

UNIVERSITEIT UTRECHT



Flexitime, de oplossing voor werk-familie conflict?

Bachelor Project Sociologie

Hermans, J.S.

Schippers, A.

6/20/2014

Begeleiding:

Melissa Verhoef

Tweede beoordelaar:

Sara Geven

Voorwoord

Geachte Lezer,

Voor u ligt het eindproduct van een half jaar theoretisch en analytisch onderzoek; onze bachelor scriptie. Naast het feit dat wij er hard aan gewerkt en veel energie in hebben gestoken, was deze scriptie niet tot stand gekomen zonder de hulp van onze begeleidster Melissa Verhoef. Mede dankzij haar vele feedback en motivatie kunnen wij met trots ons onderzoek naar de invloed van flexitime op werk-familie conflict aan u presenteren. Wij wensen u dan ook veel leesplezier.

Inhoudsopgave

1. Samenvatting	4
2. Inleiding	5
3. Theorie	7
3.1 Werk-familie conflict	7
3.2 Flexitime	8
3.3 Flexitime & time-based conflict	9
3.4 Flexitime & strain-based conflict	10
3.5 Seks	10
4. Methode	11
4.1 Data	12
4.2 Variabelen	12
4.3 Controle variabelen	13
4.4 Analyses	14
5. Resultaten	15
6. Conclusie & discussie	20
7. Literatuurlijst	23
8. Appendix	26

Flexitime, de oplossing voor werk-familie conflict?

Joost S. Hermans
Universiteit Utrecht

Andreas Schippers
Universiteit Utrecht

Samenvatting

Deze studie doet onderzoek naar de samenhang tussen flexitime en het werk-familie conflict onder werkende ouders in Nederland. Daarnaast wordt er gekeken naar het verschil in deze samenhang tussen mannen en vrouwen. Het doel van dit onderzoek is om te kijken in hoeverre flexitime, een belangrijk onderdeel van ‘Het Nieuwe Werken’, nu daadwerkelijk zorgt voor een afname van werk-familie conflict bij de werknemers of dat er toch naar andere oplossingen moet worden gekeken.

De centrale vraag in dit onderzoek luidt: : *In hoeverre hangt een grotere mate van flexitime samen met een verminderd werk –familie conflict?* Aan de hand van eerdere onderzoeken zijn hypothesen opgesteld die stellen dat flexitime bij zowel time-based conflict als bij strain-based conflict voor een afname zal zorgen waarbij deze afname sterker zal zijn bij vrouwen dan bij mannen. Deze hypothesen zijn getoetst aan de data van de Families 24/7 Survey. Bevindingen laten zien dat flexitime inderdaad zorgt voor een afname van zowel time-based conflict als strain-based conflict wanneer werknemers de werktijden volledig zelf mogen bepalen. Tussen mannen en vrouwen is geen verschil gevonden.

Trefwoorden: *flexitime, werk-familie conflict, time-based conflict, strain-based conflict*

Inleiding

Werk en familie gelden voor veel Nederlanders als de twee belangrijkste factoren in iemands leven (Cloïn & Bierings, 2012). Beide nemen veel tijd in beslag en vragen dan ook om een goede afstemming. Ook binnen het gezinsleven is een goede afstemming van beide factoren tussen gezinsleden van groot belang (Breedveld et al., 2006). Steeds meer Nederlandse vrouwen participeren op de arbeidsmarkt met als gevolg dat zij niet meer vanzelfsprekend de zorg voor het huishouden en de kinderen op zich kunnen nemen (Cloïn & Bierings, 2012). Waar vroeger de taakverdeling binnen een gezin erg duidelijk was, de man zorgde voor het gezinsinkomen en de vrouw was verantwoordelijk voor het huishouden en de zorg voor de kinderen, is de taakverdeling tegenwoordig veel meer verdeeld tussen beide partners (Gils & Kraaykamp, 2004). Het percentage van het aantal uren dat per week is besteed aan betaalde arbeid door vrouwen is in dertig jaar (van 1980 tot 2010) van 7% naar 18% gegaan. Het percentage huishoudelijke taken (alsmede de zorg voor kinderen) bij vrouwen is van 35% naar 28% veranderd. Bij mannen is het werkpercentage van 32% naar 34% gegaan en het percentage huishoudelijke taken van 8% naar 12% (Cloïn & Bierings, 2012). Bij zowel de vrouwen als de mannen laat dit zien dat zij gemiddeld meer uren per week zijn gaan besteden en dus een hogere tijdsdruk ervaren.

De groei van participerende vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt en de daarbij komende veranderingen in de verdeling van werk en huishoudelijke taken binnen gezinnen, leiden tot de noodzaak van het goed afstemmen van deze zogenaamde werk-familie-balans. Geurts, Taris, Demerouti, Dijkers en Kompier (2002) laten zien dat dit niet altijd even gemakkelijk is en dat een groot deel van de Nederlandse bevolking het betaalde werk niet altijd even goed kan combineren met bovengenoemde privé-verplichtingen. Dit zogenaamde werk-familie conflict (Edwards & Rothbard, 2000) is door vele wetenschappers onderzocht, in eerste instantie vanuit een enkel perspectief, namelijk de invloed van werk op familie (Greenhaus & Beutell, 1985). Later richtte onderzoek zich op invloed van beide richtingen; de invloed van werk op familie en de invloed van familie op werk (Higgins, Duxbury & Irvin, 1992; Frone, Russel en Cooper, 1992; Gutek, Searle en Klepa, 1991). Van deze twee richtingen kregen de werk-familie conflicten die werk-gerelateerd waren meer aandacht en bleken ook vaker voor te komen dan werk-familie conflicten die in familiale sferen ontstonden (Carlson, Kacmar & Williams, 2000).

Zo werd aangetoond dat een groter aantal gewerkte uren per week leidt tot een sterker werk-familie conflict; des te meer iemand van huis weg is, des te minder er geïnvesteerd kan worden in de familierelatie (Keith & Schafer, 1980). Verder toonde Cartwright (1978) aan dat het hebben van meerdere kinderen ook geassocieerd wordt met een sterker werk-familie conflict. Effecten van deze conflicten zijn door Allen, Herst, Bruck en Suttan (2000) op beide vlakken gevonden. Zo kan een werk-familie conflict leiden tot verminderde arbeidsprestaties maar kan het zich ook uiten in stress, ziekte, burn-out en verslechterde relaties met familieleden.

