

# **Flexibel Werken voor Gemeenteambtenaren**

*Verklarend onderzoek naar de behoeften van gemeenteambtenaren  
op het gebied van flexibele werkvormen*

Peter Boersma (364389)  
Masterthesis Public Administration  
Erasmus Universiteit Rotterdam

Eerste Lezer : dr. L. den Dulk  
Tweede Lezer : dr. R.F.I. Moody  
Datum : September 2014

Peter Boersma  
364389  
Erasmus Universiteit Rotterdam  
Faculteit der Sociale Wetenschappen  
Public Administration  
Arbeid, Organisatie en Management  
September 2014



Eerste lezer EUR : Dr. Laura den Dulk  
Tweede lezer EUR : Dr. Rebecca Moody  
Begeleider Gemeente Cromstrijen : Drs. Grady Stoopendaal

## Voorwoord

Voor u ligt mijn scriptie *'Flexibel werken voor gemeenteambtenaren : Verklarend onderzoek naar de behoeften van gemeenteambtenaren op het gebied van flexibel werken'*. Deze scriptie dient als afsluiting van de Master Arbeid, Organisatie en Management aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Het onderzoek waarop de scriptie is gebaseerd is uitgevoerd bij de gemeente Cromstrijen en de overige gemeenten van het samenwerkingsverband Hoeksche Waard (SOHW) in de periode lopende van februari t/m juli 2014. Gedurende deze periode hebben een aantal personen een belangrijke bijdrage geleverd aan de totstandkoming van het uiteindelijke rapport. Ik wil graag van de gelegenheid gebruik maken om deze personen te bedanken.

Vanuit de gemeenten gaat het om mijn stagebegeleidster mevrouw Stoopendaal die als 'derde' lezer mijn scriptie continu van feedback heeft voorzien. Verder wil ik vanuit de gemeenten een aantal personen bedanken met betrekking tot het uitzetten en beantwoorden van de vragenlijst. Het gaat hierbij om de heer Boluijt die mijn onderzoek heeft aangekondigd bij de andere gemeenten en de contactpersonen van deze gemeenten, in alfabetische volgorde de heer Born, de heer Gerth, mevrouw den Hartog, mevrouw Hoorweg-Poortvliet en de heer de Visser. 'Last but not least' wil ik mijn directe collega's van P&O en natuurlijk de respondenten bedanken!

Vanuit de Universiteit wil ik graag de eerste en tweede lezer, respectievelijk mevrouw den Dulk en mevrouw Moody, bedanken. Met hun opbouwende feedback hebben zij ervoor gezorgd dat het voor u liggende einddocument tot stand is gekomen. Ook wil ik een aantal medestudenten bedanken, in het bijzonder John van Achterberg voor zijn feedback tijdens de afstudeerbijeenkomsten en Marian de Jong-Klein voor haar motiverende gesprekken tijdens 'moeilijke' momenten waarop mij de moed soms in de schoenen zakke.

Vanuit de thuissituatie wil ik tenslotte graag mijn ouders en familie bedanken voor hun (financiële en motiverende) bijdrage aan mijn studie.

Dan rest mij u veel leesplezier toe te wensen,

Peter Boersma  
Rotterdam, augustus 2014

# Samenvatting

## Aanleiding

Flexibel werken (ook wel tijd- en plaatsonafhankelijk werken genoemd) is de laatste jaren een trend in zowel de publieke als de private sector. In eerste instantie ging men er vanuit dat flexibel werken voor iedereen bepaalde voordelen als verbeterde motivatie en prestaties met zich meebracht. Recente (wetenschappelijke) literatuur laat echter tegenstrijdige uitkomsten zien waaruit blijkt dat de positieve effecten van flexibel werken situatie en/of persoonsgebonden zijn. Voortbordurend op dit gegeven veronderstellen auteurs als Kossek & Michel (2010) en Tatcher & Zhu (2006) dat de positieve gevolgen van flexibel werken afhankelijk zijn van de behoefte die medewerkers hebben aan deze werkvormen. Indien een medewerker behoefte heeft aan flexibel werken en de werkgever deze mogelijkheid aanbiedt dan zal de medewerker via de sociale ruiltheorie van Blau (1964) zich meer inspannen om zo een 'wederdienst' te leveren aan de werkgever.

Met deze theoretische veronderstelling in het achterhoofd is recentelijk redelijk wat onderzoek gedaan naar dit zogenaamde 'behoefte perspectief' (zie bijvoorbeeld Daves, 2004; Morrison & Thurnell, 2012). De meerderheid van deze onderzoeken kijkt echter naar harde demografische kenmerken waar veronderstelt kan worden dat ook meer gevoelsmatige en persoonlijke kenmerken een rol kunnen spelen. Deze scriptie tracht de kennis op het gebied van het 'behoefte perspectief' te vergroten door het meenemen van een aantal van deze gevoelsmatige en persoonlijke kenmerken in een onderzoek naar medewerkersbehoeften op het gebied van flexibele werkvormen.

## Onderzoeksopzet

Aan de hand van vooronderzoek zijn een aantal theoretische concepten vanuit de werk-privé literatuur en genderrol literatuur geselecteerd die mogelijk van invloed zijn op de behoefte aan flexibel werken. Het gaat hierbij om conflict tussen werk- en privé situatie, voorkeur voor scheiden of integreren van werk- en privésituatie, traditionele rolverdeling tussen man en vrouw op het gebied van niet betaald werk en geslachtsideologie. De uiteindelijke hoofdvraagstelling van het onderzoek luidt hiermee als volgt:

*'Wat zijn de behoeften van gemeenteambtenaren van het samenwerkingsverband Hoeksche Waard op het gebied van flexibele werkvormen en hoe kunnen deze behoeften worden verklaard aan de hand van werk-privé conflict, preferentie voor integratie of segmentatie van werk en privé, traditionele rolverdeling van niet betaald werk en geslachtsideologie?'*

## Onderzoeksmethode

Zoals beschreven is er reeds de nodige literatuur aanwezig op de drie gebieden die voor het onderzoek van belang zijn (werk-privé literatuur, genderrol literatuur en behoefte perspectief literatuur). Om deze reden is het onderzoek deductief vormgegeven, hetgeen betekent dat aan de hand van bestaande literatuur een aantal hypothesen zijn opgesteld die door middel van het onderzoek zullen worden getoetst. Omdat de vraagstelling verder een relatief groot aantal variabelen en een bepaalde mate van generaliseerbaarheid veronderstelt is gekozen voor een kwantitatief onderzoek door middel van een digitale vragenlijst onder alle binnendienst medewerkers van de gemeenten van het samenwerkingsverband Hoeksche Waard.

## Resultaten

Zoals te zien in figuur S1 bleken de theoretische concepten uit de werk-privé literatuur inderdaad significant van invloed op de behoefte die respondenten hadden aan een aantal flexibele werkvormen. Opvallend is dat bij zowel conflict als bij voorkeur voor scheiding tussen werk en privé slechts één richting, namelijk van werk naar privé, significant was. Dit zou kunnen betekenen dat flexibele werkvormen, zoals reeds verondersteld door Hyland, Rowsome & Rowsome (2005), vooral als oplossing voor negatieve interactie van werk naar privé worden gezien.

De twee concepten vanuit de genderrol literatuur waren daarentegen niet significant van invloed waardoor vrijwel alle hypothesen die op deze theoretische invalshoek waren gebaseerd zijn verworpen. Opvallend is dat er in lijn met eerdere literatuur wel significante verschillen werden gevonden tussen mannen en vrouwen wat betekent dat of geslacht zelf significant van invloed is op de behoefte aan flexibele werkvormen of dat er andere (niet in het huidige onderzoek meegenomen) verklarende variabelen een rol spelen.

*Figuur S1 Weergave van de hypothetische uitkomsten van het onderzoek.*

#	Hypothese	Uitkomst
1a	Positief verband werk-privé conflict en behoefte flexibele begin- en eindtijden	Verworpen
1b	Positief verband werk-privé conflict en behoefte gecoprimeerde werkweek	Aangenomen
1c	Positief verband werk-privé conflict en behoefte werken in deeltijd	Verworpen
1d	Positief verband werk-privé conflict en behoefte werken vanuit huis	Aangenomen
1e	Positief verband werk-privé conflict en behoefte werken vanaf andere locaties	Aangenomen
2	Positief verband privé-werk conflict en behoefte werken vanuit huis	Verworpen
3a	Negatief verband segmentatie privé van werk en behoefte werken vanuit huis	Aangenomen
3b	Negatief verband segmentatie werk van privé en behoefte werken vanuit huis	Verworpen
4a	Positief verband geslacht (= vrouw) en behoefte werken in deeltijd	Aangenomen
4b	Mediërende werking van tijdbesteding niet betaald werk op het verband uit hypothese 4a	Verworpen
4c	Mediërende werking van thuiswonende kinderen op het verband uit hypothese 4a	Verworpen
5a	Negatief verband geslachtsideologie en behoefte werken in deeltijd voor vrouwen	Verworpen
5b	Positief verband geslachtsideologie en behoefte werken in deeltijd voor mannen	Verworpen

## Implicaties

De belangrijkste wetenschappelijke implicatie is dat naast harde demografische kenmerken ook meer persoonlijke en gevoelsmatige kenmerken, zoals het gevoel van conflict en de voorkeur voor scheiding, sterk van invloed kunnen zijn op de behoefte aan flexibele werkvormen. Daarnaast toont het onderzoek aan dat onderscheid maken tussen interactie van werk naar privé en interactie van privé naar werk inderdaad meerwaarde heeft omdat de richting van interactie invloed kan hebben op de uitkomsten. Een vergelijkbare conclusie kan worden getrokken met betrekking tot onderscheid maken tussen verschillende flexibele werkvormen in plaats van ze te vangen onder één of enkele bredere begrippen (zoals flexibel werken of slechts onderscheid tussen tijd- en plaatsafhankelijk werken).

Ook zijn er een aantal belangrijke maatschappelijke implicaties aan de uitkomsten te verbinden. Allereerst laten de uitkomsten zien dat de trend om het aantal werkplaatsen per FTE omlaag te brengen (en zodoende te bezuinigen op de huisvestingskosten) ook een keerzijde heeft. Niet alle werknemers waarderen een dergelijke indringing van werk in hun privésituatie waardoor eventuele besparingen teniet kunnen worden gedaan door minder gemotiveerde (en minder presterende) werknemers. Ten tweede geven de uitkomsten een indicatie dat respondenten flexibele werkvormen zien als een mogelijke oplossing voor werk-privé conflict wat een steeds groter maatschappelijk probleem wordt door toenemende werkdruk. Vooral op het gebied van de gecompriemde werkweek valt nog de nodige winst te behalen omdat deze werkvorm binnen de deelnemende gemeenten (en veel andere organisaties volgens onder andere Van Beek, Henderikse, Pouwels, Schippers, 2010) enigszins onderbenut is in vergelijking met de andere flexibele werkvormen.

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b> .....	<b>3</b>
<b>Samenvatting</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Inleiding</b> .....	<b>9</b>
1.1 Aanleiding.....	9
1.2 Doelstelling.....	11
1.3 Vraagstelling .....	12
1.4 Maatschappelijke Relevantie .....	12
1.5 Wetenschappelijke Relevantie .....	13
1.6 Leeswijzer .....	14
<b>2. Theoretisch Kader</b> .....	<b>15</b>
2.1 Behoeftte aan Flexibele Werkvormen.....	15
2.2 Variabelen die van invloed kunnen zijn op medewerkersbehoefte .....	17
2.2.1 Werk-Privé Conflict en Privé-Werk Conflict .....	18
2.2.2 Preferentie voor Segmentatie of Integratie van Werk en Privé.....	22
2.2.3 Geslacht, Tijdbesteding Niet Betaald Werk en Thuiswonende Kinderen .....	25
2.2.4 Geslacht en Geslachtsideologie.....	26
2.2.5 Controlevariabelen .....	27
2.3 Conceptueel Model .....	28
<b>3. Methodologische Verantwoording</b> .....	<b>32</b>
3.1 Onderzoeksstrategie en Onderzoeksmethode.....	32
3.2 Operationalisaties .....	32
3.2.1 Behoeftte aan Flexibele Werkvormen.....	32
3.2.2 Werk-Privé Conflict en Privé-Werk Conflict .....	33
3.2.3 Preferentie Segmentatie of Integratie van Werk en Privé .....	34
3.2.4 Geslacht, Tijdbesteding Niet Betaald Werk en Thuiswonende Kinderen .....	35
3.2.5 Geslacht en Geslachtsideologie.....	35
3.2.6 Controle Variabelen.....	36
3.3 Sampling en Respons.....	37
3.4 Analysemethoden .....	38
3.5 Betrouwbaarheid en Validiteit .....	39
<b>4. Analyse van de Resultaten</b> .....	<b>40</b>
4.1 Beschrijvende Analyse.....	40

4.1.1 Afhankelijke Variabelen.....	40
4.1.2 Onafhankelijke Variabelen .....	40
4.1.3 Controlevariabelen .....	41
4.2 Toetsende Analyse .....	42
4.2.1 Werk-Privé Conflict en Privé-Werk Conflict .....	42
4.2.2 Preferentie voor Segmentatie of Integratie van Werk en Privé.....	46
4.2.3 Geslacht, Tijdbesteding Niet Betaald Werk en Thuiswonende Kinderen .....	47
4.2.4 Geslacht en Geslachtsideologie.....	48
<b>5. Conclusies en Aanbevelingen .....</b>	<b>50</b>
5.1 Conclusies.....	50
5.2 Beperkingen en Aanbevelingen voor Vervolgonderzoek.....	52
5.3 Wetenschappelijke en Maatschappelijke Aanbevelingen.....	52
5.3.1 Wetenschappelijke Aanbevelingen .....	53
5.3.2 Maatschappelijke Aanbevelingen .....	54
5.3.3 (aanvullende) Praktische Aanbevelingen .....	54
<b>Referenties .....</b>	<b>56</b>
<b>Bijlagen.....</b>	<b>67</b>
Bijlage 1 - De Vragenlijst.....	68
Bijlage 2 - De Correlatiematrix .....	75
Bijlage 3 - De Regressieanalyses.....	77
Bijlage 3.1 - Behoeft Flexibele Begin- en Eindtijden.....	77
Bijlage 3.2 - Behoeft Gecomprimeerde Werkweek.....	80
Bijlage 3.3 - Behoeft Werken in Deeltijd .....	84
Bijlage 3.4 - Behoeft Werken vanuit Huis.....	87
Bijlage 3.5 - Behoeft Werken vanaf Andere Locaties .....	92
Bijlage 3.6 - Invloed Geslachtsideologie op de Behoeft aan Werken in Deeltijd .....	95
Bijlage 4 - De Mediatieanalyse (op basis van Hayes, 2012) .....	101



# 1. Inleiding

In dit hoofdstuk zal het onderzoek worden ingeleid aan de hand van een aantal paragrafen. In de eerste paragraaf zullen de wetenschappelijke- en praktische aanleidingen van het onderzoek worden besproken. De paragrafen 1.2 (Doelstelling) en 1.3 (Vraagstelling) vormen gezamenlijk de probleemstelling en zijn zodoende de leidraad van het onderzoek. In de paragrafen 1.4 en 1.5 worden de maatschappelijke- en wetenschappelijke relevantie van het onderzoek toegelicht om vervolgens af te sluiten met een leeswijzer in de laatste paragraaf.

## 1.1 Aanleiding

Wetenschappelijk gezien is er de afgelopen decennia veel aandacht voor de relatie tussen enerzijds de werksituatie en anderzijds de privésituatie van werknemers (zie bijvoorbeeld de reviewartikelen van Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Bianchi & Milkie, 2010; Byron, 2005; Kossek & Ozeki, 1998). De discussie begon in de jaren '70 en '80 richtte zich destijds vooral op het verbeteren van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Om deze verbetering te bereiken beredeneerde men dat het voor vrouwen mogelijk moest zijn om familie- en werk gerelateerde verantwoordelijkheden succesvol met elkaar te combineren, bijvoorbeeld door middel van het werken in deeltijd (Moen, 2011). In de jaren '90 verbreedde de discussie zich naar het mannelijk geslacht en werd de term familie vervangen door de term privé waardoor ook niet familie gerelateerde zaken, zoals hobby's en contact met vrienden, onderdeel van de discussie werden (Moen, 2011). Daarnaast werd het aantal werk-privé balans maatregelen in de loop der jaren sterk uitgebreid met onderdelen als tijd- en plaatsafhankelijk werken, regelingen voor kinderopvang en ouderenzorg, informatievoorziening en mogelijkheden tot (on)betaald verlof voor uiteenlopende zaken als het verlenen van zorg aan zieke familieleden of het maken van een wereldreis (Lingard & Francis, 2005).

Met de opkomst van dit uitgebreide palet aan werk-privé balans maatregelen nam ook de hoeveelheid wetenschappelijk onderzoek naar het onderwerp toe. Een belangrijke vraag was in hoeverre alle maatregelen medewerkers daadwerkelijk in staat stelden om hun werk- en privésituatie beter met elkaar te combineren (zie bijvoorbeeld Bianchi & Milkie, 2010; Kossek & Ozeki, 1998; Thomas & Ganster, 1995). Ook voor het specifieke onderdeel van werk-privé balans maatregelen waar dit onderzoek zich op richt, namelijk flexibele werkvormen, zijn de uitkomsten een veel onderzocht thema (zie bijvoorbeeld Allen et al., 2000; de Menezes & Kelliher, 2011; Kossek & Ozeki, 1999; Peters, den Dulk & van der Lippe, 2009; Richman, Civian, Shannon, Jeffrey Hill & Brennan, 2008). Zoals blijkt valt hierbij onderscheid te maken tussen uitkomsten voor de werkgever (zoals minder personeelsverloop en hogere prestaties) en uitkomsten voor werknemers (zoals minder werk-privé conflict en meer werktevredenheid). Een tweede aandachtsgebied dat vaak terugkomt in de literatuur omtrent flexibele werkvormen is het aanbod en gebruik door enerzijds werkgevers en anderzijds werknemers (zie bijvoorbeeld Baltes, Briggs, Huff, Wright & Neuman, 1999; Den Dulk, Groeneveld, Ollier-Malaterre & Valcour, 2013; Den Dulk & Peper, 2007; Maxwell, Rankine, Bell & MacVicar, 2007).

Opvallend is dat er weinig onderzoek is gedaan naar de wensen van medewerkers, het zogenaamde 'behoefte perspectief' (den Dulk & Peper, 2006), terwijl dit belangrijke input kan zijn voor een aantal wetenschappelijke theorieën zoals de sociale ruil theorie. De sociale ruil theorie gaat ervanuit dat

mensen iets terug willen doen wanneer een ander iets voor hen doet (Blau, 1964). Wanneer een werkgever medewerkers helpt om hun privéverantwoordelijkheden te faciliteren (en dus iets voor hen betekent) door middel van bijvoorbeeld flexibele werkvormen is het dus de verwachting dat medewerkers iets terug willen doen (Kelliher & Anderson, 2010). Stukken van Kossek & Michel (2010) en Thatcher & Zhu (2006) lijken dit te bevestigen door te stellen dat flexibele werkvormen slechts een positief effect hebben wanneer medewerkers er zelf behoefte aan hebben. Sterker nog het (verplicht) opleggen van flexibele werkmethoden vanuit de werkgever kan een negatief effect teweeg brengen. Met deze informatie in het achterhoofd is het interessant te weten wat de wensen van medewerkers zijn op het gebied van flexibele werkvormen.

Nu zullen sommigen beargumenteren dat behoeften zijn te achterhalen door het gebruik van flexibele werkmethoden door medewerkers te bestuderen. Echter uit wetenschappelijke literatuur blijkt dat bepaalde groepen barrières ondervinden bij het aanvragen en gebruik van flexibele werkvormen. Zo kunnen sommige werknemers denken dat het gebruik van flexibele werkarrangementen (al dan niet terecht) een negatieve invloed zal hebben op het verloop van hun carrière of is men simpelweg niet op de hoogte van het bestaan van dergelijke arrangementen (zie bijvoorbeeld Bittman, Thompson & Hoffmann, 2004; Den Dulk & Peper, 2007; Holter, 2007; McDonald, Brown & Bradley, 2005). Ook is het mogelijk dat werknemers onvrijwillig gebruik maken van flexibele werkmethoden. Met name werken op afstand (besparen op de huisvesting) en werken in deeltijd (onvoldoende werk) komen hiervoor in aanmerking, zoals blijkt uit stukken van onder meer Thatcher & Zhu (2006) en CBS (2013). Bovenstaande punten zorgen er gezamenlijk voor dat het gebruik van flexibele werkvormen slechts een indicatie kan zijn van de wensen die medewerkers hebben op dit gebied.

Wanneer men kijkt naar de aanwezige literatuur op het gebied van het behoefte perspectief dan valt verder op dat veel onderzoek zich richt op demografische kenmerken en weinig aandacht heeft voor tussenliggende en verklarende elementen (zie bijvoorbeeld Daves, 2004; Lingard & Francis, 2005; Morrison & Thurnell, 2012). Zo beschrijven veel onderzoeken een verband tussen geslacht en behoefte aan werken in deeltijd (ibid.). Het is echter de vraag of deze behoefte veroorzaakt wordt door het feit dat iemand van het vrouwelijk geslacht is of dat er sprake is van een of meerdere mediërende variabelen. Dit onderzoek tracht een deel van deze kennis lacune op te vullen door een aantal mogelijk verklarende elementen vanuit de werk-privé en genderrol literatuur te onderzoeken. Het gaat hierbij om werk-privé conflict, preferentie voor het segmenteren of integreren van werk en privé, traditionele rolverdeling tussen man en vrouw op het gebied van niet betaald werk en geslachtsideologie. Verder richt veel bestaand onderzoek zich niet op individuele onderdelen van flexibel werken (zie bijvoorbeeld Flitspanel.nl, 2012; Lingard & Francis, 2005; Morrison & Thurnell, 2012) maar op flexibel werken als één concept of wordt er slechts onderscheid gemaakt tussen tijd- en plaatsonafhankelijk werken. Dit onderzoek kijkt naar een aantal veelvoorkomende individuele maatregelen die onder het concept flexibel werken vallen (flexibele begin- en eindtijden, de gecomprimeerde werkweek, werken in deeltijd en twee vormen van werken op afstand).

Bekeken vanuit de praktijk zijn werk-privé balans en flexibele werkvormen eveneens een actueel thema voor veel organisaties. Onder deze organisaties bevinden zich de gemeenten van het samenwerkingsverband Hoeksche Waard (Binnenmaas, Cromstrijen, Korendijk, Oud-Beijerland en Strijen) die momenteel door diverse interne- en externe factoren gedwongen worden na te denken

over de mogelijke rol die flexibele werkvormen kunnen spelen binnen hun organisaties. Een belangrijke externe factor is de nieuwe CAR-UWO voor 2014 (collectieve arbeid gerelateerde overeenkomst voor gemeenten, vergelijkbaar met de CAO voor het bedrijfsleven). Binnen deze overeenkomst staan in artikel 4.2 de volgende punten benoemd die betrekking hebben op flexibel werken (caruwo.nl, z.d.):

- De ambtenaar verricht zijn werkzaamheden op tijden binnen het dagvenster.
- Het dagvenster loopt van maandag tot en met vrijdag tussen 7:00 en 22:00 uur.

Het brede dagvenster dat loopt van 7:00 tot 22:00 uur is voor veel (kleinere) gemeenten een grote veranderingen ten opzichte van de oude situatie, waarin weliswaar sprake was van bepaalde flexibiliteit in het dagvenster, maar veelal niet in de orde van grootte zoals benoemd in de CAR-UWO.

Een andere belangrijke externe factor is de Rijksoverheid die aandringt op het maken van afspraken over flexibele begin- en eindtijden om zo medewerkers in staat te stellen om de spits te vermijden (Rijksoverheid, z.d.). De achterliggende reden is dat files de Nederlandse economie jaarlijks zo'n drie miljard euro kosten (Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid, 2012).

De laatste factor, die zowel als intern en extern kan worden beschouwd, betreft werknemers. Voor potentiële werknemers kan worden gesteld dat flexibele werkmethoden tegenwoordig als een belangrijke vorm van secundaire arbeidsvoorwaarden worden gezien die mogelijk invloed hebben op de werkgeverskeuze van werkzoekenden (Thompson & Aspinwall, 2009). Als gemeenten niet met de huidige flexibiliseringstrend meegaan is het de verwachting dat het in de toekomst lastiger wordt om gekwalificeerd personeel aan te trekken waarmee de kwaliteit van de dienstverlening in gevaar kan komen. Voor huidig personeel kunnen secundaire arbeidsvoorwaarden het verschil betekenen tussen de huidige baan behouden of een nieuwe uitdaging aannemen. Daarnaast vinden gemeenten de gezondheid en tevredenheid van personeel erg belangrijk. Indien medewerkers flexibele werkmethoden als een mogelijkheid zien om werk-privé conflict te verminderen dan is dit een interessant inzicht voor de gemeenten.

Specifiek voor deze laatste punten is het voor gemeenten interessant om te weten welke onderdelen van flexibel werken worden gewaardeerd door (potentiële) werknemers en in hoeverre men flexibele werkmethoden ziet als mogelijkheid om de mate van werk-privé conflict te verminderen.

## 1.2 Doelstelling

De primaire doelstelling van het onderzoek is het verbreden van de beschikbare kennis op het gebied van werknemersbehoeften met betrekking tot flexibele vormen van werken. Om deze doelstelling te behalen zijn een tweetal subdoelstellingen geformuleerd te weten:

- Achterhalen welke behoeften gemeenteambtenaren van het Samenwerkingsverband Hoeksche Waard hebben op het gebied van flexibele werkvormen;
- Achterhalen wat de invloed van werk-privé conflict, preferentie voor integratie of segmentatie van werk en privé, traditionele rolverdeling van niet betaald werk en geslachtsideologie op de gevonden behoeften is.

### 1.3 Vraagstelling

Op basis van de in paragraaf 1.2 beschreven doelstelling(en) zijn de onderstaande hoofd- en deelvragen geformuleerd.

*‘Wat zijn de behoeften van gemeenteambtenaren van het samenwerkingsverband Hoeksche Waard op het gebied van flexibele werkvormen en hoe kunnen deze behoeften worden verklaard aan de hand van werk-privé conflict, preferentie voor segmentatie of integratie van werk en privé, traditionele rolverdeling van niet betaald werk en geslachtsideologie?’*

- *‘Wat zijn de behoeften van gemeenteambtenaren van het samenwerkingsverband Hoeksche Waard op het gebied van flexibele werkvormen?’*
- *‘Welke invloed heeft werk-privé conflict op de behoefte aan flexibele werkvormen van gemeenteambtenaren van het samenwerkingsverband Hoeksche Waard?’*
- *‘Welke invloed heeft preferentie voor segmenteren of integreren van werk en privé op de behoefte aan flexibele werkvormen van gemeenteambtenaren van het samenwerkingsverband Hoeksche Waard?’*
- *‘Welke invloed heeft rolverdeling op het gebied van niet betaald werk op de behoefte aan flexibele werkvormen van gemeenteambtenaren van het samenwerkingsverband Hoeksche Waard?’*
- *‘Welke invloed heeft geslachtsideologie op de behoefte aan flexibele werkvormen van gemeenteambtenaren van het samenwerkingsverband Hoeksche Waard?’*

Op basis van de bovenstaande vraagstelling(en) en bestaande literatuur zijn in het Theoretisch Kader een aantal hypothesen geformuleerd die door middel van het onderzoek worden getoetst.

### 1.4 Maatschappelijke Relevantie

Binnen verschillende onderdelen van de Nederlandse overheid speelt de invoering van het zogenaamde ‘Het Nieuwe Werken’ nog steeds een belangrijke rol. Eén van de kernonderdelen van ‘Het Nieuwe Werken’ is de mogelijkheid voor medewerkers om tijd- en plaatsonafhankelijk, ofwel flexibel, te werken. Onderzoek in opdracht van de Rijksoverheid laat zien dat flexibele werkvormen bepaalde voordelen met zich meebrengen voor zowel werkgevers als werknemers (TNS NIPO, 2010). Uit ander onderzoek naar de mogelijke voor- en nadelen van flexibele werkmethoden blijkt echter dat voordelen als hogere werknemersprestaties, meer werktevredenheid, minder werknemersverloop en betere werknemersgezondheid niet eenduidig kunnen worden vastgesteld (Lewis, 2003; Kossek & Ozeki, 1999). Waarschijnlijk is dit te verklaren aan de hand van de verschillende persoonlijke wensen en persoonsgebonden kenmerken (Lewis, 2003). Dit onderzoek tracht door het meenemen van een aantal vernieuwende persoonsgebonden kenmerken het inzicht op dit gebied te vergroten. Hierdoor draagt het onderzoek bij aan kennis die ervoor zorgt dat men de ‘juiste’ flexibele werkvormen kan kiezen voor bepaalde situaties. Door het kiezen van de ‘juiste’ vormen wordt de kans op positieve uitkomsten voor werkgevers, werknemers en de maatschappij als geheel vergroot.

## 1.5 Wetenschappelijke Relevantie

Er zijn een aantal redenen te benoemen waarom het onderzoek wetenschappelijk gezien relevant kan zijn. Allereerst wordt onderzoek gedaan naar het zogenaamde behoefte perspectief welke binnen de bestaande literatuur onderbelicht is (Den Dulk & Peper, 2006). Wanneer men kijkt naar de bestaande literatuur op het gebied van het behoefte perspectief (zie onder meer Daves, 2004; Lauzun, Morganson, Major & Green, 2010; Lawton & Chernyshenko, 2008; Lingard & Francis, 2005; Morrison & Thurnell, 2012; Rau & Hyland, 2002) dan onderscheidt het huidige onderzoek zich op een drietal manieren.

Ten eerste wordt er gekeken naar verschillende onderdelen van flexibel werken (flexibele begin- en eindtijden, de gecompriëerde werkweek, werken in deeltijd en twee vormen van werken op afstand) waar veel bestaande literatuur het als één concept ziet of slechts onderscheid maakt tussen tijd- en plaatsonafhankelijk werken. Zoals aangegeven door Russell, O'Connell & McGinnity (2009) kunnen er verschillen bestaan tussen de afzonderlijke werkvormen.

