

De illusie van een parttime baan



Onderzoek naar de relatie tussen welzijnsrisico's en deeltijdarbeid

Erasmus Universiteit Rotterdam ▪ Faculteit Sociale Wetenschappen ▪ Sociologie
Marijke Veldhoen-van Blitterswijk ▪ 177237 ▪ Begeleider dr. B. Peper
Rotterdam ▪ Augustus 2004

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| 1. Inleiding | 1 |
| 1.1 Context | 1 |
| 1.1.1 Deeltijdarbeid | 1 |
| 1.1.2 Werkdruk | 4 |
| 1.2 Maatschappelijk belang | 5 |
| 1.3 Wetenschappelijk belang | 5 |
| 1.4 Doel van het onderzoek | 6 |
| 1.5 Opbouw van de scriptie | 6 |
| | |
| 2. Deeltijdarbeid | 7 |
| 2.1 Arbeidsuren | 7 |
| 2.1.1 Overwerk | 8 |
| 2.1.2 Gewenst arbeidspatroon | 8 |
| 2.2 Aandacht voor deeltijdarbeid | 10 |
| 2.3 Wettelijk regelingen | 13 |
| | |
| 3. Theorieën over werkdruk | 15 |
| 3.1 Definitie | 15 |
| 3.1.1 Wettelijke regelingen | 16 |
| 3.2 Verschillende Theorieën | 16 |
| 3.2.1 Michigan model | 17 |
| 3.2.2 Job Demand-Control model van Karasek | 18 |
| 3.2.3 Model van Jetten en Pat | 20 |
| 3.3 Conceptueel model voor werkdruk | 21 |
| | |
| 4. Probleemstelling en onderzoeksopzet | 23 |
| 4.1 Deelvragen en Hypotheses | 23 |
| 4.2 Onderzoeksopzet | 26 |
| 4.3 Operationalisering | 29 |

| | |
|--|-----------|
| 5. Onderzoeksresultaten | 31 |
| 5.1 Redenen om niet in deeltijd te gaan werken | 31 |
| 5.2 Werkonzekerheid | 33 |
| 5.3 Taakeisen, Demands | 34 |
| 5.4 Autonomie, Control | 35 |
| 5.5 Sociale steun, Support en Hindrance | 37 |
| 5.6 Overuren | 41 |
| 5.7 Gewenste en feitelijke uren | 44 |
| 5.8 Grote deeltijders versus kleine deeltijders | 46 |
| 5.9 Fincom versus Service | 48 |
| 5.10 Gender | 50 |
| 6. Conclusies | 51 |
| 6.1 Deelvragen en hypotheses | 51 |
| 6.2 Centrale probleemstelling | 56 |
| 7. Epiloog | 59 |
| 7.1 Aanbevelingen | 59 |
| 7.2 Kritische opmerkingen | 59 |
| Literatuur | 63 |
| Tabellen | |
| 1.1 Werkzame beroepsbevolking naar parttime/fulltime in 2003 | 4 |
| 2.1 Arbeidsdeelname van paren | 9 |
| 4.1 Achtergrond gegevens van de onderzoekspopulatie | 27 |
| 5.1 Voornaamste reden om geen gebruik te maken van deeltijdwerk | 31 |
| 5.2 Percentage waarin respondenten het eens zijn met de stellingen | 32 |
| 5.3 Resultaten factoranalyse (PCA) en betrouwbaarheidsanalyse op indicatoren voor werkonzekerheid | 33 |
| 5.4 Kruistabel Arbeidstijden en Werkzekerheid | 34 |
| 5.5 Resultaten factoranalyse (PCA) en betrouwbaarheidsanalyse op indicatoren voor Demands | 35 |
| 5.6 Kruistabel Arbeidstijden en Demands | 35 |

| | |
|---|----|
| 5.7 Resultaten factoranalyse (PCA) en betrouwbaarheidsanalyse op indicatoren voor Control | 36 |
| 5.8 Kruistabel Arbeidstijden en Control | 36 |
| 5.9 Resultaten factoranalyse (PCA) en betrouwbaarheidsanalyse op indicatoren voor support van de twee bedrijven Fincom en Service | 37 |
| 5.10 Resultaten factoranalyse (PCA) en betrouwbaarheidsanalyse op indicatoren voor support van de leidinggevende | 38 |
| 5.11 Resultaten factoranalyse (PCA) en betrouwbaarheidsanalyse op indicatoren voor support van collega's | 39 |
| 5.12 Resultaten factoranalyse (PCA) en betrouwbaarheidsanalyse op indicatoren voor 'hindrance', carrière consequenties | 39 |
| 5.13 Resultaten factoranalyse (PCA) en betrouwbaarheidsanalyse op indicatoren voor 'hindrance', time expectation | 40 |
| 5.14 Kruistabel Arbeidstijden en Support | 41 |
| 5.15 Kruistabel Arbeidstijden en Hindrance | 41 |
| 5.16 Kruistabel Arbeidstijden en overuren totaal en leidinggevend | 43 |
| 5.17 Kruistabel compensatie overuren totaal en leidinggevend | 43 |
| 5.18 Werktijden strategieën van paren van Fincom en Service | 45 |
| 5.19 Gewenste uren in vergelijking met feitelijke werktijd en contracttijd | 45 |
| 5.20 Kruistabel Arbeidstijden en Werkzekerheid, Demands, Control, Support en Hindrance | 47 |
| 5.21 Kruistabel Arbeidstijden en Werkzekerheid, Demands, Control, Support en Hindrance van Service en Fincom | 48 |
| 6.1 Scores van kleine en grote deeltijders en voltijders op oorzaken van werkdruk | 57 |

Figuren

| | |
|--|----|
| 3.1 Het Michigan Model | 17 |
| 3.2 Het Job Demand-Control model van Karasek | 19 |
| 3.3 Analyse model van Jetten en Pat | 20 |
| 3.4 Conceptueel model | 22 |
| 5.1 Grafische weergave van overuren naar arbeidstijd | 42 |
| 6.1 Conceptueel model | 57 |

1. Inleiding

1.1 Context

‘The Netherlands is yet the only part-time economy in the world’ (Wolf, 2003, p. 56). Nergens wordt er zoveel in deeltijd gewerkt als in Nederland (Bosker, 1997). Er is een duidelijke vraag naar dit soort arbeid op de arbeidsmarkt. Een verklaring voor de populariteit van deeltijdarbeid kan gezien worden op micro en macro niveau. Binnen het gezin, het micro niveau, is er behoefte aan een goede balans tussen werk en privé. Deeltijdarbeid van een of beide partners creëert mogelijkheden om de combinatie te realiseren. Op macro niveau heeft deeltijdarbeid ook voordelen voor de economie. Bij economische tegenwind is deeltijd een geschikt instrument om werkgevers én werknemers tevreden te stellen. Toch zijn niet alle geluiden over deeltijdarbeid positief. De vermeende grote opkomst van deeltijd in Nederland in de afgelopen jaren geldt bij nadere beschouwing vooral voor vrouwen in uitvoerende functies; hoog opgeleide mannen en vrouwen die in deeltijd willen werken lopen vaak nog stuk op huizenhoge (en vaak doodgezwegen) barrières, waardoor velen voor een groot dilemma worden geplaatst. Want in veel bedrijfsculturen betekent deeltijdwerk nog steeds 'einde carrière' (Veraart-Maas, managementboek.nl). Wanneer men tegen deze barrières en/of dilemma's aanloopt is de kans op verhoogde welzijnsrisico's aannemelijk. De laatste jaren staat de relatie tussen arbeid, werkdruk, stress en welzijnsrisico's volop in de belangstelling. Het is niet verwonderlijk dat hier zoveel aandacht voor is gezien de vele stressgerelateerde klachten en ziekteverzuimpercentages. Het is evident dat zowel de overheid als het bedrijfsleven zoekt naar wegen die effectief zijn in het terugdringen van deze klachten (Blonk, 1999). In dit onderzoek is er aandacht voor deze negatieve kant van deeltijdarbeid. De relatie tussen welzijnsrisico's en deeltijdarbeid staat centraal.

1.1.1 Deeltijdarbeid

De arbeidsmarkt is op verschillende punten van gedaante veranderd in de afgelopen eeuw. Allereerst is het zwaartepunt van de arbeid veranderd van de secundaire naar de tertiaire en quataire sector. Het monotone, ongezonde en onveilige werk in de industrie heeft plaatsgemaakt voor dienstverlening in een communicatie- en informatiesamenleving (Steijn, 2001).

Ten tweede is er in deze samenleving veel arbeidsonzekerheid, zoals het verschijnsel van langdurige werkloosheid en het ontstaan van allerlei vormen van flexibele en tijdelijke arbeid, waardoor sommige burgers permanent moeten rondkomen van een inkomen rond het sociaal minimum. Naast toenemende onzekerheid wordt de postindustriële samenleving ook gekenmerkt door meer behoefte aan flexibiliteit. Naarmate de complexiteit en de dynamiek in en om een organisatie toenemen, komt de traditionele wijze van organiseren (langs lange en stabiele productielijnen, met een hoge mate van arbeidsdeling) onder druk te staan (Doorewaard, 2003, p.238). *Life time employment*, de werknemer die zijn leven lang werkt bij dezelfde werkgever, komt op de tocht te staan. Wederzijdse verwachting die werknemers en werkgevers van elkaar in een arbeidsrelatie hebben wordt wel het psychologisch contract genoemd (Gasperz, 1999, p. 107). Het psychologisch contract in de industriële samenleving bestond uit arbeid en loyaliteit van werknemers in ruil voor salaris en zekerheid van de werkgever. Deze zekerheid werd verkregen doordat men binnen het bedrijf stapsgewijs carrière maakte. Er was sprake van een uitgestippelde route. In het moderne bedrijf gaat men uit van de ‘selfmade loopbaan’. Men moet zelf aan de slag om carrière te maken, ‘achievement’ komt in de plaats van ‘ascription’ (Dronkers en Ultee, 1999 en De Jong, 2001). In dit kader spreekt Keuzekamp van een ‘actieve loopbaanontwikkeling’ welke een actieve instelling vergt (1996). Breed beargumenteert dat er door reorganisatie in het bedrijf, arbeidsongeschiktheid en het voortdurend veranderen van de inhoud van functies er in een loopbaan steeds meer sprake van tussentijdse oriëntatie is. Een actieve rol van de werknemer in de sturing en continuering van de loopbaan wordt steeds belangrijker’ (1996, p.7). In een bij onzekere arbeidsrelaties passend psychologisch contract verwacht de werkgever niet zozeer loyaliteit als wel inzet van de werknemer. In ruil hiervoor verwachten werknemers dat hun werk zo wordt gestructureerd dat zij permanent kunnen leren om zo aan hun inzetbaarheid te werken (Gasperz, 1999). Deze gang van zaken wordt ook wel aangeduid met het begrip *life time employability*. Onder employability wordt verstaan het telkens aanpassen van de medewerker aan de eisen die door de organisatie aan de medewerker worden gesteld (Schoemaker, 1999, p.237 in: Doorewaard en de Nijs). Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap beschrijft employability als het vermogen en de bereidheid van mensen om werk te krijgen en te behouden (De Grip, 2000). Vanuit verschillende hoeken worden ook kanttekeningen geplaatst bij het concept employability. Zo uit Schoemaker bijvoorbeeld enkele relativerende opmerkingen over *lifetime employability*. Allereerst bestaan er fase verschillen tussen *lifetime employment* en *lifetime employability*. Niet ieder bedrijf heeft met vergaande turbulentie te maken, waardoor de vraag naar flexibiliteit toeneemt. De vraag rijst

of er zo makkelijk gegeneraliseerd kan worden. Ten tweede staat het oude contract van zekerheid/salaris in ruil voor arbeid onder druk. Maar in hoeverre is er sprake van het nieuwe voorgestelde contract: leuk werk/ mogelijkheden om je te ontwikkelen in ruil voor inzet talenten en betrokkenheid. Daarnaast moet nog blijken in hoeverre men kan leven met verminderde baanzekerheid. Als laatste kunnen medewerkers aan eigen inzetbaarheid werken om zo een loopbaan te creëren. Maar is de loopbaan wel zo maakbaar. In dit kader spreekt Schoemaker van 'ijsschots springen' (1999, p. 252 in: Doorewaard en de Nijs). Ook Steijn zet een aantal kritische vraagstekens: is het employabiliteits denken werkelijk zo ver voortgeschreden, geldt het voor iedere werknemer en heeft een teveel aan employabiliteit niet een nadelig gevolg voor de betrokkenheid en loyaliteit bij de onderneming? (2001, p. 54).

Ten slotte heeft de arbeidsmarkt nog een verandering doorgemaakt door de toenemende arbeidsmarkt participatie van vrouwen. Deze verandering ontstond in eerste instantie om de aantrekkelijke arbeidsmarkt na de tweede wereldoorlog tegemoet te komen, 'to overcome shortage employers recruited housewives with grown children for part-time work' (Tijdens et al, 1997, p. 172). Het arbeidsgedrag van vrouwen veranderde door toegenomen emancipatie waardoor vrouwen meer en meer participeren op de arbeidsmarkt. Factoren als het gestegen opleidingsniveau van vrouwen, de veranderde houding ten opzichte van de posities van vrouwen en mannen en daling van het kindertal per vrouw tezamen met het uitstel van de geboorte van het eerste kind dragen mede bij aan de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen. Deze ontwikkeling houdt echter wel in dat de structuren binnen het gezin veranderen. 'The model of the totally work-committed male career professional backed up by a wife who devoted herself solely to the family is no longer a viable one' (Fuchs Epstein, 1998, p. 6). De standaardbiografie die vorm gegeven werd door het traditionele kostwinnersmodel maakt plaats voor een keuzebiografie (Du Bois-Reymond en De Jong Gierveld, 1993). In de keuzebiografie willen individuen zelf meer verantwoordelijkheid dragen voor de prioriteiten, keuzes en beslissingen in hun leven (SZW, 2002, p.12). Deze institutionele veranderingen kunnen worden gerelateerd aan het proces van individualisering. Individualisering kan worden gedefinieerd als een maatschappelijk proces waarin burgers onder invloed van de toegenomen veranderlijkheid, verscheidenheid en fragmentering van traditionele integratiekaders in toenemende mate zelf vorm moeten geven aan hun levensplanning en persoonlijke biografie. (Schnabel, 1999, p. 75). De onzekerheid die terrein wint op de arbeidsmarkt dringt dus ook door in het gezinsleven.

Door de beschreven veranderingen op de arbeidsmarkt is deeltijdarbeid in populariteit gestegen. In onderstaande tabel wordt duidelijk dat een groot deel van de beroepsbevolking

een parttime baan heeft.

| Beroepsbevolking naar geslacht en parttime/fulltime | | |
|--|----------------------------------|-----------------|
| Onderwerpen | Werkzame beroepsbevolking | |
| | Parttime | Fulltime |
| Geslacht | percentage | |
| Totaal, man en vrouw | 35,7 | 64,3 |
| Man | 14 | 86 |
| Vrouw | 66,2 | 33,8 |

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen

Tabel 1.1: Werkzame beroepsbevolking naar parttime/fulltime in 2003, CBS 2004

1.1.2 Welzijnsrisico's

De aandacht voor werkdruk en welzijnsrisico's staat nog niet zo lang op de maatschappelijke en wetenschappelijke agenda (Steijn, 2001, p. 115). Het onderzoek van Van Veldhoven *psychosociale arbeidsbelasting en werkstress* is een van de eerste in Nederland. De FNV heeft pas in 1998 werkdruk en stress op de agenda gezet en daarmee tot één van de belangrijkste speerpunten van haar beleid gemaakt (Werkgeld.cms.fnv.nl). Dit is relatief laat in vergelijking met Amerika waar men al in 1980 is begonnen met het uitwerken van stresspreventie programma's (burnin.nl). Reden voor deze aandacht voor welzijnsrisico's is de ernst van de gevolgen ervan. Allerlei instanties reageren met testen om te zorgen dat psychische arbeidsongeschiktheid wordt aangepakt nog voordat er sprake is van een ziekmelding (FNV werkdruktest, Vragenlijst Beleving en Beoordeling (VBBA), Zelftest werkstress (GGZ Drenthe), TNO aanpak werkdruk, Quick Scan werkdruk en Monitor voor stress en lichamelijke belasting (MSLB).

Wanneer oorzaken van werkdruk onder de loep worden genomen blijkt deze in een aantal categorieën geplaatst te kunnen worden:

- Arbeidsinhoud: het werktempo is te hoog of te laag, het werk is eentonig en/ of gevaarlijk. Personele onderbezetting als gevolg van hoogconjunctuur en relatieve onaantrekkelijkheid van sommige bedrijfssectoren (Smulders en Houtman, 2004). Kwantitatieve taakeisen en gebrekkige autonomie zijn de voornaamste determinanten van gezondheidsklachten (Houtman, 1999, p.364).
- Arbeidsomstandigheden: eventueel gebruik van gevaarlijke stoffen en gebrek aan hulpmiddelen. Maar ook toegenomen mondigheid en eisen, en zelfs agressie van

klanten en burgers met als gevolg meer tijdrovende werkdrukverhogende werksituaties dan voorheen (Smulders en Houtman, 2004).

- Arbeidsvoorwaarden: flexcontracten, werkonzekerheid, slechte werk- en rusttijden. Smulders en Houtman benoemen ook voortschrijdende complexiteit en onvoorspelbaarheid van de ‘omgeving’ van organisaties, waardoor het werk in bedrijven ook complexer en onvoorspelbaarder wordt, met meer improvisatie en hectiek (2004)
- Arbeidsverhoudingen: slecht leidinggeven, onvoldoende sociale ondersteuning, samenwerking collega’s en de relatie tussen werk en privé leven. Christis stelt dat niet zozeer de combinatie van werk en privé belastend is als wel de voorwaarden waaronder die combinatie gerealiseerd moet worden (1998, p.21).

1.2 Maatschappelijk belang

Volgens de gegevens uit tabel 1.1 heeft 55 procent van de werkzame beroepsbevolking een parttime baan. Dit is een relatief grote groep mensen. In Nederland geldt enerzijds arbeidsparticipatie van vrouwen als een positieve waarde, anderzijds bestaat er traditioneel veel waardering voor als ouders zelf zorgen voor de kinderen (Den Dulk et al, 2003). Dit vormt een verklaring voor de hoge mate van deeltijdwerkers en ook de keuze voor het anderhalfverdienersmodel. In dit onderzoek staat de relatie tussen deeltijdarbeid en welzijnsrisico’s centraal. De veronderstelling hierbij is dat deeltijd medewerkers meer welzijnsrisico’s zullen lopen dan hun voltijd collega’s. Aangezien welzijnsrisico’s een belangrijke invloed hebben op zowel de gezondheid van de werknemers als op kwaliteit van de arbeid is het van belang dat dit in de gaten wordt gehouden (Schabracq et al, 1995, p.15). Fysieke en mentale overbelasting kan immers ziekteverzuim of overspannenheid tot gevolg hebben. Om het welzijn van de (deeltijd) werknemer hoog te houden is het van belang om de werkdruk te verminderen en/ of de werknemer ‘tools’ te geven zodat ze beter om kunnen gaan met werkdruk. Dit wordt ook wel aangeduid met het begrip *coping*, de vaardigheid om met een probleem om te gaan en er richting aan te geven (Van Aggelen, 2001, p.61).

1.3 Wetenschappelijk belang

Zoals blijkt uit paragraaf 1.1.2. staat onderzoek naar welzijnsrisico’s nog niet heel lang in de belangstelling. Hierdoor is zijn nog niet alle aspecten, oorzaken en gevolgen van welzijnsrisico’s in kaart gebracht. In dit onderzoek worden twee bekende en dominante arbeidsbegrippen gecombineerd; het gaat om de relatie tussen deeltijdarbeid en

welzijnsrisico's. Op dit terrein is er nog weinig relevant onderzoek gedaan. Dit onderzoek tracht daarom een bijdrage te leveren aan de beschikbare kennis op dit gebied.

1.4 Doel van het onderzoek

De vraag die in deze scriptie centraal zal staan is of de welzijnsrisico's hoger zijn voor een parttime medewerker dan voor een fulltime medewerker. Er zal onderscheid worden gemaakt tussen een kleine deeltijder, een werknemer die een of twee dagen werkt en dus waarschijnlijk geen leidinggevende functie of hoge carrière verwachtingen heeft, en een grote deeltijder die drie of vier dagen werkt. De verwachting is dat de grote deeltijdwerker meer welzijnsrisico's zal lopen. Reden voor deze veronderstelling is dat men minder kan waarmaken in vier dan in vijf dagen en zo meer welzijnsrisico's zal ervaren. In hoofdstuk vier zal de operationalisering van kleine en grote deeltijders verder worden behandeld.

