



Marine en Thuisfront

*Een onderzoek naar de invloed van thuisfront op werk en welzijn van
marinepersoneel en vice versa*

Manon Andres
René Moelker

Breda, 2016

Faculteit Militaire Wetenschappen
Nederlandse Defensie Academie



Nederlandse Defensie Academie (NLDA)

Faculteit Militaire Wetenschappen (FMW)

Postbus 90002

4800 PA Breda

© Manon Andres en René Moelker

e-mail: md.andres@mindef.nl, r.moelker.01@mindef.nl

Vormgeving

Marcel Groenhuis, Multimedia NLDA Breda

Druk

Bureau Repro, FBD Breda

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevens bestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de rechthebbende(n).

No part of this publication may be reproduced in any way whatever, without the prior permission in writing from the proprietor(s).

ISBN:

Voorwoord

Voor marinemensen speelt het werk –en daarmee een belangrijk deel van het leven- zich “buitengaats” af: plaatsingen van jaren aan boord van eenheden die vaak 130 dagen/nachten per jaar buiten de thuishaven zijn, waarbij veel opvarenden ook in de thuishaven ’s avonds niet in de woonplaats van hun gezin kunnen zijn. Dat geldt voor vlootpersoneel, maar ook voor mariniers met intensieve programma’s van oefenen en inzet. De keuze voor werken en leven in de marine is daarmee een keuze die het privéleven sterk beïnvloedt, een keuze waar partner, gezin en familie indringend mee worden geconfronteerd. Het leven van partner, gezin en familie gaat verder, ook als de marineman- of vrouw afwezig is.

En iedere marineman en –vrouw weet dat een goed lopend thuisfront essentieel is om op zee of op oefening optimaal te functioneren. Het is niet voor niks dat de marine al decennia het thuisfront een plek geeft in de personeelszorg. In het verleden is bij de (“oude”) Directie Personeel KM hierover veel onderzoek verricht. In 2012 is bij CZSK besloten om het pad van sociaal-wetenschappelijk onderzoek weer op te zoeken met behulp van de NLDA. We realiseerden ons dat de tijden waren veranderd en dat gegevens nodig waren over de moderne manieren om contact te houden met thuis (whatsapp, skype, etc). Ook waren we nieuwsgierig naar de invloed van thuisfront in verschillende levensfasen: was het niet tijd om andere aandacht te geven aan jongeren met alleen een partner dan aan partners met een gezin? Zouden er manieren te vinden zijn om doelgroepen te identificeren en die richter van dienst te zijn?

Het onderzoek dat voor u ligt is een mooie stap voorwaarts: het thuisfront weer in beeld, met onderbouwde uitgangspunten waarop beleid kan worden gemaakt. Ik wens u veel leesplezier en ik gun de marinemensen en hun thuisfront dat er nog meer goed inhoudelijk onderzoek volgt zodat voor zoveel mogelijk collega’s en hun thuisfront de marine een fantastische werkgever blijft.

Han van Gelder
Commandeur LD



Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Inleiding	9
Aanleiding.....	9
Probleemstelling	10
Relevantie	11
Opzet van het onderzoek.....	13
Doelstelling.....	13
Onderzoeksvragen.....	13
Aanpak.....	13
Beschrijving van de deelnemers	14
De thuissituatie.....	17
Levensfasen.....	17
Ingrijpende gebeurtenissen.....	19
Partnersupport.....	20
Welzijn militair en partner.....	21
Crossover	22
De werksituatie	25
Redenen om bij Defensie te dienen	25
Werkbeleving en intentie te blijven	26
De combinatie werk en thuis	29
Verenigbaarheid werk en familie.....	29
Effecten voor werk en familie.....	30
De rol van steun en communicatie	32
Conclusies.....	35
Referenties.....	37



Inleiding

Tekstbox 1: Varen en thuisfront¹

“Mijn ouders vragen altijd hoe het gaat. Ze zijn ook heel erg trots op mij.”

“Je merkt wel dat je echt tijd voor elkaar vrij moet maken, anders ga je langs elkaar heen leven.”

“Mijn oudste zoon is 5 jaar en ik heb hem 2,5 jaar daarvan gezien.”

Aanleiding

De zorg voor veiligheid op en vanuit de zee vereist dat militairen werkzaam bij het Commando Zeestrijdkrachten (CZSK) veelvuldig voor langere of kortere perioden van huis zijn. Zij laten daarbij een thuisfront achter. De hierboven vermelde citaten geven de ervaringen van enkele militairen weer ten aanzien van varen en hun thuisfront. Het zijn slechts enkele ervaringen en de beleving is voor iedereen anders. Maar de citaten illustreren het spanningsveld van interesse, steun en trots enerzijds en de uitdagingen en keerzijden van frequent en langdurig van huis zijn anderzijds.

Deze ervaringen en dit spanningsveld zijn niet nieuw. Thuisfront is er natuurlijk altijd al geweest. Voor militair personeel werkzaam bij het Commando Zeestrijdkrachten (CZSK) is scheiding van het thuisfront door varen een onmiskenbaar deel van het beroep. In de jaren 1976-77 wordt Defensie waarschijnlijk voor de eerste keer opgeschrikt door geluiden van een verontrust thuisfront. De Koninklijke Marine was tijdens de Koude Oorlog het enige krijgsmachtdeel dat regelmatig geconfronteerd werd met separatie van militair en gezin.

Het thuisfront van onderzeeboot ‘De Tonijn’ voelde zich bij het afscheid op de kade min of meer ‘alleen’ staan en besloot onderlinge contacten te organiseren. Vakbonden en Geestelijke Verzorging hebben dit initiatief ondersteund. De Koninklijke Marine reageerde op dit burgerinitiatief door onderzoek uit te voeren uitgevoerd door het bureau Sociaal Wetenschappelijk Onderzoek (Breukelen, 1978). Naar aanleiding van het rapport door SWO werd er in 1980 bij de Marine het eerste ‘Bureau Thuisfront’ opgericht. De basis voor de huidige thuisfrontzorg bij Defensie was gelegd. Andere krijgsmachtdelen volgen. In de decennia die volgen doen zich nieuwe uitdagingen voor en aandacht voor het thuisfront blijft evident.

Internationale literatuur toont aan dat het thuisfront van militairen over het algemeen veerkrachtig is en in staat is om te gaan met de tijdelijke scheidingen (zie ook Ernsts, Moelker, & Andres, 2015). Desalniet-

¹ Uit: Kooten, M. van (2013). *De invloed van het thuisfront op de inzetbaarheid van marinepersoneel*.

temin heeft de frequente en langdurige afwezigheid van militairen effect op militairen zelf, hun familie en hun werk (o.a. Booth, et al., 2007). Er is echter nog weinig onderzoek verricht naar de *wederzijdse invloed* van werk en thuisfront onder *marinepersoneel*. Waar eerder uitgevoerd onderzoek zich voornamelijk richtte op de effecten van uitzending op het thuisfront, richt dit onderzoek zich ook op de invloed van het thuisfront op de inzetbaarheid van militair personeel.

De Directie Personeel en Bedrijfsvoering Marine heeft de behoefte geformuleerd om inzicht te verwerven in de vraag hoe werk en familie elkaar beïnvloeden, op basis waarvan gericht beleid geformuleerd kan worden ten aanzien van een goede balans tussen werk en privé. Dit helpt militairen en thuisfront om te gaan met de belasting rondom het varen en draagt bij aan het functioneren en behoud van personeel. De Directie Personeel en Bedrijfsvoering Marine heeft de onderzoekers van de NLDA benaderd met de vraag om het onderzoek uit te werken en uit te voeren. Dit rapport presenteert de eerste resultaten.