In Nederland wordt de oplossing voor de problemen rond deze werk-familie conflicten gezocht in het zogenaamde “Nieuwe Werken” (Koenen, Vieira & Verhue, 2010). Het Nieuwe Werken wordt gezien als de oplossing voor de combinatieproblemen die veel Nederlandse werknemers ervaren tussen het werk en de verplichtingen van het gezin (Peters, Den Dulk en van der Lippe, 2008). De kern van het Nieuwe Werken houdt het zogenoemde tijd en plaats ongebonden arbeid in (Knegt et al., 2007). Dit bestaat enerzijds uit de flexibilisering van arbeidstijden en anderzijds de flexibilisering van het tijd-ruimtelijke aspect van arbeid. De flexibilisering van arbeidstijden houdt in dat de werknemer niet meer standaard van 9 tot 5 op kantoor aanwezig hoeft te zijn maar een zekere autonomie heeft met betrekking tot het bepalen van zijn of haar eigen werktijden. Met de flexibilisering van het tijd-ruimtelijke aspect van arbeid wordt bedoeld dat werknemers hun werk niet meer perse op kantoor uitvoeren maar ook deels thuis werken of bijvoorbeeld bij een klant werken. (Knegt et al., 2007).

In dit paper zullen wij ons met betrekking tot het Nieuwe Werken alleen richten op flexibilisering van arbeidstijden, in onderzoek ook wel “*flexitime*” genoemd (Allard, Haas & Hwang, 2007). Flexitime staat voor de formeel geregelde mogelijkheid om eigen werktijden in te delen, waarbij men deze tijden dus aan kan passen aan de behoefte van zowel het werk als het gezinsleven. Flexitime kan er toe leiden dat werknemers het werk makkelijker kunnen combineren met de zorg voor het gezin. Een werknemer met jonge kinderen kan op deze manier bijvoorbeeld zijn werktijden zo indelen dat men de tijd heeft om de kinderen naar school te brengen. Door deze verbeterde afstemming kan het werk-familie conflict dat werknemers mogelijk ervaren verminderd worden. De Nederlandse overheid stimuleert het Nieuwe Werken op verschillende manieren, onder andere door middel van de “Week van het Nieuwe Werken”, waarin overheidsmedewerkers een week lang extra worden gestimuleerd gebruik te maken van de mogelijkheden die het Nieuwe Werken biedt.

In het kader van deze steeds verdere uitbreiding van het Nieuwe Werken in zowel de overheidssector als de private sector is het van belang dat bekeken wordt of het hebben van de mogelijkheid tot flexibele arbeidstijden nu daadwerkelijk samenhangt met een verbeterde werk-familiebalans. Veel werknemers hebben of krijgen in de toekomst, als het aan de Nederlandse overheid ligt, de mogelijkheid om hun eigen werktijden in te delen (Koenen et al., 2010). Mocht deze samenhang nu niet of juist omgekeerd aanwezig zijn (bijvoorbeeld door het vervagen van de grenzen tussen werk en privé), kan men zich afvragen of men met betrekking tot het Nieuwe Werken de goede weg is ingeslagen. Ook zal er worden gekeken of er binnen dit beleid geen onderscheid gemaakt zou moeten worden tussen mannen en vrouwen. Zo bestaat de mogelijkheid dat flexitime bij vrouwen een sterkere samenhang vertoont met betrekking tot de werk-familiebalans dan mannen, vanuit het oogpunt dat zij nog steeds het grootste deel van de van de zorg voor de kinderen en het huishouden op zich nemen (Cloin & Bierings, 2012).

In dit paper zal daarom worden gekeken naar de samenhang tussen de mogelijkheden die werknemers hebben tot flexitime en de werk-familiebalans. De onderzoeksvraag luidt hierom: *In hoeverre hangt een grotere mate van flexitime samen met een verminderd werk – familie conflict?*

De deelvraag zal zijn: *In hoeverre verschilt deze samenhang van flexitime en verminderd werk-familie conflict tussen mannen en vrouwen?*

Theorie

Werk-familiebalans

De combinatie tussen familie en werk is een veelvuldig onderzocht onderwerp waarbij telkens verschillende aspecten van deze combinatie worden belicht (Michel et al., 2011; Bianchi & Milkie, 2011). Edwards en Rothbard (2000) hebben deze verschillende aspecten onderverdeeld in zes categorieën; spillover, conflict, compensatie, segmentatie, congruentie, en bron-uitputting. De categorieën compensatie, segmentatie, congruentie en bron-uitputting lijken echter geen samenhang te hebben met flexitime (Edwards & Rothbard, 2000). Daarnaast heeft de categorie spillover veel overeenkomsten met de categorie conflict (Williams & Alliger, (1994). In dit onderzoek zullen wij ons daarom richten op de werk-familie conflict samenhang.

Werk-familie conflict veronderstelt dat er een conflict kan ontstaan wanneer het participeren in zowel de familie- als de werk rol onverenigbaar is (Hanson, Hammer & Colton, 2006). Deze conflicten kunnen dan ook in beide rollen ontstaan. Uit voorgaand onderzoek (Carlson, Kacmar & Williams, 2000) is echter gebleken dat werk-gerelateerde werk-familie conflicten structureel vaker voorkomen. In dit onderzoek zal daarom gekeken worden naar werk-gerelateerde werk-familie conflicten.

Ook hier zijn er meerdere soorten conflicten in voorgaande onderzoeken te onderscheiden. Greenhaus en Beutell (1985) brachten deze soorten onder in de categorieën strain-based conflict, time-based conflict en behaviour-based conflict. In dit onderzoek zal de laatste vorm van conflict niet meegenomen worden omdat deze geen samenhang lijkt te hebben met flexitime (Edwards & Rothbard, 2000), waar time-based conflict en strain-based conflict dat wel hebben (Greenhaus & Beutell, 1985). Verantwoordelijke en tijdrovende banen kunnen veel tijd in beslag nemen en kunnen, in combinatie met huishoudelijke-en zorgtaken, leiden tot extra stress en daarmee conflicten. Een mogelijkheid voor werknemers om deze agenda's beter met elkaar af te stemmen zou wellicht voor een vermindering van deze conflicten kunnen zorgen.

Flexitime

Flexitime staat voor de formeel geregelde mogelijkheid voor werknemers om hun eigen werktijden te bepalen (Allard et al., 2007). Het is samen met o.a. 'thuiswerken' een belangrijk onderdeel van 'Het Nieuwe Werken' (Koenen et al., 2010), wat als doel heeft meer autonomie m.b.t. werkomstandigheden aan de werknemers te geven. In dit onderzoek wordt specifiek gekeken naar het onderdeel flexitime omdat dat onderdeel de grootste invloed op werk-familie conflicten lijkt te hebben (Lapierre & Allen, 2006).

Flexitime wordt vaak toegepast door bedrijven en organisaties om het personeelsbeleid meer familievriendelijk te maken voor hun werknemers (Zeytinoglu & Lillevik, 2002). Dit houdt over het algemeen in dat werknemers buiten zogenoemde kerntijden waarop zij op het werk aanwezig moeten zijn, zelf hun werktijden mogen bepalen, mits ze zich wel aan het contractueel vastgestelde aantal uren in de week houden (Christensen & Staines, 1990). Andere mogelijkheden die tot flexitime behoren is het zelf bepalen van pauzetijden door werknemers of het 'sparen' van vrije uren zodat deze op een later moment ingezet kunnen worden (Christensen & Staines, 1990).