In deze scriptie wordt een empirische analyse gemaakt van secundaire data. De respondenten zijn medewerkers uit twee bedrijven uit de financiële sector, te weten Service en Fincom. In hoofdstuk drie zal dieper worden ingegaan op theorieën over welzijnsrisico's. Aan de hand van verschillende elementen die welzijnsrisico's kunnen meten zal na worden gegaan in hoeverre de hoogte van de ervaren welzijnsrisico's van deeltijders en voltijders verschilt.

1.5 Opbouw van de scriptie

In dit inleidende hoofdstuk is allereerst de context bepaald waarin dit onderzoek zal plaatsvinden. In het volgende hoofdstuk zal dieper worden ingaan op het begrip deeltijdarbeid. Definities, verschillende soorten arbeidsuren en wettelijke regelingen worden besproken. Theorieën over welzijnsrisico's worden behandeld in hoofdstuk drie. Er worden eerst drie modellen nader toegelicht waarna uiteengezet zal worden welke factoren in dit onderzoek een rol zullen spelen. In dit hoofdstuk is er ook aandacht voor de definities en wettelijke regelingen. Er is gekozen om eerst in hoofdstuk twee en drie de theorieën de revue te laten passeren om dan in hoofdstuk vier de probleemstelling en de onderzoeksopzet te presenteren. De resultaten van het onderzoek worden aan de hand van hypotheses in het vijfde hoofdstuk behandeld. In hoofdstuk zes zullen aan de hand van onderzoeksresultaten conclusies worden verbonden aan de gestelde deelvragen.

2. Deeltijdarbeid

In dit hoofdstuk zal het begrip deeltijdarbeid centraal staan. Allereerst zal het begrip deeltijdarbeid gedefinieerd en geoperationaliseerd worden. Discrepanties tussen verschillende soorten arbeidstijden kunnen leiden tot overwerk en verhoogde werkdruk. Dit zal verder uitgelegd worden in de deelparagrafen. Eerder in dit onderzoek is genoemd dat Nederland het deeltijdland bij uitstek is. Reden voor de aandacht voor deeltijdwerk wordt besproken in paragraaf twee. De laatste paragraaf gaat in op de wettelijke regelingen rondom het begrip deeltijdarbeid.

2.1 Arbeidsuren

Er wordt van deeltijdarbeid gesproken als de arbeid regelmatig, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd wordt verricht, gedurende een arbeidstijd die korter is dan de in de betrokken sector of in het betrokken bedrijf gebruikelijke arbeidstijd per week of per maand (Smitskam, 1996). De definitie van de International Labour Organization benadrukt het vrijwillige karakter: ‘deeltijdarbeid is betaalde arbeid die vrijwillig is aanvaard en regelmatig wordt verricht gedurende een aantal arbeidsuren dat beduidend minder is dan normaal (Demenint, 1989, p.32). De gebruikelijke arbeidstijd per week is in veel sectoren en bedrijven wel een bekend gegeven. Er bestaan echter verschillende interpretaties van het aantal uren om een kleine of grote deeltijd baan aan te duiden. Het European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, welke overigens haar onderzoek baseert op Amerika, hanteert ‘*short parttime*’ less than twenty hours, ‘*substantial parttime*’ 20-34 hours, *moderate fulltime* 35-39 hours, *long fulltime* 40-49 hours en ‘*Very long fulltime*’ 50+ hours om de verschillende categorieën aan te duiden (2003, p. 37). Het Centraal Bureau voor de Statistiek gebruikt in plaats van deze vijf categorieën er drie te weten de *kleine parttime* 12 tot 19 uur, *grote parttime* 20 tot 34 uur en de *fulltime* baan 34 uur en meer (cbs.nl). Waarom men kiest voor een bepaalde variant is natuurlijk persoonlijk. Wanneer men kiest voor een kleine parttime baan zijn de mogelijkheden om een leidinggevende functie te vervullen bijzonder klein. De veronderstelling is dat wanneer men kiest voor een grote parttime baan men nog wel aanspraak wil maken op carrière.

2.1.1 Overwerk

Er wordt in dit onderzoek onderscheid gemaakt tussen drie varianten van arbeidsuren: de contract uren (vermeld op het contract), de feitelijke uren en de gewenste uren. De gewenste uren worden in de volgende deelparagraaf besproken. Wanneer de feitelijke uren met de contract uren wordt vergeleken kan men vaststellen of er sprake is van overwerk. In de literatuur is er geen eenduidige definitie van overwerk. Het kan gedefinieerd worden als overschrijding van de normale arbeidsduur van 38 uur per week. Er kan ook van overwerk gesproken worden als de overeengekomen arbeidsduur tussen werkgever en werknemer wordt overschreden (De Mil, 1995, p. 6). Volgens de arbeidsinspectie van 1999 wordt overwerk in 72 procent van de CAO's pas vergoed als er overschrijding is van de arbeidsduur van een voltijder. De conclusie van de arbeidsinspectie is dat de aandacht voor afspraken over deeltijdarbeid in cao's groter wordt maar dat er nog wel in veel cao's expliciete bepalingen ontbreken om de rechtspositie van deeltijders beter te kunnen waarborgen (Arbeidsinspectie, 1999). Overwerk hoeft niet per se negatieve invloed te hebben op het welbevinden van werknemers zolang de kosten en opbrengsten van overwerk in balans zijn (Van der Hulst en Geurts in: Van Echtelt, 2004). Van Echtelt onderscheidt vier mechanismen die tot overwerk kunnen aanzetten. Uit haar onderzoek blijkt dat het *tijd-is-geldmechanisme*, de financiële beloning, de negatieve gevolgen van overwerk niet compenseert. Plezier of bevlogenheid in het werk (*werk-is-hobbymechanisme*) compenseert de negatieve gevolgen wel. Werknemers die te maken hebben met een hoge werkdruk en onvoorspelbaar werk (*crisismechanisme*) en een situatie waarin overwerk bijdraagt aan de carrièrekansen (*tijdconcurrentiemechanisme*) ervaren relatief veel tijdsdruk, werk-thuisinterferentie en overwerktheid (2004, p. 21). Het is dus van belang bij het onderzoek naar de gevolgen van werkdruk om de motivatie voor overwerk in ogenschouw te nemen.

2.1.2. Gewenst arbeidspatroon

In een Amerikaans onderzoek onderscheidt Moen verschillende werktijden strategieën van twee verdieners: High Commitments (beide werken meer dan 45 uur per week), Dual Moderates (beide werken full-time, 39 tot 45 uur), Neotraditionalist (man werkt meer dan 45 uur en vrouw niet of weinig), Crossover Commitments (vrouw werkt meer dan 45 uur en man niet of weinig) of Alternative Commitments (geen van beide werkt lange uren, een werkt gereduceerde uren) (2003). De High Commitment strategie wordt alleen toegepast door paren zonder kinderen. De Neotraditionalist strategie komt het meest voor, 'Women in couples adopting the neotraditional strategy tend to be among those reporting the highest family

satisfaction, lowest workload, highest energy and most free time throughout the life course' (Moen, 2003, p. 33).

De beste balans tussen werk en privé, met lage werkdruk wordt in Amerika gevonden met de Neotraditionalist strategie. Het anderhalfverdienerschapmodel dat veel voorkomt in Nederland komt aardig overeen met de neotraditionalist strategie. In beide modellen werkt de man fulltime en de vrouw niet of minder. Binnen Europa zijn er behoorlijke verschillen wat betreft het arbeidspatroon van paren. In Zweden is het gebruikelijk dat beide partners actief zijn op de arbeidsmarkt in tegenstelling tot Zuid-Europese landen waar het traditionele kostwinnersmodel nog geldt. In Nederland is er sprake van wat Esping Andersen het *conservatief-corporatistische regime* noemt (Den Dulk, 2001). Een kenmerk van dit regime is 'the commitment to the defence and maintenance of the traditional family and its functions' (Sainsbury, 1994, p12). Zoals blijkt uit onderstaande tabel is het arbeidspatroon van veel paren het anderhalfverdienerschap.

Arbeidsdeelname van Paren

| Onderwerpen | Beide partners werkzaam | | | | | Eén van de partners werkzaam | | |
|------------------|----------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|---|---|------------------------------|----------|----------|
| | Fulltime-parttime | | | | | Parttime-parttime | Fulltime | Parttime |
| | Totaal fulltime - parttime | Man 35 uur of meer; partner 20-34 uur | Man 35 uur of meer; partner 12-19 uur | Vrouw 35 uur of meer; partner 20-34 uur | Vrouw 35 uur of meer; partner 12-19 uur | | | |
| Perioden x 1 000 | | | | | | | | |
| 1992 | 782 | 532 | 220 | 26 | 4 | 63 | 45 | 160 |
| 1993 | 831 | 559 | 235 | 33 | 5 | 69 | 51 | 167 |
| 1994 | 841 | 579 | 229 | 28 | 6 | 74 | 56 | 192 |
| 1995 | 905 | 623 | 244 | 32 | 6 | 85 | 55 | 191 |
| 1996 | 934 | 642 | 250 | 38 | 5 | 87 | 55 | 188 |
| 1997 | 990 | 678 | 269 | 37 | 6 | 96 | 53 | 181 |
| 1998 | 1 075 | 724 | 305 | 40 | 6 | 110 | 49 | 173 |
| 1999 | 1 116 | 753 | 319 | 37 | 7 | 119 | 48 | 180 |
| 2000 | 1 179 | 793 | 333 | 46 | 7 | 133 | 48 | 184 |
| 2001 | 1 207 | 808 | 353 | 40 | 6 | 136 | 49 | 205 |
| 2002 | 1 273 | 851 | 372 | 44 | 6 | 166 | 49 | 208 |

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen 2004-05-04

Tabel 2.1: arbeidsdeelname van Paren, CBS 2004

Uit deze tabel blijkt dat de fulltime-parttime variant het meest populaire is onder paren. Tevens kan men uit de tabel concluderen dat vooral mannen de fulltime- en vrouwen de parttime baan hebben. In 2002 is dit het geval voor 96 procent van de paren. Het komt beduidend minder vaak voor dat vrouwen de kostwinner zijn en de man een parttime baan heeft. Toch blijkt uit tabel 1.1 dat 33.8 procent van de vrouwelijk werkzame beroepsbevolking een fulltime baan heeft. In deze tijd is het model van de totaal

werkgeoriënteerde man met een vrouw die alle taken van het gezin op zich neemt niet meer realistisch. De man wordt meer en meer geconfronteerd met zorgtaken voor het gezin.

Vrouwen hebben veelal een dubbel takenpakket. In dit kader spreekt Hochschild van double shift. 'In addition to their occupational careers, they also have a 'domestic career' as a wife and mother' (Bock en Van Doorne-Huiskes, 1995, p.55). Dit dubbele takenpakket wordt door de samenleving als vanzelfsprekend beschouwd. De vrouw wordt nog steeds gezien als de meest verantwoordelijke persoon voor het welzijn van het gezin. De rol van de vrouw als moeder is sterk aanwezig in de Nederlandse cultuur. Dit kan ook een belemmering zijn voor vrouwen om fulltime te gaan werken. Volgens Riksen-Walraven kan de cultuur in Nederland waar veel waarde wordt gehecht aan opvoeding binnen het gezin alleen doorbroken worden met hoge kwaliteit van kinderopvang' (2000, p. 8). Uit haar onderzoek blijkt dat het bezoeken van een goed kinderdagverblijf langdurige positieve effecten kan hebben op de sociale en persoonlijkheidsontwikkeling van kinderen, en op hun taalontwikkeling en schoolprestaties. Omgekeerd kan opvang van lage kwaliteit negatieve effecten hebben (Riksen-Walraven, 2000). In paragraaf 2.3 wordt de aanstaande wet over kinderopvang besproken.

2.2 Aandacht voor deeltijdarbeid

Er is in Nederland veel aandacht voor deeltijdwerkers. 'The most concerted attempt to promote this form of employment in all areas of the economy has taken place in the Netherlands' (Eurofound, 2003, p.20). Nederland kent de meeste wettelijke regelingen op het gebied van deeltijdarbeid. In paragraaf 2.3 worden deze wettelijke regelingen besproken. Een verklaring voor de overheidsbemoeienis met deeltijdarbeid wordt gemotiveerd door verschillende beleidsdoelen. De groei van deeltijdarbeid is geen doel op zich maar dient een aantal andere beleidsdoelstellingen op en buiten het terrein van de arbeid (Leijnse, 1985). De werkgroep 'Emancipatie en Deeltijdarbeid als aspecten van het Overheidspersoneelsbeleid' van het Ministerie van Binnenlandse Zaken onderscheidt drie beleidsdoelen waarvoor deeltijdarbeid functioneel kan zijn (1977):

- *Emancipatiedoelstelling.* Wanneer de gevestigde rolpatronen zijn doorbroken geeft deeltijdarbeid vrouwen de kans om te participeren op de arbeidsmarkt. Voor mannen betekent deeltijdarbeid ook de mogelijkheid om een groter deel van de tijd aan onbetaalde huishoudelijke en verzorgende taken te besteden.
- *Ontplooingsdoelstelling.* Vergroting van de mogelijkheden voor vrouwen en mannen om het betaalde werk zodanig in te richten dat daarnaast ruimte ontstaat voor ontplooiing van de persoonlijkheid in andere activiteiten.

- *Herverdelingsfunctie*. In tijden van een krappe arbeidsmarkt kan deeltijdarbeid zorgen voor spreiding of herverdeling van de schaarse beschikbare werkgelegenheid over meer individuen. Werkloosheid kan daardoor op een lager niveau uitkomen.

Crone voegt er nog een vierde beleidsdoelstelling aan toe:

- *Desegmenteringsdoelstelling*. Ook indien dit geen uitdrukkelijk oogmerk is kan deeltijdarbeid ertoe leiden dat bepaalde functies en beroepen aantrekkelijk worden voor nieuwe categorieën werknemers. Arbeidsmarktsegmentaties worden dan doorbroken (Leijnse, 1985, p.41).

Leijnse onderscheidt nog een vijfde doelstelling:

- *Nivelleringsdoelstelling*. Deeltijdarbeid vergroot de inkomensverwervingsmogelijkheden door een tweede inkomen naast het kostwinnersinkomen. Dit vermindert de afhankelijkheid ten opzichte van de inkomensontwikkeling van de kostwinner. In de sfeer van de bestedingsmogelijkheden van huishoudens kan een nivellerend effect optreden (1985, p.41).

Wanneer deze beleidsdoelen nader worden bekeken wat betreft de effecten dan blijkt dat de bijdrage van deeltijdarbeid aan realisatie van de emancipatiedoelstelling slechts zelden een punt van discussie is geweest. Dit komt overeen met het hoge percentage van paren dat het anderhalfverdienerschap als arbeidstijden strategie gebruiken, zoals beschreven in de vorige paragraaf. Het is echter de vraag of men zich meer zal ontplooien door de toepassing van deeltijdarbeid. De arbeidsinhoud van sommige (kleine) deeltijdbanen kan weinig interessant zijn of zelfs geestdodend waardoor men zich juist niet ontplooit. De herverdelingsdoelstelling is wel aannemelijk ondanks het feit dat bij creatie van deeltijdfuncties arbeidstijd verloren kan gaan en dat niet geregistreerde werkzoekenden zich kunnen aanbieden waardoor de werkloosheid niet zichtbaar zal dalen. Ook de nivelleringsdoelstelling wordt in twijfel getrokken aangezien het deeltijd-inkomen in veel gevallen slechts aanvullend is en geen nivellering teweegbrengt. Deeltijdarbeid verhoogt zoals genoemd wel de inkomensverwervingsmogelijkheden van huishoudens. Leijnse pleit dan ook voor hernieuwde aandacht voor beleidsdoelstellingen van deeltijdarbeid (1985).

Naast deze beleidsdoelen van deeltijdarbeid, waarmee de aandacht van de overheid voor deeltijdarbeid kan worden verklaard, spelen op micro niveau andere zaken een rol. Argumenten om wel in deeltijd te gaan werken voor een individu zijn doorgaans ouderschap, studie of gewoon vrije tijd. Deze argumenten hebben met de privé situatie van het individu te

maken. Argumenten die leiden tot een negatieve keuze om in deeltijd te gaan werken kunnen diepere betekenis hebben. In de volgende vier categorieën argumenten komt dit naar voren:

Cultuur: wanneer de cultuur in een organisatie vijandig tegenover deeltijdwerken staat zal dat een negatief effect hebben op de wens om in deeltijd te gaan werken. Zo kan deeltijdwerk in een organisatie niet gebruikelijk zijn. Den Dulk et al. stellen dat in de regel men niet te veel wil afwijken van wat als normaal gedrag geldt binnen de kring van mensen tot wie zij zich rekenen. Wat maatschappelijk acceptabel of onacceptabel wordt geacht speelt een belangrijke rol (2003). Een ander cultuurkenmerk is de houding van de directe leidinggevende. Deze kan zich positief opstellen en de deeltijder sociale ondersteuning geven of juist negatief. Deeltijdwerk vraagt ten aanzien van coördinatie, planning en communicatie, om aanpassing van de organisatie en van collega's. Bosker stelt vast dat het feit dat veel werkgevers moeite hebben met deeltijdwerk, ook aangeeft dat hun voorkeur voor flexibiliteit selectief is' (1997, p. 15). De houding van collega's is het laatste cultuurkenmerk. Fuchs Epstein spreekt in dit verband ook wel over 'time-deviants', 'the parttimer is often seen as less dedicated and less professional' (1998, p.29). Dit is het stigmatiseren, het labelen, van deeltijdwerk.

Carrière kansen: Moen constateert dat wanneer paren het anderhalfverdienschap hanteren (hij fulltime, zij parttime) 'it is likely to have deleterious effects on women's occupational careers, with possible long-term consequences in terms of their status, advancement, and job security' (2003, p. 33). De mate waarin men 'zichtbaar' is op het werk bepaalt carrière kansen 'hours worked serve as both objective and subjective evaluations, translating into proxy for dedication and excellence' (Fuchs Epstein, 1998, p. 22). McMahon omschrijft carrière: 'career development involves one's whole life, not just occupation. Career development and personal development converge. Self and circumstances – evolving, changing, unfolding in mutual interaction – constitute the focus and the drama of career development' (1999). Carrière maken vereist inzet en betrokkenheid van de werknemer.

Praktisch onhaalbaar: deeltijdwerk kan lastig te realiseren zijn gezien de aard van het werk. Daarnaast is het mogelijk dat de hoeveelheid werk niet evenredig vermindert met de vermindering van het aantal uren. Op korte termijn heeft dit voordelen voor de werkgever, voor minder loon wordt hetzelfde werk verzet. Op de lange termijn echter zal de werkdruk toenemen en kan dit negatieve gevolgen hebben voor de gezondheid van de werknemer.

Geen behoefte: wanneer men geen thuiswonende kinderen heeft is het aannemelijk dat werken in deeltijd niet wenselijk is. De High Commitment strategie, beide partners werken in

een fulltime baan, komt voornamelijk voor bij ouders zonder (thuiswonende) kinderen (Moen, 2003). Den Dulk et al bespreekt keuzes van paren met kinderen voor een bepaald arbeidspatroon. De economische noodzaak van twee inkomens wordt daarbij als een van de bepalende factoren genoemd (2003). Indien men het inkomen niet kan missen zal men ook niet in deeltijd gaan werken.

2.3 Wettelijke regelingen

De eerste arbeidswetten ter verbetering van de arbeidsomstandigheden werden opgesteld in de industriële samenleving; het Kinderwetje van Van Houten uit 1874¹, de Arbeidswet van 1889², de Arbeidswet van 1911³ en de Arbeidswet van 1919⁴. In deze wetten is een trend te zien naar meer arbeidsduurverkorting voor een steeds grotere groep. In de eerste drie wetten was er alleen aandacht voor arbeidsomstandigheden van jongeren tot 16 jaar en vrouwen, in de wet van 1919 worden de mannen ook inbegrepen. Ondanks deze wetten verbeterde de arbeidsomstandigheden niet direct voor alle arbeiders. De inspectie op de naleving van deze wetten was beperkt. Deze wetten stammen uit begin 20^e eeuw. De arbeidsmarkt is sinds die tijd erg veranderd zoals wordt toegelicht in hoofdstuk 1.

In de huidige samenleving heeft Nederland in vergelijking met andere landen veel aandacht voor deeltijdarbeid. Er liggen verschillende wetsvoorstellen op tafel om deeltijdarbeid te bevorderen. Zo is er het wetsvoorstel inzake het verbod tot het maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur. ‘De werkgever mag geen onderscheid maken tussen arbeiders op grond van een verschil in arbeidsduur in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel beëindigd, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is’⁵.

¹ Kinderwet van van Houten 1874 bevatte een verbod op arbeid van kinderen tot 12 jaar in fabrieken en werkplaatsen en op nachtarbeid van vrouwen en kinderen tot 14 jaar. Er was echter geen inspectie om de naleving van deze wet te controleren. Zodoende werd deze wet niet overal gehouden. (Tijdens, 1998, p.11).

