan activiteiten of verantwoordelijkheden op mij te nemen” (WP facilitatie: energie); “De dingen die ik in mijn werk doe, helpen me ook om beter om te gaan met zaken thuis” (WP facilitatie: gedrag); “Door mijn werk ben ik beter in staat om zaken thuis te relativieren” (WP facilitatie: psychologisch). De items voor WP facilitatie leveren een betrouwbaarheid van $\alpha = .78$ in dit onderzoek.

Het construct PW facilitatie is gemeten met 12 items verdeeld over de facetten “tijd”, “energie”, “gedrag” en “psychologische belasting”. Voorbeelditems: “Door mijn leven thuis, kan ik beter grenzen stellen aan de verantwoordelijkheden die ik op het werk op mij neem” (PW facilitatie: tijd); “Na een activiteit met mijn partner/familie/vrienden kom ik vaak goedgehumeurd op het werk, waardoor de sfeer op mijn werk positief beïnvloedt wordt” (PW facilitatie: energie); “Door de dingen die ik thuis leer, functioneer ik op het werk ook beter in de omgang met anderen” (PW facilitatie: gedrag); “Door mijn leven thuis kan ik op aangename wijze afstand nemen van mijn werk” (PW facilitatie: psychisch). De items om PW facilitatie te meten toonden voor dit onderzoek een betrouwbaarheid van $\alpha = .83$.

Er werd voor alle items gebruik gemaakt van de vraagstelling: “Geef aan in hoeverre de volgende stellingen voor u van toepassing zijn.” Hierbij kon de participant antwoorden met een 5-puntschaal waarbij 1=“helemaal oneens” en 5=“helemaal eens”.

2.2.3 Werkmotivatie

Werkmotivatie werd gemeten met de 6 items gebruikt door Wright (2003). De vraagstelling was hierbij tevens “Geef aan in hoeverre de volgende stellingen voor u van toepassing zijn.”, waarbij de participant kon antwoorden met een 5-puntschaal waarbij 1=“helemaal oneens” en 5=“helemaal eens”. Voorbeelditem: “Ik doe mijn uiterste best mijn werkzaamheden succesvol af te handelen ongeacht eventuele moeilijkheden”. Wegens de zwakke betrouwbaarheid ($\alpha =$

.52), is het item “Ik doe extra werkzaamheden, die eigenlijk niet tot mijn taken behoren” niet meegenomen in de analyse. Dit zorgde voor een Cronbach's alpha van .59 .

2.2.4 Werktevredenheid

Om werktevredenheid te meten is gebruik gemaakt van het enkele item ‘Hoe tevreden bent u met uw werk?’. De participant kon hierop antwoorden met behulp van een 7-puntschaal, waarbij 1=“zeer ontevreden” en 7=“zeer tevreden”.

2.2.5 Levenstevredenheid

Levenstevredenheid werd gemeten met het construct ‘levensgeluk’ uit het onderzoek van Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985) bestaande uit 5 items. De 5 items zijn gemeten met een 5-puntschaal waarbij 1 = ‘helemaal oneens’ en 5 = ‘helemaal eens’. Voorbeelditem: “Op de meeste fronten is mijn leven ideaal”. Het item “Als ik mijn leven overnieuw zou kunnen doen, zou ik niks veranderen” is voor de analyse niet meegenomen omdat dit de betrouwbaarheid deed toenamen ($\alpha = .86$ voor 4 items tegenover $\alpha = .82$ voor 5 items).

2.3 Procedure

De hypothesen zijn getoetst doormiddel van kwantitatief onderzoek met een vragenlijst, digitaal beschikbaar gesteld via NetQ. De link naar het onderzoek is verspreid via de mail en sociale netwerksites. Na een week is er nog een herinnering verstuurd en geplaatst.

Na het verkrijgen van de data in NetQ is deze overgezet in SPSS om met behulp hiervan mogelijke significante verbanden te herleiden om de gestelde hypothesen te toetsen. Om de eerste twee hypothesen te toetsen zijn twee One-way (between subjects) ANOVA's uitgevoerd, waarbij de drie generaties de onafhankelijke variabele vormen en respectievelijk de ervaring van werk-privé conflicten en de ervaring van werk-privé facilitatie werden meegenomen als afhankelijke variabelen. Om de derde hypothese te toetsen zijn regressie analyses uitgevoerd waarbij werk-privé conflicten en werk-privé facilitatie respectievelijk werden opgenomen als onafhankelijke variabelen en werkmotivatie, werktevredenheid en levensgeluk respectievelijk als afhankelijke variabelen. Om de vierde hypothese te beantwoorden zijn wederom regressie analyses uitgevoerd waarin met behulp van interactietermen werd gekeken of de behoefte aan balans de effecten van conflict en facilitatie op de afhankelijke variabelen modereert.