Probleemstelling

Werk en familie zijn twee belangrijke levensdomeinen en vereisen beiden aanwezigheid, tijd en toewijding. Verschillende ontwikkelingen hebben geleid tot nieuwe uitdagingen in het managen van een goede balans tussen werk en privé. Denk aan een toename van vrouwen op de arbeidsmarkt, een toename van het aantal 'tweeverdieners' en meer gelijke en gedeelde verantwoordelijkheden binnen het gezin. Ook organisatorische veranderingen (reorganisaties) en veranderingen op militair/maritiem gebied (onder meer wat betreft de aard en frequentie van inzet en de daarmee gepaard gaande oefen- en opwerkprogramma's) brengen nieuwe uitdagingen teweeg.

Civiele en militaire literatuur laat zien dat werk en familie elkaar kunnen beïnvloeden. Zo kunnen werkomstandigheden – zoals een hoog aantal arbeidsuren, onregelmatige werktijden, frequente en/of langdurige dienstreizen (uitzending, varen) en de inhoud en omstandigheden van het werk – het bemoeilijken om te voldoen aan familieverantwoordelijkheden. Anderzijds kunnen familie-omstandigheden – waaronder het hebben van kinderen en/of een partner, de arbeidssituatie van de partner, het hebben van zorgbehoevende ouders en de mate van stress en support thuis – effect hebben op het werk (Byron, 2005; Schumm, Bell, & Resnick, 2001). Wanneer ervaren wordt dat werk en familieleven moeilijk te combineren zijn, levert dit spanningen op en deze spanningen hebben effect op het individu, het thuisfront en het werk (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Andres, Moelker, & Soeters, 2012 a/b; Kossek & Ozeki, 1999; Voydanoff, 2002). Hoewel mogelijke spanningen tussen werk en familie en het zoeken naar een goede balans binnen elke beroepsgroep voorkomen, is dit voornamelijk relevant voor militair personeel, mede ook gezien de specifieke aspecten van het militaire beroep (Segal, 1986).

Verschillende studies benadrukken het belang van actieve communicatie tussen gezinsleden, vooral in tijden van fysieke scheiding, zoals een uitzending of vaarperiode (Andres, 2010; Moelker & Van der Kloet, 2002; 2003). Het is essentieel in het adaptatieproces en voorkomt dat gezinsleden van elkaar vervreemd raken. Daarnaast is communicatie tussen uitgezonden militair personeel en hun thuisfront ook wel aangeduid als een '*mixed blessing*' (Applewhite & Segal, 1990; Ender, 1995), wanneer het naast positieve effecten ook negatieve effecten kan hebben op het functioneren van militairen in operaties. Dit onderzoek beoogt ook hier meer inzicht in te verkrijgen.

Relevantie

Allereerst heeft het onderzoek praktische relevantie voor het CZSK. Het uitgangspunt van het CZSK is dat militair personeel op elk moment waar ook ter wereld kan worden ingezet, waarbij zij zich, gezien de aard en omstandigheden van het werk, volledig moeten kunnen concentreren op hun taken. Daarnaast is het in het belang van elke werkgever om gekwalificeerd, gemotiveerd en goed presterend personeel aan te trekken en te behouden. Hierbij is het belangrijk goed werkgeverschap en een goede personeelszorg te bieden en een balans te waarborgen tussen werk en familie. Dit maakt onderzoek naar het welzijn van personeel en hun thuisfront tijdens vaarperiodes en de invloed van het thuisfront op de inzetbaarheid van marinepersoneel evident.

De resultaten van het onderzoek zijn ook relevant voor andere krijgsmachtonderdelen, zowel nationaal als internationaal; tijdelijke scheiding van het thuisfront is inherent aan het militaire beroep. Op nationaal niveau heeft de politiek door middel van Kamervragen gevraagd om een landelijke thuisfrontcheck (Tweede Kamer der Staten-Generaal, 34 000 X, 24, 2014-15). Dit heeft geresulteerd in de 'Thuisfrontcheck meta-analyse' (Ernsten, Moelker & Andres, 2015). Ook de vakbonden zijn op deze behoefte aan kennis ingesprongen (AFMP en Marver, 2015). CZSK heeft met de onderhavige rapportage de meest actuele onderzoeksresultaten beschikbaar.

Het onderzoek is daarnaast ook wetenschappelijk relevant. Het levert een bijdrage aan een lacune in de literatuur ten aanzien van de *work-family interface* en *stress crossover* in een setting waarbij werknemers en hun familie (langdurig) van elkaar gescheiden zijn.



Opzet van het onderzoek

Doelstelling

Dit onderzoek is verricht onder militair personeel werkzaam bij het CZSK en partners met als doel:

Het verkrijgen van inzicht in de wederzijdse invloed van werk en familie en de effecten daarvan op beide domeinen.

Onderzoeksvragen

Meer specifiek richt het onderzoek zich op de volgende vraagstellingen:

- 1) Hoe kan de thuissituatie van militair personeel worden beschreven?
 - a. Hoe kenmerken de thuissituaties zich demografisch gezien?
 - b. Hoe kunnen de omstandigheden thuis worden beschreven?
- 2) Hoe kan de inzetbaarheid van militair marinepersoneel worden beschreven?
 - a. Wat is de beleving van militair personeel ten aanzien van hun werk?
 - b. Wat zijn hun intenties om bij Defensie te blijven werken?
- 3) In welke mate beïnvloeden werk en familie elkaar?
 - a. In hoeverre belemmert het werk het familieleven en vice versa?²
 - b. Welke effecten heeft dit op het werk en de familie?
 - c. Wat is hierbij de rol van steun en van communicatie tussen marinepersoneel en thuisfront?

Aanpak

Van januari 2014 tot medio 2015 zijn vragenlijsten aangeboden aan varende marinepersoneel (met en zonder partner) én thuisblijvende partners van de volgende schepen: Zr.Ms. Evertsen, Zr.Ms. Groningen, De Zeven Provinciën, Van Speijk, Zr.Ms. Holland (2014), Zr.Ms. Johan de Witt en Zr.Ms. Zeeland (2015).

Het onderzoeksdesign maakt het mogelijk een groot aantal individuen te bereiken en de thematiek kwantitatief te onderzoeken. De concepten die worden onderzocht zijn ontleend aan de literatuur en vertaald naar operationalisering die hun neerslag hebben gevonden in gevalideerde meetinstrumenten.

Het onderzoeksdesign maakt het mogelijk te vergelijken tussen groepen en te specificeren naar verschillende leeftijdscategorieën en verschillende thuissituaties. Met het oog hierop zijn ook 'singles' in het on-

■
² Geoperationaliseerd als de mate van *work-family conflict* en *family-work conflict*.

derzoek betrokken. Hoewel zij momenteel geen vaste partner hebben, hebben zij mogelijk kinderen uit een eerdere relatie (en zijn dan alleenstaande ouder) of vervullen de ouders een belangrijke rol in de thuis-situatie. Dit brengt een andere familiedynamiek met zich mee, wat relevant is voor vergelijkende analyses.

Beschrijving van de deelnemers

Aan het onderzoek hebben 351 militairen (met en zonder partner) en 125 partners deelgenomen. Onder hen zijn 86 stellen, dat wil zeggen: van 86 stellen heeft zowel de militair als de partner de vragenlijst ingevuld en konden de data worden gematcht op basis van de unieke code die door de respondenten zelf is gegenereerd. Tabel 1 geeft een overzicht van de achtergrondgegevens van de respondenten.