² Arbeidswet van 1889 beperkte de arbeidstijd van vrouwen en jongeren onder de 16 jaar tot 11 uur per dag, hun middagpauze moest ten minste een uur duren en zij mochten ’s zondags en ’s nachts niet werken. De naleving verbeterde door toezicht door een inspectie. (Tijdens, 1998, p.11).

³ Arbeidswet van 1911 bepaalde dat vrouwen en jongeren onder de 16 jaar hooguit 58 uur per week mochten werken. (Tijdens, 1998, p.11).

⁴ Arbeidswet 1919 hield arbeidsduurverkorting in tot 8 uur per dag en 45 uur per week, voor het eerst ook voor mannelijke arbeiders (Tijdens, 1998, p.11).

⁵ (nr. TK 24.498). Op grond van dit wetsvoorstel zal achter art. 7A: 1637ij BW een nieuw art. 1637ija worden toegevoegd. Deze bepaling luidt als volgt: (art. 7: 648 Burgerlijk Wetboek en art. 125g Ambtenarenwet).

Een ander wetsvoorstel maakt het mogelijk om deeltijdarbeid te verkrijgen. ‘De arbeider die zijn dienstbetrekking in Nederland vervult, heeft, indien deze dienstbetrekking ten minste een jaar heeft geduurd, het recht de overeengekomen arbeidsduur te verminderen, tenzij de werkgever aantoont dat zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen zich tegen een dergelijke vermindering verzetten. De vermindering van de arbeidsduur bedraagt ten hoogste een vijfde deel van de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur per week’⁶.

De Stichting van de Arbeid onderzocht Collectieve Arbeidsovereenkomsten (cao’s) op de positie van deeltijdwerkers. Uit het onderzoek blijkt dat het percentage cao’s dat een algemene evenredigheidsbepaling kent duidelijk is toegenomen en dat in geen van de onderzochte cao’s ‘grote’ deeltijdwerkers van de toepassing van de cao worden uitgesloten. Voor ‘kleine’ deeltijdwerkers geldt veelal een algehele of gedeeltelijke uitsluiting (2000).

Wettelijke regelingen van een ander orde zijn de wet arbeid en zorg en de wet kinderopvang. Beide hebben indirect invloed op de keuzes die werknemers maken om al dan niet in deeltijd te gaan werken. Om deze reden zullen beide wetten kort toegelicht worden. De wet Arbeid en Zorg (WAZ) bundelt bestaande en nieuwe verlofregelingen en creëert mogelijkheden om een combinatie te realiseren. Om deze wet bekendheid te geven heeft de overheid de campagne ‘wie doet wat’ ontwikkelt (wiedoetwat.nl). Een noodzakelijke voorwaarde echter voor ouders om beide te kunnen werken is de kinderopvang. Pas in de jaren tachtig begeeft de overheid zich op dit gebied en verhoogt daarmee de kinderopvangcapaciteit. Toch staan er nog veel kinderen op de wachtlijst. In vergelijking met een land als Zweden is de buitenschoolse opvang ook zeer beperkt (Bosker, 1997). De wet basisvoorziening kinderopvang die zal ingaan op 1 januari 2005 moet voor een verbetering zorgen. De wet regelt de kwaliteit en de financiering van de kinderopvang. Het uitgangspunt is dat kinderopvang een zaak is van ouders, werkgevers en overheid (wbk.nl).

⁶(nr. 23.216). (7A:1638pp) Art. 1639k, eerste lid is van overeenkomstige toepassing’

3. Theorieën over welzijnsrisico's

‘Given that most workers today are combining work and family roles and responsibilities, the issue is not whether doing is so stressful, but the circumstances under which it is’ (Moen, 2003, p. 27). Volgens dit citaat van Moen is het werk op zich niet stressvol. Het zijn de factoren in de omgeving, de eisen en mogelijkheden, die bepalen of men welzijnsrisico's zal lopen. Om welzijnsrisico's te meten en te verklaren bestaan er een groot aantal theorieën en modellen die verschillen zowel wat betreft inhoud als methode. Resultaten van onderzoek zijn vaak moeilijk te interpreteren en niet eensluidend, en onderzoek op dit gebied zit vol methodologische valkuilen (Evers, 1999, p. 342). Er is op dit moment nog geen instrument dat zaligmakend is, er wordt op iedere theorie wel kritiek geuit. In dit hoofdstuk worden wel een aantal theorieën besproken met als doel een beter begrip te krijgen van de verschillende factoren die van belang zijn bij het verklaren van welzijnsrisico's. Alvorens in te gaan op deze theorieën en modellen zal hieronder eerst worden besproken wat onder werkdruk en werkstress kan worden verstaan en op welke manier het begrip werkdruk terug komt in cao's en wetten.

3.1 Definitie

Het begrip welzijnsrisico's komt terug in de methode NOVA WEBA. De beoordelingsmethode WEBA is gebaseerd op de welzijnsbepalingen te aanzien van arbeidsinhoud en organisatie van de arbeid in artikel 3 van de Arbwet (Vaas, 1995). Welzijnsrisico's worden hierbij gezien als de risico's die de uitvoering van een functie met zich meebrengt. De functie-inhoud moet zo vorm gegeven worden dat welzijnsrisico's bij de bron aangepakt worden. Volgens de NOVA WEBA dienen functies derhalve volledig te zijn en tevens in balans wat regelmogelijkheden en regelproblemen betreft. Het begrip werkdruk kan gemakkelijk verward worden met het begrip werkstress. Toch verschillen deze begrippen wezenlijk van elkaar. Steijn onderscheidt werkdruk van werkstress: ‘werkdruk is een objectief kenmerk van de arbeidssituatie en werkstress is op te vatten als het meer subjectieve gevolg van werkdruk’ (2001, p. 115). Dit subjectieve gevolg van werkdruk is de mate waarin men welzijnsrisico's loopt. Bij een objectieve meting van werkdruk gaat het om de feitelijke constatering dat de werknemer een grote hoeveelheid, complexe en verantwoordelijke taken heeft die op korte termijn uitgevoerd moeten worden. Er vindt een objectieve inventarisatie

plaats van de feitelijke werklast gekoppeld aan een bepaalde tijdseenheid (Jetten en Pat, 1999). Meijman omschrijft werkstress als een proces van emotioneel disfunctioneren, dat zijn oorsprong vindt in de werksituatie en dat op den duur kan leiden tot gezondheidsschade (1989, p.117). Eventuele gezondheidsschade houdt welzijnsrisico's in.

3.1.1 Wettelijke regelingen

Er bestaan geen afzonderlijke wetten op het gebied van werkdruk. In de Arbeidsomstandigheden-wet staan de algemene regels over organisatie en beleid over arbeidsomstandigheden¹. Naast deze wet is er wel specifiek aandacht voor werkdruk sommige cao's waaronder de cao voor het UTA-personeel (Uitvoerend Technisch en Administratief personeel) waarin is afgesproken om maatregelen te nemen tegen een te hoge werkdruk. Een fonds wordt besteed aan maatregelen, die de instroom van nieuwe werknemers stimuleren, voor innovatieve ideeën van bedrijven en ondernemingsraden en voor individuele begeleiding van werknemers die last hebben van een te hoge werkdruk. Verder werken overheid, vakbonden en werkgeversorganisaties sinds 1999 aan arboconvenanten voor een groot aantal bedrijfstakken. Omdat 'werkdruk' in een groot aantal sectoren een ernstig probleem is, zijn er inmiddels heel wat convenanten waarin afspraken over werkdruk zijn gemaakt of gaan worden. De bedoeling van de regering is om in 5 jaar tijd het aantal werknemers dat last heeft van een te hoge werkdruk, met 10 procent omlaag te brengen. (arbobondgenoten.nl). Dit is in een aantal sectoren al toegepast maar nog lang niet overal. De onderzochte bedrijven voor deze scriptie bevinden zich beide in de financiële sector. In deze sector bestaan er nog geen convenanten.

3.2 Verschillende theorieën

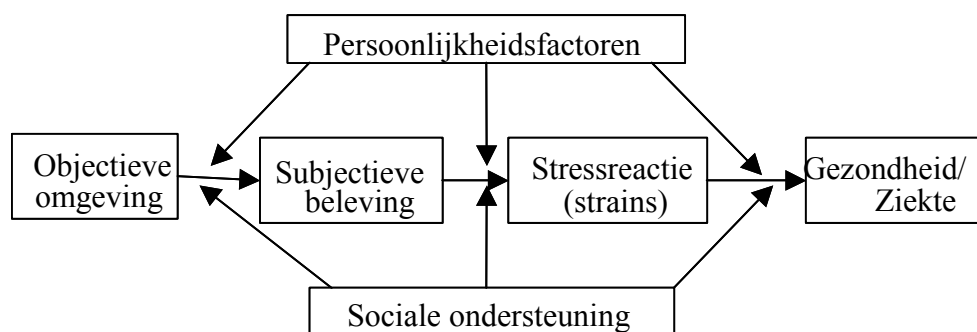
Zoals hierboven al genoemd bestaat er een groot aantal theorieën en modellen om welzijnsrisico's te benaderen. Naast de meer bekende theorieën als de sociotechniek, het taakkenmerken model en het vitamine model van Warr worden er nog steeds nieuwe werkstressmodellen ontwikkeld (Schaufeli, 2003, p. 58). In dit onderzoek zal de relatie tussen arbeid en welzijnsrisico's onderzocht worden aan de hand van elementen uit het Michigan model, het Job Demand-Control-Support model en het model van Jetten en Pat. Zoals eerder aangegeven bestaat er geen zaligmakend instrument om welzijnsrisico's te meten.

¹De werkgever moet zorgdragen voor een zo groot mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van gezondheid en het bevorderen van het welzijn bij de arbeid, gelet op de algemeen erkende regelen der techniek, de stand van de bedrijfsgezondheid alsmede de stand van de ergonomie en die van de arbeidskunde of bedrijfskunde (Schabracq, p.380)

Toch is er ondanks kritiek voor deze modellen gekozen. In het Michigan model is er aandacht voor de subjectieve beleving en sociale ondersteuning. In het model van Karasek staan regelmogelijkheden en hoeveelheid taakeisen centraal. Jetten en Pat voegen hieraan werkzekerheid toe. Deze elementen zijn belangrijke indicatoren om ervaren werkdruk te meten. Zoals eerder genoemd zal de empirische analyse van dit onderzoek gebaseerd zijn op secundaire data. Het is daarom van belang dat de data deze elementen bevat. In de volgende deelparagrafen zullen de modellen verder toegelicht worden, waarna in paragraaf 3.3 wordt ingegaan op het conceptuele model dat in dit onderzoek zal worden gehanteerd.

3.2.1 Michigan model

Aan het Institute for Sociale *Research* van de University of Michigan werden begin jaren zestig verschillende stressmodellen samengevoegd tot één: het IRS model oftewel het Michigan model. Uitgangspunt voor dit toonaangevende model is de Person-Environment Fit (P-E-fit), oftewel de mate waarin werknemer en werkomgeving bij elkaar passen. Het ontstaansproces van werkstress wordt beschreven als een keten die leidt van objectieve oorzaken (stressoren) naar objectieve gevolgen (strains) via subjectieve beleving. Het verloop van het proces in deze keten wordt gemodereerd door twee factoren: persoonlijkheid en de sociale steun van collega's en leidinggevendenden (Van Veldhoven, 1996, p.10). Hieronder wordt het model weergegeven:



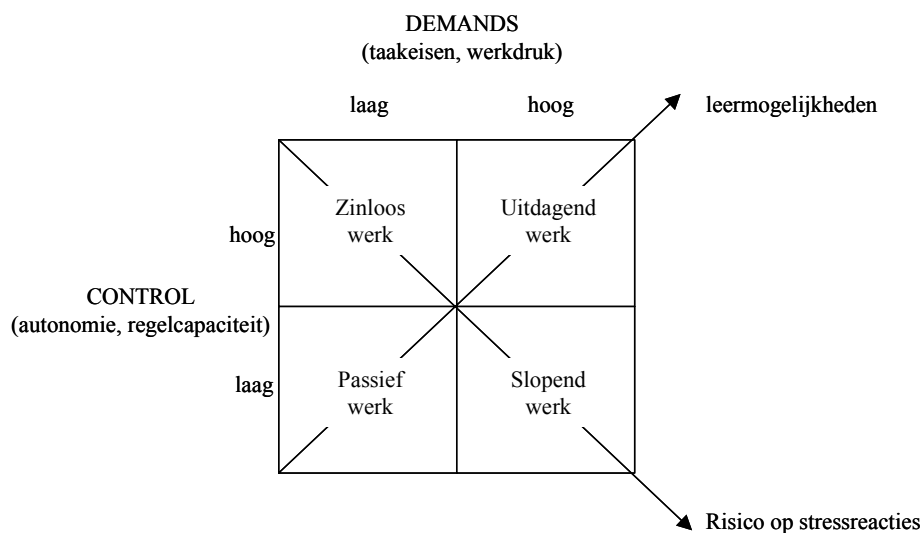
Figuur 3.1: Het Michigan model (Schaufeli, 2003).

Zoals op bijna elke theorie over werkdruk is er ook op dit model kritiek. Allereerst noemt Van Veldhoven als kritiek het model zelf, de keuze van factoren, hoeveelheid factoren, gebrek aan dynamiek. Ten tweede is er kritiek aangezien er nauwelijks aandacht wordt besteed aan objectieve, oorzakelijke factoren in de werkomgeving en aan objectieve stressgevolgen (1996). Naast Van Veldhoven beargumenteert Schaufeli dat het een categorisch model is. Het

is een samenvoeging van een aantal conceptuele theorieën waardoor het model een kapstok functie krijgt. Concrete voorspellingen en aanknopingspunten voor de praktijk zijn nauwelijks mogelijk (Schaufeli, 2003). Deze kritiek wijst enkele zwakke punten aan in het model, er kunnen inderdaad geen concrete voorspellingen gedaan worden aan de hand van dit model en ook de objectieve omgeving is weinig uitgewerkt terwijl juist daar veel gaande is. Het is echter wel positief dat de objectieve en subjectieve omgeving zo duidelijk van elkaar worden onderscheiden. Niet iedereen ervaart onder dezelfde omstandigheden werkdruk. Het model geeft ook helder weer dat de sociale omgeving en persoonlijkheidsfactoren van invloed zijn op de subjectieve beleving en uiteindelijk de stressreactie.

3.2.2 Job Demand-Control model

In de afgelopen decennia heeft Karasek's lineaire 'job demand-control model' (JDC-model) centraal gestaan in onderzoek naar de relatie tussen werkdruk en werkuitkomsten (Janssen, 1999). De kerngedachte waarop het JDC-model drijft is dat controlemogelijkheden in het werk bepalen of een stijgende werkdruk resulteert in positieve dan wel negatieve werkuitkomsten (Janssen, 1999, p.267). Het model kan ook wel 'stressvoorspellend' worden genoemd. In het model van Karasek worden regelmogelijkheden afgezet tegen taakeisen. Regelmogelijkheden slaat zowel op de mate waarin de werknemer zijn capaciteiten in het werk kwijt kan (skill discretion) als op het al dan niet gemachtigd zijn een eigen oordeel te hebben of zelf beslissingen te nemen (task authority).



Figuur 3.2: Het Job Demand-Control model van Karasek (1979).

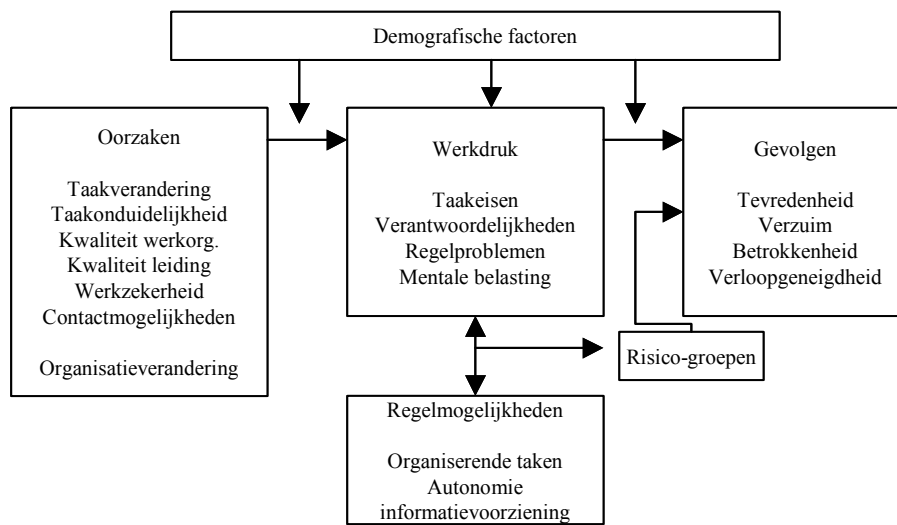
Het resultaat van dit model zijn vier verschillende soorten werk. De bovenstaande termen geven aan hoe de soorten werk worden ervaren. In 1990, elf jaar later, hebben Karasek en Theorell een uitbreiding voorgesteld van het oorspronkelijke model door de dimensie ‘sociale ondersteuning’ eraan toe te voegen. In dit drie-dimensionale model worden de meest ongunstige effecten op gezondheid verwacht bij een combinatie van hoge taakeisen, weinig sturingsmogelijkheden en weinig sociale steun. Dit levert namelijk een geïsoleerde werksituatie met veel spanning op (Schaufeli, 2003).

Vanuit verschillende hoeken wordt kritiek geleverd op het Model van Karasek: Schabracq merkt allereerst op dat een teveel aan regelmogelijkheden ook stress kan opleveren. Daarnaast interacteren de effecten van werklust en regelruimte niet altijd zoals volgens het model zou moeten (er zou niet altijd een interactie-effect zijn, maar eerder een cumulatief effect). Als laatste houdt het model geen rekening met de subjectiviteit van de beoordelingen en de persoonskenmerken van de werknemer (Schabracq, 1995, p.59). De ervaren werkdruk is immers een subjectief gegeven en afhankelijk van persoonlijkheidskenmerken. Verder geeft Janssen aan dat er te weinig empirische ondersteuning voor de veronderstelde interactie tussen werkdruk en controle is (1999, 267). Positief is dat het model heel duidelijk weergeeft dat ‘control’, de hoeveelheid autonomie, van invloed is op de ervaren werkdruk. Deze regelmogelijkheid als ‘wapen’ tegen werkdruk komt overeen met het begrip coping. Coping moet gezien worden als een voortdurend ondernemen van cognitieve en gedragsinspanningen om aan de eisen van de buitenwereld tegemoet te komen, of eigenlijk aan de eisen die men aan zichzelf stelt. Coping heeft ook betrekking op iemands emotionele verwerkingsvermogen, waarbij het meer gaat om contactuele en sociale eigenschappen (burnin.nl).

3.2.3 Model van Jetten en Pat

Jetten en Pat hebben in hun onderzoek getracht inzicht te krijgen in de beoordeling van de werkdruk van ABVAKABO FNV-leden werkzaam bij KPN. Het gaat hier om de meting van de ervaren werkdruk van de FNV-leden. De vragenlijst is gebaseerd op de bestaande onderzoeksinstrumenten, de NIPG onderzoeksvragenlijst arbeidsinhoud (NovaWeba) en de vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA). De VBBA is samengesteld om de psychosociale arbeidsbelasting te kunnen meten en met de NovaWeba kunnen welzijnsrisico's, als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet, geïnventariseerd worden. Het analysemodel van Jetten en Pat is opgebouwd uit een aantal onderdelen: ervaren werkdruk,

gevolgen, oorzaken, regelmogelijkheden, demografische factoren en risicogroepen. Het analyse model van werkdruk wordt hieronder grafisch weergegeven.



Figuur 3.3: analyse model van Jetten en Pat (1999, p.13)

In dit model komen veel elementen van de twee voorgaande modellen terug. Jetten en Pat omschrijven de regelmogelijkheden in dit model als volgt: ‘regelmogelijkheden hebben betrekking op de mogelijkheden zelf of in overleg met anderen regelend – dat wil zeggen: handelend en probleemoplossend – op te treden (1999, p. 32). De regelmogelijkheden uit dit model zijn te vergelijken met Control in Karasek’s model. Werkdruk uit dit model is te vergelijken met de ‘Demands’ uit het model van Karasek. Jetten en Pat omschrijven vervolgens in navolging van Karasek ook vier verschillende soorten risicogroepen, namelijk:

1. leden met lage werkdruk en veel regelmogelijkheden,
2. leden met lage werkdruk en weinig regelmogelijkheden,
3. leden met hoge werkdruk en veel regelmogelijkheden en
4. leden met hoge werkdruk en weinig regelmogelijkheden.

Uit het onderzoek blijkt dat combinatie 3, hoge werkdruk en veel regelmogelijkheden in een groot aantal gevallen positieve effecten hebben op de ervaren werkdruk (1999, p.36).