Eerder onderzoek naar flexitime laat verschillende resultaten zien. Zo lieten Sharpe, Hemsén & Billings (2002) zien dat flexitime het zogenoemde werk-familie conflict

inderdaad vermindert. Desondanks blijkt flexitime niet altijd tot verminderd werk-familie conflict te leiden. Zo blijken vooral managers met jonge kinderen die veel mogelijkheden tot flexitime hebben juist meer werk-familie conflict te ervaren. Dit blijkt uit onderzoek van Allard et al. (2007) onder Zweedse managers. Onderzochte redenties achter de werking van flexitime zijn ook wisselend. Zo ervaren werkgevers en werknemers de mogelijkheid om zowel aan de wensen van het bedrijf als die van de werknemers te kunnen voldoen, als een positieve uitwerking van flexitime (Kush & Stroh, 1994). Een negatieve uitwerking, vooral onder werkgevers, is dat zij weinig zicht hebben op de aanwezigheid van werknemers (Kush & Stroh, 1994).

In de secties hieronder zal nader in worden gegaan op de mechanismes die een mogelijke beschrijving geven van hoe flexitime zowel het strain-based conflict als het time-based conflict kan beïnvloeden. De hieruit voortvloeiende hypothesen zullen vervolgens getoetst worden.

Flexitime & time-based conflict

Time-based conflict ontstaat wanneer het qua tijd fysiek onmogelijk is om alle taken die men heeft goed uit te voeren. De tijd die men kwijt is met een baan maakt dat men niet aan alle verplichtingen met betrekking tot het familieleven kan voldoen (Greenhouse & Beutell, 1985). Dit kan ontstaan doordat een baan nu eenmaal veel tijd in beslag neemt, of juist die tijd inneemt waarop ook familieverplichtingen plaatsvinden. Een voorbeeld hiervan is dat door de tijd die men moet investeren in een baan het halen en brengen van de kinderen naar school in gedrang komt. Flexitime kan bijdragen aan het oplossen van time-based conflict. Als werknemers meer autonomie krijgen met betrekking tot het bepalen van hun werktijden kunnen zij het werk zodanig plannen dat het verenigbaar is met andere taken die men heeft Christensen en Staines (1990). Anders gezegd zorgt flexitime voor een betere integratie van het werkleven in het familieleven en vice versa (Rau & Hyland, 2002).

De *grenzentheorie* van Clark (2000) stelt dat de mogelijkheid bestaat dat meer flexibiliteit in de arbeidsuren kan zorgen voor een vervaging van de grens tussen werk- en privéleven en dat daardoor juist meer tijdsoverlap kan ontstaan. Werknemers zouden eerder geneigd zijn om 's avonds nog langer te blijven om nog wat werk af te maken wat ten koste gaat van tijd die met de familie doorgebracht wordt. Wij verwachten echter dat dit niet het geval zal zijn omdat werknemers met flexitime tijdens zogenaamde kerntijden verplicht

aanwezig moeten zijn op het werk, wat voldoende afbakening geeft tussen het werk- en privéleven. Onze eerste hypothese luidt daarom als volgt:

H1: Werknemers met de mogelijkheid tot flexitime ervaren minder time-based conflict dan werknemers zonder deze mogelijkheid

Flexitime & strain-based conflict

Strain-based conflict omvat de spanning en stress die men tijdens en door het werk opdoet en welke door kunnen werken in de tijd die men met de familie doorbrengt (Greenhouse & Beutel, 1985). De spanningen die de verplichtingen van het werk met zich meebrengen veroorzaken bij de werknemer klachten als moeheid, stress, depressie en irritatie (Pleck, Staines & Lang 1980). Dit maakt het moeilijker voor de medewerker om zich goed te concentreren op andere taken, zoals verplichtingen binnen het gezinsleven.

De hoeveelheid tijd die men op het werk doorbrengt en de hoeveelheid stress die men op de werkvloer ervaart hebben een positief effect op de hoeveelheid strain-based conflict dat men ervaart (Edwards & Rothbard, 2000). De mogelijkheid tot flexitime op het werk kan er voor zorgen dat werknemers een positievere gemoedstoestand overhouden aan het werk. Zo zouden werknemers die zelf hun werk- en familieschema's op elkaar af kunnen stemmen minder stress kunnen ervaren, wat voor een betere gemoedstoestand zorgt binnen zowel het werk als in de familie (Allard et al., 2007). Daarmee leidt flexitime tot een verminderd strain-based conflict.

Onze tweede hypothese test dan ook of er een samenhang aangetoond kan worden tussen flexitime en strain-based conflict en luidt als volgt:

H2: Werknemers met een grotere mate van flexitime ervaren minder strain-based conflict, dan werknemers met een kleinere mate van flexitime.

Sekse

Onderzoek van Cloïn en Bierings (2012) laat zien dat de traditionele verdeling van huishoudelijke en zorgdragende taken tussen mannen en vrouwen in Nederland nog steeds bestaat. Waar mannen nog wel twee keer zoveel uur per week aan betaalde arbeid besteden als vrouwen, besteden vrouwen aan zowel het huishouden als de zorg voor de kinderen twee keer zoveel uur als mannen. Daarnaast laten Kösters, Moonen & Cloïn (2012) zien dat de mogelijkheid tot flexitime in Nederland lager is voor vrouwen dan voor mannen, terwijl er in datzelfde onderzoek ook wordt aangetoond dat vrouwen juist meer waarde hechten aan de mogelijkheid tot flexitime dan mannen, waarbij het hier vooral gaat om moeders. Dit komt

deels omdat vrouwen meer van hun vrije tijd besteden aan het huishouden dan mannen (Ruijter & Van der Lippe, 2007). Waar vrouwen de vrije tijd die zij hebben eerder besteden aan het zélf doen van huishoudelijke taken en zorg dragen voor de kinderen, besteden mannen deze taken sneller uit aan schoonmakers en kinderdagopvang (Ruijter & Van der Lippe, 2007). Vrouwen besteden daarmee niet alleen meer tijd aan het huishouden maar zijn ook -eerder dan mannen- geneigd daarbij meer verantwoordelijkheid voor het huishouden te dragen. Dit geeft minder tijd voor andere werkzaamheden en kan leiden tot extra stress (Ruijter & Van der Lippe, 2007).

Doordat vrouwen minder mogelijkheid tot flexitime hebben en zich in hun vrije tijd ook nog eens meer bezighouden met de kinderen en het huishouden dan mannen zal de combinatie van werk en familie bij vrouwen meer conflict opleveren dan bij mannen. Flexitime zou kunnen zorgen voor een betere afstemming van de werk- en familietaken van vrouwen waardoor zij bepaalde taken niet tegelijkertijd hoeven te doen en zo minder stressvolle situaties hebben.