3. Resultaten

3.1 Streven naar werk-privé balans

Uit de resultaten van de ANOVA's (zie Tabel 2) blijkt dat de Generatie Y gemiddeld genomen minder streeft naar werk-privé balans. Tussen Generatie X en Generatie Baby Boomers is geen significant verschil aangetroffen. Er is een significant effect gevonden ($F(2,126) = 6.902, p < 0.001$), waarbij een Posthoc-test toonde dat Generatie Y gemiddeld lager scoort op het streven naar balans tussen werk en privé dan Generatie X en Generatie Baby Boomers. Tussen de Generatie X en de Baby Boomers was geen significant verschil aangetoond. Dit is in tegenstelling met de verwachting uitgesproken bij hypothese 1, waarbij werd verwacht dat Generatie Y en Generatie X meer zouden streven naar werk-privé balans dan de Generatie Baby Boomers. Er is bij de analyse niet gecorrigeerd voor covariaten omdat er geen significante effecten voorkwamen tussen de achtergrondvariabelen en het streven naar werk-privé balans.

3.2 Ervaring werk-privé conflicten en facilitatie

Om de ervaring van werk-privé conflict en werk-privé facilitatie te meten, is naast de ANOVA ook een ANCOVA uitgevoerd. Hierbij zijn opleidingsniveau en branche meegenomen als covariaten, daar deze correleerden met één van de conflict of facilitatie schalen, in dit geval met PW Conflict. Participanten met een hoger opleidingsniveau (HBO of WO) hadden gemiddeld een lagere score op het ervaren van PW Conflict dan participanten met een lager opleidingsniveau. Participanten werkzaam in de non-profit sector scoorden gemiddeld tevens lager op PW Conflict dan participanten werkzaam in de profit-sector. Gecorrigeerd voor deze twee covariaten, was het eerder gevonden effect van generatie op PW Conflict niet meer significant. Met de uitgevoerde ANOVA was er namelijk een significant effect gevonden voor PW Conflict ($F(2,126) = 5.367, p < 0.01$). Zoals in Tabel 2 weergegeven scoorde Generatie X gemiddeld genomen hoger op het ervaren van PW Conflict dan de Generatie Y en de Generatie Boomers. De covariaten meegenomen bleek dit effect niet meer significant.

Voor WP Conflict, WP Facilitatie en PW Facilitatie waren sowieso geen significante effecten gevonden met betrekking tot de verschillende generaties. Er zijn dus geen significante verschillen gevonden in het ervaren van werk-privé conflicten, privé-werk conflicten, werk-privé facilitatie en privé-werk facilitatie, waardoor hypothese 2, waarbij werd verwacht dat Generatie Y en X meer facilitatie en conflict zouden ervaren dan Generatie Baby Boomers, niet kan worden aangenomen.

Tabel 2. De scores op werk-privé balans van de drie generaties.

	M	SD	F
Het streven naar werk-privé balans			7.67*
Generatie Y	3.55	.70	
Generatie X	4.14	.66	
Baby Boomers	4.08	.82	
WP conflict			.94
Generatie Y	2.69	.65	
Generatie X	2.88	.69	
Baby Boomers	2.88	.80	
PW conflict			5.37**
Generatie Y	2.18	.53	
Generatie X	2.51	.64	
Baby Boomers	2.12	.65	
WP facilitatie			1.01
Generatie Y	3.56	.42	
Generatie X	3.41	.59	
Baby Boomers	3.54	.59	
PW facilitatie			.99
Generatie Y	3.66	.49	
Generatie X	3.77	.57	
Baby Boomers	3.84	.66	

* $P \leq .001$; ** $p \leq .01$

3.3 Motivatie, werktevredenheid en levenstevredenheid

Voor de multipele regressies zijn de achtergrondvariabelen “burgelijke staat” en (het hebben van) “kinderen” naast de verwachte voorspellers (WP conflict, PW conflict, WP facilitatie en PW facilitatie) meegenomen als voorspellers daar deze significant correleerden met één van de uitkomst variabelen, in dit geval met zowel motivatie, als werktevredenheid als levenstevredenheid.

3.3.1 Hypothese 3

Met de eerste multi-pele regressie is gebleken dat PW Conflict een significante voorspeller is van motivatie. De andere voorspellers meegenomen in 3 significante modellen bleken echter geen significante voorspellers te zijn voor motivatie zoals te zien is in Tabel 3. Voor werktevredenheid bleken geen van de voorspellers significant te zijn, behalve PW Conflict wanneer het streven naar werk-privé balans niet werd meegenomen als moderator. Burgelijke staat en WP-conflict bleken significante voorspellers voor levenstevredenheid. Gekeken naar de resultaten zou een hogere mate van ervaring van privé-werk conflict kunnen samengaan met een lagere motivatie en een lagere werktevredenheid. Voor het ervaren van werk-privé conflict, werk-privé facilitatie en privé-werk facilitatie is geen voorspellende werking voor motivatie of werktevredenheid aangetoond. Een hoge mate van ervaring van werk-privé conflict kan echter een lagere levenstevredenheid met zich mee brengen. Het ervaren van privé-werk conflict, privé-werk facilitatie en werk-privé facilitatie bleken geen voorspellende werking op levenstevredenheid te hebben.

3.3.2 Hypothese 4

De in hypothese 4 opgestelde verwachting, dat het streven naar werk-privé balans het effect van de voorspellers zou versterken, is tevens niet uitgekomen. Zoals te zien in Tabel 3 zijn er geen significante effecten gevonden voor het streven naar werk-privé balans als moderator.

