

# De invloed van de werkomgeving op de ouderschapsverlofopname van mannelijke gemeenteambtenaren



**T.L. (Thom) Teulings**

Publiek Management, Bestuurskunde

Faculteit der Managementwetenschappen, Radboud Universiteit

Masterartikel

21-08-2021

Begeleid door dr. S.C.H. (Stéfanie) André

Aantal woorden: 10.609

## **Abstract**

Steeds vaker erkennen overheidsinstanties de meerwaarde van een goede werk-privébalans voor zowel medewerker als organisatie. Werk-familiebeleid, een instrumentarium gericht op het faciliteren van de combinatie werk en zorg, biedt HR-medewerkers in de publieke sector de potentie om de vitaliteit van ambtenaren te waarborgen. Er is echter vooral bij mannen sprake van ondergebruik van dergelijke regelingen; zo ook van ouderschapsverlof. Naast de financiële situatie lijken vooral kenmerken van de werkomgeving mee te wegen in de besluitvorming omtrent gebruik van ouderschapsverlof. Middels dit vignetonderzoek is in kaart gebracht welke werkomgevingsfactoren de ouderschapsverlofopname van mannelijke gemeenteambtenaren verklaren. Een totaal van 572 vignetten is afgenomen in Nijmegen, een selectie van de Drechtsteden en in G4-gemeenten. De resultaten geven aanleiding te concluderen dat de perceptie van de werkomgeving ertoe doet, waarbij de factor carrièreconsequenties door verlofopname de grootste invloed op het opnamecijfer had. Conform de verwachting bleek dat de ambtenaren gevolgen voor de arbeidscarrière zwaarder meewogen, naarmate zij een grotere werkambitie hadden. Dat carrièreconsequenties nauwelijks een rol speelden bij ambtenaren met een lage werkambitie, laat zien dat de relatie tot verlofopname genuanceerd ligt. Steun van de leidinggevende en steun van collega's hadden daarnaast een positief effect op het gebruik van ouderschapsverlof. De uitkomsten van dit onderzoek onderstrepen het belang van een volwaardige positie voor mannen in het debat omtrent werk-familieproblematiek, met meer oog voor hun specifieke context en hun potentiële vaderschapsambitie.

## Inleiding

Het klassieke *male breadwinner model*, waarin vaders kostwinner zijn en moeders thuis blijven om voor het huishouden en de kinderen te zorgen, past niet meer bij het grootste deel van de Nederlandse gezinnen. In steeds meer tweeoudergezinnen zijn beide ouders aan het werk. Een groeiend aantal tweeverdieners betekent dat er meer mensen betaald werk combineren met zorgtaken en een balans moeten vinden tussen werk en privéleven (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011; Skinner & Chapman, 2013).

Hoewel de arbeidsdeelname van vrouwen al decennia groeit – uit de meest recente Emancipatiemonitor (Van den Brakel, Portegijs & Hermans, 2020) blijkt dat ruim driekwart van de niet-studerende vrouwen betaald werk verricht, tegenover bijna negen op de tien mannen – blijven er grote verschillen tussen mannen en vrouwen bestaan. Zo werken mannen gemiddeld tien uur per week meer en hebben vrouwen meer dan vier keer zo vaak een deeltijdbaan. In Nederland is het zogenaamde anderhalfverdienersmodel dan ook het meest voorkomende model: in het gros van de traditionele gezinnen werkt de man fulltime en heeft de vrouw een deeltijdbaan (Visser, 2002).

Deze arbeidsongelijkheid tekent zich al vroeg af, maar de verschillen worden groter op het moment dat er kinderen worden geboren: vaders houden vast aan hun arbeidsuren, terwijl moeders hun werkweek terugschroeven. Dat komt doordat de zorg voor kinderen nog overwegend door vrouwen wordt opgepakt. De ongelijke verdeling van zorgtaken strookt niet met de ambitie van jonge kinderloze Nederlanders. Van de groep die reeds over de verdeling van zorg en werk heeft nagedacht, geeft een ruime meerderheid aan de taken idealiter gelijk te willen verdelen. Het lukt echter slechts één op de zes stellen om dat na de geboorte van een kind daadwerkelijk te doen (Van den Brakel et al., 2020). Ondanks egalitaire voornemens vallen vaders en moeders geregeld terug op een meer traditionele verdeling op het moment dat er een combinatie tussen werk en zorg moet worden gemaakt. Dat past binnen de *doing gender approach* van West en Zimmerman (1987), die voorspelt dat de zeer robuuste rolverdeling tussen man en vrouw leidt tot het inleveren van arbeidsuren door vrouwen en het vervullen van de rol van kostwinner door mannen.

Genderverschillen manifesteren zich eveneens in het gebruik van werk-familiebeleid, een instrumentarium gericht op het faciliteren van de combinatie werk en zorg (Blair-Loy & Wharton, 2004). Met name bij mannen bestaat er een discrepantie tussen de aanwezigheid en het gebruik van specifieke vormen van werk-familiebeleid, zoals deeltijdwerk en het ouderschapsverlof. Munn en Greer (2015) menen dat de wetenschap geregeld voorbijgaat aan

het belang van werk-familiebeleid voor mannen en de specifieke context waarmee mannen die in het kader van hun gezinsleven op zoek zijn naar flexibiliteit, worden geconfronteerd. Dat terwijl werkende vaders net zo gebaat zijn bij werk-familiebeleid als werkende moeders. Munn en Greer (2015) roepen op tot meer inzicht in de werk-familieproblematiek van mannen en tot een volwaardige positie voor vaders in het wetenschappelijke debat. Dit onderzoek beoogt daar een bijdrage aan te leveren door zich te richten op beweegredenen van mannen om werk-familiebeleid – en specifiek ouderschapsverlof – op te nemen.

Financiële ruimte lijkt voor gezinnen een randvoorwaarde te zijn om ouderschapsverlof op te nemen (Van Breeschoten, Begall, Poortman, & Den Dulk, 2019). Dat past in het beeld dat de oorzaak van het onbenut laten van werk-familieregelingen door vaders vaak financieel van aard is (Bueno & Grau-Grau, 2021; Bygren & Duvander, 2006; Van Breeschoten, Roeters, & Van der Lippe, 2018). In een traditioneel gezin verdienen mannen doorgaans meer dan hun vrouwelijke partner (CBS, 2019). Dat maakt dat het inkomensverlies groter is wanneer zij (tijdelijk) uren inleveren; oftewel de opofferingskosten zijn hoger.

Uit diverse onderzoeken blijkt dat naast financiën ook kenmerken van de werkplek mee kunnen wegen in de besluitvorming omtrent opname van ouderschapsverlof (Bygren & Duvander, 2006; Van Breeschoten et al., 2019). Er is aanleiding om aan te nemen dat de werkomgeving bij mannen een grotere rol speelt dan bij vrouwen (Pfahl & Reuyb, in Geisler & Kreyenfeld, 2019; Van Breeschoten et al., 2018). Aangezien verschillen in beweegredenen omtrent het gebruik van ouderschapsverlof voornamelijk worden verklaard door de verschillen tussen landen, is onderzoek naar dergelijk werk-familiebeleid mogelijk het meest gebaat bij studies die zich specifiek richten op een bepaald land. Zeker in dit onderzoeksveld kunnen resultaten vanwege de grote verschillen in institutionele context en cultuur niet zonder meer naar andere landen worden gegeneraliseerd (Van Breeschoten et al., 2019). Dat het ouderschapsverlof in Nederland binnen afzienbare tijd deels doorbetaald wordt, betekent dat er meer financiële ruimte ontstaat (Rijksoverheid, z.j.a). Dat opent de deur voor nader Nederlands onderzoek naar de invloed van de werkcontext op verlofopname.

### ***Werk-privébalans in de publieke sector***

Het is gezien specifieke kenmerken van medewerkers in de publieke sector en de opkomende aandacht voor de ‘vitale ambtenaar’ bestuurskundig relevant om uitvoering te geven aan dergelijk onderzoek. Het streven naar een goede balans tussen werk en privé kan een reden zijn om voor een baan in de publieke sector te kiezen (Groeneveld, Steijn & Van der Parre, 2009). In onderzoek van Buelens en Van den Broeck (2007) naar werkmotivatie komt naar voren dat

medewerkers in de publieke sector een goede werk-privébalans van groter belang achten dan medewerkers in de private sector. Met name ambtenaren lijken veel aandacht te hebben voor een evenwicht tussen werk- en privérollen.

Dat niet alleen medewerkers in de publieke sector, maar ook veel publieke organisaties – en in het specifiek gemeenten – de meerwaarde van een goede werk-privébalans erkennen, blijkt onder meer uit de invoering van een bestuurlijke werkgroep Verlof en Vitaliteit, in opdracht van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden. In het kader van vitaliteit wordt gewezen op het oog dat lokale overheden dienen te hebben voor privéomstandigheden van ambtenaren (LOGA, werkgroep Verlof en Vitaliteit, 2020). Het nieuwe werken en de groeiende diversiteit in het medewerkersbestand hebben immers gezorgd voor een vernieuwde balans tussen werk en privéleven, die andere eisen aan een arbeidscarrière met zich mee kan brengen (Van der Wal, 2016).

Door in te zetten op een evenwicht tussen de verschillende rollen die medewerkers thuis en op het werk vervullen, kunnen negatieve gevolgen van conflicten tussen die rollen worden voorkomen (Greenhaus & Beutell, 1985). Literatuuronderzoek van Allen, Herst, Bruck en Sutton (2000) laat zien dat werk-familieconflict grote consequenties kan hebben voor individuele medewerkers (werkgerelateerde stress, burn-out) en dat effecten tot buiten de werkvloer kunnen reiken (mentale en fysieke gezondheid). Een meta-analyse onderstreept de negatieve relatie tussen werk-familieconflict en welzijn en voegt daaraan toe dat het presteren van medewerkers in het geding kan komen (Amstad et al., 2011). Het uitblijven van initiatieven gericht op de werk-privébalans van medewerkers kan op termijn verminderde productiviteit en creativiteit van medewerkers tot gevolg hebben (Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999).

Een van de manieren waarop overheidsorganisaties hun medewerkers kunnen faciliteren met het oog op de balans tussen werk en privé, is door werk-familiebeleid te implementeren; werk-familiebeleid vermindert werk-familieconflict (Thompson et al., 1999). Naast een verhoogd welzijn kan werk-familiebeleid in brede zin worden gelinkt aan onder meer een grotere betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie en betere prestaties (Begall, Van Breeschoten, Van der Lippe, & Poortman, 2020; Mulvaney, 2014; Smith & Gardner, 2007; Thompson et al., 1999). De inzet en het gebruik van werk-familiebeleid is daarmee positief voor zowel de organisatie als de medewerker, zeker wanneer beleid verder reikt dan de nationale standaarden. Enkel de perceptie van de aanwezigheid van aanvullend werk-familiebeleid kan al positief afstralen op de interne organisatie, omdat medewerkers het gevoel krijgen dat hun werk-privébalans door hun werkgever van belang wordt geacht (Begall et al., 2020).

Het feit dat er een gat bestaat tussen de aanwezigheid van ouderschapsverlof voor en het gebruik daarvan door mannen, in combinatie met de notie dat het opnemen van ouderschapsverlof kan bijdragen aan een betere werk-privébalans en daarmee aan (meer) vitale ambtenaren, leidt tot de volgende onderzoeksvraag: *Welke werkomgevingsfactoren verklaren de opname van ouderschapsverlof door mannelijke gemeenteambtenaren?* Met een antwoord op die vraag kunnen HR-managers in de publieke sector voorkomen dat mannelijke medewerkers die meer tijd met hun gezin willen doorbrengen, vanwege hun werkomgeving afzien van het gebruikmaken van ouderschapsverlof. Daarnaast kan het gemeenten helpen om de vitaliteit van overheidsmedewerkers te waarborgen. Meer aandacht en mogelijkheden voor mannen met betrekking tot werk-familiebeleid versterkt de emancipatie van vrouwen en biedt ruimte aan mannen met een zorgambitie om het vaderschap op passende wijze in te richten.

De opbouw van het vervolg van het artikel is als volgt: allereerst wordt de Nederlandse beleidscontext geschetst om de verdeling van werk- en zorgtaken tussen mannen en vrouwen in breder perspectief te plaatsen en de wijze waarop vaderschap institutioneel is ingebed, inzichtelijk te maken. In de literatuurbespreking is er aandacht voor de positieve effecten van ouderschapsverlof en voor mogelijke predictoren van de opname van dergelijk verlof door mannen, waarbij de focus ligt op de werkomgeving. Daarna wordt in de methodeparagraaf de keuze voor een vignetexperiment toegelicht en vindt verslaglegging omtrent onderzoekseenheden, operationalisatie, dataverzameling en analysetechnieken plaats. Nadat de resultaten zijn gepresenteerd, wordt de balans opgemaakt door conclusies aan de onderzoeksresultaten te verbinden en de implicaties voor vervolgonderzoek en praktijk uiteen te zetten.