Ten tweede tracht het onderzoek de gevonden behoeften te verklaren aan de hand van een aantal theoretische concepten, namelijk werk-privé conflict, preferentie voor segmentatie of integratie van werk en privé, traditionele rolverdeling van niet betaald werk tussen man en vrouw en geslachtsideologie. Deze theoretische concepten zijn nog niet of onvoldoende onderzocht in bestaand materiaal op het gebied van medewerkersbehoeften aan flexibele werkmethoden (o.a. Rau & Hyland, 2002).

Tenslotte vindt het onderzoek plaats in een onderbelichte context, namelijk de publieke sector in een Europees land. Veel bestaand onderzoek heeft plaatsgevonden in Angelsaksische landen (Australië, Nieuw-Zeeland en de Verenigde Staten) bij voor een aanzienlijk deel private organisaties. Zoals blijkt uit bestaande literatuur kunnen aspecten Europese kenmerken zoals de verregaande welvaartstaat (met onder andere betaalbare kinderopvang) en een lager aantal werkuren van invloed zijn op variabelen die in dit onderzoek een hoofdrol spelen, zoals de mate van werk-privé conflict en traditionele rolverdeling (zie bijvoorbeeld Crompton & Lyonette, 2006; Hill, Erickson, Holmes & Ferris, 2010; Leitner & Wroblewski, 2006; Shockley & Allen, 2007).

Samenvattend kan worden gesteld dat het onderzoek wetenschappelijk gezien relevant is omdat;

- Het bijdraagt aan de (beperkte) kennis op het gebied van het behoefte perspectief;
- Het zich richt op (een aantal) individuele onderdelen van flexibel werken;
- Het zich richt op een aantal verklarende theoretische concepten die op het gebied van het behoefte perspectief nog onvoldoende zijn onderzocht;
- Het zich richt op een onderbelichte (Europese en publieke) context.

## **1.6 Leeswijzer**

In dit hoofdstuk zijn de aanleiding en probleemstelling van het onderzoek aan bod gekomen. In hoofdstuk twee zullen de theoretische concepten die voor het onderzoek van belang zijn worden toegelicht. In hoofdstuk drie zijn de theoretische concepten geoperationaliseerd en wordt ingegaan op de gehanteerde onderzoeksmethode. Vervolgens zijn in hoofdstuk vier de uitkomsten van het onderzoek beschreven en in hoofdstuk vijf wordt afgesloten met de conclusies en aanbevelingen die uit het onderzoek naar voren zijn gekomen.

## 2. Theoretisch Kader

In dit hoofdstuk worden de variabelen en theoretische concepten die voor het onderzoek van belang zijn behandeld. In de eerste paragraaf wordt de afhankelijke variabele van het onderzoek (de behoefte aan verschillende flexibele werkvormen) besproken. In de daarop volgende paragraaf komen een aantal onafhankelijke variabelen aan bod die mogelijk van invloed zijn op de afhankelijke variabele en zodoende interessant zijn om mee te nemen in het onderzoek. In de laatste paragraaf tenslotte zal het conceptueel model kort worden toegelicht.

### 2.1 Behoeftte aan Flexibele Werkvormen

In deze eerste paragraaf zal de afhankelijke variabele van het onderzoek, namelijk de behoefte aan flexibele werkvormen (ook wel flexibele werkmethoden), worden besproken. Allereerst is het handig om de term te definiëren, zoals beschreven door Kelly, Moen & Tranby (2011, p. 267) kunnen er namelijk een tweetal verschillende dingen onder worden verstaan. Enerzijds het flexibel omgaan met werknemers (denk aan tijdelijke arbeidscontracten), waardoor bedrijven en organisaties beter kunnen inspelen op fluctuaties in arbeidsvraag. Anderzijds het bieden van mogelijkheden aan werknemers om hun werkzaamheden flexibeler in te richten (denk aan het zogenaamde tijd- en plaatsafhankelijk werken). Dit onderzoek richt zich op de tweede variant en hanteert de definitie van Rau (2003) in Kossek & Michel (2010, p. 9) welke onderstaand in het Nederlands is weergegeven.

*“Flexibele werkmethoden zijn alternatieve manieren van werken die medewerkers in staat stellen om buiten de standaard tijd- en plaats barrières te werken.”*

Hierbij kunnen volgens Catalyst (1997) in Rau & Hyland (2002, p. 117) standaard tijdbarrières worden aangeduid als werken van negen tot vijf op de maandag tot en met de vrijdag en standaard plaats barrières als werken in de werkomgeving van de werkgever. Ook onder deze ingeperkte definitie van het begrip vallen een groot aantal individuele maatregelen welke volgens Kossek & Michel (2010, p. 9) grofweg onder te verdelen zijn in een viertal hoofdcategorieën, namelijk;

- Flexibiliteit in wanneer de werkzaamheden worden uitgevoerd;
- Flexibiliteit in waar de werkzaamheden worden uitgevoerd;
- Flexibiliteit in het aantal uren dat de werkzaamheden worden uitgevoerd;
- Flexibiliteit in de continuïteit waarmee de werkzaamheden worden uitgevoerd.

Van de onderliggende maatregelen die Kossek & Michel (2010) benoemen zijn er echter maar een aantal relevant voor de context van het onderzoek. Zo zijn maatregelen die betrekking hebben op het werken in ploegendienst in de onderzoekcontext niet aan de orde. Op basis van de context is een selectie gemaakt van flexibele werkmethoden die in het onderzoek worden meegenomen. Het gaat hierbij om flexibele begin- en eindtijden, de gecomprimeerde werkweek, werken in deeltijd en werken op afstand (zowel vanuit huis als vanaf andere locaties zoals een ander gemeentehuis). Omdat verondersteld kan worden dat de benoemde arrangementen algemeen bekend zijn zullen ze onderstaand slechts kort worden besproken.

### **Flexibele begin- en eindtijden**

Het arrangement flexibele begin- en eindtijden heeft zoals de naam al doet vermoeden betrekking op de begin- en eindtijden van de werkdag. Door medewerkers in staat te stellen om eerder of later te beginnen dan de traditionele begin- en eindtijd kunnen deze bijvoorbeeld in staat worden gesteld om de kinderen naar school te brengen of het spitsuur te vermijden. Vaak wordt door organisaties die dit arrangement aanbieden wel gebruik gemaakt van zogenaamde kern uren. Dit zijn uren waarop verwacht wordt dat alle medewerkers beschikbaar en/of aanwezig zijn zodat onderling kan worden overlegd (DuBrin, 2011).

### **Gecomprimeerde werkweek**

Het arrangement gecomprimeerde werkweek stelt medewerkers in staat om hun werkweek in te korten door meer uren per dag te werken (DuBrin, 2011). Veel gebruikte vormen van gecomprimeerde werkweek in Nederland zijn 4x9 uur en 4x10 uur (Josten, 2002). Beide stellen werknemers in staat om een vrije dag te creëren maar toch een voltijd functie te vervullen en een bijbehorend salaris te ontvangen.

### **Werken in deeltijd**

Werken in deeltijd heeft betrekking op het aantal uren dat iemand per week werkt. In Nederland wordt deeltijd vaak gedefinieerd als 35 of minder uur per week, maar er zijn landen die een andere definitie aanhouden aldus van Bastelaer, Lemaître & Marianna (1997). Zoals blijkt uit cijfers van Eurostat (2012) is werken in deeltijd bijzonder populair bij Nederlandse werknemers, maar liefst 49.2 procent heeft een functie in deeltijd ten opzichte van een Europees gemiddelde van 19.2 procent.

### **Werken op afstand (vanuit huis en vanaf een andere locatie)**

Werken op afstand, ook wel bekend als telewerken, heeft betrekking op het werken vanaf een andere locatie dan de werkomgeving zoals aangeboden door de werkgever (ook wel de traditionele werkomgeving genoemd). Vooral door de technologische ontwikkelingen van de laatste twee decennia is het gebruik van deze vorm van flexibel werken sterk toegenomen. Dit heeft ermee te maken dat computers, smart-phones en het internet medewerkers in staat stellen om onder andere vanuit huis of onderweg in te loggen op het bedrijfsnetwerk en zo toegang te verkrijgen tot bepaalde bedrijfsresources die voorheen slechts beschikbaar waren op de 'traditionele' werklocatie (DuBrin, 2011). Voor het onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen werken vanuit huis en werken vanaf andere locaties, zoals een ander overheidsgebouw of onderweg. Dit omdat het niet onwaarschijnlijk is dat een aantal variabelen wel invloed hebben op de behoefte aan werken vanuit huis, maar niet op de behoefte aan werken vanuit een ander overheidsgebouw. Een voorbeeld van een dergelijke variabele is de mate waarin respondenten werk en privé van elkaar willen scheiden.



## 2.2 Variabelen die van invloed kunnen zijn op medewerkersbehoeften

In deze paragraaf zullen een aantal variabelen worden besproken die mogelijk van invloed zijn op de behoeften die gemeenteambtenaren hebben op het gebied van flexibele werkvormen. In eerste instantie gaat het om een viertal hoofdvariabelen waarvoor hypothesen zijn opgesteld, te weten;

- Conflict tussen de werk en privé situatie;
- Voorkeur voor segmenteren of integreren van werk en privé;
- Traditionele rolverdeling van niet betaald werk (tussen man en vrouw);
- Geslachtsideologie.

Hoewel er tal van andere variabelen te benoemen zijn die mogelijk van invloed zijn op de behoefte aan flexibele werkmethoden is in verband met de scope van het onderzoek specifiek gekozen voor deze verklarende variabelen. Onderstaand zal kort worden verdedigd waarom juist deze variabelen interessant zijn om mee te nemen in een onderzoek naar de behoeften van medewerkers op het gebied van flexibele werkvormen.

Conflict om resources tussen werk en privé is interessant om mee te nemen omdat flexibele werkvormen in eerste instantie ontwikkeld zijn om medewerkers te helpen werk en privé met elkaar te combineren (Moen, 2011). Met deze context in het achterhoofd is het interessant om te achterhalen in hoeverre medewerkers verschillende onderdelen van flexibel werken als mogelijkheid zien om de mate van werk-privé conflict die zij ervaren te verminderen. Daarnaast is de variabele waarschijnlijk modererend voor een groot aantal andere variabelen (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes, 2010). Zo zal afhankelijk van de situatie de één gebruik willen maken van flexibele werktijden om hobby's te beoefenen, de ander om meer tijd door te brengen met kinderen en/of vrienden en weer een ander om zorg te verlenen aan dementerende ouderen. Uiteindelijk gaat het om het feit dat een persoon hinder ondervindt bij het uitvoeren van privéwensen door werk gerelateerde verantwoordelijkheden waardoor het gevoel van werk-privé conflict ontstaat.

De tweede onafhankelijke variabele, voorkeur voor segmentatie of integratie van werk en privé, heeft betrekking op de mate waarin mensen werk en privé van elkaar gescheiden willen houden. Waar de één het niet erg vindt als de baas een keer 's avonds belt kan een ander dit juist niet op prijs stellen. Deze persoonlijke voorkeur is interessant voor dit onderzoek omdat deze nog niet vaak is meegenomen in onderzoek naar flexibele werkvormen. Dit terwijl een aantal artikelen laat zien dat de variabele mogelijk verband houdt met de behoefte die medewerkers hebben aan flexibele werkvormen. Zo concluderen Rothbard, Phillips & Dumas (2005) dat het concept van invloed is op de mate van organisatiecommitment en werktevredenheid die medewerkers rapporteren wanneer bepaalde onderdelen van flexibel werken worden aangeboden. De auteurs geven echter ook aan dat verder onderzoek noodzakelijk is. Volgens Shockley & Allen (2010) heeft de variabele naar alle waarschijnlijkheid invloed op het gebruik van flexibele werkvormen, maar ook zij benoemen dat er door de beperkte onderzoeksgroep nog geen sprake van generaliseren kan zijn. Een ander punt van zorg dat Shockley & Allen (2010) aankaarten is dat hun onderzoek zich richtte op het gebruik van flexibele werkmethoden, waardoor ook andere factoren zoals toestemming van de leidinggevende een rol kunnen spelen. Door specifiek te vragen naar behoeften tracht dit onderzoek, naast het bijdragen aan de generaliseerbaarheid, deze valkuil (gedeeltelijk) te ontlopen en zodoende meer inzicht te geven in de mogelijke rol van het concept.

Verder is ervoor gekozen om de traditionele rolverdeling van niet betaald werk tussen man en vrouw mee te nemen omdat deze variabele in veel onderzoek wordt benoemd als mogelijk mediërend in de relatie tussen geslacht en behoefte aan flexibele werkmethoden (zie bijvoorbeeld Daves, 2004; Thornthwaite, 2004). In andere woorden deze variabele zou het vaak gevonden significante verschil tussen mannen en vrouwen (op zijn minst gedeeltelijk) moeten verklaren. Literatuur toont echter aan dat de mate van traditionele rolverdeling langzaam aan het afnemen is (zie bijvoorbeeld Gershuny & Robinson, 1988; Sullivan, 2000; Treas & Drobic, 2010) waardoor het interessant is om deze veel gemaakte veronderstelling een keer mee te nemen. Deze interesse wordt verder versterkt door het feit dat geslacht een zeer belangrijke factor is met betrekking tot zowel de behoefte aan als het gebruik van de mogelijkheid om in deeltijd te werken (o.a. Daves, 2004; Den Dulk & Peper, 2007).

Tenslotte is ervoor gekozen om geslachtsideologie (de mate waarin men het eens of oneens is met de traditionele rolverdeling van betaald en niet betaald werk tussen man en vrouw) mee te nemen, omdat het niet onwaarschijnlijk is dat deze variabele invloed heeft op de behoefte aan bepaalde flexibele werkvormen. Voor zover bekend is de variabele niet eerder meegenomen in onderzoek naar medewerkersbehoeften maar er zijn wel onderzoeken die aanduiden dat de variabele een rol speelt met betrekking tot het aantal uren dat mannen en vrouwen feitelijk werken. Met name bij vrouwen laten deze onderzoeken vaak een significant verband zien (zie bijvoorbeeld Cloin, Keuzenkamp & Plantenga, 2011; Nordenmark, 2004). Bij mannen is het verband minder vaak significant, wellicht kan dit worden verklaard door het feit dat mannen gemiddeld genomen meer barrières ondervinden bij het aanvragen van werken in deeltijd en minder het gevoel hebben van dergelijke arrangementen gebruik te mogen maken, de zogenaamde 'sense of entitlement' (o.a. Lewis & Smithson, 2001). Het is interessant om te weten of geslachtsideologie invloed heeft op de behoefte aan werken in deeltijd zonder dat de 'sense of entitlement' een rol speelt, om deze reden wordt de variabele meegenomen in het huidige onderzoek.

### **2.2.1 Werk-Privé Conflict en Privé-Werk Conflict**

De eerste onafhankelijke variabele die zal worden besproken is het conflict dat medewerkers kunnen ondervinden tussen de werk- en privésituatie. Dit conflict is een veelvoorkomend onderwerp in de wetenschappelijke literatuur en komt terug onder tal van verschillende benamingen zoals werk-privé conflict, werk-familie conflict, negatieve werk-thuis interactie en inter-rolconflict (Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Van Hooff & Kinnunen, 2005; Greenhaus & Beutell, 1985; Koppelman, Greenhaus & Connolly, 1983). Hoewel de termen in veel literatuur door elkaar worden gebruikt is voor het huidige onderzoek van belang dat er een operationalisatie wordt gekozen die niet alleen kijkt naar conflict tussen werk en familie (zoals partner en kinderen) maar ook naar zaken als hobby's en huishoudelijke verantwoordelijkheden. Zoals blijkt uit onderzoek van het SCP (2010) onder een representatieve groep Nederlanders ervaren meer mensen conflict tussen werk en hobby's / tijd voor zichzelf dan tussen werk en familie. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat zaken als hobby's voor iedereen relevant zijn terwijl niet iedereen een partner en/of kinderen heeft.

In navolging van Greenhaus & Beutell (1985) onderscheidt veel literatuur werk-privé conflict op drie gebieden, namelijk (Peters, den Dulk & van der Lippe, 2008, p. 343):

- 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;
- 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;
- 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.

Voor de behoefte aan flexibele werkvormen zijn naar alle waarschijnlijkheid vooral time based conflict en strain based conflict van belang, omdat deze vormen van conflict mogelijk kunnen worden verminderd of versterkt door het toepassen van flexibel werken (Fu & Shaffer, 2001; Madsen, 2003).

Naast het onderscheid tussen tijds-, spannings- en gedragsconflict is er nog een onderscheid dat nadrukkelijk naar voren komt in de literatuur. Zo wordt in bepaalde artikelen werk-privé conflict als één concept gezien (zie bijvoorbeeld Höfacker & Koning, 2013; Russel, O'Connell & McGinnity, 2009) terwijl andere artikelen onderscheid maken tussen werk-privé conflict en privé-werk conflict (zie bijvoorbeeld Gutek, Searle & Klepa, 1991; Netemeyer, Boles & McMurrin, 1996). Bij deze laatste groep heeft werk-privé conflict betrekking op werkverantwoordelijkheden die interfereren met privéverantwoordelijkheden (bijvoorbeeld veel uren werken waardoor er weinig tijd over is om door te brengen met familie en vrienden) en privé-werk conflict op privéverantwoordelijkheden die interfereren met werkverantwoordelijkheden (bijvoorbeeld later op het werk arriveren of het niet kunnen concentreren op werktaken door een ziek familielid). Voor dit onderzoek is het onderscheid tussen werk-privé conflict en privé-werk conflict relevant omdat het niet onwaarschijnlijk is dat beide vormen verschillende invloeden hebben op de behoeften van medewerkers op het gebied van flexibele werkvormen (zie o.a. Hyland, Rowsome & Rowsome, 2005; Shockley & Allen, 2010). Deze verschillen zullen verder worden toegelicht in de onderstaande paragrafen waar voor beide vormen van conflict afzonderlijk hypothesen zijn opgesteld.

### ***2..2.1.1 Werk-Privé Conflict***

Omdat, zoals eerder beschreven, flexibele werkmethoden in eerste instantie zijn ontstaan om de mate van conflict tussen werk en privé (en alle daarmee samenhangende problemen, zoals beschreven in het meta-artikel van Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000) te verminderen is er de afgelopen jaren veel onderzoek gedaan naar een mogelijke relatie tussen beide concepten. De meeste onderzoekers concluderen dat het gebruik van flexibele werkmethoden een positief effect kan hebben (zie bijvoorbeeld Allen, Johnson, Kiburz & Shockley, 2013; Byron, 2005; Hill, Erickson, Holmes & Ferris, 2010; Hofäcker & König, 2013; Russell et al., 2009; Shockley & Allen, 2010). Wel zijn er onderlinge verschillen te benoemen, zo beschrijven Hill et al. (2010) dat zowel tijd- als plaatsonafhankelijk werken de mate van werk-privé conflict verminderen terwijl Shockley & Allen (2010) concluderen dat alleen tijdsonafhankelijk werken een dergelijk effect heeft. Om het nog ingewikkelder te maken constateren Russel et al. (2009) zelfs een negatief effect van plaatsonafhankelijk werken (maar wel een positief effect van tijdsonafhankelijk werken) en Michel et al. (2011) helemaal geen significante verbanden.

Waarschijnlijk kan een deel van de gevonden verschillen worden verklaart door stukken van Kossek & Michel (2010) en Tatcher & Zhu (2006). Beide artikelen benoemen dat het van belang is dat medewerkers gebruik willen maken van de mogelijkheden die flexibel werken biedt. Indien medewerkers verplicht worden om van dergelijke maatregelen gebruik te maken dan kan een tegenovergesteld (negatief) effect worden bereikt. In deze context bezien is het interessant om te achterhalen welke wensen medewerkers hebben op het gebied van flexibele werkmethoden en welke achterliggende kenmerken van invloed zijn op deze wensen.

Vreemd genoeg wordt de variabele werk-privé conflict in veel onderzoek naar de behoeften van medewerkers op het gebied van flexibele werkvormen juist niet meegenomen (zie bijvoorbeeld Daves, 2004; Lingard & Francis, 2005; Morrison & Thurnell, 2012). Gelukkig zijn er ook een aantal onderzoeken die de variabele wel benoemen en deze wijzen op een mogelijke relatie tussen werk-privé conflict en behoeften op het gebied van flexibel werken. Zo beschrijft Thornthwaite (2004) in haar review-artikel dat werknemers tijdsafhankelijk werken kunnen zien als een mogelijkheid om een betere balans tussen werk en privé na te streven. Meer statistisch van aard is het onderzoek van Rau & Hyland (2002) dat beschrijft hoe studenten die veel werk-privé conflict ervaren meer behoefte hebben aan flexibele werktijden. Reynolds (2005) laat een vergelijkbare relatie zien tussen werk-privé conflict en de behoefte om minder uren te werken. Op basis van deze informatie zijn de drie onderstaande hypothesen opgesteld voor de relatie tussen werk-privé conflict en tijdsafhankelijk werken.

#### **Hypothese 1a**

*Personen die een hoge mate van werk-privé conflict ervaren hebben meer behoefte aan de mogelijkheid om hun begin- en eindtijden flexibel in te delen dan personen die een lage mate van werk-privé conflict ervaren.*

#### **Hypothese 1b**

*Personen die een hoge mate van werk-privé conflict ervaren hebben meer behoefte aan de mogelijkheid om hun werkweek te comprimeren dan personen die een lage mate van werk-privé conflict ervaren.*

#### **Hypothese 1c**

*Personen die een hoge mate van werk-privé conflict ervaren hebben meer behoefte aan de mogelijkheid om in deeltijd te werken dan personen die een lage mate van werk-privé conflict ervaren.*

Zoals een aantal alinea's terug is besproken is de literatuur over het (positieve) effect van plaatsafhankelijk werken op de mate van werk-privé conflict een minder eenduidig. Dit heeft te maken met het feit dat plaatsafhankelijk werken, zoals beschreven door Adkins & Premeaux (2014), twee tegenstrijdige effecten kan hebben. Enerzijds kan het werk-privé conflict verminderen door mensen bijvoorbeeld in staat stellen om eerder naar huis te gaan om de kinderen op te vangen en vervolgens 's avonds nadat de kinderen naar bed zijn nog even in te loggen op het bedrijfsnetwerk om werk gerelateerde zaken af te handelen. Anderzijds kan het de mate van werk-privé conflict verhogen doordat medewerkers geneigd kunnen zijn (mede door verwachtingen van hun leidinggevende of klanten) om na een drukke werkdag ook 's avonds nog even in te loggen om te

kijken of er nog belangrijke werk gerelateerde e-mails zijn binnengekomen (en zich vervolgens verplicht voelen om hiermee aan de slag te gaan). Toch laten de meeste onderzoeken een positief verband zien (zie o.a. Allen et al., 2013; Gajendran & Harrison, 2007; Golden, Veiga & Simsek, 2006; Hill et al., 2010).

Op het gebied van medewerkerswensen zijn slechts een beperkt aantal artikelen gevonden welke de relatie tussen werk-privé conflict en de behoefte aan plaatsonafhankelijk werken beschrijven. Rau & Hyland (2002) laten zien dat studenten die weinig werk-privé conflict ervaren meer behoefte hebben aan plaatsonafhankelijk werken dan personen die veel werk-privé conflict ervaren. Volgens dit stuk wegen voor mensen die veel werk-privé conflict ondervinden de mogelijk negatieve consequenties van plaatsonafhankelijk werken, zoals beschreven in de vorige alinea, dus zwaarder dan de mogelijke voordelen. De meeste onderzoeken wijzen echter op een andere richting, zo beschrijven onder meer Whitehouse, Diamond & Lafferty (2002) en Peters, Tijdens & Wetzels (2004) dat werknemers plaatsonafhankelijk werken zien als manier om (voorheen voor werk verplichte) reistijd te verminderen en zodoende meer tijd over te houden voor privé zaken. Zoals bovenstaand beschreven laten de meeste onderzoeken naar het gebruik van plaatsonafhankelijk werken bovendien zien dat deze werkvorm de mate van werk-privé conflict kan helpen verminderen. Dit zou kunnen betekenen dat respondenten die veel werk-privé conflict ondervinden meer behoefte hebben aan deze flexibele werkvorm omdat zij denken dat dit een oplossing kan zijn voor hun probleem. Gezien het feit dat de meerderheid van de besproken artikelen een relatie veronderstelt tussen werk-privé conflict en behoefte aan werken vanuit huis is de onderstaande hypothese opgesteld.

#### **Hypothese 1d**

*Personen die een hoge mate van werk-privé conflict ondervinden hebben meer behoefte aan de mogelijkheid om vanuit huis te werken dan personen die een lage mate van werk-privé conflict ervaren.*

Zoals besproken wordt werken vanuit huis door medewerkers gezien als mogelijkheid om werk-privé conflict terug te dringen doordat er (door het verminderen van reistijd) meer tijd beschikbaar is voor werk- of privé zaken. Het werken vanaf andere locaties (zoals een gemeentehuis waar iemand overleg heeft gehad) kan een vergelijkbare invloed hebben, immers als iemand na overleg in een andere gemeente daar zijn of haar werk kan afmaken (en op die manier extra reizen kan voorkomen) dan heeft men meer tijd om werkzaamheden in de 'reguliere' werktijd af te ronden. Ook kan deze flexibele werkvorm door respondenten met een lange reistijd gebruikt worden om indien gewenst een dag op een locatie dicht bij huis te werken. Om deze redenen is de onderstaande hypothese met betrekking tot werk-privé conflict en behoefte aan werken vanuit huis opgesteld.

#### **Hypothese 1e**

*Personen die een hoge mate van werk-privé conflict ondervinden hebben meer behoefte aan de mogelijkheid om vanaf andere locaties te kunnen werken dan personen die een lage mate van werk-privé conflict ondervinden.*

### **2.2.1.2 Privé-Werk Conflict**

De artikelen die zijn beschreven onder de paragraaf werk-privé conflict die ook de variabele privé-werk conflict hebben meegenomen vinden veelal geen significante (of minder sterke) verbanden tussen privé-werk conflict en de invloed van flexibele werkmethode (zie bijvoorbeeld Allen et al., 2013; Byron, 2005; Michel et al. 2010; Shockley & Allen, 2010). Zoals besproken door Hyland et al. (2005) heeft dit waarschijnlijk een aantal oorzaken. Allereerst ervaren veel mensen werk-privé conflict als hinderlijker dan privé-werk conflict en ten tweede worden flexibele werkmethode vooral als een oplossingen gezien om de mate van werk-privé conflict te verminderen. Wanneer er sprake is van privé-werk conflict dan zoekt men de oplossing bovendien eerder in de privésituatie. Zo kan men bijvoorbeeld kinderopvang regelen om te zorgen dat de aanwezigheid van kinderen minder stoort met de werkzaamheden (privé-werk conflict), maar zorgt dit er niet voor dat iemand meer tijd met zijn of haar kinderen door kan brengen (werk-privé conflict). In andere woorden privé-werk conflict is waarschijnlijk minder van invloed op de behoefte aan flexibele werkvormen dan werk-privé conflict.

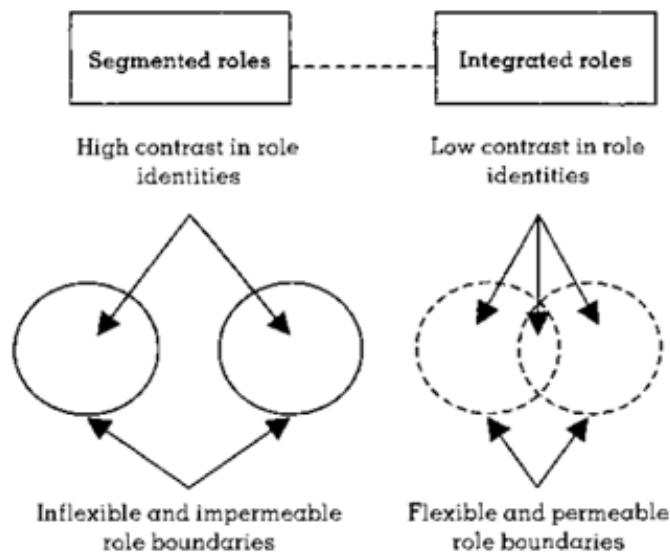
De meest recente en uitgebreide meta-analyse van Allen et al. (2013) en het reviewartikel van Bellavia & Frone (2005) laten echter één mogelijke uitzondering zien. Beide benoemen een significant verband tussen de mogelijkheid om te werken vanuit huis en een vermindering van de mate van privé-werk conflict. Het kwalitatieve onderzoek van Sullivan & Lewis (2001) laat mooi zien dat respondenten werken vanuit huis op tal van manieren kunnen aanwenden om deze vermindering van privé-werk conflict te bereiken. Wat hierbij opvalt is dat werken vanuit huis meer flexibiliteit biedt om met onverwachte zaken uit de privésfeer om te gaan dan de tijdsafhankelijke werkvormen, omdat constant gewisseld kan worden tussen werk- en privéverantwoordelijkheden. Wanneer bijvoorbeeld een kind de griep heeft stelt werken vanuit huis de ouders in staat om het kind te verzorgen wanneer hij/zij wakker wordt om vervolgens weer verder te werken wanneer het kind weer in slaap is gevallen. Op basis van deze informatie is, in tegenstelling tot wat op basis van Hyland et al. (2005) te verwachten valt, toch één hypothese opgesteld voor privé-werk conflict.

#### **Hypothese 2**

*Personen die een hoge mate van privé-werk conflict ondervinden hebben meer behoefte aan de mogelijkheid om vanuit huis te kunnen werken dan personen die een lage mate van privé-werk conflict ervaren.*

### **2.2.2 Preferentie voor Segmentatie of Integratie van Werk en Privé**

De tweede onafhankelijke variabele die in het onderzoek zal worden meegenomen heeft betrekking op de grenzen die bij medewerkers aanwezig zijn tussen enerzijds de werksituatie en anderzijds de privésituatie (Nippert-Eng, 1996). In de meeste literatuur worden twee kenmerken van deze grenzen onderschreven, namelijk flexibiliteit en permeabiliteit (Ashfort, Kreiner & Fugate, 2000; Clark, 2000). Flexibiliteit heeft betrekking op de mate waarin medewerkers in staat zijn de grenzen tussen werk en privé te verschuiven om aan verantwoordelijkheden van een van beide domeinen te voldoen. Een voorbeeld van een flexibele grens is dat medewerkers in staat zijn om het werk te verlaten voor familieomstandigheden (Bulger, Hoffman & Matthews, 2007). Permeabiliteit heeft betrekking op de mate waarin onderdelen van één domein het andere domein kunnen binnendringen. Een voorbeeld van een hoge mate van permeabiliteit is het hebben van telefonisch contact met familieleden terwijl men zich op het werk bevindt (Bulger et al., 2007).



