

Effecten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit op de balans tussen werk en privé

Pascale Peters, Laura den Dulk en Tanja van der Lippe*

In Nederlandse arbeidsorganisaties worden deeltijdwerk, flexibele begin- en eindtijden en thuiswerken vaak als oplossingen gezien voor de 'combinatieproblemen' van werknemers. Het is echter denkbaar dat dergelijke tijd-ruimtelijke flexibiliteit onder zogenoemde 'nieuwe arbeidscondities', waarbij het werk wordt gekenmerkt door autonomie, projectgericht werken, resultaatmanagement en strikte deadlines, de afstemming tussen werk en privé juist kan bemoeilijken en werkgerelateerde stress in de privésfeer kan vergroten. De vraag is dan ook of flexibiliteit ook voor de categorie 'nieuwe werknemers' tot een betere werk-privé-balans leidt. Op basis van gegevens van 807 Nederlandse werknemers verzameld in 2003 wordt geconcludeerd dat tijd-ruimtelijke flexibiliteit voor werknemers inderdaad effectief is, en dat dit evenzeer geldt voor 'nieuwe werknemers'. Over het algemeen blijken werknemers met een kleinere deeltijd baan (12-24 uur per week) een betere balans te ervaren. Zeggenschap over begin- en eindtijden blijkt positief bij te dragen aan de werk-privé-balans van vrouwelijke werknemers. De werk-privé-balans van thuiswerkers en werknemers met grotere deeltijd banen was niet aantoonbaar beter dan die van andere werknemers. In de afsluitende paragraaf wordt teruggegrepen op de huidige discussies rondom tijd-ruimtelijke flexibiliteit en 'nieuwe arbeidscondities' en worden beleidsimplicaties besproken.

Trefwoorden: werk-privé-interferentie, *employee friendly*-flexibiliteit, 'de nieuwe werknemer', sekseverschillen, arbeidsmarktbeleid

Inleiding

Net als in andere Europese landen is de stijging van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen samengegaan met een toename van het aantal 'taakcombineerders': personen die arbeid en zorg combineren. In 2005 combineerden bijna 40% van de Nederlanders in de leeftijd van 20 tot en met 65 minstens 12 uur per week betaald werk met minstens 12 uur per week aan zorgtaken (Breedveld et al., 2006). Onderzoek laat echter zien dat een groot deel van de Nederlandse werknemers het betaald werk niet altijd goed kan combineren met verplichtingen in de privé-sfeer (Geurts et al., 2002). Werknemers geven dan ook in toenemende mate aan behoefte te hebben aan meer zeggenschap over hoeveel, wanneer en waar men werkt (Cloin & Hermans, 2006). Deze zogenoemde tijd-ruimtelijke of 'employee friendly'-flexibiliteit (European Foundation, 2002; Fleetwood, 2007) verwijst naar het vrijwillige gebruik van flexibele werkarrangementen zoals deeltijdwerk, flexibele begin- en eindtijden en thuiswerken. 'Employee friendly'-flexibiliteit staat tegenover 'employer friendly'-flexibiliteit (waaronder onvrijwillige deeltijdarbeid, tijdelijke contracten of oproepcontracten), die vooral in de jaren tachtig en negentig een antwoord bood op de problemen die de starre arbeidsmarkt veroorzaakte in tijden van toenemende globale concurrentie en economische recessie. De

* Pascale Peters is Universitair Docent Bedrijfswetenschappen, Institute for Management Research, Radboud Universiteit Nijmegen.
Laura den Dulk is Universitair Docent Sociologie (ICS) aan de Universiteit Utrecht.
Tanja van der Lippe is Professor Sociologie (ICS) aan de Universiteit Utrecht.

Pascale Peters, Laura den Dulk en Tanja van der Lippe

door de werkgever gestuurde flexibiliteit verwijst naar de flexibiliteit die door werktaken, klanten of leidinggevenden van werknemers wordt geëist (ibid.). Zo kan een werknemer bijvoorbeeld onverwachts op andere tijden moeten werken opdat de werkgever tegemoet kan komen aan de eisen van de klant. Deze onvoorspelbare veranderingen in werktijden van werknemers kan een goede afstemming tussen werk en privé bemoeilijken. Sommige vormen van tijd-ruimtelijke flexibiliteit, zoals flexibele begin- en eindtijden, kunnen echter ook als neutraal worden gekenmerkt. Vooral in een krappe arbeidsmarkt kunnen werkgevers flexibele werktijden inzetten om werknemers (met zorgtaken) aan te trekken en te behouden. In dit geval kunnen we spreken van een 'dual agenda' of een 'win-win'-situatie, dat wil zeggen, de geboden flexibiliteit kan zowel voor werknemers als voor werkgevers positief uitpakken (Rapoport et al., 2002).

Al met al heeft (tijd-ruimtelijke) flexibiliteit in de afgelopen jaren een steeds positievere klank gekregen en wordt het steeds vaker in verband gebracht met het concept 'werk-privé-balans' (Fleetwood, 2007). Flexibele arrangementen zoals deeltijdwerk, flexibele werktijden en thuiswerken bieden de mogelijkheid om betaald werk en zorgtaken beter op elkaar af te stemmen, waardoor werk-privé-conflict verminderd kan worden. Dit artikel onderzoekt of tijd-ruimtelijke flexibiliteit inderdaad leidt tot een afname van werk-privé-conflict voor zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers en of dit ook geldt voor werknemers die werkzaam zijn onder zogenoemde 'nieuwe arbeidscondities'. In de (beleids)literatuur wordt er veelal van uitgegaan dat het gebruik van tijd-ruimtelijke flexibiliteit het door werknemers ervaren 'combinatieprobleem' of 'werk-privé-conflict' zal doen verminderen (Cloin & Hermans, 2006). Toch wordt er in het actuele debat rondom de effectiviteit van het werk-privé-beleid binnen arbeidsorganisaties ook steeds vaker op gewezen dat tijd-ruimtelijke flexibiliteit onder bepaalde condities de afstemming tussen werk en privé juist kan bemoeilijken en werkgerelateerde stress kan veroorzaken in de privé-sfeer. Zo beargumenteren Kossek et al. (2005) dat flexibiliteit leidt tot het vervagen van grenzen tussen werk en privé. Als gevolg hiervan kunnen werknemers zich minder gemakkelijk 'losmaken' van het werk en is het gemakkelijker om ook in privé-tijd door te werken, of tijdens privé-activiteiten over het werk te blijven piekeren (cf. Mirchandani, 2000), wat negatieve gevolgen kan hebben voor het functioneren in de privé-sfeer (Dijkers et al., 2004). Dit zou vooral gelden voor professioneel werk dat wordt gekenmerkt door 'nieuwe arbeidscondities', zoals een toename van de professionele autonomie, projectgericht werken, resultaatmanagement en het werken met strikte deadlines. Een voorbeeld van een sector waarin deze condities vaak voorkomen is de zakelijke dienstverlening. Te denken valt aan het werk van ICT-ers, organisatieadviseurs en accountants (cf. Lewis, 2007). Voornoemde kenmerken worden in de organisatiesociologische literatuur veelal geassocieerd met 'high performance work systems', 'post-industrieel werk', 'post-modern werk', 'post-fordistisch werk', of 'Het Nieuwe Werken' (*New Ways to Work*), waarbij een grotere tijd-ruimtelijke flexibiliteit vaak hand in hand gaat met een verdere intensivering van het werk (Peters, 2000; Van Echtelt, 2007; De Korte & Bolweg, 1994; Fleetwood, 2007; Van Hoof, 2007). Tijd-ruimtelijke flexibiliteit, waaronder thuiswerken, wordt daarom ook wel gezien als 'double edged': het kan enerzijds mogelijkheden bieden om betaald werk en andere taken buiten het arbeidsdomein beter met elkaar te kunnen combineren, maar kan ook leiden tot meer werken en een verstoorde werk-privé-balans (Peters & Van der Lippe, 2007).

De relatie tussen tijd-ruimtelijke flexibiliteit en de werk-privé-balans is complexer dan op het eerste gezicht wordt gedacht. In aanvulling op bestaand onderzoek gaan we in

dit artikel na of de impact van flexibiliteit mede afhangt van het soort werk dat wordt beschouwd. Tevens is hierbij van belang om na te gaan of tijd-ruimtelijke flexibiliteit direct van invloed is op de balans tussen werk en privé of indirect via andere factoren zoals overwerk. Daarnaast kijken we in dit artikel expliciet naar genderverschillen. Mannen en vrouwen kunnen verschillen, zowel met betrekking tot het motief voor het gebruik van arrangementen die tijd-ruimtelijke flexibiliteit van werknemers vergroten, als met betrekking tot de manier waarop met de geboden flexibiliteit wordt omgegaan (Sullivan & Lewis, 2001; Fouarge et al., 2004). Om de impact van tijd-ruimtelijke flexibiliteit te onderzoeken maken we gebruik van een grootschalig databestand waarbij arbeidscondities onafhankelijk van de subjectieve beleving van de individuele werknemer gemeten zijn. In de volgende paragraaf worden eerst de theoretische invalshoek en de hypothesen besproken. Vervolgens komen de onderzoeksmethode en de resultaten aan de orde. Het artikel wordt afgesloten met een discussie over de implicaties van de bevindingen.