Tabel 3. Regressie resultaten voor motivatie, werktevredenheid en levenstevredenheid.

	Motivatie			Werktevredenheid			Levenstevredenheid		
	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 1	Stap 2	Stap 3
	β	β	β	β	β	β	β	β	β
Burgelijke Staat	.13	.13	.14	.07	.08	.11	.14	.20	.25***
Kinderen	.13	.12	.11	.16	.16	.14	.19	.16	.16
Streven naar balans		-.08	-.07		.01	.05		-.03	-.04
WP Facilitatie		.07	.07		.20	.19		.08	.11
PW Facilitate		.21	.20		.10	.08		.11	.11
WP Conflict		.07	.04		-.07	-.12		-.32*	-.33*
PW Conflict		-.31*	-.29**		-.21***	-.17		-.04	-.04
Streven * WP Facilitatie			-.05			-.18			-.15
Streven * PW Facilitatie			.02			.19			.08
Streven * WP Conflict			-.08			-.18			.01
Streven * PW Conflict			.01			-.02			-.06
Summary Statistics									
R ²	.06	.20	.20	.04	.19	.23	.09	.25	.26
R ² Change	.04***	.15*	.13**	.03	.14*	.16*	.08**	.21*	.19*
F Change	3.82***	4.25*	2.71**	2.88	4.01*	3.13*	6.25**	5.76*	3.78*

*P ≤ .001; **p ≤ .01; ***p ≤ .05

4. Discussie

Het doel van dit onderzoek was te onderzoeken of de generaties, vandaag de dag op de werkvloer, verschillen in hun streven naar werk-privé balans en hun ervaringen van conflict en facilitatie tussen werk en privé en of dit effect heeft op werkmotivatie, werktevredenheid en levenstevredenheid. In dit onderzoek is aangetoond dat de jongste generatie op de werkvloer, generatie Y, in tegenstelling tot de verwachting minder streeft naar werk-privé balans dan de twee oudere generaties op de werkvloer. Deze bevinding is in tegenstelling met de bevindingen uit het onderzoek van Sullivan e.a. (2009) waarbij bleek dat Generatie X meer streefde naar werk-privé balans dan de Generatie Baby Boomers. Ook is deze bevinding niet geheel in lijn met het onderzoek van Grzywacz, Almeida & McDonald (2002) waaruit bleek dat jongere werknemers meer moeite hadden de balans te vinden. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat de Generatie X'ers en de Baby Boomers uit dit onderzoek gemiddeld genomen vaker de zorg over kinderen hebben in hun privéleven. De Generatie Y hadden in dit onderzoek in de meeste gevallen nog geen kinderen om voor te zorgen en waren veelal alleenstaand.

Dit onderzoek heeft tegen de verwachting in niet kunnen aantonen dat er generationele verschillen zijn met betrekking tot de ervaring van werk-privé conflict en werk-privé facilitatie. Er kan dus niet worden aangenomen dat de jongere generaties meer werk-privé conflict en werk-privé facilitatie ervaren dan de oudste werkende generatie van Baby Boomers. Deze verwachting was ook niet eerder in onderzoek aangetoond en is in dit onderzoek ook niet gebleken. Het gebrek aan gevonden generationele verschillen kan komen door de kunstmatige scheidingslijnen tussen de verschillende groepen. In de praktijk lopen de verschillende generaties namelijk geleidelijk in elkaar over. Tevens zouden de verschillen tussen jonge en oude werknemers kunnen komen door verschil in levensfasen in plaats van verschil in generaties.

Het gevonden voorspellende effect van privé-werk conflict (PW conflict) op de werkmotivatie en werktevredenheid van werknemers is wel een aandachtspunt voortkomend uit het onderzoek. Als men weet te zorgen dat men op het werk zo min mogelijk negatief wordt beïnvloedt door de thuissituatie, gaat men een afname in motivatie en werktevredenheid tegen. Dus hoe minder negatieve invloeden op het werk van het privéleven, hoe meer gemotiveerd en tevreden men is met zijn of haar werk. Hiernaast is WP conflict samen met burgerlijke staat een voorspeller gebleken voor levenstevredenheid. Hoe minder men negatieve

effecten van het werk op het privéleven ervaart, hoe gelukkiger een persoon is met zijn leven. Ook blijken getrouwde mensen gelukkig met hun leven in vergelijking tot alleenstaanden. Het eerdere onderzoek (Buelens & Van Den Broeck, 2007; Adams, King & King, 1996; Beutel & Wittig-Berman, 2008) is hiermee gedeeltelijk opnieuw bevestigd. Het belang van werk-privé conflict voor levenstevredenheid en privé-werk conflict voor motivatie en werktevredenheid is met dit onderzoek opnieuw aangetoond. Het belang van facilitatie is met dit onderzoek echter niet bevestigd.

