

ARTIKELEN

Aanvragen van zorgverlof

De rol van de arbeidsorganisatie*

Zoltán Lippényi & Tanja van der Lippe**

Nederland kent een grote groep mensen die arbeid en zorg combineren en kortdurend en langdurend zorgverlof mogen opnemen als de zorgsituatie daarom vraagt. Hoewel de meeste werkgevers bereid zijn een verzoek voor kort- of langdurend zorgverlof te honoreren, maken werknemers slechts in beperkte mate gebruik van deze mogelijkheid. Er is relatief weinig kennis in de literatuur over hoe organisatie- en werkgerelateerde factoren zorgverlofaanvragen binnen organisaties beïnvloeden. Om deze vraag te beantwoorden maken wij gebruik van het Arbeidsvraagpanel uit 2011 van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Meervoudige regressieanalyses op organisatieniveau laten zien dat werkautonomie en parttime werken alternatieve vormen voor kortdurend zorgverlof, en dat een zorgvriendelijke bedrijfscultuur en werknemersvertegenwoordiging het aanvragen van verlof faciliteren. Mogelijke drempels voor verlof aanvragen (zoals een hoge tijdsdruk onder werknemers en economische problemen binnen de organisatie) hebben weinig invloed. Op basis van de analyses is er weinig verband tussen organisatie- en werkgerelateerde factoren en langdurend verlof, maar het hebben van een ondernemingsraad faciliteert wel het aanvragen van deze vorm van verlof. In de conclusies benadrukken wij het belang van zelforganisatie en het zorgvriendelijk inrichten van organisaties voor werkende mantelzorgers.

Inleiding

Nederland kent inmiddels een grote groep werknemers die op de een of andere manier zorg verleent aan een zieke partner, kinderen of ouders. Zeker met het terugdringen van de welvaartstaat en de toenemende vergrijzing, is het waarschijnlijk dat deze groep de komende jaren verder zal gaan toenemen. Inmiddels is al wel het een en ander bekend over wie deze zorg, ook wel mantelzorg genoemd, verlenen (Van Echtelt et al., 2014). Het zijn over het algemeen vaker vrouwen van middelbare leeftijd. Hoewel er geen verschillen zijn in opleidingsniveau voor het wel of niet geven van zorg, blijken lageropgeleiden die zorg verlenen dit structureel wel vaker te doen (Verbakel, 2015).

* Het onderzoek vond plaats binnen de ERC Advanced Grant 'Investments in a sustainable workforce in Europe' van Van der Lippe die wordt gefinancierd door de European Research Council (projectnummer: 340045).

** Zoltán Lippényi en Tanja van der Lippe zijn werkzaam bij de Universiteit Utrecht. E-mail: z.lippenyi@uu.nl.

Een groeiend aantal Nederlandse mantelzorgers combineert zorgtaken met betaalde arbeid (Josten & De Boer, 2015). Zorgtaken met werk combineren gaat niet altijd zonder problemen: uit een recente longitudinale studie blijkt dat werkende mantelzorgers een hoog ziekteverzuim kennen, wat bij hen in de tijd toeneemt (Josten & De Boer, 2015). Het is daarom ook voor werkgevers belangrijk om de afstemming tussen zorg- en werktaken te faciliteren. In Nederland is het immers mogelijk om zorgverlof aan te vragen, zowel kortdurend als langdurig. In box 1 wordt kort uitgelegd wat onder kortdurend en langdurend verlof wordt verstaan. Kortdurend verlof is bedoeld voor de verzorging van een ziek familielid als een ziek kind of partner, bij langdurig verlof is het daarbij nodig dat de situatie levensbedreigend is.

Hoewel de meeste werkgevers bereid zijn een verzoek voor verlof te honoreren (De Meester & Keuzenkamp, 2011), lijkt zorgverlof aanvragen slechts in beperkte mate voor te komen bij werkorganisaties. Mogelijk spelen de aard van het werk en de organisatie een grote rol in de mate waarin zorgverlof wordt aangevraagd. De aanwezige literatuur op dit terrein richt zich evenwel met name op de individuele behoefte aan zorgverlof (De Meester & Keuzenkamp, 2011), en niet zozeer op het daadwerkelijk aanvragen van zorgverlof bij arbeidsorganisaties. Over de rol van de werkgever en arbeidsorganisatie hierbij is ook nog minder bekend, of zoals Fast et al. (2014) aangeven: werknemers die ook een mantelzorgtaak hebben, vormen een groeiende kwestie voor werkgevers, maar nog geen organisatieprioriteit. Interessant is daarbij dat wanneer verlof wordt aangevraagd door de werknemer, het verzoek vaak wordt gehonoreerd door de werkgever. De enige reden waarom een werkgever kan weigeren, is wanneer het bedrijf door het verlof in ernstige problemen raakt.

In dit artikel proberen we meer duidelijkheid te verschaffen over de invloed van organisatie- en werkgerelateerde factoren op het voorkomen van zorgverlofaanvragen bij organisaties in Nederland. Om deze vraag te beantwoorden maken wij gebruik van het Arbeidsvraagpanel uit 2011 van het Sociaal en Cultureel Planbureau, een langlopend onderzoek naar arbeids- en personeelsbeleid onder ruim drieduizend Nederlandse werkgevers.