## De Nederlandse (beleids)context

Aandacht voor werk-privébalans op nationaal niveau, bijvoorbeeld door middel van wet- en regelgeving, is een belangrijke voorspeller voor de mate waarin de werk-privébalans een centrale rol vervult in HR-beleid in de publieke sector; overheidsorganisaties zijn gevoelig voor politieke prikkels (Den Dulk & Groeneveld, 2012). Landen verschillen in de mate waarin en de wijze waarop zij tweeverdieners in het kader van werk- en zorgtaken ondersteunen. Het Nederlandse beleid faciliteert van oudsher het (thuis) verzorgen en opvoeden van kinderen, bijvoorbeeld in de vorm van kinderbijslag. Vergeleken met enkele Scandinavische landen wordt in Nederland in mindere mate ingezet op de ondersteuning van tweeverdieners en zijn regelingen gericht op actief vaderschap relatief schaars (Korpi, Ferrarini, & Englund, 2013). Dat vaders en moeders ondanks hun streven om zorgtaken gelijk te verdelen, geregeld terugvallen op traditionele rolpatronen, kan dan ook worden begrepen vanuit de institutionele context.

Korpi et al. (2013) typeren het Nederlandse beleid als een *traditional-family policy constellation*. Dat houdt in dat er regelingen zijn die uitgaan van een meer traditionele verdeling in zorg en werk. Het belang van de werkende vrouw wordt ingezien, maar net als in Italië en Ierland blijven onderdelen van het *male breadwinner model* zichtbaar, onder meer vanwege de grote kerkelijke geschiedenis (Ciccia & Verloo, 2012; Korpi et al., 2013). Dat er seculiere politiek wordt bedreven, neemt niet weg dat het gezin – een belangrijke religieuze en culturele waarde – een centrale positie in de Nederlandse samenleving blijft innemen (Yerkes, 2009). Binnen het traditionele gezin lijkt de norm dat moeders in eerste instantie verantwoordelijk zijn voor de zorg en de opvoeding van kinderen. Alhoewel het aandeel Nederlanders dat een vrouw geschikter acht om jonge kinderen op te voeden daalt, is er nog steeds een significant deel van de bevolking dat die overtuiging is toegedaan (Van den Brakel et al., 2020).

Uit onderzoek van Ciccia en Verloo (2012) blijkt dat het Nederlandse model tegenwoordig het meest overeenkomt met een *unsupported universal breadwinner model*. Dat wil zeggen dat er met het beleid voornamelijk wordt ingezet op een verbetering van de arbeidspositie van vrouwen, maar dat er nauwelijks oog is voor de disbalans tussen mannen en vrouwen wat betreft de zorg voor kinderen en het huishouden. Dat laatste uit zich onder meer in gering beleid omtrent kinderopvang (Lewis, 1992) en een minimale reikwijdte van verlofregelingen voor mannen (Ciccia & Verloo, 2012; Yerkes, 2009). Het Nederlandse verlofbeleid is voornamelijk gericht op bescherming van de gezondheid van de moeder en besteedt weinig aandacht aan vaderschap. De enige punten die Nederland op de zogenaamde

*fatherhood opportunity index* scoort, worden behaald op het onderdeel flexibiliteit (Ciccina & Verloo, 2012). Die flexibiliteit lijkt echter eerder in verband te kunnen worden gebracht met de Nederlandse deeltijdcultuur dan met een visie op vaderschap.

De opname van ouderschapsverlof kan gestimuleerd worden door een combinatie van een ruimhartige financiële compensatie en een specifiek voor mannen gereserveerd en niet-overdraagbaar verlof, maar beide elementen ontbreken in Nederland (Ciccina & Verloo, 2012). Daar waar landen als IJsland, Noorwegen en Denemarken tot soms wel honderd procent van het salaris doorbetalen, is ouderschapsverlof in Nederland bij wet vooralsnog volledig onbetaald (Karu & Tremblay, 2018). Dat lijkt echter te veranderen.

### ***Verlofregelingen omtrent ouderschap***

Nederlandse ouders kunnen in de eerste acht levensjaren van hun kind in totaal gedurende 26 arbeidsweken onbetaald ouderschapsverlof opnemen (Rijksoverheid, z.j.b). Gemeenten hanteren een ruimere ouderschapsverlofregeling dan de landelijke wettelijke bepalingen. Volgens de Collectieve arbeidsovereenkomst Gemeenten hebben ambtenaren recht op een maximum van dertien arbeidsweken deels doorbetaald verlof in de vorm van een percentage van het loon. Dat percentage is vastgesteld op minimaal 50% en kan oplopen tot 90% in de laagste salarisschalen (Cao Gemeenten, z.j.).

Als gevolg van afspraken op Europees niveau, is het voornemen dat (deels) betaald ouderschapsverlof vanaf de zomer van 2022 niet alleen voor ambtenaren of voor medewerkers van organisaties met ruimhartige regelingen tot de mogelijkheden behoort, maar voor iedere Nederlander in loondienst een recht is (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2019). Ouders krijgen dan gedurende maximaal negen weken van het ouderschapsverlof een deel van hun dagloon in de vorm van een uitkering. Deze betaalde weken dienen opgenomen te worden in het eerste levensjaar van het kind, zodat “gezinnen meer tijd [krijgen] om te wennen aan de nieuwe situatie. En om samen bewust keuzes te maken over de verdeling van werken en zorgen” (Rijksoverheid, z.j.b).

Het is de volgende stap in een reeks hervormingen in het beleid omtrent ouderschap. Tot voor kort was het geboorteverlof voor partners beperkt tot twee dagen betaald verlof (Karu & Tremblay, 2018). Sinds het begin van 2019 krijgen partners één arbeidsweek doorbetaald door hun werkgever. Met ingang van juli 2020 kunnen zij dat aanvullen met nog eens vijf weken geboorteverlof. Ze ontvangen gedurende het aanvullende geboorteverlof geen loon, maar krijgen een uitkering (Rijksoverheid, z.j.c). De kabinetsreactie op een Interdepartementaal Beleidsonderzoek (IBO) naar deeltijdwerk suggereert dat de recente hervormingen in het licht



van een bredere beleidsambitie kunnen worden gezien, namelijk “om de ondersteuning van jonge gezinnen te verbeteren en de combinatie van arbeid en zorg te vergemakkelijken” (p. 6). Een goede werk-privébalans lijkt gezien de positieve effecten ervan op het geluk van mensen en het functioneren van de arbeidsmarkt en de maatschappij, hoger op de politieke agenda te staan (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2020).

## **Theorie**

### ***Werk-familiebeleid***

Werk-familiebeleid komt in vele soorten en maten – ouderschapsverlof is er daar een van – en faciliteert het maken van een combinatie tussen werk en zorg (Baird & Whitehouse, 2012; Blair-Loy & Wharton, 2004). De heersende opvatting lijkt te zijn dat werk-familiebeleid vooral een manier is om de arbeidspositie van vrouwen te verstevigen (Feeney & Stritch, 2019). Meer aandacht en mogelijkheden voor mannen met betrekking tot verlof versterkt de emancipatie van vrouwen: de band die vaders met hun kinderen opbouwen door extra tijd te besteden met hun kinderen, kan ervoor zorgen dat zorgtaken evenrediger verdeeld worden (Bueno & Grau-Grau, 2021; Haas & Hwang, 2016). Dat werk-familiebeleid de potentie heeft om richting een progressievere en meer gelijkwaardige verdeling van werk- en zorgtaken te werken, wordt onder meer ondersteund door onderzoek van Huerta et al. (2013). Daaruit blijkt dat vaders die vaderschapsverlof opnemen, een grotere kans hebben om deel te nemen aan activiteiten gerelateerd aan de zorg voor kinderen. De betrokkenheid bij de opvoeding beperkt zich niet tot de verlofperiode. Vaders die na de geboorte langere tijd thuis blijven, blijven ook in de maanden of jaren daarna een grotere zorgbijdrage leveren (Nepomnyaschy & Waldfogel, 2007; Petts & Knoester, 2018; Tanaka & Waldfogel, 2007). Ouderschapsverlof biedt werkende mannen de kans om een actievere rol te nemen in de zorg voor hun kinderen (Bueno & Grau-Grau, 2021), doordat ze de mogelijkheid hebben met (enige) financiële compensatie minder uren te werken en er dus meer te zijn voor de kinderen.

Bovendien kent ouderschapsverlof een positieve invloed op de werk-familiebalans van vaders. Dat gaat gepaard met een vermindering van eventueel aanwezige stress en zou mogelijk kunnen resulteren in meer betrokkenheid bij en betere prestaties op het werk (Munn & Greer, 2015). Uit onderzoek van Hill, Märtinson, Hawkins en Ferris (2003) blijkt dat vaders die een grotere zorgtaak op zich nemen, een betere werk-familiefit rapporteren. Dat impliceert dat organisaties die vaders optimaal faciliteren in verlof, er mogelijk voor kunnen zorgen dat deze mannelijke medewerkers een betere werk-privébalans ervaren.

### ***Ondergebruik door financiële ruimte***

Mannen maken fors minder gebruik van werk-familievoorzieningen zoals ouderschapsverlof dan vrouwen (Haas & Hwang, 2016; Hill et al., 2003). Dat is opmerkelijk, omdat er aanleiding is te veronderstellen dat mannen en vrouwen in vergelijkbare mate gebaat zijn bij werk-familiebeleid. Zo ervaart wereldwijd het gros van de werkende vaders net zo veel werk-familieconflict als werkende moeders (Hill et al., 2003) en blijkt uit een Amerikaanse studie

van Vandello, Hettinger, Bosson en Siddiqi (2013) dat mannen flexibiliteit in hun werk en een goede werk-privébalans net zo belangrijk vinden als vrouwen.

Een mogelijke verklaring voor ondergebruik door mannen kan worden gevonden in de financiële ruimte van gezinnen. Financiële prikkels werken een ongelijke verdeling van zowel ouderschapsverlof als werk- en zorgtaken in de hand (Bygren & Duvander, 2006). Zo blijkt uit onderzoek van Van Breeschoten et al. (2018) dat het inkomen van de partner het zwaarst meeweegt in het besluitvormingsproces van mannen en vrouwen om wel of niet minder uren te gaan werken na de geboorte van een kind. Mannen kiezen er sneller voor om minder te gaan werken, wanneer zij een kleiner inkomen hebben dan hun partner, maar het is doorgaans de man die het meest verdient. Aangezien de opofferingskosten gemiddeld gezien hoger liggen voor vaders (CBS, 2019), is het aannemelijk dat zij minder vaak de keuze maken om arbeidsuren in te leveren. Zeker in het geval van onaantrekkelijke voorzieningen zoals langdurig onbetaald verlof ligt het niet voor de hand dat regelingen in grote mate door mannen gebruikt zullen worden (Ciccio & Verloo, 2012).

Het is goed denkbaar dat soortgelijke financiële argumenten een rol spelen bij het opnemen van ouderschapsverlof door vaders. Zo blijkt uit Duits onderzoek (Geisler & Kreyenfeld, 2019) naar een hervorming van het ouderschapsverlof dat enige financiële compensatie een deel van de ongelijkheid kan wegnemen. Met name mannen met een hoog salaris maakten ten opzichte van voor de hervorming vaker gebruik van verlofregelingen, waarschijnlijk omdat zij gezien hun inkomensniveau vaker de traditionele rol van kostwinner vervulden. De financiële voorziening stelde meer mannen in staat om zich in grotere mate op het vaderschap te richten en invulling te geven aan hun zorgambitie.

Financiële ruimte is niet de enige voorspeller van het gebruik van ouderschapsverlof, maar lijkt wel een randvoorwaarde te zijn. Van Breeschoten et al. (2019) komen in hun onderzoek naar de rol van de organisatiecontext tot de voorzichtige, maar logisch beredeneerde assumptie dat deze mogelijk pas een rol van betekenis gaat spelen op het moment dat de financiële situatie het opnemen van ouderschapsverlof toelaat. Dat het ouderschapsverlof in Nederland binnen afzienbare tijd bij wet deels wordt doorbetaald, betekent dat er enige financiële ruimte ontstaat. Dat maakt een bespreking van de man als werknemer en de rol van de werkomgeving relevant.

### ***De man als werknemer***

Een andere verklaring voor het ondergebruik van verlofmogelijkheden door mannen ligt mogelijk in het feit dat het voor mannen niet altijd sociaal geaccepteerd is om gebruik te maken

van de flexibiliteit die werk-familiebeleid biedt, omdat van hen wordt verwacht dat zij een grote werkambitie hebben (Blair-Loy & Wharton, 2004). Het gebruikmaken van mogelijkheden die middels werk-familiebeleid worden geboden, is in strijd met het beeld van de vanuit organisaties beredeneerde ideale werknemer – van oudsher man – die geen andere verplichtingen heeft die in conflict kunnen komen met het werk. In het *male model of work* is werk gescheiden van het privéleven en krijgt de baan de volledige focus van de medewerker (Haas & Hwang, 2016). De standaard is een fulltime verbintenis aan de organisatie, waarbij ervan uit wordt gegaan dat er door een ander voor eventuele kinderen wordt gezorgd (Acker, 1990).