Theoretische invalshoek en hypothesen

Werk-privé-conflict

In het wetenschappelijke debat rondom de combinatie van werk en privé is de laatste jaren steeds meer aandacht ontstaan voor het conflict dat werknemers ervaren bij het combineren van werk en privé, en de mogelijke gevolgen hiervan, zoals stress, ziekte, burn-out en verminderde arbeidsprestaties (Allen et al., 2000). Greenhaus & Beutell (1985) kunnen worden gezien als de grondleggers van de hedendaagse theorieën rondom het 'werk-privé-conflict', dat zij definiëren als 'een conflict dat ontstaat doordat de rollen in het werk- en het privé-domein op de een of andere manier onderling onverenigbaar zijn' (Greenhaus & Beutell, 1985). Uitgangspunt is het feit dat werknemers beperkte tijd en energie hebben om de rollen in beide domeinen naar behoren te vervullen (Geurts et al., 2005). Greenhaus & Beutell (1985) onderscheiden drie vormen van conflict:

1. *time-based conflict* verwijst naar de (tijds)druk voortkomend uit de rolinvulling in het ene domein die het fysiek of psychisch onmogelijk maakt om te voldoen aan de rolverwachtingen afkomstig uit het andere domein;
2. *strain-based conflict* verwijst naar spanningen (zoals angst, depressie en vermoeidheid) die worden veroorzaakt doordat de roluitvoering in het ene domein het voor een persoon bemoeilijkt om te voldoen aan de rolverwachtingen in het andere domein;
3. *behaviour-based conflict* heeft betrekking op het feit dat de rolgedragingen die specifiek zijn voor het functioneren in het ene domein onverenigbaar zijn met de verwachtingen omtrent het gedrag dat behoort bij het functioneren in het andere domein.

In de meeste onderzoeken wordt vooral ingegaan op de eerste twee vormen van conflict. De derde vorm laat zich moeilijker meten en wordt daarom in onderzoek vaak niet meegenomen (Dijkers et al., 2007; Dijkers et al., 2004; Geurts et al., 2005).

In het onderzoek van Greenhaus & Beutell (1985) wordt ervan uitgegaan dat het vervullen van rollen binnen het arbeidsdomein een negatief effect heeft op iemands functioneren in het privé-domein. Maar ook verplichtingen in de privé-sfeer kunnen

Pascale Peters, Laura den Dulk en Tanja van der Lippe

een negatieve invloed uitoefenen op het functioneren in het arbeidsdomein. Onderzoek toont echter aan dat de grenzen van het privé-domein vaak ‘meer permeabel’ zijn dan de grenzen van het arbeidsdomein (Gutek et al., 1991). Met andere woorden, de negatieve invloed die het betaald werk uitoefent op het functioneren van werknemers in het privé-domein blijkt in de regel groter te zijn dan de invloed die uitgaat van privé op het werk. De laatste jaren wordt in het debat rondom werk en privé ook steeds vaker gewezen op de positieve effecten die betaald werk heeft op het privé-leven, en *vice versa* (Van Steenberghe et al., 2007). Aangezien de onderhavige studie echter ingaat op de invloed van tijd-ruimtelijke flexibiliteit op het conflict tussen werk en privé, richten wij onze aandacht enkel op de zogenoemde ‘negatieve werk-privé-interferentie’ (Geurts et al., 2002). Ook in deze studie wordt het gedragsgerelateerde conflict buiten beschouwing gelaten.

Tijd-ruimtelijke flexibiliteit

Als gevolg van de stijging van het aantal taakcombineerders is de vraag naar tijd-ruimtelijke flexibiliteit onder werknemers toegenomen. Mede onder druk hiervan bieden zowel de overheid als werkgevers steeds vaker faciliteiten aan die het werknemers in principe mogelijk maken om betaald werk en verplichtingen in de privé-sfeer beter te combineren. In het volgende gaan we in op drie bekende flexibele werkarrangementen: deeltijdwerk, flexibele begin- en eindtijden en thuiswerken.

In vergelijking met andere landen kiezen Nederlandse werknemers er vaker vrijwillig voor om deeltijd te werken, vaak met het doel om betaald werk met zorgtaken te kunnen combineren (Cloin & Hermans, 2006). Vandaag de dag werkt 75% van de werkende Nederlandse vrouwen in deeltijd (minder dan 35 uur per week). Onder mannen bedraagt het percentage deeltijders 23% (Portegijs & Keuzenkamp, 2008). Vrouwelijke deeltijders bekleden vaker een kleinere en mannelijke deeltijders een grotere deeltijd baan. Deeltijdwerken laat werknemers meer tijd over voor het privé-leven. Deeltijdwerkenden zullen naar verwachting dan ook minder conflict tussen werk en privé ervaren dan voltijdwerkenden. Wanneer er bij het bepalen van de taaklast van een deeltijder echter geen rekening wordt gehouden met de deeltijdfactor, waardoor de taaklast gelijk wordt gesteld aan die van een voltijdwerkende, kan deeltijdwerken tot stress en spanning leiden (e.g. Peper, Den Dulk & Van Doorne-Huiskes, te verschijnen).

In toenemende mate hebben Nederlandse werknemers de beschikking over flexibele begin- en eindtijden. In 2004 kon 39% van de werknemers in loondienst zelf hun begin- en/of eindtijden bepalen. In 1994 was dat nog maar 26% (Fouarge et al., 2006). Flexibele begin- en eindtijden geven werknemers de mogelijkheid om hun werktijden aan te passen aan de verplichtingen in het privé-leven. Hierdoor kan negatieve werk-privé-interferentie worden gereduceerd (Anderson et al., 2002). Van belang is wel dat de zeggenschap over de begin- en eindtijden bij de werknemer ligt en niet bij de werkgever.

In Europees perspectief wordt in Nederland niet alleen veel in deeltijdwerk gewerkt, ook thuiswerken komt relatief veel voor. In 2003 werkte meer dan 20% van de werknemers in meer of mindere mate thuis (Gareis, 2002). Het aantal werknemers dat structureel één dag of meer dagen per week thuiswerkte bedroeg in dat jaar 9% (ibid.). De mogelijkheid tot thuiswerken kan ervoor zorgen dat werknemers een betere afstemming kunnen vinden tussen werk en privé. Door thuis te werken hebben werknemers

geen reistijd en hebben zij meer controle over hun eigen werktijden (Vittersø et al., 2003; Tremblay, 2002; France et al., 2002). Case- en panelstudies wijzen dan ook uit dat thuiswerkers meer tevreden zijn met hun werk-privé-balans dan andere werknemers (Collins, 2005; Duxbury et al., 1998). Ook uit de studie van Madson (2003) komt naar voren dat thuiswerkers minder negatieve werk-privé-interferentie ervaren. Thuiswerkers zouden zich beter op hun werk kunnen concentreren omdat zij thuis minder afleiding ondervinden van collega's. Sommige studies geven echter aan dat thuiswerken ook een aantal risico's met zich meebrengt, waaronder een vergrote kans op overwerk. Overmatige werkuren kunnen ertoe leiden dat thuiswerkers juist meer werk-privé-conflict ervaren (Peters & Van der Lippe, 2007; Baruch, 2000; Families, 2002; European Commission, 2000).

Al met al blijken de onderzoeksresultaten die het effect van tijd-ruimtelijke flexibiliteit op de werk-privé-balans beschrijven niet eenduidig te zijn. In sommige buitenlandse studies wordt een positief verband gevonden tussen het gebruik van flexibele arrangementen en de mate waarin werknemers conflict tussen werk en privé ervaren (e.g. Andersen et al., 2002). Maar er zijn ook studies die geen significante relatie vinden (e.g. Gottlieb, Kelloway & Barham, 1998), of zelfs een negatief verband (Epstein & Kalleberg, 2004). Flexibele arrangementen hebben enerzijds de potentie om negatieve werk-privé-interferentie te verminderen, aangezien ze werknemers in staat stellen het werk af te stemmen op de eisen vanuit het zorgdomein. Anderzijds kunnen als gevolg van deze flexibiliteit de grenzen tussen werk en privé vervagen, waardoor het gemakkelijker wordt om meer uren te gaan werken of te blijven piekeren over het werk. Vooral het gebruik van flexibele werktijden en thuiswerken kan mogelijk de werk-privé-balans negatief beïnvloeden.

'De nieuwe werknemer'

Bestaand onderzoek suggereert dat het gebruik van flexibele werkarrangementen niet een eenduidig effect op het ervaren werk-privé-conflict heeft, maar dat het effect van tijd-ruimtelijke flexibiliteit afhangt van de kenmerken van het werk (Kossek et al., 2005). Overwerk kan daarbij een belangrijke mediërende rol spelen.

De kans dat flexibiliteit tot meer overwerk leidt lijkt inderdaad groter voor een groeiende categorie kenniswerkers die in de literatuur ook de 'nieuwe werknemers' (De Korte & Bolweg, 1994; Van Hoof, 2007) of de 'symbolic analysts' wordt genoemd (Reich, 1992). In de jaren negentig kon 20% van de Amerikaanse werknemers al tot deze groep worden gerekend (ibid.) en hun aantal was nog stijgende. De opkomst van deze werknemerscategorie valt te begrijpen in het licht van de globalisering van de economie waarbij de toenemende wereldwijde concurrentie zorgt voor een grotere mate van onzekerheid en wisseling van de vraag in de markt. Als gevolg hiervan spelen kennis, vooruitzien, snelheid en slagvaardigheid een steeds belangrijker rol bij de productie en 'vermarketing' van goederen en diensten. Bij het analyseren van complexe problemen en het snel zoeken naar creatieve oplossingen of nieuwe mogelijkheden zijn voornoemde kenniswerknemers in de regel meer taak- dan tijdgeoriënteerd (Reich, 1992; Hochschild, 1997). Het vinden van oplossingen is vaak wel gebonden aan strikte deadlines. In de steeds complexere en snel veranderende marktomgeving is het echter moeilijk om op alle gebieden deskundig te zijn. Om een complex probleem goed te kunnen benaderen en kennis en inzichten van meerderen te kunnen benutten worden werknemers dan

Pascale Peters, Laura den Dulk en Tanja van der Lippe

ook in projectgroepen bij elkaar gezet, waarvan de leden, al dan niet apart of gezamenlijk, extra worden beloond als zij hun taakstelling hebben behaald.

