

Masterthesis



Inzetbaar zonder Rolconflict: Wie wel en wie niet?

Een onderzoek naar de relatie tussen werktijdflexibiliteit, de werk-privé balans en inzetbaarheid en een vergelijking tussen groepen vanuit de rolconflictbenadering.

Naam student: Joost Kocken
Studentnummer: 435563
Opleiding: Sociologie; Master Arbeid, Organisatie en Management
Faculteit: Faculteit der Sociale Wetenschappen
Onderwijsinstelling: Erasmus Universiteit Rotterdam
Studiejaar: 2016-2017
Begeleider: prof. dr. F. Koster
Tweede lezer: Dr. S. van Bohemen
Datum: 31 juli, 2017
Aantal woorden: 8770 exclusief referenties
9933 inclusief referenties

Abstract

In deze thesis wordt een theoretisch model voor werknemers en zelfstandig ondernemers getoetst waarin de relatie tussen werk-privé balans, inzetbaarheid en werktijdflexibiliteit wordt onderzocht. Vanuit de rolconflictbenadering wordt verwacht dat deze relatie voor verschillende groepen anders uitpakt. Op basis van bestaande literatuur lopen vrouwen en mensen in de leeftijdscategorie 30 tot 45 jaar eerder tegen rolconflicten aan dan andere leeftijdsgroepen. Interactie-effecten van gender en leeftijd op het verband tussen werktijdflexibiliteit en werk-privé balans worden onderzocht. De factoren dienstjaren en dienstverband worden meegenomen in het theoretisch model dat door middel van analyses met behulp van PROCESS (Hayes, 2012) getoetst wordt. Nederlandse tweeverdieners zijn geselecteerd uit de *6th European Working Conditions Survey (EWCS) 2015*. De werk-privé balans kan niet als geldige mediatie beschouwd worden voor het verband tussen werktijdflexibiliteit en inzetbaarheid, terwijl het directe verband voor werknemers wél significant en positief is. Werktijdflexibiliteit draagt dus positief bij aan de inzetbaarheid die Nederlandse werknemers ervaren. Uit dit onderzoek blijkt tevens dat vrouwen en fulltimers werkzaam als zelfstandige een lagere werk-privé balans ervaren. Hetzelfde geldt voor mensen uit de spitsleeftijdsgroep en fulltimers. Verder biedt dit onderzoek inzicht in het ontstaan van rolconflicten en de gevolgen hiervan en kan het een bijdrage leveren aan verder onderzoek.

Key-words

Werk-privé balans; Inzetbaarheid; Werktijdflexibiliteit; Rolconflictbenadering; Werknemers; Zelfstandigen

Inleiding

Door het toenemende aantal tweeverdieners in Nederland krijgt het begrip ‘werk-privé balans’ steeds meer aandacht (Slijkhuis, 2012; Lunenburg, 2006). Een verstoorde werk-privé balans kan negatieve gevolgen hebben voor werkprestaties, werktevredenheid, gezondheidsproblemen en psychische problemen zoals stress (Lunenburg, 2006). Dit kan negatieve gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt, omdat de inzetbaarheid van mensen afneemt (Goudswaard, 2003). Het aantal werkenden in Nederland die een verstoorde werk-privé balans ervaren neemt al jaren toe (Sonntag & Fritz, 2015). Factoren die verandering hebben gebracht in het combineren van het werk en privé domein zijn naast het toenemend aantal tweeverdieners, ook de toename van vrouwen op de arbeidsmarkt en een groeiend aantal zelfstandig ondernemers (Lunenburg, 2006). Daarnaast zorgen complexe technologische ontwikkelingen en de verhoogde pensioenleeftijd ervoor, dat de inzetbaarheid van werkenden onder druk komt te staan (Blatter, Dorenbosch & Keijzer, 2014; Lunenburg, 2006; Van der Valk & Boelens, 2004).

Door deze veranderingen op de arbeidsmarkt is de arbeidsmarkt flexibeler geworden. De behoefte van Nederlandse werknemers naar flexibel en autonoom indelen van de eigen werktijd neemt gestaag toe en werktijdflexibiliteit is een trend die zich de komende jaren in Nederland hoogstwaarschijnlijk doorzet (Kreffer & de Leede, 2012). Doordat mensen flexibeler en minder volgens vaste richtlijnen werken ligt de druk om inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt meer dan ooit bij de werkenden zelf (Green, 2011), maar ook organisaties kunnen bijdragen aan de inzetbaarheid van hun werknemers door werktijdflexibiliteit aan te bieden. Een goed evenwicht tussen werk en privé verhoogt de inzetbaarheid (Van der Lippe, 2010). Om verstoring van de werk-privé balans tegen te gaan kan werktijdflexibiliteit helpen om zorgen van werknemers te verminderen doordat werk- en privé verplichtingen gemakkelijker gecombineerd kunnen worden en afstemming tussen het werk en privédomein beter mogelijk is (Vodydanoff, 2005; Slijkhuis, 2012). Werkijdflexibiliteit draagt echter ook bij aan het vervagen van grenzen tussen het privé- en werkdomein, wat een gevoel van tijdsdruk en teveel verplichtingen kan oproepen (Van der Lippe, 2010). De kans bestaat dat er gewerkt wordt in privétijd of dat er privé-activiteiten worden uitgevoerd in de werktijd. Deze vermenging van werk- en privérollen kan rolconflict veroorzaken, waarbij verschillende rollen zoals die van werknemer of vader/moeder niet met elkaar verenigbaar zijn (Frone, 2003).

De relatie tussen werktijdflexibiliteit, de werk-privé balans en inzetbaarheid is diverse malen onderzocht en leverde verschillende uitkomsten op, maar deze relaties zijn binnen de Nederlandse literatuur nog weinig onderzocht voor verschillende groepen. Volgens Dekker en Olsthoorn (2011) is onderzoek naar de werk-privé balans en mogelijke rolconflicten van zelfstandig ondernemers onderbelicht. Daarom worden in dit onderzoek zelfstandig ondernemers apart van werknemers onderzocht en specifiek voor Nederland zal verdieping gegeven worden omtrent de bestaande theorieën aangaande rolconflict. Vanuit de rolconflictbenadering wordt in dit onderzoek gender, leeftijd, dienstverband en dienstjaren in een theoretisch model meegenomen, want de uitkomsten van de hoofdrelaties kunnen mogelijk anders zijn voor verschillende groepen. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt: *Wat is de relatie tussen werktijdflexibiliteit en de werk-privé balans en wat zijn de gevolgen voor de inzetbaarheid en vormt de rolconflictbenadering een verklaring voor deze relatie? Voor welke groepen zijn deze relaties en gevolgen het sterkst?*

Het doel van dit onderzoek is inzicht bieden in zowel positieve als negatieve gevolgen van werktijdflexibiliteit op de werk-privé balans en de inzetbaarheid. Een optimale werk-privé balans vormt een mogelijke verklaring voor een positief verband tussen werktijdflexibiliteit en inzetbaarheid, terwijl de verstoorde werk-privé balans een mogelijk negatief verband van

werktijdflexibiliteit en inzetbaarheid verklaart. Daarnaast toetst dit theoretische model de geldigheid van mogelijke verbanden door rekening te houden met verschillende groepen.

Voor deze kwantitatieve studie wordt gebruik gemaakt van de gegevens van Nederlandse respondenten in de *6th European Working Conditions Survey (EWCS) 2015*. Nederland is een koploper in werken op flexibele werktijden en dat maakt onderzoek in Nederland aangaande dit onderwerp relevant (Kreffer & de Leede, 2012). Het perspectief van de rolconflictbenadering wordt gebruikt om de relaties te toetsen, omdat onderzoek hiernaar volgens Van der Lippe (2010) in Nederland nog in de kinderschoenen staat. Daarnaast richt dit onderzoek zich op tweeverdieners mét en zonder kinderen, omdat het aantal tweeverdieners in Nederland sinds de jaren 60 sterk is toegenomen en de werk-privé balans hierdoor belangrijk is geworden of een grotere rol is gaan spelen (Van der Valk & Boelens, 2004). De resultaten uit het theoretisch model worden vergeleken tussen Nederlandse werknemers en zelfstandigen. De groep zelfstandigen in Nederland groeit en blijft groeien de komende jaren en onderzoek naar de werk-privé balans van zelfstandig ondernemers is nog weinig uitgevoerd (Bouman, 2015).

In de wetenschap heeft de NWO (Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek) prioriteit gegeven aan onderzoeksprogramma's gericht op psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie (Lunenburg, 2006). Het combineren van het werk en het privé domein wordt in dit onderzoek centraal gesteld en gekoppeld aan verschillende factoren en groepen waardoor dit onderzoek bijdraagt aan de wetenschap. Ook maatschappelijk is dit onderzoek relevant, omdat een verstoorde werk-privé balans gezondheidsproblemen kan opleveren (Lunenburg, 2006). Volgens van der Lippe, Jager en Kops, (2003) gaat werktijdflexibiliteit gepaard met meer vrijheid, maar ook met meer overwerk en hogere verwachtingen van de werkgever wat stress kan veroorzaken. Inzicht in het belang van het tegengaan van rolconflict wat de werk-privé balans verstoort biedt voordelen voor overheid, organisaties en de werkenden zelf, omdat dit inzetbaarheid verhoogt (Van der Lippe, 2010). Hierdoor is dit onderzoek maatschappelijk relevant.

In de literatuur is dit theoretisch model voor zover bekend nog niet eerder uitgewerkt. Door verschillende groepen mee te nemen in één theoretisch model wordt in de uitkomsten van de hoofdrelaties rekening gehouden met meerdere factoren. Binnen het model kan alleen sprake zijn van indirecte relaties tussen de variabelen, die niet op zichzelf staan, maar rekening houden met elkaars aanwezigheid. Hierdoor kunnen er in dit onderzoek verwachtingen worden uitgesproken, maar kunnen er geen hypothesen opgesteld worden om de losse relaties te onderzoeken. Voor werknemers en zelfstandigen wordt geen verwachting uitgesproken over mogelijk verschillende uitkomsten. Door de uitkomsten te vergelijken kan dit onderzoek bijdragen aan het

maatschappelijke debat over de voordelen van wel of niet zelfstandig ondernemen ten opzichte van werken in loondienst.