Box 1: Kortdurend en langdurend zorgverlof in Nederland 2011

Kortdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof kan een werknemer opnemen als hij of zij moet zorgen voor een ziek kind, partner of ouders. De werknemer moet dan wel de enige zijn die de zieke kan verzorgen. Per periode van twaalf maanden kan maximaal twee maal het aantal werkuren per week opgenomen worden als kortdurend zorgverlof. Een werknemer die twintig uur per week werkt, kan per jaar dus maximaal veertig uur zorgverlof per twaalf maanden opnemen. Het kortdurende zorgverlof mag in één keer opgenomen worden of in meerdere keren. Dit kan in onderling overleg tussen werkgever en

werknemer nader overeengekomen worden. Kortdurend zorgverlof kan mondeling of schriftelijk worden aangevraagd bij de werkgever. De werkgever mag om bewijs vragen (zoals een nota van de arts of een afsprakenkaart voor een medisch onderzoek). Tijdens het kortdurend zorgverlof wordt het salaris voor ten minste 70% door de werkgever doorbetaald. De uitkering zal tenminste het wettelijk minimumloon zijn. In de geldende cao of ondernemingsregeling kunnen afwijkende afspraken gemaakt zijn over de hoogte van het salaris tijdens het kortdurend zorgverlof. De werkgever kan het kortdurend zorgverlof alleen weigeren als het bedrijf door het verlof in ernstige problemen raakt.

Langdurend zorgverlof

Langdurend zorgverlof is verlof dat de werknemer kan opnemen als hij of zij voor langere tijd voor een kind, partner of ouder moet zorgen die levensbedreigend ziek is. Werknemers kunnen langdurig zorgverlof per week opnemen, gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken. In overleg kan de werknemer het zorgverlof spreiden. Het kan dan bijvoorbeeld in zes weken fulltime opgenomen worden of uitgesmeerd over een langere periode. Deze periode mag nooit langer zijn dan achttien weken. Er geldt wel een maximum aantal uren langdurend zorgverlof per jaar. Voor iemand met een 36-urige werkweek is dit maximaal 216 uur per jaar. Over deze verlofuren wordt geen salaris betaald, tenzij er in de cao of regeling met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging andere afspraken zijn gemaakt. De werknemer dient het langdurend zorgverlof schriftelijk aan te vragen. Hij of zij moet dit doen minstens twee weken voor het verlof ingaat. Een werknemer mag gevraagd worden om aanvullende informatie, zoals een doktersverklaring. Langdurend zorgverlof mag alleen geweigerd worden als het bedrijf door het verlof ernstige problemen ondervindt.

Notitie: Per 1 januari 2015 is de personenkring verruimd, waardoor het verlof niet alleen geldt voor zorg aan een ouder, partner of kind, maar ook voor zorg aan bijvoorbeeld een zieke zus of broer (tweedegraads bloedverwanten), burens en vrienden. Voor 1 januari was dit alleen mogelijk via in cao's gemaakte afspraken.

Theorie

Wanneer de zorg voor naasten te zwaar wordt, kan het nodig zijn voor een werknemer om zorgverlof aan te vragen. De drempeltheorie van Kerr (1983), die in eerder onderzoek werd toegepast op de behoefte van zorgverlof (Van Luijn en Keuzenkamp, 2004), stelt dat organisatie- en werkgerelateerde condities het combineren van zorg- en werktaken verhinderen of juist faciliteren. Ze beïnvloeden daarmee ook de individuele behoefte aan zorgverlof. De theorie stelt hiernaast

dat organisatie- en werkgerelateerde condities drempels vormen voor of alternatieven bieden voor zorgverlof. Wij verwachten dat de volgende vijf condities belangrijk zijn, en we zullen deze condities ook nader uitwerken: (1) economische situatie van de organisatie, (2) arbeidsarrangementen, (3) tijdsdruk, (4) onderhandelingspositie van de organisatie en haar werknemers, en (5) zorgvriendelijke cultuur van de organisatie.

Economische situatie van de organisatie

Wij gaan ervan uit dat werknemers overleggen met hun leidinggevenden voordat ze formeel een zorgverlofaanvraag indienen. Gaat het financieel niet goed met een organisatie dan kan dit betekenen dat leidinggevenden werknemers die behoefte hebben aan zorgverlof, afraden om zorgverlof aan te vragen. De kans is groot dat een verlof als problematisch wordt gezien wanneer het bedrijf financiële problemen heeft en op arbeidskosten moet bezuinigen. Als het dan weer goed gaat met een bedrijf bestaat er meer ruimte (bijvoorbeeld door het inhuren van tijdelijk extra mankracht) om een zorgverlof te faciliteren. Managers staan dan positiever tegenover een aanvraag en dit leidt ertoe dat werknemers meer bereid zijn het aan te vragen. Daarnaast kan het zijn dat onder verslechterende economische omstandigheden werknemers meer vrezen voor hun baan waardoor ze meer aanwezig willen zijn op het werk, vergelijkbaar met de afname van ziekteverzuim in tijden van hoge werkloosheid (Askildsen et al., 2005). Door de angst voor hun baan zouden werknemers onder deze omstandigheden minder snel om verlof vragen. Hypothese 1 is daarmee: naarmate de economische situatie van het bedrijf beter is, is er een grotere kans dat werknemers verlof aanvragen. We verwachten hierbij dat deze hypothese net zo goed opgaat voor kortdurend als langdurend zorgverlof.

Arbeidsarrangementen

- *Flexibiliteit qua tijd en plek*

In sommige organisaties is het werk zo georganiseerd dat werknemers niet flexibel kunnen zijn qua tijd en plek. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat de mogelijkheid om flexibel te werken qua tijd en plek het ervaren werk-privéconflict onder werkende mantelzorgers verlaagt (Zuba & Schneider, 2013). Wanneer het voor werknemers niet mogelijk is om zelf de werktijd in te delen of om thuis te werken, kunnen ze bijvoorbeeld moeilijker een uur eerder naar huis om een ziek kind op te vangen of om zorg te verlenen aan een hulpbehoevende ouder. Lage flexibiliteit vormt daarmee een drempel voor degenen die werk en zorg moeten combineren. Als flexibele werktijden en thuiswerken mogelijk zijn, kunnen werknemers de zorgtaken beter combineren met hun normale werktaken, waardoor ze minder zijn genoodzaakt zorgverlof aan te vragen. Hypothese 2a luidt: naarmate een organisatie meer wordt gekenmerkt door flexibel werken (flexibele werktijden en thuiswerken), is er een kleinere kans op zorgverlofaanvragen. We verwachten daarbij dat deze hypothese met name opgaat voor kortdurend verlof. Bij langdurend verlof betreft het immers vaak een niet-incidentele situatie die zelfs voor werknemers met flexibele tijden of flexibel werk niet makkelijk zelf is te regelen.