In de huidige economie vragen werkgevers steeds vaker om een flexibele, proactieve houding en een grote betrokkenheid van werknemers en de bereidheid om zich continu bij te scholen en te ontwikkelen. In ruil hiervoor krijgen werknemers steeds vaker een grote mate van professionele autonomie, beslissingsbevoegdheid en verantwoordelijkheid én tijd-ruimtelijke flexibiliteit. De arbeidscondities van de groeiende groep 'nieuwe werknemers' hebben een grote uitwerking op de arbeidscondities van andere categorieën werknemers (Peters, 2000), zowel in de publieke als in de private sector. Desondanks zijn er in de arbeidsmarkt nog grote verschillen met betrekking tot de arbeidscondities van werknemers, omdat de oudere, meer tayloristische organisatieprincipes naast de nieuwe arbeidscondities blijven voortbestaan (Steijn, 2001; Van Hoof, 2007).

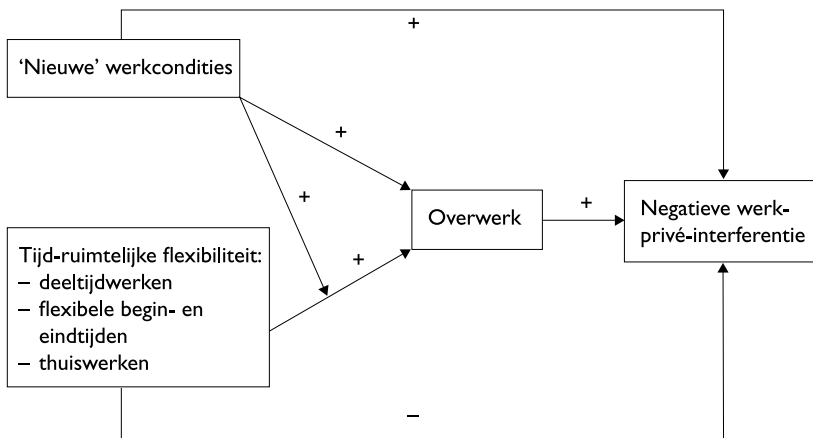
Paradoxaal genoeg lijkt de groeiende groep 'nieuwe werknemers', onder wie managers, ondanks het feit dat zij vaker toegang hebben tot flexibele werkarrangementen, méér werk-privé-conflict te ervaren dan andere werknemers (Allard et al., 2007) en zich minder succesvol te voelen ten aanzien van het verkrijgen van een goede balans tussen werk en privé (e.g. Den Dulk & Peper, 2007). De hiervoor beschreven modernisering van de arbeidsrelaties heeft volgens velen niet alleen geleid tot meer vrijheid ten aanzien van het werk, maar gaat in veel gevallen ook gepaard met een verdere intensivering van het werk, waarbij directe controlemechanismen hebben plaatsgemaakt voor meer diffuse en indirecte controlemechanismen die de betrokkenheid van werknemers bij de organisatie trachten te vergroten (Peters, 2000). Critici van de nieuwe organisatieprincipes wijzen in dit verband op de quasi-morele verplichtingen die het hedendaagse vertoog rondom flexibiliteit en vrijheid met zich meebrengt, waarbij werknemers die flexibel mogen werken zich verplicht voelen om in ruil daarvoor wat 'extra's' voor de werkgever te doen (Fleetwood, 2007), bijvoorbeeld door over te werken als het werk daarom vraagt (Hochschild, 1997; Van Echtelt, 2007). Overwerk kan de afstemming tussen werk en privé bemoeilijken, en daarmee de ervaren negatieve werk-privé-interferentie vergroten. Daarnaast kan worden verwacht dat de toegenomen verantwoordelijkheid ten aanzien van het werk en het wegvallen van duidelijke grenzen tussen werk en privé ertoe leidt dat de 'nieuwe werknemers', ongeacht of zij daadwerkelijk meer tijd aan het werk besteden, ook tijdens privé-tijd vaker in gedachten met hun werk bezig blijven.

Conceptueel model

Uit het voorgaande kan afgeleid worden dat tijd-ruimtelijke flexibiliteit (deeltijdwerk, flexibele begin- en eindtijden en structureel thuiswerken) de negatieve werk-privé-interferentie enerzijds kan verkleinen (direct effect), maar dat tijd-ruimtelijke flexibiliteit (vooral flexibele begin- en eindtijden en thuiswerken), via de extra ruimte die deze flexibiliteit biedt voor overwerk, de werk-privé-balans juist ook negatief kan beïnvloeden (indirect effect). De kans dat tijd-ruimtelijke flexibiliteit leidt tot meer overwerk en meer negatieve werk-privé-interferentie is naar verwachting groter voor een bepaald type werknemer (interactie-effect), 'de nieuwe werknemer', die enerzijds veel professionele autonomie heeft om problemen vaak in teamverband op creatieve wijze op te lossen, maar ook de verantwoordelijkheid draagt om het werk binnen de vaak strakke deadlines af te ronden. In vergelijking met andere werknemers is het waarschijnlijk

dat deze ‘nieuwe werknemer’ vaker in privé-tijd in gedachten met het werk bezig is en ook geneigd is meer overwerk te verrichten (directe effecten op werk-privé-interferentie en overwerk). In vergelijking met eerder onderzoek proberen we in deze studie het effect van flexibiliteit op de balans tussen werk en privé te ontrafelen. In figuur 1 worden de geformuleerde verwachtingen gevisualiseerd.

Figuur 1 Conceptueel model



Sekseverschillen

Tot slot zijn er verschillende redenen om aan te nemen dat de in dit onderzoek centraal staande relaties anders zijn voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (cf. Duxbury & Higgins, 1991; Madson, 2003). Daarom wordt het model in figuur 1 ook voor mannen en vrouwen apart geanalyseerd. Onder meer kan worden verwacht dat vrouwen meer werk-privé-conflict ervaren dan mannen, aangezien vrouwen nog steeds meer verantwoordelijkheid dragen voor de zorg voor de kinderen en het huishouden. Wanneer zij betaald werk verrichten, zijn zij vaak degenen die kampen met de praktische problemen ten aanzien van het combineren van betaald werk en de privé-verplichtingen van een huishouden (Geurts & Demerouti, 2003), zoals het brengen en halen van kinderen naar de opvang, school of vrijetijdsactiviteiten. De onderzoeken van Duxbury & Higgins (1991), Gutek et al. (1991) en Higgins et al. (1994) laten inderdaad zien dat vrouwen meer werk-privé-interferentie ervaren dan mannen. Er is echter ook onderzoek dat heeft uitgewezen dat er geen verschil tussen mannen en vrouwen is waar te nemen ten aanzien van het ervaren werk-privé-conflict (Frone, Russell & Cooper, 1992). In het onderhavige onderzoek zal worden getoetst of vrouwelijke werknemers inderdaad meer negatieve werk-privé-interferentie ervaren dan mannelijke werknemers.

Daarnaast kunnen ook de redenen voor het gebruik van flexibele arrangementen, zoals thuiswerken of flexibele begin- en eindtijden, verschillen voor mannelijke en vrouwelijke werknemers. Hierdoor kan het gebruik van flexibele arrangementen voor mannen en vrouwen andere gevolgen met zich meebrengen (Sullivan & Lewis, 2001), zowel ten aanzien van overwerk als ten aanzien van negatieve werk-privé-interferentie. Zo blijkt uit onderzoek dat vrouwen thuiswerken eerder gebruiken om werk en privé te combi-

Pascale Peters, Laura den Dulk en Tanja van der Lippe

neren, terwijl voor mannen de reden om thuis te werken meestal niet te maken heeft met de combinatie van werk en privé (Felstead et al., 2000; cf. Families, 2002; Fouarge et al., 2004). Het belangrijkste motief voor thuiswerken van zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers betreft overigens het halen van deadlines (ibid.).

Onderzoeksmethode

Dataverzameling

In dit onderzoek wordt gebruikgemaakt van een databestand genaamd *Time Competition: Disturbed Balances and New Options in Work and Private Life* (Van der Lippe & Glebbeek, 2004). De data zijn in 2003 verzameld door middel van een gefaseerde steekproef onder Nederlandse werknemers. In de eerste fase is een groot aantal organisaties benaderd. Via formele en informele contacten zijn 30 organisaties uit de private en publieke sector bereid gevonden om aan het onderzoek deel te nemen. Voorbeelden van deelnemende organisaties zijn onderwijsinstellingen, zorginstellingen, gemeenten, politie-, onderzoeks- en adviesbureaus en verzekeringsmaatschappijen. In de tweede fase is een selectie van de werknemers van deze 30 organisaties telefonisch op het werk benaderd met de vraag of zij (en hun eventuele partner) aan het onderzoek zouden willen deelnemen. Participanten (en hun partners) zijn aan de hand van voorgestructureerde vragenlijsten in hun privé-woning zowel mondeling als schriftelijk apart geïnterviewd. De totale interviewtijd bedroeg één uur voor werknemers zonder partner en anderhalf uur voor koppels. Naast het 'werknemersgedeelte' kende het onderzoek ook een 'organisatieonderdeel', bestaande uit een vragenlijst voor de HR-manager die een algemene vragenlijst invulde, en een functiegroepvragenlijst die bestemd was voor de direct leidinggevenden van drie verschillende, vooraf geselecteerde functiegroepen binnen de organisatie. Op deze manier zijn werkcondities onafhankelijk van de werknemer gemeten. Het voordeel daarvan is dat de subjectieve beleving van werknemers ten aanzien van het werk-privé-conflict los gezien wordt van meer objectieve. Het totale aantal werknemers dat aan het onderzoek heeft meegedaan bedroeg 1114. De onderhavige studie heeft betrekking op een selectie van werknemers voor wie geldt dat zij minstens 12 uur per week betaald werk verrichten, en al dan niet getrouwd samenwonen met een partner. Dit komt neer op 807 respondenten. 42% was van het vrouwelijke geslacht. Het aantal hoger opgeleiden is oververtegenwoordigd.