4.1 Implicaties voor de theorie

4.1.1 Generatiemanagement

Dit onderzoek heeft geen verdere uitbouw van het “Generational Model” van Mannheim (1952) kunnen leveren. De kern van het model is het belang van sociale factoren voor menselijke ontwikkeling, waarbij individuen uit dezelfde geboortejaren door dezelfde maatschappelijke gebeurtenissen zouden zijn beïnvloedt in hun ontwikkeling. Verschillen tussen verschillende generationele groepen zijn met betrekking tot het ervaren van werk-privé conflict en facilitatie niet aangetoond. Er kan dus niet worden gesteld dat de werkzame generaties verschillen in hun ervaringen van werk-privé conflict en werk-privé facilitatie. De theorie van Mannheim is hiermee echter niet onkracht, maar enkel niet aangetoond voor het ervaren van werk-privé conflict en facilitatie. Met dit onderzoek is wel bevestigd dat de werkzame generaties verschillende behoeften hebben met betrekking tot werk-privé balans, hetgeen het model van Mannheim onderbouwt en ook reeds bleek in onderzoeken van Lewis (2002), Kunreuther (2003) en Sullivan e.a. (2009). In tegenstelling tot de eerdere onderzoek was het in dit onderzoek juist de jongste generatie (Generatie Y) die minder streefde naar een goede werk-privé balans en vergelijking met de Generatie X en de Baby Boomers. In eerdere onderzoeken (Lewis, 2002; Kunreuther, 2003; Sullivan e.a., 2009) bleken het de jongere generaties die meer hun best deden om een goede werk-privé balans te vinden. De theorie dat jongere werknemers meer streven naar werk-privé balans kan op basis van dit onderzoek ter discussie worden gesteld. Die eerdere onderzoeken kwamen allen uit het buitenland en het zou kunnen zijn dat de generaties in Nederland anders zijn gevormd dan in de Verenigde Staten en Groot Brittannië, aangezien generaties op basis van sociale gebeurtenissen worden gevormd en deze wellicht per cultuur of land kunnen verschillen hoe deze worden ervaren.

4.1.2 “Scarcity theory”

De “scarcity theory” van Marks (1977) beargumenteerde dat bronnen (zoals tijd en energie) uitputbaar zijn en dat mensen een tekort aan bronnen kunnen ervaren in de ene rol (bijvoorbeeld de werkrol) doordat de bronnen reeds besteedt zijn aan een andere rol (bijvoorbeeld de thuisrol). Dit onderzoek heeft de theorie van Marks wederom bevestigd en ook consequenties hierop aangetoond. Eerdere onderzoeken hadden reeds aangetoond dat werk-privé conflict een negatieve invloed bleek te hebben op werktevredenheid en levenstevredenheid (Kossek & Ozeki, 1998) en op de gezondheid en prestatie (Van Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2009; Grzywacz & Bass, 2003). De negatieve effect op werktevredenheid en levenstevredenheid zijn met dit onderzoek wederom bevestigd en gespecificeerd. Zo bleek conflict van werk op privé (WP conflict) invloed uit te oefenen op levenstevredenheid en conflict van privé op werk (PW conflict) invloed uit te oefenen op werktevredenheid. Als aanvulling op eerdere onderzoeken bleek PW conflict ook van negatieve invloed op de werkmotivatie en dit kan dan ook worden opgenomen in de theorie als voorspellend effect.

4.1.3 “Role expansion theory”

De “role expansion theory” van Marks (1977), waarbij wordt beargumenteerd dat participatie in één rol van positieve invloed kan zijn op een andere rol, is in eerdere onderzoeken (Van Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007; Carlson, 2004; Grzywacz & Bass, 2003) aangetoond van belang te zijn voor werk-privé balans. Deze theorie is met het huidige onderzoek niet bevestigd noch verworpen. Er waren namelijk geen effecten gevonden van rolfacilitatie op werkmotivatie, werktevredenheid en levenstevredenheid en kan dus niet in de theorie worden opgenomen als voorspeller voor deze uitkomstvariabelen. Het kan echter zijn dat rolfacilitatie wel een rol speelt bij andere uitkomstvariabelen die niet zijn opgenomen in dit onderzoek. Er kan dus steeds worden aangenomen dat rolfacilitatie een voorspeller is voor mentale gezondheid (Grzywacz & Bass, 2003), fysieke gezondheid, ziekteverloop en prestatie (Van Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2009), maar rolfacilitatie is geen voorspeller gebleken voor werkmotivatie, werktevredenheid en levenstevredenheid.

4.2 Implicaties voor de praktijk

De uitkomsten van het onderzoek geven geen redenen dat de managers en HR medewerkers meer aandacht zouden moeten besteden aan het verzorgen van hulp bij het streven naar werk-privé balans. De nieuwe jonge werknemers die nu de werkvloer betreden geven namelijk

aan in mindere mate te streven naar werk-privé balans en vinden dit minder van belang in vergelijking met de oudere generaties reeds aanwezig op de werkvloer. Vooralsnog is er tevens aan de hand van de resultaten uit dit onderzoek geen noodzaak gevonden voor aandacht voor de verschillende generaties ten overstaan van werk-privé conflict en werk-privé facilitatie.