Het idee dat er mannelijke medewerkers zijn met een zorgambitie, strookt niet met het beeld van de ideale werknemer die zijn werk bovenaan de prioriteitenlijst heeft staan, er waarde aan hecht carrière te maken en in de eerste plaats gecommitteerd is aan de organisatie. Het is goed mogelijk dat mannen in mindere mate gebruikmaken van de formele wegen die werk-familiebeleid bieden, om stigmatisering te vermijden (Kossek, Lautsch, & Eaton, 2006). De angst voor stigmatisering lijkt overigens niet ongegrond: mannen die vanwege zorg- of familietaken tijdelijk minder willen werken door verlof op te nemen of op zoek gaan naar flexibiliteit in de vorm van deeltijdwerk, wijken af van de norm en worden als minder masculien gezien (Rudman & Mescher, 2013; Vandello et al., 2013).

### ***Werkomgevingsfactoren***

Het is relevant om de ervaringen van mannen met werk-familiebeleid los van die van vrouwen te onderzoeken, omdat mannen te maken hebben met andere (rol)verwachtingen en mogelijk ook met andere consequenties (Munn & Greer, 2015). Verwachtingen die er van mannen op de werkvloer zijn, kunnen het opnemen van verlof bemoeilijken (Gornick, in Karu & Tremblay, 2018) en kunnen ervoor zorgen dat mannen op basis van andere factoren een besluit over ouderschapsverlof nemen. Zo lijkt het erop dat vaders de organisatiecontext meewegen in hun besluitvormingsproces om al dan niet meer tijd met het gezin door te brengen en verlof op te nemen, daar waar de werksituatie voor moeders nauwelijks van invloed is (Nordberg, 2019; Van Breeschoten et al., 2019). Mannen redeneren in de eerste plaats vanuit hun werkambitie en dragen bij aan zorgtaken in de mate waarin hun werk dat toelaat.

Het gebruik van ouderschapsverlof door mannen hangt samen met factoren binnen de organisatie waar zij werkzaam zijn (Bygren & Duvander, 2006; Pfahl & Reuyb, in Geisler & Kreyenfeld, 2019). In de literatuur zijn meerdere factoren te onderscheiden die verband houden met de werkomgeving en mogelijk van invloed zijn op de opname van ouderschapsverlof door

mannen: carrièreconsequenties, steun van de leidinggevende en van collega's en het verlofgebruik van anderen. Deze factoren worden achtereenvolgens besproken en leiden elk tot één of meerdere (sub)hypothese(n).

### *Carrièreconsequenties*

Dat mannen minder vaak gebruikmaken van regelingen omtrent flexibel werk, kan voortkomen uit een angst dat het benutten van dergelijke mogelijkheden negatieve consequenties voor ze heeft. Zo kan de perceptie zijn dat anderen binnen de organisatie hun betrokkenheid bij het werk of de organisatie in twijfel trekken (Vandello et al., 2013). Naarmate medewerkers verwachten dat mogelijkheden om een betere werk-privébalans te bewerkstelligen, negatieve gevolgen hebben voor hun carrière, zijn zij minder geneigd daar gebruik van te maken (Smith & Gardner, 2007). In een onderzoek van Brescoll, Glass en Sedlovskaya (2013) bleken mannen minder vertrouwen te hebben dan vrouwen in het ingewilligd worden van een verzoek om flexibel te werken vanwege zorgtaken. Het verschil kon volledig verklaard worden door de negatieve consequenties die de mannen verwachtten op het moment dat ze om familieredenen een dergelijk verzoek zouden indienen. Dat ondersteunt dat mannen de perceptie kunnen hebben dat het vanuit organisatieoogpunt niet passend is om vanwege een zorgambitie werk en privé op alternatieve wijze in te delen en dat zij wanneer ze dat wel zouden doen, negatieve gevolgen op het werk zouden kunnen ervaren.

Dat mogelijke carrièreconsequenties daadwerkelijk een rol van betekenis kunnen spelen in afwegingen omtrent werk-familiebeleid, blijkt uit onderzoek van Van Breeschoten et al. (2018). Mannen bleken in de keuze om minder uren te gaan werken na de geboorte van een kind naast financiën vooral de verwachte consequenties voor de verdere arbeidscarrière van belang te vinden. Als die er niet waren, bleken Nederlandse mannen achttien procentpunt vaker geneigd om minder uren te gaan werken. Voor vrouwen was er geen significant effect van carrièreconsequenties. Eenzelfde verwachting kan geformuleerd worden omtrent het ouderschapsverlof. Dit leidt tot de eerste hypothese.

*H1: Als mannen verwachten dat er negatieve carrièreconsequenties verbonden zijn aan opname, dan zijn zij minder geneigd om ouderschapsverlof op te nemen.*

Mannen zijn vanuit het beeld van de ideale werknemer als het ware gesocialiseerd om een focus op de arbeidscarrière te leggen en voldoening uit werken te halen (Gallos, in Clark, Rudolph, Zhdanova, Michel, & Baltes, 2017); van hen wordt verwacht dat zij een grote werkambitie hebben. Het is goed mogelijk dat mannen daarom scherper op carrièreconsequenties zijn – of deze in ieder geval zwaarder laten meewegen in de beslissing omtrent verlofopname – dan

vrouwen. Naast deze sociale verwachtingen hebben mannen te maken met hun eigen, intrinsieke werkambitie. Verondersteld wordt dat gevolgen voor de arbeidscarrière zwaarder meewegen wanneer mannen daadwerkelijk een grote werkambitie hebben.

*H1a: Het negatieve effect van carrièreconsequenties op de neiging tot opname van ouderschapsverlof is sterker voor mannen met een grotere werkambitie.*

Naast werkambitie kunnen mannen een zorgambitie hebben, in de zin dat zij voornemens zijn een actieve rol als vader aan te nemen. Uit onderzoek van Bueno & Grau-Grau (2021) blijkt dat de meeste proactieve vaders de zorg voor hun kinderen als hoogste prioriteit zien en keuzes vanuit hun zorgambitie maken; de arbeidscarrière wordt aangepast aan andere behoeften. In dat licht wordt verondersteld dat gevolgen voor de arbeidscarrière minder zwaar meewegen wanneer de zorgambitie van mannen groter is dan hun werkambitie.

*H1b: Het negatieve effect van carrièreconsequenties op de neiging tot opname van ouderschapsverlof is zwakker voor mannen met een relatief grotere zorgambitie.*

### ***Steun van leidinggevenden en collega's***

De werkvloer is een factor die geregeld niet wordt meegenomen in onderzoek naar werk-familiebeleid, terwijl steun van leidinggevenden en collega's voor het aanwenden van werk-familiebeleid van groot belang is voor de opname ervan (Abendroth & Den Dulk, 2011; Thompson et al., 1999; Van Breeschoten & Evertsson, 2019). Mogelijk zijn de overtuigingen van leidinggevenden en anderen binnen de werkomgeving zelfs van groter belang dan de inhoud van specifiek beleid (Mulvaney, 2014). Wanneer medewerkers menen dat hun leidinggevenden positief tegenover de combinatie van werk en privéleven staan en werk-familiebeleid als geschikt middel zien om de balans tussen verschillende rollen te waarborgen, zijn zij sneller geneigd om gebruik te maken van dergelijk beleid. Het ontbreken van steun lijkt een reden te zijn om de mogelijkheid toch aan zich voorbij te laten gaan (Allen, 2001). In een onderzoek van Smith en Gardner (2007) naar het gebruik van werk-privébeleid onder overheidsmedewerkers bleek dat steun van leidinggevenden een van de belangrijkste voorspellers was, aangezien leidinggevenden een grote invloed op de organisatiecultuur kunnen hebben. Bovendien kunnen zij er eigen opvattingen over werk-familiebeleid op nahouden, die zich kunnen uiten in steun voor of zelfs het tegenwerken van mannen die (naast hun werkambitie) een zorgambitie hebben (Thompson et al., 1999). Zo kunnen leidinggevenden doorgaans meer begrip opbrengen voor mannen in vooraanstaande posities die flexibel zouden willen werken met het oog op hun professionele ontwikkeling, dan voor vaders die graag meer

tijd met hun kinderen willen doorbrengen (Brescoll et al., 2013).

Van Breeschoten et al. (2019) vonden een significant verband tussen ervaren steun van leidinggevend en het opnemen van ouderschapsverlof door mannen, maar dat verband was – in tegenstelling tot de verwachting – negatief. De onderzoekers geven als mogelijke verklaring dat *family-friendly* managers actief met de vaders in kwestie zoeken naar (andere) mogelijkheden om werk en gezin te combineren, bijvoorbeeld door flexibel te werken. Driekwart van de mannelijke respondenten in dat onderzoek was werkzaam voor een private organisatie. Aangezien het in de private sector minder gebruikelijk is dan in de publieke sector om verlofregelingen te hanteren die verder reiken dan de nationale standaarden, is het aannemelijk dat een grote groep mannen enkel onbetaald of slechts zeer beperkt betaald ouderschapsverlof kon opnemen. Onbetaald verlof is een vrij onaantrekkelijke voorziening (Ciccia & Verloo, 2012). Het is dan ook goed denkbaar dat leidinggevend in dat geval actief zoeken naar mogelijkheden die de medewerker beter passen, terwijl in dit vignetonderzoek een voorgenomen wetswijziging met een aantrekkelijkere financiële regeling is opgenomen. De verwachting is daarom dat de relatie tussen steun van de leidinggevende en verlofopname in dit geval positief is.

*H2: Als mannen steun van hun leidinggevende ervaren voor het gebruikmaken van ouderschapsverlof, dan zijn zij meer geneigd om ouderschapsverlof op te nemen.*

Over de invloed van de steun van collega's op het gebruikmaken van werk-familiebeleid in brede zin is de literatuur niet eenduidig: diverse onderzoekers vonden geen verband (Smith & Gardner, 2007). In onderzoek naar overwegingen omtrent deeltijdwerk van Nederlanders, Zweden en Britten vonden Van Breeschoten et al. (2018) enkel een effect van de steun van collega's voor vrouwen. De steun speelde in de totale steekproef bij mannen weliswaar geen noemenswaardige rol, maar een splitsing van respondenten per land wijst uit dat deze wel significant was onder de ondervraagde Nederlandse mannen. Daarnaast lijken collega's specifiek bij beslissingen van vaders omtrent het opnemen van verlof een rol van betekenis te kunnen spelen (Bygren & Duvander, 2006). Daarom is de volgende hypothese opgesteld:

*H3: Als mannen steun van hun collega's ervaren voor het gebruikmaken van ouderschapsverlof, dan zijn zij meer geneigd om ouderschapsverlof op te nemen.*

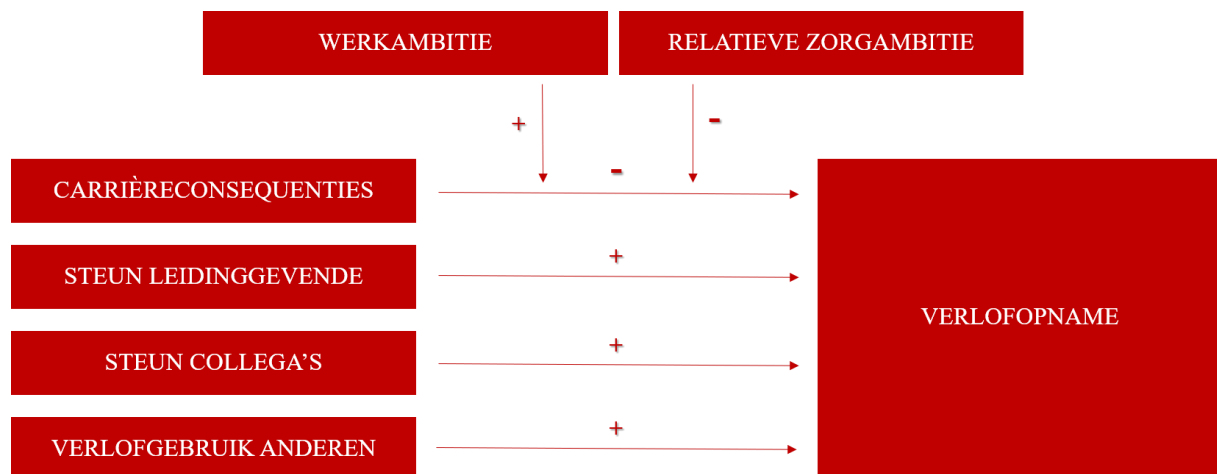
### ***Verlofgebruik van andere mannen***

Er zit een verschil tussen de formele aanwezigheid van werk-familievoorzieningen en de daadwerkelijke omgang met beleid op de werkvloer. Zo zou een mannelijke leidinggevende

een medewerker na de geboorte van zijn kind actief kunnen wijzen op verlofregelingen, maar er vervolgens bij zijn eigen kind voor kunnen kiezen daar geen gebruik van te maken (Feeney & Stritch, 2019). Het gebruik van ouderschapsverlof door leidinggevenden kan in verband worden gebracht met het opnemen van ouderschapsverlof door medewerkers (Van Breeschoten et al., 2019). Dat lijkt te impliceren dat het gebruik van werk-familievoorzieningen door anderen normstellend kan werken. Zo vonden Bygren en Duvander (2006) dat als andere vaders binnen de organisatie in het verleden slechts in beperkte mate gebruik hebben gemaakt van vaderschapsverlof, de kans klein is dat mannelijke medewerkers dat wel gaan doen en daarmee afwijken van de norm. Bovendien stellen Haas en Hwang (2016) dat de gepercipieerde mogelijkheid van vaders om minder te gaan werken, beïnvloed kan worden door de mate waarin anderen hen voor zijn gegaan. Op basis van het voorgaande is het aannemelijk dat het gebruik van de verlofmogelijkheden door anderen eveneens een voorspeller is van de opname van ouderschapsverlof.