Operationalisering

De afhankelijke variabele *negatieve werk-privé-interferentie* wordt in dit onderzoek gemeten met behulp van drie items die zijn afgeleid uit de 'Survey Work-home Interaction Nijmegen' (SWING-vragenlijst, Geurts et al., 2005), die samen een gevalideerde subschaal vormen. Respondenten konden antwoorden op een vijf-punts-Likert-schaal, waarbij 1 staat voor 'altijd' en 5 voor 'nooit'. De stellingen luiden als volgt:

1. Hoe vaak komt het voor dat u weinig geniet van uw partner, familie of vrienden, omdat u over het werk piekert?
2. Hoe vaak komt het voor dat u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten steeds met uw werk bezig bent?
3. Hoe vaak komt het voor dat uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?

De scores op deze vragen zijn gehercodeerd, zodanig dat een *hoge* score een indicatie is voor een *hoge* mate van negatieve werk-privé-interferentie. Wanneer alle drie de items worden meegenomen bedraagt de Cronbach's alpha 0,67. Uit de betrouwbaarheidsanalyse blijkt dat de Cronbach's alpha kan worden verbeterd wanneer item 3 wordt verwijderd. De Cronbach's alpha stijgt dan naar 0,77. Ondanks het feit dat de betrouwbaarheid van de schaal kan worden verhoogd door het derde item er uit te laten, kiezen we ervoor om de oorspronkelijke subschaal van drie items te gebruiken. Het weglaten van het derde item betekent immers dat *time-based work-home interference* niet wordt meegenomen, terwijl dit een belangrijk onderdeel uitmaakt van het ervaren werk-privé-conflict. Er zijn immers verschillende aspecten van werk-privé-interferentie.

Overwerk is de mediërende variabele in deze studie en wordt gemeten door de verschilscore te berekenen tussen de feitelijke en de contractuele arbeidsuren op weekbasis. Indien niet wordt overgewerkt bedraagt de verschilscore 0. Voor de analyses wordt de wortel uit de verschilscore genomen om zo het effect van extreme waarden te reduceren. Ook de in tabel 1 en 2 gepresenteerde waarden van overwerk betreffen de wortel uit voornoemde verschilscore.

De variabele *arbeidscondities van de nieuwe werknemer* ofwel *de nieuwe arbeidscondities* is een onafhankelijke (en modererende) variabele in dit onderzoek en wordt gemeten met behulp van een schaal zoals ontwikkeld door Van Echtelt (2007). Aan direct leidinggevenden is gevraagd om op een vijf-punts-Likert-schaal aan te geven in welke mate het werk van de ondergeschikten in de door hen gemanagede functiegroep gekenmerkt wordt door (1) professionele autonomie; (2) creativiteit; (3) uitdagingen en leermogelijkheden; (4) het werken in projectteams; (5) het werken met persoonlijke taakstellingen; en (6) het werken met strikte deadlines. De scores op de items zijn zodanig gehercodeerd dat een hoge score correspondeert met de aanwezigheid van veel van de hiervoor genoemde 'nieuwe arbeidscondities'. De Cronbach's alpha van deze schaal bedroeg 0,83. Dit betekent dat de bevroegde arbeidscondities goed met elkaar samenhangen, wat ons in staat stelt het concept 'nieuwe arbeidscondities' met één variabele (de gemiddelde somscores op de items) te meten.

Gebruik van flexibele arrangementen wordt in dit onderzoek gemeten aan de hand van vier afzonderlijke variabelen. De respondenten is gevraagd of ze gebruikmaken van de volgende arrangementen:

- Deeltijdwerken. Ten aanzien van deeltijdwerken wordt onderscheid gemaakt naar grotere en kleinere deeltijdbanen. Dit onderscheid is gebaseerd op het (gemiddeld) aantal contractuele arbeidsuren zoals aangegeven door de respondent. Een dichotome variabele 'kleine deeltijdbaan' correspondeert met 12 tot en met 24 contractuele arbeidsuren per week (1 = ja). Een dichotome variabele 'grotere deeltijdbaan' geeft aan dat de respondent een arbeidscontract heeft voor 25 tot 35 uur per week (1 = ja). Om de invloed van de arbeidsconditie 'deeltijdwerk' in kaart te brengen worden in de analyses de twee hiervoor genoemde dichotome variabelen afzonderlijk meegenomen. De referentiegroep wordt gevormd door de voltijdwerkenden (> 35 uur).
- Flexibele begin- en eindtijden. De respondenten werd gevraagd wie hun begin- en eindtijden bepaalt. De antwoordcategorieën waren: (1) alleen ikzelf; (2) vooral ikzelf; (3) ikzelf evenveel als een ander; (4) vooral een ander; (5) alleen een ander. De scores zijn zodanig gehercodeerd dat een hoge score correspondeert met een grote mate van zeggenschap over de eigen werktijden.

Pascale Peters, Laura den Dulk en Tanja van der Lippe

- Structureel thuiswerken. In de vragenlijst wordt door respondenten aangegeven of zij minstens één dag per week vanuit huis werken, waarbij het uitdrukkelijk niet gaat om overwerk dat thuis wordt verricht (1 = ja). Niet-structureel thuiswerken (< 1 dag per week) vormt de referentiecategorie.

Om na te gaan of het effect van flexibele arrangementen verschilt voor de mate waarin de arbeidscondities te kenmerken zijn als ‘nieuw’ worden *interactietermen* berekend. Dit zijn vier producttermen van de individuele flexibele arrangementen (deeltijd klein, deeltijd groot, flexibele begin- en eindtijden en thuiswerken) en de variabele ‘nieuwe arbeidscondities’.

Controlevariabelen

Naast de hiervoor besproken arbeidscondities (‘nieuwe arbeidscondities’ en tijd-ruimtelijke flexibiliteit) kunnen ook factoren uit de privé-situatie of demografische kenmerken van de werknemer een rol spelen ten aanzien van de ervaren negatieve werk-privé-interferentie. De volgende controlevariabelen worden in de analyses meegenomen:

Leeftijd jongste kind. Een belangrijke factor die het ervaren werk-privé-conflict kan beïnvloeden is de aanwezigheid van een hulpbehoevend kind in het huishouden. Naarmate een kind jonger is behoeft het meer verzorging, wat meer tijd en energie van een werknemer vraagt (Greenhaus & Beutell, 1985). Vooral kinderen onder de 4 jaar vragen veel tijd en energie. In de analyses zijn twee dichotome variabelen opgenomen voor de leeftijd van het jongste kind in het huishouden: het jongste kind is jonger dan vier jaar (1 = ja) en het jongste kind is in de leeftijd van 4 tot 12 jaar (1 = ja). De groep met oudere thuiswonende kinderen of geen thuiswonende kinderen vormt de referentiegroep.

Uren betaald werk partner. Het aantal uren dat de partner van een werknemer betaald werk verricht, hangt naar verwachting positief samen met de door de werknemer ervaren negatieve werk-privé-interferentie. Hoe meer betaald werk de partner verricht, des te minder tijd de partner heeft om zorg te dragen voor kinderen en het huishouden, en des te meer er waarschijnlijk op de schouders van de werknemer zelf terechtkomt (Peters & Van der Lippe, 2007). De betaalde arbeidsuren van de partner worden in de analyses als continue variabele meegenomen.

Opleidingsniveau. Het opleidingsniveau van de respondent is gemeten door negen antwoordcategorieën voor te leggen, waarvoor geldt dat een *hogere* score correspondeert met een *hoger* opleidingsniveau. Deze variabele is als een continue variabele opgenomen in de analyses.

Geslacht. Om man-vrouw-verschillen te analyseren wordt een dichotome variabele voor geslacht van de werknemer (1 = vrouw) in de analyses opgenomen. Daarnaast wordt het gehele conceptuele model ook voor de deelpopulaties van mannen en vrouwen apart geanalyseerd. De analyses op de gehele dataset geven een beeld van de effecten van nieuwe arbeidscondities en het gebruik van werk-privé-arrangementen over het algemeen, terwijl de deelanalyses inzicht verschaffen in de relaties tussen de variabelen in het model voor de subpopulaties van mannen en vrouwen afzonderlijk.