Sociale ondersteuning uit het Michigan model en het Support uit het model van Karasek komt terug in de oorzaken van werkdruk uit het model van Jetten en Pat. Het begrip werkzekerheid dat Jetten en Pat onderscheiden als een oorzaak van werkdruk komt niet terug in de andere twee modellen. In bovenstaand model worden demografische factoren in verband gebracht met werkdruk. Uit het onderzoek van Jetten en Pat blijkt dat de onderscheiden demografische factoren slechts een beperkte invloed hebben op de ervaren werkdruk (1999, p.54).

3.3 Conceptueel model voor welzijnsrisico's

Om de welzijnsrisico's van deeltijders en voltijders te kunnen meten wordt er in het onderzoek gebruik gemaakt van elementen uit de voorgaande modellen.

Het belangrijkste inzicht dat wordt ontleend aan het Michigan model is dat de subjectieve beleving beïnvloed wordt door de omgeving, persoonlijkheidsfactoren en sociale ondersteuning van collega's en leidinggevende. Dit aspect van sociale ondersteuning van collega's en leidinggevendens komt terug in het Job Demand-Control-Support van Karasek. In dit onderzoek zal derhalve de cultuur van sociale ondersteuning terug komen. Een keerzijde van sociale ondersteuning is de mate waarin men hinder ondervindt door een negatieve houding van collega's en leidinggevendens tegenover deeltijdarbeid. Dijkers et al. spreekt over 'approving culture' waar weinig hinder wordt ervaren en een 'obstructing culture' waar men te maken heeft met veel hinder (forthcoming). Dit aspect wordt daarom tevens meegenomen in dit onderzoek.

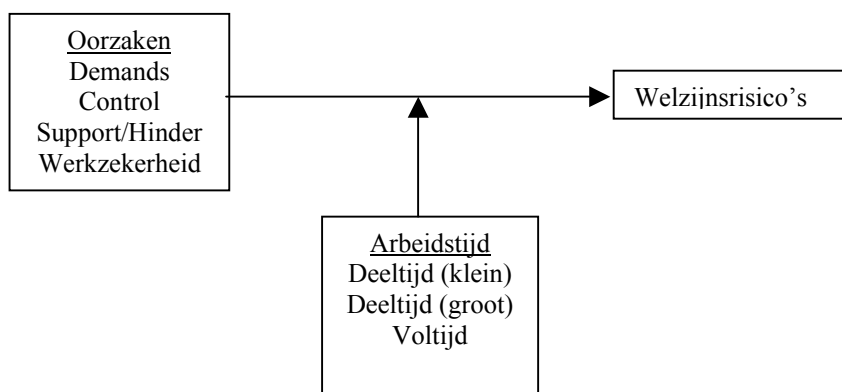
Uit het model van Karasek kan opgemerkt worden dat werkdruk (tot uitdrukking komend in regeleisen) niet geïsoleerd dient te worden beschouwd, maar in relatie tot regelvermogen (Jetten, 1999). Tevens blijkt uit de risicogroepen van Jetten en Pat dat de preventie van nadelige consequenties van hoge werkdruk naast verlaging van de taakeisen ook gericht dient te zijn op het verhogen van het regelvermogen. Demands (taakeisen) en Control (regelvermogen) hebben ook in dit onderzoek een belangrijke plaats.

Jetten en Pat gaan in hun model dieper in op de oorzaken van werkdruk en verschaffen zodoende meer inzicht in de achterliggende elementen. Zo wordt werkzekerheid ook onderscheiden als een oorzaak. In hoofdstuk 1 is al uitgebreid in gegaan op de overgang van *lifetime employment* naar *lifetime employability*. Uit de kritiek blijkt dat er geen sprake is van een radicale ommezwaai. Desalniettemin is er wel sprake van een 'cultuur' verandering die toenemende onzekerheid met zich meebrengt. Onderzoek van Latack en Dozier 'have shown that anticipation or concern about job loss may be as damaging as job loss itself' (Cooper, 2002, 12). Werkzekerheid brengt rust en vertrouwen met zich mee, zoals zichtbaar in het oude psychologische contract. Werkonzekerheid is 'damaging' en brengt werkdruk met zich mee.

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van secundaire data waardoor de keuze uit elementen om welzijnsrisico's te meten wordt beperkt. Daarnaast is er ook op inhoudelijke gronden gekozen om elementen niet op te nemen in dit onderzoek. Zo blijkt uit het model van Jetten en Pat dat de demografische factoren slechts een geringe invloed hebben. In dit onderzoek zullen demografische factoren derhalve niet opgenomen worden. Daarnaast is er in

dit onderzoek voor gekozen om niet in te gaan op de gevolgen van welzijnsrisico's aangezien dit te ver zou voeren.

In dit onderzoek worden derhalve verschillende elementen uit de drie voorgaande modellen gecombineerd en gecategoriseerd. De oorzaken van welzijnsrisico's zijn: Demands (taakeisen), Control (regelmogelijkheden), Support (sociale ondersteuning) en werkzekerheid. Een verdere operationalisering van deze begrippen wordt in hoofdstuk vier gegeven. Deze vier onderdelen zullen op verschillende wijze invloed hebben op deeltijdwerkers en voltijdwerkers waardoor zij in meer of mindere mate werkdruk zullen ervaren. Een simpel schematische model ziet er als volgt uit.



Figuur 3.4 conceptueel model

De oorzaken in dit model zijn de grootte van de taakeisen, de mate waarin men regelmogelijkheden ter beschikking heeft, de mate van sociale ondersteuning van de organisatie, collega's en de leidinggevende en de belemmering en de mate van werkzekerheid. Er wordt onderscheid gemaakt tussen kleine en grote deeltijders en voltijders wat betreft de invloed van de oorzaken van werkdruk. In hoofdstuk vier zal dit onderscheid verder toegelicht worden en zullen verschillende deelvragen en hypothesen gepresenteerd worden welke in hoofdstuk vijf verder uitgewerkt worden.

4. Probleemstelling en onderzoeksopzet

Uit de voorgaande hoofdstukken is gebleken dat in deze samenleving de arbeidsmarkt en het gezinsleven belangrijke transitieën hebben ondergaan: de verdeling van werk- en zorgtaken zijn niet meer vanzelfsprekend verdeeld tussen de leden van de huishouding en vrouwen zijn zich in toenemende mate gaan begeven op de arbeidsmarkt. Den Dulk merkt echter op dat ‘the increasing labour market participation of Dutch women has not led to a large degree of externalisation and commercialisation of care in the Netherlands. Instead, a shortening of working hours has been promoted’ (2001, p. 35). Als gevolg daarvan is er in Nederland een grote groep deeltijdwerkers. ‘The Netherlands is well-known for the highest part-time rate among female workers in the European Union’ (Tijdens et al, 1997, p. 172). Naast het grote voordeel van deeltijdwerk, namelijk meer tijd voor het privé leven, bestaat er ook een aantal nadelen. In dit onderzoek zal de nadruk liggen op gevolgen van deeltijdarbeid en dan in het bijzonder de hoeveelheid welzijnsrisico’s. De veronderstelling is dat de welzijnsrisico’s voor een parttime medewerker groter zullen zijn dan voor een fulltime medewerker. Reden voor deze veronderstelling is dat deeltijdwerk veelal niet inhoudt dat de hoeveelheid werk wordt aangepast. Daarnaast wordt deeltijdwerk niet in iedere bedrijfscultuur geaccepteerd (Fuchs Epstein, 1999). De volgende probleemstelling zal in dit onderzoek centraal staan:

Lopen parttimers grotere welzijnsrisico’s dan fulltimers?

Om deze probleemstelling te kunnen beantwoorden zullen in de eerste paragraaf een aantal deelvragen en hypothesen worden gepresenteerd.

4.1 Deelvragen en Hypothesen

Reden om in deeltijd te werken is doorgaans ouderschap: ‘a highly cultivated motherhood culture, insufficient childcare facilities for children over 4 years and the absence of domestic help influenced women’s preferences to work part-time instead of full-time’ (Tijdens et al, 1997, p. 173). Andere redenen zijn behoefte aan meer vrije tijd en/ of meer tijd voor een studie of opleiding. In het kader van dit onderzoek is het ook interessant om na te gaan waarom mensen niet in deeltijd gaan werken. Deze redenen, die een negatieve keuze om in deeltijd te gaan werken tot gevolg hebben, kunnen welzijnsrisico’s aanwijzen. Wanneer

men bijvoorbeeld aangeeft niet in deeltijd te gaan werken omdat het niet gebruikelijk is in de cultuur, dan geeft dat een knelpunt aan. De heersende cultuur staat dan vijandig tegenover deeltijdarbeid. Dit kan grotere welzijnsrisico's met zich meebrengen. De eerste deelvraag luidt daarom als volgt: wat zijn redenen om niet in deeltijd te gaan werken?

Zoals al beschreven in hoofdstuk twee is er een verschuiving in werkzekerheid tot stand gekomen in de huidige postindustriële samenleving. *Lifetime employment* komt minder vaak voor en de term *lifetime employability* is ervoor in de plaats gekomen. Ondanks de kritiek op employability wordt in dit onderzoek verondersteld dat werkzekerheid is afgenomen. Volgens Coopers brengt dat werkdruk met zich mee. 'Being certain about the worst seemed to reduce symptoms of psychological stress and burnout, while prolonged job insecurity was associated with continued high levels of psychological stress and burnout' (2002, p. 12). De tweede deelvraag is in hoeverre ervaren deeltijders meer werkonzekerheid dan voltijders? Deeltijdwerken is immers een vorm van flexibel werken en past in het kader van employability. Op basis van deze deelvraag kan de volgende hypothese gesteld worden:

a. Deeltijdwerkers zullen meer werkonzekerheid ervaren dan voltijdwerkers.

In hoofdstuk drie zijn er verschillende theorieën over welzijnsrisico's aan de orde gekomen. In dit onderzoek zullen verschillende elementen uit het Michigan-model, het Job Demand-Control-Support model van Karasek en het model van Jetten en Pat worden gebruikt. Naast werkonzekerheid, zie deelvraag twee, blijken volgens de modellen van Karasek en Michigan ook taakeisen (Demand), autonomie (Control) en sociale steun (Support) van belang te zijn om de welzijnsrisico's van medewerkers te meten. De mate waarin Demand, Control en Support de welzijnsrisico's van deeltijders en voltijders beïnvloeden vormt de derde deelvraag. De verwachting van deze elementen wordt in de volgende drie hypothesen weergegeven.

b. De hoeveelheid werk (Demands) zal relatief hoger zijn voor een deeltijdwerker.

c. De autonomie (Control) zal voor een voltijder hoger zijn dan voor een deeltijder.

d. Deeltijdwerkers zullen minder sociale steun (Support) krijgen van collega's en leidinggevenden.

Er zijn drie soorten arbeidstijden: contract, feitelijke en wenselijke uren. De contract uren van een deeltijdwerker zijn per definitie minder dan van een voltijdwerker. Interessant is de vergelijking tussen de contract uren en feitelijke uren van deeltijders en voltijders. De vraag is

of en in hoeverre deeltijders meer overuren maken dan voltijders en hoe deze gecompenseerd worden (deelvraag 4). Zoals eerder toegelicht in hoofdstuk twee hebben niet alle cao's dezelfde regelingen voor compensatie (Arbeidsinspectie, 1999). Bij de analyse in hoofdstuk vijf zal er daardoor ook aandacht zijn voor de soort compensatie van deeltijders en voltijders. De hypothese bij deze deelvraag is:

e. *Deeltijders zullen meer overuren maken dan voltijders.*

Het aantal gewenste uren van paren hangt volgens Den Dulk et al. af van 'human capital, the economic necessity of two incomes, the availability of work-family provisions and norms and values concerning work en family' (forthcoming). De laatste drie argumenten zijn gerelateerd aan de institutionele context van een land, wat een belangrijke invloed heeft. Uit gegevens van het Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) blijkt dat bij bijna 70 procent van de paren het anderhalf-verdienderschap prevaleert (Employment Outlook, 2001). Dit is 15 procent meer dan het actuele aantal. De gewenste hoeveelheid uren in vergelijking met de feitelijke uren van deeltijders en voltijders kan een maat zijn voor tevredenheid met de huidige situatie. Volgens de wet arbeidsduur dient het mogelijk te zijn om de gewenste hoeveelheid uren te gaan werken mits er zwaarwegend bedrijfsbelang is¹. Wanneer men tevreden is met het aantal feitelijk gewerkte uren zal men waarschijnlijk ook minder welzijnsrisico's ervaren. In deze vijfde deelvraag staat de discrepantie tussen de feitelijke en gewenste uren centraal. De hypothese luidt als volgt:

f. *De gewenste uren van deeltijders zullen lager zijn dan de feitelijke uren.*

¹(nr. 23.216). (7A:1638pp) Art. 1639k, eerste lid is van overeenkomstige toepassing'

In dit onderzoek zal er onderscheid worden gemaakt tussen een kleine (8-24 uur) en een grote (24-34 uur) deeltijdwerker. In paragraaf 4.2 zal dit onderscheid verder toegelicht worden. De zesde deelvraag is of een grote deeltijd werker meer welzijnsrisico's zal hebben als een kleine deeltijdwerker. De reden voor deze deelvraag is de veronderstelling dat mensen in een kleine deeltijd baan veelal minder carrière gericht zijn, wat tot gevolg kan hebben dat men minder welzijnsrisico's heeft. Wanneer men vier dagen werkt is de wens om carrière te maken nog reëel. Fuchs Epstein wijst echter op het feit dat alleen kwaliteiten nog niet afdoende zijn om carrière te maken. 'An old tradition measures its practitioners' excellence and commitment not only by productivity and competence but by the number of hours logged and its visibility to colleagues and managers – that is part of the politics of time' (1999, p. 4). Als deeltijdwerker is men minder zichtbaar doordat men, vanzelfsprekend, minder arbeidsuren maakt. Indien een (grote) deeltijdwerker carrière wenst te maken zal de achterstand door minder arbeidsuren op een andere manier gecompenseerd moeten worden. De verwachting is dat:

g. Een grote deeltijder meer welzijnsrisico's zal ervaren dan een kleine deeltijder.

In deze laatste deelvraag staat het verschil tussen Fincom en Service centraal. Beide onderzochte bedrijven, hieronder verder beschreven, zijn groot en innovatief en bieden naast een duidelijk personeelszaken beleid ook verlofregelingen overeenkomstig de Wet Arbeid en Zorg. Toch bestaat er een verschil tussen bedrijven in de publieke sector, die vaak verbonden worden met de negatieve klank van het begrip bureaucratie, en bedrijven in de private sector, die gezien worden als flexibel en innoverend (Mintzberg, 1992, p. 36). Valens beschrijft in een artikel de cultuur in de publieke sector: 'Je omzet loopt niet terug, je bent altijd heel druk, je winst is niet zichtbaar, je bent aan handen en voeten gebonden, klachten vind je heel gewoon en je financiële beloning is matig. In dit klimaat gedijen gevoelens van berusting heel goed' (1993). Bij een bedrijf in de private sector is er meer druk om de concurrentiepositie te handhaven en de omzet hoog te houden. Dientengevolge ontstaat de veronderstelling dat de welzijnsrisico's waarschijnlijk hoger zullen zijn in de private sector.

h. In het private bedrijf Fincom zullen welzijnsrisico's van deeltijd- en voltijdmedewerkers groter zijn dan in het publieke bedrijf Service.

4.2 Onderzoeksopzet

In dit onderzoek wordt gebruikt gemaakt van verschillende secundaire data. Aangezien de belangrijkste data een survey onderzoek is wordt dit onderzoek als kwantitatief

beschouwd. Naast deze survey wordt ook gebruik gemaakt van informatie uit focusgroepen. Na een korte schets van de respondentengroep en onderzochte bedrijven zal een overzicht worden gegeven van deze drie vormen van dataverzameling.

Respondenten

De onderzoekspopulatie bestaat uit meer dan 1000 respondenten. Hoe deze groep is opgebouwd zal in onderstaande tabel worden duidelijk gemaakt. De totale onderzoekspopulatie bestaat uit 61 procent mannen en 39 procent vrouwen.

Tabel 4.1 Achtergrond gegevens van de onderzoekspopulatie

| | Service | | | Fincom | | |
|-----------------------|---------|------|------|--------|------|------|
| | Kl | Gr | Vol | Kl | Gr | Vol |
| % respondenten | 13.9 | 11.6 | 74.5 | 11.3 | 18.5 | 70.2 |
| Gem. leeftijd | 42 | 45 | 46 | 39 | 34 | 37 |
| Gem. dienstjaren | 19 | 21 | 24 | 10 | 7 | 10 |
| Gem. salarisniveau | 3.5 | 6.2 | 9.1 | 6.7 | 9.3 | 11.5 |
| Gem. opleidingsniveau | 4.5 | 4.9 | 5.2 | 5.9 | 6.8 | 6.9 |
| % vrouw | 94.4 | 57.8 | 16.7 | 94.3 | 49.6 | 36.3 |
| % leidinggevende | 3.0 | 0.0 | 97.0 | 4.2 | 13.3 | 82.5 |

De gemiddelde leeftijd is bij Service hoger, evenals het aantal dienstjaren, dan bij Fincom. Daarentegen verdienen medewerkers van Fincom meer dan bij Service. Het cijfer voor gemiddeld salarisniveau is afkomstig uit een categorisatie van het netto inkomen per maand. Een gemiddeld salarisniveau van 3 is een inkomen tot 1000 euro per maand, 5 is tot 1500 euro, 10 tot 2750 euro. Dat deeltijders minder verdienen is vanzelfsprekend maar het is wel een groot verschil dat zelfs grote deeltijders bij Fincom meer verdienen dan een gemiddelde voltijder bij Service. Het cijfer voor het opleidingsniveau is een stijgende lineaire lijn (tot 4 is een lager opleidingsniveau, 5 is middelbaar beroepsonderwijs, 6 is voorgezet algemeen onderwijs, 7 is hoger beroepsonderwijs en 8 academisch onderwijs). Het opleidingsniveau is hoger bij Fincom. Bij beide bedrijven bestaat de bezetting voor een kleine deeltijd baan bijna alleen uit vrouwen. Bij Fincom werken iets meer vrouwen fulltime, toch komt naast de kleine deeltijd baan ook de grote deeltijd baan veel voor. Service heeft met 8.1 procent verhoudingsgewijs minder leidinggevendenden dan Fincom met 37.6 procent. Vrouwen hebben

minder vaak een leidinggevende functie (12 procent bij Service en 26.7 procent bij). Zoals aangegeven in de tabel zijn het voornamelijk voltijders die leidinggevende functies bekleden.

Onderzochte bedrijven

In dit onderzoek staan twee grote, moderne en innovatieve bedrijven die zich beide in de financiële sector bevinden centraal. Een groot verschil tussen beide bedrijven is dat Fincom een private onderneming is en Service een publieke instelling.

Fincom (staat voor Financial Company) is een bedrijf dat zich bezighoudt met fiscaal en juridisch advies, accountancy en services. Het is een internationaal bedrijf met tientallen vestigingen in Nederland. Voor een aantal specialistische adviesgebieden zijn afzonderlijke vennootschappen opgericht of verworven. Daarnaast bestaan er enkele deelnemingen en partners van Fincom. In Nederland heeft Fincom ruim 5000 werknemers.

Service is zoals genoemd een bedrijf in de publieke sector en maakt deel uit van het Ministerie van Financiën. Het bedrijf is vooral gericht op het uitvoeren en naleving van wettelijke regelingen en service naar de klant toe. Begin 2003 heeft Service een reorganisatie doorgemaakt waardoor de organisatiestructuur vereenvoudigd en ‘platter’ is geworden. Er is een nieuwe regio-indeling gemaakt waarbij er van veel kleine afzonderlijke kantoren gecentraliseerd is naar een aantal grote regiokantoren. Deze bestuurlijke schaalvergroting had tot doel de effectiviteit van de bedrijfsvoering, de dienstverlening en het toezicht op naleving van de wettelijke regelingen te verbeteren. Service heeft ruim 30.000 medewerkers in dienst.

Survey onderzoek

Onderzoeksgegevens voor deze scriptie zijn afkomstig van het onderzoek ‘Changes in Work and Life, The implementation of work/life policies in the European workplace’ van Den Dulk en Peper. Meer informatie over dit onderzoek is te vinden op <http://www.fss.uu.nl/soc/cwl/> . De vragenlijst van dit onderzoek is uitgezet bij de twee bedrijven Fincom en Service. Het uitzetten van de vragenlijst bij Fincom leverde 638 respondenten op. Bij Service hebben 409 medewerkers de vragenlijst ingevuld. Bij beide bedrijven was dit een response van 40 procent. In de vragenlijst komt onder andere tweeverdienschap, de werksituatie, werktijden, werkdruk, werkbeleving, werk/ privé cultuur en werk/ privé beleid aan bod. In het volgende hoofdstuk zal verder worden ingegaan op de vragen uit de vragenlijst..