Theoretisch kader

De conflictbenadering van werk-privé balans

Volgens Clark (2000) is het ervaren van een balans tussen werk en privé essentieel voor het psychologisch welzijn van het individu. Om een optimale balans te krijgen wordt gezocht naar een evenwicht tussen de domeinen werk en privé waarbij het mogelijk is om naar eigen tevredenheid en zonder zorgen over het andere domein goed te functioneren. Er is sprake van een balans wanneer een individu tevreden is over de wijze waarop zijn of haar energie en tijd wordt ingezet in het werk en privédomein (Clark, 2002). Uit onderzoek van Guest (2002) blijkt dat een optimale werk-privé balans het zelfvertrouwen en het algemeen niveau van welbevinden verhoogt. Rantanen, Kinnunen, Mauno en Tilleman (2011) geven aan dat een optimale werk-privé balans bepaald wordt door beloningen die mensen ontvangen in beide domeinen, de mogelijkheden die mensen hebben om de domeinen goed te kunnen combineren en door het hebben van een lage bezorgdheid vanuit het ene over het andere domein. Indien hiervan sprake is kan de balans optimaal zijn. Balans is de sleutel tot succesvolle participatie in beide rollen en zal uiteindelijk leiden tot meer tevredenheid en welzijn in het leven van een individu (Rantanen et al., 2011).

Het werkdomein wordt in deze studie als activiteit gezien waar wordt uitgegaan van betaalde arbeid met als doel in het levensonderhoud te voorzien. Het privédomein bestaat uit alle privé activiteiten buiten het betaalde werk (Edwards & Rothard, 2000). Privé-activiteiten kunnen vrije activiteiten zijn, een herstellende of verzorgende functie hebben alsmede een verplichtend karakter hebben (Lunenborg, 2006). Verplichtingen binnen het privédomein zoals de zorg voor een ziek kind of het opruimen van het huis kunnen de overhand krijgen wat ten koste gaat van vrije activiteiten zoals sporten of lezen. Ook de herstellende functies als slapen en uitrusten kunnen hier onder leiden. Dit kan de kwaliteit van het werk negatief beïnvloeden. Herstellende functies als slapen en uitrusten verminderen de fysieke en psychologische spanningssymptomen die zich hebben ontwikkeld door bijvoorbeeld een te hoge werkdruk (Sonntag & Fritz, 2015). Te veel werken of te intensief werken kan stress veroorzaken. Dit kan de privésituatie negatief beïnvloeden doordat er teveel zorgen zijn en te weinig energie is om de juiste aandacht aan de partner of het gezin te geven. Steenbergen en Ellemers (2009) hebben in een longitudinaal onderzoek de keerzijde van de werk-privé balans, het werk-privé conflict, onderzocht en hieruit kwam naar voren dat dit conflict de gezondheid ernstig schaadt. Conflicten kosten energie waardoor het uithoudingsvermogen daalt. Dit heeft gevolgen voor de inzetbaarheid (Steenbergen & Ellemers, 2009). Bevindingen uit eerder onderzoek impliceren dat de oorzaken van een verstoorde werk-privé balans eerder in de werksituatie gezocht moet worden dan in de privé situatie (Geurts, Kompier, Roxburgh, & Houtman, 2003). Toch is het in veel gevallen hoge werkdruk mét teveel verplichtingen in de privé sfeer wat niet te combineren is (Sonntag & Fritz, 2015).

In dit onderzoek wordt de nadruk gelegd op conflicten die de werk-privé balans kunnen verstoren. Door een te hoge werkdruk en teveel privé verplichtingen kunnen conflicten ontstaan ingegeven door de tijdsdruk die ontstaat. Daarnaast kan de werk-privé balans verstoord worden door een te groot verantwoordelijkheidsgevoel en bezorgdheid. Een moeder die zich op het werk zorgen maakt over de relatie met haar partner is een voorbeeld, zo ook de vader die zich zorgen maakt over een afdeling patiënten die door zijn vrij geplande weekend wellicht niet de juiste aandacht krijgen. Wanneer de vrije of de herstellende activiteiten binnen het privéleven worden verdrongen door het werkdomein en door teveel privé verplichtingen is er sprake van een verstoorde werk-privé balans met conflicten tussen de verschillende rollen als gevolg.

De rolconflictbenadering is ontstaan in een tijd dat er verandering kwam in een duidelijke verdeling tussen de werkende man en de zorgende vrouw. Doordat steeds meer vrouwen gingen deelnemen aan de arbeidsmarkt moest werk en privé gecombineerd worden (Lunenburg, 2006). Het aantal tweeverdieners nam toe en afstemming van werk- en privéverplichtingen werd steeds belangrijker. Deze afstemming ging gepaard met vermenging van de werk- en privérollen. Greenhaus en Beutell (1985) stelden dat deze rolvermenging conflict oplevert wanneer er sprake is van teveel zorgen en verplichtingen. Er bestaan verschillende theorieën met betrekking tot rolconflict. Het rolconflictmodel van O'Driscoll (1996) legt het accent op de rolconflicten die individuen kunnen ervaren door te hoge werkdruk, te hoge taakvereisten en te weinig tijd voor herstel. Sieber (1974) onderstreepte de limiet aan tijd en energie van een individu in de rolschaarste-hypothese. Frone (2003) onderscheidt rolconflicten die ontstaan doordat de werksituatie interfereert met het familiedomein en rolconflicten die ontstaan doordat het privé-domein de werksituatie beïnvloedt. Deze rolconflicten kunnen gepaard gaan met stress, uitval op het werk, relatieproblemen en een lager zelfvertrouwen. Dit beïnvloedt de werk-privé balans en kan ook de inzetbaarheid negatief beïnvloeden (Goudswaard, 2003).

De rolconflictbenadering stelt dat individuen onderdeel uitmaken van sociale posities en verwachtingen hebben van anderen, maar ook van zichzelf en hun eigen rol (Biddle, 1986). Een rolconflict kan ervaren worden als tegengestelde eisen tussen de verschillende rollen en een te hoge druk veroorzaken waardoor een *role strain* wordt gecreëerd (Biddle, 1986). Een *role strain* ontstaat wanneer er door een individu niet meer aan de vereisten van de verschillende rollen voldaan kan worden (Goode, 1960). Na werktijd nog energie hebben om aandacht aan het gezin te besteden is een voorbeeld van een rolvereiste van een individu in de rol van ouder. Tijdens werk volledige focus op de werkzaamheden kan een rolvereiste zijn van hetzelfde individu, maar dan in de rol van werknemer of zelfstandig ondernemer. De verschillende rollen kunnen met elkaar conflicteren. Dit rolconflict kan verergeren wanneer bijvoorbeeld één van de kinderen ziek wordt. Slechte concentratie op het werk kan hier een gevolg van zijn.

Werktijdflexibiliteit

Vodydanoff (2005) stelt dat succesvolle participatie van het individu in beide levensdomeinen mogelijk is door werktijdflexibiliteit. Werktijdflexibiliteit is een belangrijke factor die de werk-privé balans van werkenden kan beïnvloeden. Hackman en Oldham (1976) zien werktijdflexibiliteit als de mate van onafhankelijkheid en vrijheid van mensen om de eigen werktijden te bepalen. Kattenbach en collega's (2010) beschrijven de mate van variatie die werknemers in hun werktijden kunnen aanbrengen. Werktijdflexibiliteit is een gevolg van de toenemende vraag naar meer vrijheid in het werk en de verwachting van werknemers meer vertrouwen en ruimte te krijgen van de werkgever (Slijkhuis, 2012). Ook is werktijdflexibiliteit een gevolg van het toenemende aantal tweeverdieners en technologische ontwikkelingen (Kreffer & de Leede, 2012). Door deze technologische ontwikkeling is het mogelijk om thuis te werken, op ieder gewenst moment van de dag. Deze trend lijkt zich de komende jaren door te zetten. Door werktijdflexibiliteit kunnen de werkuren op een dag vrij ingedeeld worden waardoor bijvoorbeeld de kinderen van school gehaald kunnen worden. Hierdoor hoeven de kinderen niet alleen te blijven en/of hoeven de kinderen niet naar een kinderdagverblijf. Kortom, er is een zorg minder. Gebaseerd op de beschrijvingen van Hackman en Oldham (1976) en Kattenbach en collega's (2010) wordt in dit onderzoek de definitie van werktijdflexibiliteit als volgt beschreven: *de mogelijkheid van werkenden om volledig autonoom en onafhankelijk van organisatie en opdrachtgever hun eigen werktijden te kunnen bepalen.*

Lunenburg (2006) heeft de invloed onderzocht van werktijdflexibiliteit op de werk-privé balans en stelt dat de positieve invloed van werktijdflexibiliteit alleen van toepassing is wanneer de werkdruk niet te hoog is. Werktijdflexibiliteit kan bij te hoge werkdruk rolconflict veroorzaken, doordat werk en privé met elkaar verstrengeld raken (Warr, 1987). Werktijdflexibiliteit kan de tijdsdruk versterken, doordat werken in de avond of het weekend noodzakelijk wordt om het werk af te krijgen. Hierdoor wordt voldaan aan de taakvereisten van het werk, maar hierdoor kan niet voldaan worden aan privé verplichtingen en komt de vrije- en hersteltijd in het geding, resulterend in een verstoorde werk-privé balans (Kattenbach et al., 2010). Het gezin kan het als storend ervaren dat ouders thuis aan het werk zijn, terwijl deze tijd eigenlijk 'gereserveerd' is voor het gezinsleven. Uit onderzoek van Brannen (2005) blijkt dat werktijdflexibiliteit bij hoge werkdruk leidt tot langere werkdagen en meer werkuren per week. Er ontstaat rolconflict doordat niet meer duidelijk is wanneer wat gebeuren moet. Werktijdflexibiliteit speelt ook volgens Goudswaard (2003) een rol bij toename van combinatiedruk waarbij werk- en zorgtaken gecombineerd dienen te worden. Wanneer er binnen beide domeinen teveel verplichtingen en tijdsdruk ontstaat kan werktijdflexibiliteit bijdragen aan vermenging van de problemen met mogelijk stress en uitval tot gevolg.