**Figuur 2.1** Weergave van het verschil tussen segmentatie en integratie.  
Overgenomen van Ashforth et al. (2000, p.476).

In meer recent onderzoek wordt aan barrièreflexibiliteit een nieuwe dimensie toegevoegd, namelijk het onderscheid tussen medewerkerswensen/bereidheid en de mogelijkheden die zij daadwerkelijk tot hun beschikking hebben. Zoals beschreven door Matthews, Barnes-Farrell & Bulger (2010) is het namelijk goed mogelijk dat medewerkers de grenzen wel willen verleggen om aan verantwoordelijkheden van één domein te voldoen maar dat bijvoorbeeld de leidinggevende of partner dit niet toelaat. Ook op het gebied van deze wensen bestaat er een continuüm tussen segmentatie en integratie (Rothbard, Phillips & Dumas, 2005). Personen die zich aan de segmentatiezijde van het spectrum bevinden (de zogenaamde segmentors) willen werk en privé strikt gescheiden houden terwijl personen die zich aan de integratie van het spectrum bevinden (de zogenaamde integrators) beide domeinen graag met elkaar willen integreren. Daarnaast wordt in meer recente literatuur onderscheid gemaakt tussen scheiden van privé van werk en andersom (o.a. Matthews, Barnes-Farrell & Bulger, 2010; Park & Jex, 2011). Het is immers goed mogelijk dat iemand het vervelend vindt als de baas 's avonds belt maar er geen problemen mee heeft als de kinderen tijdens werktijd bellen. Bepaalde wetenschappelijke artikelen veronderstellen dat voorkeuren op het gebied van integreren of segmenteren van werk en privé mogelijk van invloed kunnen zijn op het gebruik en/of de behoefte aan onderdelen van flexibel werken (zie bijvoorbeeld Bourhis & Mekkaoui, 2010; Rau & Hyland, 2002; Rothbard et al., 2005; Shockley & Allen, 2010).

Op het gebied van flexibele begin- en eindtijden laten de onderzoeken verschillende standpunten zien. Zo concluderen Rothbard et al. (2005) dat segmenters meer gecommitteerd zijn aan hun organisatie wanneer deze flexibele werktijden aanbiedt. De achterliggende redenatie is dat flexibele werktijden de hoeveelheid interruptie tussen beide domeinen kan terugdringen (zo kan werk op de werklocatie worden afgemaakt waardoor men er thuis niet mee bezig hoeft te zijn). In andere woorden flexibele begin- en eindtijden kunnen worden gebruikt om de plaats grenzen tussen werk en privé te versterken. Artikelen van Rau & Hyland (2002) en Shockley & Allen (2010) laten echter een ander beeld zien. Zo benoemen Rau & Hyland (2002) flexibele werktijden als een maatregel die zich aan de integratiekant van het continuüm bevindt ten opzicht van de traditionele werkweek en

Shockley & Allen (2010) vinden een negatieve correlatie tussen behoefte aan segmentatie en het gebruik van flexibele werktijden door universiteitsmedewerkers. De achterliggende redenatie van deze onderzoeken is dat tijdsgrenzen tussen werk en privé kunnen vervagen door flexibele begin- en eindtijden. Voor de behoefte aan gecombineerde werkweek en het werken in deeltijd is het eveneens niet de verwachting dat voorkeur voor segmentatie of integratie invloed heeft, omdat deze twee arrangementen de grenzen tussen werk en privé weliswaar verschuiven maar niet per definitie verzwakken. Immers de grens gaat in het geval van de gecombineerde werkweek bijvoorbeeld van vijf naar zes uur 's middags, maar dit biedt niet de mogelijkheid tot sterke wisselingen waarin één domein ongepland het andere domein binnendringt. Om benoemde redenen is besloten om geen hypothesen op te nemen voor de relatie tussen voorkeur voor segmenteren of integreren en de behoefte aan tijdsafhankelijke onderdelen van flexibel werken.

Op het gebied van plaatsafhankelijk werken is er aanzienlijk meer eensgezindheid onder wetenschappers (zie bijvoorbeeld Desrochers & Sargent, 2004; Kossek, Lautsch & Eaton, 2006; Rau & Hyland, 2002; Rothbard et al., 2005; Shockley & Allen, 2010). Alle benoemde auteurs zien plaatsafhankelijk werken als de mogelijkheid om vanuit huis te werken en zodoende als maatregel die zich aan de integratiezijde van het continuüm bevindt. Dit heeft ermee te maken dat werken vanuit huis het lastiger maakt om sterke grenzen tussen werk en privé te behouden. De respondenten uit het kwalitatieve onderzoek van Myrie & Daly (2009) geven een aantal concrete voorbeelden, zoals het feit dat familie en vrienden eenvoudiger de werksituatie binnendringen als deze zich in een vertrouwde thuisomgeving bevindt. Werk kan eveneens makkelijker de privé-situatie binnendringen omdat medewerkers bijvoorbeeld 's avonds nog even snel in kunnen (of moeten) loggen op de werkomgeving om bepaalde werk gerelateerde zaken af te handelen. Voor segmenters is het de verwachting dat zij deze vervagende grenzen niet op prijs stellen en dat zij als gevolg hiervan weinig behoefte hebben aan de optie om vanuit huis te kunnen werken. Voor integrators is het daarentegen de verwachting dat ze de mogelijkheden die werken vanuit huis biedt wel waarderen omdat het hun in staat stelt om beide domeinen (werk en privé) meer met elkaar te integreren. Op basis hiervan zijn de onderstaande hypothesen voor de relatie tussen voorkeur voor segmenteren of integreren en de behoefte aan werken vanuit huis opgesteld.

### **Hypothese 3a**

*Personen die privé van werk willen scheiden hebben minder behoefte aan de mogelijkheid om vanuit huis te kunnen werken dan personen die deze scheiding minder belangrijk vinden.*

### **Hypothese 3b**

*Personen die werk van privé willen scheiden hebben minder behoefte aan de mogelijkheid om vanuit huis te kunnen werken dan personen die deze scheiding minder belangrijk vinden.*

In navolging van tijdonafhankelijke werkvormen is het niet de verwachting dat voorkeur voor segmenteren of integreren van werk en privé invloed heeft op de behoefte aan werken vanaf andere locaties. Immers werken vanuit (bijvoorbeeld) een ander gemeentehuis zorgt er niet voor dat de beschreven grenzen tussen werk en privé per definitie vervagen. Om deze reden is er geen hypothese opgesteld voor het verband tussen segmentatie voorkeur en behoefte aan werken vanaf andere locaties.



### **2.2.3 Geslacht, Tijdbesteding Niet Betaald Werk en Thuiswonende Kinderen**

Veel bestaande literatuur laat een sterke relatie zien tussen geslacht en het gebruik van werk-privé balans maatregelen, waaronder onderdelen van flexibel werken (zie bijvoorbeeld Den Dulk & Peper, 2007; Hill, Erickson, Holmes & Ferris, 2010; Russell, O'Connell & McGinnity, 2009). Vooral voor het werken in deeltijd vinden veel onderzoeken een significant verband en dit verband lijkt te worden bevestigd door cijfers van gerenommeerde onderzoeksinstanties. Zo laat recent onderzoek van Eurostat (2012) zien dat maar liefst 76.9 procent van de werkende Nederlandse vrouwen een deeltijd functie vervult. Ter vergelijking van de werkende Nederlandse mannen vervult 'slechts' 24.9 procent een functie in deeltijd (wat overigens in vergelijking met andere Europese landen nog steeds een aanzienlijk percentage is).

Ook literatuur op het gebied van het behoeftoperspectief laat significante verbanden zien tussen geslacht en werk-privé balans maatregelen (zie bijvoorbeeld Butler, Gasser & Smart, 2004; Daves, 2004; Thornthwaite, 2004). Vooral het artikelen van Daves (2004) en Thornthwaite (2004) zijn interessant omdat deze specifiek benoemen dat vrouwen significant meer behoefte hebben aan de mogelijkheid om in deeltijd te kunnen werken. Op basis hiervan is de volgende hypothese opgesteld.

#### **Hypothese 4a**

*Personen van het vrouwelijk geslacht hebben meer behoefte aan de mogelijkheid om in deeltijd te werken dan personen van het mannelijk geslacht.*

Als mogelijke achterliggende oorzaak voor het verschil tussen mannen en vrouwen (in zowel behoefte aan als gebruik van flexibele werkvormen) wordt in veel literatuur de zogenaamde traditionele rolverdeling van betaald en niet betaald werk tussen man en vrouw en de aanwezigheid van thuiswonende kinderen benoemd (zie bijvoorbeeld Daves, 2004). Deze traditionele rolverdeling houdt in dat mannen worden gezien als hoofdverantwoordelijke voor het gezinsinkomen en dat vrouwen worden gezien als hoofdverantwoordelijke voor huishoudelijke taken en de opvoeding van eventuele kinderen (Breen & Cooke, 2005). Om deze verantwoordelijkheden te kunnen faciliteren zouden vrouwen ervoor kiezen om gebruik te maken van werken in deeltijd (om meer tijd over te houden voor huishoudelijke- en zorg verantwoordelijkheden). Het is dus de verwachting dat de grotere behoefte van personen van het vrouwelijk geslacht aan werken in deeltijd loopt via de mediërende variabelen tijdbesteding niet betaald werk en de aanwezigheid van thuiswonende kinderen.

#### **Hypothese 4b**

*De relatie tussen vrouwelijk geslacht en de behoefte aan werken in deeltijd loopt via de mediërende variabele tijdbesteding niet betaald werk.*

#### **Hypothese 4c**

*De relatie tussen vrouwelijk geslacht en de behoefte aan werken in deeltijd loopt via de mediërende variabele thuiswonende kinderen.*

Op het gebied van plaatsafhankelijk werken zijn de gevonden artikelen minder eenduidig. Zo laat het onderzoek van Daves (2004) een significant verband zien tussen geslacht en behoefte aan plaatsafhankelijk werken maar Peters, Tijdens & Wetzels (2004) en Stanek & Mokhtarian (1998)

vinden deze relatie niet. Ook veel artikelen die kijken naar het daadwerkelijk gebruik van werken vanuit huis vinden geen significante relatie met geslacht (zie bijvoorbeeld Kossek, Lautsch & Eaton, 2006). Op basis van deze artikelen is ervoor gekozen geen hypothesen op te stellen over een mogelijke relatie tussen de beschreven variabelen en behoefte aan plaatsonafhankelijk werken.

#### **2.2.4 Geslacht en Geslachtsideologie**

Zoals besproken in paragraaf 2.2.3 stellen veel wetenschappelijke artikelen dat vrouwen meer doen in het huishouden door de aanwezigheid van een traditionele rolverdeling in betaald en niet betaald werk. Zoals blijkt uit literatuur over het onderwerp denkt echter niet iedereen hetzelfde over deze rolverdeling, er is sprake van een continuüm lopende van traditioneel naar egalitair (Corrigall & Konrad, 2007; Cunningham, Beutel, Barber & Thornton, 2005). Personen die traditioneel zijn ingesteld willen vasthouden aan het traditionele rolpatroon waarbij mannen hoofverantwoordelijk zijn voor het inkomen en vrouwen de hoofverantwoordelijkheid dragen voor het huishouden en de zorg voor eventuele kinderen. Personen die meer egalitair zijn ingesteld willen daarentegen een meer gelijkwaardige verdeling van betaald en niet betaald werk tussen mannen en vrouwen.

Voortbordurend op het voorgaande is het de verwachting dat vrouwen die meer egalitair zijn ingesteld (en dus een grotere bijdrage willen leveren aan het inkomen en minder aan het huishouden) meer uren willen werken dan vrouwen die traditioneel zijn ingesteld. Deze verwachting lijkt te worden bevestigd door verschillende onderzoeken die een verband zien tussen een egalitaire geslachtsideologie en het aantal uren dat vrouwen werken (zie bijvoorbeeld Cloïn, Keuzenkamp & Plantenga, 2011; Greenstein, 1995; Nordenmark, 2004). Onderzoek van Cunningham et al. (2005) laat verder zien dat vrouwen die egalitair zijn ingesteld significant vaker voltijd werken. Op basis van deze gegevens is de onderstaande hypothese geformuleerd voor de relatie tussen geslachtsideologie en behoefte aan werken in deeltijd voor personen van het vrouwelijk geslacht.

##### **Hypothese 5a**

*Personen van het vrouwelijk geslacht die meer egalitair zijn ingesteld hebben minder behoefte aan werken in deeltijd dan personen van het vrouwelijk geslacht die meer traditioneel zijn ingesteld.*

Voor personen van het mannelijk is de relatie tussen geslachtsideologie en werken in deeltijd naar alle waarschijnlijk omgekeerd. Mannen die meer egalitair zijn vinden dat vrouwen meer moeten doen met betrekking tot inkomen en zijn bereid zelf meer te doen in het huishouden. Om deze toename van huishoudelijke verantwoordelijkheden te faciliteren is het niet onwaarschijnlijk dat zij de tijd die ze aan hun werk besteden proberen te verminderen. Zoals beschreven door Nordenmark (2004) is de relatie tussen geslachtsideologie en daadwerkelijk gebruik van de flexibele werkvorm 'werken in deeltijd' voor mannen aanzienlijk minder sterk dan voor vrouwen. Wel blijkt uit hetzelfde onderzoek dat mannen die meer egalitair zijn ingesteld inderdaad aanzienlijk meer doen in het huishouden. Wellicht dat deze discrepantie wordt veroorzaakt door het feit dat mannen over het algemeen minder het gevoel hebben gebruik van te mogen maken (bijvoorbeeld van hun leidinggevende) van flexibele werkvormen, de zogenaamde 'sense of entitlement' (Lewis & Smithson, 2001). Om deze reden is de volgende hypothese geformuleerd met betrekking tot geslachtsideologie en de behoefte aan werken in deeltijd voor personen van het mannelijk geslacht.

### **Hypothese 5b**

*Personen van het mannelijk geslacht die meer egalitair zijn ingesteld hebben meer behoefte aan werken in deeltijd dan personen van het mannelijk geslacht die meer traditioneel zijn ingesteld.*

#### **2.2.5 Controlevariabelen**

Naast de besproken variabelen die deel uit maken van het onderzoek zijn er nog een aantal variabelen te benoemen die volgens eerder onderzoek mogelijk van invloed zijn op de behoeften van medewerkers aan flexibele werkmethoden. Het gaat hier bijvoorbeeld om een aantal demografische- en gezinskenmerken. Omdat deze variabelen geen hoofdrol spelen in het onderzoek zullen ze onderstaand slechts kort worden besproken.

##### **Leeftijd**

Zoals aangegeven door Daves (2004) en Bagley & Mokhtarian (1997) is leeftijd mogelijk van invloed op de behoefte aan plaatsonafhankelijk werken omdat ouderen minder bekend zijn met de technologische hulpmiddelen die hiervoor vaak gebruikt worden. Ronen & Primps (1981) geven aan dat de variabele ook van invloed kan zijn op de behoefte aan het comprimeren van de werkweek en Morrison & Thurnell (2012) en Thornthwaite (2004) laten zien dat jongere werknemers mogelijk meer behoefte hebben aan flexibele begin- en eindtijden.

##### **Opleidingsniveau**

Zoals aangegeven in de onderzoeken van Daves (2004) en Bagley & Mokhtarian (1997) is deze variabele mogelijk van invloed op de behoefte aan plaatsonafhankelijk werken.

##### **Leidinggevende Functie**

Het is niet onwaarschijnlijk dat personen met een leidinggevende functie minder behoefte hebben aan werken in deeltijd omdat dit in leidinggevende functies vaak lastig is (Nesbit, 2006; Raabe, 1998). Daarnaast is het niet onwaarschijnlijk dat respondenten met een leidinggevende functie meer behoefte hebben aan de mogelijkheid om vanaf andere locaties te werken omdat zij vaker buiten het gemeentehuis werken (bijvoorbeeld voor regionaal overleg).

##### **Reistijd van de Respondent**

Het is goed mogelijk dat deze variabele van invloed is op de behoefte aan gecomprimeerde werkweek en plaatsonafhankelijk werken omdat deze arrangementen het aantal keer dat een respondent per week dient te reizen verminderen (Peters et al., 2004; Sundo & Fujii, 2005). Ook is het goed mogelijk dat er een verband bestaat met flexibele begin- en eindtijden omdat deze respondenten in staat stellen om het spitsuur te vermijden.

### **Steun van organisatie, leidinggevende en collega's met betrekking tot werk-privé balans**

Deze drie controle variabelen hebben betrekking op de steun die respondenten in hun werkomgeving ervaren voor werk-privé balans. Het is mogelijk dat medewerkers die de organisatie, leidinggevende en/of collega's als weinig ondersteunend zien minder behoefte hebben aan flexibele werkvormen omdat ze bang zijn voor negatieve consequenties, zoals geen promotie kunnen maken (Bittman et al., 2004; McDonald et al., 2005). Hoewel de vraagstelling dit probleem tracht te ondervangen door specifiek te benoemen dat de organisatie (en leidinggevende) de maatregelen aanbiedt en ondersteunt zullen respondenten deze steun wellicht toch meewegen in hun antwoord.

### **Geslacht (controle variabele voor flexibele begin- en eindtijden en gecompriemde werkweek)**

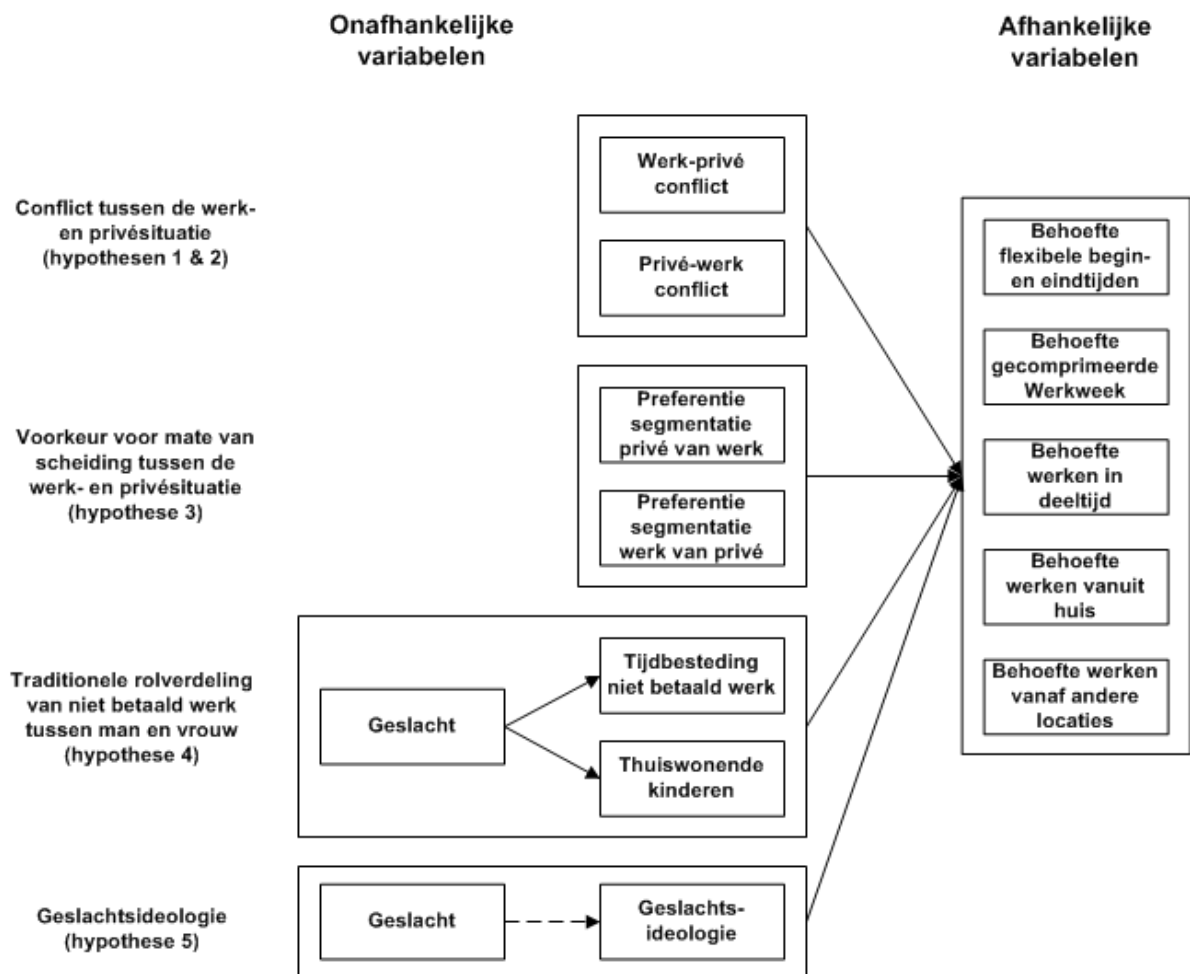
Geslacht is samen met de aanwezigheid van thuiswonende kinderen opgenomen in een aantal hypothesen met betrekking tot behoefte aan werken in deeltijd. Daarnaast is het de verwachting dat de variabele van invloed is op de behoefte aan flexibele begin- en eindtijden en gecompriemde werkweek (Thorntwaite, 2004). Om deze reden is de variabele voor regressieanalyses naar behoefte aan deze twee flexibele werkvormen opgenomen als controle variabele. Voor behoefte aan plaatsafhankelijke werkvormen vonden o.a. Peters et al. (2004) daarentegen geen rol van geslacht.

### **Aanwezigheid van Thuiswonende Kinderen (controle variabele voor flexibele begin- en eindtijden, gecompriemde werkweek en werken vanuit huis)**

De aanwezigheid van thuiswonende kinderen is mogelijk van invloed op een groot deel van de variabelen die in het onderzoek worden meegenomen. Het gaat, naast behoefte aan werken in deeltijd, om behoefte aan flexibele begin- en eindtijden, gecompriemde werkweek en werken vanuit huis (Daves, 2004; Peters et al., 2004). In regressieanalyses met betrekking tot deze flexibele werkvormen is aanwezigheid van thuiswonende kinderen meegenomen als controle variabele.

## **2.3 Conceptueel Model**

In de voorgaande paragrafen zijn een groot aantal onafhankelijke variabelen aan bod gekomen die mogelijk van invloed zijn op de afhankelijke variabelen (de behoefte aan verschillende flexibele werkvormen). Om de lezer een beter beeld te geven van de onderlinge verhoudingen tussen de besproken theoretische concepten is hierna het conceptueel model weergegeven.

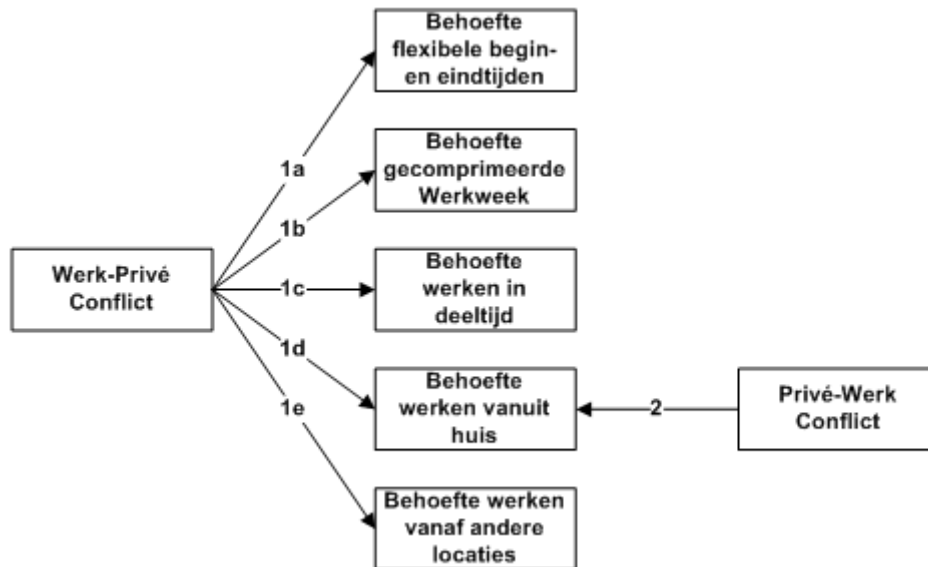


*Figuur 2.2* Weergave van de onderlinge verhoudingen tussen de theoretische concepten.

Zoals te zien is het de verwachting dat conflict tussen de werk- en privésituatie, voorkeur voor scheiden van werk- en privésituatie, traditionele rolverdeling van niet betaald werk tussen man en vrouw en geslachtsideologie van invloed zijn op de behoeften die respondenten hebben aan flexibele werkvormen. Om het geheel overzichtelijk te houden zijn de afzonderlijke hypothesen weergegeven in deelfiguren die in het vervolg van deze paragraaf zullen worden behandeld. In deze deelfiguren staan zwarte pijlen voor een positief verband en rode pijlen voor een negatief verband. Daarnaast is voor elke pijl weergegeven welke hypothese zij vertegenwoordigen.

### **Hypothesen Werk-Privé Conflict en Privé-Werk Conflict**

Hypothese 1 veronderstelt een positief verband tussen werk-privé conflict en de behoefte aan verschillende flexibele werkvormen. Specifiek gaat het hierbij om flexibele begin- en eindtijden (hypothese 1a), de gecompriëerde werkweek (hypothese 1b), werken in deeltijd (hypothese 1c), werken vanuit huis (hypothese 1d) en werken vanaf andere locaties (hypothese 1e). Wat betreft privé-werk conflict veronderstelt hypothese 2 een positief verband met de behoefte om vanuit huis te kunnen werken.



*Figuur 2.3 De veronderstelde verbanden tussen conflict en de behoefte aan flexibele werkvormen.*

### Hypothesen Preferentie voor Segmentatie of Integratie van Werk en Privé

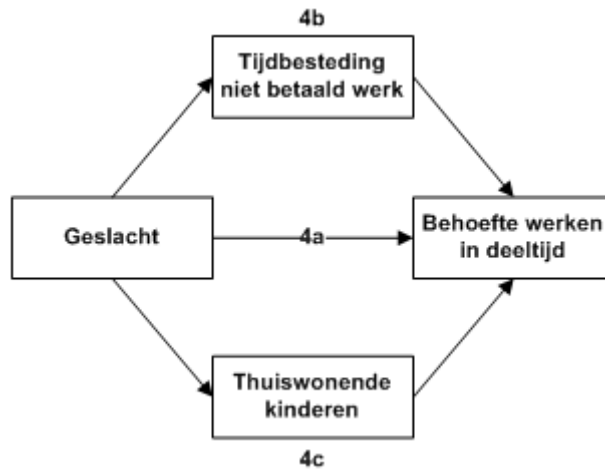
Hypothese 3a veronderstelt een negatief verband tussen de voorkeur voor het segmenteren van privé van werk en de behoefte om vanuit huis te kunnen werken. Hypothese 3b veronderstelt een vergelijkbaar negatief verband tussen de voorkeur voor het segmenteren van werk van privé en de behoefte om vanuit huis te kunnen werken.



*Figuur 2.4 De veronderstelde verbanden tussen preferentie en de behoefte aan plaatsafhankelijk werken.*

### Hypothesen Geslacht, Tijdbesteding Niet Betaald Werk en Thuiswonende Kinderen

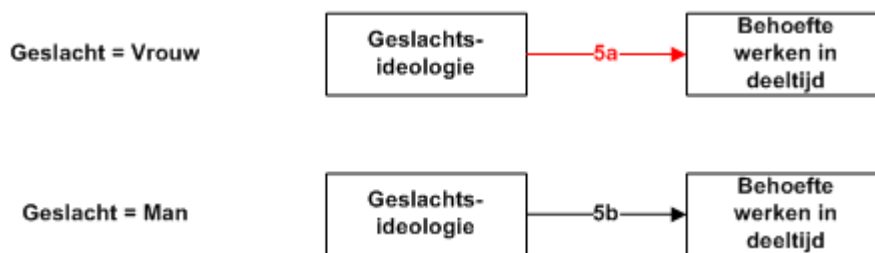
Hypothese 4a veronderstelt een positieve relatie tussen geslacht (= vrouwelijk) en de behoefte aan werken in deeltijd. Hypothese 4b veronderstelt dat deze relatie tussen geslacht (= vrouwelijk) en behoefte aan werken in deeltijd gedeeltelijk wordt gemedieerd door de variabele tijdbesteding niet betaald werk en hypothese 4c veronderstelt een vergelijkbaar effect van de aanwezigheid van thuiswonende kinderen.



**Figuur 2.5** De veronderstelde verbanden tussen geslacht, tijdbesteding niet betaald werk en de behoefte aan werken in deeltijd.

### Hypothesen Geslacht en Geslachtsideologie

Hypothese 5a veronderstelt een negatief verband tussen geslachtsideologie (= egalitair) en behoefte aan werken in deeltijd voor vrouwen. Hypothese 5b veronderstelt een positief verband tussen geslachtsideologie (= egalitair) en behoefte aan werken in deeltijd voor mannen.



**Figuur 2.6** De veronderstelde verbanden tussen geslachtsideologie en de behoefte aan werken in deeltijd.

Nu alle theoretische concepten en bijbehorende hypothesen zijn behandeld zal in het volgende hoofdstuk worden besproken hoe de hypothesen zullen worden getoetst.

### **3. Methodologische Verantwoording**

In dit hoofdstuk zal de methodologische verantwoording van het onderzoek worden besproken. Er zal worden begonnen met de gekozen onderzoeksstrategie en methoden in paragraaf 3.1. Vervolgens zullen de theoretische concepten uit het theoretisch kader worden geoperationaliseerd in paragraaf 3.2. In de daarop volgende paragrafen komen de analysemethoden (3.3), sampling en respons (3.4) en aanvullende punten omtrent betrouwbaarheid en validiteit (3.5) aan bod.