Hetgeen wel een aandachtspunt is voor managers en HR personeel, is dat als men een hoge mate van conflict ervaart van de thuissituatie op het werk dit haar negatieve invloed uitoefent op de werkmotivatie en werktevredenheid van werknemers. Als men weet te voorkomen dat men een hoge mate van conflict vanuit de thuissituatie op het werk ervaart, gaat men een afname in werkmotivatie en werktevredenheid tegen. Dit zou bijvoorbeeld gedaan kunnen worden door tijdelijke kleine aanpassingen in werkgedragingen op informele wijze in te voeren om op deze manier de balans tussen werk en privé weer te vinden (Behson, 2002). De nadruk ligt hierbij op een tijdelijke aanpassing, waarbij de werknemer iets meer vrijheid krijgt om de balans opnieuw te verkrijgen om vervolgens op de gewone manier verder te werken. Een andere oplossing om de conflicten tegen te gaan zou het implementeren van een familievriendelijke organisatie cultuur kunnen zijn. Een familievriendelijke organisatie cultuur kan op verschillende manieren worden gerealiseerd: sommige bedrijven bieden workshops over het combineren van werk en privé aan medewerkers en andere bieden kwalitatieve oppas voor kinderen (Galinsky & Stein, 1990). Directe effecten van een familievriendelijke cultuur op werk-privé balans zijn nog niet getoond. Galinsky en Stein (1990) toonden echter reeds dat organisaties met familievriendelijke programma's aangaven dat hun medewerkers meer tevreden waren en zich minder vaak ziek melden. De implementatie van een familievriendelijke organisatie cultuur zou eventueel een positief effect kunnen hebben op werk-privé balans, maar dit zou nog verder onderzocht moeten worden.

Om medewerkers binnen hun bedrijf over het algemeen gelukkiger te houden, zouden managers en HR medewerkers maatregelen kunnen nemen om werk-privé conflict (WP conflict) tegen te gaan. Dit omdat gebleken is dat WP conflict samen met burgerlijke staat een voorspeller is voor levenstevredenheid. Om WP conflict tegen te gaan zou men werkeisen met betrekking tot tijd en energie kunnen verminderen of versoepelen (Voydanoff, 2004). Dit zou men bijvoorbeeld kunnen realiseren door de mogelijkheid te bieden tot parttime werkmogelijkheden of de werkdruk te verlagen.

4.3 Limitaties en vervolgonderzoek

De mindere mate van streven naar werk-privé balans van de Generatie Y zou verklaard kunnen worden vanuit de gegevens dat het merendeel van deze generatie in de sample van dit onderzoek nog geen kinderen heeft en er gemiddeld genomen meer alleenstaanden tot die generatiegroep behoorden. Hier is in dit onderzoek echter niet voor gecorrigeerd aangezien dit onderdelen zijn van levensfase, die veelal samengaan met de generatie waartoe men behoort. Om dit te onderzoeken is grootschalig onderzoek nodig waarbij de verschillende generaties in de verschillende levensfasen met elkaar vergeleken worden

Een tweede kanttekening bij dit onderzoek, is dat dit onderzoek een kleine sample betrof en wellicht dat een vervolgonderzoek met een grotere sample enige significante verschillen zou kunnen aantonen. Zo waren de groepen te klein om de verschillende leeftijdsgroepen van de kinderen in de analyses te betrekken.

In vervolgonderzoek zou tevens nog gekeken kunnen worden naar andere uitkomstvariabelen voor werk-privé conflict en werk-privé facilitatie, zoals bijvoorbeeld toewijding en productiviteit. Het belang van werk-privé facilitatie zou wellicht wel kunnen worden aangetoond voor andere uitkomstvariabelen dan degenen meegenomen in dit onderzoek. Ook zou er onderzoek gedaan kunnen worden naar andere voorspellers voor werk-privé balans dan generaties, zoals bijvoorbeeld functieniveau of werkbranche. Tevens zou er verder gekeken kunnen worden naar eventuele oplossingen voor werk-privé conflicten. De eerdergenoemde familievriendelijke organisatie cultuur zou kunnen worden onderzocht als mogelijke oplossing. Baral en Bhargava (2010) hebben het reeds onderzocht voor werk-privé facilitatie en niet kunnen aantonen, maar wellicht dat dit voor werk-privé conflict een ander verhaal is.

4.4 Conclusie

Het huidige onderzoek heeft de discussie geopend of de jongste generatie inderdaad een hogere behoefte heeft aan werk-privé balans, wegens het gevonden resultaat dat de Generatie Y juist minder streeft naar werk-privé balans dan Generatie X en de Generatie Baby Boomers. Er is geen belang getoond om generaties verschillend te benaderen of behandelen in hun ervaringen van werk-privé conflict en facilitatie, daar er geen verschillen tussen de generaties hier omtrent zijn aangetoond. Rolconflict is wederom aangetoond als voorspeller van werk- en levenstevredenheid en met dit onderzoek tevens als voorspeller van werkmotivatie. Rolfacilitatie is daarentegen niet aangetoond als voorspeller van werkmotivatie, werktevredenheid en levenstevredenheid. Met dit onderzoek is het ervaren

van werk-privé conflict wederom aangetoond als een aandachtspunt voor de praktijk wegens het negatieve effect hiervan op werkmotivatie, werktevredenheid en levenstevredenheid. Hierbij hoeft men de generaties niet verschillend te behandelen of benaderen.