Samengenomen doet ons dit verwachten dat vrouwen meer baat hebben bij flexitime dan mannen wanneer het gaat om vermindering van zowel time-based conflict als strain-based conflict. Onze derde en vierde hypothesen luiden dan ook:

H3: *Bij vrouwen is de samenhang van een grotere mate van flexitime en verminderd time-based conflict sterker dan bij mannen.*

H4: *Bij vrouwen is de samenhang van een grotere mate van flexitime en verminderd strain-based conflict sterker dan bij mannen.*

Methode

Data

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de data van het Families 24/7 onderzoek (Verhoef, M., Tammelin, M., May, V., Rönkä, A., & Roeters, A., 2014). Dit onderzoek is uitgevoerd onder werkende ouders met kinderen tussen de 0 en de 12 jaar oud in Finland, Groot-Brittannië en Nederland. De surveyvragen in het onderzoek richten zich vooral op de invloed van het werkschema van de respondent op het familieleven en op zijn of haar kinderen. Respondenten werden op het werk, de kinderopvang of bij de vakbond geworven om mee te doen aan het onderzoek.

Wat Nederland betreft werden deze instellingen per brief gevraagd het onderzoek onder hun werknemers, klanten of leden te promoten. Alleen de kinderopvangcentra werden per willekeurige selectie geselecteerd, de overige werden niet random geselecteerd. De daadwerkelijke dataverzameling vond plaats tussen november 2012 en januari 2013 door middel van een internetvragenlijst in de drie landen. De surveyvragen werden eerst in het Engels opgesteld en vervolgens naar de taal van de deelnemende landen vertaald. In het totaal vulden 1.294 respondenten uit de drie verschillende landen de internetvragenlijst in.

Omdat de onderzoeksvraag gericht is op het Nederlandse beleid met betrekking tot flexibele werktijden worden alleen de Nederlandse respondenten die de vragenlijst hebben ingevuld in het onderzoek meegenomen. In het totaal hebben 373 Nederlanders de vragenlijst ingevuld. Daarnaast is het voor het onderzoek naar de samenhang van flexitime en werk-familiebalans noodzakelijk dat respondenten een baan hebben die zij moeten combineren met een gezinsleven. Vandaar dat respondenten zonder baan zoals studenten, werkzoekenden of niet of de arbeidsmarkt participerende respondenten in het onderzoek buiten beschouwing worden gelaten (n=12).

Ook respondenten die bepaalde vragen uit de enquête niet of op een onjuiste manier hebben ingevuld waardoor zij geen bruikbare scores bij de betreffende variabelen hebben zijn buiten beschouwing gelaten, dit betreft de dummy variabelen van werksectoren en het aantal wekelijks gewerkt uren (n=55).

Na het buiten beschouwing laten van de bovengenoemde respondenten blijven er nog 306 respondenten over die in het onderzoek meegenomen zullen worden. De leeftijden van respondenten in het onderzoek variëren tussen de 22 en de 54 jaar (M= 35.97, SD= 5.55). 85.9 procent van de respondenten in de dataset is vrouw en het aantal gevolgde jaren onderwijs bij de respondenten varieerde tussen de 6 en de 16 jaar (M=14,27; SD= 1.50).

Variabelen

De afhankelijke variabele *werk-familie conflict* wordt gemeten aan de hand van zes items uit de Families 24/7 Survey. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen *time-based conflict* en *strain-based conflict*, die beide door drie van de zes items (in de vorm van stellingen) worden gemeten. Bij alle stellingen geldt dat een hoge score een hoge mate van conflict weerspiegelt. Respondenten konden antwoorden op een vijf-punts-Likert-schaal, waarbij 1 staat voor ‘helemaal oneens’ en 5 voor ‘helemaal eens’. Een voorbeeldstelling over time-based conflict ziet er als volgt uit: “Door mijn werk kan ik me minder bezig houden met gezinsactiviteiten dan ik zou willen”. Een voorbeeldstelling over strain-based conflict ziet er

als volgt uit: “*Na een werkdag ben ik vaak te uitgeput om thuis mee te doen aan activiteiten*”. De overige stellingen zijn opgenomen in de appendix.

Van zowel de drie stellingen die bij time-based conflict horen als de drie stellingen die bij strain-based conflict horen zijn nieuwe variabelen gemaakt. De scores (1 t/m 5) die respondenten hadden op de drie stellingen zijn bij elkaar genomen, waarna er per respondent een gemiddelde van deze drie scores is berekend. Hiermee heeft iedere respondent een score voor zowel het time-based conflict als het strain-based conflict waarbij een hoge score een hoge mate van conflict weerspiegelt.

Sekse is een controlevariabele die in dit onderzoek tevens wordt gebruikt als interactie term met flexitime, hierbij geeft een score van 0 een vrouw aan en een score van 1 een man.

Flexitime is in dit onderzoek de onafhankelijke variabele. In de Families 24/7 Survey (Verhoef et al., 2014) wordt dit gemeten aan de hand van een vraag waar respondenten aan konden geven op welke manier hun werkschema wordt bepaald. Hierbij kon er gekozen worden uit vijf antwoord categorieën, oplopend van ‘geheel door het bedrijf/organisatie’ tot ‘volledig zelf’. Omdat het in dit onderzoek gaat om de mate van flexitime zijn de scores van deze variabele gehercodeerd tot drie dichotome variabelen. De eerste dichotome variabele geeft hierbij aan dat de respondent geen invloed heeft op het bepalen van het werkschema, de tweede geeft aan dat de respondent een beperkte invloed heeft (het werkschema wordt deels door het bedrijf, deels door de werknemer bepaald) en de laatste geeft aan dat de respondent zijn werkschema geheel zelf mag bepalen. De eerste dichotome variabele zal in het analysemodel als referentiecategorie worden meegenomen.

Controlevariabelen

Omdat naast flexitime ook andere factoren uit het werk/privéleven of andere demografische kenmerken van een respondent invloed kunnen hebben op het werk-familie conflict, zullen de volgende controle variabelen in de analyses mee worden genomen:

Opleidingsniveau. Uit onderzoek blijkt dat werknemers met complexere banen een grotere kans hebben op werk-familie conflict (Grzywacz en Butler, 2005). Omdat daarbij de complexiteit van een baan werd gemeten aan de hand van het aantal jaren gevolgd onderwijs, wordt opleidingsniveau meegenomen als controlevariabele. Respondenten konden binnen negen antwoordcategorieën aangeven wat de hoogst afgeronde opleiding is. Deze scores zijn gehercodeerd, zodat een hogere score correspondeert met een hoger aantal jaren gevolgd onderwijs. Dit is gedaan aan de hand van de Landenmodule van het Nuffic (2012). Zodoende is deze variabele als continue variabele opgenomen in de analyses.