Methoden

Naast beschrijvende analyses (bivariate correlaties en T-toetsen) worden in dit onderzoek ook verklarende analyses gerapporteerd (meervoudige regressieanalyses). Aangezien de werknemers geclusterd zijn binnen 30 organisaties, wordt bij de meervoudige regressieanalyses een clustercorrectie toegepast. Op deze manier wordt er rekening mee gehouden dat de organisatie ook een zelfstandig effect kan hebben op haar werknemers. Op basis van de correlaties tussen de onafhankelijke variabelen in de analyses (tabel 1) blijkt dat er geen sprake is van multicollineariteit.

In tabel 1 en 2 wordt een beschrijving van de data gegeven. Het is opvallend dat de scores op de werk-privé-interferentievariabele niet heel erg hoog zijn, wat betekent dat de respondenten in ons onderzoek gemiddeld genomen niet veel conflict ervaren. Dit impliceert overigens niet dat het werk-privé-conflict voor sommige werknemers niet voor grote dagelijkse problemen kan zorgen. Merk verder op dat vooral vrouwelijke werknemers in deeltijd werken. De seksspecifieke patronen van de Nederlandse arbeidsmarkt blijken ook uit het feit dat de partners van de mannelijke respondenten gemiddeld rond de 20 uur per week betaald werk verrichten.

Resultaten

Beschrijvende analyses

De bivariate correlaties zoals gepresenteerd in tabel 1 geven aan dat de door werknemers ervaren negatieve werk-privé-interferentie positief correleert met overwerk, 'nieuwe arbeidscondities', flexibele begin- en eindtijden, thuiswerken, het opleidingsniveau van de respondent, en de aanwezigheid van een jong kind onder 4 jaar in het huishouden. Het bekleden van een kleinere of grotere deeltijdbaan correleert negatief met de ervaren negatieve werk-privé-interferentie. De gevonden correlaties komen grotendeels overeen met onze verwachtingen. Enkel flexibele begin- en eindtijden en thuiswerken zouden naar verwachting tot een betere balans moeten leiden. Uit de correlatiematrix blijkt echter dat flexibele begin- en eindtijden en thuiswerken ook sterk samenhangen met de aanwezigheid van 'nieuwe arbeidscondities' (respectievelijk 0,41 en 0,16). Deze samenhang kan mogelijk de positieve correlaties verklaren tussen negatieve werk-privé-interferentie enerzijds en flexibele begin- en eindtijden en thuiswerken anderzijds.

Ook overwerk blijkt positief te correleren met de 'nieuwe arbeidscondities', flexibele begin- en eindtijden, thuiswerken en opleiding. Een negatieve correlatie wordt gevonden tussen overwerk enerzijds en deeltijdwerk, sekse, leeftijd van het jongste kind tussen de 4 en 12 en het aantal uren betaald werk van de partner anderzijds.

Pascale Peters, Laura den Dulk en Tanja van der Lippe

Tabel 1 Minimumscore (min), maximumscore (max), mean score (mean), standaarddeviatie (SD) en bivariate correlaties tussen de variabelen

Variabele	Min	Max	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 Negatieve werk-privé-interferentie	1	4	1,73	0,60	1											
2 Overwerk	0	5,20	1,41	1,30	0,24***	1										
3 Nieuwe arbeidscondities	1,33	4,83	3,38	0,72	0,24***	0,38***	1									
4 Deeltijd (1 = 12-24 u p/w)	0	1	0,14	0,35	-0,15***	-0,25***	-0,33***	1								
5 Deeltijd (1 = 25-35 u p/w)	0	1	0,23	0,42	-0,02	-0,16***	0,02	-0,22***	1							
6 Flexibele begin- en eindtijden	1	5	3,91	1,40	0,07*	0,25***	0,41***	-0,21***	0,04	1						
7 Thuiswerken (1 = ja)	0	1	0,08	0,27	0,11***	0,15***	0,16***	-0,05	-0,01	0,12***	1					
8 Sekse (1 = vrouw)	0	1	0,42	0,49	-0,06	-0,32***	-0,21***	0,37***	0,33***	-0,07*	-0,05	1				
9 Opleiding	1	9	6,06	2,13	0,19***	0,35***	0,42***	-0,09**	0,08*	0,42***	0,18***	-0,06	1			
10 Jongste kind < 4 jaar	0	1	0,26	0,44	0,06*	0,03	0,16***	0,01	0,10*	0,09*	0,02	-0,03	0,12***	1		
11 Jongste kind (4-12 jaar)	0	1	0,24	0,42	-0,01	-0,06*	-0,05	0,10**	-0,05	-0,07	-0,01	-0,07*	-0,09*	-0,33***	1	
12 Uren betaald werk partner (p/w)	0	40	26,19	13,74	-0,05	-0,16***	-0,05	0,15***	0,26***	0,05	0,05	0,48***	0,07*	-0,05	-0,12***	1

* p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001 (eenzijdig)

Bron: Time Competition Data, 2003

Tabel 2 Beschrijving van de variabelen in het model naar geslacht en T-toetsen

	Mannen (N = 467)				Vrouwen (N = 340)				Verschil	
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD	Mean	Sign
Conflict	1	4	1,76	0,61	1	4	1,68	0,57	0,08	n.s.
Overwerk	0	5,20	1,76	1,31	0	4,58	0,93	1,12	0,83	***
Nieuwe werkcondities	1,33	4,83	3,52	0,65	1,33	4,83	3,21	0,79	0,31	***
Deeltijd (12-24 u p/w)	0	1	0,11	0,32	0	1	0,29	0,45	-2,6	***
Deeltijd (25-35 u p/w)	0	1	0,03	0,17	0	1	0,40	0,49	-2,9	***
Flexitijd	1	5	4,00	1,34	1	5	3,79	1,46	0,21	***
Thuiswerken	0	1	0,09	0,29	0	1	0,07	0,25	0,03	n.s.
Opleiding	1	9	6,12	2,18	1	9	5,92	2,05	0,25	*
Arbeidsuren partner	0	40	20,59	13,09	0	40	33,87	10,54	-13,28	***
Kind < 4 jaar	0	1	0,27	0,45	0	1	0,25	0,43	0,03	n.s.
Kind (4-11 jaar)	0	1	0,26	0,44	0	1	0,20	0,40	0,06	*

* p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001 (eenzijdige toetsing)

Bron: Time-competition data, 2003

Pascale Peters, Laura den Dulk en Tanja van der Lippe

Tabel 3 Ongestandaardiseerde partiële effecten (b) van nieuwe arbeidscondities en flexibele arrangementen op overwerk en negatieve werk-privé-interferentie naar geslacht (N = 776; N_{Mannen} = 446; N_{Vrouwen} = 329)

	Negatieve werk-privé-interferentie						Overwerk						Negatieve werk-privé-interferentie					
	Model 1			Model 2			Model 1			Model 2			Model 1			Model 2		
	Allen	Vrouwen	Mannen	Allen	Vrouwen	Mannen	Allen	Vrouwen	Mannen	Allen	Vrouwen	Mannen	Allen	Vrouwen	Mannen	Allen	Vrouwen	Mannen
Geslacht	0,11*	X	X	-0,33**	X	X	-0,33**	X	X	0,13**	X	X	0,13**	X	X	0,13**	X	X
Overwerk	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Nieuwe arbeidscondities	0,14***	0,20***	0,09*	0,33***	0,09*	0,38***	0,33***	0,09*	0,38***	0,29***	0,38***	0,33***	0,29***	0,38***	0,17***	0,29***	0,38***	0,17***
Deeltijd (12-24 u p/w)	-0,25***	-0,37**	-0,25**	-0,50**	-0,25**	-0,76*	-0,50**	-0,25**	-0,76*	-0,39*	-0,39**	-0,50**	-0,39*	-0,39**	-0,31*	-0,22***	-0,39**	-0,31*
Deeltijd (25-35 u p/w)	-0,12*	-0,15	0,08	-0,47***	0,08	-0,51**	-0,47***	0,08	-0,51**	-0,39**	-0,39**	-0,47***	-0,39**	-0,39**	-0,11	-0,09*	-0,39**	-0,11
Flexibele begin- en eindtijden	-0,04**	-0,03	-0,06**	0,03	-0,06**	-0,00	0,03	-0,06**	-0,00	0,08*	0,08*	0,03	0,08*	0,08*	-0,03	-0,05**	0,08*	-0,03
Thuiswerken	0,14	0,21	0,03	0,30*	0,03	0,39**	0,30*	0,03	0,39**	0,16	0,39**	0,30*	0,16	0,18	0,12	0,12	0,18	0,12
Opleiding	0,04***	0,03**	0,06***	0,16***	0,06***	0,16***	0,16***	0,06***	0,16***	0,16***	0,16***	0,16***	0,16***	0,02	0,03**	0,03**	0,02	0,03**
Jongste kind < 4 jaar	0,08*	0,08	0,05	-0,11	0,05	0,06	-0,11	0,05	0,06	-0,22	0,06	-0,11	-0,22	0,09	0,09*	0,09*	0,09	0,09*
Jongste kind 4-12 jaar	0,04	-0,00	0,08	-0,13	0,08	-0,10	-0,13	0,08	-0,10	-0,18	-0,10	-0,13	-0,18	0,00	0,05	0,05	0,00	0,05
Uren betaald werk partner	-0,00	-0,00	0,00	-0,01*	0,00	-0,00	-0,01*	0,00	-0,00	-0,01*	-0,00	-0,01*	-0,01*	-0,00	-0,00	-0,00	-0,00	-0,00
Constante	1,14***	1,07***	1,30***	-0,23	1,30***	-0,36	-0,23	1,30***	-0,36	-0,55	-0,36	-0,23	-0,55	1,10***	1,20***	1,20***	1,10***	1,20***
Adj. R ² in %	9,8%	10,5%	10,8%	28,8%	10,8%	17,2%	28,8%	10,8%	17,2%	30,0%	17,2%	28,8%	30,0%	12,4%	11,3%	11,3%	12,4%	11,7%

* p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001 (eenzijdige toetsing)

X = niet opgenomen in de analyses

Bron: Time-competition data, 2003

Geslacht (vrouw) blijkt negatief te correleren met overwerk, de aanwezigheid van 'nieuwe arbeidscondities' en flexibele begin- en eindtijden, maar positief met het bekleeden van deeltijdfuncties en de hoeveelheid betaalde contractuele uren van de partner. Opvallend is dat negatieve werk-privé-interferentie niet significant samenhangt met geslacht. De richting van de gevonden correlatie (-,06) is zelfs tegengesteld aan onze verwachting, wat erop duidt dat mannen gemiddeld genomen meer negatieve werk-privé-interferentie ervaren dan vrouwen. Dit blijkt ook wanneer we een T-toets uitvoeren (zie tabel 2) waarbij we de gemiddelde score op de conflictvariabele van mannelijke en vrouwelijke werknemers vergelijken. Ook dan zien we dat mannelijke werknemers (Mean = 1,76) eerder meer dan minder conflict ervaren in vergelijking met vrouwelijke werknemers (Mean = 1,68). Gezien de richting van het verwachte effect is dit verschil echter niet statistisch significant.