#### **3.1 Onderzoeksstrategie en Onderzoeksmethode**

Omdat er al (beperkte) literatuur aanwezig is op het gebied van behoeften aan flexibele werkvormen is gekozen voor een deductief onderzoek waarbij hypothesen die aan de hand van literatuur zijn opgesteld zullen worden getoetst. De hoofdvraagstelling van het onderzoek veronderstelt verder een relatief groot aantal variabelen en een bepaalde mate van generaliseerbaarheid. Specifiek voor deze generalisatie is het van belang een relatief grote onderzoekspopulatie te ondervragen. De combinatie van redelijk wat variabelen en een grote beoogde onderzoekspopulatie zorgen er gezamenlijk voor dat kwantitatief onderzoek bijzonder geschikt is (Van Thiel, 2010). Meer specifiek zal er gebruik worden gemaakt van een (digitale) vragenlijst met gesloten vragen.

#### **3.2 Operationalisaties**

Nu de onderzoeksstrategie en methoden bekend zijn kan worden beschreven hoe de theoretische concepten uit het theoretisch kader 'meetbaar' worden gemaakt. In de onderstaande paragrafen wordt dit gedaan voor de afhankelijke variabelen (paragraaf 3.2.1), de onafhankelijke variabelen (paragrafen 3.2.2 t/m 3.2.5) en de controle variabelen (paragraaf 3.2.6).

##### **3.2.1 Behoeftte aan Flexibele Werkvormen**

Voor het meten van de behoefte die respondenten hebben aan verschillende vormen van flexibel werken kan gebruik gemaakt worden van de vraagstelling of zij er gebruik van zouden maken als de werkgever de mogelijkheid aanbood (zie bijvoorbeeld Lawton & Chernyshenko, 2008). Nadeel van deze manier van vragen is dat respondenten geneigd kunnen zijn om allerlei randzaken mee te nemen (bijvoorbeeld of de leidinggevende positief staat t.o.v. flexibele werkvormen), waardoor zij niet vanuit de persoonlijke behoefte beredeneren. In bestaande literatuur wordt daarom vaak gevraagd naar hoe belangrijk, hoe waardevol of hoe nuttig verschillende flexibele werkvormen (zouden) zijn voor respondenten en hun persoonlijke situatie (Lingard & Francis, 2005; Muse & Wadsworth, 2012). Een soortgelijke vraagstelling zal voor het huidige onderzoek worden gebruikt, waarbij respondenten kunnen antwoorden op basis van een vijfpunten Likertschaal lopende van zeer onbelangrijk tot zeer belangrijk. Omdat, zoals besproken in het theoretisch kader, niet alle vormen van flexibel werken relevant zijn binnen de gemeenten waar het onderzoek wordt uitgevoerd zullen slechts de volgende vormen worden meegenomen.

- Flexibele begin- en eindtijden (de mogelijkheid om eerder of later te beginnen met werken om vervolgens eerder of later te stoppen, bijvoorbeeld werken van 7:30 tot 16:00);
- Werken in deeltijd (de mogelijkheid om minder dan 36 of 40 uur per week te werken, bijvoorbeeld 16 of 24 uur);



- Gecomprimeerde werkweek (de mogelijkheid om meer uur per dag te werken om het aantal werkdagen per week te verminderen, bijvoorbeeld 4 dagen van 9 of 10 uur);
- De mogelijkheid om vanuit huis te werken (bijvoorbeeld door in te loggen op de werkomgeving met een laptop of de thuiscomputer);
- De mogelijkheid om vanaf een andere locatie dan de werk of thuis locatie te werken (bijvoorbeeld inloggen vanuit een ander overheidsgebouw/kantoor of onderweg).

Voor werken in deeltijd wordt daarnaast in navolging van eerder onderzoek (o.a. Van Echtelt, Glebbeek & Lindenberg, 2006; Merz, 2002) gevraagd naar het aantal uren dat respondenten (bij een gelijk uurloon) zouden willen werken in de voor hun ideale situatie. Dit omdat er een aanzienlijk verschil bestaat tussen een deeltijdfunctie van 8 uur of 32 uur per week en het antwoord op deze vraag dus nieuwe inzichten kan geven in de behoefte die medewerkers hebben aan het werken in deeltijd.

### 3.2.2 Werk-Privé Conflict en Privé-Werk Conflict

Voor het meten van werk-privé conflict en privé-werk conflict zijn in de loop der jaren een groot aantal schalen ontwikkeld. Enkele voorbeelden van bekende schalen die het concept meten zijn Carlson, Kacmar & Williams (2000); Frone & Yardley (1996); Geurts et al. (2005); Gutek et al. (1991); Kopelman, Greenhaus & Connolly (1983) en Netemeyer et al. (1996). In veel Nederlands onderzoek wordt ervoor gekozen om gebruik te maken van de schaal van Geurts et al. (2005) omdat deze schaal in Nederland ontwikkeld en gevalideerd is (Derks et al., 2013). In het kader van het huidige onderzoek heeft de schaal van Geurts et al. (2005) echter één groot nadeel, namelijk dat er voor privé-werk conflict alleen wordt gekeken naar strain based conflict en niet naar time based conflict.

Om deze reden is ervoor gekozen om de items zoals benoemd door Frone & Yardley (1996, p.366) te vertalen naar het Nederlands. Vertalen was noodzakelijk omdat er (voor zover bekend) geen Nederlandse gevalideerde versie beschikbaar is. Hoewel vertaling mogelijk negatieve gevolgen heeft voor de validiteit van het onderzoek maken de pluspunten van de schaal (het meenemen van tijd gebaseerd conflict en gericht op de bredere term privé in plaats van slechts familie) deze stap verdedigbaar. De oorspronkelijke schaal van Frone & Yardley (1996) is gebaseerd op twee bekende en gevalideerde werk-familie conflict schalen (Frone, Russel & Cooper, 1992 en Gutek, Searle & Klepa, 1991), vaak in wetenschappelijk onderzoek toegepast (zie bijvoorbeeld Byron, 2005; Frone, Yardley & Markel, 1997) en liet in alle onderzoeken een hoge Cronbach  $\alpha$  zien. In navolging van andere wetenschappelijke artikelen (o.a. Brough, O'Driscoll & Kalliath, 2005; Carlson & Kacmar, 2000; Nielson, Carlson & Lankau, 2001) is ervoor gekozen om twee items uit de originele schaal niet op te nemen in de vragenlijst omdat deze veel overlap vertoonden met andere items. De tien overgebleven items zijn onderstaand (in de vertaalde versie) weergegeven. Ze worden ingeleid met de vraagstelling 'Kunt u aangeven hoe vaak het voorkomt dat...', de respondenten kunnen antwoorden op basis van een vijfpunten Likertschaal lopende van zeer zelden t/m zeer regelmatig.

- U wanneer u thuiskomt van uw werk te moe bent om dingen die u leuk vindt te doen?
- U zoveel werk te doen heeft dat u niet aan uw hobby's of interesses toekomt?
- Uw familie/vrienden het vervelend vinden dat u thuis zoveel met uw werk of carrière bezig bent?

- Uw werk of carrière tijd in beslag neemt die u eigenlijk met uw familie of vrienden door had willen brengen?
- Uw werk of carrière het lastig maakt om aan uw huishoudelijke verantwoordelijkheden, zoals koken, schoonmaken, klussen, boodschappen doen of zorgen voor de kinderen te voldoen?
- U te moe bent op uw werk door alle dingen die u thuis moet doen?
- Uw privéleven zo veeleisend is dat deze uw werk of carrière in de weg zit?
- Uw leidinggevende en collega's het vervelend vinden dat u op uw werk zoveel met uw privéleven bezig bent?
- Uw privéleven tijd in beslag neemt die u eigenlijk aan uw werk had willen besteden?
- Uw privéleven het lastig maakt om aan uw werkverantwoordelijkheden, zoals op tijd op het werk arriveren, werkzaamheden afmaken of een keer overwerken te voldoen?

De eerste vijf items meten werk-privé conflict en hadden in het huidige onderzoek een Cronbach  $\alpha$  van .85. Items zes tot en met tien werden gebruikt om privé-werk conflict te meten en hadden een Cronbach  $\alpha$  van .83. Beide zijn ruim boven de richtlijn van .7 die vaak binnen de wetenschap wordt gehanteerd (Field, 2013).

### 3.2.3 Preferentie Segmentatie of Integratie van Werk en Privé

Hoewel minder divers dan werk-privé conflict zijn er ook voor de preferentie voor segmenteren of integreren van werk en privé meerdere schalen te benoemen die voor het onderzoek kunnen worden gebruikt. Twee bekende schalen zijn van Kreiner (2006, p.507) en van Edwards & Rothbard (1999) zoals benoemd in Rothbard, Phillips & Dumas (2005, p.249). Omdat de schaal van Kreiner eerder is gebruikt in Nederlands onderzoek (zie de Man, de Bruijn & Groeneveld, 2006) is voor deze schaal gekozen. Ook in internationaal onderzoek wordt de schaal vaak gebruikt (zie bijvoorbeeld Chen, Powell & Greenhaus, 2009; Liu, Kwan, Lee & Hui, 2013; Shockley & Allen, 2010). In alle benoemde onderzoek liet de schaal een hoge Cronbach  $\alpha$  van .81 of hoger noteren. De Nederlandse vertalingen (zoals benoemd door de Man, 2007, p.200) zijn onderstaand weergegeven. De inleidende vraagstelling is 'Kunt u aangeven in hoeverre u het met de onderstaande stellingen eens of oneens bent?' en respondenten kunnen antwoorden op basis van een vijfpunten Likertschaal lopende van helemaal oneens t/m helemaal eens.

- Ik vind het niet prettig om aan mijn werk te denken als ik thuis ben;
- Ik vind het niet prettig wanneer mijn werk mijn privéleven binnensluipt;
- Ik wil mijn werk achter me kunnen laten wanneer ik naar huis ga;
- Ik wil graag dat mijn werk ophoudt als ik mijn werkplek verlaat.

Voor het meten van de preferentie voor het scheiden van werk van privé wordt gebruik gemaakt van een gespiegelde versie van de schaal van Kreiner, zoals eerder gebruikt door Park & Jex (2011). Ook het stuk van de Man, de Bruijn & Groeneveld (2006) hanteert een gespiegelde versie van drie items waardoor er reeds een Nederlandse vertaling beschikbaar is die voor de vragenlijst van het huidige onderzoek kan worden gebruikt. De Nederlandse vragen van de Man (2007, p.200) zijn op de volgende pagina weergegeven.

- Ik vind het niet prettig om aan thuis te denken wanneer ik aan het werk ben;
- Ik vind het niet prettig wanneer ik op het werk plotseling met zaken van thuis word geconfronteerd;
- Ik wil mijn privé zaken achter me kunnen laten wanneer ik naar het werk ga.

Beide schalen hadden in het huidige onderzoek een Cronbach  $\alpha$  van respectievelijk .90 en .85.

### **3.2.4 Geslacht, Tijdbesteding Niet Betaald Werk en Thuiswonende Kinderen**

Voor het meten van de variabele geslacht wordt gebruik gemaakt van een dichotome variabele waarbij respondenten kunnen kiezen voor de optie 'man' of 'vrouw'.

Wanneer men kijkt naar bestaande literatuur die de aanwezigheid van een traditionele rolverdeling op het gebied van niet betaald werk in kaart brengt dan vallen een aantal verschillen op. Het eerste verschil is dat sommige onderzoeken slechts kijken naar huishoudelijke verantwoordelijkheden, zoals schoonmaken en koken, en anderen ook naar zorgverantwoordelijkheden, bijvoorbeeld voor kinderen en ouderen (zie bijvoorbeeld Blair & Lichter, 1991; Geist, 2005; Warren, 2003). Aangezien beide vormen ertoe kunnen leiden dat respondenten meer behoefte hebben aan flexibele werkvormen is ervoor gekozen om de brede variant, met zowel huishoudelijke- als zorgverantwoordelijkheden, te gebruiken voor dit onderzoek. Het tweede verschil is dat bepaalde onderzoeken kijken naar het totaal aantal uur dat wordt besteed aan huishoudelijke- en/of zorgtaken terwijl andere kijken naar de onderlinge verdeling van de taken tussen man en vrouw (zie bijvoorbeeld Blair & Lichter, 1991; Geist, 2005; Warren, 2003). Omdat niet beide partners worden ondervraagd en er ook respondenten zonder partner in de onderzoekspopulatie zitten is voor dit onderzoek vooral de hoeveelheid uren interessant. Deze variabele zal worden gemeten aan de hand van open vraag waar respondenten het aantal uren dat zij gemiddeld per week aan niet betaald werk besteden kunnen invullen.

Voor thuiswonende kinderen tenslotte wordt de volgende vraag gesteld 'Heeft u momenteel thuiswonende kinderen?'. Respondenten kunnen antwoorden op basis van vijf antwoordmogelijkheden lopend van 'Nee' tot en met 'Ja, 4 kinderen of meer'.

### **3.2.5 Geslacht en Geslachtsideologie**

Voor het meten van geslachtsideologie wordt gebruik gemaakt van de vragen zoals gebruikt in de ISSP-survey van 2012. In deze survey wordt gebruik gemaakt van een zevental vragen die ook in eerdere versies (in respectievelijk 2002 en 1994) zijn gebruikt (ISSP, 2011). Omdat er van de 2012 versie geen Nederlandse vertaling kon worden gevonden (Gesis, z.d.b) zijn de zeven vragen uit de versie uit 2002 (Gesis, z.d.a) één op één overgenomen in de vragenlijst van het huidige onderzoek. De vragen zijn op de volgende pagina weergegeven en respondenten kunnen op basis van een vijf punten Likertschaal aangeven in hoeverre zij het met de stellingen eens of oneens zijn.

- Zowel man als vrouw moeten beiden bijdragen aan het gezinsinkomen.
- De man moet het geld verdienen, de vrouw moet voor het huishouden en het gezin zorgen.
- Een werkende moeder kan net zo'n warme en hechte relatie met haar kinderen hebben als een moeder die niet werkt.
- Een kind dat nog niet naar school gaat zal er waarschijnlijk onder lijden als zijn of haar moeder werkt.
- Al met al lijdt het gezinsleven er onder als een vrouw een volledige baan heeft.
- Een baan is prima, maar wat de meeste vrouwen werkelijk willen is kinderen en een gezinsleven.
- Huisvrouw zijn geeft evenveel voldoening als een betaalde baan.

Zoals wellicht opgevallen zijn items 2, 4, 5, 6 en 7 achterwaarts geformuleerd ten opzichte van items 1 en 3 (als een respondent helemaal eens invult bij items 1 en 3 dan is hij of zij egalitair ingesteld, maar als een respondent helemaal eens invult bij de andere items dan is hij of zij traditioneel ingesteld). Omdat het één schaal betreft zijn items 2, 4, 5, 6 en 7 in SPSS opnieuw gecodeerd volgens de onderstaand beschreven methode:

- Helemaal oneens (1) -> Helemaal eens (5);
- Oneens (2) -> Eens (4);
- Niet eens, niet oneens (3) -> Niet eens, niet oneens (3);
- Eens (4) -> Oneens (2);
- Helemaal eens (5) -> helemaal oneens (1).

De uitkomst is een schaal waarbij een hogere waarde staat voor een meer egalitaire geslachtsideologie. De benoemde schaal haalde in het huidige onderzoek een Cronbach  $\alpha$  van .73.

### 3.2.6 Controle Variabelen

De meeste controle variabelen zijn eenvoudige demografische kenmerken en zullen niet uitgebreid worden behandeld in deze paragraaf (in bijlage 1 is weergegeven hoe de controle variabelen zijn opgenomen in de vragenlijst van het onderzoek). Er is echter een aantal variabelen die onderstaand wel kort zullen worden toegelicht omdat er gebruik is gemaakt van bestaande schalen of omdat de antwoordcategorieën in SPSS opnieuw gecodeerd zijn.

Allereerst is er voor het meten van steun voor werk-privé balans van de organisatie, leidinggevende en collega's gebruik gemaakt van schalen ontwikkeld door Dikkers et al. en Den Dulk & Peper. Deze schalen, elk bestaand uit een drietal items, zijn eerder toegepast in het onderzoek van Bäck-Wiklund et al. (2011) en behaalden in het huidige onderzoek Cronbach  $\alpha$ 's van respectievelijk .76 .75 en .80. Eén van de benoemde schalen (organisatiesteun) is in SPSS opnieuw gecodeerd zodat een hogere score overeenkomt met meer steun voor werk-privé balans. Hiervoor is gekozen omdat de twee andere schalen (steun van leidinggevende en collega's) ook op deze manier zijn vormgegeven. Door de 'scoring' van de schalen consistent te maken wordt de kans op verwarring bij interpretatie van de analyses zoveel mogelijk voorkomen.

Ook de variabele leidinggevende functie is opnieuw gecodeerd ten opzichte van de vragenlijst zodat '1' staat voor het niet hebben van een leidinggevende functie en '2' staat voor het wel hebben van een leidinggevende functie. Hoewel dit geen gevolgen heeft voor de hypothetische uitkomsten van het onderzoek maakt deze stap het interpreteren van de tabellen in het analyse hoofdstuk een stuk eenvoudiger.

### 3.3 Sampling en Respons

De vragenlijst is uitgezet onder alle ongeveer 300 binnendienstmedewerkers van de vijf gemeenten die gezamenlijk het Samenwerkingsverband Hoeksche Waard vormen (Gemeente Binnenmaas, Gemeente Cromstrijen, Gemeente Korendijk, Gemeente Oud-Beijerland en Gemeente Strijen). Er is specifiek gericht op medewerkers van de binnendienst (functies als leidinggevende, beleidsmedewerker, adviseur en ondersteunende diensten), omdat een groot aantal flexibele werkvormen voor de buitendienst lastig zijn te realiseren (iemand van de groenvoorziening kan bijvoorbeeld niet plaatsonafhankelijk werken). Ook een aantal functies als ICT-ondersteuning worden niet meegenomen omdat deze regionaal (in aparte organisaties) zijn ondergebracht.

In totaal hebben 109 medewerkers de vragenlijst ingevuld en geretourneerd (veelal digitaal, maar ook enkele geprinte exemplaren), wat neerkomt op een responspercentage van ongeveer 36,3 procent. Onderstaand wordt de verdeling op het gebied van een aantal in het onderzoek meegenomen variabelen besproken ten opzichte van de kenmerken van de gehele doelgroep om zo inzicht te krijgen in hoeverre de respons representatief is. Uiteraard kan voor een groot deel van de variabelen (zoals werk-privé conflict) geen vergelijking worden gemaakt omdat de gegevens van de gehele onderzoekspopulatie niet bekend zijn. Ook opleidingsniveau bleek lastig mee te nemen omdat er binnen de gemeenten gebruik gemaakt wordt van werk en denk niveau. Dit betekent dat iemand die een MBO opleiding heeft gevolgd met een aantal jaar werkervaring en een aantal cursussen zonder problemen een functie op HBO niveau kan vervullen.

De twee variabelen waar wel een vergelijking mogelijk is zijn geslacht en leeftijd. Van de doelgroep is ruim 60 procent vrouw en de gemiddelde leeftijd ligt op ongeveer 45 jaar. Van de respondenten is eveneens de meerderheid vrouw (67,9 procent) en de gemiddelde leeftijd is met 43,2 jaar redelijk vergelijkbaar aan de doelgroep als geheel. Geconcludeerd kan worden dat de respons, afhankelijk van welke richtlijnen er worden aangehouden, wellicht aan de lage kant is, maar dat de respondenten op het gebied van de besproken kenmerken op het eerste gezicht redelijk overeenkomen met de doelgroep als geheel. Voor geslacht kan deze veronderstelling worden gecontroleerd met behulp van een Chi Square Goodness of Fit. Deze test laat geen significant verband zien ( $X^2 [1, N = 109] = 2,18$  en  $p = .140$ ) wat betekent dat de nulhypothese kan worden aangenomen. In andere woorden er bestaat geen significant verschil tussen de respondenten en de gehele onderzoekspopulatie op het gebied van geslacht.

### 3.4 Analysemethoden

Voor het onderzoek zijn een aantal analysemethoden gebruikt het gaat hierbij hoofdzakelijk om:

- Betrouwbaarheidsanalyses (Cronbach  $\alpha$ );
- (multiple-)Regressieanalyses;
- Mediatieanalyse (Hayes, 2012).

Met de respons ( $N = 109$ ) van het huidige onderzoek in het achterhoofd kan worden bepaald of de beschreven analysemethoden betrouwbaar kunnen worden toegepast. Voor het berekenen van de Cronbach  $\alpha$  is de benodigde respons afhankelijk van de eigenvalue van de eerste factor zoals beschreven door Yurdugul (2008). Bij een eigenvalue van  $>6$  is een sample van 30 voldoende, bij een eigenvalue tussen de 3 en 6 is 100 voldoende en bij een eigenvalue van  $<3$  is een sample van 300 of meer vereist. Vooral de werk-privé conflict en privé-werk conflict schalen zijn interessant om te analyseren omdat van deze schalen zelf vertaalde versies zijn gebruikt. Omdat er geen gevalideerde Nederlandse versie is gebruikt is de behaalde Cronbach  $\alpha$  in het huidige onderzoek extra belangrijk. De eigenvalues van de eerste factoren van deze schalen was respectievelijk 3,11 en 3,02 wat betekent dat met de behaalde respons van  $N = 109$  betrouwbaar Cronbach  $\alpha$ 's kunnen worden berekend (de Cronbach  $\alpha$ 's van alle in het onderzoek gebruikte schalen zijn vermeld in paragraaf 3.2 Operationalisaties).

Voor multiple-regressieanalyse worden in de wetenschappelijke literatuur meerdere richtlijnen voor samplegrootte benoemd. Veel voorkomende zijn minimaal 10 respondenten per voorspellende variabele (Field, 2013, p. 313), minimaal 50 respondenten (VanVoorhis & Morgan, 2007, p. 48) en  $55+X$  afhankelijk van het aantal voorspellende variabelen (Field, 2013, pp. 313-314). Voor het huidige onderzoek betekent dit dat afhankelijk van de gekozen richtlijn zeven à tien voorspellende variabelen kunnen worden meegenomen. Bij de regressieanalyses wordt daarnaast gelet op een aantal waarden ter bevordering van de betrouwbaarheid en validiteit, specifiek gaat het hierbij om (Field, 2013, pp. 311, 316 en 325);

- De normaalverdeling (op basis van histogram);
- Collinearity van onafhankelijke variabelen (niet hoger dan ,8);
- De tolerantiewaarden (waarde voor individuele variabelen minimaal ,2);
- De VIF-waarden (waarde voor individuele variabelen maximaal 10 en gemiddelde van alle variabelen in de multiple-regressieanalyse maximaal 2);
- De Durbin-Watson test (waarde minimaal 1 en maximaal 3).

De benoemde waarden lijken op het eerste gezicht niet bijzonder strikt, maar regressieanalyses zijn behoorlijk robuust (niet erg gevoelig voor vormen van bias zoals een beperkte afwijking van de normaalverdeling) en deze robuustheid wordt in het huidige onderzoek nog eens versterkt door het toepassen van bootstrapping (1000 samples). In het analyse hoofdstuk zal overigens niet bij alle regressieanalyses naar de benoemde waarden worden verwezen, dit wordt slechts gedaan wanneer waarden in de buurt van de gestelde grenzen komen. Geïnteresseerden kunnen de correlatiematrix voor alle variabelen uit het onderzoek terugvinden in bijlage twee en de VIF, tolerantie en Durbin-Watson waarden staan vermeld in de volledige regressieanalyses in bijlage drie.

Voor het analyseren van mediërende verbanden wordt gebruik gemaakt van de SPSS-macro Process (versie 2.11) welke is geschreven door Hayes (<http://www.afhayes.com>). Voor deze analyses gelden dezelfde richtlijnen met betrekking tot samplegrootte als voor multiple-regressieanalyses omdat de gebruikte mediatieanalyse feitelijk een aantal in serie uitgevoerde OLS-regressieanalyses betreft. In navolging van het advies van Hayes (2007, 2012) wordt bij deze analyse gebruik gemaakt van bootstrapping (1000 samples) en de optie 'Heteroscedasticity-Consistent Standard Errors' om de negatieve effecten van heteroscedasticity zoveel mogelijk te beperken.

Tenslotte dient te worden vermeld dat voor alle statistische analyses gebruik gemaakt wordt van het computerprogramma IBM SPSS versie 21.0 (<http://www-01.ibm.com/software/nl/analytics/spss>).

### **3.5 Betrouwbaarheid en Validiteit**

Naast de in de voorgaande paragrafen besproken punten zijn er nog een aantal methoden toegepast om de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek te waarborgen. Zoals besproken is er zoveel mogelijk gebruik gemaakt van gevalideerde Nederlandse schalen voor het meten van alle voor het onderzoek relevante begrippen. Mocht dit echter niet mogelijk zijn (bijvoorbeeld omdat er geen gevalideerde Nederlandse schalen beschikbaar zijn of deze niet goed aansluiten bij het onderzoek) dan zijn Engelse schalen vertaald. Bij deze vertalingen is de hulp van medestudenten en begeleiders ingeschakeld om via de zogenaamde terugvertaalprocedure de validiteit en betrouwbaarheid zoveel mogelijk te waarborgen (Brislin, 1970). Bij deze terugvertaalprocedure krijgen derden (in dit geval medestudenten en begeleiders) reeds naar Nederlands vertaalde vragen te zien met het verzoek deze te vertalen naar het Engels. Op deze manier kan worden gekeken of de essentie van de originele Engelse vragen ook in de Nederlandse vertalingen naar voren komt. Om te controleren of de vragen en vertalingen voor alle respondenten begrijpelijk zijn (en op eenzelfde manier worden geïnterpreteerd) is er eerst een pilot vragenlijst uitgezet onder medewerkers die vooraf hadden aangegeven hiervoor beschikbaar te zijn. Uit de pilot vragenlijst bleek dat bepaalde vragen op meerdere manieren konden worden geïnterpreteerd, deze vragen zijn aan de hand van ontvangen feedback aangepast in de definitieve vragenlijst.

Verder zijn er nog enkele methoden toegepast om eventuele non-respons tot een minimum te beperken. Zo zijn allereerst privacygevoelige vragen zoveel mogelijk gemeden (er is bijvoorbeeld niet gevraagd naar het gezinsinkomen) en is de omvang van de vragenlijst (en dus de benodigde tijd voor het invullen) zoveel mogelijk beperkt. Ook was de vragenlijst voorzien van begeleidende tekst waarin het doel van het onderzoek werd toegelicht en de anonimiteit van de respondenten werd verzekerd. Daarnaast is er bij een aantal gemeenten een reminder verstuurd met het verzoek de vragenlijst alsnog in te vullen indien men dit nog niet gedaan had. Om te controleren of er inderdaad geen sprake is van (selectieve) non-respons is tenslotte gekeken of de respondentengroep op bepaalde kenmerken (als leeftijd en geslacht) gelijkwaardig was aan de gehele onderzoekspopulatie (zie ook paragraaf 3.3).

## 4. Analyse van de Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de uitkomsten van het onderzoek worden besproken. In paragraaf 4.1 zal worden begonnen met een korte beschrijvende analyse waarna in paragraaf 4.2 de hypothesen uit het theoretisch kader zullen worden getoetst.

### 4.1 Beschrijvende Analyse

In deze paragraaf zal een kort overzicht worden gegeven van de verdeling van respondenten op het gebied van afhankelijke variabelen en onafhankelijke variabelen. Bij deze laatste categorie zal onderscheid worden gemaakt tussen onafhankelijke variabelen die onderdeel uitmaken van de in het theoretisch kader beschreven hypothesen en controle variabelen.

#### 4.1.1 Afhankelijke Variabelen

Wanneer wordt gekeken naar de behoefte aan flexibele werkvormen dan blijkt dat respondenten het meeste belang hechten aan flexibele begin- en eindtijden (4,27), gevolgd door werken vanuit huis (3,89), de gecombineerde werkweek (3,88) en werken in deeltijd (3,83). Werken vanaf andere locaties wordt met een gemiddelde van 3,47 aanzienlijk minder belangrijk gevonden. Deze lage score kan waarschijnlijk worden verklaart vanuit het feit dat deze werkvorm slechts relevant is voor (de relatief beperkte groep) respondenten die geregeld buiten het gemeentehuis werkt terwijl de overige werkvormen voor grotere groepen interessant kunnen zijn.

**Tabel 4.1** Gemiddelden en Std. Deviation voor behoefte aan verschillende flexibele werkvormen.

	Flexibele begin- en eindtijden	Gecombineerde werkweek	Werken in deeltijd	Werken vanuit huis	Werken vanaf andere locaties
Gem. man	4,06	3,66	3,09	3,80	3,51
Std. man	,838	,1056	1,337	1,132	1,197
Gem. vrouw	4,37	3,99	4,20	3,93	3,44
Std. vrouw	,755	,971	1,077	1,117	1,185
Gem. totaal	4,27	3,88	3,83	3,89	3,47
Std. totaal	,793	1,007	1,276	1,119	1,184

#### 4.1.2 Onafhankelijke Variabelen

Wanneer men de aandacht verlegt naar de onafhankelijke variabelen van het onderzoek dan blijkt dat respondenten relatief weinig werk-privé conflict (2,30) en privé-werk conflict (1,54) ondervinden. In navolging van eerder onderzoek is de mate van werk-privé conflict gemiddeld gezien hoger dan de mate van privé-werk conflict (zie bijvoorbeeld Rau & Hyland, 2002; Shockley & Allen, 2010). Op het gebied van voorkeur voor segmenteren of integreren van werk en privé kan worden geconcludeerd dat de respondenten niet echt een uitgesproken voorkeur hebben (3,08 voor scheiding privé van werk en 2,89 voor scheiding werk van privé). De relatief hoge *SD* laat zien dat deze voorkeur per respondent echter wel behoorlijk kan verschillen.



**Tabel 4.2** Gemiddelden en Std. Deviation voor werk-privé conflict, privé-werk conflict, voorkeur segmentatie privé van werk en voorkeur segmentatie werk van privé.