*H4: Als andere vaders op de afdeling eerder gebruikmaakten van ouderschapsverlof, dan zijn mannen meer geneigd om ouderschapsverlof op te nemen.*

Alle hypothesen tezamen leiden tot het volgende conceptueel model:



Figuur 1. Conceptueel model



## Methoden

### *Vignetexperiment*

Om te achterhalen welke werkomgevingsfactoren de opname van ouderschapsverlof door mannelijke gemeenteambtenaren verklaren, is in dit onderzoek gebruikgemaakt van een kwantitatief vignetonderzoek. Niet ieder vignetonderzoek is kwantitatief van aard. Het gaat hier specifiek om een *factorial survey experiment*, dat in het vervolg van de tekst een vignetexperiment zal worden genoemd. De kern van dergelijk onderzoek is de combinatie van survey en experiment (Auspurg & Hinz, 2015).

In vignetonderzoek worden respondenten niet gevraagd zelf over gedrag te rapporteren, maar krijgen ze hypothetische situaties – zogenaamde vignetten – voorgeschoteld. Vignetonderzoek brengt voordelen met zich mee. Mensen hebben over het algemeen moeite met aangeven welke zaken meewegen of de doorslag geven in een besluitvormingsproces. Door respondenten niet in de vorm van een vragenlijst naar hun motieven te vragen, maar ze verschillende scenario's in te laten beelden en vervolgens een keuze te laten maken, is het mogelijk om te meten welke factoren de grootste invloed hebben in de besluitvorming. Door de complexiteit van keuzes na te bootsen, worden respondenten gedwongen verschillende zaken naast elkaar te leggen en te wegen. Dat zorgt voor rijkere informatie dan wanneer er in een vragenlijst naar een enkel item of concept wordt gevraagd. Bovendien kan de werkelijkheid beter worden benaderd door de ruimte die experimenten bieden voor gedetailleerde en concrete manipulatie van mogelijk relevante factoren (Alexander & Becker, 1978).

De hypothetische aard van vignetten zorgt ervoor dat er als het ware een voorschot op de toekomst kan worden genomen, bijvoorbeeld door voorgenomen beleidswijzigingen onderdeel te maken van de scenarioschets (Auspurg & Hinz, 2015). Dat is in het geval van dit onderzoek relevant, omdat de regeling van wettelijk betaald ouderschapsverlof in Nederland naar verwachting pas vanaf de zomer van 2022 van kracht zal zijn (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2019).

Door de variabelen uit de theorie te destilleren, te manipuleren en vervolgens mee te nemen in de vorm van een experiment, is het vergeleken met cross-sectioneel onderzoek beter mogelijk om uitspraken omtrent causaliteit te doen (Van Breeschoten et al., 2018). Het blijft echter hypothetisch, aangezien er geen daadwerkelijk gedrag wordt geobserveerd. Werkelijke keuzes kunnen afwijken van die in een vignetexperiment (Collett & Childs, 2011), omdat de vragen zijn gericht op verwacht en ingeschat gedrag (Auspurg & Hinz, 2015).

### ***Selectie onderzoekseenheden***

Het vignetexperiment is uitgevoerd onder mannelijke ambtenaren in Dordrecht, Gemeentelijke Regeling Drechtsteden, Hardinxveld-Giessendam, Hendrik-Ido-Ambacht en Sliedrecht (tezamen Drechtsteden), Rotterdam en Utrecht (G4-gemeenten) en Nijmegen. Het betreft een gelegenheidssteekproef, aangezien er gebruik is gemaakt van een groep gemeenteambtenaren die vanwege lopende onderzoeksprojecten vanuit het WORKLIFE consortium van de Radboud Universiteit reeds voorhanden was en van contacten uit het netwerk van de onderzoeker. Dat neemt niet weg dat de betrokken gemeenten sterk verschillen van elkaar in onder meer de progressiviteit van hun werk-familiebeleid en de omvang van hun ambtelijk apparaat.

In lijn met Van Breeschoten et al. (2018) is ervoor gekozen om een leeftijdsgrens te hanteren, met het doel om het experiment zo goed als mogelijk aan te laten sluiten bij de werkelijkheid; immers is het voor mannen boven een bepaalde leeftijd minder reëel dat zij een kind krijgen. Uit onderzoek naar de ideale leeftijd voor ouderschap blijkt dat Nederlandse mannen de bovengrens voor vaders gemiddeld op 47 jaar leggen (Loozen & Kloosterman, 2019). Aangezien de daadwerkelijke leeftijd waarop ouders kinderen krijgen, hoger ligt dan in het ideaalbeeld, is ervoor gekozen mannelijke gemeenteambtenaren tot en met 55 jaar de onderzoeksgroep te laten vormen.

### ***Validiteit***

Het feit dat de respondenten niet willekeurig zijn geselecteerd, hoeft niet per definitie problemen op te leveren wat betreft betrouwbaarheid en generaliseerbaarheid. Door de vignetten op willekeurige wijze over de respondenten te verdelen en door een grote groep te laten beoordelen, blijft de interne validiteit gewaarborgd (Van Breeschoten et al., 2018). Randomisering van de vignetten zorgt er mede voor dat systematische verschillen in de uitkomstmaten verklarende dimensies aan het licht kunnen brengen (Auspurg & Hinz, 2015). Door de experimentele aard van vignetonderzoek kunnen algemene uitspraken omtrent causaliteit ook bij een niet-willekeurige steekproef worden gedaan. De externe validiteit wordt daarnaast beïnvloed door de mate waarin het vignet de werkelijkheid weet te benaderen (Auspurg & Hinz, 2015).

### ***Operationalisatie en dataverzameling: het (vignet)experiment***

De reeks vignetten werd voorafgegaan door een korte introductie, waarin respondenten lazen dat zij vier hypothetische situaties te zien zouden krijgen. Gedurende het experiment moesten zij zich voorstellen dat ze samen waren met een partner en in verwachting waren van hun eerste of volgende kind. Binnenkort zou het wettelijke recht op negen weken deels betaald

ouderschapsverlof ingaan. Die weken dienden opgenomen te worden in het eerste levensjaar van het kind. De respondenten werden gevraagd zich steeds in te beelden dat zij op hun werkplek voor de keuze stonden om wel of geen gebruik te maken van het deels betaalde ouderschapsverlof. Daarbij dienden zij aan te nemen dat ze de financiële ruimte hadden om van dat verlof gebruik te maken. Naast een theoretisch is er ook een methodologisch argument om financiën niet als variabele op te nemen: het is verstandig om zaken waarvan bekend is dat ze sterk de boventoon kunnen voeren, niet mee te nemen in vignetonderzoek, aangezien juist de relatieve weging van de overige concepten het punt van aandacht is (Auspurg & Hinz, 2015).

Zogenaamde respondentefficiëntie (Auspurg & Hinz, 2015) speelde een prominente rol in de ontwikkeling van de vignetten. Daarbij is gepoogd zo veel informatie als noodzakelijk, maar zo weinig als mogelijk te geven, om te voorkomen dat respondenten cognitief te zwaar werden belast. Aangezien alle niet-veranderlijke informatie aan het begin van het vignet dient te worden weergegeven (Auspurg & Hinz, 2015), is in elk vignet de statische inleiding herhaald. Deze werd gevolgd door informatie over de werkomgeving, in de vorm van vier onafhankelijke variabelen: *carrièreconsequenties*, *steun leidinggevende*, *steun collega's* en *verlofgebruik anderen*. De variabelen namen steeds een van twee mogelijke vormen aan. Buiten dat twee niveaus voor de meeste concepten voldoende ruimte biedt om meegenomen te worden, is het aan te raden om het aantal niveaus zo klein mogelijk te houden. Op die manier kunnen de parameters zo exact mogelijk worden geschat (Auspurg & Hinz, 2015).

*Carrièreconsequenties* is uitgedrukt in de mate waarin het opnemen van ouderschapsverlof negatieve gevolgen zou kunnen hebben voor de verdere arbeidscarrière van de ambtenaar binnen de gemeente ( $0$  = opname van ouderschapsverlof heeft geen gevolgen voor je carrièrekansen binnen de gemeente,  $1$  = opname van ouderschapsverlof heeft mogelijk negatieve gevolgen voor je carrièrekansen binnen de gemeente). De variabele *steun leidinggevende* laat zien of de leidinggevende het gebruikmaken van het recht op ouderschapsverlof door medewerkers steunt ( $0$  = je leidinggevende staat niet achter opname van ouderschapsverlof,  $1$  = je leidinggevende staat achter opname van ouderschapsverlof). *Steun collega's* geeft de respondent inzicht in de potentiële reactie van zijn collega's op de eigen afdeling ( $0$  = je meeste directe collega's steunen opname van ouderschapsverlof niet,  $1$  = je meeste directe collega's steunen opname van ouderschapsverlof). De vierde en laatste opgenomen variabele, *verlofgebruik anderen*, geeft een indicatie van de gebruikelijkheid van opname van ouderschapsverlof in de vorm van informatie over het gebruik van ouderschapsverlof door andere vaders op de afdeling van de medewerker ( $0$  = de afgelopen jaren nam een klein deel van de vaders op jouw afdeling ouderschapsverlof op,  $1$  = de afgelopen

jaren nam een groot deel van de vaders op jouw afdeling ouderschapsverlof). Na ieder vignet is de respondent de volgende vraag gesteld: “Hoeveel weken deels betaald ouderschapsverlof zou je in bovenstaande situatie opnemen?” (0-9 weken). Een voorbeeld van een vignet is opgenomen in Figuur 2.

Vanwege het aantal van vier dimensies is het mogelijk om alle logische combinaties ( $2^4 = 16$ ) mee te nemen in het onderzoeksdesign. Alle relevante parameters dienen te worden meegenomen en alle niveaus van de verschillende dimensies moeten even vaak worden getoetst (Auspurg & Hinz, 2015). Daar is in dit onderzoek aan voldaan, aangezien alle mogelijke manipulaties zijn opgenomen en de versies willekeurig, maar evenredig over de respondenten zijn verdeeld.

Het geringe aantal dimensies kent ook een potentieel nadeel. Een mogelijke beperking van een relatief klein aantal dimensies in combinatie met het afnemen van meerdere vignetten bij dezelfde respondent, is dat het experiment voorspelbaar kan worden. Deze voorspelbaarheid kan de kans op sociaal-wenselijke antwoorden vergroten (Auspurg & Hinz, 2015). Daarom heeft elke respondent slechts vier vignetten beoordeeld. Dat valt binnen het maximum van vijf dat Auspurg en Hinz (2015) aanraden bij een experiment met een beperkt aantal dimensies. Door de selectie van vignetten in willekeurige volgorde te laten zien, kan bovendien voorkomen worden dat er ongewenste effecten optreden door de volgorde waarin vignetten zijn beoordeeld (Auspurg & Hinz, 2015).

---

*Stel je voor dat jij en je partner in verwachting zijn van jullie eerste of volgende kind. Het kind is gewenst en de geboorte komt dichterbij. Ouders hebben binnenkort het wettelijke recht op maximaal negen weken deels betaald ouderschapsverlof. Neem aan dat je de financiële ruimte hebt om van dit verlof gebruik te maken. De maximaal negen weken dienen opgenomen te worden in het eerste levensjaar van het kind.*

Je beschikt over de **volgende informatie over je werk(omgeving)**:

- Opname van ouderschapsverlof heeft mogelijk negatieve gevolgen voor je carrièrekansen binnen de gemeente.
- Je leidinggevende staat niet achter opname van ouderschapsverlof.
- Je meeste directe collega's steunen opname van ouderschapsverlof.
- De afgelopen jaren nam een klein deel van de vaders op jouw afdeling ouderschapsverlof op.

---

Figuur 2. Voorbeeld van een vignet

De vijfde en zesde onafhankelijke variabelen, *werkambitie* en *relatieve zorgambitie*, zijn niet van toepassing op het vignet, maar op de respondent. *Werkambitie* is gemeten aan de hand van een vijfpunts-Likertschaal ( $1 = \text{helemaal oneens}$ ,  $5 = \text{helemaal eens}$ ), die is ontleend aan de *Career Ambition Scale* (Appendix I) van Dikkers, Van Engen en Vinckenburg (2010) en bestaat uit negen items. Voorbeelden van items zijn ‘Ik heb de ambitie om door te groeien naar een hogere functie’ en ‘Een arbeidscarrière is belangrijk voor mijn zelfontplooiing en zelfontwikkeling’ (zie Appendix I voor volledige schaal). Aangezien het om een vertaalde schaal gaat, is een confirmatieve factoranalyse uitgevoerd. Op basis van de factoranalyse is het item ‘In mijn werk word ik graag uitgedaagd’ verwijderd wegens een te lage factorlading ( $< .40$ ). Voor de overige acht items geldt dat Cronbach’s  $\alpha = .86$ .