Werksector. In Nederland heeft een kwart van de werknemers de mogelijkheid tot flexitime (Kösters et al., 2012). Hierbinnen verschilt het echter nog sterk in welke sector er gewerkt wordt. Omdat sommige bedrijven/organisaties simpelweg vast zitten aan vaste openingstijden en dus geen mogelijkheid hebben om medewerkers zelf hun werktijden te laten bepalen zal dit naar verwachting invloed hebben op de mogelijkheid tot flexitime van werknemers. Respondenten konden aangeven of zij in de publieke, private, semi-private of non-profit sector werkzaam zijn. Van deze categorieën zijn vier dichotome variabelen gemaakt, de publieke sector wordt in de analyses als referentiecategorie gebruikt.

Gewerkte uren. Verwacht wordt dat des meer betaalde uren een persoon per week heeft, des te hoger de kans op werk-familie conflict zal zijn. Hoe meer betaald werk een werknemer verricht, des te minder tijd er over is voor het gezin. De gewerkte uren zullen daarom als continue variabele meegenomen worden in de analyses.

Aanwezigheid van een partner. Onderzoek van Hammer, Allen & Grigsby (1997) laat zien dat alleenstaande ouders een groter werk-familie conflict ervaren dan wanneer er een partner aanwezig is. Dit komt omdat alleenstaande ouders voor zowel de zorg voor het kind als het inkomen moeten zorgen. De aanwezigheid van een partner wordt daarom meegenomen als controlevariabele. In dit onderzoek is de vraag naar burgerlijke staat gecodeerd tot een dichotome variabele. Respondenten met partner hebben hierbij de waarde 1 gekregen, respondenten zonder partner de waarde 0.

Analyse

Om de in dit paper gestelde hypothesen te toetsen zal gebruik worden gemaakt van twee aparte multivariate lineaire regressie analyses. In de eerste stap worden de onafhankelijke variabelen en controlevariabelen aan het model toegevoegd. Vervolgens worden in de tweede stap de interactie-variabelen aan het model toegevoegd. In het eerste model zullen de hypothesen 1 en 3 worden getoetst waarbij wordt gekeken naar samenhang tussen flexitime en de afhankelijke variabele time-based conflict. Daarna zullen in het tweede model de hypothesen 2 en 4 worden getoetst, waarbij wordt gekeken naar de samenhang tussen flexitime en de afhankelijke variabele strain-based conflict. In beide modellen zullen de controlevariabelen geslacht, opleidingsniveau in jaren, daadwerkelijk wekelijks gewerkte uren, de sector waarin men werkt en de eventuele aanwezigheid van een partner in de analyse worden opgenomen.

Resultaten

In Tabel 1 staan de beschrijvende statistieken van de in de analyse gebruikte afhankelijke, onafhankelijke en controle variabelen. In deze tabel is het gemiddelde, de standaarddeviatie en het bereik (minimum en maximum) van de variabelen weergegeven. Hieruit blijkt onder andere dat respondenten gemiddeld op een vijf-punts Lykertschaal 2.47 op ervaren time-based conflict scoren met een standaard deviatie van 0.72 en 2.43 op een vijfpuntschaal voor ervaren strain-based conflict met een standaard deviatie van 0.85. Verder blijkt 32 procent van de werknemers geen mogelijkheden tot flexitime te hebben, hebben 59 procent van de werknemers een bepaalde mate van de mogelijkheid tot flexitime en mag 9 procent van de werknemers zijn of haar werktijden geheel zelf bepalen.

Tabel 1. Beschrijvende statistieken van de geanalyseerde variabelen (n=306)

	Gemiddelde	Std. deviatie	Bereik
Afhankelijke variabelen			
Time-based conflict	2.47	0.72	1.00 – 5.00
Strain-based conflict	2.43	0.85	1.00 – 5.00
Onafhankelijke variabelen			
Geen mogelijkheden tot flexitime	0.32	0.47	0.00 – 1.00
Bepaalde mate van flexitime	0.59	0.49	0.00 – 1.00
Werktijden geheel zelf bepalen	0.09	0.28	0.00 – 1.00
Controle variabelen			
Sekse (1=vrouw)	0.86	0.35	0.00 – 1.00
Aantal jaar educatie	14.27	1.50	6.00 – 16.00
Aantal wekelijks gewerkte uren	31.09	8.99	5.00 – 70.00
Publieke sector	0.15	0.35	0.00 – 1.00
Semipublieke sector	0.19	0.40	0.00 – 1.00
Private sector	0.45	0.50	0.00 – 1.00
Non-profit sector	0.21	0.41	0.00 – 1.00
Aanwezigheid partner	0.95	0.22	0.00 – 1.00

Bron: Families 24/7

In de eerste multivariate lineaire regressie analyse is onderzocht of er een samenhang bestaat tussen de mate van flexitime die een medewerker heeft en de mate van time-based conflict die wordt ervaren. Zoals uit Tabel 2 blijkt wordt onze eerste hypothese deels bevestigd. Er is een significant verschil in effect tussen het hebben van geen mogelijkheden tot flexitime en het geheel zelf mogen bepalen van de werktijden in relatie tot het ervaren time-based conflict ($b = -.400$; $t(305) = -2.474$; $p = 0.014/2$). Ook is er een significant verschil aangetoond tussen het hebben van de mogelijkheid tot het kiezen van bepaalde werkschema's, de mogelijkheid tot een bepaalde mate van flexibele werktijden en het geheel zelf mogen bepalen van de werktijden in relatie tot de ervaren mate van time-based conflict ($b = -.317$; $t(305) = -2.120$; $p = 0.035/2$). Het verschil tussen geen mogelijkheden tot flexitime en het hebben van de mogelijkheid tot het kiezen van bepaalde werkschema's of de mogelijkheid tot een bepaalde mate van flexibele werktijden en de mate van ervaren time-based conflict is daarentegen niet significant.

Ook is onderzocht of er een interactie effect bestaat met betrekking tot geslacht in de samenhang tussen de mate van flexitime die een medewerker heeft en de mate van time-based conflict. Zoals in Tabel 2 te zien is, blijkt het toevoegen van de interactievariabele geen significant effect op het model uit te oefenen ($R\text{-square change} = .007$; $p = .313$). Ook de effecten van de drie interactie variabelen zijn niet significant. Hypothese 3 wordt daarmee verworpen.

Wat betreft de effecten van de controlevariabelen zijn in de eerste stap van de analyse het al dan niet aanwezig zijn van een partner ($b = -.498$; $t(305) = -2.767$; $p = .006/2$), het aantal wekelijks gewerkt uren ($b = 0.022$; $t(305) = 3.937$; $p < 0.001/2$) en sekse ($b = .340$; $t(305) = 2.594$; $p = 0.010/2$) significant. Wat betreft de tweede stap in de analyse zijn de controlevariabele het al dan niet aanwezig zijn van een partner ($b = -.516$; $t(305) = -2.860$; $p = 0.005/2$) en het wekelijkse aantal gewerkt uren ($b = .021$; $t(305) = 3.811$; $p < 0.001/2$) significant.