Rolconflict en inzetbaarheid

Een hogere inzetbaarheid gaat samen met een gevoel van controle over het eigen werk en de carrière en verkleint de negatieve effecten van baanonzekerheid (Berntson, Näswell & Sverke, 2010). Mensen die een hogere inzetbaarheid ervaren vinden dan ook sneller een baan dan mensen die een minder hoge inzetbaarheid ervaren (Green, 2011). Echter, wordt de inzetbaarheid van werkenden steeds kleiner door de flexibele arbeidsmarkt, en wordt op de Nederlandse arbeidsmarkt meer flexibiliteit van werknemers verwacht en verandert men vaker van baan (Dekker & Olsthoorn, 2011). Uit verschillende onderzoeken blijkt dat werktijdflexibiliteit bijdraagt aan inzetbaarheid. Volgens Karasek (1979) heeft werktijdflexibiliteit een positieve invloed op de gemoedstoestand, gezondheid, het vertrouwen en de betrokkenheid van de werknemers. Dit komt de inzetbaarheid ten goede. In bestaande literatuur komt ook naar voren dat de relatie van werktijdflexibiliteit zowel positief als negatief kan relateren aan inzetbaarheid (Goudswaard, 2003; Kattenbach et al., 2010; Warr, 1987). De vermenging van werk en privérollen die door werktijdflexibiliteit versterkt worden kan de werk-privé balans verstoren en rolconflicten veroorzaken. Deze rolconflicten kunnen de ervaren inzetbaarheid negatief beïnvloeden (Kattenbach et al., 2010).

Ervaren inzetbaarheid is een vertaling van de Engelse term *perceived employability* waarbij de focus ligt op het vertrouwen in de eigen inzetbaarheid. Vanhercke, de Cuyper, Peeters en de Witte (2014) leggen de nadruk op het benutten van mogelijkheden, die volgens Forrier en Sels (2003) kunnen leiden tot loopbaansucces op de arbeidsmarkt. Fugate en Kinicki (2008) voegen toe dat de perceptie van de eigen inzetbaarheid iets zegt over het gedrag van het individu. Wanneer men gemotiveerd met de carrière bezig is, zal de inzetbaarheid groter zijn. Uit onderzoek van Berntson en Marklund (2007) blijkt dat mensen die zichzelf in hoge mate inzetbaar achten over een hogere mate van welbevinden en gezondheid beschikken. Een conclusie uit het onderzoek van Forrier en Sels (2003) was dat mensen die minder onzeker zijn over het vinden of het verkrijgen van een baan (en dus meer vertrouwen hebben in eigen kunnen) een hogere inzetbaarheid ervaren. Het individu zelf kan dus zijn of haar inzetbaarheid intrinsiek beïnvloeden. Het benutten van mogelijkheden, een goede motivatie, gezondheid en vertrouwen in eigen kunnen hebben dus invloed op de ervaren inzetbaarheid. In deze studie staat de inzetbaarheid van werkenden centraal als evaluatie van het theoretisch model. Inzetbaarheid wordt op basis van beschrijvingen van Forrier en Sels (2003) en Green (2011) in dit onderzoek als volgt gedefinieerd: *het bereid en in staat zijn van individuen om binnen de huidige arbeidsmarkt werk te kunnen vinden naar gewenst niveau en salaris*.

Vanuit de rolconflictbenadering is het in te denken dat de inzetbaarheid van werkenden lager wordt door werktijdflexibiliteit, omdat werktijdflexibiliteit rolconflict kan veroorzaken door de

toename van rolvermenging. Er kan ook gesteld worden dat door werktijdflexibiliteit de inzetbaarheid juist hoger wordt. Een verklaring daarvoor kan de optimale werk-privé balans zijn doordat er ruimte is om de werk en privé taken zelf in te delen en daardoor juist problemen op te lossen. De vraag is, of de werk-privé balans anders uitpakt voor verschillende groepen. Of de invloed van werktijdflexibiliteit verschilt en of de mogelijke gevolgen voor inzetbaarheid per groep verschillend zijn.

Gender

Het hebben van een optimale werk-privé balans is niet voor iedereen even vanzelfsprekend. Vrouwen ervaren mogelijk een lagere werk-privé balans dan mannen. Voor de jaren '60 was de rolverdeling dat mannen werkten en vrouwen het huishouden deden. De zienswijze op de rolverdeling tussen mannen en vrouwen is halverwege jaren '60 veranderd en er is sindsdien sprake van een gestage toename van arbeidsparticipatie van vrouwen (Lunenborg, 2003). De arbeidsparticipatiegraad van vrouwen is gestegen van 25 procent net na de tweede wereldoorlog tot ruim 65 procent in 2016 (CBS, 2016). Een verdeling tussen tweeverdieners in het huishouden en de zorg van het gezin is daardoor steeds meer nodig. Een toenemend aantal vrouwen kiest niet meer zomaar voor het gezin (Lunenborg, 2006), maar richten zich meer op 'carrière maken'. Toch blijkt dat zorg- en huishoudtaken tussen vrouwen en mannen nog steeds niet evenredig verdeeld zijn en hoewel 'nieuwe' mannen zich langzaam emanciperen binnen de zorg voor het gezin en het huishouden, blijven 'nieuwe' mannen eerder uitzondering dan regel (Koelet, 2005). Het is goed mogelijk dat vrouwen eerder een verstoorde werk-privé balans ervaren dan mannen. In deze studie wordt onderzocht of vrouwen inderdaad een lagere ervaren werk-privé balans hebben.

De vraag is of werktijdflexibiliteit een ander effect heeft op de werk-privé balans voor vrouwen dan voor mannen. Uit onderzoek van Lunenborg (2006) blijkt dat er sprake is van een interactie effect van gender op het verband tussen flexibele werktijden en werk-privé balans. Het resultaat was echter zwak en niet-significant. Uit onderzoek van Van der Lippe, Jager en Kops (2003) blijkt dat het effect van flexibele werktijden op werk-privé balans voor vrouwen negatiever is doordat zij de afgelopen decennia steeds meer zijn gaan werken, maar vrouwen nog altijd over de gehele linie meer verplichtingen en zorgtaken hebben dan mannen. In het theoretisch model zal een interactie-effect worden getoetst van gender op het verband tussen werktijdflexibiliteit en werk-privé balans. Vanuit de rolconflictbenadering wordt verwacht dat werktijdflexibiliteit zorgt voor rolvermenging en dat deze rolvermenging bij teveel privé verplichtingen, tijdsdruk, werkdruk en bezorgdheid de werk-privé balans verstoort. Vanuit deze theorie zal werktijdflexibiliteit voor vrouwen een nadelig effect hebben op de werk-privé balans, omdat veronderstelt wordt dat zij meer privé verplichtingen hebben dan mannen en de bezorgdheid of het verantwoordelijkheidsgevoel over 'de thuissituatie' groter is. De vraag in dit

onderzoek is of vrouwen eerder rolconflict ervaren dan mannen en of werktijdflexibiliteit voor vrouwen positiever of juist negatiever uitpakt voor de werk-privé balans?

Spitsleeftijd

Volgens Lunenburg (2006) is er bij de groep werknemers tussen de 30 tot 45 jaar eerder sprake van een verstoorde werk-privé balans. Het percentage langdurig verzuim vanwege stress is in deze leeftijdscategorie ook een stuk hoger dan voor andere leeftijden. Deze leeftijdsfase wordt ook wel de spitsleeftijd genoemd. Deze groep ervaart eerder rolconflicten en hiervoor worden in de theorie een combinatie van verklaringen gegeven; (1) er wordt door de spitsleeftijdgroep een hogere werkdruk dan gemiddeld ervaren doordat in die leeftijdsfase carrière gemaakt moet worden; (2) de groep krijgt veelal in die fase kinderen waardoor vrije tijd en herstel tijd in het geding komt; (3) de verzorging van ouder wordende ouders begint vaak ook een rol te spelen; (4) het eigen sociale leven en netwerk wordt als zeer belangrijk ervaren en de wens om dit goed te onderhouden is groter dan bij andere leeftijdsgroepen. Er wordt door de groep 30 tot 45 jarigen ook hoge eisen gesteld aan zowel het werkdomein als aan het privé leven. Horn (2005) voegt hieraan toe dat dit de tijd is waarin deze groep moet pieken en dus voor hen de druk hoger ligt dan voor andere leeftijdsgroepen. Zowel het werkdomein als het privé domein is onderhevig aan elkaar snel opvolgende veranderingen die druk en verplichtingen met zich mee kunnen brengen. De verwachting vanuit de rolconflictbenadering is dat de spitsleeftijdsgroep vanwege de hoge werkdruk, de vele privéverplichtingen, de tijdsdruk en de bezorgdheid een lagere werk-privé balans ervaart.

De vraag in dit geval is of werktijdflexibiliteit een oplossing biedt voor de spitsleeftijdsgroep of dat het de problemen juist vergroot. Hier zal in het theoretisch model een interactie-effect worden opgenomen van leeftijd op het verband tussen werktijdflexibiliteit en werk-privé balans. Door werktijdflexibiliteit kunnen de rolconflicten voor werkenden uit de spitsleeftijd groter worden en zorgen voor een lagere werk-privé balans. Door de grenzen die vervagen en de vermenging van rollen die plaatsvindt kan het gevoel ontstaan kan dat er geen einde komt aan het werk. Anderzijds biedt werktijdflexibiliteit mogelijkheden voor de spitsleeftijdsgroep om 'alle ballen in de lucht te houden', mits er geen sprake is van te hoge werkdruk, teveel privé verplichtingen en bezorgdheid. De vraag in dit onderzoek is of mensen uit de spitsleeftijdsgroep van 30 tot 45 jaar eerder rolconflict ervaren dan werkenden met een andere leeftijd en of werktijdflexibiliteit positiever of juist negatiever uitpakt voor de werk-privé balans?