Bij gebrek aan een passende schaal voor *relatieve zorgambitie* is een nieuwe schaal ontwikkeld, geïnspireerd door McGill (2014) en Van den Brakel et al. (2020), bestaande uit vijf items en gemeten op een vijfpunts-Likertschaal ( $1 = \text{helemaal oneens}$ ,  $5 = \text{helemaal eens}$ ). Voorbeelden van items zijn ‘Ik werk liever niet voltijds, zodat ik tijd overhoud voor zorgtaken’ en ‘Tijd voor mijn gezin is belangrijker dan tijd voor mijn werk’ (zie Appendix II voor volledige schaal). Een exploratieve factoranalyse heeft geleid tot verwijdering van het item ‘Als zorgtaken mijn werk beïnvloeden, dan heeft mijn werk prioriteit’ vanwege een te lage extractiescore ( $< .20$ ). Cronbach’s  $\alpha = .66$  voor de vier overgebleven items.

Naast werkambitie en relatieve zorgambitie zijn op het niveau van de respondent enkele controlevariabelen meegenomen. Zo is de ambtenaar gevraagd of hij een partner ( $0 = \text{nee}$ ,  $1 = \text{ja}$ ) en kinderen ( $0 = \text{nee}$ ,  $1 = \text{ja}$ ) heeft, omdat het goed mogelijk is dat de ambtenaar beter in staat is zich een voorstelling van de hypothetische situatie te maken, naarmate deze meer overlap vertoont met zijn huidige situatie of de ambtenaar in het verleden reeds voor de keuze heeft gestaan om ouderschapsverlof op te nemen. Verder is leeftijd meegenomen, onder meer omdat het aannemelijk is dat oudere medewerkers meer zekerheid hebben – bijvoorbeeld in de vorm van een vast contract – en al langere tijd voor de organisatie werken. Er is tevens voor het aantal arbeidsuren volgens het contract gecontroleerd, aangezien verondersteld wordt dat mannen met een kleiner contract mogelijk al voldoende ruimte zien om werk- en zorgtaken te combineren. Tot slot zijn de gemeenten meegenomen als dummyvariabelen, om voor verschillen tussen gemeenten te kunnen controleren in bijvoorbeeld organisatiecultuur.

### ***Data-analyse***

De data is geanalyseerd aan de hand van een multilevelanalyse met regressie. Een regressieanalyse kent meerdere assumpties, waarvan er één geschonden is: de residuen van

verlofopname zijn niet normaal verdeeld. Een statistische oplossing kan zijn om verlofopname met log te transformeren, zij het niet dat de interpretatie van de resultaten daardoor wordt bemoeilijkt. Immers verwijst de uitkomstvariabele naar een aantal in weken. Doordat alle onafhankelijke variabelen in het vignet hetzelfde aantal niveaus kennen (twee), is het gemakkelijk om de regressiecoëfficiënten met elkaar te vergelijken (Auspurg & Hinz, 2015). Een andere mogelijkheid is om een logistische regressie te draaien. Door dat te doen, gaat echter een groot deel aan informatie verloren. Daarom is in dit geval gekozen voor de derde optie: de geschonden assumptie erkennen als mogelijke beperking van dit onderzoek, met het oog op de validiteit. Wat betreft multicollineariteit en de homogeniteit van de variantie zijn geen problemen geconstateerd.

Aangezien respondenten meerdere vignetten beoordeelden en een vignet genest is in een respondent, is allereerst de intraclass-correlatiecoëfficiënt berekend. Op die manier kon worden vastgesteld welk deel van de verschillen in uitkomsten verklaard kan worden door de vignetten en welk deel door de verschillen tussen personen. Als de onafhankelijke variabelen op respondentniveau worden meegenomen in de regressieanalyse zonder rekening te houden met nesting, kunnen resultaten sterk vertekenen. Daarom is het noodzakelijk om een multilevelanalyse uit te voeren (Auspurg & Hinz, 2015).

### ***Dataset***

Om vertekening van de resultaten door zogenaamde invloedrijke respondenten te voorkomen, is allereerst gezocht naar multivariate uitbijters met behulp van de mahalanobis-afstand. Deze is berekend op basis van de werkambitie, relatieve zorgambitie, leeftijd en contracturen van de respondent. Partner en kinderen zijn vanwege hun categorische aard niet meegenomen. Drie respondenten scoorden boven de kritieke  $\chi$ -kwadraat-waarde van 13.28 ( $df = 4$ ,  $p = .01$ ). Na inhoudelijke beoordeling zijn twee respondenten uit de Drechtsteden aangemerkt als potentieel invloedrijke uitbijter, respectievelijk gezien een score van 1.00 op relatieve zorgambitie<sup>1</sup> en een arbeidscontract van 24 uur. In het kader van terughoudendheid met het verwijderen van vergaarde data is besloten de derde respondent – uit Nijmegen – niet uit te sluiten, daar er geen dusdanig substantiële afwijkingen zijn gevonden, dat deze van grote invloed zouden zijn op de resultaten. Daarmee komt het totaal aan respondenten op  $N = 143$  (Tabel 1).

---

<sup>1</sup> Gezien de verwijdering van een respondent vanwege de score op relatieve zorgambitie, is ter controle opnieuw een factoranalyse gedraaid. Op basis van deze tweede analyse is de desbetreffende variabele geconstrueerd en heeft rapportage plaatsgevonden.

**Tabel 1.** Gemiddelden en standaarddeviaties van respondentvariabelen in de steekproef en uitgesplitst per gemeentelijk blok

	Totaal ( <i>N</i> = 143)	Nijmegen ( <i>N</i> = 88)	Drechtsteden ( <i>N</i> = 29)	G4 ( <i>N</i> = 26)
Werkambitie	3.07 (0.75)	2.99 (0.78)	3.00 (0.64)	3.40 (0.69)
Relatieve zorgambitie	3.56 (0.67)	3.61 (0.69)	3.29 (0.61)	3.66 (0.60)
Leeftijd	43.03 (8.42)	43.72 (8.32)	42.72 (9.40)	41.04 (7.26)
Contracturen	35.60 (2.00)	35.26 (2.09)	35.59 (2.38)	36.77 (1.94)
Partner	0.84	0.84	0.79	0.88
Kinderen	0.66	0.67	0.66	0.62
Verlofopname	6.45 (2.72)	6.65 (2.63)	5.78 (2.76)	6.52 (2.90)

In Tabel 1 is de descriptieve statistiek van de respondentvariabelen weergegeven. In de uiteindelijke data-analyse is ten behoeve van de interpretatie van de resultaten gebruikgemaakt van gecentreerde onafhankelijke variabelen.

Van de respondenten is 62 procent werkzaam in Nijmegen, daar waar respectievelijk 20 en 18 procent in dienst is van een van de in het onderzoek opgenomen Drechtsteden (Dordrecht, Gemeentelijke Regeling Drechtsteden, Hardinxveld-Giessendam, Hendrik-Ido-Ambacht en Sliedrecht) en G4-gemeenten (Rotterdam en Utrecht). De ambtenaren uit dit onderzoek hebben een gemiddelde leeftijd van 43 jaar en werken bijna 36 uur per week (conform Cao Gemeenten). Het gros van de respondenten heeft een partner (84 procent) en twee derde van de totale steekproef heeft minimaal één kind. Wat betreft deze controlevariabelen ontlopen de gemeenten elkaar nauwelijks.

De gemiddelde werkambitie in Nijmegen en Drechtsteden is vergelijkbaar met het gemiddelde van de gehele steekproef, dat naar boven wordt gehaald door de ambtenaren uit Rotterdam en Utrecht. De relatieve zorgambitie is in de Drechtsteden iets kleiner dan in de andere gemeenten. De ambtenaren in dit onderzoek namen na beoordeling van de vignetten gemiddeld 6,45 (van de maximaal 9) weken ouderschapsverlof op. De opname was het hoogst in Nijmegen (6,65 weken) en het laagst in de Drechtsteden (5,78 weken).

Aangezien niet de respondent, maar het vignet de onderzoekseenheid is in vignetexperimenten, is het databestand voorafgaand aan de analyse omgezet van een *wide*- naar een *long*-format. Op die manier konden vignetbeoordelingen (vier per respondent) afzonderlijk van elkaar worden meegenomen. De uiteindelijke steekproef komt daarmee op *N* = 572.

## Resultaten

Om vast te stellen welke mogelijke effecten ontleend kunnen worden aan de vignetten en welk deel verklaard kan worden door de verschillen tussen personen, is op basis van een leeg model (Tabel 2) de intraclass-correlatiecoëfficiënt berekend: deze is 0.19 voor het niveau van het vignet en 0.81 voor het niveau van de respondent. Dat wil zeggen dat de werkomgevingsfactoren die in de vignetten zijn opgenomen, voor een kleine twintig procent verklaren hoeveel weken ouderschapsverlof de mannelijke gemeenteambtenaren in het experiment zouden opnemen. De andere ruim tachtig procent wordt verklaard door verschillen tussen individuen.

Vervolgens zijn de vignetvariabelen (model 1) en de controlevariabelen (model 2) toegevoegd (Tabel 2). Van de controlevariabelen blijkt enkel een verband tussen het aantal werkuren volgens het contract en verlofopname. Naarmate een man meer uren werkt, is hij geneigd minder weken verlof op te nemen ( $b = -.28, p < .05$ ). De leeftijd van de ambtenaar, of de ambtenaar een partner of kinderen heeft en in welke gemeente hij werkzaam is, waren niet van invloed.

De niet-significante controlevariabelen zijn stapsgewijs uit het model gehaald (zie Appendix III voor niet-opgenomen modellen). Deze stappen hebben geleid tot een compleet en spaarzaam model 3 (Tabel 2), met een significante verbetering van de *-2 Log Likelihood* ten opzichte van model 1, waarin enkel de vignetvariabelen waren opgenomen. Op basis van model 3 zijn hypothesen 1 tot en met 4 getoetst.

Als mannen verwachtten dat er negatieve carrièreconsequenties verbonden waren aan opname, dan bleken zij minder geneigd om ouderschapsverlof op te nemen (H1:  $b = -.62, p < .001$ ). De ambtenaren waren daarentegen geneigd om langer verlof op te nemen op het moment dat er sprake was van steun van hun leidinggevende (H2:  $b = .43, p < .001$ ) en steun van collega's (H3:  $b = .30, p < .01$ ). Voor H4 is geen bewijs gevonden: als andere vaders op de afdeling eerder gebruik hadden gemaakt van ouderschapsverlof, bleken mannen niet meer geneigd om verlof op te nemen. Daarmee zijn na de multilevelanalyse met het spaarzame model drie van de vier hypothesen aangenomen. Alle significante verbanden werden gevonden in de veronderstelde richting.

Vanwege de categorische aard van de vignetvariabelen, zijn de regressiecoëfficiënten goed met elkaar te vergelijken. Er kunnen daarom tevens uitspraken worden gedaan over het relatieve belang van de significante factoren. De invloed van carrièreconsequenties op het opnamecijfer in weken is het grootst ( $b = -.62$ ) en is in omvang bijna net zo groot als steun van



**Tabel 2.** Multilevel regressieanalyses van de opname van ouderschapsverlof in weken

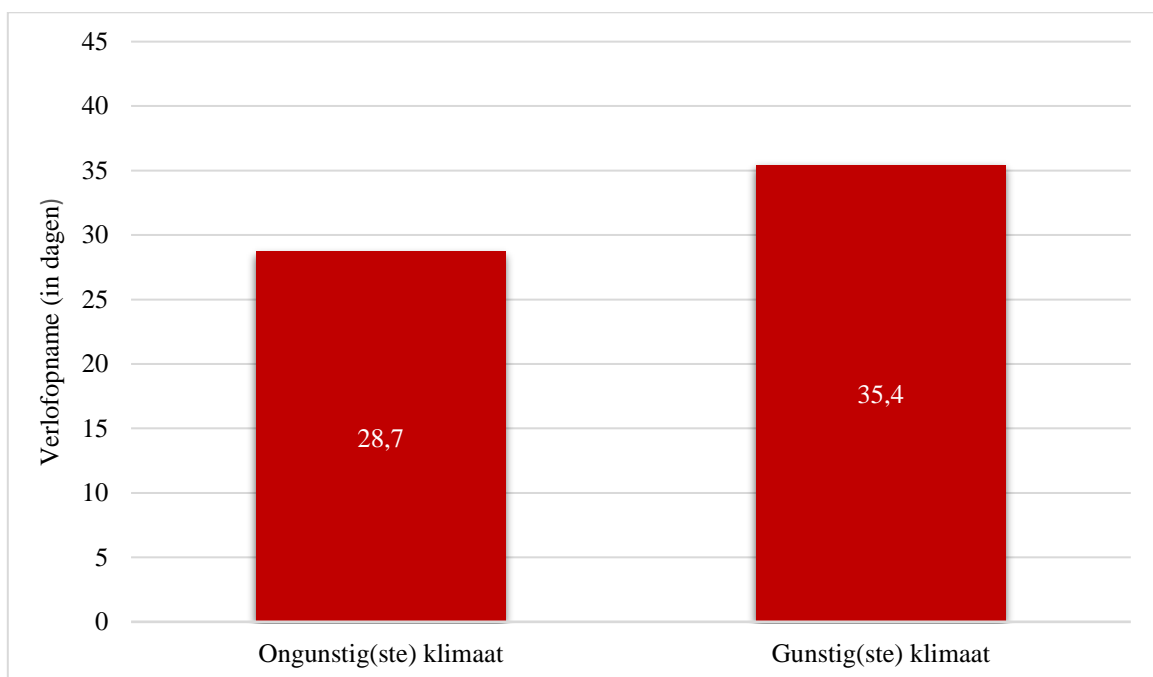
	<b>Model 0</b>	<b>Model 1</b>	<b>Model 2</b>	<b>Model 3</b>
	<i>b</i> (SE)	<i>b</i> (SE)	<i>b</i> (SE)	<i>b</i> (SE)
Intercept	6.36*** (0.23)	6.36*** (0.23)	6.44*** (0.28)	6.35*** (0.23)
<i>Vignet</i>				
Carrièreconsequenties		-0.62*** (0.10)	-0.62*** (0.10)	-0.62*** (0.10)
Steun leidinggevende		0.43*** (0.10)	0.42*** (0.10)	0.43*** (0.10)
Steun collega's		0.30** (0.10)	0.30** (0.10)	0.30** (0.10)
Verlofgebruik anderen		0.10 (0.10)	0.10 (0.10)	0.10 (0.10)
<i>Ambtenaar</i>				
Leeftijd			0.01 (0.03)	
Partner			0.01 (0.64)	
Kinderen			-0.20 (0.52)	
Contracturen			-0.28* (0.11)	-0.27* (0.10)
<i>Gemeente</i>				
Nijmegen			Ref <sup>2</sup>	
Drechtsteden			-0.73 (0.52)	
G4			0.30 (0.57)	
Variantie residu	1.38 (0.94)	1.20 (0.08)	1.20 (0.08)	1.20 (0.08)
Variantie intercept	6.02 (0.75)	6.05 (0.75)	5.65 (0.70)	5.78 (0.72)
-2 LL	2225.1	2165.0	2155.5	2158.5