Tabel 2. Resultaten regressie analyse naar de samenhang tussen flexitime en time-based conflict (n=306)

	Time-based conflict			Interactie-effect		
	B	S.E.	Beta	B	S.E.	Beta
Flexitime						
Bepaalde mate van flexitime	-.083	.092	-.056	-.287	.265	-.194
Werktijden geheel zelf bepalen ^a	-.400*	.162	-.159	-.779*	.824	-.310
Interactie effecten met sekse						
Bepaalde mate van flexitime				.231	.280	.411
Werktijden geheel zelf bepalen				.539	.352	.128
Controle variabelen						
Aanwezigheid partner	-.498*	.180	-.153	-.516*	.180	-.158
Aantal jaar educatie	.042	.029	.086	.042	.029	.086
Wekelijks gewerkte uren	.022*	.005	.265	.021*	.006	.257
Private sector	.083	.118	.057	.093	.119	.064
Semipublieke sector	.178	.140	.096	.189	.140	.102
Non-profit sector	-.110	.139	-.062	-.106	.139	-.060
Sekse	.340*	.131	.164	.101	.243	.049
R square change =	.018*			.007		

Bron: Families 24/7

*Significantie $p < 0.05$

^aOok een significant ($p = 0.035/2$) verschil tussen “bepaalde mate van flexitime” en “werktijden geheel zelf bepalen” ($B = -.317$; $SE = .150$; $Beta = -.126$)

In de tweede multivariate lineaire regressie analyse is er onderzocht of er een samenhang bestaat tussen de mate van flexitime die een medewerker heeft en de mate van strain-based conflict die wordt ervaren. De analyses ten behoeve van hypothese 2 en 4 staan schematisch weergegeven in Tabel 3. Er is een significant verschil in effect gevonden tussen het hebben van geen mogelijkheden tot flexitime en het geheel zelf mogen bepalen van de werktijden in relatie tot het ervaren strain-based conflict ($b = -.406$; $t(305) = -.980$; $p = 0.037$). Ook is er een significant verschil aangetoond tussen het hebben van de mogelijkheid tot het kiezen van bepaalde werkschema's of de mogelijkheid tot een bepaalde mate van flexibele werktijden en het geheel zelf mogen bepalen van de werktijden op de ervaren mate van strain-based conflict ($b = -0.298$; $t(305) = -1.663$; $p = 0.097/2$). Het verschil tussen geen mogelijkheden tot flexitime en het hebben van de mogelijkheid tot het kiezen van bepaalde werkschema's of de mogelijkheid tot een bepaalde mate van flexibele werktijden en de mate

van ervaren strain-based conflict is ook hier niet significant. Hypothese 2 wordt door het model daarmee deels bevestigd.

Tot slot is er onderzocht in hoeverre er een interactie effect bestaat met betrekking tot geslacht in de samenhang tussen flexitime en strain-based conflict. Zoals in Tabel 3 te zien is levert het toevoegen van de interactievariabelen echter geen significant effect ten behoeve van het model op (R-square change= .007; p=.326). Hypothese 4 wordt daarmee verworpen.

Wat betreft de effecten van de controle variabelen in dit laatste model waren in de eerste stap het al dan niet aanwezig zijn van een partner ($b=-.455$; $t(305)=-1.987$; $p=0.048/2$), het aantal jaar genoten educatie ($b=.103$; $t(305)=2.956$; $p=.003/2$), het werken in de private sector ($b=-.305$; $t(305)=-2.150$; $p=.032/2$), werken in de non-profit sector ($b=-.366$; $t(305)=-2.193$; $p=.029/2$), en sekse ($b=.312$; $t(305)=1.990$; $p=.048/2$) significant. Wat betreft de effecten van de controlevariabelen in de tweede stap van het model zijn het al dan niet aanwezig zijn van een partner ($b=-.455$; $t(305)=-2.102$; $p=.036/2$), aantal jaar genoten educatie ($b=.104$; $t(305)=2.979$; $p=.003/2$), werkzaam in de private sector ($b=-.299$; $t(305)=-2.103$; $p=.036/2$) en werkzaam in de non-profit sector ($b=-.360$; $t(305)=-2.157$; $p=.032/2$) significant.

Tabel 3. Resultaten regressie analyse naar de samenhang tussen flexitime en strain-based conflict (n=306)

	Strain-based conflict			Interactie effect		
	B	S.E.	Beta	B	S.E.	Beta
Flexitime						
Bepaalde mate van flexitime	-.108	0.110	-.068	-.509	0.317	-.292
Werktijden geheel zelf bepalen ^a	-.406*	0.194	-.137	-.830*	0.359	-.280
Interactie effecten met sekse						
Bepaalde mate van flexitime				.452	0.336	.179
Werktijden geheel zelf bepalen				.546	0.422	.142
Controle variabelen						
Aanwezigheid partner	-.429*	0.516	-.112	-.455*	0.216	-.118
Aantal jaren educatie	.103*	0.216	.181	.104*	0.035	.182
Wekelijks gewerkte uren	.005	0.035	.047	.004	0.007	.040
Private sector	-.305*	0.007	-.177	-.299*	0.142	-.174
Semi publieke sector	-.011	0.142	-.005	.000	0.168	.000
Non-Profit sector	-.366*	0.168	-.175	-.360*	0.167	-.172
Sekse	.312*	.167	.128	-.052	0.291	-.021
R-square change	.013			.007		

Bron: Families 24/7

*Significantie $p < 0.05$;

^aOok een significant ($p = 0.097/2$) verschil tussen “bepaalde mate van flexitime” en “werktijden geheel zelf bepalen” (B=-.298; SE=.179; Beta=-.101)

Conclusie & Discussie

Dit paper heeft tot doel te onderzoeken of een grotere mate van flexitime samenhangt met verminderd werk-familie conflict. Daarnaast wordt ook gekeken of geslacht een effect op deze samenhang heeft.

In de afgelopen decennia hebben er veranderingen plaats gevonden in de manier hoe in de maatschappij tegen werk aan wordt gekeken (Cloin & Bierings, 2012). Onder andere de roep van werknemers om arbeidstijden te flexibiliseren, om zodoende een betere balans tussen werk en gezin te kunnen realiseren, heeft in Nederland geleid tot de transitie naar het zogenoemde “Het Nieuwe Werken”. Een belangrijk onderdeel hiervan is de flexibilisering van arbeidstijden, het zogenoemde flexitime. Een werknemer hoeft niet meer verplicht van negen tot vijf op kantoor te zijn, maar heeft de autonomie om zijn of haar eigen werktijden te bepalen. De gedachte hierachter is dat de werknemer op deze manier beter in staat is zijn werk te combineren met de zorg voor het gezin en dat het zogenoemde werk-familieconflict welke de werknemer ervaart vermindert (Knecht et al., 2007).