Het *marinepersoneel* is voornamelijk van het mannelijk geslacht (89%) en heeft een gemiddelde leeftijd van 31 jaar (variërend van 19 tot 53 jaar). Driekwart van hen heeft een partner, 25% is single. Veertig procent van het marinepersoneel heeft kinderen, 60% niet. De grote meerderheid van de respondenten is werkzaam bij de vloot (96%).

De *partners* zijn voornamelijk van het vrouwelijk geslacht (93%), met een gemiddelde leeftijd van 35 jaar (variërend van 19 tot 54 jaar). Van hen heeft 58% kinderen, 42% niet. De grote meerderheid van de partners (87%) heeft een betaalde baan. Ongeveer een kwart (26%) is zelf ook werkzaam of werkzaam geweest bij Defensie.

De duur van de huidige vaarperiode/missie is gemiddeld 126 dagen, wat neerkomt op ruim 4 maanden. Gemiddeld rapporteren de militairen 1 tot 2 keer per jaar door varen van huis te zijn (variërend van 0 tot 12 keer), met gemiddeld ruim 130 vaardagen per jaar.

Tabel 1: Achtergrondgegevens van de respondenten

		Varend marinepersoneel (N = 351)		Partners (N = 125)	
		Aantal	(%)	Aantal	(%)
Geslacht					
	Man	311	(89%)	9	(7%)
	Vrouw	40	(11%)	116	(93%)
(Partner) Werkzaam bij...					
	Vloot	336	(96%)	113	(91%)
	Korps Mariniers	11	(3%)	5	(4%)
	Anders	4	(1%)	6	(5%)
Rang (partner)					
	Manschap	98	(28%)	5	(4%)
	Korporaal	77	(22%)	31	(26%)
	Onderofficier (overig)	105	(30%)	48	(40%)
	Subalterne officier	45	(13%)	20	(17%)
	Hoofdofficier of hoger	26	(7%)	16	(13%)
Schip					
	Evertsen	19	(5%)	12	(10%)
	Groningen	40	(11%)	17	(14%)
	Zeven Provinciën	56	(16%)	28	(23%)
	Van Speijk	68	(7%)	5	(4%)
	Holland	26	(19%)	16	(13%)
	Johan de Witt	106	(30%)	29	(23%)
	Zeeland	36	(10%)	17	(14%)
Burgerlijke staat					
	Gehuwd	127	(36%)	78	(62%)
	Ongehuwd samenwonend	85	(24%)	46	(37%)
	Relatie, niet samenwonend	50	(14%)	1	(1%)
	Geen relatie	89	(25%)		
(Indien partner) Werkt partner					
	Ja	210	(81%)	109	(87%)
	Nee	51	(19%)	16	(13%)
Partner zelf werkzaam bij Defensie					
	Ja, bij CZSK			17	(14%)
	Ja, elders binnen Defensie			2	(2%)
	Nee, niet meer, wel geweest			13	(10%)
	Nee, nooit geweest			93	(74%)
Kinderen					
	Ja	134	(40%)	72	(58%)
	Nee	200	(60%)	53	(42%)
Geen relatie/niet samenwonend, wel kinderen		6			
		M (SD)	min-max	M (SD)	min-max
Leeftijd (in jaren)		31.4 (9.0)	19 – 53	34.8 (8.2)	19 – 54
Duur relatie (in jaren)		9.3 (7.9)	0 – 35	11.0 (6.9)	1 – 31



De thuissituatie

Dit hoofdstuk richt zich op beantwoording van de eerste onderzoeksvraag:

Hoe kan de thuissituatie van militair personeel worden beschreven?

- a. *Hoe kenmerken de thuissituaties zich demografisch gezien?*
- b. *Hoe kunnen de omstandigheden thuis worden beschreven?*

Levensfasen

Zoals eerder is beschreven en in Tabel 1 is weergegeven heeft een groot percentage (75%) van het onderzochte marinepersoneel een (veelal werkende: 81%) partner. Daarnaast heeft 40% kinderen, variërend in leeftijd van 0 tot 30 jaar, met gemiddeld 2 thuiswonende kinderen. De meerderheid van de militairen (59%) en partners (53%) geeft aan dat zij in een woonplaats wonen met meerdere (enkele of veel) andere militaire gezinnen.

Op basis van clusteranalyse³ kunnen twee categorieën personeel worden onderscheiden, ten aanzien van de levensfase waarin bemanningsleden zich bevinden:

	Levensfase 1 (66% van de respondenten)	Levensfase 2 (34% van de respondenten)
Leeftijd	Jonger personeel Gemiddelde leeftijd: 26,5 jaar (SD = 5,64)	Ouder personeel Gemiddelde leeftijd: 41 jaar (SD = 6,25)
Relatie	Geen of korte relatie (gem. 2,5 jaar)	Lange relatie (gem. 16 jaar samen; veelal gehuwd: 79%)
Kinderen	(Veelal) zonder kinderen	Veelal met kinderen (96%, gemiddeld 2 thuiswonende kinderen)

■
3 Een statistische techniek waarbij respondenten worden geclassificeerd in soortgelijke groepen op basis van een aantal kenmerken, in dit geval: leeftijd, duur relatie en het al dan niet hebben van kinderen.

Tekstbox 2: Ervaringen ten aanzien van varen en thuisfront

- Afscheid nemen is moeilijk voor de meerderheid van het varend marinepersoneel (57%), thuisblijvende partners (78%) en kinderen (71%).
- Ruim een derde van de thuisblijvende partners vindt de afwezigheid van de militair stressvol (36%), ook voor de kinderen (37%).
- 28% vindt het moeilijk voor de kinderen te zorgen zonder partner, 39% vindt dat niet.
- De meeste partners kunnen zich goed aanpassen aan de afwezigheid van de militair (83%) en pakt de dagelijkse routine snel weer op (82%).
- Ook varend marinepersoneel pakt de nieuwe dagelijkse routine snel op (86%).
- 1 op de 5 partners maakt zich zorgen over de veiligheid van de militair.
- 32% van het varend marinepersoneel met partner en 43% van de thuisblijvende partners geeft aan weer aan elkaar te moeten wennen bij thuiskomst.
- 17% van de militairen vindt het moeilijk zich weer aan te passen aan de routines thuis
- 35% van de thuisblijvende partners vindt het moeilijk zich weer te moeten aanpassen aan de militair.

Ingrijpende gebeurtenissen

Om de *omstandigheden* thuis in beeld te krijgen is zowel aan marinepersoneel als aan partners gevraagd welke gebeurtenissen zij recentelijk hebben meegemaakt en in hoeverre zij deze als stressvol hebben ervaren. Tabel 2 geeft weer hoeveel procent van het ondervraagde marinepersoneel en partners een dergelijke gebeurtenis heeft meegemaakt en hoeveel procent dit als (zeer) stressvol heeft ervaren (top 5 gemarkeerd).

Gebeurtenissen die het meest voorkomen zijn: een verhuizing, overlijden van een naaste, verandering in werk of functie, verwonding of ziekte van een naaste en de geboorte van een kind. Van deze gebeurtenissen worden het overlijden en verwonding of ziekte van een naaste door een groot aantal respondenten als (zeer) stressvol ervaren. Daarnaast heeft bijna een kwart van de militairen recentelijk problemen in de relatie met hun partner ervaren; dit wordt door het hoogste percentage militairen als (zeer) stressvol ervaren. Financiële moeilijkheden en (dreiging tot) ontslag worden door minder respondenten meegemaakt, maar zowel door marinepersoneel als partners als (zeer) stressvol ervaren wanneer men dit meemaakt. Bij partners komt persoonlijke verwonding of ziekte nog naar voren als een gebeurtenis die door een groot aantal als (zeer) stressvol wordt ervaren.