Referenties

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 411-420.
- Baral, R., & Bhargava, S. (2010). Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology, 25*(3), 274-300.
- Becker, H. A. (1992). *Generaties en hun kansen*. Amsterdam: Meulenhof.
- Behson, S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*(4), 324-341.
- Beutel, N. J., & Wittig-Berman, U. (2008). Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers and matures. *Journal of Managerial Psychology, 23*(5), 507-523.
- Bontekoning, A. C. (2008). Generatiegolven als vernieuwingsimpulsen.
- Buelens, M., & Van Den Broeck, H. (2007). An Analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Sector Organizations. *Public Administration review, 1*(1).
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G. (2004). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 131-164.
- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology, 23*(8), 891-906.
- Chesley, N. (2005). Blurring boundaries? Linking technology use, spillover, individual distress, and family satisfaction. *Journal of Marriage and Family, 67*(5), 1237-1248.
- Galinsky, E., & Stein, P. J. (1990). The impact of human resource policies on employees: balancing work/family life. *Journal of Family Issues, 11*(4), 368-383.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.

- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations, 51*, 28-36.
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: testing different model of work-family fit. *Journal of Marriage and Family, 65*(1), 248-261.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*(2), 139-149.
- Kunreuther, F. (2003). The changing of the guard: What generational differences tell us about social-change organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 32*(3), 450-457.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: strategies for effective management. *The Health Care Manager, 19*, 65-76.
- Lewis, S., Smithson, J., & Kugelberg, C. (2002). Into work: job insecurity and changing psychological contracts. In J. Brannen, S. Lewis, A. Nilson, & J. Smithson (Ed.), *Young Europeans, Work and Family*. London: Routledge.
- Macky, K., Gardner, D., & Forsyth, S. (2008). Generational differences at work: introduction and overview. *Journal of Managerial Psychology, 23*(8), 857-861.
- Mannheim, K. (1952). The problems of generations. *Essays on the Sociology of Knowledge*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Marks, S. P. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review, 42*, 921-936.
- Montana, P. J., & Lenaghan, J. A. (1999). What motivates and matters most to Generations X and Y? *Journal of Career Planning and Employment, 59*(4), 27-30.
- O'Bannon, G. (2001). Managing our future: The generation X factor. *Public Personal Management, 30*(1), 95-109.
- Presser, H. B. (2000). Nonstandard work schedules and marital instability. *Journal of Marriage and Family, 62*(1), 93-110.

- Scase, R., & Goffee, R. (1989). *Reluctant Managers: their Work and Lifestyles*, London: Routledge.
- Schein, E. (1996). Career anchors revisited: implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 80-88.
- Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382.
- Sturges, J., & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5-20.
- Sullivan, S. E., Forret, M. L., Carraher, S. M., & Mainiero, L. A. (2009). Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes. *Career Development International*, 14(3), 284-302.
- Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 279-300.
- 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.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work-family conflict. *Journal of Marriage and Family*, 50(3), 749-761.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836.
- Wayne, J. H., Musisca, A. E., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work family conflict and enrichment. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Westerman, J. W., & Yamamura, J. H. (2007). Generational preferences for work environment fit: effects on employee outcomes. *Career Development International*, 12(2), 150-161.

Bijlage 1: Vragenlijst

Vragenlijst Werk-privé balans

Welkom!

Met deze vragenlijst willen we in kaart brengen wat uw behoefte is met betrekking tot de balans tussen uw werk en privéleven, maar ook wat uw ervaringen in de praktijk van alle dag zijn. Het doel is om te meten of verschillende generaties hierin verschillen.

De vragenlijst zal ongeveer 10 minuten duren. Via de knop "Verder", kunt u steeds naar de volgende pagina. Het is niet mogelijk de vragenlijst te doorlopen met de menu-balk van de browser (back- en forward-toets) of terug te gaan naar eerder ingevulde pagina's.

De gegevens zullen geheel anoniem worden verwerkt.

Onder de inzendingen wordt een diner-bon (ter waarde van 50 euro) verloot. Als u hier kans op wilt maken, kunt u aan het einde uw e-mailadres invullen.

Het is tevens mogelijk op het opgegeven e-mailadres de resultaten van het onderzoek te ontvangen.

Wat is uw leeftijd?

U bent

- Man
- Vrouw

Wat is uw burgerlijke staat?

- Alleenstaand
- In een relatie, niet samenwonend
- Samenwonend
- Geregistreerd partnerschap
- Getrouwd

Heeft u kinderen?

- Nee.
- Ja, ik heb 1 kind.
- Ja, ik heb 2 kinderen.
- Ja, ik heb 3 kinderen.
- Ja, ik heb meer dan 3 kinderen.

In welke leeftijdscategorie bevinden uw kinderen zich?
(meerdere antwoorden mogelijk)

- Ik heb geen kinderen.
- 0 t/m 4 jaar.
- 5 t/m 12 jaar.
- 13 t/m 18 jaar.
- 19 jaar en ouder.