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

<sup>2</sup> Wijziging van de referentiecategorie leverde eveneens geen (significante) verschillen tussen gemeenten op.

leidinggevende ( $b = .43$ ) en steun van collega's ( $b = .30$ ) tezamen. Dat betekent in algemene zin dat het positieve effect van de variabelen steun van leidinggevende en steun van collega's vrijwel volledig teniet kan worden gedaan door de verwachting dat er carrièreconsequenties zijn verbonden aan opname van ouderschapsverlof.

In het meest ongunstige verlofklimaat – waar carrièreconsequenties verbonden zijn aan opname en ambtenaren geen steun van hun collega's en leidinggevende ervaren – zouden vaders gemiddeld 28,7 verlofdagen<sup>3</sup> opnemen. Dat getal ligt met 35,4 dagen in het meest gunstige verlofklimaat – geen carrièreconsequenties en wel steun van collega's en leidinggevende – fors hoger; bijna anderhalve werkweek (Figuur 3).



Figuur 3. Vergelijking meest ongunstige en meest gunstige opnameklimaat: verlofopname in dagen

### ***Invloed van werkambitie en relatieve zorgambitie***

Om de veronderstelde modererende effecten van werkambitie en relatieve zorgambitie op de relatie tussen carrièreconsequenties en verlofopname op correcte wijze te kunnen interpreteren, zijn de interacties afzonderlijk van elkaar aan de analyse toegevoegd (Tabel 3). Op basis van de resultaten is H1a aangenomen: het effect van carrièreconsequenties op verlofopname was sterker naarmate mannen een grotere werkambitie hadden ( $b = -.40$ ,  $p < .01$ ). Dat wil zeggen dat mannen met een grote werkambitie bij de verwachting dat opname van invloed is op de arbeidscarrière, minder lang verlof zouden opnemen dan mannen met een kleine werkambitie.

<sup>3</sup> Voor deze en latere berekeningen is gebruikgemaakt van coëfficiënten met zes decimalen. Uitkomsten wijken daarom mogelijk licht af van berekeningen op basis van de cijfers in de gepresenteerde tabellen.

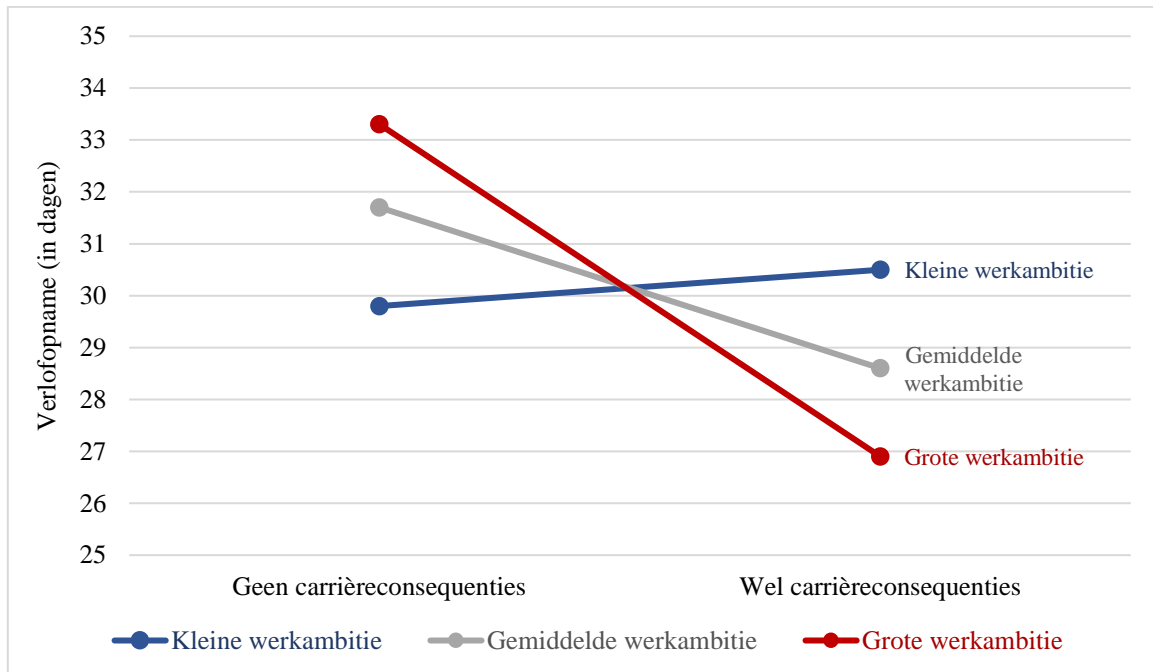
**Tabel 3.** Interactie-effecten van werkambitie en relatieve zorgambitie op de opname van ouderschapsverlof in weken

	<b>Model 1</b> <i>b</i> (SE)	<b>Model 2</b> <i>b</i> (SE)	<b>Model 3</b> <i>b</i> (SE)
Intercept	6.35*** (0.23)	6.33*** (0.23)	6.35*** (0.23)
<i>Vignet</i>			
Carrièreconsequenties	-0.62*** (0.10)	-0.62*** (0.10)	-0.62*** (0.10)
Steun leidinggevende	0.43*** (0.10)	0.43*** (0.10)	0.43*** (0.10)
Steun collega's	0.30** (0.10)	0.32** (0.10)	0.30** (0.10)
Verlofgebruik anderen	0.11 (0.10)	0.13 (0.10)	0.11 (0.10)
<i>Ambtenaar</i>			
Contracturen	-0.23* (0.11)	-0.22* (0.11)	-0.23* (0.11)
Werkambitie	0.18 (0.30)	0.18 (0.30)	0.18 (0.30)
Relatieve zorgambitie <sup>4</sup>	0.56 (0.32)	0.55 (0.32)	0.56 (0.32)
<i>Interactie</i>			
Carrièreconsequenties x Werkambitie		-0.40** (0.14)	
Carrièreconsequenties x Relatieve zorgambitie			0.09 (0.15)
Variantie residu	1.20 (0.08)	1.18 (0.08)	1.20 (0.08)
Variantie intercept	5.65 (0.70)	5.64 (0.70)	5.64 (0.70)
-2 LL	2155.6	2147.1	2155.2

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

<sup>4</sup> Voor relatieve zorgambitie geldt in alle drie de modellen dat  $p < .10$ . De significantiegrens is in dit onderzoek gelegd op  $p = .05$ .

Het interactie-effect is gevisualiseerd in Figuur 4. Voor mannen met een kleine werkambitie was er nauwelijks verschil tussen opname van het aantal verlofdagen bij de verwachting dat er geen carrièreconsequenties (29,8 dagen) en de verwachting dat er wel carrièreconsequenties (30,5 dagen) zijn. Dat beeld is anders voor ambtenaren met een grote werkambitie: wanneer zij veronderstelden dat de verlofopname mogelijk van invloed zou kunnen zijn op het verdere verloop van hun arbeidscarrière binnen de gemeente, namen zij ruim een werkweek minder verlof op dan wanneer zij geen carrièreconsequenties verwachtten (26,9 om 33,3 dagen).



Figuur 4. Het effect van carrièreconsequenties op het opnamecijfer in dagen (bij afwezigheid van steun van collega's en leidinggevenden) voor ambtenaren met een kleine (minimumscore in steekproef), gemiddelde en grote (maximumscore in steekproef) werkambitie

H1b, waarin gesteld werd dat een grotere relatieve zorgambitie de relatie tussen carrièreconsequenties en verlofopname zou verzwakken, is verworpen. Mannen met een grote relatieve zorgambitie (dat wil zeggen: zorgambitie gaat boven werkambitie) namen bij de verwachting van carrièreconsequenties niet meer verlof op dan mannen met een kleine relatieve zorgambitie.

## Conclusie

Met dit onderzoek is getracht om meer inzicht in de werk-familieproblematiek van vaders te verkrijgen door te achterhalen *welke factoren uit de werkomgeving van invloed zijn op de opname van ouderschapsverlof door mannelijke gemeenteambtenaren*. Daarmee is gehoor gegeven aan de oproep om vaders een volwaardige positie in het wetenschappelijke debat omtrent werk-privébalans en werk-familiebeleid te geven (Munn & Greer, 2015). Mannen zouden vergeleken met vrouwen in grotere mate kenmerken van de werkplek meenemen in de afweging omtrent verlofopname en geconfronteerd worden met andere verwachtingen en consequenties. Op basis van theorie zijn meerdere factoren binnen de werkomgevingscontext gevonden, die mogelijk samenhangen met de opname van ouderschapsverlof door mannen.

Deze factoren zijn opgenomen in een vignetexperiment. Mannelijke gemeenteambtenaren kregen elk een viertal vignetten onder ogen, waartussen enkel de informatie omtrent de werkomgeving verschilde. Vervolgens gaven respondenten per scenario aan hoeveel weken ouderschapsverlof zij in dat geval zouden opnemen, waarbij een minimum van 0 weken (0 werkdagen) en een maximum van 9 weken (45 werkdagen) gold, uitgaande van een fulltime dienstverband. De resultaten van het experiment lijken te suggereren dat factoren in de werkomgeving inderdaad een belangrijke voorspeller zijn van de ouderschapsverlofopname van mannelijke gemeenteambtenaren.

Allereerst waren mannen minder geneigd om ouderschapsverlof op te nemen wanneer zij verwachtten dat er negatieve carrièreconsequenties verbonden waren aan opname. Gemiddeld genomen leidde de aanwezigheid van carrièreconsequenties tot een verkorting van de verlofperiode met drie werkdagen. De carrièreconsequenties hadden daarmee de grootste invloed op de neiging van mannen om verlof op te nemen. Deze verkorting kan als substantieel worden aangemerkt, aangezien deze langer is dan het aantal dagen betaald verlof waar Nederlandse mannen tot voor kort bij wet recht op hadden<sup>5</sup>.

Het effect van carrièreconsequenties was sterker voor ambtenaren met een grotere werkambitie: hoe belangrijker een arbeidscarrière voor een (aanstaande) vader is, hoe minder ouderschapsverlof hij opnam als het aannemelijk was dat het verlofgebruik van invloed zou zijn op zijn carrièrekansen binnen de gemeente. Voor mannen met een grote werkambitie liep het verschil op tot zeven verlofdagen. Relatieve zorgambitie bleek geen invloed op de relatie tussen carrièreconsequenties en verlofopname te hebben.

---

<sup>5</sup> Tot 1 januari 2019 hadden mannen recht op twee dagen betaald verlof in de vorm van het geboorteverlof voor partners.

Het feit dat het verlofgebruik van ambtenaren deels wordt verklaard door de inschatting van het risico op carrièreconsequenties als gevolg van het opnemen van ouderschapsverlof, past in het beeld dat mannen uit angst voor stigmatisering minder snel geneigd zijn gebruik te maken van de rechten die werk-familiebeleid hen biedt. Uit Noors onderzoek van Nordberg (2019) blijkt dat mogelijke arbeidsconsequenties van werk-familiebeleid het resultaat zijn van wet- en regelgeving en de specifieke werkomgeving. Vervolgonderzoek kan nagaan in hoeverre het realistisch is dat een relatief kort verlof daadwerkelijk van invloed is op de toekomstige arbeidskansen van Nederlandse ambtenaren.