Tabel 2: Ingrijpende gebeurtenissen

	Meegemaakt door militairen	Als stressvol ervaren	Meegemaakt door partners	Als stressvol ervaren
Verhuizing	49%	22%	42%	43%
Overlijden van een naaste	37%	44%	35%	55%
Verandering in werk of functie	36%	14%	40%	35%
Verwonding of ziekte van een naaste	33%	50%	32%	51%
Geboorte van een kind	27%	24%	32%	45%
Problemen in relatie met partner	24%	54%	14%	70%
Zorgbehoevende ouders	19%	28%	17%	33%
Persoonlijke verwonding of ziekte	17%	29%	25%	51%
Financiële moeilijkheden	13%	53%	9%	71%
(Dreiging tot) ontslag	7%	37%	14%	74%
Problemen in omgang met kind(eren)	7%	32%	19%	42%
Meer ruzie tussen kinderen onderling	4%	18%	12%	42%
Zoon/dochter gaat het huis uit	3%	4%	4%	0%

Marinepersoneel dat recentelijk bepaalde ingrijpende gebeurtenissen heeft meegemaakt, ervaart in hogere mate dat het familieleven interfereert met hun werk, ervaart een verminderd welzijn, en/of verminderde werktevredenheid (zie Tabel 3).

Tabel 3: Ingrijpende gebeurtenissen en...

Recentelijk meegemaakt:	Verhoogde mate van family-work conflict	Verminderd welzijn	Verminderde werktevredenheid
Problemen in relatie met partner	x	x	x
Financiële moeilijkheden	x	x	x
Verwonding of ziekte van een naaste	x	x	
Overlijden van een naaste	x		
Zorgbehoevende ouders	x		
Verhuizing	x		
Verandering in werk of functie		x	

Partnersupport

Partners geven over het algemeen aan zelfredzaam te zijn ($M = 3.99$, $SD = 0.62$, 1–5) en te accepteren dat varen onderdeel is van het werk van de militair en deze daardoor vaak en lang van huis is ($M = 3.99$, $SD = 0.76$, 1–5). Partners die zelf werkzaam zijn (geweest) bij Defensie en partners die langer een relatie hebben met de militair, hebben een grotere mate van acceptatie ten aanzien van het militaire werk vergeleken met partners die nooit bij Defensie gewerkt hebben en die korter samen zijn.



Figuur 1: Acceptatie van partners ten aanzien van een baan bij de Marine

Op de vraag wat partners er van vinden dat hun partner (de militair) bij de Marine zit, antwoordde 38% van alle partners dat ze vinden dat de Marine een goede carrièrekeuze is; 31% vindt dat de partner moet blijven,

maar dat het aan de militair is; 25% van de partners maakt het niet uit; 6% vindt dat de partner bij de Marine weg moet gaan, maar dat het aan hem/haar is; en 1% wil dat de partner zo snel mogelijk weggaat (Figuur 1). Deze gegevens geven aan dat veel partners de keuze van hun militair voor het beroep ondersteunen.

Tekstbox 3: Acceptatie

- 90% van de partners accepteert dat varen onderdeel is van het werk van de militair.
- 78% van de partners heeft geleerd te leven met de frequente en langdurige afwezigheid van huis van de militair.
- 67% is er aan gewend dat de militair regelmatig van huis is.
- 7% geeft aan niet te kunnen omgaan met de frequente en langdurige afwezigheid van huis van de militair.
- Partners die zelf werkzaam zijn (geweest) bij Defensie hebben een grotere mate van acceptatie ten aanzien van het militaire werk, vergeleken met partners die nooit bij Defensie hebben gewerkt.

Welzijn militair en partner

Over het algemeen rapporteren bemanningsleden en partners nauwelijks concentratieproblemen en ervaren zij vaker positieve dan negatieve emoties. Partners ervaren een significant hogere mate van spanning dan marinepersoneel. Desondanks is de mate van spanning voor beiden, over het algemeen, vergelijkbaar met de mate die mensen normaliter in dagelijkse omstandigheden ervaren.⁴ Verder rapporteren bemanningsleden (met partner) en partners over het algemeen een hoge mate van relatietevredenheid (Tabel 4).

Ondanks deze positieve gemiddelden blijken vaarperiodes wel degelijk belastend (zie ook Tekstbox 4). Zo ervaart een kwart van de partners een verhoogde mate van spanning en ervaart 11% serieuze problemen. Deze percentages zijn vergelijkbaar met bevindingen uit eerder onderzoek onder partners van uitgezonden militairen (Andres, 2010; Andres, Moelker, & Soeters, 2012a). Bemanningsleden die ouder zijn en militairen en partners die langduriger een relatie hebben ervaren minder spanningen en concentratieproblemen.

■
4 Een score tussen 11 en 12 is gebruikelijk in normale omstandigheden; een score van 15 of hoger wijst op emotionele spanningen (13% van de militairen en 25% van de partners scoort ≥ 15); een score boven 20 duidt op ernstige emotionele problemen (4% van de militairen en 11% van de partners scoort ≥ 20).

Tabel 4: Welzijn

	Militair M (SD)	Partner M (SD)
Concentratieproblemen (1–5)	2.04 (0.74)	1.91 (0.79)
Ervaren van positieve emoties (1–6)	4.51 (0.63)	4.37 (0.73)
Mate van spanningen ⁴	10.28 (4.08)	11.83 (5.21)
Relatietevredenheid (1–5)	4.43 (0.61)	4.66 (0.51)

Crossover

Hoewel marinepersoneel en hun thuisfront fysiek van elkaar gescheiden zijn tijdens een vaarperiode, zien we dat de gevoelens van de één de gevoelens van de ander beïnvloeden (er is sprake van *crossover*). Zo slaat bezorgdheid van marinepersoneel direct over op de emoties van de partner: de bezorgdheid en depressie van de partner stijgen en gevoelens van voldoening en enthousiasme nemen af. Bezorgdheid van de partner slaat tevens over op de militair, die ook meer bezorgdheid gaat voelen. Verder beïnvloeden gevoelens van depressie en voldoening van de partner en de militair elkaar wederzijds: als gevoelens van depressie bij de één toenemen, dalen gevoelens van voldoening bij de ander. Andersom geldt ook dat als gevoelens van voldoening bij de ene partner toenemen, gevoelens van depressie bij de ander afnemen.⁵

■
⁵ Flekken, P. (2016). *Crossover bij marinepersoneel en thuisfront. Een onderzoek naar welzijn en stress en de daaruit volgende wederzijdse crossover processen tussen thuisfront en varend marinepersoneel.*

Tekstbox 4: Welzijn

- 13% van de militairen en 25% van de partners ervaart een verhoogde mate van stress, van wie 4% en 11% serieuze problemen.
- 8% van de militairen en 17% van de partners ervaart verminderde concentratie.
- 24% van de militairen en 36% van de partners geniet minder van dagelijkse activiteiten.
- 20% van de militairen en 31% van de partners slaapt slecht doordat ze zich zorgen maken.
- 7% van de militairen en 20% van de partners had meer moeite met het nemen van beslissingen.
- 26% van de militairen en 44% van de partners voelde zich neerslachtig.
- 20% van de militairen en 41% van de partners had meer dan gewoonlijk het gevoel voortdurend onder druk te staan.
- 22% van de militairen en 41% van de partners voelde zich minder gelukkig.
- Meer bezorgdheid, depressie en een minder voldaan gevoel en enthousiasme bij partners hangt samen met meer bezorgdheid bij varende personeel.
- Meer gevoelens van depressie bij de één hangt samen met een minder voldaan gevoel bij de ander.