Wat is uw hoogst genoten opleiding?

- VMBO/MAVO
- HAVO
- VWO
- LBO
- MBO
- HBO
- WO

In welke branche bent u werkzaam?

- Accountancy
- Facilitaire dienstverlening
- Overheid/non profit
- Advies/consultancy
- Farmacie
- Reclame/communicatie/media
- Agrarisch
- Gezondheids/welzijn sector
- Techniek/industrie
- Automatisering/IT
- Handel/groothandel
- Telecommunicatie
- Automotive
- Horeca/recreatie/reizen
- Transport/logistiek/luchtvaart
- Banken/financiële diensten
- Juridisch
- Uitzend/detachering/w&s
- Bouw/installatie/vastgoed
- Kunst en cultuur
- Verhuur
- Chemische producten/petrochemische stoffen
- Makelaardij/vastgoed
- Verzekeringen/assurantiën
- Detailhandel/winkel
- Maritiem
- Zakelijke dienstverlening
- Drukkerijen/uitgeverijen
- Onderwijs/opleiding

Hoeveel jaren werkervaring heeft u?

Hoeveel uur werkt u (gemiddeld) per week?

Werk en privé: Balans

Geef aan in hoeverre volgende stellingen op u van toepassing zijn.

Ik doe erg mijn best om mijn werksituatie en mijn thuissituatie elkaar niet negatief te laten beïnvloeden.

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Ik voel me ongelukkig wanneer het me niet lukt balans te vinden tussen mijn werk en mijn familie.

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Het bereiken van balans tussen werk en privé is de sleutel tot geluk.

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Niets is voor mij belangrijker dan balans zien te verkrijgen tussen mijn werk en mijn verantwoordelijkheden thuis.

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Ik steek veel moeite en tijd in het zo goed mogelijk combineren van mijn werk en mijn privésituatie.

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Werk en privé: Tijd

Geef aan in hoeverre de volgende stellingen voor u van toepassing zijn.

Doordat ik werk, kan ik beter grenzen stellen aan de verantwoordelijkheden die ik thuis op mij neem.

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Door de tijd die ik aan mijn leven thuis besteed, geniet ik meer van mijn werk.

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Doordat ik werk, geniet ik meer van mijn vrije tijd.

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

De hoeveelheid tijd die ik aan mijn werk besteed stimuleert mij om in mijn vrije tijd leuke activiteiten te ondernemen.

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Door mijn leven thuis, kan ik beter grenzen stellen aan de verantwoordelijkheden die ik op het werk op mij neem.

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

De hoeveelheid tijd die ik aan mijn leven thuis besteed stimuleert mij om de tijd die ik werk goed te besteden.

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Werk en privé: Tijd (vervolg)

Geef aan in hoeverre de volgende stellingen voor u van toepassing zijn.

De tijd die ik moet besteden aan mijn werk weerhoudt me ervan om thuis verantwoordelijkheden op me te nemen

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

De tijd die ik besteed aan mijn leven thuis zorgt er vaak voor dat ik geen tijd besteed aan werkactiviteiten die gunstig zouden kunnen zijn voor mijn carrière

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Door de hoeveelheid tijd die ik moet besteden aan mijn verantwoordelijkheden op het werk, kan ik regelmatig niet aanwezig zijn bij activiteiten thuis

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Door mijn werk kan ik me minder bezig houden met activiteiten thuis dan ik zou willen

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

De tijd die ik besteed aan verantwoordelijkheden thuis belemmert vaak de uitvoering van mijn werkverantwoordelijkheden

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Door de hoeveelheid tijd die ik moet besteden aan mijn verantwoordelijkheden thuis, kan ik regelmatig niet aanwezig zijn bij activiteiten op het werk

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Werk en privé: Energie

Geef aan in hoeverre de volgende stellingen voor u van toepassing zijn.

Na een werkdag heb ik vaak energie opgedaan, waardoor ik meer zin heb om thuis mee te doen aan activiteiten of verantwoordelijkheden op mij te nemen

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Doordat ik thuis ontspan en energie opdoe, kan ik mij beter concentreren op mijn werk

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Na een activiteit met mijn partner/familie/vrienden kom ik vaak goedgehumeurd op het werk, waardoor de sfeer op mijn werk positief beïnvloedt wordt

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Als ik thuiskom van mijn werk ben ik vaak goedgehumeurd waardoor de sfeer thuis positief beïnvloed wordt

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Als ik thuiskom van mijn werk, ben ik vaak emotioneel opgeladen waardoor ik thuis een betere bijdrage kan leveren

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Doordat ik thuis ontspan en energie opdoe, kan ik mij beter richten op het uitvoeren van mijn werk

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Werk en privé: Vermoeidheid

Geef aan in hoeverre de volgende stellingen voor u van toepassing zijn.