In lijn met eerder onderzoek (Abendroth & Den Dulk, 2011; Thompson et al., 1999; Van Breeschoten & Evertsson, 2019) blijkt dat steun van de leidinggevende en van collega's relevante factoren zijn in het gebruikmaken van werk-familiebeleid door mannen. Vaders waren meer geneigd om ouderschapsverlof op te nemen, wanneer zij steun van hun leidinggevende en van collega's ervoeren voor het gebruikmaken van verlof. De bevinding dat de steun van de leidinggevende de verlofopname bevordert, is conform de verwachting, maar staat haaks op het negatieve effect van ervaren steun dat Van Breeschoten et al. (2019) in hun onderzoek naar verlofopname vonden. De auteurs betogen dat het negatieve effect zou kunnen worden verklaard door de wijze waarop zij steun van een leidinggevende in het onderzoek hebben meegenomen: als steun omtrent werk-familiebeleid in de breedste zin van het woord. Zo zou het kunnen dat leidinggevend met oog voor werk-familieproblematiek meer alternatieven bieden en ervoor zorgen dat werk en privé gecombineerd kan worden, zonder dat van ouderschapsverlof gebruikgemaakt hoeft te worden (Van Breeschoten et al., 2019). Zoals eerder aangehaald, is dat goed denkbaar voor financieel onaantrekkelijke regelingen, maar is in dit vignetexperiment een voorgenomen wetswijziging met een aantrekkelijkere compensatie opgenomen. Bovendien is steun van de leidinggevende in dit onderzoek smaller gedefinieerd, daar het enkel steun voor het opnemen van ouderschapsverlof betreft.

Of andere mannen op de afdeling in grotere of kleinere getalen gebruik hadden gemaakt van ouderschapsverlof, bleek in tegenstelling tot carrièreconsequenties en steun van leidinggevende en collega's niet van invloed te zijn. Mannen waren niet meer geneigd om ouderschapsverlof op te nemen wanneer andere vaders in de organisatie dat ook hadden gedaan. Een verklaring zou mogelijk gevonden kunnen worden in het feit dat de ondervraagde mannen in onvoldoende mate over een referentiekader beschikten om zich in de hypothetische situaties te verhouden tot het verlofgebruik van anderen, aangezien het in Nederland vrij ongebruikelijk is om ouderschapsverlof op te nemen: in 2019 hadden meer dan acht op de tien mannelijke medewerkers met een kind jonger dan acht jaar (en daarmee recht op verlof) in de twaalf

maanden daarvoor geen ouderschapsverlof ingezet (Van den Brakel et al., 2020).

Van de controlevariabelen bleek enkel het aantal werkuren volgens het contract van de ambtenaar van invloed op de verlofopname. Hoe groter het dienstverband van de medewerker, hoe minder lang de medewerker geneigd was met ouderschapsverlof te gaan. Het zou kunnen dat dit te maken heeft met de overwegend grotere taaklast die gepaard gaat met een ruimere contractomvang. Daar waar een functie bij zwangerschaps- en bevallingsverlof geregeld interim wordt ingevuld, ligt het bij een kortdurend verlof meer in de lijn der verwachting dat het tijdelijke verlof wordt opgevangen door het team waarbinnen de ambtenaar werkzaam is. Een ruimer dienstverband betekent bij verlof een groter gat in het uren aantal van een afdeling. Als mannen de arbeidscontext meenemen in hun overweging, is het goed mogelijk dat zij minder verlof opnemen naarmate zij meer uren werken, om zo te voorkomen dat de werkdruk van hun collega's te veel stijgt. Toekomstig onderzoek zou de invloed van contractomvang en taaklast nader kunnen duiden.

Dat naast leeftijd van de ambtenaar en of deze een partner of kinderen heeft ook de gemeente waarvoor hij werkzaam is geen verschil maakte, is interessant gezien het feit dat er ondanks een relatief kleine steekproef sprake was van een grote verscheidenheid in de organisatiecultuur en omvang van de deelnemende gemeenten. Het doet vermoeden dat de resultaten van dit onderzoek mogelijk generaliseerbaar zijn naar andere Nederlandse gemeenten. Vervolgonderzoek dient uit te wijzen of dat inderdaad het geval is.

Al met al kan worden geconcludeerd dat de werkomgeving er in het kader van ouderschapsverlofopname toe doet. In het meest ongunstige verlofklimaat – waar carrièreconsequenties verbonden zijn aan opname en ambtenaren geen steun van collega's en hun leidinggevende ervaren – namen mannelijke ambtenaren bijna anderhalve werkweek minder ouderschapsverlof op dan in het meest gunstige verlofklimaat. Gezien de verscheidenheid aan positieve effecten van ouderschapsverlof, is dat een belangrijke bevinding.

### ***Limitaties***

Een substantieel deel van de respondenten heeft na elk van de vier getoonde vignetten stevast een gelijk aantal weken ouderschapsverlof opgenomen. Dat kan per respondent ofwel betekenen dat de in het experiment opgenomen factoren uit de werkomgeving geen invloed hebben gehad op zijn keuzes, ofwel dat de ambtenaar – ondanks de aankondiging in de introductie dat de informatie over de werkomgeving per situatie varieert – de verschillen tussen de vignetten over het hoofd heeft gezien. Mocht dat laatste het geval zijn, dan komt de betrouwbaarheid in het geding. Er is echter een bewuste keuze gemaakt om de manipulatie van

de onafhankelijke variabelen die opgenomen zijn in het vignet, zo klein mogelijk te houden. Op die manier kan met grotere zekerheid worden gesteld dat verschillen tussen de waardering van de vignetten is toe te schrijven aan de daadwerkelijke manipulatie en niet aan zogenaamde externe variabelen (Kennedy & Bush, in Street, 1995), zoals wijze van weergave van informatie en verschillen in de mate waarin de tekst verhalend is. Dat maakt het experiment intern valide (Kennedy & Bush, in Street, 1995). Bovendien zou het benadrukken van verschillen de kans kunnen vergroten dat respondenten zich dusdanig bewust worden van de manipulatie en het achterliggende doel van het experiment, dat zij niet langer vrij antwoorden. Als respondenten vervolgens sociaal-wenselijke antwoorden geven, verliest het experiment aan kracht (Auspurg & Hinz, 2015).

Zoals reeds benoemd in de methodeparagraaf, is de assumptie van een normale verdeling van de residuen geschonden. Dat heeft mogelijk gevolgen voor de validiteit en maakt dat voorzichtigheid gebaat is bij het generaliseren van de onderzoeksresultaten. Terughoudendheid is eveneens geboden wat betreft het concept relatieve zorgambitie, waarvan Cronbach's  $\alpha = .66$  voor de ontwikkelde schaal. De ontwikkeling van een zorgambitieschaal is een stap in de goede richting, maar om harde uitspraken te kunnen doen is een meetinstrument voor (relatieve) zorgambitie met een sterkere interne consistentie noodzaak. De *Fathering Attitude Items* van McGill (2014) en *The Caregiving Ambition Framework* van Bear (2019) zouden als mogelijk vertrekpunt kunnen dienen.

### ***Lessen voor HR in de publieke sector***

De conclusies uit dit onderzoek onderstrepen het belang van de werkcontext in het kader van verlofopname door mannen. Bovendien bieden ze HR-managers in de publieke sector handvatten om het gat tussen de aanwezigheid van werk-familiebeleid voor en het gebruik ervan door mannelijke gemeenteambtenaren te verkleinen. Als ouderschapsverlof kan bijdragen aan een gedegen werk-privébalans, is het relevant om toe te werken naar een klimaat waarin mannen die gebruik willen maken van hun recht op verlof, van zo veel mogelijk belemmeringen worden ontdaan.

Dat betekent allereerst dat voorkomen dient te worden dat het opnemen van ouderschapsverlof mogelijk tot carrièreconsequenties kan leiden, bijvoorbeeld omdat het in verband wordt gebracht met de mate van betrokkenheid van de ambtenaar in kwestie bij de organisatie. Zelfs als blijkt dat er binnen de ambtelijke organisatie geen sprake is van een daadwerkelijke relatie tussen verlofopname en carrièreprogressie, kan het raadzaam zijn actief uit te dragen dat de gemeente begrip heeft voor het feit dat ook mannen zorg- en werktaken



moeten combineren en dat zij daar niet op afgerekend zullen worden. Immers lijkt voor gemeenteambtenaren de gepercipieerde mogelijkheid van consequenties voor de arbeidscarrière – dat wil niet zeggen dat die gevolgen er daadwerkelijk zijn – al voldoende om minder lang ouderschapsverlof op te nemen.

Daarnaast laat dit onderzoek zien dat het niet alleen van belang is dat de ambtelijke top zich actief achter werk-familie-initiatieven schaaft, maar dat een positieve attitude ten opzichte van verlofopname in alle lagen van de organisatie noodzakelijk is om een optimaal stimulerend klimaat te bewerkstelligen. Het draagvlak onder leidinggevenden en andere medewerkers voor het gebruik van ouderschapsverlof zou kunnen worden vergroot door de *family-friendliness* van de organisatie te verbeteren, maar ook door potentiële nadelen van de afwezigheid van een medewerker in kaart te brengen en te voorkomen dat deze optreden. Zo is het goed mogelijk dat collega's negatief tegenover verlofgebruik staan, omdat ze vrezen dat andermans verlof zorgt voor een hogere taaklast en werkdruk. Tevens zou onder kinderloze medewerkers het idee kunnen leven dat alle voordelen naar medewerkers met kinderen gaan. Bewustwording van en goede communicatie over de positieve gevolgen van ouderschapsverlofopname kan mogelijk voor meer begrip bij medewerkers en daarmee voor een gunstiger opnameklimaat zorgen.

### ***Wetenschappelijke bijdrage en onderzoeksagenda***

Doordat de institutionele context waarbinnen besluiten omtrent het gebruik van ouderschapsverlof worden genomen, sterk kan verschillen tussen landen, is de wetenschap gebaat bij onderzoeken zoals deze, waarin het vizier op een enkel land wordt gericht (Van Breeschoten et al., 2019). De Nederlandse overheid heeft zich voorgenomen om de ondersteuning van jonge gezinnen te verbeteren en de combinatie van werk en zorg te vergemakkelijken. Hervormingen van regelingen als geboorte- en ouderschapsverlof zijn onderdeel van het palet aan beleidsmaatregelen om die doelen te bereiken (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2020). Door middels een vignetexperiment een voorschot te nemen op deels betaald ouderschapsverlof, is meer inzicht verkregen in de wijze waarop de werkomgeving door ambtenaren wordt meegewogen in hun verlofkeuzes.

Het lijkt raadzaam het concept (relatieve) zorgambitie nader te onderzoeken in relatie tot het verlofgebruik van mannen. Gezien  $p < .10$  is het niet ondenkbaar dat relatieve zorgambitie bij een grotere steekproef en gemeten met een robuustere schaal wel statistisch significant is. Dat zou tevens interessant zijn in het licht van de doelstelling van de Rijksoverheid (z.j.b) om het opnemen van ouderschapsverlof aantrekkelijk te maken, zodat ouders de tijd krijgen om na te denken over de verdeling van werk- en zorgtaken. Als die tijd

juist wordt onderbenut door mannen met een kleinere (relatieve) zorgambitie, schiet de maatregel zijn doel voorbij en zijn mogelijk andere interventies noodzakelijk.

De uitkomsten van dit onderzoek onderstrepen het belang van een volwaardige positie voor mannen in het debat omtrent werk-familieproblematiek, met meer oog voor hun specifieke context en voor hun mogelijke vaderschapsambitie. Niet alleen binnen organisaties, maar ook in het onderzoek naar werk-familiebeleid in de publieke sector is de aandacht voor de zorgambitie van mannen gering. Er is een groep mannen die zichzelf niet in de eerste plaats als werknemer, maar als vader ziet en een proactieve invulling aan het vaderschap wenst te geven (Bueno & Grau-Grau, 2021). Toekomstig onderzoek zou meer aandacht kunnen besteden aan dat narratief.

## Referenties

- Abendroth, A.K., & Den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234–256.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- Alexander, C.S., & Becker, H.J. (1978). The use of vignettes in survey research. *Public Opinion Quarterly*, 42, 93-104.
- 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(2), 278-308.
- Allen, T.D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N.K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.
- Auspurg, K., & Hinz, T. (2015). *Factorial survey experiments. Series: Quantitative applications in the social sciences*, 175. Londen: SAGE Publishing.
- Baird, M., & Whitehouse, G. (2012). Paid parental leave: First birthday policy review. *Australian Bulletin of Labour*, 38(3), 184-198.
- Bear, J.B. (2019). The caregiving ambition framework. *Academy of Management Review*, 44(1), 99-125.
- Begall, K., Van Breeschoten, L., Van der Lippe, T., & Poortman, A.-R. (2020). Supplemental family leave provision and employee performance: Disentangling availability and use. *The International Journal of Human Resource Management*. doi: 10.1080/09585192.2020.1737176
- Blair-Loy, M., & Wharton, A.S. (2004). Organizational commitment and constraints on work-family policy use: Corporate flexibility policies in a global firm. *Sociological Perspectives*, 47, 243-267.
- Brescoll, V.L., Glass, J., & Sedlovskaya, A. (2013). Ask and ye shall receive? The dynamics of employer-provided flexible work options and the need for public policy. *Journal of Social Issues*, 69, 367-388.