Focusgroepen

Met een aantal geïnteresseerde medewerkers is er in navolging van de vragenlijst gediscussieerd in vier verschillende categorieën focusgroepen over ideeën en opinies van medewerkers wat het werk/privé beleid betreft. Een belangrijk voordeel van een focusgroep is dat er interactie over een bepaald onderwerp plaatsvindt. ‘Crucially, group work explores how accounts are articulated, censured, opposed and changed through social interaction and how this relates to peer communication and group norms (Barbour en Kitzinger, 1999, p.5). Een focusgroep is een samensmelting van diepte interviews waarbij de onderzoeker de rol van discussieleider heeft en observeert. Er zijn verschillende categorieën focusgroepen samengesteld op basis van het begrip levensfase:

1. medewerkers onder de 30 jaar, (nog) geen kinderen, aan het begin van hun loopbaan;
2. medewerkers tussen de 25 en 40 jaar met kinderen jonger dan 6 jaar;
3. medewerkers tussen de 35 en 50 jaar met kinderen ouder dan 6 jaar; en
4. medewerkers van 35 jaar en ouder zonder kinderen of waarvan de kinderen uit huis zijn

Op deze manier zijn er vier focusgroepen gehouden bij Service en vier bij Fincom.

4.3 Operationalisering

Deeltijdarbeid is arbeid die regelmatig, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, op vrijwillige basis wordt verricht, gedurende een arbeidstijd die korter is dan de in de betrokken sector of in het betrokken bedrijf gebruikelijke arbeidstijd per week of per maand (Smitskam, 1996; en Demenint, 1989). Er is gekozen in dit onderzoek onderscheid te maken tussen een kleine en een grote deeltijdbaan. Zodoende zijn er drie categorieën waarin de werktijden worden verdeeld. De kleine deeltijdbaan is van 8 tot 24 uur, de grote deeltijdbaan van 24 tot 34 uur en de voltijdbaan van 34 uur en meer. In eerste instantie is er in navolging van het onderscheid van het Centraal Bureau voor de Statistiek (11-19 kleine deeltijd, 20-34 grote deeltijd en meer dan 34 uur voor voltijd) getracht de gegevens te analyseren. Dit bleek niet haalbaar aangezien de populatieverdeling niet evenwichtig was. Uit statistisch oogpunt is ervoor gekozen om de categorieën iets op te rekken. In het licht van de verwachting dat een grote deeltijder een leidinggevende functie kan hebben en carrière aspiraties heeft dient deze groep tenminste drie of vier dagen te werken, wat overeenkomt met 24 tot 34 uur. De gestelde 8 tot 24 uur komt neer op een of twee dagen werken wat in de praktijk bij veel kleine deeltijders het geval zal zijn.

Er is sprake van *welzijnsrisico's* als een functie te weinig leer- en ontwikkelingsmogelijkheden heeft en de uitvoering van de functie leidt tot psychische onder- of overbelasting. De kans op onvoldoende leermogelijkheden en psychische belasting wordt bepaald door de volgende condities: de organisatie van het werk en de functie. In dit onderzoek is er sprake van *welzijnsrisico's* als de werkdruk hoog is, het aantal vrijheidsgraden laag, de cultuur niet stimulerend en het werk onzeker.

Overwerk wordt in dit onderzoek gezien als overschrijding van contract uren of deze nu van een kleine, grote of voltijd baan zijn. Een vast aanstelling of uitzicht daarop geeft de mate van *werkzekerheid* weer. *Demand* of de *taakeisen* hebben betrekking op de fysieke werklust, de mate waarin medewerkers vinden dat ze onder tijdsdruk werken en/ of veel werk moeten verrichten (Satisfakt.nl). Karasek spreekt over '*Control*' oftewel *autonomie* als de werknemer ruimte heeft om beslissingen te nemen over de uitvoering van de arbeidstaak (Van Veldhoven, 1996, p. 11). Bij '*Support*' gaat het om de sociale ondersteuning van werknemers. Dijkers et al maakt daarbij ook nog onderscheid tussen support van organisatie, leidinggevend en collega's en de mate waarin men hinder ondervindt (forthcoming). Hinder kan tot uiting komen in de '*career consequences*' en de '*time expectations*'. Het in deeltijdwerken kan carrière consequenties hebben als men verwacht dat men daardoor minder gedreven of geschikt is voor de baan. Met *time expectations* wordt bedoeld op het maken van lange uren en de mate waarin men op het werk aanwezig is. Zoals toegelicht bij hypothese g speelt '*zichtbaarheid*', de mate waarin men aanwezig is op het werk, een rol bij het aangeven van iemands motivatie en gedrevenheid.

Er wordt in dit onderzoek over verschillende arbeidstijden gesproken. *Contract uren* zijn het aantal uren vermeld op het contract per week. *Feitelijke uren* zijn de gemiddelde feitelijk gemaakte uren in een gemiddelde week. Deze uren zijn inclusief overuren. Bij het aantal *gewenste uren* gaat het om de ideale situatie per werknemer. Daarbij dient men rekening te houden met gelijkblijvend uurloon en dezelfde arbeidsparticipatie van de partner zoals die in de feitelijke situatie is.

5. Onderzoeksresultaten

De deelvragen uit hoofdstuk vier zullen in dit hoofdstuk de revue passeren. De centrale probleemstelling zal in hoofdstuk zes aan de hand van de hier besproken deelvragen en hypothesen beantwoord worden.

5.1 Redenen om niet in deeltijd te gaan werken

In deze eerste deelvraag wordt bekeken of redenen om niet in deeltijd te gaan werken welzijnsrisico's kunnen aangeven. Zoals blijkt uit onderstaande tabel noemt het overgrote gedeelte van de werknemers 'geen behoefte' als belangrijkste reden.

Tabel 5.1 Voornaamste reden om geen gebruik te maken van deeltijdwerk

| | Service | Fincom |
|---|---------|--------|
| Deeltijdwerk is niet gebruikelijk in de organisatie | 0.0 | 13.6 |
| Mijn leidinggevende is erop tegen | 0.8 | 2.5 |
| Ik heb er geen behoefte aan om minder uren te werken | 59.2 | 39.8 |
| Deeltijdwerk is lastig te realiseren gezien de aard van mijn werk | 4.9 | 16.1 |
| Het gebruik van deeltijdwerk schaadt mijn carrière. | 1.2 | 7.6 |
| Andere reden, namelijk | 33.9 | 20.4 |
| p | 0.000 | |
| N | 612 | |

Aan deze gegevens is duidelijk te zien dat Service een andere cultuur kent dan Fincom. Op vrijwel alle elementen scoort Service lager behalve op 'geen behoefte aan minder uren'. Waarschijnlijk kan dit verklaard worden door het grote aantal verlofregelingen dat werknemers van Service ter beschikking staat. Een andere verklaring voor het hoge percentage van 'geen behoefte' kan gezocht worden in het feit dat mensen zonder thuiswonende kinderen minder behoefte hebben aan deeltijdwerk. Men hoeft immers niet te zorgen voor thuiswonende en vaak hulpbehoevende kinderen. Wanneer er gecorrigeerd wordt voor mensen zonder thuiswonende kinderen dan lijkt dit geen groot effect te hebben op de redenen om niet in deeltijd te gaan werken. Het percentage respondenten die aangeven geen

behoefte aan deeltijdwerk te hebben neemt iets af (voor Service van 59.2 naar 57.9 en voor Fincom van 39.8 naar 31.7). Overige percentages verschillen slechts heel marginaal.

De verwachting is dat leidinggevenden een andere kijk op deeltijdwerk zouden kunnen hebben. Uit de focusgroep van Fincom werd opgemerkt ‘Ik moet een manager zijn voordat ik deeltijdwerk zou overwegen, want dan zit je toch een stuk verder in de organisatie’). Leidinggevenden bij Service hebben zelfs nog een hogere score op ‘geen behoefte’ dan de totale respondentengroep, respectievelijk 68 en 59.2 procent. Dit lijkt echter in lijn te liggen met scores op ‘leidinggevende is erop tegen’ van 0.8 naar 4.0 procent en ‘deeltijdwerk is lastig te realiseren gezien de aard van mijn werk’ van 4.9 naar 16 procent. Er lijkt duidelijk een cultuurverschuiving plaats te vinden bij leidinggevenden bij Service. Fincom laat een andere ontwikkeling zien bij leidinggevenden. Het percentage voor geen behoefte aan deeltijdwerk daalt van 39.8 naar 30 procent. Daarentegen stijgen de percentages voor ‘niet gebruikelijk’ van 13.6 naar 18, ‘lastig te realiseren’ van 16.1 naar 25.6 en ‘schaadt carrière’ van 7.6 naar 10.5. Waar leidinggevenden van Service twee keer nul scoren voor ‘niet gebruikelijk’ en ‘schaadt carrière’ geven leidinggevenden van Fincom respectievelijk 18 en 10.5 procent aan. Hieruit kan opgemerkt worden dat de druk om niet in deeltijd te gaan werken voor leidinggevenden van Fincom hoger is.

Tabel 5.2 Percentage waarin respondenten het eens zijn met de stellingen.

| Als u minstens een dag minder zou gaan werken dan u nu feitelijk doet dan, | Service (N=380) | | Fincom (N=608) | |
|--|-----------------|-------|----------------|-------|
| | V | D | V | D |
| - zou dat mijn loopbaan schaden | 13.6* | 32.6* | 47.8* | 56.7* |
| - staat privé leven minder onder druk | 35.3 | 41.1 | 58.5* | 45.3* |
| - blijft de hoeveelheid werk gelijk | 53.9 | 47.9 | 66.0* | 55.9* |
| - minder inkomen hebben dan wenselijk | 57.1 | 53.7 | 38.1* | 48.6* |

Significantie wordt aangeduid met een *

In bovenstaande tabel worden gevolgen van een dag minder werken in kaart gebracht. Een hoger percentage werknemers van Fincom achten een dag minder werken schadelijk voor hun carrière. In de focusgroep van Fincom werd opgemerkt: ‘waar ik me tegen verzet, stel ik krijg straks kinderen, dan ga ik minder werken, stel dat ik dat ga doen, dat daarna een hele carrière over is’. Beide bedrijven halen een hoog percentage op de stelling dat de hoeveelheid werk gelijk blijft bij een dag minder werken. Opmerkelijk is dat werknemers van Service

beduidend meer instemmen met de stelling dat het inkomen bij een dag minder werken meer daalt dan wenselijk. ‘Dan moet ik eerst wat meer verdienen. Het is wel een belangrijk aspect, ik bedoel, minder werken is leuk maar je krijgt wel veel minder geld’ (afkomstig uit Service).

5.2 Werkonzekerheid

‘Als je het over zekerheden hebt, blijktbaar is het nu minder dan een tijd geleden’ is de mening van een focusgroep deelnemers (Service). Uit een onderzoek van the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions kwam naar voren dat er een verband bestaat tussen het arbeidscontract van werknemers en hun gezondheid. Met name op het gebied van de fysieke belasting scoorden flexibele werknemers slechter dan de werknemers met een vaste baan (tno.nl). In dit onderzoek zal werk(on)zekerheid ook als indicator gelden voor welzijnsrisico’s. Vandaar dat er van een aantal vragen uit de enquête worden gebruikt om een schaal te maken om de werk(on)zekerheid van deeltijders en voltijders te kunnen meten.

Tabel 5.3 Resultaten factoranalyse (PCA) en betrouwbaarheidsanalyse op indicatoren voor werkonzekerheid.

| | Factor-lading |
|---|---------------|
| Ik weet zeker dat ik niet ontslagen wordt in de komende 6 maanden | 0.72 |
| Ik weet zeker dat ik nooit ontslagen word | 0.89 |
| Ik weet zeker dat ik nooit gedwongen word om met vervroegd te gaan | 0.81 |
| Kunt u als u uw baan verliest: hetzelfde werk weer krijgen? | 0.89 |
| Kunt u als u uw baan verliest: Ergens anders hetzelfde verdienen? | 0.90 |
| Kunt u als u uw baan verliest: Een voor u redelijk alternatief vinden? | 0.92 |
| Kunt u als u uw baan verliest: Soortgelijk werk vinden zonder te verhuizen? | 0.91 |
| Eigenwaarde | 3.28 |
| R ² | 0.47 |
| Alpha (Cronbach) | 0.726 |
| N | 1028 |

De hypothese a bij deze deelvraag, gesteld in hoofdstuk vier, luidt: *deeltijdwerkers zullen meer werkonzekerheid ervaren dan voltijdwerkers*. Om deze hypothese te controleren zullen de scores van deeltijders en voltijders op de hierboven beschreven schaal worden vergeleken.

De schaal van werkzekerheid is daarbij gecategoriseerd naar hoge, middel en lage zekerheid. Voor de duidelijkheid zijn de arbeidstijden ook gecategoriseerd tot deeltijd (tot 34 uur) en voltijd (meer dan 34 uur).

Tabel 5.4 Kruistabel Arbeidstijden en Werkzekerheid (N=992).

| | | Schaal Werkzekerheid | | |
|---------------|----------|----------------------|--------|------|
| | | Laag | Middel | Hoog |
| Arbeidstijden | Deeltijd | 22.6 | 45.5 | 31.9 |
| | Voltijd | 15.1 | 50.4 | 34.5 |

$p = 0.02$

Uit deze tabel blijkt dat deeltijdwerkers inderdaad hoger scoren op lage werkzekerheid. In de laatste twee paragrafen komt werkzekerheid nog een keer terug maar dan berekend voor verschil tussen een kleine en een grote deeltijdwerker en het verschil tussen Fincom en Service.

5.3 Taakeisen, Demands

In het model van Karasek wordt verondersteld dat veel taakeisen uitdagend of juist slopend werk kan opleveren. Uit de focusgroepen komen verschillende meningen naar voren. Een medewerker van Service: ‘het hangt er vast vanaf waar je zit, welke afdeling. Maar bij een heleboel onderdelen van Service hoef je je eigenlijk niet dood te werken’. Toch zijn er ook veel geluiden dat werken in deeltijd teveel taakeisen zou opleveren in dezelfde tijd: ‘ik merk gewoon dat je met vier dagen net zoveel werkt als met vijf dagen’ (Service), ‘Dat parttime dilemma, he. Als je dezelfde taken moet blijven doen’ (Fincom) en ‘Ik zou hetzelfde werk moeten doen in minder tijd. Voor mij persoonlijk zou het een verhoging van de werkdruk zijn’ (Fincom). Deze laatste opmerking slaat de spijker op de kop. Is het zo dat de werkdruk wordt verhoogd? In deze deelvraag staat de hypothese *de hoeveelheid werk (demands) zal relatief hoger zijn voor een deeltijdwerker* centraal. Om de hoeveelheid taakeisen (demands) te meten worden de volgende variabelen gebruikt om samen een schaal van taakeisen te vormen. Deze schaal van ‘Demands’ wordt in de hieronder weergegeven kruistabel in verband gebracht met deeltijd en voltijd. Er wordt gebruik gemaakt van dezelfde categorieën deeltijd en voltijd als in de vorige paragraaf. De categorieën voor de schaal ‘demands’ zijn ook aangepast om een zo helder mogelijke tabel weer te geven.

Tabel 5.5 Resultaten factoranalyse (PCA) en betrouwbaarheidsanalyse op indicatoren voor Demands.

| | Factor-lading |
|---|---------------|
| Moet u heel snel werken? | 0.72 |
| Moet u erg hard werken? | 0.74 |
| Wordt er teveel werk van u gevraagd? | 0.77 |
| Heeft u niet genoeg tijd om u werk af te maken? | 0.66 |
| Wordt u vaak onderbroken? | 0.51 |
| Is het op uw werk een gekkenhuis | 0.67 |
| Eigenwaarde | 2.82 |
| R ² | 0.47 |
| Alpha (Cronbach) | 0.769 |
| N | 1035 |

Deeltijders hebben volgens onderstaande tabel niet een hoger percentage ‘veel demands’ in vergelijking met voltijders. Op basis van deze gegevens zal de hypothese verworpen moeten worden aangezien voltijders meer taakeisen hebben. In paragraaf 5.8 zal er ook onderscheid worden gemaakt tussen kleine en grote deeltijders. Wellicht biedt dit onderscheid een verklaring voor deze uitkomst.

Tabel 5.6 Kruistabel Arbeidstijden en Demands (N=997).

| | | Schaal Demands | |
|---------------|----------|----------------|--------------|
| | | Weinig demands | Veel demands |
| Arbeidstijden | Deeltijd | 65.1 | 34.9 |
| | Voltijd | 55.6 | 44.4 |

p = 0.006

5.4 Autonomie, Control

In deze paragraaf wordt hypothese c onderzocht: *de autonomie (control) zal voor een voltijder hoger zijn dan voor een deeltijder*. ‘Wil je bereiken dat mensen werken op het moment dat ze op kantoor zijn dan moet je ze een stukje ruimte geven. Ik denk dat dat een heel goed effect is geweest’ (Service). Autonomie, de hoeveelheid regelmogelijkheden, die werknemers ervaren op hun werk wordt bepaald met de schaal autonomie:

Tabel 5.7 Resultaten factoranalyse (PCA) en betrouwbaarheidsanalyse op indicatoren voor Control.

| | Factor-lading |
|--|---------------|
| Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert? | 0.80 |
| Kunt u even stoppen met werken als u dat nodig vindt? | 0.58 |
| Kunt u meebeslissen over wanneer iets af moet zijn? | 0.80 |
| Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde taak besteedt? | 0.78 |
| Lost u problemen in uw werk zelf op? | 0.61 |
| Kunt u zelf de inhoud van uw werk bepalen? | 0.78 |
| Eigenwaarde | 3.21 |
| R ² | 0.53 |
| Alpha (Cronbach) | 0.818 |
| N | 1020 |

Uit de focusgroepen blijkt dat autonomie een waardevol goed is ‘dat je zelf je werk in kunt delen. Dat je veel mogelijkheden hebt om zowel horizontaal qua werk te verplaatsen als ook verticaal carrière te maken. Dat vond ik belangrijk’ (Service) en ook: ‘je wordt redelijk vrij gelaten in het indelen van je uren, want je wordt beoordeeld op productie leveren. En als je dat voor mekaar hebt, heb je de vrijheid om zelf je uren en tijden in te delen’ (Fincom).

Tabel 5.8 Kruistabel Arbeidstijden en Control (N=985).

| | | Schaal Control | |
|---------------|----------|----------------|--------------|
| | | Weinig control | Veel control |
| Arbeidstijden | Deeltijd | 62.7 | 37.3 |
| | Voltijd | 47.1 | 52.9 |

p = 0.000

In bovenstaande tabel worden percentages voor deeltijders en voltijders weergegeven van de mate waarin zij control (autonomie) in hun werk ervaren. Volgens verwachting is de mate van control voor een voltijder hoger. Gezien de volgende uitspraken uit focusgroepen is er ook gecorrigeerd voor leidinggevenden. ‘In principe ben ik heel tevreden want ik kan mijn eigen tijd indelen, ik heb een leidinggevende functie dus als het moet dan kan ik ook thuiswerken’ (Fincom). De uitspraak ‘ik heb een gigantische vrijheid maar die assistent niet’ (Fincom), doet vermoeden dat leidinggevenden meer autonomie ervaren. Uit de data blijkt dit ook, het percentage voltijders dat veel autonomie ervaart stijgt van 52.9 naar 60.4 procent.

Opmerkelijk is echter dat een hoge autonomie voor deeltijders juist daalt wanneer gekeken wordt naar leidinggevend.

5.5 Sociale steun, Support en Hindrance

In navolging van het onderzoek van Dijkers et al. zal cultuur onderzocht worden aan de hand van twee begrippen, namelijk ‘support’ en ‘hindrance’ (forthcoming). De barrières dienen ook betrokken te worden bij onderzoek naar de cultuur aangezien men minder geneigd zal zijn om gebruik te maken van bijvoorbeeld een regeling als deeltijdarbeid als men daar negatief tegenover staat. De verwachting bij deze deelvraag is dat deeltijdwerkers minder sociale steun (support) zullen krijgen van collega’s en leidinggevend (hypothese d).

Er worden drie vormen van support onderscheiden; van de organisatie, van de leidinggevende en van collega’s. In onderstaande drie tabellen worden schalen van deze drie vormen van support weergegeven.