Om te onderzoeken in hoeverre flexitime samenhangt met verminderd werk-familie conflict is gekeken naar de samenhang van flexitime met zowel time-based conflict als strain-based conflict. Hierbij is ook gekeken naar wat het effect van geslacht op de samenhang van flexitime en deze twee vormen van werk-familieconflict inhoudt. Verwacht werd dat naarmate men meer beschikking heeft over flexitime, minder time-based conflict en strain-based conflict wordt ervaren. Ook werd verwacht dat de samenhang tussen flexitime en het time-based en strain-based conflict dat men ervaart voor vrouwen sterker is dan voor mannen.

De resultaten van het onderzoek bevestigen deze verwachtingen deels. De hypothese betreffende de samenhang tussen flexitime en time-based conflict wordt deels bevestigd. Het geheel zelf mogen bepalen van de werktijden levert zoals verwacht een significante vermindering van de ervaren time-based conflict op ten opzichte van geen mogelijkheden tot flexibele werktijden. Ook de hypothese betreffende de samenhang tussen flexitime en strain-based conflict wordt deels bevestigd. Het geheel zelf mogen bepalen van de werktijden levert zoals verwacht een significante vermindering van de ervaren strain-based conflict op ten opzichte van geen mogelijkheden tot flexibele werktijden. Ook in vergelijking met het hebben van deels flexibele arbeidstijden levert het geheel zelf mogen bepalen van de werktijden een significant verminderd time-based en strain-based conflict op. In geen van de

analyses wordt echter een significant verschil in conflict aangetoond tussen geen mogelijkheden tot flexibele werktijden en gedeeltelijke of beperkte mogelijkheden tot flexibele werktijden.

Voor het interactie effect van geslacht op de samenhang tussen flexitime en time-based conflict en strain-based conflict werd in de analyses geen significant bewijs gevonden. De hypothesen, betreffende de samenhang tussen flexitime en time-based en strain-based conflict en het verschil daar in tussen mannen en vrouwen, kan dan ook worden verworpen.

Uit de resultaten van het onderzoek kan geconcludeerd worden dat de gestelde onderzoeksvraag, “hangt een grotere mate van flexitime samenhangt met verminderd werk-familie conflict?” deels bevestigend kan worden beantwoord. Er zijn verschillen gevonden tussen de mate waarin men beschikking heeft over flexitime en het ervaren time-based en strain-based conflict. Als een werknemer volledige autonomie heeft met betrekking tot het bepalen van zijn werktijden zal hij of zij verminderd werk-familie conflict ervaren.

De resultaten van dit paper zijn in strijd met de conclusie van Lapiere et al. (2006), die concludeerden dat er geen samenhang bestaat tussen flexitime en verminderd time-based conflict. Een mogelijke oorzaak hiervoor zou kunnen zijn dat bij dat onderzoek ook de mogelijkheid tot thuiswerken bij flexitime is betrokken, waar in dit onderzoek onder flexitime alleen flexibele werktijden wordt verstaan. Het is mogelijk dat de mogelijkheid tot thuiswerken op zichzelf een positief effect op de ervaren time-based conflict heeft. Door alleen naar het aspect van flexibele werktijden te kijken hebben we er ons ervan verzekert dat het verminderd time-based conflict ook daadwerkelijk door het toepassen van flexibele werktijden kwam en wordt een eventueel effect van thuiswerken geëlimineerd.

Het resultaat wat betreft de samenhang tussen flexitime en verminderd strain-based conflict strookt met de resultaten uit eerder onderzoek. Hierin wordt gesteld dat als werknemers de mogelijkheid krijgen hun werk- en familieschema's beter op elkaar af te stemmen zij minder stress ervaren. Dit zorgt voor een betere gemoedstoestand op zowel het werk als in de familie (Allard et al., 2007) en verminderd strain-based conflict.

De voor dit onderzoek gebruikte data uit het Families 24/7 onderzoek heeft als voordeel dat de data in 2013 verzameld is en dus zeer recent is (Verhoef, et al, 2014). Dit komt de actualiteit van het paper ten goede. Een belangrijk nadeel van de Families 24/7 dataset is de relatief kleine hoeveelheid respondenten in de dataset. Dit maakt het moeilijker om de resultaten te generaliseren naar de populatie werknemers in het algemeen en om duidelijke significante resultaten te vinden. Een ander nadeel is de oververtegenwoordiging

van vrouwelijke respondenten in de dataset. Vrouwen hebben over het algemeen een groter aandeel in het huishouden dan mannen (Cloïn & Bierings, 2012) en hebben minder mogelijkheden tot flexitime (Kösters et al. 2012). Hierdoor geven de resultaten een vertekend beeld van de werkelijke situatie omtrent de samenhang tussen flexitime en werk-familie conflict. Om deze problemen in eventueel vervolg onderzoek te voorkomen is aan te bevelen om een grotere groep respondenten bij het onderzoek te betrekken en te zorgen voor een evenwichtigere verdeling van mannen en vrouwen onder de respondenten. Tot slot moet worden opgemerkt dat de respondenten in de dataset niet doormiddel van randomisatie geselecteerd zijn. Het onderzoek is dan ook niet gebaseerd op een representatieve steekproef. Vervolgonderzoek met behulp van representatieve steekproef is dan ook noodzakelijk om te kijken of de in dit onderzoek gevonden resultaten ook in dat geval blijven staan.

Eventueel vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op de causaliteit van flexibele werktijden op het werk-familie conflict dat medewerkers ervaren. Dit kan gedaan worden aan de hand van longitudinaal onderzoek, waarbij het door de werknemers ervaren werk-familie conflict voor en na de invoering van regelingen voor flexibele arbeidstijden wordt gemeten. Hierdoor kan men bepalen in hoeverre werk-familie conflict ook daadwerkelijk afneemt na het invoeren van flexitime.

Naar aanleiding van dit onderzoek zou men nog eens kritisch kunnen kijken naar het huidige beleid met betrekking tot Het Nieuwe Werken. Gebleken is dat flexitime werk-familie conflict pas vermindert als mensen geheel zelf in staat worden gesteld hun werktijden te bepalen. Er is geen significant verschil gevonden in ervaren werk-familie conflict tussen mensen met geen mogelijkheden tot flexibele werktijden en mensen met beperkte mogelijkheden tot flexibele werktijden. Hoewel het geheel zelf mogen bepalen van de werktijden binnen de meeste organisaties geen realistische optie zal zijn, zal effectief beleid gericht op het verbeteren van de werk-familiebalans werknemers in ieder geval zoveel mogelijk vrij moeten laten in het bepalen van zijn of haar werktijden.