De werksituatie

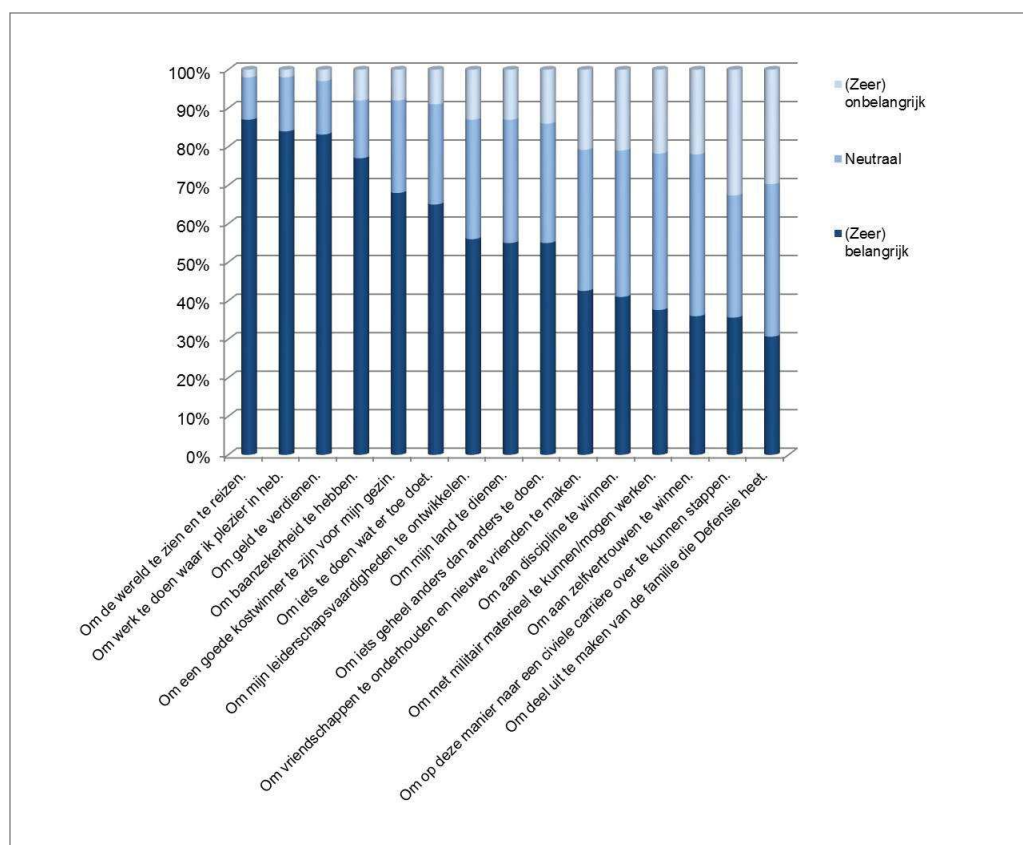
Dit hoofdstuk richt zich op beantwoording van de tweede onderzoeksvraag:

Hoe kan de inzetbaarheid van militair marinepersoneel worden beschreven?

- Wat is de beleving van militair personeel ten aanzien van hun werk?*
- Wat zijn hun intenties om bij Defensie te blijven werken?*

Redenen om bij Defensie te dienen

De wereld zien (reizen), plezier in het werk en geld verdienen zijn de belangrijkste motieven voor de militairen om bij Defensie te dienen (Figuur 2). Ook baanzekerheid, een goede kostwinner zijn voor het gezin en iets doen wat er toe doet scoren hoog als redenen om bij Defensie te werken.



Figuur 2: Redenen om bij Defensie te dienen

Werkbeleving en intentie te blijven

Wat betreft de mate waarin werk een belangrijke rol speelt in hun leven antwoorden de bemanningsleden over het algemeen neutraal (Tabel 5) en we zien hierbij geen verschil tussen bemanningsleden in de twee levensfasen (zoals weergegeven op pagina 17). Volgens partners speelt het werk een enigszins, maar significant belangrijkere rol in het leven van de militairen ($M = 3.34$, $SD = 0.63$). De mate waarin het werk van partners zelf een belangrijke rol speelt in hun leven, is significant lager dan het belang van het werk voor militairen.⁶

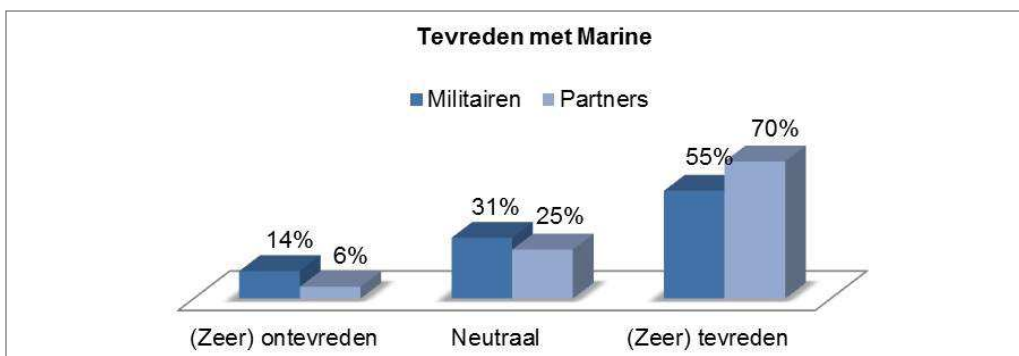
De bemanningsleden zijn over het algemeen redelijk tevreden met hun werk. Ook ervaren zij een redelijke mate van steun onder collega's, in het algemeen en ten aanzien van familiekwesties. Over het algemeen zijn zij geneigd bij Defensie te blijven werken (18% overweegt Defensie te verlaten, zij scoren > 3.5). De resultaten laten een verschil in werkbeleving zien tussen bemanningsleden in de twee levensfasen, waarbij personeel in levensfase 2 meer steun op het werk ervaart, meer tevreden is met het werk en meer geneigd is bij de organisatie te blijven werken.

Tabel 5: Werkbeleving

	Militair M (SD)
Werk speelt belangrijke rol in leven (1–5)	3.05 (0.60)
Werktevredenheid (1–5)	3.70 (0.61)
Sociale steun op het werk (algemeen) (1–5)	3.81 (0.53)
Sociale steun op het werk (gericht op werk/familie) (1–5)	3.65 (0.62)
Intenties om Defensie te verlaten (1–5)	2.61 (0.96)

■
6 Ten aanzien van de mate waarin hun *eigen werk* een belangrijke rol speelt in hun leven scoren partners gemiddeld 2.80 ($SD = 0.73$).

Onderstaand staafdiagram geeft aan dat partners meer tevreden zijn met de Marine, dan marinepersoneel zelf (Figuur 3). Een krappe meerderheid (55%) van de ondervraagde militairen is (zeer) tevreden met de Marine; onder partners is dat een ruime meerderheid (70%). Daarnaast is één op de zeven ondervraagde militairen (zeer) ontevreden over de Marine; onder partners is dat 1 op 17. De overige respondenten hebben een neutrale mening.



Figuur 3: Alles in ogenschouw genomen, hoe tevreden bent u met de Marine?

Tekstbox 5: Intentie om bij de Marine te blijven

- 47% van de ondervraagde militairen wil graag bij de Marine blijven werken, 18% overweegt een andere baan te zoeken.