Dienstverband en dienstjaren maken het model compleet doordat het werken van fulltime werkuren en de hoeveelheid werkervaring invloed kunnen hebben op de werk-privé balans en de ervaren inzetbaarheid.

Dienstverband

Bij het dienstverband wordt onderscheid gemaakt tussen fulltime en parttime. Uit voorgaand onderzoek blijkt dat fulltimers een minder optimale werk-privé balans ervaren dan parttimers (Lunenborg, 2006). Dit heeft te maken met de beschikbare vrije tijd/hersteltijd die minder is voor fulltimers dan voor parttimers. De rolconflictbenadering stelt dat tijdsdruk de werk-privé balans verstoort. De verwachting is dat fulltimers een lagere werk-privé balans ervaren dan parttimers vanwege tijdsdruk. Het zou ook denkbaar zijn dat fulltimers een minder hoge inzetbaarheid ervaren, omdat zij meer rolconflict hebben (Kattenbach et al., 2010). Anderzijds kan het ook zo zijn dat fulltimers juist meer inzetbaarheid ervaren doordat zij ervan uit gaan dat ze interessanter zijn voor andere werkgevers of opdrachtgevers dan parttimers (Goudswaard, 2003). De vraag is in dit onderzoek is wat de invloed van dienstverband is op de werk-privé balans en op de ervaren inzetbaarheid?

Dienstjaren

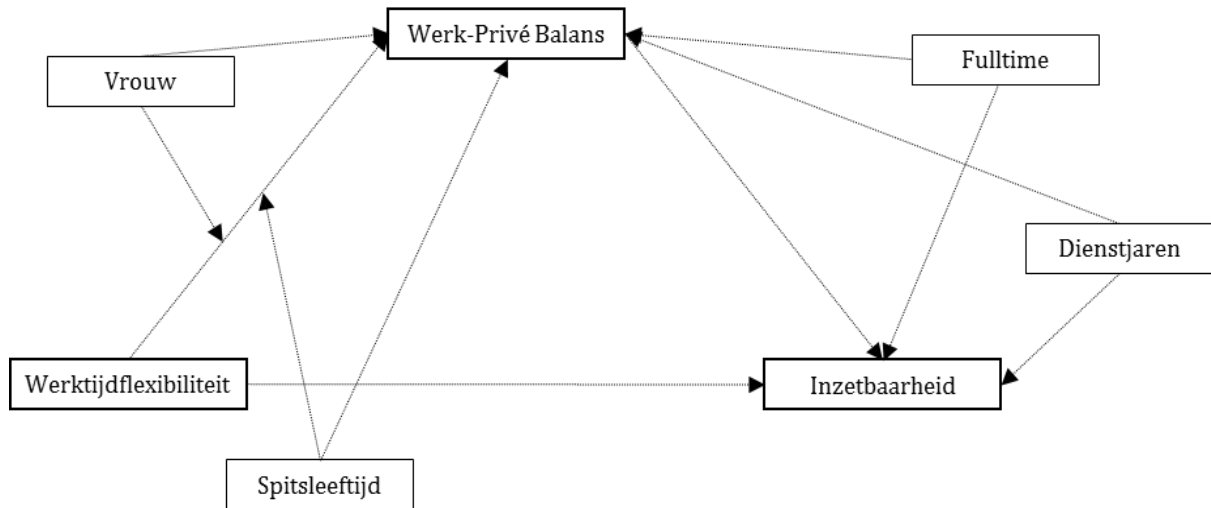
Het aantal dienstjaren wordt ook meegenomen in het theoretisch model. Volgens Lunenborg (2006) heeft het aantal dienstjaren invloed op de werk-privé balans doordat de opgebouwde ervaring binnen het werkdomein groter is. Hierdoor zal er mogelijk sprake zijn van minder hoge werk- en tijdsdruk, omdat het werk door de werkervaring sneller, efficiënter en zonder grote problemen gedaan kan worden. De werkzaamheden kunnen daardoor beter gecombineerd worden met het privé leven. Anderzijds is bij toename van het aantal dienstjaren de verwachting dat de inzetbaarheid afneemt. Hoe langer iemand ergens werkt en hoe ouder iemand wordt, hoe minder inzetbaarheid werkenden ervaren. De vraag die in dit onderzoek gesteld wordt is wat de invloed is van het aantal dienstjaren op de werk-privé balans en op de ervaren inzetbaarheid?

Werknemers en zelfstandigen

Het theoretisch model wat hieronder getoond wordt in figuur 1 zal in deze studie apart getoetst worden voor werknemers en zelfstandigen waardoor er een vergelijk mogelijk is. De reden voor deze vergelijking is de groei van het aantal zelfstandigen door toedoen van diverse maatschappelijke veranderingen. De groei van zelfstandigen is enerzijds geboren uit noodzaak, anderzijds is het een wens van werkenden om vrij en autonoom de werktijden te kunnen indelen (Kreffer & de Leede, 2012). Veel werknemers zijn niet meer voor langere tijd zeker van hun baan, zij kunnen hun baan verliezen en hebben moeite om weer een soortgelijke baan op hun niveau te vinden. Werknemers in Nederland die geen baan kunnen vinden starten vaak als zelfstandige, maar ook dit brengt onzekerheden met zich mee over het te volgen carrière pad (Klosse, 2013). De resultaten van bovenstaand model verschillen mogelijk tussen werknemers en zelfstandigen en deze zullen worden vergeleken. De relevantie voor dit vergelijk wordt versterkt door de groei van het aantal zelfstandigen in Nederland en de geringe mate waarin onderzoek is gedaan naar de

groep zelfstandigen in Nederland (Bouman, 2015; Dekker en Olsthoorn, 2011). De vraag in dit onderzoek of er verschillen waarneembaar zijn tussen de uitkomsten binnen het theoretisch model voor Nederlandse zelfstandigen en voor Nederlandse werknemers?

Onderstaand in figuur 1 het theoretisch model zoals het getoetst gaat worden.



Figuur 1. Grafische weergave van het theoretisch model

Methoden

Dit onderzoek betreft een kwantitatieve studie en om bovenstaand model te toetsen is gebruik gemaakt van de *6th European Working Conditions Survey (EWCS) 2015*. In dit onderzoek worden alleen de data die Nederlanders betreffen gebruikt. Daarnaast worden in de analyse alleen Nederlandse huishoudens onderzocht bestaande uit twee of meer personen. De alleenwonenden worden niet meegenomen, omdat de relevantie van onderzoek naar werk-privé balans voor die groep anders is door de afwezigheid van een huishouden met partner en/of kinderen thuis en er minder afstemming noodzakelijk is. De noodzaak van het goed combineren van het privé en werkdomein vormt daardoor voor de groep alleenwonenden een minder groot probleem (Goudswaard, 2003; Klosse, 2013). Verder wordt het theoretisch model voor werknemers in loondienst en zelfstandig ondernemers apart getoetst.

Er zal gebruikt gemaakt worden van het programma SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Omdat het een *gemodereerd mediatiemodel* betreft, is er gebruik gemaakt van de macro PROCESS (Hayes, 2013). Met behulp van deze analyse kan het model in zijn geheel getoetst worden. Binnen PROCESS zijn de effecten op werk-privé balans getoetst middels een lineaire regressie analyse en de effecten op inzetbaarheid middels een logistische regressie analyse, omdat inzetbaarheid een dummy variabele betreft. Voor een logistische regressie is er geen sprake van een proportie verklaarde variantie (R^2), deze bestaat alleen voor interval of ratio variabelen. Voor dummy variabelen bestaan wel verschillende pseudo R^2 maten zoals McFadden, CoxSnell en Nagelkerke. Volgens Sieben en Linsen (2009) is er geen consensus over welke maat de beste is, maar Nagelkerke is het meest gebruikelijk en het is mogelijk voor de maat van Nagelkerke om de waarde één te bereiken. In dit onderzoek zal de maat van Nagelkerke gebruikt worden.

Operationalisering variabelen

Afhankelijke variabele: ervaren inzetbaarheid is gemeten met de vraag: *To what extent do you agree or disagree with the following statements about your job? If I were to lose or quit my current job, it would be easy for me to find a job of similar salary?* Antwoorden kunnen gegeven worden middels een schaal van 1 – *Strongly Agree* tot 5 - *Strongly Disagree*. Omdat de verdeling van de variabele scheef is, is er een dummyvariabele aangemaakt waarbij de antwoorden ‘*Strongly agree* en *Tend to agree*’ een 1 krijgen en de andere antwoorden een 0.

Onafhankelijke variabele: werktijdflexibiliteit is gemeten met de vraag: *How are your working time arrangements set?* De schaal bestaat uit vier vragen. 1: *They are set by the company or organization with no possibility for changes.* 2: *You can choose between several fixed working schedules determined by the company/organization.* 3: *You can adapt your working hours within certain limits (e.g. flextime)* 4: *Your working hours are entirely determined by yourself.* De

onafhankelijke variabele blijkt met deze antwoordmogelijkheden normaal verdeeld en daarom zal een gemiddelde van de items worden gebruikt in PROCESS.

Mediërende variabele: werk-privé balans is gemeten met de vijf vragen waar een gemiddelde schaal gemaakt is. De vragen beginnen met: *How often in the last 12 months, have you...?* 45A: *kept worrying about work when you were not working*; 45B: *felt too tired after work to do some of the household jobs which need to be done*; 45C: *found that your job prevented you from giving the time you wanted to your family*; 45D: *found it difficult to concentrate on your job because of your family responsibilities*; 45E: *found that your family responsibilities prevented you from giving the time you should to your job*. De antwoordmogelijkheden lopen van (1)*always*, (2)*most of the time*, (3)*sometimes*, (4)*rarely* naar (5)*never*. Antwoord 1 (*always*) impliceert dat er geen sprake is van werk-privé balans en er rolconflict optreedt en bij antwoord 5 (*never*) is er sprake van optimale werk-privé balans. Uit de factoranalyse kwam één factor naar voren en met een verklaarde variantie van 52,52 procent. Vervolgens is een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd. De betrouwbaarheid is goed met een Cronbach's Alpha van 0.764 (Gliem & Gliem, 2003).