	Werk-privé conflict	Privé-werk conflict	Segmentatie privé van werk	Segmentatie werk van privé
Gem. man	2,50	1,70	3,17	2,80
Std. man	,737	,668	1,173	,920
Gem. vrouw	2,20	1,46	3,03	2,94
Std. vrouw	,681	,499	,843	,823
Gem. totaal	2,30	1,54	3,08	2,89
Std. totaal	,710	,566	,955	,852

Voor de twee overige onafhankelijke variabelen (verdeling van niet betaald werk tussen man en vrouw en geslachtsideologie) is op basis van het theoretisch kader onderscheid gemaakt tussen mannelijke ( $N = 35$ ) en vrouwelijke respondenten ( $N = 74$ ). Vooral op het gebied van uurbesteding aan niet betaald werk is er een duidelijk verschil waarneembaar tussen beide groepen. Vrouwen besteden gemiddeld 21,9 uur per week aan niet betaald werk t.o.v. een gemiddelde van 10,7 uur voor mannen. Voor tijdsbesteding aan betaald werk is de verhouding omgekeerd, namelijk een gemiddelde van 37,7 uur voor mannen t.o.v. een gemiddelde van 29,7 uur voor vrouwen. Deze cijfers komen overeen met eerder onderzoek van bijvoorbeeld het SCP (2013). Ook op het gebied van geslachtsideologie is er, in overeenkomst met eerder onderzoek van Davis & Greenstein (2009), een klein verschil waarneembaar tussen beide geslachten. Vrouwelijke respondenten zijn zeer egalitair ingesteld met een gemiddelde van 4,08, mannelijke respondenten zijn iets minder egalitair ingesteld met een gemiddelde van 3,60. Aangezien voor het onderzoek een schaal lopende van 1 (*zeer traditioneel*) tot en met 5 (*zeer egalitair*) is gebruikt kan echter worden gesteld dat beide groepen zich aan de egalitaire kant van het spectrum bevinden.

**Tabel 4.3** Gemiddelden en Std. Deviation voor tijdsbesteding niet betaald werk, tijdsbesteding betaald werk en geslachtsideologie.

	Tijdsbesteding niet betaald werk	Tijdsbesteding betaald werk	Geslachtsideologie
Gem. mannen	10,65	37,71	3,60
Std. mannen	9,168	3,651	,620
Gem. vrouwen	21,89	29,72	4,08
Std. vrouwen	15,941	6,649	,533
Gem. totaal	18,25	32,28	3,93
Std. totaal	15,022	6,939	,602

#### 4.1.3 Controlevariabelen

Zoals eerder besproken is 32,1 procent van de respondenten van het mannelijk geslacht ( $N = 35$ ) en 67,9 procent van het vrouwelijk geslacht ( $N = 74$ ). De gemiddelde leeftijd is 43,2 jaar ( $SD = 10,5$ ) en de meeste respondenten hebben een MBO (22,2 procent), HBO (47,2 procent) of academische opleiding (19,4 procent) genoten. 56,1 procent van de respondenten heeft één of meerdere thuiswonende kinderen en slechts 9,2 procent van de respondenten heeft zorgverantwoordelijkheden voor anderen dan hun eigen kinderen.

Wat betreft werksituatie kan worden gesteld dat de meeste respondenten werken bij de Gemeente Cromstrijen (28,4 procent) gevolgd door de gemeenten Binnenmaas (23,9 procent), Strijen (17,9 procent), Oud-Beijerland (16,5 procent) en Korendijk (13,8 procent). Respondenten zijn gemiddeld 11,2 jaar ( $SD = 9,5$ ) werkzaam bij de huidige organisatie en 16,7 procent bekleedt een leidinggevende functie. Het gemiddeld aantal werkuren per week bedraagt 32,3 ( $SD = 6,9$ ) en het gewenst aantal werkuren bij een gelijk uurloon ligt met 30,0 ( $SD = 6,5$ ) iets lager. De gemiddelde tijd die respondenten kwijt zijn om op hun werk te komen bedraagt 23,3 minuten ( $SD = 17,8$ ) en respondenten ervaren veel steun van hun leidinggevende ( $M = 3,85$  en  $SD = ,63$ ) en collega's ( $M = 3,87$  en  $SD = ,62$ ) voor werk-privé balans. De steun die respondenten ervaren van de organisatie ligt met een gemiddelde van 3,54 en een  $SD$  van ,76 iets lager.

## 4.2 Toetsende Analyse

In deze paragraaf zullen de hypothesen die zijn geformuleerd in het Theoretisch Kader worden getoetst. Voor elke hypothese zal worden vermeld of deze op basis van de uitkomsten van het onderzoek wordt aangenomen of juist verworpen.

### 4.2.1 Werk-Privé Conflict en Privé-Werk Conflict

Hypothese 1a voorspelde een positief verband tussen werk-privé conflict en de behoefte die respondenten hebben aan flexibele begin- en eindtijden. Bootstrapped (1000 samples) hiërarchische regressieanalyse gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, thuiswonende kinderen, reistijd en steun van organisatie, leidinggevende en collega's laat echter geen significant verband tussen beide variabelen zien ( $b = ,092$  [-,151 en ,309] en  $p = ,401$ ). Dit is wellicht te verklaren door het feit dat flexibele begin- en eindtijden bij vrijwel iedereen populair zijn waardoor het verschil in behoefte tussen respondenten met veel werk-privé conflict en respondenten met weinig werk-privé conflict onvoldoende groot is om met de huidige sample grootte als significant te worden aangemerkt. Natuurlijk is het ook mogelijk dat er in tegenstelling tot de initiële verwachting simpelweg geen relatie bestaat tussen beide variabelen of dat deze overschaduw wordt door variabelen die sterker van invloed zijn zoals thuiswonende kinderen, reistijd en steun van collega's voor werk-privé balans. Ongeacht de achterliggende oorzaak dient hypothese 1a te worden verworpen.

**Tabel 4.4** Bootstrapped (1000 samples) hiërarchische regressieanalyse voor behoefte aan flexibele begin- en eindtijden (gebaseerd op de volledige analyse zoals opgenomen in bijlage 3.1).

Variabelen	Model 1	Model 2
Geslacht	,267	,296
Leeftijd	-,011	-,010
Thuiswonende kinderen	,213*	,201*
Reistijd	,010*	,010*
Steun Organisatie	,196	,227
Steun Leidinggevende	,181	,200
Steun Collega's	-,406*	-,417*
Werk-privé conflict		,092
<b>R2</b>	<b>,187</b>	<b>,192</b>
<b>Adjusted R2</b>	<b>,126</b>	<b>,122</b>

\* $p < ,05$  en \*\* $p < ,01$  ( $N = 100$ ).

Hypothese 1b benoemde een mogelijk verband tussen werk-privé conflict en de behoefte aan de mogelijkheid om de werkweek te kunnen comprimeren. Bootstrapped (1000 samples) hiërarchische regressieanalyse met daarin naast de twee benoemde variabelen ook geslacht, leeftijd, thuiswonende kinderen, reistijd en steun van organisatie, leidinggevende en collega's laat inderdaad een significant verband zien tussen beide variabelen ( $b = ,354$  [,032 en ,679] en  $p = ,035$ ). Ook de adjusted R2 van het model gaat omhoog met de toevoeging van werk-privé conflict, in andere woorden de variabele verbeterd de voorspellende kracht van het model. Op basis van deze uitkomsten kan worden geconcludeerd dat hypothese 1b kan worden aangenomen.

**Tabel 4.5** Bootstrapped (1000 samples) hiërarchische regressieanalyse voor behoefte aan gecomprimeerde werkweek (gebaseerd op de volledige analyse zoals opgenomen in bijlage 3.2).

Variabelen	Model 1	Model 2
Geslacht	,382	,487
Leeftijd	-,012	-,011
Thuiswonende kinderen	,081	,038
Reistijd	,016*	,014*
Steun Organisatie	-,052	,074
Steun Leidinggevende	,070	,143
Steun Collega's	-,322	-,371
Werk-privé conflict		,354*
<b>R2</b>	<b>,144</b>	<b>,185</b>
<b>Adjusted R2</b>	<b>,078</b>	<b>,114</b>

\* $p < ,05$  en \*\* $p < ,01$  ( $N = 99$ ).

Hypothese 1c veronderstelde een mogelijk verband tussen werk-privé conflict en de behoefte aan werken in deeltijd. Bootstapped (1000 samples) hiërarchische regressieanalyse gecontroleerd voor geslacht, thuiswonende kinderen, tijdbesteding niet betaald werk, leidinggevende functie en steun organisatie, leidinggevende en collega's laat echter geen significant verband zien ( $b = ,096$  [-,248 en ,421] en  $p = ,583$ ). De afwezigheid van het verwachtte positieve verband tussen werk-privé conflict en behoefte aan werken in deeltijd heeft wellicht een logische verklaring. Het is immers niet onwaarschijnlijk dat respondenten die in deeltijd werken meer behoefte hebben aan deze mogelijkheid dan respondenten die voltijd werken. Ook is het niet onwaarschijnlijk dat respondenten die in deeltijd werken minder werk-privé conflict ervaren dan respondenten die voltijd werken, immers minder werkuren zorgt ervoor dat werk minder met privé kan interfereren. Om beide veronderstellingen te controleren is er in SPSS een nieuwe variabele aangemaakt waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen respondenten die meer dan 32 uur per week werken (= voltijd) en respondenten die 32 of minder per week werken (= deeltijd). Het blijkt dat respondenten die in deeltijd werken inderdaad aanzienlijk meer behoefte hebben aan de mogelijkheid om in deeltijd te werken ( $M = 4,60$  t.o.v.  $M = 3,14$ ) en aanzienlijk minder werk-privé conflict ervaren ( $M = 2,18$  t.o.v.  $M = 2,41$ ). In andere woorden zelfs al zou er een verband zijn tussen werk-privé conflict en de behoefte aan werken in deeltijd dan zou de manier van operationalisering dit waarschijnlijk niet laten zien. Hoe dan ook hypothese 1c dient te worden verworpen.

**Tabel 4.6** Bootstrapped (1000 samples) hiërarchische regressieanalyse voor behoefte aan werken in deeltijd (gebaseerd op de volledige analyse zoals opgenomen in bijlage 3.3).

Variabelen	Model 1	Model 2
Geslacht	,724*	,756*
Thuiswonende kinderen	,211	,201
Tijdbesteding niet betaald werk	,015	,015
Leidinggevende functie	-,462	-,459
Steun Organisatie	-,153	-,114
Steun Leidinggevende	,228	,246
Steun Collega's	-,034	-,050
Werk-privé conflict		,096
<b>R2</b>	<b>,247</b>	<b>,249</b>
<b>Adjusted R2</b>	<b>,186</b>	<b>,179</b>

\* $p < ,05$  en \*\* $p < ,01$  ( $N = 94$ ).

Hypothese 1d veronderstelde een positieve relatie tussen werk-privé conflict en de behoefte die respondenten hebben om vanuit huis te kunnen werken en hypothese 2 voorspelde een vergelijkbare positieve relatie tussen privé-werk conflict en de behoefte om vanuit huis te kunnen werken. Bootstrapped (1000 samples) hiërarchische regressieanalyse met naast de drie benoemde variabelen een aantal controlevariabelen (leeftijd, opleidingsniveau, aanwezigheid thuiswonende kinderen, reistijd, voorkeur voor segmenteren of integreren van werk en privé en steun van organisatie, leidinggevende en collega's) laat inderdaad een significant positief verband zien tussen werk-privé conflict en de behoefte aan werken vanuit huis ( $b = ,397$  [,043 en ,752] en  $p = ,035$ ). De relatie tussen privé-werk conflict en de behoefte aan werken vanuit huis is echter niet significant ( $b = ,151$  [-,266 en ,527] en  $p = ,445$ ). Wellicht dat het verschil tussen de invloed van werk-privé conflict en privé-werk conflict kan worden verklaard door het feit dat personen gemiddeld gezien meer waarde hechten aan privé dan aan werk en/of oplossingen voor privé-werk conflict eerder in de privésituatie zoeken (Hyland et al., 2005). Wat de achterliggende oorzaak ook is, geconcludeerd kan worden dat hypothese 1d kan worden aangenomen maar dat hypothese 2 dient te worden verworpen.

**Tabel 4.7** Bootstrapped (1000 samples) hiërarchische regressieanalyse voor behoefte aan werken vanuit huis (gebaseerd op de volledige analyse zoals opgenomen in bijlage 3.4).

Variabelen	Model 1	Model 2	Model 3
Leeftijd	,001	,003	-,003
Opleidingsniveau	,095	,058	-,016
Thuiswonende kinderen	,253	,227	,230
Reistijd	,017*	,015*	,016*
Steun Organisatie	-,175	,000	,014
Steun Leidinggevende	-,096	-,013	-,102
Steun Collega's	-,371	-,456	-,493*
Werk-privé conflict		,401*	,397*
Privé-werk conflict		,091	,151
Seg. privé van werk			-,360*
Seg. werk van privé			,111
<b>R2</b>	<b>,191</b>	<b>,244</b>	<b>,303</b>
<b>Adjusted R2</b>	<b>,128</b>	<b>,167</b>	<b>,214</b>

\* $p < ,05$  \*\*  $p < 0,01$  ( $N = 97$ ).

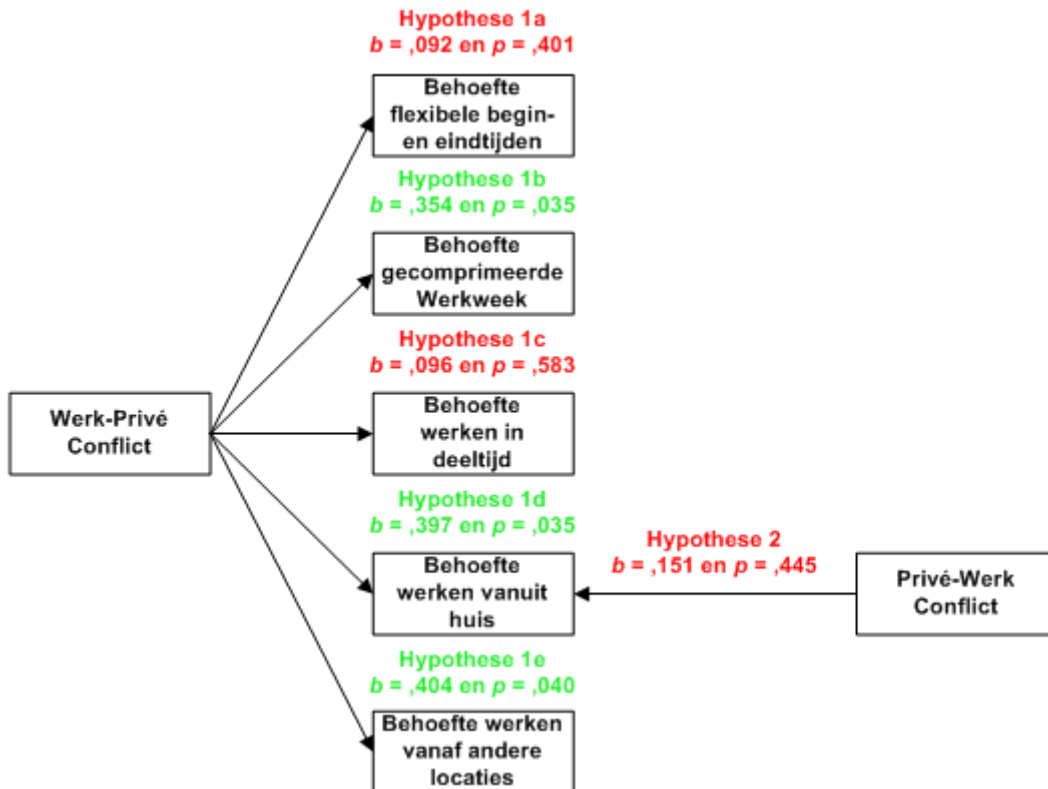
Hypothese 1e voorspelde tenslotte een positieve relatie tussen werk-privé conflict en de behoefte aan werken vanaf andere locaties. Bootstrapped (1000 samples) hiërarchische regressieanalyse gecontroleerd voor leeftijd, opleidingsniveau, leidinggevende functie, reistijd en steun van organisatie, leidinggevende en collega's laat zien dat er inderdaad een significant verband bestaat ( $b = ,404$  [,008 en ,787] en  $p = ,040$ ). Zoals te zien neemt ook hier de adjusted R2 van het gehele model toe met de toevoeging van werk-privé conflict. Zodoende kan ook de laatste hypothese met betrekking tot conflict, te weten hypothese 1e, worden aangenomen.

**Tabel 4.8** Bootstrapped (1000 samples) hiërarchische regressieanalyse voor behoefte aan werken vanaf andere locaties (gebaseerd op de volledige analyse zoals opgenomen in bijlage 3.5).

Variabelen	Model 1	Model 2
Leeftijd	-,016	-,016
Opleidingsniveau	,093	,055
Leidinggevende functie	,382	,386
Reistijd	,016*	,015*
Steun organisatie	,144	-,013
Steun leidinggevende	-,274	-,172
Steun collega's	-,140	-,226
Werk-privé conflict		,404*
<b>R2</b>	<b>,199</b>	<b>,239</b>
<b>Adjusted R2</b>	<b>,138</b>	<b>,172</b>

\* $p < ,05$  en \*\* $p < ,01$  ( $N = 99$ ).

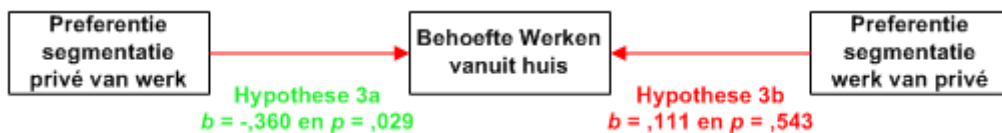
In figuur 4.1 zijn de uitkomsten van alle hypothesen met betrekking tot de relatie tussen conflict en behoefte aan flexibele werkvormen nogmaals weergegeven op basis van het conceptueel model. Een groen weergegeven hypothese betekent dat de hypothese is aangenomen, een rood weergegeven hypothese betekent dat de hypothese is verworpen.



Figuur 4.1 Weergave van de relaties tussen conflict en de behoefte aan flexibele werkvormen.

#### 4.2.2 Preferentie voor Segmentatie of Integratie van Werk en Privé

Hypothese 3a voorspelde een negatieve relatie tussen voorkeur voor het scheiden van privé van werk en de behoefte aan werken vanuit huis. Hypothese 3b voorspelde een vergelijkbare negatieve relatie van de voorkeur voor het scheiden van werk van privé en de behoefte aan werken vanuit huis. De bootstrapped (1000 samples) hiërarchische regressieanalyse zoals weergegeven in tabel 4.7 onder de vorige paragraaf laat zien dat er inderdaad een negatief significant verband bestaat tussen de voorkeur voor het segmenteren van privé van werk en de behoefte die respondenten hebben aan de mogelijkheid om vanuit huis te kunnen werken ( $b = -,360$  [-,642 en -,006] en  $p = ,029$ ). Dezelfde analyse laat echter geen significant verband zien tussen de voorkeur voor het segmenteren van werk van privé en de behoefte aan werken vanuit huis ( $b = ,111$  [-,310 en ,429] en  $p = ,543$ ). Op basis van deze uitkomsten kan hypothese 3a worden aangenomen en hypothese 3b worden verworpen.

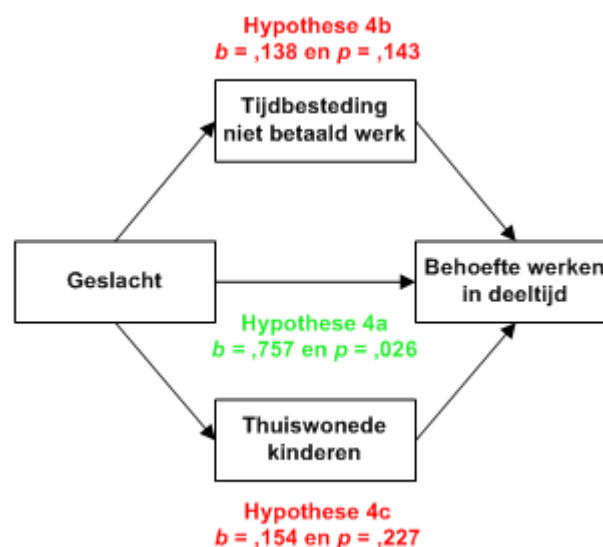


Figuur 4.2 Weergave van de relaties tussen preferentie en de behoefte aan plaats onafhankelijk werken.

### 4.2.3 Geslacht, Tijdbesteding Niet Betaald Werk en Thuiswonende Kinderen

Hypothese 4a veronderstelde een positief verband tussen de variabele geslacht (= vrouw) en de behoefte aan werken in deeltijd. Hypothese 4b en 4c op hun beurt veronderstelden dat het benoemde verband wordt gemedieerd door respectievelijk tijdbesteding niet betaald werk en de aanwezigheid van thuiswonende kinderen. Voor het testen van deze hypothesen wordt gebruik gemaakt van de SPSS macro van Hayes (2012) waarin het mogelijk is om modererende en mediërende verbanden te analyseren.

Voor het testen van de onderlinge relaties tussen geslacht, tijdbesteding niet betaald werk, thuiswonende kinderen en de behoefte aan werken in deeltijd is er gebruik gemaakt van bootstrapping met 1000 samples en zijn er naast de drie benoemde variabelen een aantal controle variabelen opgenomen (leidinggevende functie, werk-privé conflict en drie vormen van steun). De initiële regressieanalyse (zonder de mediërende variabelen in het model) laat zien dat er inderdaad een significant verband bestaat tussen geslacht en de behoefte aan werken in deeltijd ( $b = 1,048$  [,451 en 1,645] en  $p < ,001$ ). Op het moment dat de mediërende variabelen worden opgenomen in het model neemt de kracht van de directe relatie tussen geslacht en behoefte aan werken in deeltijd weliswaar af maar deze blijft significant ( $b = ,757$  [,093 en 1,420] en  $p = ,026$ ). Het overige deel van de initiële kracht loop nu via de mediërende variabelen tijdbesteding niet betaald werk ( $b = ,138$  [- ,012 en ,354] en  $p = ,143$ ) en aanwezigheid van thuiswonende kinderen ( $b = ,154$  [- ,063 en ,406] en  $p = ,227$ ). Zoals te zien zijn beide relaties op basis van Sobel-tests niet significant (de weergegeven  $p$  waarden) en ook interpretatie van de bootstrapintervallen (waarbij beide variabelen een laagste interval hebben die negatief is en een hoogste interval hebben die positief is) geeft geen indicatie van significante relaties. In andere woorden tijdbesteding niet betaald werk en thuiswonende kinderen verklaren onvoldoende van het verschil tussen mannen en vrouwen met betrekking tot de behoefte aan het werken in deeltijd waardoor hypothese 4b en hypothese 4c beide dienen te worden verworpen.



**Figuur 4.3** Weergave van de onderlinge relaties tussen geslacht, tijdbesteding niet betaald werk en de behoefte aan werken in deeltijd.

Voor geïnteresseerden is de volledige analyse op basis van de macro van Hayes (2012) opgenomen in bijlage 4 van dit document. Hierin staan ook de individuele analyses die gezamenlijk tot de bovenstaande uitkomsten leiden.

#### 4.2.4 Geslacht en Geslachtsideologie

Hypothese 5a voorspelde dat een egalitaire geslachtsideologie bij vrouwen een negatief verband zou hebben met de behoefte aan werken in deeltijd. Hypothese 5b voorspelde een tegenovergesteld effect bij mannen. Om beide hypothesen te testen is de data in SPSS gesplitst op basis van geslacht waardoor er twee groepen ontstaan, één met alleen mannelijke respondenten en één met alleen vrouwelijke respondenten. Er dient te worden vermeld dat de groep met alleen mannelijke respondenten ( $N = 30$ ) niet voldoet aan de richtlijnen voor minimale sample grootte voor regressieanalyses zoals deze zijn beschreven in de Operationalisatie. Mede als gevolg hiervan waren de VIF en tolerantiewaarden voor deze groep, met uitschieters tot respectievelijk 3,474 en ,288, verre van optimaal. Dit betekent dat de uitkomsten met betrekking tot hypothese 5b met voorzichtigheid dienen te worden geïnterpreteerd.

Met de beschreven beperkingen in gedachten laat bootstrapped (1000 samples) hiërarchische regressieanalyse gecontroleerd voor thuiswonende kinderen, tijdbesteding niet betaald werk, leidinggevende functie, werk-privé conflict en steun van organisatie, leidinggevende en collega's zien dat geslachtsideologie voor zowel vrouwen ( $b = -,157$  [-,703 en ,575] en  $p = ,618$ ) als mannen ( $b = -,259$  [-1,374 en ,891] en  $p = ,631$ ) geen significant verband heeft met de behoefte aan werken in deeltijd.

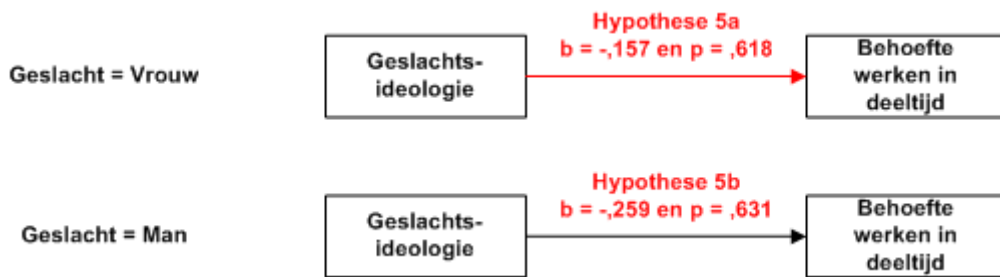
**Tabel 4.9** Bootstrapped (1000 samples) hiërarchische regressieanalyse voor behoefte aan werken in deeltijd op basis van geslacht (gebaseerd op de volledige analyse zoals opgenomen in bijlage 3.6).

Variabelen	Model 1 (man)	Model 2 (man)	Model 1 (vrouw)	Model 2 (vrouw)
Thuiswonende kinderen	-,121	-,196	,248	,241
Tijdbesteding niet betaald werk	-,005	-,004	,020	,020
Leidinggevende functie	-,152	-,102	-,793	-,769
Werk-privé conflict	,163	,149	,108	,105
Steun Organisatie	-,127	-,141	-,087	-,061
Steun Leidinggevende	-,007	-,059	,276	,312
Steun Collega's	,395	,518	-,226	-,267
Geslachtsideologie		-,259		-,157
<b>R2</b>	<b>,056</b>	<b>,069</b>	<b>,207</b>	<b>,212</b>
<b>Adjusted R2</b>	<b>-,231</b>	<b>-,270</b>	<b>,108</b>	<b>,097</b>

\* $p < ,05$  en \*\* $p < ,01$  ( $N = 30$  voor de mannelijke groep en  $N = 63$  voor de vrouwelijke groep).

Zoals verder te zien gaat voor beide geslachten de Adjusted R2 waarde omlaag wanneer de variabele geslachtsideologie wordt toegevoegd. Dit betekent dat de verklarende waarde van het model (welke überhaupt al beperkt is bij de groep vrouwelijke respondenten en zelfs helemaal afwezig bij de groep mannelijke respondenten) erop achteruitgaat wanneer geslachtsideologie in de analyse wordt opgenomen. Op basis van deze uitkomsten kunnen de laatste twee hypothesen van dit onderzoek, te weten hypothese 5a en hypothese 5b, beide worden verworpen.





**Figuur 4.4** Weergave van de onderlinge relaties tussen geslacht, geslachtsideologie en de behoefte aan werken in deeltijd.

Nu alle hypothetische verbanden zijn getoetst zullen in het volgende hoofdstuk de belangrijkste conclusies en aanbevelingen die uit het onderzoek naar voren komen worden besproken.

## 5. Conclusies en Aanbevelingen

In dit laatste hoofdstuk zullen de conclusies, beperkingen en aanbevelingen die uit het onderzoek naar voren zijn gekomen worden besproken.

### 5.1 Conclusies

Met betrekking tot het eerste deel van de hoofdvraag kan worden gesteld dat respondenten gemiddeld genomen de meerwaarde van alle in het onderzoek meegenomen flexibele werkvormen inzien. Flexibele begin- en eindtijden zijn het meest populair, gevolgd door drie flexibele werkvormen die elkaar niet veel ontlopen, namelijk werken vanuit huis, de gecomprimeerde werkweek en werken in deeltijd. Werken vanaf andere locaties was aanzienlijk minder populair. Zoals beschreven in hoofdstuk vier kan dit waarschijnlijk worden verklaard door het feit dat slechts de relatief kleine groep medewerkers die geregeld buiten het gemeentehuis werken echt behoefte aan deze flexibele werkvorm hebben. De overige vormen kunnen voor aanzienlijk grotere groepen van meerwaarde zijn.

Wanneer de aandacht wordt verlegd naar de onafhankelijke variabelen die terugkomen in de deelvragen van het onderzoek dan kan worden gesteld dat een deel hiervan significant van invloed is op de behoefte aan flexibel werken. Zo bleek er een significant verband te bestaan tussen werk-privé conflict en de behoefte aan het comprimeren van de werkweek, werken vanuit huis en werken vanaf andere locaties. Met betrekking tot werk-privé conflict bleek er geen relatie te bestaan met behoefte aan flexibele begin- en eindtijden en werken in deeltijd, maar zoals aangeven in het analyse hoofdstuk is dit mogelijk te wijten aan de manier waarop het onderzoek is vormgegeven. Ook de verwachte relatie tussen privé-werk conflict en de behoefte aan werken vanuit huis bleek in het onderzoek niet significant. Waarschijnlijk heeft dit te maken met het feit dat personen privé-werk conflict gemiddeld gezien minder hinderlijk vinden dan werk-privé conflict en daarnaast oplossingen voor privé-werk conflict eerder in de privésituatie zoeken (Hyland et al., 2005).