Tabel 5.9 Resultaten factoranalyse (PCA) en betrouwbaarheidsanalyse op indicatoren voor support van de organisaties.

| | Factor-lading |
|--|---------------|
| Heeft begrip voor de zorgtaken van werknemers. | 0.81 |
| Vindt het belangrijk dat werknemers naast hun werk voldoende tijd hebben voor hun privé-leven. | 0.76 |
| Staat open voor werknemers die om privé-redenen naar minder zware functies willen overstappen. | 0.81 |
| Staat open voor werknemers die om privé-redenen (tijdelijk) minder willen werken. | 0.81 |
| Kunnen werknemers hun werk- en privé-leven goed combineren. | 0.72 |
| Eigenwaarde | 3.06 |
| R ² | 0.61 |
| Alpha (Cronbach) | 0.84 |
| N | 1020 |

De steun van de leidinggevende wordt door de veranderingen binnen Service naar zelfsturende teams minder ‘opeens is de directie weg. Er lopen er heel veel te zoeken’. Aan de andere kant: ‘wat ik heb meegemaakt de laatste paar jaar in privé sfeer en daar is echt super

op gereageerd. Naar alle kanten wordt ruimte voor je gemaakt' (Service). In onderstaande tabel worden elementen van de schaal voor support van leidinggevenden weergegeven.

Tabel 5.10 Resultaten factoranalyse (PCA) en betrouwbaarheidsanalyse op indicatoren voor support van de leidinggevende

| | Factor-lading |
|--|---------------|
| Houdt rekening met de privé-situatie van werknemers. | 0.58 |
| Staat open voor werknemers die om privé-redenen naar minder zware functies willen overstappen. | 0.88 |
| Staat open voor werknemers die om privé-redenen (tijdelijk) minder willen werken. | 0.89 |
| Met mijn leidinggevende kan ik over mijn privé-situatie praten. | 0.72 |
| Eigenwaarde | 2.42 |
| R ² | 0.61 |
| Alpha (Cronbach) | 0.77 |
| N | 887 |

De cultuur onder collega's is ook van groot belang. Een respondent gaf aan 'Ik moet gewoon om kwart over vijf in de auto zitten om mijn kind op te halen, en we hanteren werktijden in principe van half negen tot kwart over vijf, maar ik ben wel altijd de eerste die weg gaat. Ik vind dat ook best wel vervelend want collega's die werken door. Nou ja, ik ga dan om kwart over vijf naar huis, maar na het eten zet ik 's avonds nog een keer mijn computer aan. Alleen, dat ziet helemaal niemand' (Fincom). Hieronder wordt de schaal voor support van collega's weergegeven.

Tabel 5.11 Resultaten factoranalyse (PCA) en betrouwbaarheidsanalyse op indicatoren voor support van collega's

| | Factor-lading |
|--|---------------|
| Steunen werknemers die om privé-redenen naar minder zware functies willen overstappen. | 0.83 |
| Steunen werknemers die om privé-redenen (tijdelijk) minder willen werken. | 0.84 |
| Kan goed met mijn collega's over mijn privé-situatie praten. | 0.67 |
| Helpen als ik het (tijdelijk) erg druk heb met mijn zorgtaken | 0.70 |
| Eigenwaarde | 2.33 |
| R ² | 0.58 |
| Alpha (Cronbach) | 0.75 |
| N | 1004 |

Aan de andere kant van het spectrum bevindt zich 'hindrance'. In het onderzoek van Dikkers et al. wordt 'hindrance' gemeten aan de hand van twee subschalen, namelijk 'career consequences' en 'time expectations'.

Tabel 5.12 Resultaten factoranalyse (PCA) en betrouwbaarheidsanalyse op indicatoren voor 'hindrance', career consequences

| | Factor-lading |
|---|---------------|
| Werknemers die om privé-redenen (tijdelijk) minder uren gaan werken worden gezien als minder carrière gericht | 0.87 |
| Het niet grijpen van een promotiekans vanwege privé-omstandigheden is niet goed voor je loopbaan. | 0.89 |
| Werknemers die (tijdelijk) minder uren werken zullen minder snel carrière maken. | 0.88 |
| Eigenwaarde | 2.32 |
| R ² | 0.77 |
| Alpha (Cronbach) | 0.85 |
| N | 1020 |

Zoals naar voren komt uit tabel 5.12 kan (tijdelijk) minder werken door verlof of deeltijdarbeid leiden tot verminderde carrière kansen. Dit komt tot uiting in het volgende focusgroep citaat: ‘er heerst nu ook wel een beetje de sfeer van, je wilt parttime, je wilt niks en dat vind ik gewoon niet terecht, zo is het natuurlijk niet’ (Fincom).

Tabel 5.13 Resultaten factoranalyse (PCA) en betrouwbaarheidsanalyse op indicatoren voor ‘hindrance’, time expectation

| | Factor-lading |
|---|---------------|
| Om hogerop te komen wordt van werknemers verwacht dat ze regelmatig overwerken | 0.89 |
| Je wordt alleen serieus genomen als je lange werkuren maakt en altijd beschikbaar bent. | 0.90 |
| Van werknemers wordt verwacht dat ze, als dat nodig is, hun werk voorrang geven boven hun privé-situatie. | 0.86 |
| Eigenwaarde | 2.32 |
| R ² | 0.78 |
| Alpha (Cronbach) | 0.85 |
| N | 1030 |

Met ‘time expectations’ wordt bedoeld op de mate waarin men tijd investeert in het werk. Het gaat dan om constante beschikbaarheid en lange uren maken. Deze laatste komt meer voor binnen Fincom. In de focusgroep van Fincom wordt ook genoemd ‘wat ik toch elke keer proef en wat ik heel erg belangrijk vind is die informele druk .. als iemand om 9 uur binnen komt dat je dan hoort van ‘vrije ochtend’, het is een geintje maar toch niet leuk. Het is gewoon heel erg moeilijk om tegen die informele cultuur in te vechten’. Een ander merkte op ‘vergis je niet wat een cultuur het er is, want zo’n jonkie die van de HEAO binnenkomt in zo’n team van mensen die vinden dat je minimaal tot half zeven moet blijven. Nou, wat doe je dan? Dan moet je wel heel sterk zijn, als je net van de universiteit of van de HEAO afkomt. Dat is onze cultuur over het algemeen. En dat is niet te onderschatten hoor’ (Fincom).

Om een vergelijking te kunnen maken met deeltijders of voltijders worden de drie support schalen en de twee ‘hindrance’ schalen opgeteld en gemiddeld. Arbeidstijden zijn gecategoriseerd naar deeltijd en voltijd, het keerpunt is 34 uur per week.

Tabel 5.14 Kruistabel Arbeidstijden en Support (N=838).

| | | Schaal Support | |
|---------------|----------|----------------|------------|
| | | Weinig steun | Veel steun |
| Arbeidstijden | Deeltijd | 46.5 | 53.5 |
| | Voltijd | 55.1 | 44.9 |

p = 0.023

Uit bovenstaande blijkt dat deeltijders, ander dan verwacht, een hoog percentage steun krijgt van het bedrijf, leidinggevend en collega's. Het percentage is zelfs hoger dan van voltijders. De percentages liggen wel dicht rond de 50 procent. Situaties waarin deeltijders en voltijders wel of niet steun ervaren komen ongeveer even vaak voor.

Tabel 5.15 Kruistabel Arbeidstijden en Hindrance (N=978).

| | | Schaal Hindrance | |
|---------------|----------|------------------|-------------|
| | | Weinig hinder | Veel hinder |
| Arbeidstijden | Deeltijd | 53.3 | 46.7 |
| | Voltijd | 56.0 | 44.0 |

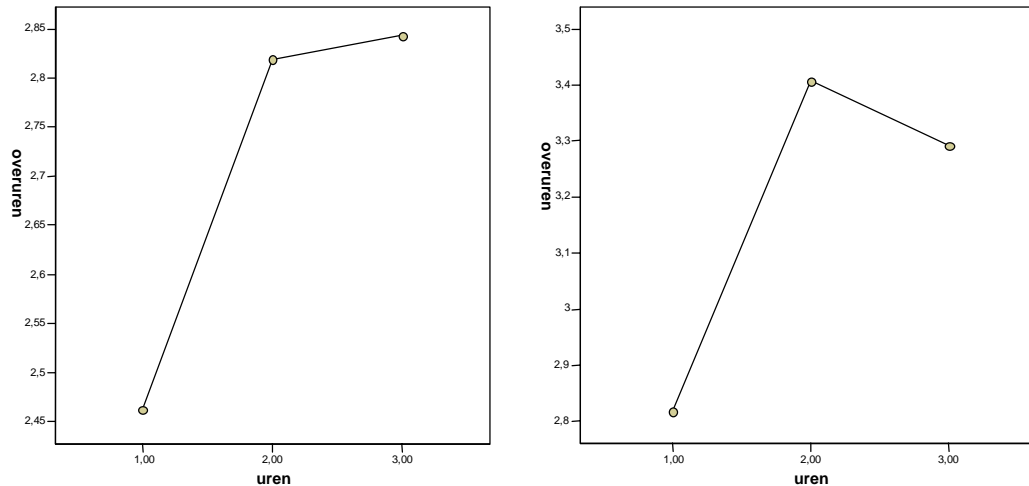
p = 0.449 (niet significant)

De verwachting dat deeltijders meer hinder ondervinden in vergelijking met voltijders wordt onderstreept met deze tabel. Deeltijders ervaren procentueel net iets meer hinder dan voltijders, 46.7 procent tegenover 44.0. Net als bij de Support schaal hierboven liggen de percentages wel erg dicht bij de 50 procent. De verschillen zijn marginaal maar wel aanwezig. Deeltijders ervaren dus de meeste steun en de meeste hinder. In paragraaf 8 zullen beide schalen ook nog vergeleken worden met kleine en grote deeltijders. Daarnaast zal in de laatste paragraaf worden bekeken of de mate van steun en hinder nog verschil maakt tussen de twee onderzochte bedrijven.

5.6 Overuren

Om de gestelde hypothese *deeltijders zullen meer overuren maken dan voltijders* (e), te onderzoeken worden de feitelijke uren met de contract uren van respondenten vergeleken. Bij deze deelvraag wordt onderscheid gemaakt tussen een kleine en een grote deeltijdwerker. Hiervoor is gekozen omdat er een duidelijk verschil bestaat tussen de kleine (8 tot 24 uur) en de grote (24 tot 34 uur) deeltijdwerker. De resultaten krijgen meer betekenis wanneer dit

onderscheid wordt gemaakt. Uit onderstaand figuur blijkt ook dat een kleine deeltijdwerker constant laag scoort op overuren. Dit is niet verwonderlijk aangezien er al werd verwacht in hoofdstuk 2 en 4 dat kleine deeltijdwerkers minder carrière gericht zijn.



Figuur 5.1: Grafische weergave van overuren naar arbeidstijd

De horizontale as in de figuren laat het aantal arbeidsuren zien waarbij 1 een kleine deeltijder, 2 een grote deeltijder en 3 een voltijder is. De verticale as is het aantal overuren dat men maakt, hoe hoger hoe meer overuren. In de linker figuur wordt de gehele respondentengroep weergegeven. Voltijders zijn in deze populatie de groep met de meeste overuren. In de rechter figuur is alleen naar leidinggevenden gekeken. Vanzelfsprekend zullen leidinggevenden meer overuren maken dan niet-leidinggevenden. Frappant is echter het feit dat grote deeltijdwerkers net iets meer overuren maken dan voltijders. Uit onderstaande tabel blijkt eveneens dit verschil tussen grote deeltijdwerkers en voltijders. In de tabel worden percentages van de gehele respondentengroep en van leidinggevenden weergegeven. Er is een duidelijke verschuiving van gemaakte uren te zien tussen deze twee groepen:

Tabel 5.16 Kruistabel Arbeidstijden en overuren totaal (N=1001) en leidinggevenden (N=273).

| | | Schaal overuren, feitelijk - contract | | | |
|-----------------|---------|---------------------------------------|---------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| | | minder dan contract | hetzelfde als contract | 1-5 uur meer als contract | <6 uur meer als contract |
| Kleine Deeltijd | Totaal | 1.7 | 56.2 | 36.4 | 5.8 |
| | Leiding | 0.0 | 36.4 | 45.5 | 18.2 |
| Grote Deeltijd | Totaal | 3.1 | 29.4 | 50.0 | 17.5 |
| | Leiding | 0.0 | 12.5 | 34.4 | 53.1 |
| Voltijd | Totaal | 3.6 | 30.1 | 44.6 | 21.7 |
| | Leiding | 1.3 | 10.4 | 46.1 | 42.2 |

p totaal = 0.000

p leidinggevenden = 0.131

Volgens de Arbeidsinspectie verschillen cao's in de definitie van een deeltijdwerker en wanneer men recht heeft op compensatie (1999). In sommige gevallen is dit voor deeltijders pas na overschrijding van de voltijd werkweek. In de survey is aan respondenten gevraagd hoe eventuele overuren worden gecompenseerd. Hieruit blijkt het volgende:

Tabel 5.17 Kruistabel compensatie overuren totaal (N=960) en leidinggevenden (N=270).

| | | Schaal overuren, feitelijk - contract | | | | |
|-----------------|---------|---------------------------------------|----------------|----------------|------------------------|--------|
| | | Nee | Ja, in tijd | Ja, in geld | Ja, in tijd en geld | anders |
| Kleine Deeltijd | Totaal | 18.1 | 63.8 | 7.8 | 7.8 | 2.6 |
| | Leiding | 27.3 | 54.5 | 9.1 | 0.0 | 9.1 |
| Grote Deeltijd | Totaal | 14.1 | 62.2 | 1.9 | 18.6 | 3.2 |
| | Leiding | 25.0 | 50.0 | 0.0 | 21.9 | 3.1 |
| Voltijd | Totaal | 32.0 | 46.4 | 5.8 | 12.6 | 3.2 |
| | Leiding | 55.9 | 31.3 | 2.2 | 7.9 | 2.6 |

p totaal = 0.000

p leidinggevenden = 0.005

Van de respondentengroep geeft 91.7 procent aan overuren te hebben. Voor zowel deeltijders als voltijders krijgt men voornamelijk compensatie van overuren in tijd. Wanneer naar de gemiddelden wordt gekeken (niet in de tabel) krijgen grote deeltijdwerkers iets vaker compensatie in geld. De compensatie voor leidinggevendenden bestaat ook voornamelijk uit tijd, echter de percentages voor geen compensatie zijn veel hoger dan voor de totale groep. Over het algemeen gaat de conclusie van de arbeidsinspectie, dat deeltijders geen overuren gecompenseerd krijgen, bij Fincom en Service niet op. De compensatie van deeltijders en voltijders bij Fincom en Service is ook voornamelijk door tijd. Verschil tussen beide bedrijven komt voornamelijk tot uiting bij verschil voor voltijders, bij Fincom krijgen voltijders iets vaker geen compensatie en voltijders bij Service neigen iets meer richting compensatie in geld. In de theorie in hoofdstuk 2 is aangegeven dat de motivatie om overuren te maken van belang is in onderzoek naar werkdruk. In de survey komt er geen rechtstreekse vraag naar motivatie om overuren te maken voor. Uit focusgroepen blijkt dat veel mensen wel plezier in het werk hebben. Er werd echter ook door een respondent opgemerkt: ‘het is een beetje overlevingsstrategie, denk ik hoor. Om er gewoon in mee te gaan, want anders dan. Je loopt overal tegen muren op en gesloten deuren’ (Service). Bij Fincom vind men het vooral hinderlijk ‘als je een bijeenkomst hebt, in de vorm van een wervingsteam of iets wat indirect is, dan moet het liefst om 5 uur nog, want overdag kun je de uren niet kwijt’. Deze twee opmerkingen komen in de richting van wat van Echtelt *tijdconcurrentiemechanisme* en het *crisismechanisme* noemt. Deze twee mechanismen kunnen tot verhoogde werkdruk leiden. Het *werk-is-hobbymechanisme* gaat zeker voor een bepaalde groep op, zij hebben plezier in hun werk. Uit onderzoek van van Echtelt bleek dat het *tijd-is-geldmechanisme* overwerk niet compenseert. Uit tabel 5.17 blijkt dat deze vorm van compensatie ook niet veel wordt gebruikt.

5.7 Gewenste en feitelijke uren

In paragraaf 2.1.2 komt naar voren dat Nederland vooral door het anderhalfverdienerschapsmodel wordt gekenmerkt (Den Dulk, 2001). Veel paren werken allebei waarbij de man een voltijd en de vrouw een kleine of grote deeltijdbaan heeft. Het patroon van werktijden strategie van paren bij Service en Fincom zal hieronder worden weergegeven. De indeling is gebaseerd op het onderscheid van Moen, maar aangepast aangezien het model van Moen geënt is op Amerika: High Commitment (beide werken voltijd, meer dan 34 uur), Neotraditionalist (man werk, vrouw deeltijd of niet), Crossover

Commitment (vrouw werkt voltijd, man deeltijd of niet) en Alternative Commitments (beide werken in grote parttime baan).

Tabel 5.18 Werktijden strategieën van paren van Fincom en Service

| Werktijden strategie | Zijn werkuren | Haar werkuren | percentage | N |
|-------------------------|---------------|---------------|------------|-----|
| High Commitment | 34+ | 34+ | 22.6 | 153 |
| Neotraditionalist | 34+ | <34 | 67.9 | 460 |
| Crossover Commitment | <34 | 34+ | 6.9 | 47 |
| Alternative Commitments | 24-34 | 24-34 | 2.5 | 17 |

Uit deze tabel lijkt zoals verwacht dat het Neotraditionalisme, oftewel het anderhalfverdienerschapmodel, het meest voorkomt. Moen stelt dat paren die de neotraditionele strategie toepassen met meest tevreden zijn, de laagste werkdruk hebben en de meeste energie (2003).

In het licht van hypothese *f de gewenste uren van deeltijders zullen lager zijn dan de feitelijke uren* zullen de feitelijke en gewenste uren van deeltijders en voltijders vergeleken worden.

Tabel 5.19 Gewenste uren in vergelijking met feitelijke werktijd (N=964) en contracttijd (N=970).

| | | > 5 uur | 1-5 uur | | |
|-----------------|-----------|---------|---------|-----------|------|
| | | minder | minder | hetzelfde | meer |
| Kleine Deeltijd | Feitelijk | 10.3 | 33.6 | 39.7 | 16.4 |
| | Contract | 4.2 | 10.1 | 62.2 | 23.5 |
| Grote Deeltijd | Feitelijk | 21.5 | 39.9 | 28.1 | 10.5 |
| | Contract | 8.5 | 2.6 | 69.9 | 19.0 |
| Voltijd | Feitelijk | 44.6 | 28.2 | 20.3 | 6.9 |
| | Contract | 20.9 | 21.2 | 45.7 | 12.2 |

p feitelijk = 0.000

p contract = 0.000

Uit deze percentages blijkt dat men over het algemeen tevreden is met contracttijd, maar dat er grotere discrepantie bestaat tussen feitelijke en gewenste werktijd. Men wenst, met uitzondering van kleine deeltijdwerkers, minder feitelijke werkuren. Voltijders, en in mindere

mate grote deeltijdwerkers, zouden graag wat minder uren willen werken dan de feitelijke tijd (gemiddelde ligt rond 1-5 uur minder dan feitelijk). De gemiddelden van kleine-, grote deeltijders en voltijders liggen allemaal rond ‘hetzelfde als contract’. Dit geeft aan dat de contracturen overeenkomen met de gewenste werktijd.

5.8 Grote deeltijders versus kleine deeltijders

‘Ik werk vier dagen om mijn carrière niet in de weg te staan. Ik heb het gevoel dat je anders toch minder in beeld bent voor leuke klussen. En dat zijn dan klussen die buiten je reguliere werk zitten’ (Service). Deze opmerking onderstreept de veronderstelling in dit onderzoek dat *grote deeltijders meer welzijnsrisico’s zullen ervaren dan kleine deeltijders* (hypothese g). Lewis en Taylor stellen ‘in some organizational cultures the amount of time visibly spent at work is considered an indication of employees’ investments and career dedication’ (1996 In: Dijkers et al, forthcoming). Dit wordt door respondenten ook zo ervaren ‘als je een fulltime contract hebt, krijg je leukere opdrachten en leukere cliënten. Op het moment dat ik fulltime ging werken zijn er meer deuren voor mij open gegaan’ (Fincom). Reden om een grote deeltijdbaan te hebben heeft met deze ‘(on)zichtbaarheid’ te maken. In de focusgroepen wordt er door werknemers op geduid dat vier dagen wel het minimum is wanneer men een leidinggevende positie wil bekleden ‘Bij ons kan het best dat managers een dag thuis werken. Vooral vrouwen die dan vier dagen werken, die bijvoorbeeld een dag thuis en drie dagen op kantoor zitten. Dat komt wel voor’ (Fincom). Argumenten om een kleine of grote deeltijdbaan te hebben verschillen zodanig dat er in dit onderzoek voor is gekozen om dit onderscheid te maken. Zoals geformuleerd in hypothese g is de verwachting dat grote deeltijders meer welzijnsrisico’s lopen aangezien zij met 24 tot 34 uur per week nog wel kans maken op een leidinggevende functie of carrière maar dit veel energie vergt in het kader van de zichtbaarheid.