Overwegingen om weg te gaan zijn sterker bij:

- Jonger marinepersoneel;
- Personeel dat geen vaste relatie heeft of van kortere duur (en niet samenwoont);
- Personeel zonder kinderen;
- Manschappen en korporaals;
- Personeel dat minder tevreden is met het werk;
- Personeel dat een verminderd welzijn ervaart;
- Personeel dat meer conflict en een minder goede balans ervaart tussen werk en familielevens;
- Personeel dat minder steun ervaart van collega's op het werk.



De combinatie werk en thuis

Dit hoofdstuk richt zich op beantwoording van de derde onderzoeksvraag:

In welke mate beïnvloeden werk en familie elkaar?

- a. *In hoeverre belemmert het werk het familieleven en vice versa?*
- b. *Welke effecten heeft dit op het werk en de familie?*
- c. *Wat is hierbij de rol van steun en van communicatie tussen marinepersoneel en thuisfront?*

Verenigbaarheid werk en familie

Volgens marinepersoneel speelt familie een belangrijke rol in hun leven (Tabel 6); bemanningsleden in levensfase 2 ervaren dat sterker dan personeel in levensfase 1. Ten opzichte van werk (zie Tabel 5) speelt familie een significant belangrijker rol in het leven van het personeel. Voor een deel van het marinepersoneel en de partners wordt een conflict ervaren tussen het werk van de militair en het familieleven. Volgens grofweg een derde van het marinepersoneel⁷ en bijna de helft van de partners⁸ belemmert het militaire werk in zekere of hoge mate het familieleven; marinepersoneel met partner en met kinderen ervaart dat in hogere mate dan singles en personeel zonder kinderen.

De mate waarin het werk conflicteert met het familieleven (work-family conflict) is significant hoger dan de mate waarin het familieleven conflicteert met het werk (family-work conflict). Anders gezegd, het werk (voornamelijk het weg zijn door varen) heeft meer impact op het thuisfront, dan dat het thuisfront impact heeft op het werk van varende marinepersoneel. Ten opzichte van singles ervaart marinepersoneel met partner enigszins, maar significant meer dat hun familieleven conflicteert met hun werk; het al dan niet hebben van kinderen maakt geen verschil. Zoals we eerder in deze rapportage zagen (Tabel 3) is de mate waarin het familieleven conflicteert met het werk hoger wanneer zich bepaalde omstandigheden in de privésituatie voordoen, namelijk: het ervaren van problemen in de relatie met de partner; het hebben van zorgbehoevende ouders; verwoning, ziekte, of overlijden van een naaste; het ervaren van financiële moeilijkheden en/of een verhuizing.

Desondanks geven militairen over het algemeen aan een redelijke balans te kunnen vinden ten aanzien van werk en familie.

■

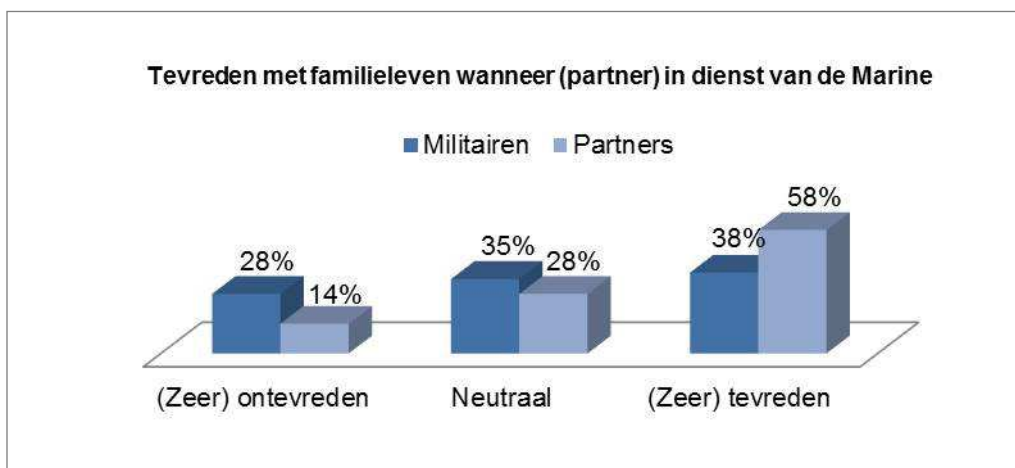
7 31% van het marinepersoneel scoort > 3,5 op een schaal van 1–5.

8 46% van de partners scoort > 3,5 op een schaal van 1–5.

Tabel 6: Werk en familie

	Militair M (SD)	Partner M (SD)
Familie speelt belangrijke rol in mijn leven (1–5)	3.82 (0.72)	3.99 (0.60)
Mate waarin familielevens conflicteert met het werk (1–5)	2.55 (0.76)	-
Mate waarin werk van militair conflicteert met het familieleven (1–5)	3.04 (0.84)	3.21 (0.85)
Balans tussen werk en familie (1–5)	3.58 (0.51)	-

Hoewel een (kleine) meerderheid van de partners (zeer) tevreden is met het familieleven dat je kunt hebben wanneer je partner bij de Marine werkt, is marinepersoneel hierover meer verdeeld: 38% is (zeer) tevreden, maar daarentegen geeft 28% aan (zeer) ontevreden te zijn met het familieleven dat je kunt hebben wanneer je bij de Marine werkt (Figuur 4).



Figuur 4: Tevreden met familieleven wanneer (partner) in dienst van Marine

Effecten voor werk en familie

Concentratie, werktevredenheid en intenties om al dan niet bij Defensie te blijven werken zijn belangrijke indicatoren ten aanzien van de inzetbaarheid van personeel. De mate waarin het werk het familieleven belemmert en vice versa heeft daar een negatieve invloed op. Militairen die in hogere mate ervaren dat werk- en familieverantwoordelijkheden onverenigbaar zijn, rapporteren meer concentratieproblemen, een lagere werktevredenheid en hogere intentie Defensie te verlaten.

Naast effecten op de inzetbaarheid van militairen, hebben belemmeringen tussen werk en familie ook effecten op het individueel welzijn (van zowel militairen als partners) en op de relatietevredenheid van partners.

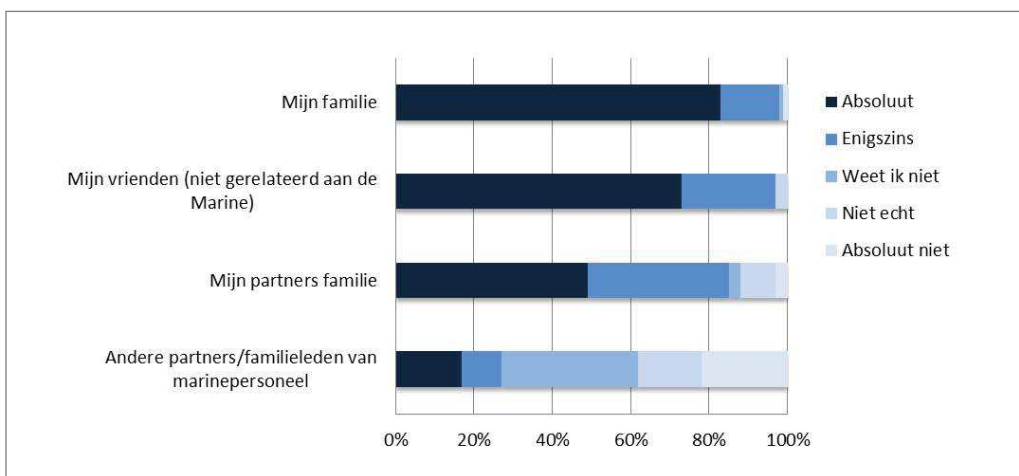
Een goede balans tussen werk en familie daarentegen heeft positieve effecten voor het werk, welzijn én relatietevredenheid.