- *Parttime werk*

Wanneer werknemers parttime werken, hebben zij alternatieve momenten om mantelzorg te verlenen, maar wanneer zij fulltime werken, is het lastiger om deze alternatieve momenten te vinden. Parttime werken maakt het voor mantelzorgers (en hun gezinsleden) mogelijk om werk en intensieve zorg te combineren. Op basis hiervan formuleren we Hypothese 2b: naarmate meer werknemers parttime werken binnen een organisatie, is er een kleinere kans op zorgverlofaanvragen.

- *Autonomie*

Autonoom werken houdt in dat werknemers niet zo vaak met een leidinggevende of een team hoeven af te stemmen hoe ze hun werk uitvoeren. Ook mogen zelfstandig werkende werknemers zelf hun taken indelen. Autonoom werkenden kunnen dus hun werktaken zo indelen dat de combinatie van werk en zorgtaken mogelijk wordt, zonder dat de zorgtaken tot problemen of conflicten leiden op het werk. De behoefte om zorgverlof aan te vragen is dus waarschijnlijk lager bij organisaties waar werknemers hun werk zelfstandig mogen doen. Hypothese 2c is daarmee: naarmate het werk in een organisatie meer wordt gekenmerkt door autonoom werken, is er een kleinere kans op zorgverlofaanvragen. We verwachten daarbij dat deze hypothese vooral opgaat voor kortdurend verlof omdat bij langdurend verlof het vaak over een niet-incidentele zorgsituatie gaat.

Tijdsdruk

Bij organisaties waarbij de druk gering is om het werk op tijd klaar te hebben, kan zorgverlof waarschijnlijk zonder problemen worden gehonoreerd. Wanneer de tijdsdruk hoog is, is het waarschijnlijk moeilijker voor werknemers om naar hun werkgever te gaan met een verlofaanvraag. Bij hoge tijdsdruk voelen werknemers zich wellicht ook meer verantwoordelijk als hun werk door een verlofperiode achterstand heeft, en ze vrezen wellicht de negatieve gevolgen van verlof voor hun werk of voor de werkrelaties met collega's. Tijdsdruk kan dus een drempel vormen voor een zorgverlofaanvraag. Eerder onderzoek vond ook dat één van de belangrijkste redenen die werknemers tegenhoudt om verlof aan te vragen is dat 'het werk het niet toelaat' (Souren, 2007). Eerder onderzoek liet bovendien zien dat wanneer managers inschatten dat het verlof van een werknemer verstorend werkt voor de taken die gedaan moeten worden, zij hier ook negatiever tegenover staan (Den Dulk & De Ruijter, 2008). Hypothese 3 is daarmee: naarmate een organisatie meer wordt gekenmerkt door hoge tijdsdruk, is er een kleinere kans op kortdurend en langdurend zorgverlof aanvragen.

Onderhandelingspositie van de organisatie en haar werknemers

In sommige organisaties is de onderhandelingspositie van werknemers geregeld via een ondernemingsraad (OR) of bij kleine organisaties, via een personeelsvertegenwoordiging (Pvt). Het aanwezig zijn van een OR of Pvt kunnen werknemers opvatten als steun voor hun mogelijke vraag naar verlof. Daarnaast maakt de OR of Pvt afspraken met de werkgever over de regeling van loondoorbetaling tijdens een verlof. Ten slotte biedt de OR of Pvt meer zekerheid in het geval van geschillen tussen de werknemer en de werkgever over zorgverlof. We verwachten dan

ook dat het bestaan van een OR of Pvt leidt tot een grotere kans op aanvragen. Hypothese 3 is daarmee: de aanwezigheid van een OR of Pvt leidt tot een grotere kans op verlofaanvragen.

Zorgvriendelijke cultuur van de organisatie

Verschillende studies hebben het belang laten zien van een zorgvriendelijke context voor het goed kunnen combineren van werk en zorg (Goodstein, 1994; Straub, 2012). Een organisatie met een zorgvriendelijke cultuur is daarbij belangrijk (Plaisier et al., 2015; Van Luijn & Keuzenkamp, 2004). Onder zorgvriendelijke cultuur verstaan we de waardering en acceptatie van leidinggevenden en dat de bedrijfstop zorgvriendelijke opvattingen uitdraagt. Het maakt dat werknemers zich gesteund voelen wanneer ze verlof zouden willen aanvragen. Mogelijk is het een grote stap voor werknemers om een dergelijk verlof aan te vragen, het kan zijn dat een werknemer het ziet als een falen van hem of haar persoonlijk, of bijvoorbeeld de gevolgen ervan negatief percipieert in termen van loopbaankansen. Wanneer de organisatie uitstraalt open te staan voor werknemers met zorgtaken, kan zij als hulpbron fungeren in de keuze van een werknemer om verlof aan te vragen. Hypothese 4 is daarmee: naarmate de organisatie meer zorgvriendelijk is, is er een grotere kans op verlofaanvragen. Dit geldt naar verwachting voor beide vormen van verlof.