De vier onderscheiden oorzaken voor werkdruk in dit onderzoek uit paragraaf 5.2 t/m 5.5 zullen onderzocht worden op het effect van dit onderscheid tussen een kleine en grote deeltijder.

Tabel 5.20 Kruistabel Arbeidstijden en Werkzekerheid (N=992), Demands (N=997), Control (N=985), Support (N=838) en Hindrance (N=978).

| | | Arbeidstijden | | |
|---------------|--------|---------------|----------|---------|
| | | Kleine Dt | Grote Dt | Voltijd |
| Werkzekerheid | Laag | 31.1* | 15.9* | 15.1* |
| | Middel | 45.9* | 45.2* | 50.4* |
| | Hoog | 23.0* | 38.9* | 34.5* |
| Demands | Weinig | 68.3** | 62.7** | 55.6** |
| | Veel | 31.7** | 37.3** | 44.4** |
| Control | Weinig | 59.3* | 65.2* | 47.1* |
| | Veel | 40.7* | 34.8* | 52.9* |
| Support | Weinig | 36.5* | 54.0* | 55.1* |
| | Veel | 63.5* | 46.0* | 44.9* |
| Hindrance | Weinig | 55.8 | 51.3 | 56.0 |
| | Veel | 44.2 | 48.7 | 44.0 |

* $p < 0.002$

** $p < 0.02$

Uit de tabel kan opgemaakt worden dat kleine deeltijders de meeste werkonzekerheid kennen. Daarentegen ervaren grote deeltijders juist de meeste werkzekerheid. Hypothese a die stelt dat *deeltijders meer werkonzekerheid zullen ervaren dan voltijders* kan niet eenduidig beantwoord worden. Het klopt dat kleine deeltijders het meest onzeker zijn, daarentegen ervaren grote deeltijders weinig onzekerheid.

Dat kleine deeltijders de minste demands ervaren (68.3 procent) is niet verwonderlijk gezien de verwachting dat kleine deeltijders veelal geen leidinggevende functie hebben of jacht maken op een carrière. Voltijders blijken met 44 procent de meeste demands te ervaren. Hypothese b *de hoeveelheid werk (demands) zal relatief hoger zijn voor een deeltijdwerker* lijkt dus niet op te gaan.

Grote deeltijders ervaren met 65.2 procent de minste autonomie in het werk. Voltijders scoren met 52.9 procent het hoogst op de schaal control. Dit is in lijn met de gestelde *hypothese c, de autonomie (control) zal voor een voltijder hoger zijn dan voor een deeltijder*.

Opmerkelijk is dat kleine deeltijders veruit de meeste support van zowel leidinggevend, collega's en het bedrijf kennen. De mate waarin grote deeltijders en voltijders steun ervaren ligt dicht bij elkaar.

Grote deeltijders ervaren de meeste hinder met 48.7 procent tegen 44.2 van kleine deeltijders en 44.0 van voltijders.

5.9 Fincom versus Service

Al in tabel 5.1 werd duidelijk dat de bedrijven Service en Fincom een andere cultuur kennen. Dit werd al verondersteld in hoofdstuk 4 aangezien Service een publiek bedrijf en Fincom een privaat bedrijf is. De vraag is echter of hypothese h: *in het private bedrijf Fincom zal de ervaren werkdruk van deeltijd- en voltijdmedewerkers groter zijn dan in het publieke bedrijf Service* stand houdt of verworpen moet worden. Het verschil tussen beide bedrijven komt naar voren in uitspraken van medewerkers van Service en Fincom. Werknemers van Service: ‘ik maak me niet zoveel zorgen. Ik denk dat er voor bepaalde mensen toch wel voldoende werk is. Dat blijkt ook wel. Elke keer verzinnen ze weer een nieuw systeem. En dan krijg je weer te horen van ja dat gaat waarschijnlijk zoveel banen kosten zoveel werk gaat dat schelen. Maar er komt altijd weer zoveel ander werk bij. Het verschuift gewoon’. Een andere medewerker van Service: ‘ik heb het altijd wel als een baan voor het leven beschouwd’. Een werknemer van Fincom die vrijwillig aangaf niet hogerop te willen komen omdat zijn huidige taken interessant genoeg zijn zegt: ‘Dus daar heb ik voor gekozen en het is ook besproken, maar toch heb ik voor mezelf zoiets van ja hoe lang mag ik hier nog werken’. Deze uitspraken lijken aan te geven dat medewerkers van Service meer werkzeker zijn dan medewerkers van Fincom. Toch is dit niet het geval volgens een variantieanalyse tussen beide bedrijven (signifiance is 0.000). Werknemers van Fincom zijn meer werkzeker dan werknemers van Service. Dit kan waarschijnlijk verklaard worden door de grote ontslagrondes bij Service in de afgelopen jaren. Bij Fincom zal men waarschijnlijk meer met employability bezig zijn en hebben de medewerkers daardoor meer zekerheid.

Er is tevens een verschil tussen de bedrijven wat demands betreft. De taakeisen oftewel werkdruk is bij Fincom hoger dan bij Service (signifiance 0.001).

De mate van control, het aantal vrijheidsgraden, is voor medewerkers van Service hoger dan voor Fincom (signifiance 0.000).

Het culturele klimaat voor werknemers van Service is aangenamer dan voor werknemers van Fincom. Er is namelijk meer steun en minder hinder bij Service aanwezig dan bij Fincom (signifiance 0.000).

5.10 Gender

Aan het einde van deze onderzoeksanalyse is het interessant nog even bij het verschil tussen mannen en vrouwen stil te staan. Binnen Service en Fincom ontstaan verschillende ontwikkelingen wanneer de oorzaken van werkdruk voor vrouwen en mannen apart wordt bekeken. Zo ervaren mannelijke deeltijders bij Service meer werkzekerheid, terwijl vrouwelijke deeltijders juist de werkzekerheid zien dalen. Vrouwelijke voltijders zijn echter wel meer zeker van hun werk. Bij Fincom zijn er weinig verschillen te ontdekken tussen mannen en vrouwen op dit gebied. Bij Service gaan de demands voor vrouwen naar beneden (10 procent minder demands voor voltijders), terwijl de demands voor mannen iets meer worden, voornamelijk kleine deeltijders die 30 procent meer demands ervaren. Er ontstaat een tegengestelde ontwikkeling bij Fincom voor mannen en vrouwen wat demands betreft. Bij vrouwen gaan de demands voor grote deeltijders omhoog en voor voltijders omlaag. Bij mannen dalen demands voor deeltijders en stijgen ze voor voltijders. Mannelijke kleine deeltijders bij Service ervaren meer control. Bij Fincom geldt dit niet, mannelijke deeltijders scoren lager en voltijders hoger op control. Voor vrouwen verandert er niet zoveel. Vrouwen krijgen in elke arbeidstijden variant bij beide bedrijven meer steun dan mannen. Ook de hinder daalt voor vrouwen en stijgt juist voor mannen. Vrouwen hebben een rianter positie in de bedrijfscultuur dan mannen.

Gezien de hierboven beschreven ontwikkelingen zullen vrouwen iets minder werkdruk ervaren dan mannen.

De hypothesen uit hoofdstuk vier lijken niet allemaal stand te houden. In het volgende hoofdstuk zullen er conclusies verbonden worden aan de uitkomsten van de analyses.

6. Conclusies

In dit onderzoek staat de relatie tussen deeltijdarbeid en welzijnsrisico's centraal. De centrale probleemstelling hieruit geformuleerd is:

Lopen parttimers grotere welzijnsrisico's dan fulltimers?

Om tot een beantwoording van deze centrale vraag te komen is er in hoofdstuk 5 aandacht geweest voor oorzaken van werkdruk, arbeidstijdpatronen en verschil tussen een grote en kleine deeltijder enerzijds en verschil tussen het private bedrijf Fincom en het publieke bedrijf Service anderzijds. In de eerste paragraaf zal verder worden ingegaan op de deelvragen. Daarnaast worden de hypothesen op hun houdbaarheid getest: verwerpen of bevestigen. In de tweede paragraaf zal getracht worden een conclusie te geven op de centrale vraag zoals hierboven geformuleerd.

6.1 Deelvragen en hypothesen

In de eerste deelvraag worden redenen om geen gebruik te maken van deeltijdarbeid onderzocht. Zoals in paragraaf 2.2. wordt besproken hebben verschillende zaken invloed op de keuze om in deeltijd te gaan werken, zoals de cultuur, carrière kansen, praktische haalbaarheid en geen behoefte. In de survey zijn verschillende vragen opgenomen om deze redenen te achterhalen. In paragraaf 5.1 staan de uitkomsten vermeld in tabel 5.1 en 5.2. Hieruit blijkt dat een groot gedeelte van de respondenten van beide bedrijven hebben aangegeven dat 'geen behoefte' de grootste reden was om niet in deeltijd te gaan werken. Met 40 tot 60 procent was dit verruit de grootste groep. Vanuit de veronderstelling dat respondenten met thuiswonende kinderen meer behoefte zouden hebben aan deeltijdarbeid, is er gecorrigeerd voor deze groep. Respondenten zonder thuiswonende kinderen gaven echter nog steeds als grootste reden 'geen behoefte' aan, 57.9 voor Service en 31.7 voor Fincom. Een verklaring voor het hoge percentage voor medewerkers van Service is het grote aantal verlofregelingen. Men heeft veel mogelijkheden om tijd voor privé zaken te combineren met het werk. Veel medewerkers van Service ervaren dit als zeer prettig: 'maar ik vind het een perfecte regeling. Het is het summum van de individualisering van een sociale faciliteit' (Service). Er zit echter wel een keerzijde aan 'ja ik ervaar ook als medewerker klantendienst

dat er bijvoorbeeld op vrijdagmiddag om maar iets te noemen, niet veel bereikbaar zijn en dat heeft niet zoveel met zorgverlof te maken maar gewoon met ontsparen en verlof nemen en ja dan moet er wel op elke afdeling iemand zijn maar dat is ook niet zo. Dat ligt ook aan de teamleider denk ik' (Service). Het percentage van 'geen behoefte' voor Fincom medewerkers is dan wel lager dan dat van Service, maar 'geen behoefte' heeft relatief nog een hoge score. In paragraaf 5.1 wordt al opgemerkt dat Fincom en Service een andere cultuur kennen. Bij Service bestaan er veel mogelijkheden en regelingen om werk en privé te combineren. Bij Fincom is het meer een cultuur van lange uren maken. Een verklaring voor de lage behoefte aan deeltijdarbeid komt naar voren in de volgende opmerking 'het is ook wel een beetje een cultuur zeker in piekperiodes van stoer hoor om tot negen uur op kantoor te blijven, en dat is natuurlijk echt belachelijk. Ik wil om zes uur eten, als je je werk maar af hebt' (Fincom). Leidinggevenden van Service en Fincom laten een cultuurverschuiving zien. De druk om niet in deeltijd te gaan werken ligt voor leidinggevenden bij beide bedrijven nog hoger dan voor de niet-leidinggevenden. Leidinggevenden van Service en Fincom scoren op verschillende elementen uit tabel 5.1 hoger dan de totale respondentengroep, voor Service gaan 'geen behoefte', 'leidinggevende erop tegen' en 'lastig te realiseren' omhoog en voor Fincom stijgen 'niet gebruikelijk', 'lastig te realiseren' en 'schaadt carrière'.

In tabel 5.2 worden stellingen over de gevolgen van een dag minder werken toegelicht. Deeltijders hebben een hoger percentage 'zou mijn loopbaan schaden'. Percentage voor 'hoeveelheid werk blijft gelijk' is bij beide bedrijven hoog, hoewel voltijders hoger scoren dan deeltijders. Frappant is de hogere score van Service op 'minder inkomen dan wenselijk'.

Samengevat kan gesteld worden dat 'geen behoefte' aan deeltijdarbeid de grootste reden is om niet in deeltijd te gaan werken. Thuiswonende kinderen hebben weinig invloed op deze reden. Leidinggevenden geven een andere cultuur weer, waar de druk om niet in deeltijd te gaan werken hoger is. Een dag minder werken schaadt vooral de carrière van deeltijders. Men is hier banger voor bij Fincom dan bij Service. Veel respondenten zijn het eens met de stelling dat de hoeveelheid werk gelijk blijft bij een dag minder werken. Medewerkers van Service geven aan dat inkomen een belangrijke motivator is.

In het conceptueel model in paragraaf 3.3 worden vier oorzaken van werkdruk onderscheiden. Deze worden geformuleerd in hypothese a tot en met d.

a. Deeltijders zullen meer werkonzekerheid ervaren dan voltijders.

Uit hoofdstuk 3 en 4 komt naar voren dat werkonzekerheid een duidelijke invloed heeft op welzijnsrisico's. Coopers stelt dat de verwachting dat men ontslagen wordt, de werkonzekerheid, net zoveel schade teweeg brengt als het ontslag zelf (2002). Uit de analyse in hoofdstuk 5 blijkt dat deeltijders meer werkonzekerheid kennen dan voltijders (tabel 5.4). Uit tabel 5.20 blijkt dat voornamelijk kleine deeltijders lage werkzekerheid kennen. Verbazingwekkend is het feit dat grote deeltijders het hoogste percentage 'hoge werkzekerheid' hebben. Hypothese a wordt dus niet verworpen aangezien uit tabel 5.4 blijkt dat deeltijders lagere werkzekerheid hebben. Wanneer onderscheid wordt gemaakt tussen kleine en grote deeltijders treden er onverwachte veranderingen op, grote deeltijders zijn het meest werkzeker. Misschien is dit opmerkelijke verschil tussen de deeltijders te verklaren door de inzet van grote deeltijders. Grote deeltijders moeten zich meer bewijzen en zichzelf zichtbaar maken om in beeld te zijn voor promotie en carrière. Het kan zijn dat grote deeltijders zich daarom meer onmisbaar voelen in vergelijking met kleine deeltijders die vaker een minder verantwoordelijke functie bekleden.

b. De hoeveelheid werk (demands) zal relatief hoger zijn voor een deeltijdwerker.

Wanneer de hoeveelheid werk van deeltijders en voltijders wordt vergeleken in tabel 5.6 blijkt dat deeltijders 10 procent vaker 'weinig demands' hebben dan voltijders. In tabel 5.20 wordt duidelijk dat vooral kleine deeltijders weinig demands hebben. Grote deeltijdwerkers halen een iets lager percentage op 'weinig demands' en voltijders het laagst. Voltijders ervaren dus de meeste demands. Dit is anders dan verwacht. Dat kleine deeltijders weinig demands ervaren is nog te verklaren doordat kleine deeltijders zelden een leidinggevende functie hebben of een carrière nastreven. Dat grote deeltijders minder demands ervaren dan voltijders is enerzijds logisch aangezien zij waarschijnlijk lagere targets hebben doordat ze minder uren werken, maar anderzijds onverwacht gezien het hoge percentage van respondenten die aangeven het eens te zijn met de stelling dat de hoeveelheid werk gelijk blijkt bij een dag minder werken (tabel 5.2). Hypothese b wordt verworpen.

c. De autonomie (Control) zal voor een voltijder hoger zijn dan voor een deeltijder.

In 3.2.2 wordt benadrukt dat de kerngedachte van het model van Karasek is dat controlemogelijkheden in het werk bepalen of een stijgende werkdruk resulteert in positieve dan wel negatieve werkuitkomsten (Janssen, 1999). De mate waarin men in staat is om te gaan met een probleem hangt af van de mate van autonomie en de vaardigheid om aan een

probleem richting te kunnen geven, in paragraaf 1.2 aangeduid met het begrip ‘coping’. Uit tabel 5.8 blijkt dat deeltijders minder controle hebben dan voltijders. Vooral grote deeltijders blijken uit tabel 5.20 weinig controle te hebben. Hypothese c wordt dus niet verworpen.

d. Deeltijdwerkers zullen minder sociale steun (Support) krijgen van collega's en leidinggevenden.

In dit onderzoek is ervoor gekozen om support te onderzoeken aan de hand van twee begrippen ‘support’ en ‘hindrance’, zie ook paragraaf 5.5. Kleine deeltijders blijken veel support van de organisatie, leidinggevenden en collega's te krijgen, zoals blijkt uit tabel 5.20. Grote deeltijders en voltijders scoren een even hoog percentage op support. De mate waarin deeltijders en voltijders hinder ondervinden in de cultuur om bijvoorbeeld carrière te maken blijkt dat vooral grote deeltijders veel hinder ondervinden. De hypothese is niet eenduidig te beantwoorden: kleine deeltijders hebben de meeste sociale steun, maar grote deeltijders ervaren de meeste hinder.

e. Deeltijders zullen meer overuren maken dan voltijders.

Een groot aantal respondenten geeft aan overuren te maken, namelijk 92 procent. Hieruit kan opgemaakt worden dat bij Service en Fincom overwerk wordt gezien als overschrijding van de overeengekomen arbeidsduur en niet van de overschrijding van de voltijds werkweek. In paragraaf 2.1.1 wordt compensatie van overwerk behandeld. Uit tabel 5.17 blijkt dat veel respondenten compensatie krijgen voor gemaakte overuren voornamelijk in ‘tijd voor tijd’. Leidinggevenden krijgen vaker geen compensatie. Voor leidinggevenden zal vaker het *tijdconcurrentiemechanisme* van Van Echtelt gelden. In dit mechanisme draagt overwerk bij aan carrière kansen en ervaart men veel werkdruk. Overuren hoeven niet direct te leiden tot welzijnsrisico's. Het hangt af van een evenwichtige balans tussen kosten en baten (Van Echtelt, 2004). Hoe deze balans is opgemaakt voor respondenten is moeilijk te achterhalen uit de data.

Uit figuur 5.1 komt duidelijk naar voren dat voornamelijk kleine deeltijders maar ook grote deeltijders minder overuren maken dan voltijders. Op basis van deze gegevens wordt hypothese e wordt dus wel verworpen. Wanneer echter naar leidinggevenden wordt gekeken dan blijkt dat grote deeltijders meer overuren maken dan voltijders.

f. De gewenste uren van deeltijders zullen lager zijn dan de feitelijke uren.

Volgens tabel 5.18 hebben de meeste paren bij Fincom en Service het anderhalfverdienersmodel als werktijden strategie, 67.9 procent. De High Commitment strategie komt met 22.6 procent op de tweede plek. De Alternative Commitments, beide partners een grote deeltijd baan, blijkt onder de paren van Fincom en Service niet veel voor te komen, 2.6 procent. Deze uitkomst komt overeen met de overgang van het traditionele kostwinnersmodel naar het anderhalfverdienerschap (Fuchs Epstein, 1998). Vrouwen nemen blijkbaar meer deel aan de arbeidsmarkt, zij het voornamelijk in deeltijd banen.

Uit de onderzoeksgegevens van hoofdstuk 5 blijkt dat men over het algemeen tevreden is over het aantal contracturen. Percentages van respondenten die aangeven dat de gewenste uren hetzelfde zijn als de contract uren liggen voor deeltijders rond de 65 procent. Dit percentage is voor voltijders iets lager, 45.7 procent. Veertig procent van de voltijders gaf aan dat ze minder zouden willen werken dan de contracturen (21.2 procent 1-5 uur minder en 20.9 procent meer dan 5 uur minder dan contracturen). Percentages van kleine en grote deeltijders die minder zouden willen werken dan de contracturen zijn niet hoog.

Men is echter minder tevreden met de feitelijke uren die men maakt. De mate waarin men aangeeft hetzelfde aantal uren te willen werken als het feitelijke is lager dan bij de contracturen. Percentages voor minder willen werken dan feitelijk stijgen in vergelijking met minder willen werken als het aantal contact uren. Voltijders blijken grote behoefte te hebben aan minder uren werken dan feitelijk, 44.6 procent geeft aan meer dan 5 uur minder te willen werken dan feitelijk. Deeltijders hebben ook behoefte aan minder uren werken maar dan voornamelijk 1-5 uur minder. Wanneer de percentages worden opgeteld komt er een stijgende lineaire lijn naar voren: 43.9 procent van de kleine deeltijders wenst minder uren te werken dan feitelijk, dit percentage is voor grote deeltijders 61.4 procent en voor voltijders 72.8 procent. Ondanks dat een minderheid van kleine deeltijders aangeeft minder te willen werken dan feitelijk wordt deze hypothese niet verworpen aangezien er wel een meerderheid van grote deeltijders en voltijders bestaat die minder willen werken dan de feitelijke gemaakte uren. Hypothese f wordt dus niet verworpen.

g. Een grote deeltijder zal meer welzijnsrisico's ervaren dan een kleine deeltijder.