Verder bleek er, zoals verwacht, een significant negatief verband tussen de voorkeur voor het segmenteren van privé van werk en de behoefte aan werken vanuit huis te bestaan. De veronderstelde relatie tussen de voorkeur om werk van privé te scheiden en de behoefte aan werken vanuit huis bleek echter niet aanwezig. Wellicht komt dit doordat werknemers het minder erg vinden als privé met werk interfereert dan andersom (Hyland et al., 2005). De verwachte mediërende rollen van thuiswonende kinderen en tijdbesteding niet betaald werk (ook wel huishoudelijk werk) op de relatie tussen geslacht en behoefte aan werken in deeltijd bleken niet significant. Dit houdt in dat of geslacht zelf significant gerelateerd is met de behoefte aan werken in deeltijd of dat er andere verklarende variabelen zijn die niet in het huidige onderzoek zijn meegenomen (bijvoorbeeld de cultuur in een land). Wat betreft de rol van geslachtsideologie kan tenslotte worden geconcludeerd dat deze voor zowel mannen als vrouwen geen significante invloed had op de behoefte aan werken in deeltijd. In tabel 5.1 zijn alle uitkomsten met betrekking tot de verschillende hypothesen nogmaals weergegeven.

**Tabel 5.1** Weergave van de hypothetische uitkomsten van het onderzoek.

#	Hypothese	Uitkomst
1a	Positief verband werk-privé conflict en behoefte flexibele begin- en eindtijden	Verworpen
1b	Positief verband werk-privé conflict en behoefte gecombineerde werkweek	Aangenomen
1c	Positief verband werk-privé conflict en behoefte werken in deeltijd	Verworpen
1d	Positief verband werk-privé conflict en behoefte werken vanuit huis	Aangenomen
1e	Positief verband werk-privé conflict en behoefte werken vanaf andere locaties	Aangenomen
2	Positief verband privé-werk conflict en behoefte werken vanuit huis	Verworpen
3a	Negatief verband segmentatie privé van werk en behoefte werken vanuit huis	Aangenomen
3b	Negatief verband segmentatie werk van privé en behoefte werken vanuit huis	Verworpen
4a	Positief verband geslacht (= vrouw) en behoefte werken in deeltijd	Aangenomen
4b	Mediërende werking van tijdbesteding niet betaald werk op het verband uit hypothese 4a	Verworpen
4c	Mediërende werking van thuiswonende kinderen op het verband uit hypothese 4a	Verworpen
5a	Negatief verband geslachtsideologie en behoefte werken in deeltijd voor vrouwen	Verworpen
5b	Positief verband geslachtsideologie en behoefte werken in deeltijd voor mannen	Verworpen <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Er dient te worden vermeld dat de groep mannelijke respondenten ( $N = 30$ ) niet voldeed aan de meeste richtlijnen voor sample grootte voor regressieanalyses. Daarnaast waren de VIF en Tolerantie waarden van een aantal controle variabelen niet bijzonder solide (uitschieters tot respectievelijk 3,474 en ,288).

Concreet betekent dit dat beide concepten vanuit de werk-privé literatuur, te weten conflict tussen de werk- en privésituatie en voorkeur voor het segmenteren of integreren van werk en privé, significant van invloed bleken te zijn op de behoeften die respondenten hebben aan flexibele werkvormen. Opvallend hierbij is dat de privésituatie, zoals reeds verondersteld door Hyland et al. (2005), inderdaad leidend bleek te zijn. Immers de wens om privé van werk te scheiden bleek wel significant met behoefte aan werken vanuit huis, maar de wens om werk van privé te scheiden niet. Eenzelfde constatering kan worden gedaan met betrekking tot werk-privé conflict en privé-werk conflict. Conflict waarbij de privésituatie door werk wordt verstoord bleek wel significant verbonden met de behoefte aan verschillende flexibele werkvormen, maar conflict waarbij de werksituatie wordt verstoord door privé niet. De significante invloed van werk-privé conflict en voorkeur voor segmenteren van werk van privé heeft een belangrijke implicatie voor bestaande literatuur met betrekking tot behoefte aan flexibele werkvormen. Namelijk dat naast 'harde' demografische kenmerken (zoals onderzocht door onder meer Daves, 2004; Lingard & Francis, 2005) ook meer 'gevoelsmatige' en 'persoonsgebonden' kenmerken van invloed kunnen zijn op de behoeften die medewerkers hebben. Sterker nog uit de uitkomsten van het huidige onderzoek blijkt dat dergelijke variabelen vaak sterker van invloed zijn dan 'harde' demografische kenmerken wat de indruk geeft dat 'gevoelsmatige' en 'persoonsgebonden' kenmerken leidend zijn.

Beide concepten vanuit de genderrol literatuur, te weten traditionele rolverdeling van niet betaald werk en geslachtsideologie, bleken daarentegen niet significant van invloed. Concreet betekent dit dat voor het verschil in behoeften tussen mannen en vrouwen (vooral op het gebied van werken in deeltijd) een andere verklaring moet worden gezocht (denk aan cultuur of 'wat is normaal in de sociale omgeving') of dat wellicht toch geslacht zelf de bepalende factor is.

## 5.2 Beperkingen en Aanbevelingen voor Vervolgonderzoek

Zoals bij elk onderzoek zijn er ook bij het huidige onderzoek een aantal beperkingen (en daaraan gekoppeld meestal aanbevelingen voor vervolgonderzoek) te benoemen. Allereerst is het door de manier waarop het onderzoek is vormgegeven (niet longitudinaal - maar een vragenlijst op één bepaald moment in de tijd) slechts mogelijk om uitspraken te doen over symmetrische en asymmetrische relaties tussen de onderzochte variabelen. Dit houdt in dat er uitspraken kunnen worden gedaan als wanneer variabele A ... is dan is variabele B bij de onderzoeksgroep ... (bijvoorbeeld hoog of laag). Er kunnen echter niet met zekerheid uitspraken worden gedaan over de causaliteit van de gevonden relaties. In andere woorden de uitkomsten van het onderzoek laten niet zien of een bepaalde verandering in variabele A komt door een bepaalde verandering in variabele B of andersom (wat is de oorzaak en wat is het gevolg). Aan de hand van literatuur kan voor veel gevonden relaties wel een bepaalde richting van causaliteit worden verondersteld, maar voor meer zekerheid is longitudinaal onderzoek vereist. Dit is dan ook de eerste aanbeveling voor eventueel vervolgonderzoek.

Een tweede beperking is dat het onderzoek kwantitatief is vormgegeven. Hoewel dit de onderzoeker in staat heeft gesteld om een relatief grote groep respondenten te ondervragen kan er niet eenvoudig worden doorgevraagd, zoals bij een kwalitatief onderzoek wel het geval is. Hierdoor kan de achterliggende 'waarom' vraag (bijvoorbeeld waarom respondenten die voldoen aan kenmerk A meer of minder behoefte hebben aan bepaalde flexibele werkvormen) niet goed worden beantwoord. Net als bij de voorgaande beperking kunnen aan de hand van literatuur wel bepaalde veronderstellingen worden gedaan, maar kwalitatief onderzoek kan hier meer inzicht geven.

Verder is er (bewust) voor gekozen om het onderzoek te houden onder ambtenaren die werkzaam zijn bij kleinere gemeenten. Het kan echter interessant zijn om een vergelijkbaar onderzoek te houden onder werknemers in andere sectoren (zoals de private sector), omdat deze mogelijk andere uitkomsten laten zien. Dit kan komen doordat deze sectoren anders scoren op het gebied van verklarende en controle variabelen.

Een laatste aanbeveling voor vervolgonderzoek is het ondervragen van een grotere groep respondenten omdat de huidige onderzoeksgroep generaliseren naar grotere groepen, zoals (gemeente)ambtenaren in het algemeen niet mogelijk maakt. Ook wordt bij een aantal analyses maar net of niet voldaan aan het minimum aantal cases en kunnen relaties die bij de huidige sample grootte niet significant zijn bij een grotere sample grootte wel significant blijken (zie bijvoorbeeld Field, 2013; Weathington, Cunningham & Pittenger, 2012).

## 5.3 Wetenschappelijke en Maatschappelijke Aanbevelingen

Met de in paragraaf 5.2 beschreven beperkingen van het onderzoek in het achterhoofd zijn in de onderstaande paragrafen de aanbevelingen die uit het onderzoek naar voren komen beschreven. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen wetenschappelijke aanbevelingen, maatschappelijke aanbevelingen (meer algemeen van aard) en praktische aanbevelingen voor de organisaties die hebben meegewerkt aan het onderzoek (meer specifiek van aard).

### 5.3.1 Wetenschappelijke Aanbevelingen

De eerste wetenschappelijke aanbeveling is het maken van onderscheid tussen verschillende tijd- en plaatsafhankelijke werkvormen. Zoals blijkt uit het huidige onderzoek kunnen er significante verschillen bestaan tussen individuele vormen van tijd- en plaatsafhankelijk werken. Slechts onderscheid maken tussen tijd- en plaatsafhankelijk werken, zoals niet ongebruikelijk in wetenschappelijk onderzoek, kan dus leiden tot niet significante uitkomsten terwijl één of meerdere individuele flexibele werkvormen wel degelijk significant zijn. Een voorbeeld van een dergelijk scenario in het huidige onderzoek is dat de behoefte aan tijdsonafhankelijk werken (flexibele begin- en eindtijden, gecomprimeerde werkweek en werken in deeltijd gevangen in één variabele) niet significant gecorreleerd is met werk-privé conflict. De conclusie zou dus zijn dat er geen relatie bestaat tussen werk-privé conflict en de behoefte aan tijdsonafhankelijk werken. Indien men echter onderscheid maakt tussen verschillende flexibele werkvormen dan blijkt dat behoefte aan het comprimeren van de werkweek wel degelijk significant verbonden is met de mate van werk-privé conflict die respondenten ondervinden.

Doorgaand op het voorgaande blijkt uit de resultaten van het onderzoek dat het verstandig kan zijn om bij concepten vanuit de werk-privé literatuur (zoals conflict tussen werk en privé) onderscheid te maken tussen interactie van werk naar privé en andersom. Zoals eerder beschreven door onder andere Hyland et al. (2005) en Rothbard et al. (2005) is het goed mogelijk dat respondenten één van beide domeinen 'belangrijker' vinden waardoor de richting van interactie invloed kan hebben op de uitkomsten. Een voorbeeld in het huidige onderzoek is dat werk-privé conflict en voorkeur voor segmenteren van privé van werk aanzienlijk sterker gecorreleerd waren met behoefte aan flexibele werkvormen dan privé-werk conflict en voorkeur voor segmenteren van werk van privé.

Wellicht de belangrijkste wetenschappelijke aanbevelingen komen echter voort uit de invloed die preferentie voor segmenteren van privé en werk uitoefenend op de behoefte aan werken vanuit huis. Veruit de meeste wetenschappelijke onderzoeken waarbij thuiswerken een belangrijke rol speelt nemen deze voorkeur vooralsnog niet mee als (controle) variabele. Hoewel het huidige onderzoek zich richtte op behoeften is het niet onwaarschijnlijk dat de voorkeur voor segmenteren of integreren van werk en privé ook invloed heeft op het gebruik van thuiswerken en de gevolgen die deze werkvorm heeft op allerlei factoren zoals medewerkerstevredenheid en prestaties (via de sociale ruiltheorie van Blau, 1964). Het is zodoende aan te bevelen om in onderzoek waar werken vanuit huis een belangrijke rol speelt ook de preferentie voor segmenteren of integreren van werk en privé mee te nemen. Zoals verder blijkt uit de resultaten van dit onderzoek is het hierbij aan te bevelen om onderscheid te maken tussen scheiding privé van werk en scheiding werk van privé omdat het goed mogelijk is dat beide vormen verschillende effecten hebben (zo is in het huidige onderzoek de eerste wel significant gerelateerd aan de behoefte aan werken vanuit huis maar de tweede niet). Voor het meenemen deze (controle) variabele kan dus het best gebruik gemaakt worden van een schaal die onderscheid maakt tussen beide vormen. Voorbeelden van dergelijke schalen zijn onder meer beschreven in Kreiner (2006) en Rothbard et al. (2005).

Voortbordurend op het voorgaande is de laatste wetenschappelijke aanbeveling om bij onderzoek naar het behoeftoperspectief ook meer 'gevoelsmatige' en 'persoonlijke' kenmerken mee te nemen. Zoals blijkt uit het huidige onderzoek zijn dergelijke 'gevoelsmatige' en 'persoonlijke' kenmerken vaak sterker van invloed op behoeften dan 'harde' demografische kenmerken.

### **5.3.2 Maatschappelijke Aanbevelingen**

Zoals blijkt uit recent onderzoek ervaren veel werknemers een hoge werkdruk waardoor ze het risico lopen om met een hoge mate van werk-privé conflict te worden geconfronteerd (zie o.a. ING, 2014; Nu.nl, 2014). Oorzaken hiervan zijn de economische crisis en de al langer gaande trend richting het tweeverdienersmodel waarbij vrouwen weliswaar meer gaan werken maar mannen niet evenredig minder waardoor binnen gezinnen minder tijd over blijft voor verantwoordelijkheden op het gebied van niet betaald werk. Zoals blijkt uit het huidige onderzoek hebben respondenten die relatief veel werk-privé conflict ondervinden meer behoefte aan bepaalde flexibele werkvormen. Dit kan erop wijzen dat respondenten die een hoge mate van conflict tussen werk en privé ondervinden flexibele werkvormen als een mogelijkheid zien om dit conflict te verminderen. Zoals beschreven in de inleiding van dit document zou dit kunnen bijdragen aan het verminderen van de negatieve consequenties van werk-privé conflict waaronder ziekmeldingen, depressies en stress (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000).

Daarnaast is het tegenwoordig een trend om het aantal werkplaatsen per FTE terug te brengen. Het idee hierachter is dat werknemers meer thuis gaan werken om zodoende te kunnen bezuinigen op de huisvestingskosten (zie bijvoorbeeld Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2014). Zoals blijkt uit de uitkomsten van dit onderzoek is het niet onwaarschijnlijk dat een bepaalde groep werknemers hier niet op zit te wachten (specifiek de werknemers die privé graag van werk willen scheiden). Met deze informatie in het achterhoofd zou het verstandig kunnen zijn om nog eens goed na te denken over het terugbrengen van het aantal werkplaatsen per FTE, omdat de financiële baten weleens teniet kunnen worden gedaan door een groep minder gemotiveerde (en daardoor minder goed presterende) medewerkers. Indien dergelijke maatregelen toch worden doorgevoerd dan kan het nuttig zijn rekening te houden met de persoonlijke voorkeuren van medewerkers om eventuele negatieve effecten zoveel mogelijk te vermijden.

### **5.3.3 (aanvullende) Praktische Aanbevelingen**

Wanneer men kijkt naar de relatie tussen behoefte die bij medewerkers bestaat en het daadwerkelijk gebruik van flexibele werkmethoden dan ziet men bij werken in deeltijd, werken vanuit huis en werken vanaf andere locaties een goede verhouding tussen behoefte en gebruik. In andere woorden respondenten die veel behoefte hebben aan deze arrangementen kunnen er in de meeste gevallen ook daadwerkelijk gebruik van maken en respondenten die er geen behoefte aan hebben hoeven er in de meeste gevallen ook geen gebruik van te maken.

Kijkt men echter naar gecomprimeerde werkweek en flexibele begin- en eindtijden dat vallen een aantal dingen op. Voor gecomprimeerde werkweek valt op dat er relatief weinig gebruik gemaakt wordt van dit arrangement (slechts 43 respondenten comprimeren hun werkweek) en dat een aanzienlijk deel van de respondenten die in de huidige situatie geen gebruik maakt van deze flexibele werkvorm aangeeft dat deze wel van meerwaarde kan zijn voor hun persoonlijke situatie (gemiddeld belang voor niet gebruikers 3,46 op een schaal van 1 t/m 5). Aangezien respondenten de gecomprimeerde werkweek ook zien als een mogelijke oplossing voor werk-privé conflict (zie hypothese 1b in paragraaf 4.2.1) kan het interessant zijn voor de onderzochte organisaties om eens goed te kijken naar deze onderbelichte flexibele werkvorm.

**Tabel 5.2** Gebruik, gemiddelde behoefte en standaard afwijking voor gecomprimeerde werkweek.

<b>Gebruik</b>	<b>Gem. behoefte</b>	<b>Std. afwijking</b>	<b># Respondenten</b>
Ja	4,49	,592	43
Nee	3,46	1,029	63
Totaal	3,88	1,011	106

Wat betreft flexibele begin- en eindtijden kan worden gesteld dat dit de flexibele werkvorm is waar niet gebruikers gemiddeld gezien het meeste belang aan hechten (gemiddeld belang voor niet gebruikers 3,87 op een schaal van 1 t/m 5). Omdat het echter een relatief kleine groep betreft is het goed mogelijk dat deze respondenten functies vervullen die eenvoudigweg aan vaste begin- en eindtijden gebonden zijn (bijvoorbeeld baliemedewerkers). Het antwoord dat respondenten gaven op de vraag in hoeverre hun functie tijd- en/of plaatsgebonden is zou meer inzicht kunnen geven ware het niet dat respondenten die geen gebruik maken van flexibele begin- en eindtijden slechts marginaal hoger scoorden op deze vraagstelling dan respondenten die wel gebruik maken van dezelfde flexibele werkvorm (2,75 t.o.v. 2,63 op een schaal van 1 t/m 4).

**Tabel 5.3** Gebruik, gemiddelde behoefte en standaard afwijking voor flexibele begin- en eindtijden.

<b>Gebruik</b>	<b>Gem. behoefte</b>	<b>Std. afwijking</b>	<b># Respondenten</b>
Ja	4,33	,681	93
Nee	3,87	1,246	15
Totaal	4,27	,793	108

## Referenties

- Adkins, C. L., & Premeaux, S. A. (2014). The use of communication technology to manage work-home boundaries. *Journal of Behavioral and Applied Management, 15*(2), 82-100.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review, 25*(3), 472-491.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-308.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology, 66*(2), 345-376.
- Bäck-Wiklund, M., Lippe, T. van der, Dulk, L. den & Doorne-Huiskes, A. van (2011). *Quality of Life and Work in Europe. Theory, Practice and Policy*. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Bagley, M. N., & Mokhtarian, P. L. (1997). Analyzing the preference for non-exclusive forms of telecommuting : Modeling and policy implications. *Transportation, 24*(3), 203-226.
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology, 84*(4), 496-513.
- Bellavia, G. M., & Frone, M. R. (2005). Work-family conflict. In J. Barling, E.K. Kelloway, & M.R. Frone (Ed.), *Handbook of work stress*, (pp. 113-147). Thousand Oaks, CA : Sage Publications.
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family, 72*(3), 705-725.
- Bittman, M., Thompson, D., & Hoffmann, S. (2004). *Men's uptake of family-friendly employment provisions*. Canberra : Australian Government Department of Family and Community Services.
- Blair, S. L., & Lichter, D. T. (1991). Measuring the division of household labor: Gender segregation of housework among American couples. *Journal of Family Issues, 12*(1), 91-113.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New Brunswick, NJ : Transaction Publishers.
- Bourhis, A., & Mekkaoui, R. (2010). Beyond work-family balance: Are family-friendly organizations more attractive?. *Relations Industrielles, 65*(1), 98-117.
- Breen, R., & Cooke, L. P. (2005). The persistence of the gendered division of domestic labour. *European Sociological Review, 21*(1), 43-57.



- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of cross-cultural psychology*, 1(3), 185-216.
- Brough, P., O'Driscoll, M. P., & Kalliath, T. J. (2005). The ability of 'family friendly' organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health*, 21(4), 223-234.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365-375.
- Butler, A., Gasser, M., & Smart, L. (2004). A social-cognitive perspective on using family-friendly benefits. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 57-70.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-Family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Caruwo.nl (z.d.). *CAR-UWO integraal*. [<http://www.car-uwo.nl/car-uwo-integraal>]. Geraadpleegd op 10 februari 2014.
- CBS (2013). *Werknemers; meer/minder willen werken*. [<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=71948ned&D1=4-6&D2=1-2&D3=0-10,17-19&D4=10,l&HD=121128-1144&HDR=G3,T&STB=G1,G2>]. Geraadpleegd op 11 maart 2014.
- Chen, Z., Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: A person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 82-93.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family border theory: A new theory of Work/Family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cloin, M., Keuzenkamp, S., & Plantenga, J. (2011). A matter of culture and cost? A comparison of the employment decisions made by mothers with a lower, intermediate and higher level of education in the Netherlands. *Work, Employment & Society*, 25(3), 468-486.
- Corrigall, E. A., & Konrad, A. M. (2007). Gender role attitudes and careers: A longitudinal study. *Sex Roles*, 56(11-12), 847-855.

- Crompton, R., & Lyonette, C. (2006). Work-life 'Balance' in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4), 379-393.
- Cunningham, M., Beutel, A. M., Barber, J. S., & Thornton, A. (2005). Reciprocal relationships between attitudes about gender and social contexts during young adulthood. *Social Science Research*, 34(4), 862-892.
- Daves, J. L. (2004). *Family-friendly/work-life Balance Policies: Employee Preferences, Supervisor and Organizational Support, and Retention Outcomes* (Doctoral dissertation, Peabody College of Vanderbilt University).
- Davis, S. N., & Greenstein, T. N. (2009). Gender ideology: Components, predictors, and consequences. *Annual Review of Sociology*, 35, 87-105.
- De Man, R. A. (2007). *Where to draw the line? Antecedents and consequences of the integration of work in home life*. (Doctoral dissertation, Vrije Universiteit Amsterdam).
- De Man, R. A., De Bruijn, J. A., & Groeneveld, S. M. (2006). *The influence of work characteristics and boundary preferences on the permeability of the non-work domain*. 24th Annual International Labour Process Conference: London (2006, april 10 - 2006, april 12).
- De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2011). Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452-474.
- Den Dulk, L., Groeneveld, S. M., Ollier-Malaterre, A., & Valcour, M. (2013). National context in work-life research: A multi-level cross-national analysis of the adoption of workplace work-life arrangements in Europe. *European Management Journal*, 31(5), 478-494.
- Den Dulk, L., & Peper, B. (2006). Werk/privé beleid in arbeidsorganisaties: Op weg naar een win-win situatie?. *Emancipatie als kwestie. Liber amicorum voor Anneke van Doorne-Huiskes rond het thema vrouwen en beroeps participatie*, 107-124.
- Den Dulk, L., & Peper, B. (2007). Working parents' use of work-life policies. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 53, 51-70.
- Derks, D., Bakker, A., Bruinvels, D., Tweehuysen, H., Dogger, J., van Eekelen, A., ... van der Spek, K. (2013). *Achtergronddocument bij de Multidisciplinaire richtlijn Werk-Privé Balans*. [<http://nvab.artsennet.nl/web/file?uuid=6d328454-bc26-4464-942c-804907971768&owner=898098ee-9271-4b1c-a216-0d790599433c>] Geraadpleegd op 22 april 2014.
- Desrochers, S., & Sargent, L. D. (2004). Boundary/Border theory and work-family Integration1. *Organization Management Journal*, 1(1), 40-48.

- DuBrin, A. J. (2011). *Essentials of management*. Mason, OH : Cengage Learning.
- Eurostat (2012). *Labour market and labour force statistics : European Union Labour force survey - annual results 2012*.  
[[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Labour\\_market\\_and\\_labour\\_force\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Labour_market_and_labour_force_statistics)]. Geraadpleegd op 11 maart 2014.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics : 4<sup>th</sup> Edition*. London : SAGE Publications.
- Flitspanel.nl (2012). *Resultaten 2012*. [<http://www.flitspanel.nl/Resultaten/2012.aspx>]. Geraadpleegd op 5 maart 2014.
- Frone, M. R., Russell, 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(1), 65-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
- Frone, M. R., & Yardley, J. K. (1996). Workplace family-supportive programmes: Predictors of employed parents' importance ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(4), 351-366.
- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review*, 30(5/6), 502-522.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.
- Geist, C. (2005). The welfare state and the home: Regime differences in the domestic division of labour. *European Sociological Review*, 21(1), 23-41.
- Gershuny, J., & Robinson, J. P. (1988). Historical changes in the household division of labor. *Demography*, 25(4), 537-552.
- Gesis (z.d.a). *ISSP 2002 - Family and Changing Gender Roles III - ZA No. 3880*. [<http://www.gesis.org/en/issp/issp-modules-profiles/family-and-changing-gender-roles/2002>]. Geraadpleegd op 22 april 2014.
- Gesis (z.d.b). *ISSP 2012 - Family and Changing Gender Roles IV - ZA No. 5900*. [<http://www.gesis.org/issp/issp-modules-profiles/family-and-changing-gender-roles/2012>]. Geraadpleegd op 22 april 2014.

- Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dikkers, J. S., Van Hooff, M. L., & 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.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: is there no place like home?. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1340-1350.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.
- Greenstein, T. N. (1995). Gender ideology, marital disruption, and the employment of married women. *Journal of Marriage and Family, 57*(1), 31-42.
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family, 65*(1), 248-261.
- Guttek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(4), 560-568.
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling. *Manuscript submitted for publication*.
- Hayes, A. F., & Cai, L. (2007). Using heteroskedasticity-consistent standard error estimators in OLS regression : An introduction and software implementation. *Behavior Research Methods, 39*(4), 709-722.
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology, 24*(3), 349-358.
- Hofäcker, D., & König, S. (2013). Flexibility and work-life conflict in times of crisis: A gender perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy, 33*(9/10), 613-635.
- Holter, Ø. G. (2007). Men's work and family reconciliation in Europe. *Men and Masculinities, 9*(4), 425-456.
- Hyland, M. M., Rowsome, C., & Rowsome, E. (2005). The integrative effects of flexible work arrangements and preferences for segmenting or integrating work and home roles. *Journal of Behavioral and Applied Management, 6*(2), 141-160.
- ING (2014). *Meer loon, minder sfeer op het werk* [[https://www.ing.nl/Images/ING%20Weekoverzicht\\_Arbeidsmarkt\\_januari2014\\_tcm14-151893.pdf?id=20140717093429](https://www.ing.nl/Images/ING%20Weekoverzicht_Arbeidsmarkt_januari2014_tcm14-151893.pdf?id=20140717093429)]. Geraadpleegd op 17 juli 2014.
- ISSP (2011). *FINAL SOURCE QUESTIONNAIRE : ISSP 2012*. [[http://www.issp.org/uploads/editor\\_uploads/files/ISSP2012\\_finalsource.doc](http://www.issp.org/uploads/editor_uploads/files/ISSP2012_finalsource.doc)]. Geraadpleegd op 14 april 2014.

- Josten, E. J. (2002). *The effects of extended workdays*. Assen : Uitgeverij van Gorcum.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, *63*(1), 83-106.
- Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E. (2011). Changing workplaces to reduce work-family conflict: Schedule control in a white-collar organization. *American Sociological Review*, *76*(2), 265-290.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, *32*(2), 198-215.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, *68*(2), 347-367.
- Kossek, E. E., & Michel, J. S. (2011). Flexible Work Schedules. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 535-572). Washington, DC : American Psychological Association.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, *83*(2), 139-149.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work & Family*, *2*(1), 7-32.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, *27*(4), 485-507.
- Lauzun, H. M., Morganson, V. J., Major, D. A., & Green, A. P. (2010). Seeking work-life balance: Employees' requests, supervisors' responses, and organizational barriers. *The Psychologist-Manager Journal*, *13*(3), 184-205.
- Lawton, K. E., & Chernyshenko, O. S. (2008). Examining determinants of employee benefit preferences: Joint effects of personality, work values, and demographics. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *46*(2), 220-240.
- Leitner, A., & Wroblewski, A. (2006). Welfare states and work-life balance. *European Societies*, *8*(2), 295-317.
- Leineweber, C., Baltzer, M., Magnusson Hanson, L. L., & Westerlund, H. (2013). Work-family conflict and health in swedish working women and men: A 2-year prospective analysis (the SLOSH study). *The European Journal of Public Health*, *23*(4), 710-716.

- Lewis, S. (2003). Flexible working arrangements: Implementation, outcomes, and management. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 18, 1-28.
- Lewis, S., & Smithson, J. (2001). Sense of entitlement to support for the reconciliation of employment and family life. *Human Relations*, 54(11), 1455-1481.
- Lingard, H., & Francis, V. (2005). The decline of the 'traditional' family: Work-life benefits as a means of promoting a diverse workforce in the construction industry of Australia. *Construction Management and Economics*, 23(10), 1045-1057.
- Liu, J., Kwan, H. K., Lee, C., & Hui, C. (2013). Work-to-family spillover effects of workplace ostracism: The role of work-home segmentation preferences. *Human Resource Management*, 52(1), 75-93.
- Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (2012). *Mobiliteitsbalans 2012*. [<http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/11/16/rapport-mobiliteitsbalans-2012-van-het-kennisinstituut-voor-mobiliteitsbeleid-kim/lp-i-m-0000002744.pdf>]. Geraadpleegd op 26 maart 2014.
- Madsen, S. R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 35-58.
- Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L., & Bulger, C. A. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 447-460.
- Maxwell, G., Rankine, L., Bell, S., & MacVicar, A. (2007). The incidence and impact of flexible working arrangements in smaller businesses. *Employee Relations*, 29(2), 138-161.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37-55.
- Merz, J. (2002). Time and Economic Well-Being—A Panel Analysis of Desired versus Actual Working Hours. *Review of Income and Wealth*, 48(3), 317-346.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2014). *Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2013*. [<http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/rapporten/2014/05/21/jaarrapportage-bedrijfsvoering-rijk-2013/jaarrapportage-bedrijfsvoering-rijk-2013-1.pdf>]. Geraadpleegd op 17 juli 2014.
- Moen, P. (2011). From 'work-family' to the 'gendered life course' and 'fit': Five challenges to the field. *Community, Work & Family*, 14(1), 81-96.