- Buelens, G.A., & Van den Broeck, H. (2007). An analysis of differences in work motivation between public and private organizations. *Public Administration Review*, 68(1), 65-85.
- Bueno, X., & Grau-Grau, M. (2021). Why is part-time unpaid parental leave (still) gendered? Narratives and strategies of couples in Spain. *Journal of Family Issues*, 42(3), 503-526.
- Bygren, M., & Duvander, A.-Z. (2006). Parents' workplace situation and fathers' parental leave use. *Journal of Marriage and Family*, 68(2), 363-372.
- Cao Gemeenten. (z.j.) *Hoofdstuk 6: Vakantie en verlof*. Geraadpleegd op 2 juni 2021 van <https://www.caogemeenten.nl/cao-gemeenten/vakantie-en-verlof>
- CBS. (2019). *De arbeidsmarkt in cijfers 2019*. Den Haag: CBS.
- Ciccio, R., & Verloo, M. (2012). Parental leave regulations and the persistence of the male breadwinner model: Using fuzzy-set ideal type analysis to assess gender equality in an enlarged Europe. *Journal of European Social Policy*, 22(5), 507-528.
- Collett, J.L., & Childs, E. (2011). Minding the gap: Meaning, affect, and the potential shortcomings of vignettes. *Social Science Research*, 40, 513-522.
- Clark, M.A., Rudolph, C.W., Zhdanova, L., Michel, J.S., & Baltes, B.B. (2017). Organizational support factors and work-family outcomes: Exploring gender differences. *Journal of Family Issues*, 38(11), 1520-1545.
- Den Dulk, L., & Groeneveld, S. (2012). Work-life balance support in the public sector in Europe. *Review of Public Personnel Administration*, 33(4), 384-405.
- Dijkers, J., Van Engen, M., & Vinkenburg, C. (2010). Flexible work: Ambitious parents' recipe for career success in The Netherlands. *Career Development International*, 15(6), 562-582.
- Feeney, M.K., & Stritch, J.M. (2019). Family-friendly policies, gender, and work-life balance in the public sector. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 422-448.
- Geisler, E., & Kreyenfeld, M. (2019). Policy reform and fathers' use of parental leave in Germany: The role of education and workplace characteristics. *Journal of European Social Policy*, 29(2), 273-291.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Groeneveld, S., Steijn, B., & Van der Parre, P. (2009). Joining the Dutch civil service. *Public Management Review*, 11(2), 173-189.
- Haas, L., & Hwang, P. (2016). "It's about time!": Company's support for fathers' entitlement to reduced work hours in Sweden. *Social Politics*, 23(1), 142-167.

- Hill, E.J., Märtinson, V., Hawkins, A., & Ferris, M. (2003). Studying “working fathers”:  
Comparing fathers’ and mothers’ work-family conflict, fit, and adaptive strategies in a  
global high-tech company. *Fathering, 1*, 239-261.
- Huerta, M., Adema, W., Baxter, J., Han, W.-J., Lausten, M., Lee, R., & Waldfogel, J. (2013).  
Fathers’ leave, fathers’ involvement and child development: Are they related?  
Evidence from four OECD countries. *OECD Social, Employment and Migration  
Working Papers*. Parijs: OECD Publishing.
- Karu, M., & Tremblay, D.-G. (2018). Fathers on parental leave: An analysis of rights and  
take-up in 29 countries. *Community, Work & Family, 21*(3), 344-362.
- Korpi, W., Ferrarini, T., & Englund, S. (2013). Women’s opportunities under different family  
policy constellations: Gender, class, and inequality tradeoffs in Western countries re-  
examined. *Social Politics, 20*(1), 1-40.
- Kossek, E.E., Lautsch, B.A., & Eaton, S.C. (2006). Telecommuting, control, and boundary  
management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family  
effectiveness. *Journal of Vocational Behavior, 68*, 347-367.
- Lewis, J. (1992). Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European  
Social Policy, 2*(3), 159-173.
- LOGA, werkgroep Verlof en Vitaliteit. (2020). *Advies werkgroep verlof & vitaliteit*.  
Geraadpleegd van [https://vng.nl/sites/default/files/2020-05/advies-werkgroep-verlof-  
en-vitaliteit-mei-2020.pdf](https://vng.nl/sites/default/files/2020-05/advies-werkgroep-verlof-en-vitaliteit-mei-2020.pdf)
- Loozen, S., & Kloosterman, R. (2019). *Statistische trends: Opvattingen over de timing van  
ouderschap*. Den Haag: CBS.
- McGill, B.S. (2014). Navigating new norms of involved fatherhood: Employment, fathering  
attitudes, and father involvement. *Journal of Family Issues, 35*(8), 1089-1106.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2019). *Europese richtlijn inzake betaling  
ouderschapsverlof* [Kamerbrief]. Geraadpleegd van [https://www.rijksoverheid.nl/  
onderwerpen/ouderschapsverlof/documenten/kamerstukken/2019/05/13/kamerbrief-  
europese-richtlijn-inzake-betaling-ouderschapsverlof](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof/documenten/kamerstukken/2019/05/13/kamerbrief-europese-richtlijn-inzake-betaling-ouderschapsverlof)
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2020). *Kabinetsreactie IBO Deeltijdwerk*  
[Kamerbrief]. Geraadpleegd van [https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/  
ouderschapsverlof/documenten/kamerstukken/2020/04/29/kabinetsreactie-ibo-  
deeltijdwerk](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof/documenten/kamerstukken/2020/04/29/kabinetsreactie-ibo-deeltijdwerk)
- Mulvaney, M.A. (2014). Leave programs/time off and work-stress family employee benefits  
programs, organizational commitment, and self-efficacy among municipal employees.

- Public Personnel Management*, 43(4), 459–489.
- Munn, S.L., & Greer, T.W. (2015). Beyond the “ideal” worker: Including men in work–family discussions. In M.J. Mills (Ed.), *Gender and the workfamily experience: An intersection of two domains* (pp. 1–38). New York: Springer International Publishing.
- Nepomnyaschy, L., & Waldfogel, J. (2007). Paternity leave and fathers’ involvement with their young children. *Community, Work and Family*, 10, 427-453.
- Nordberg, T.H. (2019). Managers’ views on employees’ parental leave: Problems and solutions withing different institutional logics. *Acta Sociologica*, 62(1), 81-95.
- Petts, R.J., & Knoester, C. (2018). Paternity leave-taking and father engagement. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1144-1162.
- Rijksoverheid. (z.j.a). *Invoering van 2 maanden betaald ouderschapsverlof*. Geraadpleegd op 1 juni 2021 van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof/invoering-van-2-maanden-betaald-ouderschapsverlof>
- Rijksoverheid. (z.j.b). *Wanneer heb ik recht op ouderschapsverlof?*. Geraadpleegd op 2 juni 2021 van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof/vraag-en-antwoord/recht-op-ouderschapsverlof>
- Rijksoverheid. (z.j.c). *Geboorteverlof voor partners*. Geraadpleegd op 2 juni 2021 van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/geboorteverlof-en-partnerverlof/geboorteverlof-voor-partners>
- Rudman, L.A., & Mescher, K. (2013). Penalizing men who request a family leave: Is flexibility stigma a femininity stigma? *Journal of Social Issues*, 69(2), 322-340.
- Skinner, N., & Chapman, J. (2013). Work-life balance and family friendly policies. *Evidence Base*, 4, 1-17.
- Smith, J., & Gardner, D. (2007). Factors affecting employee use of work-life balance initiatives. *New Zealand Journal of Psychology*, 36(1), 3-12.
- Street, D.L. (1995). Controlling extraneous variables in experimental research: a research note. *Accounting Education*, 4(2), 169-188.
- Tanaka, S., & Waldfogel, J. (2007). Effects of parental leave and work hours on father’s involvement with their babies. *Community, Work and Family*, 10, 409-426.
- Thompson, C.A., Beauvais, L.L., & Lyness, K.S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Van Breeschoten, L., Begall, K., Poortman, A.-R., & Den Dulk, L. (2019). Investments in working parents: The use of parental leave. In T. Van der Lippe & Z. Lippényi (Eds.),

- Investments in a sustainable workforce in Europe* (pp. 78–97). Londen: Routledge.
- Van Breeschoten, L., & Evertsson, M. (2019). When does part-time work relate to less work-life conflict for parents? Moderating influences of workplace support in the Netherlands, Sweden and the United Kingdom. *Community, Work & Family*, 22(5), 606-628.
- Van Breeschoten, L., Roeters, A., & Van der Lippe, T. (2018). Reasons to reduce: A vignette-experiment examining men and women's considerations to scale back following childbirth. *Social Politics*, 25(2), 169-200.
- Van den Brakel, M., Portegijs, W., & Hermans, B. (2020). *Emancipatiemonitor 2020*. Den Haag: Textcetera.
- Van der Wal, Z. (2016). De 21ste-eeuwse overheidsmanager. *Bestuurskunde*, 25(3), 78-89.
- Vandello, J.A., Hettinger, V.E., Bosson, J.K., & Siddiqi, J. (2013). When equal isn't really equal: The masculine dilemma of seeking work flexibility. *Journal Of Social Issues*, 69(2), 303–321.
- Visser, J. (2002). The first part-time economy in the world: A model to be followed? *Journal of European Social Policy*, 12(1), 23-42.
- West, C., & Zimmerman, D.H. (1987). Doing gender. *Gender and Society*, 1(2), 125–151.
- Yerkes, M.A. (2009). Part-time work in the Dutch welfare state: The ideal combination of work and care?. *Policy & Politics*, 37(4), 535-552.

## Appendix

**Appendix I.** *Career Ambition Scale* van Dikkers, Van Engen en Vinkenbug (2010) en de Nederlandse vertaling, zoals gebruikt in het vignetonderzoek

<b>Origineel</b>	<b>Vertaling</b>
1. I want to achieve the highest possible level in my work	1. In mijn werk wil ik het hoogst mogelijke bereiken
2. I have the ambition to reach a higher position	2. Ik heb de ambitie om door te groeien naar een hogere functie
3. I like to be challenged in my work	3. In mijn werk word ik graag uitgedaagd*
4. I am ambitious	4. Ik ben ambitieus
5. I am not really interested in achieving the highest possible levels at work	5. In mijn werk hoef ik niet het hoogst haalbare te bereiken
6. A career is important for my self-actualization and self-development	6. Een arbeidscarrière is belangrijk voor mijn zelfontplooiing en zelfontwikkeling
7. I would like to fulfill a top position	7. Ik zou graag een topfunctie bekleden
8. I have set high goals for my career	8. Ik heb mezelf grote doelen gesteld wat betreft mijn arbeidscarrière
9. A career does not have priority in my life	9. Een arbeidscarrière is voor mij geen prioriteit in het leven

\* *Item is na een confirmatieve factoranalyse uit de schaal gelaten*



**Appendix II.** Ontwikkelde schaal voor relatieve zorgambitie en de (inspiratie)bronnen per item

<b>Item</b>	<b>Bron</b>
1. Ik ben bereid minder tijd met mijn gezin door te brengen om carrière te maken	Ik ben bereid mensen in mijn privéleven wat tekort te doen om carrière te maken (Van den Brakel, Portegijs en Hermans (2020)
2. Ik werk liever niet voltijds, zodat ik tijd overhoud voor zorgtaken	Ik werk liever niet voltijds, zodat ik tijd overhoud voor zorgtaken (Van den Brakel, Portegijs en Hermans, 2020)
3. Ik vind het belangrijk om veel thuis te zijn met mijn gezin	-
4. Als zorgtaken mijn werk beïnvloeden, dan heeft mijn werk prioriteit*	If it keeps him from getting ahead in his job, a father is being too involved with his children (McGill, 2014)
5. Tijd voor mijn gezin is belangrijker dan tijd voor mijn werk	-

\* *Item is na een exploratieve factoranalyse uit de schaal gelaten*

**Appendix III.** Multilevel regressieanalyses van de opname van ouderschapsverlof in weken: stapsgewijze verwijdering van niet-significante controlevariabelen (niet-opgenomen modellen)

	<b>Model 1</b>	<b>Model 2</b>	<b>Model 3</b>
	<i>b</i> (SE)	<i>b</i> (SE)	<i>b</i> (SE)
Intercept	6.45*** (0.28)	6.45*** (0.28)	6.45*** (0.28)
<i>Vignet</i>			
Carrièreconsequenties	-0.62*** (0.10)	-0.62*** (0.10)	-0.62*** (0.10)
Steun collega's	0.30** (0.10)	0.30** (0.10)	0.30** (0.10)
Steun leidinggevende	0.42*** (0.10)	0.42*** (0.10)	0.42*** (0.10)
Verlofgebruik anderen	0.10 (0.10)	0.10 (0.10)	0.10 (0.10)
<i>Ambtenaar</i>			
Leeftijd	0.01 (0.03)	0.01 (0.02)	
Partner			
Kinderen	-0.20 (0.47)		
Contracturen	-0.28* (0.11)	-0.28** (0.11)	-0.28* (0.11)
<i>Gemeente</i>			
Nijmegen	Ref	Ref	Ref
Drechtsteden	-0.73 (0.52)	-0.73 (0.52)	-0.74 (0.52)
G4	0.30 (0.57)	0.30 (0.57)	0.28 (0.57)
Variantie residu	1.20 (0.08)	1.20 (0.08)	1.20 (0.08)
Variantie intercept	5.65 (0.70)	5.66 (0.70)	5.66 (0.71)
-2 LL	2155.5	2155.7	2155.8

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$