Verklarende analyses

In tabel 3 worden de resultaten van de verklarende analyses gepresenteerd. Het eerste model (model 1) schat de effecten van het gebruik van flexibele arrangementen en het werken onder de 'nieuwe arbeidscondities'. Hierbij wordt wel de invloed van de controlevariabelen op de ervaren negatieve werk-privé-interferentie meegenomen, maar wordt geen rekening gehouden met het mediërende effect van de hoeveelheid overuren die werknemers verrichten. Het tweede model (model 2) schat de invloed van de hiervoor genoemde onafhankelijke variabelen op overwerk. Het derde model (model 3) schat de invloed van alle onafhankelijke variabelen én de mediërende variabele 'overwerk' op de afhankelijke variabele 'negatieve werk-privé-interferentie'.

Wanneer we de analyses voor de totale steekproef van mannelijke en vrouwelijke werknemers bestuderen, zien we dat het werken in deeltijd en het hebben van flexibele begin- en eindtijden de ervaren negatieve werk-privé-interferentie verminderen. Dit is evenwel niet het geval voor thuiswerken.

In model 2 en 3 wordt de mediërende invloed van overwerken in ogenschouw genomen. In lijn met onze verwachting blijkt overwerk de ervaren negatieve werk-privé-interferentie te vergroten. Flexibele werktijden hebben over het algemeen geen effect op overwerk. Werknemers met een deeltijdbaan werken minder over en ervaren minder interferentie. Hoewel thuiswerken niet tot negatieve werk-privé-interferentie leidt, leidt het wel tot meer overwerk.

Het werken onder 'nieuwe arbeidscondities' leidt tot meer conflict tussen werk en privé, zowel direct als via het verrichten van meer overwerk. Dit wijst erop dat het werken onder 'nieuwe arbeidscondities' zowel tot *time-* als *strain-based* werk-privé-conflict kan leiden. In tegenstelling tot onze verwachtingen blijken de interacties tussen de meegenomen arbeidscondities en de verschillende arrangementen voor tijd-ruimtelijke flexibiliteit niet significant (interactie-effecten niet gepresenteerd in tabel 3). De vrees dat flexibiliteit *in combinatie met* 'nieuwe arbeidscondities' het conflict tussen werk en privé zal vergroten, lijkt op basis van deze bevindingen dan ook ongegrond.

Wat betreft de controlevariabelen blijkt dat over het algemeen hoger opgeleiden meer conflict ervaren dan lager opgeleiden. Dit komt zowel tot uitdrukking in een direct als een indirect positief effect (via overwerk) van opleidingsniveau op werk-privé-interfe-

Pascale Peters, Laura den Dulk en Tanja van der Lippe

rentie. Daarnaast leiden meer contractuele arbeidsuren van de partner van de werknemer er over het algemeen toe dat werknemers minder tijd besteden aan overwerk. Tot slot leidt de aanwezigheid van jonge kinderen in het huishouden tot meer negatieve werk-privé-interferentie.

Uit de analyses op de twee steekproeven van mannen en vrouwen afzonderlijk blijkt dat er binnen de groep mannelijke werknemers andere condities van invloed zijn op het ervaren werk-privé-conflict dan binnen de groep vrouwelijke werknemers. 'Nieuwe werknemers' van het vrouwelijke geslacht (en hoger opgeleide vrouwen) ervaren meer negatieve werk-privé-interferentie dan andere vrouwelijke werknemers. Vrouwen die een kleine deeltijd baan bekleden blijken juist minder conflict te ervaren dan hun vrouwelijke collega's. Naast deeltijdwerk lijken flexibele begin- en eindtijden voor vrouwelijke werknemers een adequate oplossing te zijn voor het verminderen van het ervaren werk-privé-conflict. Flexibele begin- en eindtijden leiden onder vrouwelijke werknemers tot een afname van het combinatieprobleem. Opvallend is echter dat zeggenschap over begin- en eindtijden ook leidt tot meer overwerk onder de vrouwelijke werknemers. Het bekleden van een kleine deeltijd baan gaat zowel gepaard met minder overwerk als met minder werk-privé-interferentie. Vrouwen die een grote deeltijd baan bekleden ervaren niet minder werk-privé-conflict dan voltijdwerkende vrouwen, ondanks het feit dat ze minder overuren maken. Blijkbaar zorgt een grotere mate van zeggenschap over begin- en eindtijden ervoor dat vrouwelijke werknemers werk en privé beter op elkaar kunnen afstemmen. Het bieden van flexibele begin- en eindtijden blijkt dan ook bij uitstek een 'neutrale' maatregel die zowel voor vrouwelijke werknemers als voor hun werkgevers een positief resultaat kan opleveren: vrouwelijke werknemers blijken beter in staat te zijn om werk en privé te combineren, terwijl zij tevens bereid blijken iets extra's (overwerk) voor de werkgever te doen, zonder dat dit hun werk-privé-balans negatief beïnvloedt. Het effect van thuiswerken van vrouwelijke werknemers blijft ongewis. Onder de selectie vrouwelijke werknemers heeft thuiswerken noch een effect op hun overuren, noch op het door hen ervaren conflict tussen werk en privé.

Met betrekking tot de selectie mannelijke werknemers zien we dat thuiswerken gepaard gaat met meer overwerk, maar dat er geen direct effect van thuiswerken op de ervaren werk-privé-interferentie aan te tonen is. In lijn met onze verwachtingen blijkt overwerk het ervaren negatieve werk-privé-conflict van mannelijke werknemers te versterken. Mannen die een kleine deeltijd baan bekleden ervaren minder conflict tussen werk en privé dan voltijdwerkenden, deels ook omdat zij minder overwerken. Mannen die een grotere deeltijd baan bekleden ervaren niet minder conflict, ondanks het feit dat zij minder overwerk verrichten dan hun voltijdwerkende mannelijke collega's. In tegenstelling tot vrouwelijke werknemers hebben flexibele begin- en eindtijden noch invloed op het gewerkt aantal overuren, noch op de door mannelijke werknemers ervaren werk-privé-interferentie.

Wanneer we kijken naar de invloed van de 'nieuwe arbeidscondities' zien we dat deze het werk-privé-conflict onder mannelijke werknemers vergroten. De 'nieuwe arbeidscondities' leiden enerzijds tot meer overwerk en daardoor tot meer negatieve werk-privé-interferentie. Anderzijds hebben ze ook een direct effect op het ervaren conflict. Opnieuw blijken de interacties tussen de 'nieuwe arbeidscondities-variabele' en de 'tijd-ruimtelijke flexibiliteit-variabelen' niet significant te zijn (interactie-effecten niet opgenomen in de tabel 3).

Conclusie en discussie

In deze studie is de invloed van tijd-ruimtelijke flexibiliteit (deeltijdwerken, flexibele begin- en eindtijden en thuiswerken) op de door werknemers ervaren negatieve werk-privé-interferentie onderzocht. Algemeen wordt aangenomen dat deze vaak als 'employee friendly' ervaren en vrijwillig gekozen vormen van flexibiliteit de werk-privé-balans van werknemers verbeteren. De vraag is echter of dit daadwerkelijk zo is, en zo ja, of dat voor alle categorieën werknemers in gelijke mate geldt. Critici stellen dat tijd-ruimtelijke flexibiliteit helemaal niet zo 'vriendelijk' voor werknemers is, maar dat het juist de balans tussen werk en privé verslechtert, onder andere als gevolg van het verichten van extra werk dat door de tijd-ruimtelijke flexibiliteit wordt vergemakkelijkt. Dit 'risico' zou vooral gelden voor de categorie 'nieuwe werknemers' wier arbeidscondities een steeds grotere invloed hebben op die van andere arbeidsmarktcategoryen. Daarom werd in dit onderzoek speciale aandacht besteed aan de rol die 'nieuwe arbeidscondities' (zoals een toename van de professionele autonomie, teamwerk en het werken met taakstellingen) spelen in de relatie tussen tijd-ruimtelijke flexibiliteit en negatieve werk-privé-interferentie. Daarnaast is ook nagegaan of tijd-ruimtelijke flexibiliteit onder vrouwelijke werknemers hetzelfde effect heeft als onder mannelijke werknemers.