Literatuurlijst

- Allard, K., Haas, L., & Philip Hwang, C. (2007). Exploring the paradox: Experiences of flexible working arrangements and work-family conflict among managerial fathers in Sweden. *Community, Work and Family*, 10, pp 475-493.
- Allen, T. D., Herst, D.E.L., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health psychology*, 278-308.
- Breedveld, K., Broek, A. van den , Haan, J. de, Harms, L., Huysmans, F. & Ingen, E. van (2006). *De tijd als spiegel. Hoe Nederlanders hun tijd besteden*. Den Haag: SCP.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M. & Williams, L.J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behaviour*, 249-276.
- Cartwright, L.K. (1978). Career satisfaction and role harmony in a sample of young women physicians. *Journal of Vocational Behavior*, 184-196.
- Christensen, K.E. & Staines, G.L. (1990). Flextime: A Viable Solution to Work/Family Conflict? *Journal of Family Issues*, 455.
- Clark, S.C. (2000). Work/family border theory. *Human Relations*, 747-770.
- Cloïn, M., & Bierings, H. (2012). De combinatie van betaalde arbeid en zorgtaken. In A. Merens, M. Hartgers & M. van den brakel. *Emancipatiemonitor 2012* (pp. 87 - 101). Den Haag: SCP.
- Edwards, J. R., Rothbard, N.P.(2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 178-199.
- Frone, M. R., Russel, M. & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 65-75.
- Geurts, A. E., Taris, T.W., Demerouti, E., Dijkers, J. & Kompier, M.A.J. (2002). Waar werk en privé elkaar raken: de stand van zaken. *Gedrag en organisatie*, 163-183.
- Gils, W. van & Kraaykamp, G. (2008). The Emergence of Dual-Earner Couples: A Longitudinal Study of the Netherlands. *International Sociology*, 345-366.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family roles. *Academy of Management Review*, 76-88.
- Grzywacz, J. G., & Butler, A. B. (2005). The Impact of Job Characteristics on Work-to-Family Facilitation: Testing a Theory and Distinguishing a Construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 97-109.
- Gutek, B., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role-explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 560-568.
- Hanson, G. C., Hammer, L., & Colton, C. (2006). Development and Validation of a Multidimensional Scale of Perceived Work-Family Positive Spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 249-265.

- Hammer, L.B., Allen, E. & Grigsby, T.D. (1997). Work–Family Conflict in Dual-Earner Couples: Within-Individual and Crossover Effects of Work and Family. *Journal of Vocational Behavior*, 185-203.
- Higgins, C. A., Duxbury, L.E. & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51-75.
- Keith, P. M., Schafer, R.B. (1980). Role strain and depression in two-job families. *Family Relations*, 483-488.
- Knegt, R., De Groot, J. A., Van het Klaar, R. H., Mulder, G. J., Popma, J. R., Schaapman, M (2011). *'Het nieuwe werken' en de arbeidsrechtelijke regelgeving. ['New ways of working' and labour law regulations]*. Hugo Sinzheimer instituut. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Koenen. B, Vieira. V., Verhue. D., (2010). *Nederland klaar voor het Nieuwe werken*. TNS NIPO. Den Haag: Rijksoverheid.
- Kösters, L., Moonen, L., & Cloin, M. (2012). Flexibel Werken. In A. Merens, M. Hartgers, & M. v. Brakel, *Emanciepatiemonitor 2012* (pp. 102-114). Den Haag: SCP.
- Kush, K.S. & Stroh, L.K. (1994). Flexitime: Myth or reality? *Elsevier*, 51-55.
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of occupational health psychology*, 11(2), 196.
- Mars, G. B., Brakel, M. van den, Portegijs, W., Chkalova, K. & Geerdinck, M. (2012). Vrouwen en de arbeidsmarkt. In A. Merens, M. Hartgers & m. van den Brakel *Emanciepatiemonitor 2012* (pp. 51-75). Den Haag: SCP.
- Peters, P., Dulk, L. d., & Lippe, T. v. (2008). Effecten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit op de balans tussen werk en privé. . *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, volume: 24, issue: 4, 341 - 362.
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and familylife. *Monthly Labor Review*, 103(3), 29-32.
- Rau, B.L. & Hyland, M.M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements. *Personnel Psychology*, 111-136.
- Ruijter, E. de & Lippe, T. van der (2007). Effects of Job Features on Domestic Outsourcing as a Strategy for Combining Paid and Domestic Work. *Work and Occupations*, 205.
- Sharpe, L. D., Hermsen, J. M., & Billings, J. (2002). Factors associated with having flexitime. *Journal of family & economic issues* , 51-72.
- Verhoef, M., Tammelin, M., May, V., Rönkä, A., & Roeters, A. (2014). Childcare and parental work schedules: A comparison of childcare arrangements among Finnish, British and Dutch dual-earner families.
- Van der Lippe, T., Jager, A., & Kops, Y. (2006). Combination pressure. *Acta sociologica*, 49, 303-319.
- Williams, K., & Alliger, G. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management journal*, 837-868.
- Zedeck, S. (1992). *Work, families, and organizations*. San Francisco: Jossey-bass.

Zeytinoglu, I. U., & Lillevik, W. (2002). Conceptualizations of and international experiences with flexible work arrangements. In I. U. Zeytinoglu, *Flexible work arrangement*. The Hague: Kluwer Law International.

Appendix

Stellingen indicatie time-based conflict

Geef aan in hoeverre de volgende stellingen overeenkomen met uw persoonlijke situatie (variërend van 'Helemaal oneens' tot 'Helemaal eens').

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
Door mijn werk kan ik me minder bezig houden met gezinsactiviteiten dan ik zou willen	()	()	()	()	()
De tijd die ik moet besteden aan mijn werk weerhoudt me ervan om thuis verantwoordelijkheden op me te nemen	()	()	()	()	()
Door de hoeveelheid tijd die ik moet besteden aan mijn verantwoordelijkheden op het werk, kan ik regelmatig niet aanwezig zijn bij gezinsactiviteiten	()	()	()	()	()

Stellingen indicatie strainbased conflict

Geef aan in hoeverre de volgende stellingen overeenkomen met uw persoonlijke situatie (variërend van 'Helemaal oneens' tot 'Helemaal eens').

Na een werkdag ben ik vaak te uitgeput om thuis mee te doen aan activiteiten of verantwoordelijkheden op me te nemen

() () () () ()

Als ik thuiskom van het werk, ben ik vaak emotioneel zo leeg dat ik thuis geen bijdrage meer kan leveren

() () () () ()

Door alle druk op mijn werk, ben ik als ik thuiskom soms te gestresst om de dingen te doen die ik echt leuk vind

() () () () ()