Interactie-variabele 1: gender is gemeten met vraag: *Code Gender of respondent in Grid below*. Hiervan is een dummy variabele gemaakt waarbij geldt vrouw = 1 en man = 0.

Interactie-variabele 2: spitsleeftijd is gemeten met vraag: *Starting with yourself, how old are you?* Hiervan is ook een dummy variabele aangemaakt. Omdat het hier gaat om de spitsleeftijd van 30 tot 45 jaar is dit aangegeven als 1 en de leeftijden die daar buiten vallen als 0.

Dienstverband wordt gemeten met vraag: *And do you work part time or full time?* Ook hiervan is een dummy variabele gemaakt waarbij fulltime in dienst = 1 en parttime in dienst = 0. In de vragenlijst van de dataset wordt aangegeven dat de definitie van fulltime of parttime per land verschilt. Voor Nederland geldt dat een parttime dienstverband 34 uur of minder betaald werk per week is. Fulltime dienstverband is 35 uur of meer betaald werk per week. 86 en 82 procent van de mannelijke werknemers en zelfstandigen werkt fulltime, terwijl 23 en 50 procent van de vrouwelijke werknemers en zelfstandigen fulltime werkt.

Dienstjaren wordt gemeten met vraag: *How many years have you been in your company or organisation?* Hier was her-codering nodig, omdat mensen die 0 tot 12 maanden ergens in dienst waren code 990 moesten invullen. Dit is omgezet naar 0, omdat anders de gemiddelden niet meer klopten.

Analyse

Om het model in zijn geheel te toetsen is gebruik gemaakt van de SPSS extensie PROCESS (Hayes, 2012). Middels PROCESS kunnen meervoudige regressieanalyses worden uitgevoerd met zowel mediatie- als moderatiecomponenten in één toets. Bij een mogelijk mediatie-effect wordt een direct effect en een indirect effect via de mediator getoetst. Met de PROCESS analyse worden alle verschillende effecten die van belang zijn in dit onderzoek gelijktijdig getoetst op significantie in één groot model. Het voordeel van de PROCESS macro analyse is dat beperkingen zoals het onterecht verwerpen of aannemen van een mediatie-effect op verkeerde gronden, voorkomen kan worden. In dit model is de afhankelijke variabele dichotoom en is het via PROCESS mogelijk om een binaire regressie analyse uit te voeren. Dit doet het programma automatisch (Hayes, 2009). Om de twee moderaties te kunnen toetsen op het mediatie model is model 9 gebruikt. Er is gebruik gemaakt van een Bootstrapping waarbij 5000 samples zijn gegenereerd, zodat betrouwbaarheidsintervallen worden verkregen voor de (gemodereerde) mediatie effecten. Zonder deze intervallen worden geen gegevens verkregen over de significantie van de (gemodereerde) mediatie effecten.. Via '*mean center for products*' zijn alle variabelen automatisch indien nodig gecentreerd. Het betrouwbaarheidsinterval is vastgesteld op 95 procent wat betekent dat verbanden significant zijn bij $p = .05$ wanneer de linker en rechter grens van het interval óf beide boven nul óf beide onder nul liggen.

Resultaten

Om inzicht te geven in de achtergrondkenmerken van de respondenten is er een beschrijvende statistiek opgesteld in tabel 1. Omdat het totale aantal respondenten wordt verdeeld tussen twee groepen zal de beschrijvende tabel worden opgesplitst in drieën. De eerste voor de totale steekproef, de tweede voor de werknemers en de derde voor de zelfstandigen. Zoals duidelijk wordt in de tabel is er een verschil in aantal respondenten tussen de groepen werknemers en zelfstandigen. Dit kan de resultaten beïnvloeden, omdat het aantal respondenten kleiner is van zelfstandigen (n= 98) waardoor verbanden mogelijk minder snel significant zijn in deze groep. Van de dummy variabelen zijn het totaal aantal respondenten en de percentages weergegeven. Van de variabelen gemeten op schaalniveau is het gemiddelde van de schaal en de standaard deviatie weergegeven.

Tabel 1.

Beschrijvende statistiek

	Totale steekproef (N=685)				Werknemers (N=587)				Zelfstandigen (N=98)			
	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Inzetbaarheid												
Hoog	269	39.3			226	38.5			43	43.9		
Laag	416	60.7			361	61.5			55	56.1		
WTF ^{a,b}			2.36	1.17			2.15	1.10			3.61	0.71
WPB ^{a,b}			4.03	0.70			4.05	0.70			3.93	0.72
Gender												
Vrouw	352	51.4			304	51.8			48	49		
Man	333	48.6			283	48.2			50	51		
Leeftijd												
30-45	225	32.8			198	31.0			27	27.6		
overig	460	67.2			389	69.0			71	72.4		
Dienstverband												
Fulltime	375	54.7			310	52.8			65	66.9		
Parttime	310	45.3			277	47.2			33	33.7		
Dienstjaren ^a			11.38	10.40			11.37	10.32			11.41	10.90

Noot.

^a WTF, WPB en Dienstjaren zijn op schaal niveau gemeten.

^b WTF = werktijdflexibiliteit, WPB= werk-privé balans

Tabel 2 geeft correlaties tussen de variabelen weer. Omdat werktijdflexibiliteit gemeten is op ordinaal meet-niveau is voor die variabele een Spearman's rho correlatie uitgevoerd in plaats van een Pearson correlatie. Deze correlatiecoëfficiënten geven de directe verbanden weer tussen de variabelen afzonderlijk, waarbij de richting en sterkte van het verband wordt aangegeven. De helft boven de diagonaal zijn de correlaties gebaseerd op de respondenten die als werknemer werkzaam zijn. De helft onder de diagonaal is gebaseerd op de zelfstandigen.

Tabel 2.

Correlaties tussen de variabelen voor werknemers en zelfstandigen^a

	INZ ^b	WTF ^{b c}	WPB ^b	Gender	leeftijd	Dienstverband	Dienstjaren
INZ ^b	-	.12**	-.00	-.07	.09*	.08*	-.25**
WTF ^{b c}	.02	-	-.04	.05	.05	.04	-.06
WPB ^b	-.02	.06	-	.00	-.20**	-.13**	.02
Gender ^d	-.04	-.18	-.19	-	.08*	-.61**	-.12**
Leeftijd ^d	-.00	-.01	.02	-.06	-	.03	-.21**
Dienstverband ^d	-.06	.03	-.25**	-.39**	.10	-	.12**
Dienstjaren	-.17	.10	-.04	-.09	-.25*	.09	-

Noot.^a Boven de diagonaal werknemers, onder de diagonaal zelfstandigen^b INZ = inzetbaarheid, WTF = werktijdflexibiliteit, WPB= werk-privé balans^c Spearman's rho, i.p.v. Pearson's r,^d Uitgangspunt: Gender = vrouw, Leeftijd = spitsleeftijd, dienstverband = fulltime* $p < .05$, ** $p < .01$

Werknemers: er is een positief en significant verband tussen inzetbaarheid en werktijdflexibiliteit ($r = 0.12$; $p < 0.01$). Dus wanneer iemand werktijdflexibiliteit heeft, ervaart die persoon een hogere inzetbaarheid. Er is geen significante relatie tussen werk-privé balans en inzetbaarheid. De spitsleeftijd ($r = 0.09$; $p < 0.05$) en het hebben van een fulltime dienstverband ($r = 0.08$) correleren positief met inzetbaarheid. Meer dienstjaren daarentegen, correleren juist negatief met inzetbaarheid ($r = 0.25$; $p < 0.01$). De werk-privé balans correleert niet significant met werktijdflexibiliteit, gender en dienstjaren. Wel met spitsleeftijd ($r = -0.20$; $p < 0.01$) en met dienstverband ($r = -0.13$; $p < 0.01$).

Zelfstandigen: hier kent de afhankelijke variabele inzetbaarheid geen significante verbanden met de andere variabelen. Ook werk-privé balans correleert niet significant met de andere variabelen, behalve met fulltime dienstverband ($r = -.25$; $p < 0.01$). Bij een fulltime invulling van werkzaamheden is dus sprake van een lagere werk-privé balans. Verder correleren Gender en dienstverband negatief aan elkaar ($r = -.39$; $p < 0.01$). Nederlandse vrouwen zijn dus significant minder vaak fulltime werkzaam als zelfstandige dan mannen.

In tabel 3 hieronder is de analyse uit PROCESS weergegeven in een regressietabel. Ook hier zijn de analyses tweemaal gedraaid, voor zowel werknemers als voor zelfstandigen. Allereerst worden de effecten op de mediërende variabele werk-privé balans weergegeven en vervolgens de effecten op de afhankelijke variabele inzetbaarheid.