De onderzoeksresultaten laten zien dat de respondenten in deze studie *gemiddeld* genomen niet sterk gebukt gaan onder negatieve werk-privé-interferentie. Dit impliceert overigens niet dat het werk-privé-conflict voor sommige werknemers niet voor grote dagelijkse problemen kan zorgen. Uit onze analyses blijkt welke groepen werknemers in meer of mindere mate gevoelig zijn voor negatieve werk-privé-interferentie.

Over het algemeen blijkt dat de categorie 'nieuwe werknemers' meer negatieve werk-privé-interferentie ervaart dan andere werknemers, deels toe te schrijven aan de grotere hoeveelheid betaald of onbetaald overwerk die door de 'nieuwe werknemers' wordt verricht. Maar ook los daarvan blijkt dat de 'nieuwe werknemers' tijdens privé-tijd meer negatieve invloed van het betaald werk ondervinden, bijvoorbeeld doordat zij in gedachten nog steeds bij het werk zijn en daardoor minder genieten van activiteiten in de privé-sfeer. Met deze bevinding worden diegenen die een meer kritische houding ten aanzien van de modernisering van arbeidsrelaties en het loslaten van een scherpe scheidslijn tussen het werk- en het privé-domein aan de dag leggen, in het gelijk gesteld. Ons onderzoek laat echter tevens zien dat het verlenen van meer zeggenschap over werktijden, wat vaak onderdeel uitmaakt van het arbeidsvoorwaardenpakket van de 'nieuwe werknemers', het ervaren conflict tussen werk en privé daadwerkelijk kan verminderen. Werknemers die een (grote of kleine) deeltijdbaan bekleden en werknemers die meer zeggenschap hebben over hun werktijden, ervaren minder negatieve werk-privé-interferentie. Dit blijkt in gelijke mate op te gaan voor de 'nieuwe werknemers' en voor andere werknemers.

Onze analyses doen echter wel vermoeden dat thuiswerken zowel een positief als een negatief effect op de werk-privé-balans van werknemers kan hebben. Door de bank genomen werken thuiswerkers weliswaar meer over, maar het ontbreken van een directe relatie tussen thuiswerken en het werk-privé-conflict wijst erop dat er ook andere mechanismen werkzaam zijn die het werk-privé-conflict doen verminderen. Zo kan thuiswerken werknemers ook in staat stellen om werk en privé beter te combineren, juist omdat thuiswerken ervoor zorgt dat men niet hoeft te stressen om op tijd thuis te zijn voor privé-verplichtingen. Met andere woorden, thuiswerken kan enerzijds

Pascale Peters, Laura den Dulk en Tanja van der Lippe

‘fricties’ wegnemen, maar anderzijds nieuwe ‘fricties’ veroorzaken. De positieve en negatieve gevolgen van thuiswerken op de werk-privé-balans lijken in onze analyses tegen elkaar weg te vallen. Nader onderzoek naar de onderliggende mechanismen zal meer inzicht moeten bieden in de complexe relatie tussen thuiswerken en de werk-privé-balans.

In tegenstelling tot het algemene beeld dat er heerst ten aanzien van de combinatieproblematiek blijken mannelijke werknemers *gemiddeld* (!) genomen meer last te hebben van negatieve werk-privé-interferentie dan vrouwelijke werknemers. In het licht van het typische seksespecifieke Nederlandse arbeidsmarktpatroon, dat laat zien dat Nederlandse vrouwen vaker (kleine) deeltijdbanen bekleden, terwijl het gros van de mannen voltijd werkt, valt dit wel te begrijpen. Uit de meervoudige regressieanalyses komt echter duidelijk naar voren dat vrouwelijke werknemers wel degelijk meer conflict ervaren bij het combineren van werk en privé wanneer zij worden vergeleken met hun mannelijke collega’s die in een vergelijkbare werk- en privé-situatie verkeren. Dit kan erop wijzen dat vrouwen nog steeds de verantwoordelijkheid dragen voor de combinatie van zorg en arbeid, bijvoorbeeld voor het halen en brengen van kinderen naar school, zodat vooral voor hen de combinatieproblemen voelbaar zijn. Ook kan het zijn dat vrouwelijke werknemers het moeilijker vinden dan mannelijke werknemers om tijdens privé-activiteiten het werk ‘los te laten’.

In lijn met de verwachtingen van de critici ervaren ook ‘nieuwe werknemers’ van het mannelijke geslacht (en hoger opgeleide mannen) meer negatieve werk-privé-interferentie dan andere mannelijke werknemers. Het effect van de ‘nieuwe arbeidscondities’ kan deels worden verklaard uit het feit dat deze mannelijke werknemers meer overwerk verrichten. Deels blijkt het gevoel van conflict echter een direct gevolg te zijn van de ‘nieuwe arbeidscondities’. Alleen het bekleden van een deeltijdbaan kan de gepercipiëerde werk-privé-interferentie onder mannen verminderen. In tegenstelling tot wat gold voor de categorie vrouwelijke werknemers blijken flexibele begin- en eindtijden onder mannelijke werknemers het werk-privé-conflict niet te beïnvloeden. Dit kan mogelijk worden toegeschreven aan het feit dat de meeste Nederlandse mannen een partner hebben die niet op de arbeidsmarkt participeert of in deeltijd werkt, waardoor flexibiliteit een minder belangrijke voorwaarde vormt ten aanzien van hun functioneren in het werk- en privé-domein.

Een aantal kritiekpunten op deze studie is op zijn plaats. Zo zijn de huidige analyses verricht met gebruikmaking van een cross-sectionele dataset. We gaan er in deze analyses van uit dat de causale relatie tussen flexibele arrangementen en werk-privé-conflict door het wekelijks verrichte aantal overuren wordt gemedieerd. Het is echter evengoed voorstelbaar dat de mate waarin men negatieve werk-privé-interferentie ervaart consequenties heeft voor de hoeveelheid overwerk die een werknemer verricht. We bevelen daarom aan om waar mogelijk in vervolgonderzoek longitudinale gegevens te gebruiken. Daarnaast hebben we ons in dit onderzoek gericht op de door werknemers gepercipiëerde negatieve werk-privé-interferentie. Het zou echter interessant zijn om gedragsconsequenties van flexibele arrangementen, zoals de tijd die werknemers aan kinderen besteden, te onderzoeken, en het onderzoek eventueel uit te breiden naar consequenties van het gebruik van flexibele arrangementen en werk-privé-interferentie voor partners van werknemers. Immers, zij zijn degenen met wie werknemers hun werk en privé moeten afstemmen.

Beleidsimplicaties

Uit onze studie blijkt dat vooral vrouwen en mannen met een kleine deeltijdbaan een betere werk-privé-balans ervaren. We roepen in herinnering dat de onlangs opgerichte Taskforce Deeltijd Plus zoekt naar condities waaronder juist vrouwen met kleine deeltijdbanen worden gestimuleerd om meer betaald werk te verrichten. Op grond van dit onderzoek valt echter te verwachten dat een uitbreiding van het aantal contractuele uren de werk-privé-balans op sommige punten negatief zal beïnvloeden. Het is vooralsnog de vraag wat dit op langere termijn betekent. Tot nu toe echter lijkt de balans voor een aantal vrouwen in hun afweging tussen financiële zelfstandigheid of minder combinatiestress door te slaan naar het laatste. Maar ook in de toekomst zal als gevolg van de vergrijzing en ontgroening de vraag naar meer arbeidsaanbod blijven bestaan. Onze analyses leren dat het bij het stimuleren van vrouwen om hun arbeidsmarktparticipatie te vergroten van belang is om rekening te houden met het werk-privé-conflict, en ook de arbeidscondities daarop in te richten. Het onderzoek van Cloin & Hermans (2006) laat zien dat de meeste vrouwen best meer uren willen werken, wanneer aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Deze voorwaarden hebben niet zozeer te maken met het vergroten van het aanbod aan kinderopvang, maar hebben juist betrekking op het goed kunnen combineren van werk en zorg, waarbij het vooral gaat om meer tijd-ruimtelijke flexibiliteit. Ons onderzoek toont aan dat vrouwelijke werknemers inderdaad gebaat zijn bij meer zeggenschap over hun arbeidstijden. Wat betreft het inzetten van flexibele begin- en eindtijden als beleidsinstrument geven onze analyses dan ook een duidelijk signaal. Het is zaak om werk te maken van dergelijke opties voor vrouwen. Ook mogelijkheden als 'moederschapscontracten' (cf. Van Doorne-Huiskes & Conen, 2007) geven ruimte aan vrouwen om werk en privé beter op elkaar af te stemmen. Moederschapscontracten zijn contracten waarbij met name onder schooltijd wordt gewerkt, en het vrij zijn tijdens schoolvakanties mogelijk is.

De beleidsimplicaties met betrekking tot thuiswerken zijn minder eenduidig. Juist nu de vakbonden en werkgeversorganisaties thuiswerken tot een van de speerpunten van beleid hebben gekozen en telewerkregelingen steeds vaker in collectieve arbeidsovereenkomsten worden opgenomen, lijkt vervolgonderzoek naar de effecten van thuiswerken op de werk-privé-balans van werknemers op zijn plaats, temeer daar tijd-ruimtelijke flexibiliteit vaak blijkt samen te gaan met de 'nieuwe arbeidscondities'. Vragen die hierbij opkomen zijn of elke werknemer wel kan omgaan met die toegenomen vrijheid, en ook of thuis wel de mogelijkheden aanwezig zijn om daadwerkelijk thuis te werken. Daarnaast blijft het een belangrijke vraag of positieve flexibiliteit, zoals in staat zijn om thuis te werken, niet vooral voorbehouden is aan hoger opgeleiden, en daarmee segmentatie in de hand werkt.