Data en methoden

Data

Om de hypothesen te toetsen is gebruikgemaakt van gegevens van het Arbeidsvraagpaneel, een tweemaaljaarlijks onderzoek onder bedrijven van het SCP. Dit paneel is gestratificeerd naar sector (tien klassen) en aantal werknemers (vijf klassen), en het steekproefkader is sinds 2001 afkomstig van het LISA vestigingenregister (van Echtelt et al., 2013). De onderzoekseenheid is dan ook de vestiging of één van de vestigingen van een arbeidsorganisatie. Omdat het hier om een paneel gaat, variëren de respons rates tussen de waves, de respons van meting op meting is 50-57%. Het bestand wordt elke nieuwe meting aangevuld, dit gebeurt niet tussentijds. Voor onderhavige analyse is gebruikgemaakt van de gegevens van 2011-2012. De dataverzameling vond plaats in de periode april 2011-mei 2012. Twee telefonische rondes en de schriftelijke vragenlijst zijn afgenomen in 2011, het laatste telefonische interview in 2012. Aan de eerste telefonische vragenlijst hebben 3.032 bedrijven meegewerkt. In de daaropvolgende rondes kan uitval zijn geweest op elk van de onderdelen, maar bedrijven die aan een onderdeel niet hebben meegedaan, zijn wel opnieuw benaderd voor het volgende onderdeel. In totaal hebben 2296 bedrijven meegedaan aan de tweede telefonische vragenlijst, 1.786 aan de derde telefonische vragenlijst en 1.905 aan de schriftelijke vragenlijst. 1.272 bedrijven hebben aan alle onderdelen meegedaan. Missende waarden door item non-respons of wave non-respons zijn geïmputeerd, zodat de analyses op de volledige steekproef ($n = 3.032$) zijn uitgevoerd.

Operationalisering

De twee afhankelijke variabelen zijn of werknemers in het bedrijf in de afgelopen twee jaar kortdurend en langdurend zorgverlof hebben aangevraagd. Beide variabelen zijn een dummy variabele met de antwoordcategorieën ja (1) en nee (0).

De onafhankelijke variabelen zijn als volgt geoperationaliseerd. De economische situatie is gemeten aan de hand van de volgende twee vragen: 'Heeft de omzet of het budget de afgelopen jaren geleden onder de crisis?' en 'Is de omzet of het budget inmiddels hersteld?'. De antwoordcategorieën zijn: de omzet of het budget hebben niet geleden onder de crisis; de omzet of het budget hebben geleden onder de crisis en zijn hersteld; de omzet of het budget hebben geleden onder de crisis en zijn niet hersteld.

Voor het meten van flexibiliteit is de bedrijven gevraagd of de meeste werknemers zelf hun begin- en eindtijden kunnen bepalen. Autonomie is gemeten door bedrijven te vragen of hun werknemers veel zelfstandigheid hebben in de manier waarop zij hun werk doen. Beide variabelen zijn gemeten op een vijfpuntsschaal met antwoordcategorieën variërend van 'helemaal mee oneens' (1) tot 'helemaal mee eens' (5). De mogelijkheid tot telewerken is gemeten met de vraag of het personeel in de organisatie gebruikmaakt van telewerken (1) of niet (0). Voor het aantal werknemers dat parttime werkt, is de bedrijven gevraagd om in te vullen hoeveel procent van hun werknemers de volgende uren werkt; 1 t/m 11 uur; 12 t/m 23 uur; 24 t/m 34 uur; en meer dan 35 uur. Hier zijn drie variabelen van gemaakt: de proportie werknemers dat minder dan 24 uur werkt, de proportie werknemers die tussen de 24 en 35 uur per week werken en de proportie werknemers die meer dan 35 uur per week werken. De eerste twee variabelen zijn toegevoegd aan de analyse met de proportie werknemers die meer dan 35 uur per week werken als referentiecategorie.

Tijdsdruk is gemeten aan de hand van het percentage werknemers met werk onder tijdsdruk. Door de scheve verdeling van deze variabele zijn er vier dummyvariabelen geconstrueerd: geen werknemer werkt onder tijdsdruk; minder dan de helft van de werknemers werkt onder tijdsdruk; meer dan de helft van de werknemers werkt onder tijdsdruk; en alle werknemers werken onder tijdsdruk. Geen werknemer met werk onder tijdsdruk is de referentiecategorie bij de analyses.

De onderhandelingspositie van werknemers binnen het bedrijf is gemeten aan de hand van het aanwezig zijn van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf.

Of het bedrijf een zorgvriendelijke bedrijfscultuur heeft, is gemeten aan de hand van de stelling dat de bedrijfsleiding een goede afstemming van arbeid en zorgtaken ook haar verantwoordelijkheid vindt. De variabele is gemeten aan de hand van een vijfpuntsschaal met antwoordcategorieën variërend van 'helemaal mee oneens' (1) tot 'helemaal mee eens' (5).

Ten slotte is in de analyses gecontroleerd voor een aantal demografische gegevens van de organisatie, de grootte van het bedrijf, of het bedrijf wel of niet onder een cao valt, en de sector waarin het bedrijf werkzaam is. De volgende demografische gegevens zijn opgenomen in de analyses: de proportie vrouwelijke werknemers, de proportie hoger opgeleiden (hbo of wo) en de leeftijd van de werknemers. Voor de leeftijd van de werknemers is gebruikgemaakt van drie variabelen: de proportie

werknemers onder de 30 jaar, de proportie werknemers tussen de 30 en de 50 jaar en de proportie werknemers boven de 50 jaar. De eerste twee variabelen zijn toegevoegd aan de analyse met de proportie werknemers boven de 50 jaar als referentiecategorie. Voor de grootte van het bedrijf is gebruikgemaakt van een variabele met vier antwoordcategorieën: het bedrijf heeft minder dan 10 werknemers, het bedrijf heeft tussen 10 en 50 werknemers, het bedrijf heeft tussen 50 en 150 werknemers en het bedrijf heeft meer dan 150 werknemers. De categorieën zijn als dummyvariabelen toegevoegd aan de analyse met de categorie meer dan 150 werknemers als referentiecategorie. De sector waarin het bedrijf werkzaam is, is gemeten in negen categorieën: industrie en landbouw; bouwnijverheid; handel, horeca en reparatie; transport; zakelijke dienstverlening; zorg en welzijn; overige dienstverlening; overheid; en onderwijs. De categorieën zijn als dummyvariabelen toegevoegd aan de analyse met de eerste categorie, industrie en landbouw, als referentiecategorie.