- Morrison, E., & Thurnell, D. (2012). Employee preferences for work-life benefits in a large New Zealand construction company. *Australasian Journal Of Construction Economics And Building*, 12(1), 12-25.
- Muse, L. A., & Wadsworth, L. L. (2012). An examination of traditional versus non-traditional benefits. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 112-131.
- Myrie, J., & Daly, K. (2009). The use of boundaries by self-employed, home-based workers to manage work and family: A qualitative study in Canada. *Journal of Family and Economic Issues*, 30(4), 386-398.
- Nesbit (2006). The utilization of part-time and casual work for managers, professionals, general and administrative staff in large Australian organizations. *Management Research News*, 29(6), 326-333.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Nielson, T. R., Carlson, D. S., & Lankau, M. J. (2001). The supportive mentor as a means of reducing work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 364-381.
- Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago, IL : University of Chicago Press.
- Nordenmark, M. (2004). Does gender ideology explain differences between countries regarding the involvement of women and of men in paid and unpaid work? *International Journal of Social Welfare*, 13(3), 233-243.
- Nu.nl (2014). Werknemer verzuimt meer vanwege stress. [<http://www.nu.nl/economie/3830492/werknemer-verzuimt-meer-vanwege-stress.html>]. Geraadpleegd op 17 juli 2014.
- Park, Y., & Jex, S. M. (2011). Work-home boundary management using communication and information technology. *International Journal of Stress Management*, 18(2), 133-152.
- Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43-61.
- Peters, P., Den Dulk, L., & Van der Lippe, T. (2008). Effecten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit op de balans tussen werk en privé. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24(4), 341-362.

- Peters, P., den Dulk, L., & van der Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: The Dutch case. *Community, Work & Family*, 12(3), 279-297.
- Peters, P., Tijdens, K. G., & Wetzels, C. (2004). Employees' opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption. *Information & Management*, 41(4), 469-482.
- Raabe, P. H. (1998). Being a part-time manager : One way to combine family and career. In D. Vannoy, & P. Dubeck (Ed.), *Challenges for work and family in the twenty-first century* (pp. 81-92). New York : Aldine De Gruyter.
- Rau, B. L., & Hyland, M. A. M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction. *Personnel Psychology*, 55(1), 111-136.
- Reynolds, J. (2005). In the face of conflict: Work-life conflict and desired work hour adjustments. *Journal of Marriage and Family*, 67(5), 1313-1331.
- Richman, A. L., Civian, J. T., Shannon, L. L., Jeffrey Hill, E., & Brennan, R. T. (2008). The relationship of perceived flexibility, supportive work-life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, Work & Family*, 11(2), 183-197.
- Rijksoverheid (z.d.). *Wat doet de overheid om files te verminderen?* [<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/wegen/vraag-en-antwoord/wat-doet-de-overheid-om-files-te-verminderen.html>]. Geraadpleegd op 26 maart 2014.
- Ronen, S., & Primps, S. B. (1981). The compressed work week as organizational change: Behavioral and attitudinal outcomes. *Academy of Management Review*, 6(1), 61-74.
- Rothbard, N. P., Phillips, K. W., & Dumas, T. L. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals' desires for segmentation. *Organization Science*, 16(3), 243-258.
- Russell, H., O'Connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on Work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 73-97.
- SCP (2010). *Tijd op orde? Een analyse van de tijdsorde vanuit het perspectief van de burger*. [<http://www.scp.nl/dsresource?objectid=26752&type=org>]. Geraadpleegd 30 april 2014.
- SCP (2013). *Met het oog op de tijd : Een blik op de tijdsbesteding van Nederlanders*. [<http://www.scp.nl/dsresource?objectid=35805&type=org>]. Geraadpleegd 28 juli 2014.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2010). Investigating the missing link in flexible work arrangement utilization: An individual difference perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 131-142.



- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 479-493.
- Stanek, D. M., & Mokhtarian, P. L. (1998). Developing models of preference for home-based and center-based telecommuting: Findings and forecasts. *Technological Forecasting and Social Change*, 57(1), 53-74.
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123-145.
- Sullivan, O. (2000). The division of domestic labour: Twenty years of change? *Sociology*, 34(3), 437-456.
- Sundo, M. B., & Fujii, S. (2005). The effects of a compressed working week on commuters' daily activity patterns. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 39(10), 835-848.
- Thatcher, S. M. B., & Zhu, X. (2006). Changing identities in a changing workplace: Identification, identity enactment, self-verification, and telecommuting. *The Academy of Management Review*, 31(4), 1076-1088.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Thompson, L. F., & Aspinwall, K. R. (2009). The recruitment value of work/life benefits. *Personnel Review*, 38(2), 195-210.
- Thorntwaite, L. (2004). Working time and work-family balance: A review of employees' preferences. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42(2), 166-184.
- TNS NIPO (2010). *Nederland klaar voor het Nieuwe Werken : Onderzoek in het kader van de 'Week van het Nieuwe Werken'*. [<http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/rapporten/2010/11/08/nederland-klaar-voor-het-nieuwe-werken/rapportage-het-nieuwe-werken-pdf.pdf>]. Geraadpleegd op 8 april 2014.
- Treas, J., & Drobnic, S. (2010). *Dividing the domestic: Men, women, and household work in cross-national perspective*. Stanford, CA : Stanford University Press.
- Van Beek, A., Henderikse, W., Pouwels, B., & Schippers, J. (2010). *Strategieën voor vaders die werk en zorg willen combineren*. [<http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/rapporten/2010/05/28/werkende-vaders/werkende-vaders.pdf>]. Geraadpleegd op 24 juli 2014.

- Van Echtelt, P. E., Glebbeek, A. C., & Lindenberg, S. M. (2006). The new lumpiness of work explaining the mismatch between actual and preferred working hours. *Work, Employment & Society*, 20(3), 493-512.
- Van Thiel, S. (2010). *Bestuurskundig Onderzoek : Een methodologische inleiding*. Bussum : Coutinho.
- VanVoorhis, C. R. W., & Morgan, B. L. (2007). Understanding power and rules of thumb for determining sample sizes. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 3(2), 43-50.
- Warren, T. (2003). Class and gender-based working time? time poverty and the division of domestic labour. *Sociology*, 37(4), 733-752.
- Weathington, B. L., Cunningham, C. J. L., & Pittenger, D. J. (2012). *Understanding Business Research*. New Jersey : John Wiley & Sons Inc.
- Whitehouse, G., Diamond, C., & Lafferty, G. (2002). Assessing the benefits of telework: Australian case study evidence. *New Zealand journal of industrial relations*, 27(3), 257-268.
- Yurdugul, H. (2008). Minimum Sample Size for Cronbach's Coefficient Alpha : A Monte-Carlo Study. *Hacettepe University Journal of Education*, 35, 397-405.

## **Bijlagen**

Onderstaand vind u de bijlagen waarnaar in het document wordt verwezen, het gaat hierbij om:

1. De vragenlijst van het onderzoek;
2. De Correlatiematrix van alle in het onderzoek meegenomen variabelen;
3. De volledige regressieanalyses;
4. De mediatieanalyse op basis van Hayes (2012).

# Bijlage 1 - De Vragenlijst

Qualtrics Survey Software

<https://az1.qualtrics.com/ControlPanel/Ajax.php?action=GetSurveyPri...>

## Flexibel Werken in de Publieke Sector

Geachte respondent,

U heeft deze enquête ontvangen in het kader van mijn afstudeeronderzoek voor de opleiding Bestuurskunde aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Het onderzoek tracht een tweetal hoofdvragen te beantwoorden. Allereerst welke behoeften ambtenaren hebben op het gebied van flexibele werkvormen (een belangrijk onderdeel van 'Het Nieuwe Werken') en ten tweede welke factoren van invloed zijn op deze behoeften.

Om beide vraagstellingen te kunnen beantwoorden bevat de onderstaande vragenlijst een aantal vragen over uw privésituatie, uw werksituatie, uw persoonlijke voorkeuren en uw gebruik van / behoefte aan een aantal veelvoorkomende flexibele werkvormen. Graag zou ik willen vragen of u ongeveer 10 à 15 minuten tijd heeft om de vragen te beantwoorden. Er zijn geen goede of foute antwoorden, het gaat om uw persoonlijke mening. Uiteraard zullen uw antwoorden strikt vertrouwelijk en anoniem worden verwerkt en uitsluitend worden gebruikt voor de besproken onderzoeksdoeleinden.

Bij eventuele vragen en/of opmerkingen over de vragenlijst en/of het onderzoek kunt u contact opnemen met de onderzoeker via 06-25008680 of [p.boersma@cromstrijen.nl](mailto:p.boersma@cromstrijen.nl) (maandag t/m donderdag).

Met vriendelijke groet en bij voorbaat dank,  
Peter Boersma  
Student Bestuurskunde

### Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

### Wat is uw leeftijd?

**Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgerond?**

- Basisschool
- Lager voortgezet onderwijs (bijvoorbeeld VMBO, MAVO, (m)ulo, lbo)
- Voortgezet algemeen onderwijs (bijvoorbeeld HAVO, VWO, HBS)
- Middelbaar beroepsonderwijs (bijvoorbeeld MBO, leerlingwezen, WEB-middenkader en specialistenopleiding)
- Hoger beroepsonderwijs (HBO)
- Academisch onderwijs (bijvoorbeeld universitair of postacademisch onderwijs)

**Bent u momenteel...?**

- In een relatie en samenwonend
- In een relatie maar niet samenwonend
- Gescheiden
- Weduwe/weduwenaar
- Alleenstaand

**Heeft u momenteel thuiswonende kinderen?**

- Nee
- Ja, 1 kind
- Ja, 2 kinderen
- Ja, 3 kinderen
- Ja, 4 kinderen of meer

**Indien van toepassing, in welke leeftijdscategorie(ën) vallen uw thuiswonende kinderen?  
(meerdere antwoorden mogelijk)**

- 4 jaar of jonger
- 5 tot en met 12 jaar
- 13 jaar of ouder
- Niet van toepassing

**Heeft u momenteel zorgverantwoordelijkheden voor zorgbehoevende personen anders dan uw kinderen (denk aan ouderen, chronisch zieken of gehandicapten)?**

- Nee
- Ja, zorgverantwoordelijkheden voor 1 persoon
- Ja, zorgverantwoordelijkheden voor 2 personen
- Ja, zorgverantwoordelijkheden voor 3 personen
- Ja, zorgverantwoordelijkheden voor 4 personen of meer

**Hoeveel uur besteedt u gemiddeld per week aan huishoudelijk werk (o.a. koken, schoonmaken, boodschappen, klussen) en zorgverantwoordelijkheden (voor o.a. kinderen, ouderen, gehandicapten en chronisch zieken)?**

**Wat karakteriseert uw huishoudelijke verantwoordelijkheden en zorgverantwoordelijkheden?**

	(bijna) Nooit	Soms	Vaak	(bijna) Altijd
Heeft u het gevoel dat u het thuis druk heeft?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u thuis veel dingen snel doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u thuis veel taken uitvoeren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u genoeg tijd om al uw taken thuis uit te voeren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Bij welke organisatie bent u werkzaam?**

- Gemeente Binnenmaas
- Gemeente Cromstrijen
- Gemeente Korandijk
- Gemeente Oud-Beijerland
- Gemeente Strijen
- Anders, namelijk...

**Hoeveel jaar bent u reeds werkzaam bij deze organisatie?**

**Wat is uw functie?**

**Heeft u een leidinggevende functie?**

- Ja
- Nee

**Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week (inclusief overuren, exclusief reistijd)?****Stel dat u zelf kunt beslissen over uw werkuren, hoeveel uur zou u per week willen werken bij een gelijk uurloon?****Hoeveel minuten neemt de reis naar uw werk gemiddeld in beslag (enkele reis)?****In hoeverre zijn uw werktijden en werkplek afhankelijk van face-to-face klantcontact?**

- Helemaal afhankelijk
- Grotendeels afhankelijk
- Grotendeels onafhankelijk
- Helemaal onafhankelijk

**Wat karakteriseert uw werk?**

	(bijna) Nooit	Soms	Vaak	(bijna) Altijd
Vereist uw baan dat u snel werkt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vereist uw baan dat u erg hard werkt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u het gevoel dat uw baan teveel input van u vraagt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft u genoeg tijd om uw werk af te maken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Veronderstellend dat uw werkgever (en leidinggevende) de onderstaande vormen van flexibel werken aanbiedt en ondersteunt, hoe belangrijk is elke vorm voor u en uw persoonlijke situatie?**

	Ze er on be lang rijk	On be lang rijk	Niet on be lang rijk / niet be lang rijk	Be lang rijk	Ze er be lang rijk
Flexibele begin- en eindtijden (de mogelijkheid om eerder of later te beginnen met werken om vervolgens eerder of later te stoppen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werken in deeltijd (de mogelijkheid om minder dan 36 uur per week te werken)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gecomprimeerde werkweek (de mogelijkheid om meer uur per dag te werken om het aantal werkdagen per week te verminderen, bijvoorbeeld 4 dagen van 9 uur)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De mogelijkheid om vanuit huis te werken (bijvoorbeeld door thuis in te loggen op de werkomgeving met een laptop, de thuiscomputer of een mobiel apparaat)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De mogelijkheid om vanaf een andere locatie dan de werk of thuislocatie te werken (bijvoorbeeld inloggen op de werkomgeving vanuit een ander overheidsgebouw, kantoor of onderweg)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Kunt u aangeven of u in de huidige situatie gebruik maakt van de onderstaande vormen van flexibel werken?**

	Ja	Nee
Flexibele begin- en eindtijden (de mogelijkheid om eerder of later te beginnen met werken om vervolgens eerder of later te stoppen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werken in deeltijd (de mogelijkheid om minder dan 36 uur per week te werken)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gecomprimeerde werkweek (de mogelijkheid om meer uur per dag te werken om het aantal werkdagen per week te verminderen, bijvoorbeeld 4 dagen van 9 uur)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De mogelijkheid om vanuit huis te werken (bijvoorbeeld door thuis in te loggen op de werkomgeving met een laptop, de thuiscomputer of een mobiel apparaat)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De mogelijkheid om vanaf een andere locatie dan de werk of thuislocatie te werken (bijvoorbeeld inloggen op de werkomgeving vanuit een ander overheidsgebouw, kantoor of onderweg)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



### Kunt u aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de onderstaande stellingen?

	Helemaal oneens	Oneens	Niet oneens / niet eens	Eens	Helemaal eens
Om hogerop te komen in de organisatie wordt van werknemers verwacht dat ze regelmatig overwerken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In de organisatie worden werknemers eigenlijk alleen serieus genomen als men lange werkuren maakt en altijd beschikbaar is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In de organisatie wordt van werknemers verwacht dat ze, als het nodig is, hun werk voorrang geven boven hun privésituatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn direct leidinggevende steunt werknemers die om privé-redenen naar minder zware functies willen overstappen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn direct leidinggevende steunt werknemers die om privé-redenen (tijdelijk) minder uren willen werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Met mijn direct leidinggevende kan ik goed over mijn privé-situatie praten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn collega's steunen werknemers die om privé-redenen (tijdelijk) minder uren willen werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn collega's steunen werknemers die om privé-redenen naar minder zware functies willen overstappen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Met mijn collega's kan ik goed over mijn privé-situatie praten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Kunt u aangeven hoe vaak het voorkomt dat...

	Zeer zelden	Zelden	Soms	Vaak	Zeer vaak
U wanneer u thuiskomt van uw werk te moe bent om dingen die u leuk vindt te doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
U op het werk zoveel moet doen dat u niet aan uw hobby's of interesses toekomt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uw familie/vrienden het vervelend vinden dat u thuis zoveel met uw werk bezig bent?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uw werk tijd in beslag neemt die u eigenlijk met uw familie of vrienden door had willen brengen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uw werk of carrière het lastig maakt om aan uw huishoudelijke verantwoordelijkheden (zoals koken, schoonmaken, klussen, boodschappen en zorgen voor de kinderen) te voldoen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
U te moe bent op het werk door alle dingen die u thuis moet doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uw privéleven zo veeleisend is dat deze uw werk in de weg zit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uw leidinggevende en collega's het vervelend vinden dat u op uw werk zoveel met uw privéleven bezig bent?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uw privéleven tijd in beslag neemt die u eigenlijk aan uw werk had willen besteden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uw privéleven het lastig maakt om aan uw werkverantwoordelijkheden (zoals op tijd op het werk arriveren, werkzaamheden afmaken en een keer overwerken) te voldoen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Kunt u aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de onderstaande stellingen?**

	Helemaal oneens	Oneens	Niet oneens / niet eens	Eens	Helemaal eens
Ik vind het niet prettig om aan mijn werk te denken als ik thuis ben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik wil graag dat mijn privéleven gescheiden is van mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het niet prettig wanneer mijn werk mijn privéleven binnenluipt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik wil mijn werk achter me kunnen laten wanneer ik naar huis ga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik wil graag dat mijn werk ophoudt als ik mijn werkplek verlaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het niet prettig om aan thuis te denken wanneer ik op het werk ben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het niet prettig wanneer ik op het werk plotseling met zaken van thuis word geconfronteerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik wil mijn privé zaken achter me kunnen laten wanneer ik naar het werk ga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Kunt u aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de volgende stellingen?**

	Helemaal oneens	Oneens	Niet oneens / niet eens	Eens	Helemaal eens
Zowel man als vrouw moeten beide bijdragen aan het gezinsinkomen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De man moet het geld verdienen, de vrouw moet voor het huishouden en het gezin zorgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een werkende moeder kan net zo'n warme en hechte relatie met haar kinderen hebben als een moeder die niet werkt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een kind dat nog niet naar school gaat zal er waarschijnlijk onder lijden als zijn of haar moeder werkt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Al met al lijdt het gezinsleven eronder als een vrouw een volledige baan heeft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een baan is prima, maar wat de meeste vrouwen werkelijk willen is kinderen en een gezinsleven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huisvrouw zijn geeft evenveel voldoening als een betaalde baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Indien u een korte samenvatting van de uitkomsten van het onderzoek wilt ontvangen dan kunt u onderstaand uw e-mailadres invullen, indien u hier geen behoefte aan heeft dan kunt u het onderstaande veld leeg laten.**

**Dit waren alle vragen, met de rode knop (rechts onderin) kunt u de antwoorden versturen. Nogmaals hartelijk dank voor uw tijd en medewerking!**

## Bijlage 2 - De Correlatiematrix

#	Variabele	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Geslacht	1									
2	Leeftijd	-,130	1								
3	Opleidingsniveau	-,178	-,283**	1							
4	Thuiswonende kinderen	,282**	-,161	,099	1						
5	Tijdbesteding niet betaald werk	,352**	-,242*	-,088	,429**	1					
6	Leidinggevende functie	-,221*	,043	,204*	-,004	-,180	1				
7	Reistijd	-,303**	-,228*	,294**	-,238*	-,261**	,067	1			
8	Behoeft flexibiliteit begin- en eindtijden	,186	-,216*	,035	,183	,104	-,028	,142	1		
9	Behoeft gecompriemde werkweek	,154	-,224*	,120	,037	,065	,055	,212*	,448**	1	
10	Behoeft werken in deeltijd	,412**	-,140	-,183	,347**	,321**	-,194*	-,150	,438**	,354**	1
11	Behoeft werken vanuit huis	,055	-,120	,198*	,190	,023	,110	,168	,347**	,331**	,127
12	Behoeft werken vanaf andere locaties	-,028	-,199*	,238*	,057	-,054	,184	,236*	,375**	,388**	,012
13	Werk-privé conflict	-,197*	-,165	,314**	,226*	,023	,133	,122	,063	,196*	,051
14	Privé-werk conflict	-,195*	-,328**	,264**	,194*	,209*	,015	,260**	,155	,209*	,148
15	Segmentatie privé van werk	-,068	-,113	-,145	-,043	,079	-,353**	,078	,060	-,005	,189
16	Segmentatie werk van privé	,076	,250**	-,194*	-,132	-,043	-,317**	,093	,032	-,079	,068
17	Geslachtsideologie	,369**	-,012	,065	-,028	,009	-,001	-,210*	,095	,026	,064
18	Steun organisatie	,056	,125	-,245*	-,229*	-,079	-,219*	,061	,064	-,063	-,049
19	Steun leidinggevende	-,013	,126	-,077	-,136	-,196*	,057	,135	-,028	-,067	,004
20	Steun collega's	-,056	,049	-,063	,115	-,140	-,001	,133	-,110	-,132	,033

#	Variabele	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Geslacht										
2	Leeftijd										
3	Opleidingsniveau										
4	Thuiswonende kinderen										
5	Tijdbesteding niet betaald werk										
6	Leidinggevende functie										
7	Reistijd										
8	Behoeft flexibiliteit begin- en eindtijden										
9	Behoeft gecompriemde werkweek										
10	Behoeft werken in deeltijd										
11	Behoeft werken vanuit huis	1									
12	Behoeft werken vanaf andere locaties	,631**	1								
13	Werk-privé conflict	,369**	,337**	1							
14	Privé-werk conflict	,283**	,228*	,550**	1						
15	Segmentatie privé van werk	-,175	-,102	,018	,083	1					
16	Segmentatie werk van privé	-,103	-,094	-,156	-,103	,582**	1				
17	Geslachtsideologie	,098	,032	-,192	-,215*	-,327**	-,152	1			
18	Steun organisatie	-,281**	-,233*	-,445**	-,279**	-,024	,052	,126	1		
19	Steun leidinggevende	-,211*	-,193*	-,252**	-,069	-,182	,043	,181	,350**	1	
20	Steun collega's	-,208*	-,153	-,067	,013	-,164	-,075	,035	,299**	,645**	1

## Bijlage 3 - De Regressieanalyses

### Bijlage 3.1 - Behoeft Flexibele Begin- en Eindtijden

**Model Summary<sup>c</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,433 <sup>a</sup>	,187	,126	,749	
2	,438 <sup>b</sup>	,192	,122	,751	2,160

a. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leeftijd, Geslacht, Thuiswonende kinderen, Steun organisatie, Reistijd, Steun leidinggevende

b. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leeftijd, Geslacht, Thuiswonende kinderen, Steun organisatie, Reistijd, Steun leidinggevende, Werk-privé conflict

c. Dependent Variable: Behoeft flexibele begin- en eindtijden

**Bootstrap for Model Summary**

Model	Durbin-Watson	Bootstrap <sup>a</sup>			
		Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
2	2,160	-,753	,219	,988	1,844

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,029	7	1,718	3,061	,006 <sup>b</sup>
	Residual	52,209	93	,561		
	Total	64,238	100			
2	Regression	12,325	8	1,541	2,730	,010 <sup>c</sup>
	Residual	51,913	92	,564		
	Total	64,238	100			

a. Dependent Variable: Behoeft flexibiliteit begin- en eindtijden

b. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leeftijd, Geslacht, Thuiswonende kinderen, Steun organisatie, Reistijd, Steun leidinggevende

c. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leeftijd, Geslacht, Thuiswonende kinderen, Steun organisatie, Reistijd, Steun leidinggevende, Werk-privé conflict

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3,802	,730		5,212	,000		
	Geslacht	,267	,178	,155	1,495	,138	,807	1,239
	Leeftijd	-,011	,008	-,138	-1,373	,173	,865	1,156
	Thuiswonende kinderen	,213	,090	,262	2,369	,020	,715	1,398
	Reistijd	,010	,005	,235	2,229	,028	,783	1,277
	Steun organisatie	,196	,114	,181	1,715	,090	,783	1,278
	Steun leidinggevende	,181	,162	,144	1,117	,267	,528	1,892
	Steun collega's	-,406	,170	-,315	-2,390	,019	,503	1,988

	(Constant)	3,422	,900		3,802	,000		
	Geslacht	,296	,183	,173	1,613	,110	,768	1,301
	Leeftijd	-,010	,008	-,132	-1,306	,195	,859	1,164
	Thuiswonende kinderen	,201	,092	,247	2,189	,031	,691	1,448
2	Reistijd	,010	,005	,225	2,099	,039	,768	1,303
	Steun organisatie	,227	,122	,210	1,856	,067	,686	1,459
	Steun leidinggevende	,200	,165	,158	1,214	,228	,515	1,940
	Steun collega's	-,417	,171	-,324	-2,440	,017	,499	2,004
	Werk-privé conflict	,092	,127	,081	,724	,471	,700	1,429

a. Dependent Variable: Behoefte flexibele begin- en eindtijden

#### Bootstrap for Coefficients

Model	B	Bootstrap <sup>a</sup>					
		Bias	Std. Error	Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval		
					Lower	Upper	
	(Constant)	3,802	-,078	,748	,001	2,238	5,091
	Geslacht	,267	,009	,197	,189	-,092	,685
	Leeftijd	-,011	-4,235E-006	,007	,167	-,025	,005
	Thuiswonende kinderen	,213	-,005	,089	,025	,035	,371
1	Reistijd	,010	,000	,004	,020	,002	,019
	Steun organisatie	,196	,008	,124	,118	-,023	,462
	Steun leidinggevende	,181	-,012	,146	,200	-,145	,413
	Steun collega's	-,406	,025	,178	,026	-,732	,005
2	(Constant)	3,422	-,068	,918	,002	1,541	5,237
	Geslacht	,296	,006	,198	,138	-,079	,712

Leeftijd	-,010	-4,520E-005	,008	,188	-,025	,005
Thuiswonende kinderen	,201	-,006	,092	,038	,009	,374
Reistijd	,010	,000	,005	,028	,000	,019
Steun organisatie	,227	,007	,129	,077	-,013	,499
Steun leidinggevende	,200	-,011	,151	,169	-,129	,454
Steun collega's	-,417	,023	,182	,026	-,757	-,009
Werk-privé conflict	,092	,000	,113	,401	-,151	,309

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

### Bijlage 3.2 - Behoeft Gecomprimeerde Werkweek

**Model Summary<sup>c</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,379 <sup>a</sup>	,144	,078	,987	
2	,430 <sup>b</sup>	,185	,114	,968	1,802

a. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leeftijd, Geslacht, Thuiswonende kinderen, Reistijd, Steun organisatie, Steun leidinggevende

b. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leeftijd, Geslacht, Thuiswonende kinderen, Reistijd, Steun organisatie, Steun leidinggevende, Werk-privé conflict

c. Dependent Variable: Behoeft gecompriemeerde werkweek



**Bootstrap for Model Summary**

Model	Durbin-Watson	Bootstrap <sup>a</sup>			
		Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
2	1,802	-,540	,187	,925	1,628

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,015	7	2,145	2,204	,041 <sup>b</sup>
	Residual	89,545	92	,973		
	Total	104,560	99			
2	Regression	19,365	8	2,421	2,586	,014 <sup>c</sup>
	Residual	85,195	91	,936		
	Total	104,560	99			

a. Dependent Variable: Behoeftte gecoprimeerde werkweek

b. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leeftijd, Geslacht, Thuiswonende kinderen, Reistijd, Steun organisatie, Steun leidinggevende

c. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leeftijd, Geslacht, Thuiswonende kinderen, Reistijd, Steun organisatie, Steun leidinggevende, Werk-privé conflict

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4,382	,961		4,560	,000		
	Geslacht	,382	,237	,174	1,615	,110	,797	1,254
	Leeftijd	-,012	,010	-,123	-1,187	,238	,865	1,156
	Thuiswonende kinderen	,081	,120	,077	,672	,504	,703	1,422
	Reistijd	,016	,006	,280	2,573	,012	,784	1,276
	Steun organisatie	-,052	,152	-,038	-,342	,733	,771	1,298
	Steun leidinggevende	,070	,214	,044	,328	,744	,529	1,892
	Steun collega's	-,322	,225	-,196	-1,432	,156	,499	2,004
	(Constant)	2,922	1,161		2,517	,014		
2	Geslacht	,487	,237	,222	2,052	,043	,764	1,309
	Leeftijd	-,011	,010	-,108	-1,056	,294	,861	1,162
	Thuiswonende kinderen	,038	,119	,037	,321	,749	,684	1,461
	Reistijd	,014	,006	,248	2,302	,024	,769	1,300
	Steun organisatie	,074	,160	,054	,465	,643	,667	1,499
	Steun leidinggevende	,143	,212	,089	,675	,502	,515	1,942
	Steun collega's	-,371	,222	-,226	-1,675	,097	,494	2,025
Werk-privé conflict	,354	,164	,244	2,155	,034	,700	1,429	

a. Dependent Variable: Behoefte gecombineerde werkweek

**Bootstrap for Coefficients**

Model	B	Bootstrap <sup>a</sup>					
		Bias	Std. Error	Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval		
					Lower	Upper	
1	(Constant)	4,382	,029	,893	,001	2,629	6,225
	Geslacht	,382	,004	,242	,112	-,108	,869
	Leeftijd	-,012	,000	,009	,180	-,031	,005
	Thuiswonende kinderen	,081	-,006	,120	,507	-,153	,326
	Reistijd	,016	,000	,006	,009	,004	,026
	Steun organisatie	-,052	,008	,134	,692	-,300	,226
	Steun leidinggevende	,070	-,014	,208	,741	-,380	,419
	Steun collega's	-,322	,007	,212	,115	-,729	,123
	(Constant)	2,922	,044	1,144	,020	,732	5,238
2	Geslacht	,487	-,006	,239	,052	-,015	,956
	Leeftijd	-,011	,000	,009	,229	-,030	,007
	Thuiswonende kinderen	,038	-,007	,121	,759	-,199	,278
	Reistijd	,014	,000	,006	,019	,002	,024
	Steun organisatie	,074	,012	,147	,614	-,200	,385
	Steun leidinggevende	,143	-,010	,217	,522	-,313	,532
	Steun collega's	-,371	-,004	,217	,083	-,811	,068
Werk-privé conflict	,354	,008	,163	,035	,032	,679	

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

### Bijlage 3.3 - Behoeftte Werken in Deeltijd

**Model Summary<sup>c</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,497 <sup>a</sup>	,247	,186	1,151	
2	,499 <sup>b</sup>	,249	,179	1,156	1,574

a. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leidinggevende functie, Thuiswonende kinderen, Geslacht, Steun organisatie, Tijdbesteding niet betaald werk, Steun leidinggevende

b. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leidinggevende functie, Thuiswonende kinderen, Geslacht, Steun organisatie, Tijdbesteding niet betaald werk, Steun leidinggevende, Werk-privé conflict

c. Dependent Variable: Behoeftte werken in deeltijd

**Bootstrap for Model Summary**

Model	Durbin-Watson	Bootstrap <sup>a</sup>			
		Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
2	1,574	-,414	,188	,799	1,556

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37,695	7	5,385	4,066	,001 <sup>b</sup>
	Residual	115,210	87	1,324		
	Total	152,905	94			