Tabel 3. Regressie tabel

Resultaten van de gemodereerde mediatie analyse voor de effecten op Werk-privé balans en Inzetbaarheid

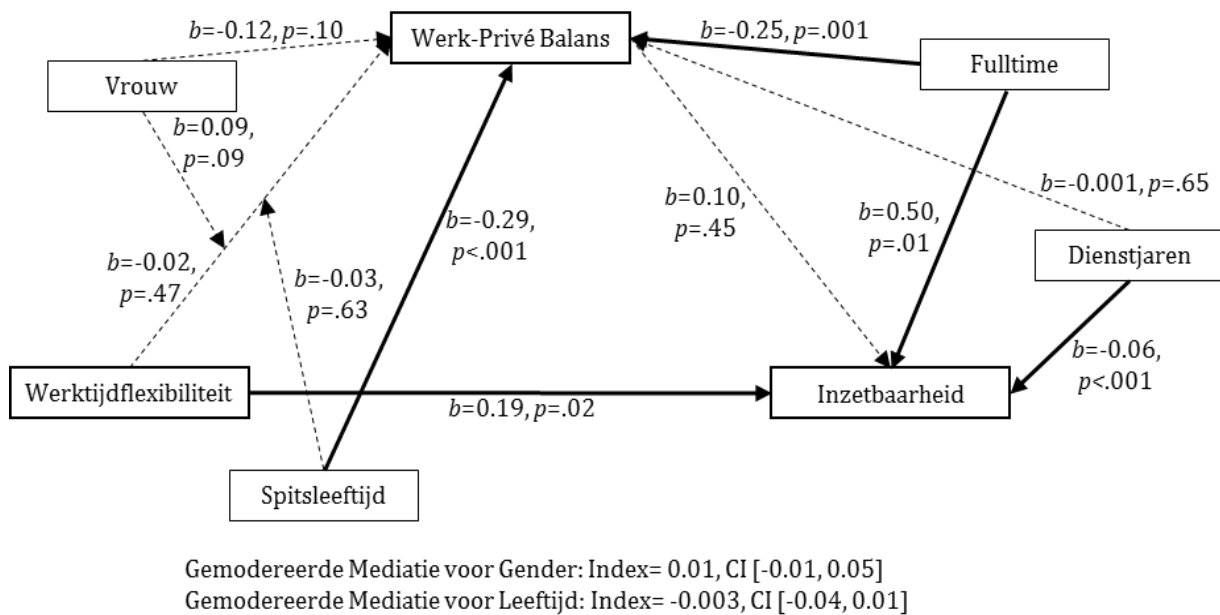
	Werknemers			Zelfstandigen				
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>		
Werk-privé balans								
Werktijdflexibiliteit	-0.02	0.03	.47	0.05	0.11	.62		
Gender ^b	-0.12	0.07	.10	-0.44	0.15	.004		
Leeftijd ^b	-0.29	0.06	.001	0.06	0.16	.72		
WTF x Gender ^b	0.09	0.05	.09	0.03	0.21	.88		
WTF x Leeftijd ^b	-0.03	0.06	.63	-0.12	0.21	.58		
Dienstverband ^b	-0.24	0.07	.001	-0.54	0.16	.001		
Dienstjaren	-0.00	0.00	.65	-0.00	0.01	.80		
Inzetbaarheid								
Werktijdflexibiliteit	0.19	0.08	.02	-0.11	0.30	.70		
Werk-privé balans	0.10	0.13	.45	0.00	0.31	.99		
Dienstverband ^b	0.50	0.18	.006	0.35	0.46	.45		
Dienstjaren	-0.06	0.01	.001	-0.04	0.02	.08		
CI ^a				CI ^a				
	<i>B</i>	<i>SE</i>	LL	UL	<i>B</i>	<i>SE</i>	LL	UL
Mediatie-effect								
Man-overige leeftijd	0.01	-0.01	-0.04	0.01	0.00	0.06	-0.16	0.12
Man-Spitsleeftijd	0.01	-0.01	-0.05	0.01	0.00	0.07	-0.16	0.14
Vrouw-overige leeftijd	0.00	0.01	-0.01	0.03	0.00	0.08	-0.18	0.17
Vrouw-spitsleeftijd	0.00	0.01	-0.01	0.03	0.00	0.08	-0.18	0.18
Gemodereerde Mediatie								
Gender	0.09	0.01	-0.01	0.05	0.00	0.08	-0.19	0.19
Spitsleeftijd	0.00	0.01	-0.04	0.01	0.00	0.09	-0.19	0.20

Noot.

^a 95% betrouwbaarheidsintervallen met linker en rechtergrens.

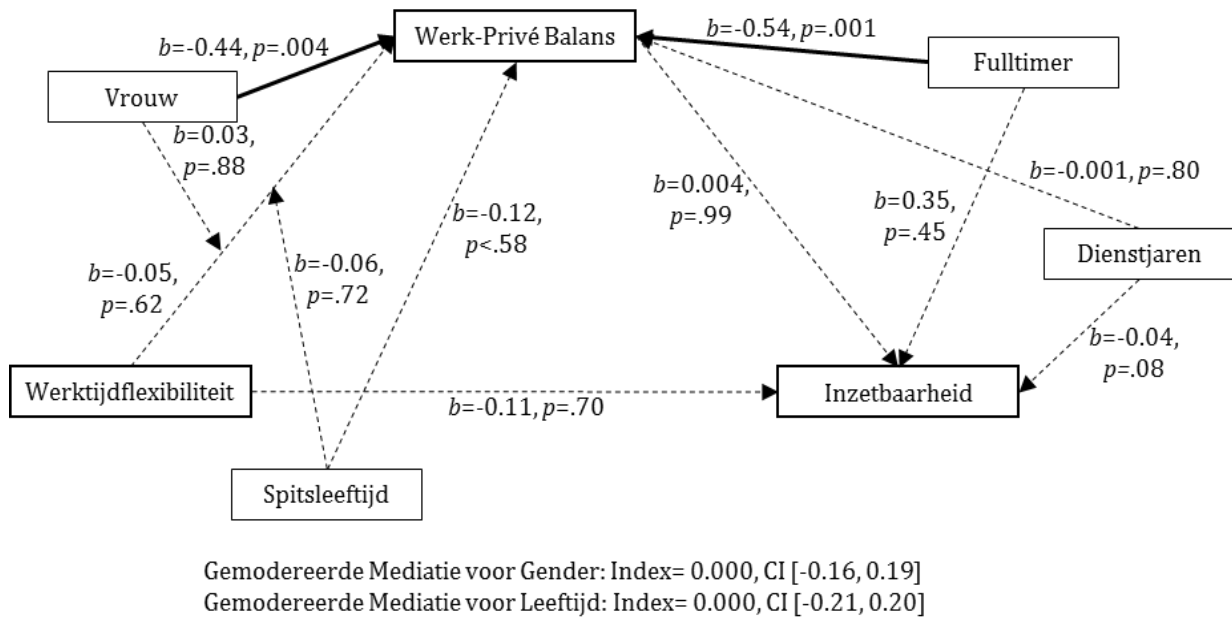
^b WTF = werktijdflexibiliteit, Gender = vrouw, Leeftijd = spitsleeftijd, dienstverband = fulltime

Tabel 3 is hieronder weergegeven in twee modellen. Model 1 voor werknemers en Model 2 voor zelfstandigen. Onder de modellen zullen de resultaten worden toegelicht. Elk model is in zijn geheel getoetst waardoor alle verbanden rekening houden met alle variabelen binnen het model.



Model 1: Uitkomsten Process analyse voor werknemers (N=587)

Het model in zijn geheel wordt tweemaal op significantie getoetst: Voor werk-privé balans en inzetbaarheid. Met betrekking tot werk-privé balans is model 1 voor werknemers significant en verklaart het zeven procent van de variantie in werk-privé balans, $F(7,58)=6.05, p<.001, R^2=.0682$. Met betrekking tot inzetbaarheid is het model ook significant ($p<.000$). Er is geen sprake van verklaarde variantie, maar hiervoor in de plaats wordt een Nagelkerke pseudo R^2 van .0503 gegeven. Er is binnen model 1 sprake van een positief en significant hoofdverband tussen werktijdflexibiliteit en inzetbaarheid ($b=0.19; p=.02$). Hoe meer er sprake is van werktijdflexibiliteit voor werknemers, hoe hoger zij hun inzetbaarheid ervaren. Dit positieve hoofdverband wordt alleen niet verklaard door de werk-privé balans. Werk-privé balans als mediatie verband is niet significant binnen het model. De twee moderatoren Gender en Spitsleeftijd op het verband werktijdflexibiliteit en werk-privé balans zijn ook niet significant. Wel is er een negatief significant verband van spitsleeftijd op de werk-privé balans ($b=-0.29; <.001$). Als een werknemer in dienst is als fulltimer is er sprake van een significant lagere werk-privé balans ($b=-0.25; p=.002$). De fulltime werknemer heeft daarentegen wel een hogere ervaren inzetbaarheid. Dit verband is ook significant ($b=0.50; p=.01$). Het aantal jaren dienstverband heeft een negatief verband op inzetbaarheid ($b=-0.06; p<.001$). Dit betekent dat met elke toename van een dienstjaar er voorspelt wordt dat de inzetbaarheid met 0.06 zal dalen.



Model 2: Uitkomsten Process analyse voor zelfstandigen (N=98)

Het model zelf wordt ook hier tweemaal op significantie getoetst. Met betrekking tot werk-privé balans is het model voor zelfstandige significant en verklaart het 15 procent van de variantie in werk-privé balans, $F(7,90)=2.28, p=.03, R^2=.15$. Met betrekking tot inzetbaarheid is het model niet significant ($p=0.44$). Dit heeft er mee te maken dat er binnen het model geen enkel verband significant is voor inzetbaarheid van zelfstandigen. Het geeft een Nagelkerke pseudo R^2 van .0503. Er is binnen het model waarin de zelfstandigen zijn onderzocht geen sprake van een significant hoofdverband. Ook de mediatie van werk-privé balans op het hoofdverband alsmede de moderatoren op het verband tussen werktijdflexibiliteit en werk-privé balans zijn niet significant. Het fulltime uitoefenen van de werkzaamheden heeft een negatief effect op werk-privé balans ($b=-0.54; p=.001$). Het rechtstreekse verband van Gender op werk-privé balans is significant bij zelfstandigen ($b=0.44; p=.004$). Vrouwen die als zelfstandige werken ervaren een lagere werk-privé balans dan mannen.