Methoden

Voor het toetsen van de hypothesen is een bivariate probit analyse uitgevoerd voor de twee afhankelijke variabelen, kortdurend en langdurend verlof. De bivariate probit regressie houdt rekening met mogelijke correlatie tussen de residuen uit de regressie. De hypothesen worden getoetst aan de hand van een model met alle onafhankelijke variabelen en controlevariabelen.

Resultaten

Tabel 1 laat de gemiddelden en standaarddeviaties van de gebruikte variabelen zien. Het blijkt dat bijna 50% van de organisaties aangeeft dat hun werknemers kortdurend verlof vragen, en ruim 10% langdurend verlof. Een nadere analyse (tabel 2) leert dat kortdurend verlof vaker wordt aangevraagd bij een hoger opgeleid werknemersbestand, grote organisaties en de overheidssector. Langdurend verlof wordt vaker aangevraagd bij een hoger opgeleid werknemersbestand, grote organisaties, en de overheid- en zorgsector. Het is niet per se zo dat vaker verlof aangevraagd wordt bij organisaties waar vooral vrouwen in dienst zijn, of bij langdurend zorgverlof waar vooral oudere werknemers werkzaam zijn.

Tabel 1 Beschrijvende statistieken

	M	SD
Kortdurend zorgverlof aangevraagd door werknemers	,47	
Langdurend zorgverlof aangevraagd door werknemers	,11	
Financiële situatie		
Omzet/budget niet geleden door de crisis	,38	
Omzet/budget geleden door de crisis, niet hersteld	,43	
Omzet/budget geleden door de crisis, hersteld	,20	
Arbeidsarrangementen		
Flexibiliteit	2,39	,02
Autonomie	4,00	,02
Telewerken mogelijk	,57	
Aantal uren dienstverband		
Proportie < 24 uur per week	,20	
Proportie 24-35 uur per week	,20	
Proportie > 35 uur per week	,60	
Tijdsdruk		
Geen werknemer onder tijdsdruk	,43	
> 50 percent werknemers onder tijdsdruk	,35	
< 50 percent werknemers onder tijdsdruk	,22	
Alle werknemers onder tijdsdruk	,19	
Ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging	,61	
Steun voor zorg van organisatie	3,74	,02
Proportie vrouwen	,40	,01
Proportie hbo/WO	,30	,01
Leeftijd werknemers		
Proportie 50-plussers	,28	
Proportie tussen 30 en 50	,51	
Proportie 30-min	,28	
Aantal werknemers		
Minder dan 10 werknemers	,16	
Tussen 10 en 50 werknemers	,36	
Tussen 50 en 150 werknemers	,28	
Meer dan 150 werknemers	,35	
Cao (0 = ja, 1 = nee)	,82	
Sector		
Industrie en landbouw	,17	
Bouwnijverheid	,09	
Handel horeca reparatie	,18	
Transport	,09	

Tabel 1 (Vervolg)

	M	SD
Zakelijke dienstverlening	,12	
Zorg en welzijn	,08	
Overige dienstverlening	,08	
Overheid	,08	
Onderwijs	,09	

Bron: Arbeidsvraagpanel 2011 (N = 3.032)

Tabel 2 *Percentage bedrijven waar kortdurend of langdurend zorgverlof is aangevraagd naar bedrijfskenmerken*

	Kortdurend zorgverlof	Langdurend zorgverlof
Percentage hoogopgeleide werknemers		
Meer dan 75%	55	12
Tussen 50% en 75%	62	18
Tussen 25% en 50%	53	15
Minder dan 25%	41	9
Percentage vrouwelijke werknemers		
Meer dan 60%	43	11
Tussen 40% en 60%	56	15
Minder dan 40%	46	10
Percentage werknemers 50 jaar en ouder		
Meer dan 50%	46	10
Tussen 30% en 50%	56	14
Minder dan 30%	42	10
Sector		
Overheid	84	33
Zorg	45	17
Overig	44	9
Aantal werknemers		
Minder dan 10 werknemers	10	1
Tussen 10 en 50 werknemers	25	2
Tussen 50 en 150 werknemers	68	13
Meer dan 150 werknemers	89	33

Bron: Arbeidsvraagpanel 2011 (N = 3.032)

Kortdurend verlof

Tabel 3 toont de resultaten van de bivariate probit analyse. Voor kortdurend verlof laten de resultaten allereerst zien dat omzetzakelijkheid of budgetproblemen en eventueel herstel niet gerelateerd is aan het voorkomen van zorgverlofaanvragen.

Hypothese 1 wordt daarmee niet bevestigd. Voor wat betreft hypothese 2 zijn de resultaten gemengd. Volgens verwachting gaan kleinere dienstverbanden gepaard met een kleinere kans op zorgverlofaanvragen (Hypothese 2b) en ook autonomie betekent minder kans op aanvragen voor zorgverlof (Hypothese 2c). Flexibele begin- en eindtijden hebben geen effect en telewerken heeft een tegenovergesteld effect van wat wij op voorhand verwachtten: wanneer thuiswerken mogelijk is, is er een grotere kans dat zorgverlof wordt aangevraagd (Hypothese 2a).