	Regression	38,018	8	4,752	3,557	,001 <sup>c</sup>
2	Residual	114,888	86	1,336		
	Total	152,905	94			

a. Dependent Variable: Behoeftte werken in deeltijd

b. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leidinggevende functie, Thuiswonende kinderen, Geslacht, Steun organisatie, Tijdbesteding niet betaald werk, Steun leidinggevende

c. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leidinggevende functie, Thuiswonende kinderen, Geslacht, Steun organisatie, Tijdbesteding niet betaald werk, Steun leidinggevende, Werk-privé conflict

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,221	1,162		1,912	,059		
	Geslacht	,724	,287	,268	2,526	,013	,772	1,295
	Thuiswonende kinderen	,211	,153	,163	1,376	,172	,614	1,628
	Tijdbesteding niet betaald werk	,015	,011	,147	1,307	,195	,686	1,458
	Leidinggevende functie	-,462	,335	-,140	-1,380	,171	,846	1,183
	Steun organisatie	-,153	,190	-,087	-,801	,425	,736	1,358
	Steun leidinggevende	,228	,255	,115	,892	,375	,522	1,917
	Steun collega's	-,034	,269	-,017	-,126	,900	,502	1,992
2	(Constant)	1,817	1,428		1,272	,207		
	Geslacht	,756	,295	,280	2,561	,012	,733	1,364
	Thuiswonende kinderen	,201	,155	,156	1,296	,198	,604	1,655
	Tijdbesteding niet betaald werk	,015	,011	,148	1,309	,194	,686	1,458

Leidinggevende functie	-,459	,336	-,139	-1,364	,176	,845	1,183
Steun organisatie	-,114	,206	-,065	-,555	,580	,632	1,581
Steun leidinggevende	,246	,259	,124	,951	,344	,510	1,960
Steun collega's	-,050	,272	-,024	-,183	,856	,495	2,020
Werk-privé conflict	,096	,195	,054	,491	,625	,720	1,389

a. Dependent Variable: Behoeftte werken in deeltijd

#### Bootstrap for Coefficients

Model	B	Bootstrap <sup>a</sup>					
		Bias	Std. Error	Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval		
					Lower	Upper	
1	(Constant)	2,221	-,170	1,154	,057	-,346	4,335
	Geslacht	,724	,021	,308	,024	,098	1,362
	Thuiswonende kinderen	,211	-,008	,148	,155	-,100	,480
	Tijdbesteding niet betaald werk	,015	,001	,009	,093	-,001	,034
	Leidinggevende functie	-,462	,035	,377	,208	-1,169	,320
	Steun organisatie	-,153	,008	,172	,357	-,485	,209
	Steun leidinggevende	,228	-,017	,246	,343	-,292	,687
	Steun collega's	-,034	,035	,222	,879	-,415	,469
	(Constant)	1,817	-,148	1,459	,220	-1,216	4,405
2	Geslacht	,756	,014	,324	,021	,078	1,384
	Thuiswonende kinderen	,201	-,007	,149	,173	-,107	,472
	Tijdbesteding niet betaald werk	,015	,001	,009	,100	-,001	,034
	Leidinggevende functie	-,459	,033	,375	,210	-1,177	,310

Steun organisatie	-,114	,007	,197	,551	-,488	,284
Steun leidinggevende	,246	-,014	,244	,288	-,296	,705
Steun collega's	-,050	,030	,222	,828	-,447	,434
Werk-privé conflict	,096	,000	,172	,583	-,248	,421

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

### Bijlage 3.4 - Behoeftte Werken vanuit Huis

**Model Summary<sup>d</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,437 <sup>a</sup>	,191	,128	1,055	
2	,494 <sup>b</sup>	,244	,167	1,031	
3	,550 <sup>c</sup>	,303	,214	1,002	1,925

a. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leeftijd, Thuiswonende kinderen, Opleidingsniveau, Steun organisatie, Reistijd, Steun leidinggevende

b. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leeftijd, Thuiswonende kinderen, Opleidingsniveau, Steun organisatie, Reistijd, Steun leidinggevende, Privé-werk conflict, Werk-privé conflict

c. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leeftijd, Thuiswonende kinderen, Opleidingsniveau, Steun organisatie, Reistijd, Steun leidinggevende, Privé-werk conflict, Werk-privé conflict, Segmentatie privé van werk, Segmentatie werk van privé

d. Dependent Variable: Behoeftte werken vanuit huis

**Bootstrap for Model Summary**

Model	Durbin-Watson	Bootstrap <sup>a</sup>			
		Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
3	1,925	-,518	,188	1,048	1,797

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,675	7	3,382	3,041	,006 <sup>b</sup>
	Residual	100,091	90	1,112		
	Total	123,765	97			
2	Regression	30,239	9	3,360	3,161	,002 <sup>c</sup>
	Residual	93,526	88	1,063		
	Total	123,765	97			
3	Regression	37,493	11	3,408	3,398	,001 <sup>d</sup>
	Residual	86,272	86	1,003		
	Total	123,765	97			

a. Dependent Variable: Behoeftte werken vanuit huis

b. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leeftijd, Thuiswonende kinderen, Opleidingsniveau, Steun organisatie, Reistijd, Steun leidinggevende

c. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leeftijd, Thuiswonende kinderen, Opleidingsniveau, Steun organisatie, Reistijd, Steun leidinggevende, Privé-werk conflict, Werk-privé conflict



d. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leeftijd, Thuiswonende kinderen, Opleidingsniveau, Steun organisatie, Reistijd, Steun leidinggevende, Privé-werk conflict, Werk-privé conflict, Segmentatie privé van werk, Segmentatie werk van privé

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4,905	1,206		4,066	,000		
	Leeftijd	,001	,011	,012	,123	,902	,878	1,140
	Opleidingsniveau	,095	,129	,079	,736	,463	,776	1,289
	Thuiswonende kinderen	,253	,124	,222	2,038	,045	,759	1,317
	Reistijd	,017	,007	,275	2,501	,014	,741	1,349
	Steun organisatie	-,175	,167	-,116	-1,052	,296	,738	1,355
	Steun leidinggevende	-,096	,228	-,055	-,422	,674	,533	1,875
	Steun collega's	-,371	,239	-,205	-1,552	,124	,512	1,951
2	(Constant)	3,449	1,319		2,616	,010		
	Leeftijd	,003	,011	,028	,280	,780	,836	1,197
	Opleidingsniveau	,058	,127	,048	,456	,650	,765	1,307
	Thuiswonende kinderen	,227	,122	,199	1,854	,067	,749	1,334
	Reistijd	,015	,007	,234	2,124	,036	,709	1,411
	Steun organisatie	,000	,178	,000	,002	,999	,621	1,610
	Steun leidinggevende	-,013	,227	-,007	-,055	,956	,515	1,943
	Steun collega's	-,456	,236	-,253	-1,931	,057	,501	1,994
Werk-privé conflict	,401	,198	,250	2,029	,046	,567	1,763	

3	Privé-werk conflict	,091	,233	,046	,391	,697	,625	1,600
	(Constant)	5,144	1,439		3,575	,001		
	Leeftijd	-,003	,012	-,026	-,248	,805	,721	1,387
	Opleidingsniveau	-,016	,127	-,013	-,127	,899	,725	1,379
	Thuiswonende kinderen	,230	,119	,201	1,930	,057	,747	1,340
	Reistijd	,016	,007	,254	2,308	,023	,670	1,493
	Steun organisatie	,014	,173	,009	,083	,934	,619	1,616
	Steun leidinggevende	-,102	,225	-,058	-,452	,653	,495	2,019
	Steun collega's	-,493	,231	-,273	-2,131	,036	,492	2,032
	Werk-privé conflict	,397	,193	,247	2,056	,043	,563	1,778
	Privé-werk conflict	,151	,227	,076	,667	,506	,619	1,616
	Segmentatie privé van werk	-,360	,149	-,304	-2,419	,018	,513	1,947
	Segmentatie werk van privé	,111	,165	,085	,674	,502	,508	1,970

a. Dependent Variable: Behoeftte werken vanuit huis

#### Bootstrap for Coefficients

Model	B	Bootstrap <sup>a</sup>				
		Bias	Std. Error	Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
(Constant)	4,905	-,003	1,297	,001	2,335	7,377
Leeftijd	,001	-,001	,010	,889	-,020	,022
1 Opleidingsniveau	,095	,005	,141	,490	-,165	,392
Thuiswonende kinderen	,253	-,008	,133	,066	-,032	,511
Reistijd	,017	,000	,006	,012	,004	,029

2	Steun organisatie	-,175	-,002	,188	,342	-,541	,194
	Steun leidinggevende	-,096	,013	,260	,690	-,554	,425
	Steun collega's	-,371	-,002	,272	,160	-,902	,140
	(Constant)	3,449	-,028	1,540	,028	,438	6,376
	Leeftijd	,003	-,001	,010	,770	-,018	,023
	Opleidingsniveau	,058	,005	,140	,660	-,194	,359
	Thuiswonende kinderen	,227	-,009	,134	,100	-,070	,466
	Reistijd	,015	,000	,007	,039	,000	,028
	Steun organisatie	,000	,007	,206	,998	-,406	,419
	Steun leidinggevende	-,013	,025	,244	,967	-,427	,524
	Steun collega's	-,456	-,022	,246	,061	-1,004	-,026
	Werk-privé conflict	,401	,005	,191	,030	,025	,755
	Privé-werk conflict	,091	,006	,194	,628	-,300	,491
	(Constant)	5,144	-,158	1,761	,008	1,444	8,248
	3	Leeftijd	-,003	,000	,011	,792	-,023
Opleidingsniveau		-,016	,014	,132	,901	-,233	,275
Thuiswonende kinderen		,230	-,008	,132	,085	-,041	,469
Reistijd		,016	-7,917E-005	,007	,025	,002	,029
Steun organisatie		,014	,014	,200	,945	-,357	,416
Steun leidinggevende		-,102	,033	,248	,677	-,524	,424
Steun collega's		-,493	-,025	,252	,045	-1,021	-,067
Werk-privé conflict		,397	,006	,184	,035	,043	,752
Privé-werk conflict		,151	-,003	,200	,445	-,266	,527
Segmentatie privé van werk		-,360	,018	,163	,029	-,642	-,006
Segmentatie werk van privé		,111	-,011	,186	,543	-,310	,429

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

### Bijlage 3.5 - Behoeftte Werken vanaf Andere Locaties

**Model Summary<sup>c</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,446 <sup>a</sup>	,199	,138	1,115	
2	,489 <sup>b</sup>	,239	,172	1,093	1,526

a. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leidinggevende functie, Leeftijd, Reistijd, Steun organisatie, Opleidingsniveau, Steun leidinggevende

b. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leidinggevende functie, Leeftijd, Reistijd, Steun organisatie, Opleidingsniveau, Steun leidinggevende, Werk-privé conflict

c. Dependent Variable: Behoeftte werken vanaf andere locaties

**Bootstrap for Model Summary**

Model	Durbin-Watson	Bootstrap <sup>a</sup>			
		Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
2	1,526	-,336	,161	,887	1,528

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,413	7	4,059	3,264	,004 <sup>b</sup>
	Residual	114,427	92	1,244		
	Total	142,840	99			
2	Regression	34,155	8	4,269	3,575	,001 <sup>c</sup>
	Residual	108,685	91	1,194		
	Total	142,840	99			

a. Dependent Variable: Behoeftte werken vanaf andere locaties

b. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leidinggevende functie, Leeftijd, Reistijd, Steun organisatie, Opleidingsniveau, Steun leidinggevende

c. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leidinggevende functie, Leeftijd, Reistijd, Steun organisatie, Opleidingsniveau, Steun leidinggevende, Werk-privé conflict

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,138	1,269		3,260	,002		
	Leeftijd	-,016	,011	-,142	-1,430	,156	,884	1,132
	Opleidingsniveau	,093	,135	,073	,692	,491	,778	1,286
	Leidinggevende functie	,382	,313	,120	1,219	,226	,900	1,112
	Reistijd	,016	,007	,246	2,422	,017	,843	1,186
	Steun organisatie	,144	,173	,090	,836	,405	,749	1,334

	Steun leidinggevende	-,274	,236	-,147	-1,160	,249	,543	1,841
	Steun collega's	-,140	,237	-,073	-,592	,556	,569	1,757
	(Constant)	3,743	1,257		2,978	,004		
	Leeftijd	-,016	,011	-,140	-1,436	,154	,884	1,132
	Opleidingsniveau	,055	,133	,043	,410	,683	,764	1,308
	Leidinggevende functie	,386	,307	,121	1,257	,212	,900	1,112
2	Reistijd	,015	,007	,220	2,191	,031	,831	1,203
	Steun organisatie	-,013	,184	-,008	-,070	,945	,635	1,574
	Steun leidinggevende	-,172	,236	-,092	-,726	,470	,522	1,916
	Steun collega's	-,226	,235	-,118	-,962	,339	,553	1,807
	Werk-privé conflict	,404	,184	,237	2,193	,031	,714	1,401

a. Dependent Variable: Behoeftte werken vanaf andere locaties

#### Bootstrap for Coefficients

Model	B	Bootstrap <sup>a</sup>					
		Bias	Std. Error	Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval		
					Lower	Upper	
	(Constant)	4,138	,010	1,191	,001	1,958	6,526
	Leeftijd	-,016	,001	,013	,212	-,040	,011
	Opleidingsniveau	,093	,012	,140	,500	-,148	,390
	Leidinggevende functie	,382	-,017	,292	,178	-,201	,978
1	Reistijd	,016	,000	,007	,024	,002	,030
	Steun organisatie	,144	-,017	,175	,411	-,235	,469
	Steun leidinggevende	-,274	-,013	,236	,252	-,803	,119
	Steun collega's	-,140	,004	,213	,500	-,561	,277

	(Constant)	3,743	,024	1,214	,002	1,488	6,252
	Leeftijd	-,016	,001	,012	,191	-,038	,010
	Opleidingsniveau	,055	,014	,141	,688	-,201	,361
	Leidinggevende functie	,386	-,009	,281	,161	-,160	,998
2	Reistijd	,015	,000	,007	,039	,001	,029
	Steun organisatie	-,013	-,022	,184	,950	-,408	,309
	Steun leidinggevende	-,172	-,012	,246	,498	-,698	,259
	Steun collega's	-,226	-,003	,223	,295	-,675	,191
	Werk-privé conflict	,404	-,002	,195	,040	,008	,787

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

### Bijlage 3.6 - Invloed Geslachtsideologie op de Behoeftte aan Werken in Deeltijd

**Model Summary<sup>c</sup>**

Geslacht	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Man	1	,237 <sup>a</sup>	,056	-,231	1,446	1,462
	2	,262 <sup>b</sup>	,069	-,270	1,469	
Vrouw	1	,455 <sup>d</sup>	,207	,108	1,044	1,594
	2	,460 <sup>e</sup>	,212	,097	1,051	

a. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leidinggevende functie, Werk-privé conflict, Tijdbesteding niet betaald werk, Steun organisatie, Thuiswonende kinderen, Steun leidinggevende

b. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leidinggevende functie, Werk-privé conflict, Tijdbesteding niet betaald werk, Steun organisatie, Thuiswonende kinderen, Steun leidinggevende, Geslachtsideologie

c. Dependent Variable: Behoeftte werken in deeltijd

d. Predictors: (Constant), Steun collega's, Tijdbesteding niet betaald werk, Leidinggevende functie, Werk-privé conflict, Thuiswonende kinderen, Steun leidinggevende, Steun organisatie

e. Predictors: (Constant), Steun collega's, Tijdbesteding niet betaald werk, Leidinggevende functie, Werk-privé conflict, Thuiswonende kinderen, Steun leidinggevende, Steun organisatie, Geslachtsideologie

**Bootstrap for Model Summary**

Geslacht	Model	Durbin-Watson	Bootstrap <sup>a</sup>			
			Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
Man	2	1,462	-,199	,347	,622	1,983
Vrouw	2	1,594	-,309	,231	,873	1,768

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

**ANOVA<sup>a</sup>**

Geslacht	Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Man	1	Regression	2,853	7	,408	,195	,984 <sup>b</sup>
		Residual	48,115	23	2,092		
		Total	50,968	30			
	2	Regression	3,502	8	,438	,203	,987 <sup>c</sup>
		Residual	47,466	22	2,158		
		Total	50,968	30			
Vrouw	1	Regression	15,930	7	2,276	2,087	,060 <sup>d</sup>
		Residual	61,070	56	1,091		
		Total	77,000	63			
	2	Regression	16,288	8	2,036	1,845	,088 <sup>e</sup>



Residual	60,712	55	1,104	
Total	77,000	63		

a. Dependent Variable: Behoeftte werken in deeltijd

b. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leidinggevende functie, Werk-privé conflict, Tijdbesteding niet betaald werk, Steun organisatie, Thuiswonende kinderen, Steun leidinggevende

c. Predictors: (Constant), Steun collega's, Leidinggevende functie, Werk-privé conflict, Tijdbesteding niet betaald werk, Steun organisatie, Thuiswonende kinderen, Steun leidinggevende, Geslachtsideologie

d. Predictors: (Constant), Steun collega's, Tijdbesteding niet betaald werk, Leidinggevende functie, Werk-privé conflict, Thuiswonende kinderen, Steun leidinggevende, Steun organisatie

e. Predictors: (Constant), Steun collega's, Tijdbesteding niet betaald werk, Leidinggevende functie, Werk-privé conflict, Thuiswonende kinderen, Steun leidinggevende, Steun organisatie, Geslachtsideologie

#### Coefficients<sup>a</sup>

Geslacht	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
Man	1	(Constant)	1,978	2,869		,689	,497		
		Thuiswonende kinderen	-,121	,452	-,075	-,268	,791	,521	1,918
		Tijdbesteding niet betaald werk	-,005	,031	-,033	-,145	,886	,792	1,262
		Leidinggevende functie	-,152	,645	-,055	-,235	,816	,742	1,348
		Werk-privé conflict	,163	,417	,094	,391	,699	,704	1,420
		Steun organisatie	-,127	,419	-,078	-,304	,764	,619	1,616
		Steun leidinggevende	-,007	,581	-,004	-,012	,991	,374	2,671
		Steun collega's	,395	,643	,219	,614	,545	,322	3,110
	2	(Constant)	2,743	3,230		,849	,405		
		Thuiswonende kinderen	-,196	,478	-,122	-,409	,686	,479	2,086

		Tijdbesteding niet betaald werk	-,004	,032	-,029	-,127	,900	,791	1,264
		Leidinggevende functie	-,102	,661	-,037	-,154	,879	,728	1,373
		Werk-privé conflict	,149	,424	,086	,351	,729	,702	1,425
		Steun organisatie	-,141	,426	-,087	-,330	,744	,617	1,621
		Steun leidinggevende	-,059	,597	-,033	-,098	,923	,365	2,740
		Steun collega's	,518	,691	,288	,750	,461	,288	3,474
		Geslachtsideologie	-,259	,471	-,124	-,549	,589	,834	1,199
		(Constant)	3,931	1,492		2,635	,011		
		Thuiswonende kinderen	,248	,157	,225	1,577	,121	,693	1,443
	1	Tijdbesteding niet betaald werk	,020	,012	,235	1,714	,092	,753	1,328
		Leidinggevende functie	-,793	,427	-,226	-1,858	,068	,959	1,042
		Werk-privé conflict	,108	,223	,067	,485	,629	,734	1,363
		Steun organisatie	-,087	,265	-,055	-,329	,743	,513	1,949
		Steun leidinggevende	,276	,296	,149	,930	,356	,553	1,807
		Steun collega's	-,226	,319	-,116	-,709	,481	,525	1,904
		(Constant)	4,488	1,791		2,505	,015		
		Thuiswonende kinderen	,241	,158	,219	1,521	,134	,689	1,450
	2	Tijdbesteding niet betaald werk	,020	,012	,237	1,720	,091	,752	1,330
		Leidinggevende functie	-,769	,432	-,219	-1,783	,080	,950	1,052
		Werk-privé conflict	,105	,224	,066	,471	,640	,733	1,364
		Steun organisatie	-,061	,270	-,039	-,227	,821	,499	2,005
		Steun leidinggevende	,312	,305	,169	1,024	,310	,529	1,892
		Steun collega's	-,267	,328	-,137	-,812	,420	,500	1,998
		Geslachtsideologie	-,157	,275	-,074	-,570	,571	,862	1,160

a. Dependent Variable: Behoefte werken in deeltijd

Bootstrap for Coefficients

Geslacht	Model	B	Bootstrap <sup>a</sup>					
			Bias	Std. Error	Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval		
						Lower	Upper	
Man	1	(Constant)	1,978	,038	3,313	,541	-5,010	8,231
		Tuiswonende kinderen	-,121	-,011	,478	,779	-1,081	,815
		Tijdbesteding niet betaald werk	-,005	-,011	,042	,872	-,119	,044
		Leidinggevende functie	-,152	,006	,731	,814	-1,571	1,231
		Werk-privé conflict	,163	-,035	,426	,681	-,683	1,035
		Steun organisatie	-,127	,009	,417	,733	-,940	,788
		Steun leidinggevende	-,007	,020	,614	,993	-1,282	1,278
	2	Steun collega's	,395	,016	,661	,483	-1,066	1,671
		(Constant)	2,743	-,057	3,770	,453	-5,461	9,357
		Tuiswonende kinderen	-,196	-,020	,541	,702	-1,327	,862
		Tijdbesteding niet betaald werk	-,004	-,010	,043	,895	-,120	,050
		Leidinggevende functie	-,102	-,002	,785	,894	-1,686	1,357
		Werk-privé conflict	,149	,002	,451	,720	-,739	1,112
		Steun organisatie	-,141	,027	,446	,722	-,949	,808
Vrouw	1	Steun leidinggevende	-,059	-,011	,669	,924	-1,416	1,226
		Steun collega's	,518	,027	,749	,444	-1,026	2,072
		Geslachtsideologie	-,259	,002	,562	,631	-1,374	,891
		(Constant)	3,931	,089 <sup>b</sup>	1,381 <sup>b</sup>	,007 <sup>b</sup>	1,360 <sup>b</sup>	6,892 <sup>b</sup>
		Tuiswonende kinderen	,248	-,006 <sup>b</sup>	,170 <sup>b</sup>	,165 <sup>b</sup>	-,120 <sup>b</sup>	,573 <sup>b</sup>

	Tijdbesteding niet betaald werk	,020	,002 <sup>b</sup>	,011 <sup>b</sup>	,068 <sup>b</sup>	,001 <sup>b</sup>	,045 <sup>b</sup>
	Leidinggevende functie	-,793	-,005 <sup>b</sup>	,449 <sup>b</sup>	,061 <sup>b</sup>	-1,699 <sup>b</sup>	,097 <sup>b</sup>
	Werk-privé conflict	,108	-,021 <sup>b</sup>	,215 <sup>b</sup>	,599 <sup>b</sup>	-,362 <sup>b</sup>	,475 <sup>b</sup>
	Steun organisatie	-,087	,033 <sup>b</sup>	,312 <sup>b</sup>	,782 <sup>b</sup>	-,679 <sup>b</sup>	,564 <sup>b</sup>
	Steun leidinggevende	,276	-,059 <sup>b</sup>	,309 <sup>b</sup>	,359 <sup>b</sup>	-,404 <sup>b</sup>	,805 <sup>b</sup>
	Steun collega's	-,226	,014 <sup>b</sup>	,299 <sup>b</sup>	,402 <sup>b</sup>	-,899 <sup>b</sup>	,340 <sup>b</sup>
	(Constant)	4,488	,037 <sup>b</sup>	1,747 <sup>b</sup>	,012 <sup>b</sup>	1,204 <sup>b</sup>	7,999 <sup>b</sup>
	Thuiswonende kinderen	,241	-,004 <sup>b</sup>	,173 <sup>b</sup>	,178 <sup>b</sup>	-,129 <sup>b</sup>	,566 <sup>b</sup>
	Tijdbesteding niet betaald werk	,020	,002 <sup>b</sup>	,011 <sup>b</sup>	,076 <sup>b</sup>	,001 <sup>b</sup>	,046 <sup>b</sup>
	Leidinggevende functie	-,769	-,027 <sup>b</sup>	,455 <sup>b</sup>	,075 <sup>b</sup>	-1,711 <sup>b</sup>	,154 <sup>b</sup>
2	Werk-privé conflict	,105	-,015 <sup>b</sup>	,221 <sup>b</sup>	,617 <sup>b</sup>	-,354 <sup>b</sup>	,490 <sup>b</sup>
	Steun organisatie	-,061	,033 <sup>b</sup>	,305 <sup>b</sup>	,846 <sup>b</sup>	-,612 <sup>b</sup>	,563 <sup>b</sup>
	Steun leidinggevende	,312	-,071 <sup>b</sup>	,328 <sup>b</sup>	,335 <sup>b</sup>	-,406 <sup>b</sup>	,850 <sup>b</sup>
	Steun collega's	-,267	,009 <sup>b</sup>	,285 <sup>b</sup>	,312 <sup>b</sup>	-,949 <sup>b</sup>	,261 <sup>b</sup>
	Geslachtsideologie	-,157	,030 <sup>b</sup>	,325 <sup>b</sup>	,618 <sup>b</sup>	-,703 <sup>b</sup>	,575 <sup>b</sup>

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

b. Based on 998 samples

## Bijlage 4 - De Mediatieanalyse (op basis van Hayes, 2012)

**NB.** De macro van Hayes maakt gebruik van variabele namen in plaats van labels en kort deze in tot acht karakters ter bevordering van de leesbaarheid.

Run MATRIX procedure:

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Release 2.11 \*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. [www.afhayes.com](http://www.afhayes.com)  
 Documentation available in Hayes (2013). [www.guilford.com/p/hayes3](http://www.guilford.com/p/hayes3)

\*\*\*\*\*

Model = 4  
 Y = Behoefte  
 X = Geslacht  
 M1 = Kinderen  
 M2 = Tijdbest

Statistical Controls:  
 CONTROL= Leidingg WerkPriv SteunOrg SteunLei SteunCol

Sample size  
 95

\*\*\*\*\*

Outcome: Kinderen

Model Summary

R	R-sq	F	df1	df2	p
,5150	,2652	7,5908	6,0000	88,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	,2217	1,0057	,2205	,8260	-1,7769	2,2203
Geslacht	,7658	,1752	4,3721	,0000	,4177	1,1139
Leidingg	,0177	,2537	,0699	,9444	-,4864	,5219
WerkPriv	,1856	,1273	1,4582	,1484	-,0673	,4385
SteunOrg	-,2681	,1442	-1,8601	,0662	-,5546	,0183
SteunLei	-,3917	,1827	-2,1440	,0348	-,7548	-,0286
SteunCol	,6429	,1510	4,2575	,0001	,3428	,9430

\*\*\*\*\*

Outcome: Tijdbest

Model Summary

R	R-sq	F	df1	df2	p
,4077	,1662	3,4557	6,0000	88,0000	,0041

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	11,3145	16,6355	,6801	,4982	-21,7451	44,3741
Geslacht	9,4263	2,7177	3,4685	,0008	4,0255	14,8271
Leidingg	-3,0755	3,9233	-,7839	,4352	-10,8722	4,7213
WerkPriv	,8089	1,9992	,4046	,6867	-3,1640	4,7819
SteunOrg	,3829	2,2045	,1737	,8625	-3,9980	4,7639
SteunLei	-3,7778	3,8130	-,9908	,3245	-11,3553	3,7998
SteunCol	1,4407	3,1239	,4612	,6458	-4,7675	7,6489

\*\*\*\*\*

Outcome: Behoefte

Model Summary

R	R-sq	F	df1	df2	p
,4986	,2486	4,2568	8,0000	86,0000	,0002

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,8169	1,5271	1,1898	,2374	-1,2189	4,8527
Kinderen	,2009	,1558	1,2899	,2005	-,1087	,5106
Tijdbest	,0146	,0087	1,6836	,0959	-,0026	,0318
Geslacht	,7565	,3335	2,2680	,0258	,0934	1,4196
Leidingg	-,4589	,3974	-1,1548	,2514	-1,2488	,3311
WerkPriv	,0957	,1834	,5217	,6032	-,2689	,4602
SteunOrg	-,1144	,2068	-,5535	,5814	-,5255	,2966
SteunLei	,2463	,2517	,9788	,3304	-,2540	,7467
SteunCol	-,0497	,2129	-,2332	,8161	-,4729	,3736

\*\*\*\*\* TOTAL EFFECT MODEL \*\*\*\*\*

Outcome: Behoefte

Model Summary

R	R-sq	F	df1	df2	p
,4443	,1974	3,0764	6,0000	88,0000	,0088

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,0265	1,5506	1,3069	,1946	-1,0550	5,1081
Geslacht	1,0479	,3003	3,4890	,0008	,4510	1,6448
Leidingg	-,5002	,3869	-1,2926	,1995	-1,2691	,2688
WerkPriv	,1448	,1864	,7764	,4396	-,2258	,5153
SteunOrg	-,1627	,2137	-,7614	,4484	-,5875	,2620
SteunLei	,1125	,2418	,4654	,6428	-,3680	,5930
SteunCol	,1005	,2140	,4699	,6396	-,3247	,5258

\*\*\*\*\* TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS \*\*\*\*\*

Total effect of X on Y

Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
1,0479	,3003	3,4890	,0008	,4510	1,6448

Direct effect of X on Y

Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
,7565	,3335	2,2680	,0258	,0934	1,4196

Indirect effect of X on Y

	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	,2914	,1227	,0753	,5680
Kinderen	,1539	,1223	-,0629	,4058
Tijdbest	,1375	,0942	-,0119	,3536
(C1)	,0163	,1805	-,3672	,3690

Normal theory tests for specific indirect effects

	Effect	se	Z	p
Kinderen	,1539	,1273	1,2085	,2269
Tijdbest	,1375	,0938	1,4661	,1426

Specific indirect effect contrast definitions

(C1) Kinderen minus Tijdbest

\*\*\*\*\* ANALYSIS NOTES AND WARNINGS \*\*\*\*\*

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:  
1000

Level of confidence for all confidence intervals in output:  
95,00

NOTE: Some cases were deleted due to missing data. The number of such cases was:  
14

NOTE: All standard errors for continuous outcome models are based on the HC3 estimator

----- END MATRIX -----