Onze studie laat zien dat vrouwelijke werknemers minder vaak toegang hebben tot tijd-ruimtelijke flexibiliteit, wellicht omdat zij niet bereid zijn om onder de 'nieuwe', vaak 'gulzige' arbeidscondities te werken (cf. Van Echtelt, 2007). De 'nieuwe arbeidscondities' geven de werknemers weliswaar meer vrijheden, beslissingsbevoegdheden, uitdaging, ontplooiingsmogelijkheden (en waarschijnlijk ook meer inkomen en plezier in het werk), waar vooral de nieuwe generatie werknemers ook om vraagt (Van Hoof, 2007), maar werken tevens overwerk en negatieve werk-privé-interferentie in de hand. Dit laatste gevolg sluit minder aan bij de wensen van de nieuwe generatie werknemers (m/v) (ibid.) Het is dan ook een uitdaging voor het personeelsmanagement om niet alleen aandacht te besteden aan het effect van de 'nieuwe arbeidscondities' op de pro-

Pascale Peters, Laura den Dulk en Tanja van der Lippe

ductiviteit en arbeidssatisfactie van werknemers op de korte termijn, maar ook na te gaan wat de gevolgen zijn van de 'nieuwe arbeidscondities' voor het aantrekken, behouden en het welzijn van (vrouwelijke) werknemers op de langere termijn.

Literatuur

- Allard, K., Haas, L. & Hwang, P. (2007). Exploring the paradox. Experiences of flexible working arrangements and work-family conflict among managerial fathers in Sweden. *Community, Work and Family*, 10 (4): 475-493.
- 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.
- Anderson, S.E., Coffey, B.S. & Byerly, R.T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links tot work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28 (6): 787-810.
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 15 (1): 34-48.
- Breedveld, K., Broek, A. van den, Haan, J. de, Harms, L., Huysmans, F. & Ingen, E. van (2006). *De tijd als spiegel. Hoe Nederlanders hun tijd besteden*. Den Haag: SCP.
- Cloin, M. & Hermans, B. (2006). Onbetaalde arbeid en de combinatie van arbeid en zorg. In W. Portegijs, B. Hermans & V. Lalta (red.). *Emancipatiemonitor 2006*. Den Haag: SCP.
- Collins, M. (2005). The (not so simple) case for teleworking: a study at Lloyd's of London. *New Technology, work and employment*, 20 (2): 115-132.
- Dijkers, J., Geurts, S., Dulk, L. den, Peper, B. & Kompier, M. (2004). Relations among work-home culture, the utilization of work-home arrangements, and work-home interference. *International Journal of Stress Management*, 11(4): 323-345.
- Dijkers, J.S.E., Geurts, S.A.E., Dulk, L. den, Peper, B., Taris, T.W. & Kompier, M.A.J. (2007). A Typology of Work-Home Culture: Relations with the Utilization of Work-Home Arrangements and Work-Home Interaction. *Work & Stress*, 21 (2): 155-172.
- Dulk, L. den & Peper, B. (2007). Working Parents' use of work-life policies. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 53: 51-70.
- Duxbury, L.E. & Higgins, C.A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-73.
- Duxbury, L., Higgins, C. & Neufeld, D. (1998). Telework and the balance between work and family: is telework part of the problem or part of the solution? In: M. Igbaria & M. Tan (eds.), *The virtual workplace*. Hersey, PA: Idea Group publishing, 218-255.
- Doorne-Huiskes, A. van & Conen, W. (2007). *Artsen van de toekomst. Best practices in flexibele arrangementen*. Utrecht: VanDoorneHuiskes en Partners. <<http://www.artsenvandetoekomst.nl/documents/artsenbrochure.pdf>>.
- Echtelt, P. van (2007). *Time-greedy employment relationships. Four studies on the time claims of post-Fordist work*. Dissertatie, Groningen.
- Epstein, C.F. & Kalleberg, A.L. (eds.) (2004). *Fighting for time. Shifting boundaries of work and social life*. New York; Russel Sage Foundation.
- European Commission (2000). *EWork 2000. Status report on New Ways to work in the Information Society*. Brussels: European Commission. <<http://www.eto.org.uk>>.
- European Foundation for Living and Working Conditions (2002). *Quality of work and employment in Europe. Issues and Challenges*. Dublin: European Foundation.
- Families (2002). *A study of the interactions between family trends and new work methods in the Information Society*. <<http://www.families-project.com>>.
- Fleetwood, S. (2007). Why work-life balance now? *International Journal of Human Resource Management*, 18 (3), 387-400.
- Fouarge, D., Grim, R., Kerkhofs, M., Roman, A. & Wilthagen, T. (2004). *Trendrapport aanbod van arbeid*. Tilburg: OSA.
- Fouarge, D., Gielen, A., Grim, R., Ranau, A., Schippers, J. & Wilthagen, T. (2006). *Trendrapport aanbod van arbeid 2005*. Tilburg: OSA.
- France, E., Akselsen, S., Jones, M. & Tracy, K. (2002). Telework and quality of life: Some social impacts and practical implications. *The Journal of the British Telecommunications Engineers*, 3 (1), 57-66.

- Frone, M.R., Russel, M. & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Gareis, K. (2002). *The intensity of telework in 2002 in the EU, Switzerland and the US*. Paper presented at the International Congress New Work 2002 'Sustainability in the new economy: Designing a new work space. Sustainability and ethical dimensions', September 3-5, 2002, Badajoz, Spain. Updated version, May, 2003. <www.sibis-eu.org>.
- Geurts, A.E., Taris, T.W., Demerouti, E., Dijkers, J. & Kompier, M.A. (2002). Waar werk en privé elkaar raken: de stand van zaken. *Gedrag & Organisatie*, 15 (3), 163-183.
- Geurts, S. & Demerouti, E. (2003). Work-nonwork interface: A review of theories and findings. In: M. Schabracq, J. Winnubst & C. Cooper (eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: John Wiley and Sons, 279-312.
- Geurts, S.A.E., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dijkers, J.S.E., Hooff, M.L.M. van & Kinnunen, U.M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19 (4), 319-339.
- Gottlieb, B.H., Kelloway, E.K. & Barham, E.J. (1998). *Flexible work arrangements*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Gutek, B.A., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (4): 560-568.
- Hochschild, A. (1997). *The time bind. When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books, Henry Holt and Company Publishers.
- Hoof, J. van (2007). Balanceren tussen prestaties en tegenprestaties. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 23, 31-38.
- Korte, A.W. de & Bolweg, J.F. (1994). *De nieuwe werknemer?! Een verkenning naar veranderingen in werknemerswensen en de managementconsequenties daarvan*. Assen: Van Gorcum.
- Kossek, E.E., Lautsch, B.A. & Eaton, S.C. (2005). 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, S. (2007). Working time, client time and family time: accounting for time in the accountancy profession. In: T. van der Lippe & P. Peters, *Competing Claims in Work and Family Life*. Cheltenham, UK/Nothampton, USA: Edward Elgar, 179-194.
- Lippe, T. van der & Glebbeek, A. (2004). *Time Competition Survey: Disturbed balances and new options in work and private life*. Utrecht University/University of Groningen.
- Madson, S. (2003). The effect of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14 (1), 35-58.
- Mirchandani, K. (2000). 'The Best of Both Worlds' and 'Cutting My Own Throat': Contradictory Images of Home-Based Telework. *Qualitative Sociology*, 23 (4), 159-182.
- Peper, B., Dulk, L. den & Doorne-Huiskes, A. (te verschijnen). Work-family policies in a contradictory culture: a Dutch financial sector corporation. In: J. Brannen, S. Lewis & A. Nilssen (eds.), *Transition to parenthood*. Bristol: The Policy Press.
- Peters, P. (2000). *The vulnerable hours of leisure. New patterns of work and free time in the Netherlands, 1975-1995*. Amsterdam: Thela Thesis.
- Peters, P. & Lippe, T. van der (2007). The time-pressure reducing potential of telehomeworking: the Dutch case. *Internal Journal of Human Resource Management*, 18 (3), 430-447.
- Portegijs, W. & Keuzenkamp, S. (2008). *Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Rapoport, R., Bailyn, L., Fletcher, J.K. & Pruitt, B.H. (2002). *Beyond work-family balance. Advancing gender equity and workplace performance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Reich, R.B. (1992). *The work of nations. Preparing ourselves for the 21th century capitalism*. New York: Vintage Books.
- Steenbergen, E. van, Ellemers, N. & Mooijaart, A. (2007). How Work and Family Can Facilitate Each Other: Distinct Types of Work-Family Facilitation and Outcomes for Women and Men. *Journal of occupational health psychology*, 12 (3), 279-300.
- Steyn, B. (2001). *Werken in de informatiesamenleving*. Van Gorcum: Assen.
- Sullivan, C. & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronisation of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, work and organization*, 8 (2), 123-145.
- Tremblay, D.G. (2002). Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers. *Women in management review*, 17, 157-170.

Pascale Peters, Laura den Dulk en Tanja van der Lippe

Vittersø, J., Akselsen, S., Ejdemo, B., Julsrud, T.E., Yttri, B. & Bergvik, S. (2003). Impacts of home-based telework on quality of life for employees and their partners. Quantitative and qualitative results from a European Survey. *Journal of Happiness Studies*, 4, 201-233.