Tijdsdruk laat vervolgens een niet lineair verband zien: organisaties waar geen werknemers onder tijdsdruk werken, hebben minder vaak met zorgverlofaanvragen te maken. Aanvragen komen wel wat minder voor bij organisaties waar alle werknemers onder tijdsdruk werken, maar het verschil is statistisch gezien marginaal ten opzichte van de minder drukke werkplekken. Hypothese 3 wordt op basis van de resultaten niet bevestigd.

Hypothese 4 vervolgens wordt bevestigd: het aanwezig zijn van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging verhoogt de kans dat kortdurend verlof aangevraagd wordt. Meer steun voor zorg door de organisatie is ook positief gerelateerd aan meer aanvragen voor kortdurend verlof bij de organisatie, wat in lijn is met Hypothese 5.

Langdurend zorgverlof

De resultaten voor langdurend verlof zijn duidelijk anders dan voor kortdurend verlof: er wordt maar één van de hypothesen bevestigd. Alleen in organisaties met een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is er een significant grotere kans dat langdurend verlof wordt aangevraagd. Dit is een bevestiging van Hypothese 4.

Tabel 3 *Bivariate probit analyses aanvraag kortdurend en langdurend zorgverlof (odds ratios).*

	Kortdurend zorgverlof	Langdurend zorgverlof
Constante	2,95**	,25**
Financiële situatie		
Omzet/budget niet geleden door de crisis (ref.)		
Omzet/budget geleden door de crisis, niet hersteld	,97	,96
Omzet/budget geleden door de crisis, hersteld	1,02	1,07
Arbeidsarrangementen		
Flexibiliteit ¹	,97	1,00
Autonomie ¹	,80**	,95
Telewerken mogelijk	1,25**	,93
Aantal uren dienstverband		
Proportie < 24 uur per week	,45*	1,04
Proportie 24-35 uur per week	1,10	1,56
Proportie > 35 uur per week (ref.)		

Tabel 3 (Vervolg)

	Kortdurend zorgverlof	Langdurend zorgverlof
Tijdsdruk		
Geen werknemer onder tijdsdruk (<i>ref.</i>)		
> 50 percent werknemers onder tijdsdruk	1,25*	1,14
< 50 percent werknemers onder tijdsdruk	1,27*	,97
Alle werknemers onder tijdsdruk	1,04	,95
Ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging	1,24*	2,20**
Steun voor zorg van organisatie¹	1,09*	,99
Proportie vrouwen	1,89*	,99
Proportie hbo/WO	1,76*	1,24
Leeftijd werknemers		
Proportie 50-plussers (<i>ref.</i>)		
Proportie tussen 30 en 50	1,48	1,28
Proportie 30-min	,44*	1,37
Aantal werknemers		
Minder dan 10 werknemers	,11***	,18***
Tussen 10 en 50 werknemers	,19***	,26***
Tussen 50 en 150 werknemers	,48***	,52***
Meer dan 150 werknemers (<i>ref.</i>)		
Cao	1,18	,91
Sector		
Industrie en landbouw (<i>ref.</i>)		
Bouwnijverheid	,81	,84
Handel horeca reparatie	,77	,95
Transport	,67*	1,11
Zakelijke dienstverlening	,84	1,18
Zorg en welzijn	,75	1,82*
Overige dienstverlening	,81	1,40
Overheid	1,19	1,66
Onderwijs	,59*	,92
Rho ²	,33***	
Vrijheidsgraden	56	
Log likelihood	-2.112,76	
Chi ²	1.327,11	
P	,000	

¹De variabelen zijn gemeten op een schaal van 1 tot 5, waarbij een hogere score positief is, e.g. hoe hoger de score, hoe flexibeler werknemers hun werktijd in kunnen delen.

²Rho staat voor de correlatie tussen de model residuen.

* p < ,05, ** p < ,01, *** p < ,001

Bron: Arbeidsvraagpanel 2011 (N = 3.032)

Conclusie

Op dit moment is een grote discussie in Nederland gaande over hoe mantelzorg moet worden vormgegeven, nu de overheid een stap terug heeft gedaan op dit terrein. Voor de rol van de arbeidsorganisatie was tot dusver nog weinig aandacht, een omissie waar we in deze bijdrage aan tegemoet hebben willen komen. Hypothesen zijn geformuleerd om na te gaan onder welke werk- en organisatiecondities werknemers kortdurend en langdurend zorgverlof aanvragen. Met behulp van het Arbeidsvraagpanel uit 2011 zijn de verwachtingen getoetst.

Onze analyses laten allereerst zien dat de mechanismen voor kort en langdurend verlof grotendeels verschillend zijn. Het gaat hier duidelijk over andere zaken. Kortdurend verlof betreft vaak een calamiteit waarbij even gezorgd moet worden voor bijvoorbeeld een ziek kind of partner. Bij langdurend verlof is zorg voor langere tijd nodig. Wel kunnen we concluderen dat de economische omstandigheden waarin de organisatie verkeert een indicatie voor de vraag of het verlof een ernstige bedreiging vormt voor het bedrijf, voor beide vormen van verlof niet van belang is. Hoewel dit de enige reden vormt waarom organisaties verlof niet hoeven toe te staan volgens de wettelijke regeling, blijkt uit onze analyse dat dit het aantal verlofaanvragen weinig beïnvloedt. Een verklaring voor deze bevinding kan zijn dat er in sommige organisaties minder werk was tijdens de crisisjaren, waardoor werknemers meer ruimte konden vragen van hun werkgevers om zich aan zorgtaken te wijden. Een andere optie is dat werknemers met grote mantelzorgtaken niet meer in dienst zijn van de betreffende bedrijven, omdat zij mogelijk bij moeilijke tijden van de organisatie een grotere kans op ontslag hebben gekend of zelf ontslag hebben genomen.