Zoals toegelicht worden in dit onderzoek vier elementen gebruikt om werkdruk te kunnen meten. Van ieder van deze vier elementen wordt bekeken in welke mate kleine en grote deeltijders de elementen ervaren. In de hierboven beschreven hypothesen worden de tabellen

en percentages al aangehaald. Om deze hypothese te testen worden de conclusies uit de voorgaande stukken gebruikt:

- Kleine deeltijders ervaren veel werkzekerheid, weinig demands, gemiddelde score op control, veel support en niet heel veel hinder.
- Grote deeltijders ervaren de meeste werkzekerheid, gemiddelde score op demands, heel weinig control, minder support dan kleine deeltijders en de meeste hinder.

Afgezien van de lagere score op werkzekerheid door kleine deeltijders lopen zij waarschijnlijk minder welzijnsrisico's dan grote deeltijders. Hypothese g wordt dus niet verworpen.

h. In het private bedrijf Fincom zullen welzijnsrisico's van deeltijd- en voltijdmedewerkers groter zijn dan in het publieke bedrijf Service.

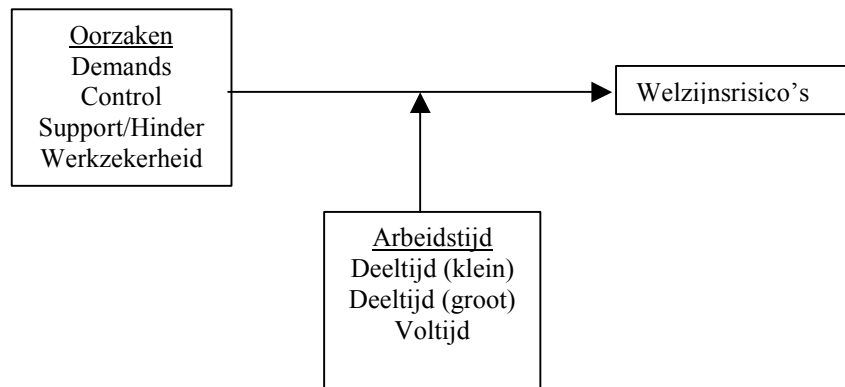
Al eerder is opgemerkt dat de cultuur bij Service en Fincom erg van elkaar verschilt. Dit komt mede door het verschil in leeftijd, aantal jaren in dienst, het opleidingsniveau maar ook voornamelijk door de aard van het werk. Medewerkers van Fincom zullen waarschijnlijk meer welzijnsrisico's lopen doordat dit bedrijf zich in de private sector bevindt. Uit focusgroepen en bijvoorbeeld tabel 5.1 komt dit ook naar voren. Wanneer de vier elementen werkzekerheid, demands, control en support voor de beide bedrijven wordt bekeken dan blijkt het volgende:

- Service: weinig werkzekerheid, weinig demands, veel control, veel support en weinig hinder.
- Fincom: veel werkzekerheid, meer demands, minder control, minder support en veel hinder.

Fincom scoort hoger op het element werkzekerheid dan Service. De overige elementen laten zien dat medewerkers van Fincom meer werkdruk zullen ervaren dan medewerkers van Service. Hypothese h wordt dus niet verworpen.

6.2 Centrale probleemstelling

Uit bovenstaande behandelde hypothese zal in deze paragraaf getracht worden de centrale probleemstelling *Lopen parttimers grotere welzijnsrisico's dan fulltimers?* te beantwoorden. In dit onderzoek is onderstaand conceptueel model gebruikt om de centrale probleemstelling te behandelen.



Figuur 6.1: conceptueel model

De elementen die in het eerst blok 'oorzaken' worden genoemd zijn uitgebreid terug gekomen in dit onderzoek. In onderstaande tabel zal het conceptueel model worden ingevuld naar de bevindingen opgedaan in dit onderzoek, zie ook tabel 5.20.

Tabel 6.1 Scores van kleine en grote deeltijders en voltijders op oorzaken van werkdruk

| | Kleine deeltijd | Grote deeltijd | Voltijd |
|------------------|-----------------|----------------|---------|
| Demands | -- | -/+ | + |
| Control | -/+ | - | + |
| Support: Support | + | -/+ | -/+ |
| Hindrance | -/+ | + | -/+ |
| Werkonzekerheid | - | + | + |

De plussen in deze tabel betekenen 'veel', oftewel een hoge score. Een min betekent 'weinig'. Aan deze tabel kan worden afgelezen dat kleine deeltijders weinig demands, meer control, veel support en gemiddelde niveau van hinder ervaren. De werkzekerheid is voor kleine deeltijders klein. De mate waarin kleine deeltijders welzijnsrisico's lopen zal niet heel hoog zijn. De regelmogelijkheden lijken voldoende om de hoeveelheid demands, die niet heel hoog is, op te vangen. Daarnaast ervaren kleine deeltijders veel sociale steun en weinig hinder. Afgezien van de lage werkzekerheid is het klimaat voor kleine deeltijders prima.

Grote deeltijders ervaren meer demands dan kleine deeltijders. De hoeveelheid regelmogelijkheden is niet groot voor grote deeltijders. Er is hier wel duidelijk een verschil bij de beide bedrijven. Bij Service zijn de regelmogelijkheden voor grote deeltijders ruim, bij Fincom juist niet. De hoeveelheid steun is matig en de mate waarin grote deeltijders hinder ervaren is het hoogst. Daarentegen ervaren grote deeltijders veel werkzekerheid. De situatie

waarin grote deeltijders zich bevinden is minder gemakkelijk dan voor kleine deeltijders. Het aantal demands stijgt en de regelmogelijkheden zijn juist minder. In het model van Karasek wordt deze situatie aangeduid met 'slopend werk'. De sociale steun is niet groot, de hinder wel. Kortom een ideale cultuur om welzijnsrisico's te lopen.

Voltijders bevinden zich in een uitdagende cultuur. De taakeisen zijn hoog evenals de regelmogelijkheden. Sociale steun en hinder is gemiddeld en werkzekerheid is hoog. Waarschijnlijk heeft de voltijder genoeg te doen maar ook de regelmogelijkheden om dat aan te kunnen. Dit klimaat is uitdagend maar ook zeker.

Gezien het bovenstaande zal de grote deeltijder de grootste werkdruk ervaren. De centrale probleemstelling *Lopen parttimers grotere welzijnsrisico's dan fulltimers?* gaat niet op voor kleine deeltijder maar wel voor grote deeltijders.

7. Epiloog

In dit laatste hoofdstuk zullen enige aanbevelingen worden gedaan om knelpunten die in hoofdstuk 6 naar voren kwamen op te lossen. Daarnaast zijn er in het kader van deeltijdarbeid en welzijnsrisico's verschillende kritische opmerkingen te maken. Deze worden in de tweede paragraaf besproken.

7.1 Aanbevelingen

Uit het voorgaande hoofdstuk blijkt dat voornamelijk grote deeltijders veel welzijnsrisico's lopen. Grote deeltijders bevinden zich vaak op het keerpunt van wel of geen carrière aspiraties. Leidinggevende functies zijn veelal nog mogelijk bij een minimum van vier dagen aanwezigheid. In dit onderzoek is verschillende malen aangehaald dat zichtbaarheid een belangrijke factor is voor de 'leuke klussen'. Motivatie, prestaties en successen zijn nog geen voorwaarde om hogerop te komen. De 'zichtbaarheid' speelt zelfs een nog grotere rol. De grote deeltijder kampt altijd met het nadeel dat hij een dag minder heeft om hetzelfde te bereiken als een voltijder. Dat een grote deeltijders meer welzijnsrisico's lopen is goed voor te stellen.

Om welzijnsrisico's en de negatieve gevolgen daarvan te voorkomen is het van belang dat de grote deeltijder meer 'tools' ter beschikking krijgt. Allereerst zal de regelmogelijkheden, zeker bij Fincom, verbeterd moeten worden. Autonomie in het werk is een belangrijke voorwaarde om goed om te gaan met de hoeveelheid demands. Daarnaast zou de mate van hinder om carrière te maken en de hooggespannen verwachting dat men lange uren maakt minder kunnen. In de ideale situatie zou deze hinder verminderd moeten worden. Een focusgroep deelnemer van Fincom benadrukt hierin de voorbeeldfunctie van leidinggevend 'Net als met kinderen naar school brengen. Als de eerste partner het doet, volgt de rest ook wel. Na een aantal jaren'. Ondanks de formele wetten voor het aantal arbeidsuren, overuren en arbo-regels blijft het moeilijk om een cultuur aan te pakken.

7.2 Kritische opmerkingen

Met het schrijven van deze scriptie zijn er verschillende zaken opgevallen. Er zijn enkele kritische opmerkingen te maken over het onderwerp 'deeltijdarbeid in Nederland'. De opmerkingen hebben een verschillende invalshoek en dienen los van elkaar te worden gezien.

Allereerst is het kenmerkend voor Nederland dat dit land de meeste wetten heeft op het gebied van deeltijdarbeid. In het tweede hoofdstuk is een uiteenzetting gegeven van de huidige wettelijke regelingen op het gebied van deeltijdarbeid. Zo mag de werkgever niet zonder meer onderscheid maken tussen medewerkers op basis van arbeidsduur. Ook bestaat er een wet die het mogelijk maakt om deeltijdarbeid te verkrijgen. Naast deze wetten wordt in cao's ook ingegaan op de positie van deeltijdwerkers. Dit alles impliceert een gelijkstelling van deeltijd- en voltijdwerkers. Maar de vraag is of dit werkelijk het geval is in de praktijk. Zo lijken de carrière mogelijkheden van medewerkers naast competentie nog altijd af te hangen van het aantal arbeidsuren. Uit dit onderzoek is gebleken dat grote deeltijders de meeste werkdruk ervaren. Een formele gelijkstelling van deeltijders en voltijders is een stap in de goede richting. Maar ik denk dat we ons niet te snel rijk mogen rekenen.

De tweede kritische opmerking heeft niet zozeer iets met wettelijke regelingen te maken, maar meer met cultuur. Nederland is het deeltijdland bij uitstek. Door Wolf wordt het zelfs de enige 'parttime economy in the world' genoemd. Reden van dit hoge percentages deeltijders in Nederland is het veel toegepaste anderhalfverdienersmodel. Veelal houdt dit in dat de man de fulltime en de vrouw de parttime baan heeft. Bij de twee onderzochte bedrijven bleek 67.9 procent dit model toe te passen (zie tabel 5.18). Deze keuze voor een bepaalde werktijdstrategie van paren heeft te maken met wat ook in hoofdstuk twee aan de orde kwam; men wil in de regel niet te veel wil afwijken van wat als normaal gedrag geldt (Den Dulk, 2003). Men conformeert zich aan de heersende cultuur. In Nederland wordt de vrouw nog altijd als meest verantwoordelijk voor het gezin gezien. Een goede moeder wordt geacht beschikbaar en lijfelijk aanwezig te zijn voor de kinderen. Een fulltime baan en een carrière zijn niet zo makkelijk na te streven voor een moeder als voor een vader. In dit kader spreekt Hochschild over 'double shift' en Bock en van Doorne-Huiskes over een 'an occupational and a domestic career' (1995). In hoofdstuk één wordt de overgang van de standaardbiografie naar de keuzebiografie besproken. De gezinssituatie die past bij de standaardbiografie 'the model of the totally work-committed male career professional backed up by a wife who devoted herself solely to the family' is veranderd (zie 1.1.: Fuchs Epstein, 1998, p. 6). In deze samenleving wordt de man meer bij de gezinstaken betrokken en is ook de vrouw in staat zelf keuzes te maken voor opleiding en carrière. Toch is het vervullen van een succesvolle carrière voor een moeder niet zo simpel. Het hangt van veel omstandigheden als cultuur en kinderopvang af en is niet slechts een 'keuze' gebaseerd op persoonlijke wensen en dromen. Riksen-Walraven beveelt kinderopvang van hoge kwaliteit aan om zo de cultuur in Nederland

waar veel waarde wordt gehecht aan opvoeding binnen het gezin te doorbreken (2000). De vraag is of deze maatregel een cultuur zal veranderen.

Literatuur

- Aggelen, R. van, Stople, E. van de (2001). *Dertigers in Crisis, werk en leven uit balans, herkennen en aanpakken*. Utrecht/Antwerpen: Kosmos-Z&K Uitgevers.
- Arbeidsinspectie (1999). *Deeltijdarbeid in CAO's*.
- Barbour, R.S. and Kitzinger, J. Edited (1999). *Developing Focus Groups Research Politics, Theory and Practice*. London: SAGE Publications Ltd.
- Blonk, R.W.B. en Klink, J.J.L. van der (1999). De effectiviteit van stress management. *Een literatuuroverzicht*. Tijdschrift Gedrag en Organisatie, 1999-12.
- Bock, B. en Doorne-Huiskes, A. van (1995). The careers of men and women: *a life-course perspective*. In: Doorne-Huiskes, A. van, Hoof, J. van en Roelofs, E. *Women and the european labour market*. Sage: Paul Chapman Publishing Ltd.
- Bois-Reymond, M. du en Jong Gierveld, J de (red)(1993). *Volwassen worden. Generaties toen en nu: transities in de levensloop*. Houten/Zaventem: Bohn Stafleu van Loghum.
- Bosker, J. (1997). *Zorgen is geen voetbal. Afstemmen van flexibele werktijden en zorgtaken*. Den Haag: Welboom uitgevers. Instituut vrouw en arbeid.
- Breed (1996). *Psychologie in arbeid en loopbaan*.
- Christis, J. (1997). *Arbeid, organisatie en stress. Een visie vanuit de sociotechnische arbeids- en organisatiekunde*. Amsterdam: het Spinhuis.
- Cooper, C.L. and Burke, R.J. (edited) (2002). *The new world of work. Challenges and Opportunities*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.
- Demenint, M.I. (1989). *Arbeidsduur, organisatie en emancipatie: over de kwaliteit van deeltijdarbeid*. Culemborg: Lemma.
- Dijkers, J., Geurts, S., Dulk, L. den, Peper, B. en Kompier, M. (forthcoming). Relations among workhome culture, the utilization of workhome arrangements, and workhome interference? *International Journal of Stress Management*.
- Doorewaard, H. en Nijs, W. de (red) (1999). *Organisatieontwikkeling en human resource management*. Utrecht: Lemma
- Dronkers, J. en Ultee, W.C. (red) (1995). *Verschuivende ongelijkheid in Nederland. Sociale gelaagdheid en mobiliteit*. Assen: van Gorcum
- Dulk, L. den (2001). *Work-family arrangements in organisations. Across-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*. Rotterdam.

- Dulk, L. den, Doorne-Huiskes, A. van, Peper, B. (2003). Arbeid en zorg in Europees perspectief. *Arbeidspatronen van werkende ouders*. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2003-19, nr. 1.
- Dulk, L. den, Peper, B. en Doorne-Huiskes, A. van (forthcoming). Work and Family Life in Europe: *Employment Patterns of Working Parents Across Welfare States*. In: Peper, B., Dulk, L. den en Doorne-Huiskes, A. van (eds.) *Flexible Working and Organisational Change. The integration of Work and Personal Life*. Cheltenham: Edgar Elgar.
- Echtelt, P. van (2004). Overwerk: wanneer schaadt het welbevinden? Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2004-20, nr. 1.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2003). Work-time preferences and work-life balance in the EU, *some policy considerations for enhancing the quality of life*. Dublin: Eurofound.
- Europese stichting tot verbetering van de levens en arbeidsomstandigheden (1997). Tijdsdruk en autonomie op het werk in de Europese Unie. Luxemburg: Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen.
- Evers, A. (1999) Methodologische aspecten bij het meten van arbeidsomstandigheden, stress en welzijn. Tijdschrift: Gedrag en Organisatie 1999-12, nr. 6.
- Fuchs Epstein, C., Seron, C. En Saute, R. (1999). The part-time paradox. *Time norms, professional life, family and gender*. New York: Routledge.
- Gasperz, J. en Ott, M. (1999). Management van employability, *nieuwe kansen in arbeidsrelaties*. Assen: van Gorcum.
- Grip, A. de en Sanders, J. (2000) Naar een employability monitor. Maastricht: Researchcentrum voor onderwijs en arbeidsmarkt, faculteit der economische en wetenschappen en bedrijfskunde, Universiteit Maastricht.
- Houtman, I.L.D. (1999) Monitor stress en lichamelijke belasting. *Werkgevers en werknemers over risico's, gevolgen en maatregelen*. Tijdschrift Gedrag en Organisatie 1999-12, nr.6.
- Janssen, O. (1999). Werkdruk, billijkheidspercepties en innovatief werkgedrag van leidinggevendenden. Uit: Gedrag en Organisatie. Tijdschrift voor Sociale, Economische, Arbeids- en Organisationspsychologie, twaalfde jaargang, febr. 1999, nr. 5.
- Jetten, B. en Pat, M. (1999). Werkdruk en welzijn in het werk. Assen: van Gorcum.
- Jong, de M.J. (1999). Grootmeesters van de sociologie. Amsterdam: Boom.
- Keuzekamp (1996). Modern personeelsmanagement, van vast baan naar loopbaan.

- Leijnse, F. (1985). Bevordering van Deeltijdarbeid. *Een verkenning van de mogelijkheden voor stimuleringsbeleid van de overheid*. Nijmegen: Instituut voor Toegepaste Sociologie (ITS)
- McMahon, P. and Patton, W. (1999). Career development and systems theory, *a new relationship*. Pacific Grove: Brooks/Cole
- Meijman T. red. (1989). Mentale belasting en werkstress. *Een arbeidspsychologische benadering*. Assen/Maastricht: van Gorcum.
- Mil, de T. (1995). Beloning van overwerk voor deeltijdwerkers. Wetenschapswinkel, Rijksuniversiteit Limburg.
- Ministerie van Binnenlandse zaken (1977). Werkgroep 'Emancipatie en Deeltijdarbeid als aspecten van het overheids personeelsbeleid' (EDO). Bijlage 1, p. 98.
- Mintzberg, H. (1992). Organisatiestructuren. Oorspronkelijke titel: *Structure in fives: designing effective organizations*. Schoonhoven: Academic Service
- Moen, P. (2003). It's about time. *Couples and Careers*. Cornell University Press.
- Riksen-Walraven, M. (2000). Tijd voor kwaliteit in de kinderopvang. Amsterdam: Vossiuspers ANP.
- Sainsbury, D. et al (1994). Gendering welfare states. London: SAGE Publications Ltd.
- Schabracq, M.J. et al. (1995). Mentale belasting in het werk. Utrecht: Lemma.
- Schaufeli, W., Bakker, A., Jonge, J. de (red.) (2003). De psychologie van Arbeid en Gezondheid. Houten. Mechelen: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Schnabel, P. (1999). Individualisering en sociale integratie. Nijmegen: SUN.
- Sociaal en Cultureel Rapport (1998). 25 jaar sociale verandering. Rijswijk: SCP.
- Smitskam, C.J., Telling, L.M. (1996). Deeltijdarbeid in de praktijk. *De rechtspositie van de deeltijdwerker naar huidig en komend recht*. Deventer: Uitgeverij Kluwer.
- Smulders, P.G.W. en Houtman, I.L.D. (2004). Oorzaken van werkdruk: een onderbelicht thema. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2004-20 nr 1.
- Steijn, B. (2001). Werken in de informatiesamenleving. Assen: Koninklijke van Gorcum.
- Stichting van de Arbeid. Artikel advies over onderscheid naar arbeidsduur in cao's (2000). Publicatienr. 1/00
- SZW (2002). Verkenning Levensloop. *Beleidsopties voor leren, werken, zorgen en wonen*.
- Tijdens, K., Doorne-Huiskes, A. van, Willemsen, T. (1997). Time allocation and gender. *The relationship between paid labour and household work*. Tilburg: University Press.
- Tijdens, K. (1998). Zeggenschap over arbeidstijden. *De samenhang tussen bedrijfstijden, arbeidstijden en flexibilisering van de personeelsbezetting*. Utrecht: Brouwer Offset.

- Vaas, S et al. (1995). De WEBA-methode. *deel 1: WEBA-analyse handleiding*. Alphen aan de Rijn: Samsom
- Valens, P.M.M. (1993, jaargang 2, nr. 1) pp. 42-44. Topambtenaren, boeren en levende diamanten, *Of waarom strategie-ontwikkeling bij de overheid relatief lastig is*. Wetenschappelijk tijdschrift 'Bestuurskunde'.
- Veldhoven, M. (1996). Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Wolf, E. (2003). What hampers part-time work? *An empirical analysis of wages, hours restrictions and employment from a dutch-german perspective*. Germany.

Internet bronnen:

- www.arbobondgenoten.nl
- www.burnin.nl
- www.cbs.nl , Centraal Bureau voor de Statistiek, CBS.
- www.managementboek.nl
- www.satisfact.nl , onderzoeksbureau
- www.tno.nl, artikel 'Europees onderzoek: Valkuilen flexibilisering van arbeid in kaart gebracht'.
- www.wbk.nl , Wet basisvoorziening kinderopvang.
- www.werkgeld.cms.fnv.nl
- www.wiedoetwat.nl , overheidssite voor de campagne wie doet wat?