Conclusie

In dit onderzoek is aangetoond dat het theoretisch model significant is voor zowel de werknemers als voor de zelfstandigen op werk-privé balans en voor werknemers ook op inzetbaarheid. Hierdoor kunnen er uitspraken gedaan worden over de verschillende uitkomsten en verbanden uit het model. Het verband tussen werktijdflexibiliteit en werk-privé balans is niet significant voor zowel werknemers als zelfstandigen. Of werktijdflexibiliteit de werk-privé balans van Nederlandse tweeverdieners versterkt of verstoort is niet eenduidig vast te stellen. Het directe verband werktijdflexibiliteit en inzetbaarheid blijkt wel significant en positief voor Nederlandse

werknemers. In eerdere onderzoeken van Karasek (1979) en Kattenbach et al., (2010) werden zowel positieve als negatieve invloeden aangetoond. Uit dit onderzoek blijkt dat hoe meer er sprake is van werktijdflexibiliteit voor werknemers, hoe hoger de inzetbaarheid is. Dit kan mogelijk verband houden met de vrijheid die werktijdflexibiliteit oplevert en volgens Karasek (1979) en Kreffer en de Leede (2012) zijn er door werktijdflexibiliteit minder zorgen waardoor vertrouwen en betrokkenheid toeneemt. Hierdoor kan het gevoel van inzetbaarheid vergroot worden. Voor zelfstandigen is het hoofdverband echter niet significant. Een verklaring hiervoor is dat zelfstandigen automatisch al meer werktijdflexibiliteit hebben en dat de gevolgen voor hun ervaren inzetbaarheid voor hen minder uitmaakt.

Er is voor zelfstandigen en werknemers geen mediërend effect gevonden van werk-privé balans op het verband werktijdflexibiliteit – inzetbaarheid. De verbanden waren niet significant binnen het model. Er kan dus vanuit dit onderzoek niet gesteld worden dat werk-privé balans een verklaring vormt voor de positieve relatie van werktijdflexibiliteit en inzetbaarheid. Dit bevestigt eigenlijk de verschillen die uit de bestaande theorie naar voren komen over de invloed van werktijdflexibiliteit op werk-privé balans en inzetbaarheid (Kattenbach et al., 2010; Karasek, 1979; Lunenburg, 2006; Warr, 1987). Er is geen eenduidigheid vast te stellen. Een andere mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat zijn het aantal respondenten die zijn meegenomen bij werknemers (N=587), maar vooral bij zelfstandigen (N=98), aan de lage kant is. Hierdoor is significantie minder snel vast te stellen.

De interactie-effecten van 'vrouw' en 'spitsleeftijd' op het verband werktijdflexibiliteit en werk-privé balans zijn beide niet significant voor zowel werknemers als zelfstandigen. Er kunnen geen eenduidige uitspraken gedaan worden. Voor vrouwelijke werknemers is het interactie-effect (tegen de verwachting vanuit de rolconflictbenadering) positief, maar met $p=.09$ (net) niet significant. Er kunnen hierover geen eenduidige uitspraken worden gedaan. Conclusie is dat werktijdflexibiliteit voor de verschillende groepen niet eenduidig een positieve of negatieve invloed heeft op de werk-privé balans.

Er is wel sprake van invloed van gender op de werk-privé balans. Nederlandse vrouwen die als zelfstandige werkzaam zijn, ervaren een significant lagere werk-privé balans. Het lijkt erop dat vrouwelijke zelfstandigen meer moeite hebben een balans te vinden tussen het werk en privé domein dan hun mannelijke collega's. De rolconflictbenadering stelt dat tijdsdruk, hoge werkdruk, teveel privé verplichtingen en bezorgdheid de werk-privé balans kan verstoren. De resultaten suggereren mogelijk dat vrouwen (meer dan mannen) hun werk-privé balans moeten 'uitruilen' tegen loopbaankansen of zelfstandig ondernemerschap. In navolging van resultaten uit het onderzoek van Goudswaard (2003) blijkt uit deze studie dat vrouwen eerder rolconflict ervaren wanneer zij als zelfstandig ondernemer aan het werk zijn, omdat de combinatiedruk hoger is voor hen. Toch is er hier ook nog iets anders gaande. Van de vrouwelijke zelfstandigen werkt 50

procent van de respondenten fulltime, terwijl dit bij vrouwelijke werknemers 23 procent is. Doordat in het model ook het concept fulltime dienstverband wordt meegenomen en dit een significant en negatief effect op de werk-privé balans voor zowel werknemers als zelfstandigen laat zien, is het verschil in significantie tussen vrouwelijke werknemers en zelfstandigen (deels) te verklaren door het dienstverband. Dit is in lijn met de verwachting vanuit de rolconflictbenadering dat hoe meer tijd men besteedt aan werkzaamheden, des te meer tijdsdruk er ontstaat, met als gevolg een lagere werk-privé balans. De vraag rest dan waarom mannelijke zelfstandigen, waarvan 82 procent fulltime werkt, dan geen lagere werk-privé balans ervaren? Meer privé verplichtingen en bezorgdheid dragen naar alle waarschijnlijkheid bij aan de lagere werk-privé balans die vrouwelijke zelfstandigen ervaren.

Het rechtstreekse verband van spitsleeftijd op werk-privé balans is significant voor werknemers. Nederlandse werknemers in de spitsleeftijd hebben een lagere werk-privé balans dan werknemers van andere leeftijden. Uit eerdere onderzoeken (Horn, 2005; Lunenburg, 2006) bleek dat deze leeftijdsgroep de meeste tijdsdruk ervaart door mogelijke gezinssamenstelling, ouders die ouder worden en mogelijk verzorging nodig hebben en de druk die groot is om carrière te maken. De uitkomsten uit dit onderzoek sluiten aan bij de eerdere onderzoeken die laten zien dat werknemers uit de spitsleeftijdsgroep door de drukte meer rolconflict ervaren dan zelfstandigen. Voor zelfstandigen is dit verband niet significant. Dat dit verband er voor de zelfstandigen mogelijk niet is, zou ermee te maken kunnen hebben dat zij meer vrijheid hebben om hun werkzaamheden in te richten en geen verantwoording hoeven af te leggen aan hun leidinggevende.

Het werken van fulltime uren heeft een significant en positieve invloed op de inzetbaarheid van werknemers, terwijl het significant en negatief relateert aan de werk-privé balans voor zowel werknemers en zelfstandigen. De rolconflictbenadering stelt dat tijdsdruk en werkdruk de werk-privé balans verstoort. Dit blijkt de kloppen met de resultaten uit dit onderzoek. Fulltime werknemers hebben wel een hogere inzetbaarheid. Uit eerder onderzoek (Forrier en Sels, 2003; Fugate en Kinicki, 2008) kan geconcludeerd worden dat wanneer men de motivatie heeft om aan de carrière te werken er meer vertrouwen ontstaat. Een fulltime dienstverband is vaak noodzakelijk voor een werknemer om carrière te maken. De motivatie en het vertrouwen leveren een verhoging van de inzetbaarheid op. Voor zelfstandigen waarbij het verband niet significant is, geldt deze noodzaak wellicht minder, omdat zij niet afhankelijk zijn van een leidinggevende die zeggenschap heeft over de loopbaan.

Het aantal dienstjaren heeft geen significant effect op de werk-privé balans voor zowel werknemers als zelfstandigen. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de werk-privé balans niet verbeterd of verslechterd naarmate het aantal dienstjaren toeneemt. In tegenstelling tot uitkomsten uit het onderzoek van Lunenburg (2006) wordt de werk-privé balans niet optimaler

doordat mensen langer in dienst zijn of dezelfde werkzaamheden uitvoeren waardoor ze ervaring opbouwen. Voor werknemers neemt de inzetbaarheid significant af naarmate het aantal dienstjaren toeneemt. De resultaten in dit onderzoek dat het aantal dienstjaren negatief gerelateerd aan de ervaren externe marktwaarde en het gevoel van inzetbaarheid.

De rolconflictbenadering stelt dat rollen met elkaar in conflict komen wanneer de rollen vermengd en er dan een *role strain* kan ontstaan doordat de taakvereisten vanuit het werk of privédomein te hoog zijn voor een individu (Goode, 1960). Bij werktijdflexibiliteit verweven werk en privérollen zich doordat de mogelijkheid zich voordoet in privétijd te werken of in werktijd met privé zaken bezig te zijn (Karasek, 1979). De rolvermenging blijkt niet per se een conflict op te leveren. Er is geen significant verband gevonden tussen werktijdflexibiliteit en werk-privé balans. Echter blijkt dat voor sommige groepen (vrouwen, spitsleeftijd, fulltimers) sprake is van hogere werkdruk, meer tijdsdruk, meer privé verplichtingen en/of een hogere bezorgdheid. Is dit het geval, blijkt er rolconflict op te treden en dit heeft een negatieve invloed op de werk-privé balans.

Discussie en aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Een sterk punt van dit onderzoek is het theoretische model wat (voor zover bekend) niet eerder is uitgewerkt. Alle variabelen en verbanden houden rekening met elkaar en er is een vergelijk gemaakt tussen werknemers en zelfstandigen gericht op de Nederlandse tweeverdieners. Sociaal wenselijke antwoorden op werk-privé balans zijn voorkomen door één schaal met vijf vragen en vijf antwoordmogelijkheden samen te stellen waarbij zowel naar conflicten vanuit werk op privé als naar conflicten vanuit privé op werk is gevraagd. Hierdoor is getracht een evenwichtige meting te genereren van werk-privé balans.

Toch heeft dit onderzoek ook een aantal beperkingen. (1) Er is gebruik gemaakt van cross-sectionele data waardoor er geen sprake is van historische ontwikkeling. Hierdoor kunnen geen lange termijn effecten worden gemeten en is er minder zekerheid over de richting van de verbanden. (2) Het aantal respondenten werkzaam als zelfstandige is laag (N=98). Een gevaar bij een relatief laag aantal respondenten is dat uitschieters de uitkomsten kunnen beïnvloeden en dat bestaande effecten niet als significant beoordeeld worden. De adjusted R squared is gerapporteerd omdat deze rekening houdt met relatief kleine steekproeven. (3) Balans kan verstoord worden door interveniëren van werk- op privédomein en van privé- op werkdomein. Het uitsplitsen van werk-privé conflict en privé-werk conflict kan verdieping geven in de conceptualisering van werk-privé balans. Er zullen namelijk mensen zijn die op het werk geen enkel probleem ervaren, maar in de privé sfeer wel of andersom. Dit kan in vervolgonderzoek beter worden uitgesplitst.