We concluderen dat voor het aanvragen van kortdurend verlof, sommige vormen van flexibiliteit een alternatief bieden. Wanneer werknemers in staat zijn om hun werk zelf vorm te geven of parttime te werken, kunnen zij bij calamiteiten, waar het bij kortdurend verlof uiteindelijk vaak om gaat, de zorg verlenen die nodig is zonder daarbij een beroep te doen op de werkgever. Onverwacht bleek thuiswerken gepaard te gaan met vaker zorgverlof aanvragen. Het is niet aannemelijk dat thuiswerken op zich de behoefte aan zorgverlof vergroot, maar een verklaring voor het positieve effect kan zijn dat werkgevers meer controle willen hebben over de werkzaamheden van thuiswerkers (Peters & Van der Lippe, 2007), werknemers dit beseffen en bij calamiteiten meer geneigd zijn verlof aan te vragen. Een andere verklaring is selectie: werknemers die thuis werken, zijn vaak ook primair verantwoordelijk voor de zorgtaken binnen het gezin, dus in het geval van een zorgsituatie zijn zij degenen die zorgverlof aanvragen. Een andere conclusie is dat bij kortdurend zorgverlof de steun voor zorg van de organisatie belangrijk is. Een zorgvriendelijke cultuur in een organisatie betekent dat het voor werknemers makkelijker is om kortdurend zorgverlof aan te vragen, in plaats van dit op een andere manier te regelen. Werknemers binnen dergelijke organisaties kunnen het dan als een recht ervaren die hun zorglast dragelijk maakt.

Tijdsdruk blijkt ook invloed te hebben op het voorkomen van zorgverlofaanvragen. Bij een hoge tijdsdruk verwachtten we een kleinere kans op zorgverlofaan-

vragen, maar de resultaten zijn enigszins onverwacht: er is een kleinere kans op zorgaanvragen bij organisaties waar werknemers niet onder tijdsdruk moeten werken. Een kleinere kans op aanvragen geldt ook enigszins voor bedrijven waar iedereen onder tijdsdruk werkt. Een mogelijke verklaring is dat lage tijdsdruk de mogelijkheid biedt aan werknemers om in grotere zorgtaken te voorzien zonder dat ze een formele procedure voor zorgverlof moeten aangaan (bijvoorbeeld doordat collega's een deel van het werk overnemen). Toekomstig onderzoek kan deze verklaring toetsen door te kijken naar in hoeverre collega's een hulpbron zijn voor werkende mantelzorgers. De resultaten vanuit onze studie impliceren dat bedrijven gebaat zijn bij een werkindeling waar niet iedereen onder tijdsdruk werkt, want deze context kan een drempel vormen voor het gebruik van hulpmiddelen (zoals het zorgverlof) door werknemers met een zorgsituatie.

De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bleek belangrijk te zijn voor het aanvragen van zowel kort- als langdurend zorgverlof. Deze bevinding zou erop kunnen duiden dat hoewel werknemers recht hebben op verlof, extra bescherming nodig is voor werknemers om naar de werkgever te stappen. De meeste arbeidsorganisaties in Nederland kennen één of andere vorm van werknemersvertegenwoordiging, en voor werkende mantelzorgers blijkt het voordelig te zijn om zich collectief te organiseren indien dat nog niet bestaat bij hun werkorganisatie. Hierbij moet aangemerkt worden dat wij de gemaakte afspraken tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordiging niet konden analyseren. Het positief effect impliceert echter dat de afspraken tussen de werkgever en de OR over zorgverlofregelingen in de meeste gevallen in het voordeel van de werknemer zijn (bijvoorbeeld een regeling voor loondoorbetaling bij langdurend verlof die in principe onbetaald is volgens de wet).

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) zouden ook een vorm van bescherming bieden. In veel organisaties is een cao aanwezig en de meeste cao's sluiten ook aan bij de wet wat betreft de regeling van kortdurend en langdurend zorgverlof. Er zijn echter verschillen voor wie verlof aangevraagd kan worden, de lengte van het zorgverlof en de hoogte van het salaris tijdens het zorgverlof (De la Croix et al., 2014). Ten opzichte van de wet bieden sommige cao's meer terwijl andere minder mogelijkheden aan werknemers toekennen. Het kan dus zijn dat minder voordelige cao's juist tot minder aanvragen leiden. In het Arbeidsvraagpanel wordt gemeten of de werkplek aangesloten is bij één of meerdere cao's, maar omdat de inhoud van de cao niet bekend is, hebben wij deze variabele als controlevariabele opgenomen. Een nadere blik op de inhoud van de cao's zou nodig zijn om de invloed van cao's in kaart te kunnen brengen.

In deze studie is aangenomen dat werknemers bekend zijn met regelingen omtrent kortdurend en langdurend zorgverlof. Het is maar zeer de vraag of dit ook werkelijk het geval is. Met andere woorden, ook al geven werkgevers aan dat zorgverlof wordt aangevraagd, in deze studie is niet bekend hoeveel werknemers verlof aanvragen. Hoewel deze regelingen sinds 2001 bestaan, kan het enige tijd duren voordat een regeling echt is ingeburgerd. In 2007 en 2009 was onbekendheid met regelingen nog de op één na belangrijkste reden die door mantelzorgers met een langdurende problematische zorgsituatie werd genoemd (Tolkacheva &

Broese van Groenou, 2014). Een vervolgstudie zou kunnen onderzoeken in hoeverre regels rondom verlof bekend zijn en hoeveel werknemers verlof aanvragen. Een kritisch punt van deze studie betreft de selectie van bedrijven. Werknemers kunnen ervoor kiezen om voor een bedrijf te gaan werken omdat hier zorgverlof mogelijk is. Aangezien in de analyse echter is gecontroleerd voor een aantal demografische omstandigheden, denken we dat tot op zekere hoogte rekening is gehouden met deze selectie.