Door stress thuis, ben ik op het werk vaak afgeleid door thuiszaken

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Als ik thuiskom van het werk, ben ik vaak emotioneel zo leeg dat ik thuis geen bijdrage meer kan leveren

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Na een werkdag ben ik vaak te uitgeput om thuis mee te doen aan activiteiten of verantwoordelijkheden op me te nemen

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Spanningen en bezorgdheid over mijn leven thuis verzwakken vaak mijn vermogen om mijn werk goed te doen

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Doordat ik vaak gestresst ben door verantwoordelijkheden thuis heb ik moeite mij te concentreren op mijn werk

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Door alle druk op mijn werk, ben ik als ik thuiskom soms te gestresst om de dingen te doen die ik echt leuk vind

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Werk en privé: Gedrag

Geef aan in hoeverre de volgende stellingen voor u van toepassing zijn.

Omdat ik thuis mijn tijd goed moet indelen, ga ik op het werk ook effectiever met mijn tijd om

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Door de manier waarop ik mijn werk uitvoer, ga ik thuis effectiever met mijn tijd om

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Door dingen die ik op het werk leer, functioneer ik thuis ook beter in de omgang met anderen

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Door de dingen die ik thuis leer, functioneer ik op het werk ook beter in de omgang met anderen

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

De dingen die ik in mijn werk doe, helpen me ook om beter om te gaan met zaken thuis

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

De dingen die ik thuis doe, helpen me erbij om ook beter om te gaan met zaken op het werk

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Werk en privé: Gedrag (vervolg)

Geef aan in hoeverre de volgende stellingen voor u van toepassing zijn

Gedrag dat effectief en noodzakelijk voor mij is thuis, zou op het werk averechts werken

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Gedrag dat ik op het werk gebruik om problemen op te lossen is niet effectief om thuis problemen op te lossen

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Gedrag dat doeltreffend is op het werk, helpt me niet om thuis beter te functioneren

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Gedrag dat ik thuis gebruik om problemen op te lossen is niet nuttig op het werk

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Gedrag dat thuis goed werkt voor mij, is niet effectief op het werk

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Gedrag dat effectief en noodzakelijk voor mij is op het werk, zou thuis averechts werken

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Werk en privé: Afstand nemen

Geef aan in hoeverre de volgende stellingen voor u van toepassing zijn.

Door mijn werk kan ik op aangename wijze afstand nemen van zaken thuis

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Door mijn werk ben ik beter in staat om zaken thuis te relativeren

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Door mijn leven thuis ben ik beter in staat werkzaken te relativeren

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Door mijn werk kan ik problemen thuis beter van mij afzetten

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Door mijn leven thuis kan ik op aangename wijze afstand nemen van mijn werk

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Door activiteiten thuis kan ik werkgerelateerde problemen beter van me afzetten

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Werk en privé: Bezighouden

Geef aan in hoeverre de volgende stellingen voor u van toepassing zijn.

Als ik aan het werk ben denk ik vaak aan problemen thuis

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Als ik thuis ben denk ik vaak aan dingen die ik nog moet doen op het werk

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Als ik thuis ben denk ik vaak aan werkgerelateerde problemen

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Als ik aan het werk ben denk ik vaak aan dingen die ik thuis nog moet doen

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Als ik thuis ben probeer ik vaak nog werkgerelateerde zaken te regelen of te plannen

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Als ik aan het werk ben probeer ik vaak nog dingen voor thuis te regelen of te plannen

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Attitude ten overstaan van werk

Geef aan in hoeverre de volgende stellingen op het werk voor u van toepassing zijn.

Ik ben bereid om vroeger te beginnen met werk of langer door te gaan om het werk af te krijgen

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Ik doe mijn uiterste best mijn werkzaamheden succesvol af te handelen ongeacht eventuele moeilijkheden

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

De tijd lijkt voorbij te kruipen als ik aan het werk ben

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Ik doe extra werkzaamheden, die eigenlijk niet tot mijn taken behoren

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Het is moeilijk om erg betrokken te raken bij mijn huidige werk

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Ik werk waarschijnlijk niet zo hard als anderen die hetzelfde soort werk doen als ik

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Werktevredenheid

Hoe tevreden bent u met uw werk?

- Zeer tevreden
- Redelijk tevreden
- Beetje tevreden
- Niet tevreden of ontevreden
- Beetje ontevreden
- Redelijk ontevreden
- Zeer ontevreden

Levensgeluk

Geef aan in hoeverre de volgende stellingen voor u van toepassing zijn.

Op de meeste fronten is mijn leven ideaal

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Als ik mijn leven overnieuw zou kunnen doen, zou ik niks veranderen

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Tot dusver heb ik de belangrijkste dingen die ik van het leven wil gekregen

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

De omstandigheden van mijn leven zijn uitstekend

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Ik ben tevreden met mijn leven

- Helemaal eens
- Beetje eens
- Niet eens/ Niet oneens
- Beetje oneens
- Helemaal oneens

Dit was de laatste vraag van de vragenlijst.

Als u hieronder op de knop "Verstuur" klikt, worden de door u ingevulde gegevens verzonden en kunnen deze worden verwerkt.

Mocht u kans willen maken op de diner-bon (ter waarde van 50 euro), kunt u hieronder uw e-mailadres invullen.

E-mailadres (optioneel):

Ik ontvang graag een samenvatting van de resultaten van het onderzoek per mail.

- Ja
- Nee