Verdere aanbevelingen voor vervolgonderzoek (1) Er is in dit onderzoek gekozen om slechts één onderdeel van flexibilisering te onderzoeken namelijk werktijdflexibiliteit. In vervolgonderzoek kan dit model ook getoetst worden met meer aspecten van flexibilisering zoals werkplekflexibiliteit. (2) De concepten dienstverband en dienstjaren zijn meegenomen vanuit de verwachting dat deze variabelen de meeste invloed konden hebben op de werk-privé balans en de inzetbaarheid, terwijl ook de werksector verschil kan maken op de werk-privé balans en de inzetbaarheid. Uit onderzoek van Beulens en Van den Broek (2007) blijkt bijvoorbeeld dat werkenden binnen de publieke sector minder gemotiveerd worden door geld en uitdaging en meer waarde hechten aan een gebalanceerd leven dan mensen werkzaam in de private sector. Dit onderzoek maakt hierin geen onderscheid, terwijl het werken in een bepaalde sector andere gevolgen kan hebben voor de werk-privé balans en de inzetbaarheid. (3) Hoewel er onderscheid gemaakt is in werknemers en zelfstandigen is er geen onderscheid gemaakt tussen leidinggevenden en uitvoerende werknemers. De ervaren werk-privé balans en inzetbaarheid kan voor deze groepen verschillend zijn doordat leidinggevende vrijheid hebben om hun eigen werktijden te bepalen en ze bezitten mogelijk vaardigheden om goede tijdsplanning te maken wat de tijdsdruk vermindert. Dit laatste geldt ook voor werkenden met een hoger opleidingsniveau ten opzichte van mensen met een laag opleidingsniveau. Dit zou ook onderzocht kunnen worden in vervolgonderzoek. (4) Het theoretisch model is getoetst voor Nederlandse respondenten, maar de uitkomsten zijn ook interessant voor andere landen. Een vergelijkend landenonderzoek waarin dit model wordt getoetst kan een goede aanvulling zijn op dit onderzoek. Voordeel is dat het totaal aantal respondenten dan hoger wordt. Daarnaast is de werk-privé balans en inzetbaarheid ook afhankelijk van beleid. Tweeverdieners zijn mogelijk beter in staat om het werk- en privé domein goed te combineren wanneer zij goede ondersteuning vanuit de staat krijgen. Een vergelijk tussen sociaal democratisch, corporatistisch en liberaal, zuidelijk en post socialistische welvaartsregimes is in navolging van Van der Lippe (2010) een aanbeveling voor vervolgonderzoek. (5) Clark (2000) en Frone (2003) beschrijven dat werk- en privérollen elkaar naast rolconflict ook positief kunnen beïnvloeden door rolverrijking. Bij rolverrijking dragen de rollen uit het ene domein bij aan het succes in het andere domein. Bijvoorbeeld de ondernemer die elke dag weer positief en opgewekt zaken kan doen, omdat hij of zij veel energie haalt uit het gezin. De rolverrijkingsbenadering kan als uitgangspunt worden meegenomen in vervolgonderzoek in plaats van alleen de rolconflictbenadering. Van der Lippe (2010) beschrijft dat het werkdomein het privé domein kan verrijken door de energie, waardering en betekenisgeving wat werk kan opleveren. Dit kan positief doorwerken in het privé domein. Anderzijds kunnen privéaspecten als persoonlijk contact en zorg voor partner en/of gezin het werkdomein verrijken door bij te dragen aan motivatie en energie. Met dit theoretisch model zou dan gekeken kunnen worden of werktijdflexibiliteit bijdraagt aan rolverrijking en of dit verschillend is voor mannen en vrouwen

en voor verschillende leeftijdsgroepen. (6) Alleenwonenden zijn in dit onderzoek niet meegenomen, omdat afstemming met 'thuis' niet of minder nodig is, maar dit betekent niet dat de werk-privé balans daarom minder essentieel is voor alleenwonenden. (7) Tenslotte kan er in vervolgonderzoek onderscheid gemaakt worden tussen tweeverdieners mét en tweeverdieners zonder kinderen. Ook de leeftijd van de kinderen kan worden meegenomen aangezien jonge kleuters waarschijnlijk meer directe aandacht vragen dan kinderen die al zelfstandig naar school gaan en voor zichzelf kunnen zorgen.

Literatuurlijst

- Berntston, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279-292.
- Berntson, E., Näswell, K., & Sverke, M. (2010). The moderation role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 215-230.
- Beulens, M., & Van den Broeck, H. (2007). An Analysis of Differences in Work Motivation Between Public and Private Sector Organizations. *Public Administration Review*, 67, 65-74.
- Biddle, B. J. (1986). Recent development in role theory. *Annual Review of Sociology*, 12, 67-92.
- Blatter, B., Dorenbosch, L., & Keijzer, L., (2014). *Duurzame inzetbaarheid in perspectief: Inzichten en oplossingen op sector, organisatie en individueel niveau*. Verkregen op 6 mei 2017, op <http://www.voion.nl/downloads/9e767880-0f11-49c9-b31e-7bbf671d2478>
- Bouman, M. (2015). *'Ondernemerschap floreert in Nederland'*. Verkregen op 6 juni 2017 op <http://fd.nl/economie-politiek/1115907/ondernemerschap-floreert-in-nederland-maar-is-het-wel-vrijwillig>
- Brannen, J. (2005). Time and the negotiation of work-family boundaries: Autonomy or illusion? *Time Society*, 14, 113-131.
- CBS Statline (2017). *Arbeidsdeelname: Kerncijfers*. Verkregen op 7 juni 2017 op <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82309ned&D1=23&D2=0&D3=0&D4=0&D5=50-53,55-58,60-63&VW=T>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Clark, S. C. (2002). Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5(1), 23-48.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanism linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Londen, England: Sage.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124.

- Forrier, A., & Sels, L., (2005). Het concept employability. *Tijdschrift voor Human Resource Management*, 3, 47-73.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J.C. Quick, & L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). US: American Psychological Association.
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503-527.
- Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. (2003). Does Work-Home Interference mediate the relationship between workload and well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 532-559.
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting cronbach's alpha reliability coefficient for likert-type scales. Paper gepresenteerd bij de 2003 Midwest Research to Practice Conference in adult, Continuing and Community Education. Verkregen van <http://scholarworks.iupui.edu/handle/1805/344>
- Goode, W.J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Goudswaard, A. (2003). *Flexibele arbeid – duurzame arbeid? De stand van zaken na twintig jaar flexibilisering van arbeid*. (Dissertatie, Erasmus Universiteit Rotterdam). Verkregen op 14 maart, 2017 van http://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/19336/19336_flexardua.pdf?sequence=1
- Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, 30, 265-276.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. Symposium: "Work-life balance". *Social Science Information*, 255 - 279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hayes, A., F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in the New Millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408-420. doi: 10.1080/03637750903310360

- Hayes, A. F. (2012). *PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling*. Geraadpleegd op 6 mei op <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>
- Horn, T. C. M. (2005). *Over Competentiemanagement en Employability*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kattenbach, R., Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2010). Flexible working times: Effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. *Career Development International*, 15(3), 279-295.
- Klosse, S. (2013). Flexibel werken: van disbalans naar evenwicht. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29(2), 118-134.
- Koelet, S. (2005). *Standvastige verschillen*. Een analyse van theoretische benaderingen over de verdeling van het huishoudelijk werk van vrouwen en mannen op basis van tijdsbudgetonderzoek. (Dissertatie, Vrije Universiteit Brussel). Verkregen op 12 juni 2017 van http://socipc1.vub.ac.be/torwebdat/publications/t2005_6.pdf
- Kreffer, G. & de Leede, J. (2012). Beweeglijk blijven met HRM: HRM, ICT en sociale innovatie. *Tijdschrift voor HRM*, 2012(4). 131 – 148.
- Lunenburg, P. (2006). *De Balans Tussen Werk en Privé. Een explorerend onderzoek naar empirische verbanden met de satisfactiebalans* (Dissertatie, Erasmus Universiteit Rotterdam). Verkregen op 4 april 2017 van http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_bib/freetexts/lunenburg_p_2006.pdf
- Lippe, T. van der (2010). Women's employment and housework. In: J. Treas & S. Drobnic (eds.) *Dividing the domestic*. Stanford: Stanford University Press.
- van der Lippe, T., Jager, A., & Kops, Y. (2003). In balans tussen werk en privé? De invloed van de arbeidssituatie en de thuissituatie op combinatiedruk van mannen en vrouwen. *Bevolking en Gezin*, 32(3), 3-24.
- O'Driscoll, M. (1996). The interface between Job and Off-Job Roles: Enhancement and Conflict. In C. Cooper and I. Robertson (Eds.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, (pp. 279-306). Chichester: John Wiley.

- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S. & Tilleman, K. (2011). Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals. In S. Kaiser, M. J. Ringlstetter, D. R. Eikhofl, & M. P. E. Cunha (Eds.). *Creating balance? International perspectives on the work-life integration of professionals*. (pp. 27-46). Heidelberg, Springer. Rizzo
- Sieben I., & Linssen, L. (2009). *Logistische regressie analyse: een handleiding*. Verkregen op 5 mei 2017, op <http://www.ru.nl/publish/pages/771745/logistischeregressie.pdf>
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Slijkhuis, M. (2012). *A structured approach to need for structure at work*. (Ongepubliceerde dissertatie). Rijksuniversiteit van Groningen, Groningen, Nederland
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 72-103.
- Van der Valk, J., Boelens, A. (2004). Vrouwen op de arbeidsmarkt, In: *Sociaal-economische trends*, 2004(3), 19-25.
- Van Dam, K., van der Zanden, L., & Piras, V. (2007). Employability-oriëntatie van studenten en voorgenomen baanzoekgedrag. *Gedrag & Organisatie*, 20, 176-195.
- Van Steenbergen, E. F. & Ellemers, N. (2009). Is managing the work-family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organization Behavior*, 30, 617-642.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605.
- Voydanoff, P. (2005) Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family Counseling*, 67, 822-836.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Clarendon Press.