Dat voor het aanvragen van langdurend zorgverlof weinig significante verbanden zijn gevonden, kan enerzijds als een positief punt uitgelegd worden. In de regeling als zodanig is nadrukkelijk gesteld dat er geen onderscheid mag zijn naar achtergronden van werknemers, en inderdaad vinden we niet veel verschillen tussen organisaties. Anderzijds geeft maar iets meer dan 10% van de bedrijven aan dat hun werknemers langdurend zorgverlof aanvragen. Het zou kunnen zijn dat er een grotere behoefte bestaat onder werknemers, maar deze door organisatie- en werkomstandigheden niet wordt gerealiseerd. Het zou mooi zijn wanneer toekomstig onderzoek deze behoefte in beeld zou kunnen brengen.

Onze bevindingen suggereren ook dat de arbeidsorganisatie een belangrijke invloed kan hebben op een al dan niet succesvolle combinatie van werk en zorg. Hoewel werkgevers de zorgverlofaanvragen in principe niet mogen weigeren, blijkt dat een ondersteunende organisatiecultuur van belang is voor de vraag of werknemers naar de werkgever stappen met hun zorgsituatie. Het is ook in het belang van arbeidsorganisaties om een zorgvriendelijke cultuur te creëren en mogelijk te maken voor werknemers om in de behoefte aan zorg in hun gezin te voorzien. Meerdere studies hebben aangetoond dat een bedrijfscultuur die de combinatie van werk en privé ondersteunt, bijdraagt aan het welzijn van werknemers (Beauregard, 2011) en beter presterende organisaties (Beauregard & Henry, 2008). Met het creëren van een zorgvriendelijke cultuur besparen werkgevers de kosten van hoog ziekteverzuim en achterblijvende werknemersprestaties die vaak het gevolg zijn van conflicten tussen werk en zorgtaken.

Literatuur

- Askildsen, J.E., Bratberg, E. & Nilsen, Ø.A. (2005). Unemployment, labor force composition and sickness absence: a panel data study. *Health Economics*, 14, 1087-1101.
- Beauregard, T.A. (2011). Direct and Indirect Links Between Organizational Work-Home Culture and Employee Well-being. *British Journal of Management*, 22, 218-237.
- Beauregard, T.A. & Henry, L.C. (2008). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19, 9-22.
- De la Croix, J., Houtkoop, A., Junger-van Hoorn, E.C., Machiels-van Es, A.J., Smits W. & Wiggers, G. (2014). *Arbeid en (mantel)zorg 2014*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Dulk, L. den & Ruijter J. de (2008). Managing Work-Life Policies: Disruptive Versus Dependency Arguments. Explaining Managerial Attitudes Towards Employee Utilization of Work-Life Policies. *International Journal Human Resource Management*, 19, 1224-1238.

- Echtelt, P. van, Vlasblom J. & Voogd-Hamelink, M. de (2013). *Vraag naar arbeid 2013. Opvattingen en gedrag van werkgevers ten aanzien van actuele arbeidsmarktthema's*. Den Haag: SCP.
- Fast, J., Lero D.S., Keating N., Eales J. & Duncan K. (2010). *The economic costs of care to employers: A synthesis of findings*. University of Alberta.
- Goodstein, J.D. (1994). Institutional Pressures and Strategic Responsiveness: Employer Involvement in Work-Family Issues, *Academy of Management Journal*, 37, 350-382.
- Josten, E. & Boer, A. de (2015). *Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk*. Den Haag: SCP.
- Kerr, S. (1983). *Making Ends Meet. An Investigation into the Non-Claiming of Supplementary Pensions*. London: Bedford Square Press.
- Luijn, H. van, & Keuzenkamp, S. (2004). *Werkt verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur*. Den Haag: SCP.
- Meester, E. de & Keuzenkamp, S. (2011). *Verlof vragen*. Den Haag: SCP.
- Peters, P. & Lippe, T. van der (2007). Access to Home-Based Telework: A Multi-Level and Multi-Actor Perspective. In: T. van der Lippe & P. Peters (Ed.), *Competing Claims in Work and Family Life*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Plaisier, I., Broese van Groenou, M.I. & Keuzenkamp, S. (2015). Combining work and informal care: the importance of caring organisations. *Human Resource Management Journal*, 25, 267-280.
- Souren, M. (2007). Mantelzorgers maken weinig gebruik van verlofregelingen. *CBS Sociaal-economische trends*, 2e kwartaal, 31-35.
- Straub, C. (2012). Antecedents and organizational consequences of family supportive supervisor behavior: A multilevel conceptual framework for research. *Human Resource Management Review*, 22, 15-26.
- Tolkacheva, N.V. & Broese van Groenou, M.I. (2014). *Wat heeft de werkgever eraan? Een literatuurstudie naar de kosten en baten van 'mantelzorgvriendelijk beleid' in arbeidsorganisaties*. Rapport in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Amsterdam: VU.
- Verbakel, E. (2015). De rol van betaalde arbeid, generositeit van de gezondheidszorg en nationale normen omtrent zorggedrag. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 31, (dit nummer).
- Zuba, M. & Schneider, I. (2013). What Helps Working Informal Caregivers? The Role of Workplace Characteristics in Balancing Work and Adult-Care Responsibilities. *Journal of Family and Economic Issues*, 34, 460-469.