Tekstbox 6:

- Volgens 31% van het marinepersoneel en 46% van de partners belemmert het militaire werk in zekere of hoge mate het familieleven.
- Marinepersoneel met partner en met kinderen ervaart dat in hogere mate dan singles en personeel zonder kinderen.
- Het werk (voornamelijk het weg zijn door varen) heeft meer impact op het thuisfront, dan dat het thuisfront impact heeft op het werk van varende marinepersoneel.
- De mate waarin het familieleven conflicteert met het werk is hoger wanneer zich bepaalde omstandigheden in de privésituatie voordoen, namelijk: het ervaren van problemen in de relatie met de partner; het hebben van zorgbehoevende ouders; verwoning, ziekte, of overlijden van een naaste; het ervaren van financiële moeilijkheden en/of een verhuizing.
- Militairen die in hogere mate ervaren dat werk en familieleven elkaar belemmeren rapporteren meer concentratieproblemen, een lagere werktevredenheid en hogere intentie Defensie te verlaten.
- Daarnaast beïnvloedt conflict tussen werk en familieleven het welzijn van militairen en partners en de relatietevredenheid van partners.
- Een goede balans tussen werk en familie daarentegen heeft positieve effecten voor het werk, welzijn en relatie-tevredenheid.

De rol van steun en communicatie

Tijdens de afwezigheid van de militairen geeft ruim driekwart van de partners (77%) aan dat zij het liefst steun zoeken buiten de Marine of thuisfrontorganisatie. Wanneer zij een probleem ervaren kunnen zij voornamelijk terecht bij hun eigen familie, hun vrienden, of familie van hun partner. In mindere mate kunnen zij terecht bij andere partners of familieleden van marinepersoneel ('lotgenoten') (Figuur 5).



Figuur 5: Partners kunnen voor steun voornamelijk terecht bij...

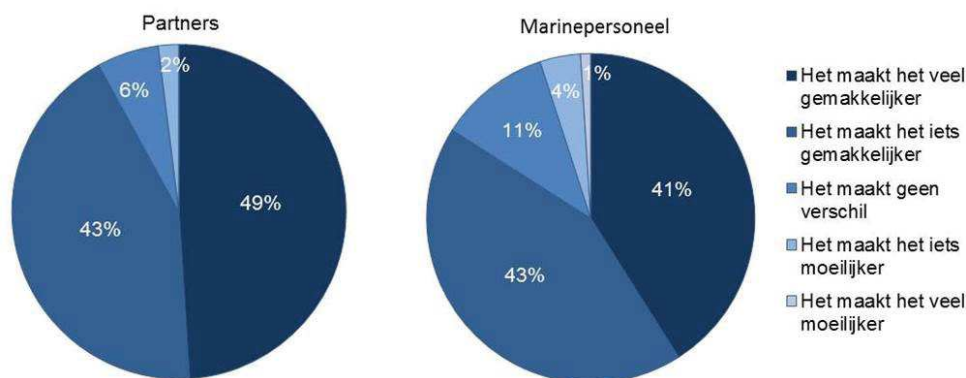
Hoewel partners bij voorkeur gebruik maken van hun eigen sociale netwerk wanneer zij behoefte hebben aan steun, waardeert de meerderheid de steun die georganiseerd wordt vanuit de Marine (63% is tevreden, 9% niet) en de thuisfrontorganisatie (66% is tevreden, 10% niet). Een derde van de ondervraagde partners maakt regelmatig gebruik van de informatie van Defensie die zij op internet kunnen vinden (46% niet). Daarnaast zou ongeveer een derde (34%) graag meer informatie ontvangen via een Facebook-pagina van het schip (42% niet). Een ruime meerderheid van de partners (70%) is van mening dat Facebook voor een thuisfrontafdeling een goede aanvulling is om contacten te onderhouden (11% vindt van niet). Ten slotte zou 15% graag via Internet in contact willen komen met andere partners van uitgezonden marinepersoneel (56% niet).

Partners die meer tevreden zijn met de steun die wordt georganiseerd zowel vanuit de Marine als de thuisfrontorganisatie, rapporteren in mindere mate dat het werk van de militair conflicteert met het gezinsleven en scoren hoger op alle aspecten van welzijn.

Voor bemanningsleden vormen directe collega's en hun thuisfront een belangrijke bron van steun tijdens het varen. Zoals eerder beschreven ervaren bemanningsleden een redelijke mate van steun onder collega's, in het algemeen en ten aanzien van familiekwesties (Tabel 5). Voor wat betreft steun van (en aan) het thuisfront zijn communicatiemogelijkheden belangrijk. De resultaten laten zien dat bemanningsleden

frequent communiceren met hun thuisfront. Het meest frequent wordt per tekst (sms of WhatsApp) contact onderhouden (67% dagelijks of meerdere keren per dag), gevolgd door Facebook (23% dagelijks of meerdere keren per dag), e-mail (10% dagelijks of meerdere keren per dag) en telefoon (8% dagelijks of meerdere keren per dag). Skypen wordt het minst gedaan.

Ondanks redelijk frequente contactmogelijkheden, bestaat de behoefte aan nog frequenter contact, wat betreft alle communicatiemiddelen, maar voornamelijk wat betreft Skypen: 43% zou dat graag ten minste wekelijks willen doen, waarvan 13% ten minste dagelijks. Daarnaast wenst het marinepersoneel dagelijks of meerdere keren per dag contact per tekst (75%), Facebook (34%), e-mail (21%), of telefoon (18%). Contact per brief/post is minder populair, hoewel 56% ten minste maandelijks van deze mogelijkheden gebruik maakt en 64% dat ook graag ten minste maandelijks zou willen doen.



Figuur 6: In hoeverre helpt regelmatige communicatie om te gaan met de tijdelijke scheiding?

Voor veel bemanningsleden en partners (84% en 92%) maakt regelmatige communicatie het omgaan met de tijdelijke scheiding gemakkelijker (Figuur 6). Verder is het marinepersoneel graag bereikbaar voor het thuisfront ($M = 3.66$, $SD = 0.56$, 1–5),⁹ ervaart zij steun aan contact met het thuisfront ($M = 4.06$, $SD = 0.51$, 1–5), maar heeft een gematigde openheid tijdens dat contact ($M = 3.26$, $SD = 0.70$, 1–5).¹⁰

Bemanningsleden die steun ervaren van collega's en via contact met het thuisfront, scoren hoger wat betreft welzijn en werktevredenheid. Steun via contact met het thuisfront hangt ook positief samen met relatietevredenheid.¹¹ Marinepersoneel dat meer steun ervaart van collega's, ervaart in mindere mate dat werk en gezinsleven elkaar belemmeren en is tevens minder geneigd Defensie te verlaten.

9 Zij vinden het prettig om bereik te hebben, hun thuisfront rechtstreeks aan de lijn te kunnen krijgen, met hun thuisfront te kunnen praten na een spannende dag, op de hoogte te zijn en betrokken te blijven bij het thuisfront.

10 Wat betreft het vertellen (of verzwijgen) van ervaringen en wat er op missie gebeurt.

11 Zie ook: Boone, J. (2016). *Communicatie tussen marinepersoneel en hun partners. De relatie tussen communicatie en werktevredenheid en communicatie en relatietevredenheid.*

Tekstbox 7: Communicatie

- Bemanningsleden communiceren redelijk frequent met hun thuisfront.
- Het meest per tekst (sms of whatsapp; 67% dagelijks of meerdere keren per dag), gevolgd door Facebook (23% dagelijks of meerdere keren per dag), e-mail (10% dagelijks of meerdere keren per dag) en telefoon (8% dagelijks of meerdere keren per dag).
- Desondanks bestaat de behoefte aan frequenter contact, voornamelijk wat betreft Skypen.
- Het marinepersoneel is graag bereikbaar voor het thuisfront en ervaart steun aan contact met het thuisfront.
- Het schrijven van e-mails en brieven werkt positief voor de relatietevredenheid, evenals betrokkenheid en openheid in de communicatie.

Conclusies

De belangrijkste bevindingen in *bullets*:

- Ten aanzien van de wederzijdse invloed van werk en thuisfront laten de resultaten van dit onderzoek zien dat het werk (voornamelijk het weg zijn door varen) meer impact heeft op het thuisfront, dan dat het thuisfront impact heeft op het werk van varende marinepersoneel.
- Volgens grofweg een derde van het marinepersoneel en bijna de helft van de partners belemmert het militaire *werk* in zekere of hoge mate het familieleven; marinepersoneel met partner en met kinderen ervaart dat in hogere mate dan singles en personeel zonder kinderen.
- De mate waarin het *familieleven* het werk belemmert is hoger wanneer zich bepaalde omstandigheden in de privé-situatie voordoen, namelijk: het ervaren van problemen in de relatie met de partner; het hebben van zorgbehoevende ouders; verwonding, ziekte, of overlijden van een naaste; het ervaren van financiële moeilijkheden en/of een verhuizing.
- Militairen die in hogere mate ervaren dat werk- en familieverantwoordelijkheden onverenigbaar zijn, rapporteren meer concentratieproblemen, een lagere werktevredenheid en hogere intentie Defensie te verlaten.
- Naast effecten op de inzetbaarheid van militairen, hebben belemmeringen tussen werk en familie ook effecten op het individueel welzijn (van zowel militairen als partners) en op de relatietevredenheid van partners. Een goede balans tussen werk en familie daarentegen heeft positieve effecten voor het werk, welzijn én relatietevredenheid.
- Tijdens een vaarperiode ervaren thuisblijvende partners een hogere mate van spanning dan marinepersoneel. Een kwart van de partners ervaart een verhoogde mate van stress, van wie 11% serieuze problemen.
- Desondanks bestaat er een redelijke mate van tevredenheid en support onder partners ten aanzien van het beroep van de militair.
- Partners maken bijvoorbeeld gebruik van hun eigen sociaal netwerk wanneer zij behoefte hebben aan steun tijdens de afwezigheid van het varende personeel. Welwaardeert de meerderheid de steun die georganiseerd wordt vanuit de Marine en de thuisfrontorganisatie. Moderne (sociale) media (waaronder bijvoorbeeld Facebook) kunnen een waardevolle rol spelen als aanvulling op het steunaanbod.
- Partners die meer tevreden zijn met de steun die wordt georganiseerd zowel vanuit de Marine als de thuisfrontorganisatie, rapporteren in mindere mate dat het werk van de militair conflicteert met het gezinsleven en scoren hoger op alle aspecten van welzijn.

- Bemanningsleden die meer steun ervaren van collega's en via contact met het thuisfront, ervaren in mindere mate dat werk en gezinsleven elkaar belemmeren, scoren hoger wat betreft welzijn en werktevredenheid en zijn minder geneigd de organisatie te verlaten.
- Ondanks redelijk frequente contactmogelijkheden, bestaat de behoefte aan nog frequenter contact, wat betreft alle communicatiemiddelen, maar voornamelijk wat betreft Skypen. Daarnaast is het marinepersoneel graag bereikbaar voor het thuisfront, ervaart steun aan contact met het thuisfront, maar heeft een gematigde openheid tijdens dat contact.
- Communicatie tussen bemanningsleden en thuisfront hangt samen met welzijn en relatie- en werktevredenheid. Vervolgpublicaties gaan hier dieper op in.
- Ten aanzien van de levensfasen tonen de resultaten verschillen, onder meer in werkbeleving, welzijn en acceptatie. Personeel (en partners) in levensfase 2 (p. 17) scoren daarbij positiever. Ook dit wordt in vervolgpublicaties verder uitgediept.

Referenties

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- AFMP & Marver (2015). *Zonder thuisfront geen inzet. Van confectie naar maatwerk*. Woerden, Nederland.
- Andres, M. (2010). *Behind Family Lines. Family members' adaptations to military-induced separations*. Doctoral dissertation Tilburg University. Breda: Broese & Peereboom.
- Andres, M.D., Moelker, R., & Soeters, J.M.M.L. (2012a). A longitudinal study of partners of deployed personnel from the Netherlands' Armed Forces, *Military Psychology*, 4(3), 270-288.
- Andres, M.D., Moelker, R., & Soeters, J.M.M.L. (2012b). The work-family interface and turnover intentions over the course of project-oriented assignments abroad. *International Journal of Project Management*, 30(7), 752-759.
- Applewhite, L. W., & Segal, D. R. (1990). Telephone use by peacekeeping troops in the Sinai. *Armed Forces & Society*, 17, 117-126.
- Boone, J. (2016). *Communicatie tussen marinepersoneel en hun partners. De relatie tussen communicatie en werktevredenheid en communicatie en relatietevredenheid*. Bachelor scriptie Militaire Bedrijfswetenschappen, Faculteit Militaire Wetenschappen, Breda.
- Booth, B., Segal, M. W., Bell, D. B., Martin, J. A., Ender, M. G., Rohall, D. E., et al. (2007). *What we know about Army families: 2007 update*: Report prepared for the Family and Morale, Welfare and Recreation Command by Caliber
- Breukelen, J.W.M. (1978). *Thuisfrontonderzoek. Een onderzoek naar de wisselwerking tussen het marine beroep en de gezinssituatie van marinepersoneel*. Rapportnummer BSWO-1978-2. Den Haag, DPKM.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Ender, M. G. (1995). G.I. phone home: The use of telecommunications by the soldiers of Operation Just Cause. *Armed forces & society*, 21, 435-454.
- Ernst, C., Moelker, R., & Andres, M. (2015). *Thuisfrontcheck meta-analyse. Een literatuurstudie naar alles wat we in Nederland weten over het thuisfront*. Breda: NLDA.
- Flekken, P. (2016). *Crossover bij marinepersoneel en thuisfront. Een onderzoek naar welzijn en stress en de daaruit volgende wederzijdse crossover processen tussen thuisfront en varend marinepersoneel*. Bachelor scriptie Militaire Bedrijfswetenschappen, Faculteit Militaire Wetenschappen, Breda.

- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work & Family*, 2(1), 7-32.
- Kooten, M. van (2013). *De invloed van het thuisfront op de inzetbaarheid van marinepersoneel*. Bachelor scriptie Militaire Bedrijfswetenschappen, Faculteit Militaire Wetenschappen, Breda.
- Moelker, R., & Van der Kloet, I. E. (2002). *Partneronderzoek. Wat partners vinden van de uitzending van hun militair*. Den Haag: Gedragwetenschappen
- Moelker, R., & Van der Kloet, I. E. (2003). Military families and the armed forces. A two sided affair? In G. Caforio (Ed.), *Handbook of the sociology of the military* (pp. 201-223). New York: Kluwer.
- Schumm, W.R., Bell, D.B., & Resnick, G. (2001). Recent research on family factors and readiness: Implications for military leaders. *Psychological Reports*, 89, 153-165.
- Segal, M. W. (1986). The military and the family as greedy institutions. *Armed Forces & Society*, 13(1), 9-38.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164