

Universiteit Utrecht



HET NIEUWE WERKETHOS

Een studie naar de samenhang tussen Het
Nieuwe Werken en werkethos

Roos Broere
Jorinde Schuitema

Bachelorscriptie Sociologie

Roos Broere

3963314

R.H.L.Broere@students.uu.nl

Jorinde Schuitema

3918645

J.Schuitema@students.uu.nl

Bachelor scriptie Sociologie

Melissa Verhoef

Sendy Farag

Universiteit Utrecht

Faculteit Sociale Wetenschappen

Afdeling Sociologie

Sjoerd Groenmangebouw (2de verdieping)

Padualaan 14

3584 CH Utrecht

De conclusie en discussie in deze versie van Het Nieuwe Werkethos zijn geschreven door Roos Broere.

Juni, 2015

Inhoudsopgave

Abstract	3
1. Inleiding	3
2. Theorie	5
2.1 Sociale uitwisselingstheorie	5
2.2 Verschillen tussen thuiswerken en autonomie in werktijden	7
2.3 Genderverschillen	8
3. Methode	8
3.1 Data	8
3.2 Steekproef	9
3.3 Onafhankelijke variabelen	9
3.4 Afhankelijke variabelen	10
3.5 Controlevariabelen	10
3.6 Analysemethode	11
4. Resultaten	11
4.1 Beschrijvende analyses	11
4.2 Verklarende analyses	12
5. Conclusie & discussie	14
6. Referenties	18

Abstract

In this study we examined the association between aspects of New Ways of Working and work ethics. The aspects include telework and autonomy in work hours. Hypotheses were derived from the social exchange theory of Blau (1964) and from findings of previous literature. We used the second wave of the Netherlands Kinship Panel Study (2006-2007), which contains 2847 respondents, to test our hypotheses. The results show a positive association between telework and work ethics and a positive association between autonomy in work hours and work ethics. We did not find differences in strength of the association between telework and autonomy in work hours. Moreover, no gender differences were found in this study. Although New Ways of Working is a popular concept in the Netherlands, not much research had focused on the association between New Ways of Working and work ethics. This study can contribute to a better understanding of the New Ways of Working in the Netherlands.

Keywords: Het Nieuwe Werken; werkethos; sociale uitwisseling; thuiswerken; autonomie in werktijden; werknemers; gender.

1. Inleiding

Op 14 april 2015 stemde de Eerste Kamer in met het recht op thuiswerken en flexibiliteit in werktijden voor werknemers (Van der Hulst, 2015). Met dit recht wil de Nederlandse regering een cultuuromslag bewerkstelligen, waarbij een belangrijke rol is weggelegd voor tijd- en plaatsongebondenheid van werk (Knecht et al., 2011). Thuiswerken en flexibel werken moeten hierdoor beter bespreekbaar worden op de werkvloer. Werknemers die deze vormen van werken willen hanteren, kunnen hiervoor een verzoek indienen bij hun werkgever. Alleen op basis van een goed gemotiveerde afwijzing, waarin staat dat de kwaliteit van het werk zal afnemen, mag de werkgever dit verzoek weigeren (Herderscheê, 2015). De invoering van het recht op thuiswerken en flexibiliteit in werktijden is een voorbeeld van steun die de Nederlandse overheid biedt aan Het Nieuwe Werken (HNW). HNW wordt gedefinieerd als: "... een visie om werken effectiever, efficiënter maar ook plezieriger te maken voor zowel de organisatie als de werknemer. Die visie wordt gerealiseerd door de werknemer centraal te stellen en hem, binnen bepaalde grenzen, ruimte en vrijheid te geven." (Bijl, 2009:27).

HNW kan ingevoerd worden met meerdere redenen. Zo kunnen er bijvoorbeeld kosten worden bespaard doordat er minder kantooruimte nodig is voor werknemers en er minder reiskosten gemaakt worden wanneer werknemers thuiswerken (Bijl, 2009). Daarnaast biedt HNW een oplossing voor de milieu- en fileproblematiek, omdat er minder met de auto naar het werk gereden hoeft te worden (Bijl, 2009). Ook wordt HNW vaak ingevoerd door organisaties om mee te denken met werknemers over de werk-privé balans (Peters, den Dulk & van der

Lippe, 2008; Cloin & Hermans, 2006). Hoogenboom (2011) wijst erop dat de huidige arbeidsmarkt steeds meer gericht is op de wensen en eisen van de consument. Hierdoor zijn kleinschaligheid, gekwalificeerde arbeid, creativiteit en bovenal flexibiliteit van werknemers steeds belangrijker geworden voor organisaties. Door deze toenemende flexibiliteit, die gevraagd wordt van werknemers, kunnen werk en privé steeds meer door elkaar gaan lopen waardoor deze uit balans kunnen raken. HNW zou hulp kunnen bieden om deze balans te herstellen (Peters et al., 2008).

De invoering van HNW kan er ook in veel gevallen toe leiden dat een organisatie beter gaat presteren (Perry-Smith & Blum, 2000). Deze verbeterde prestatie kan volgen uit het veranderde werkethos van werknemers. HNW kan gunstig uitpakken voor werknemers, ze krijgen immers meer vrijheden en verantwoordelijkheden, wat veelal als positief wordt ervaren (Bijl, 2009). De werknemer zal het idee hebben dat de werkgever meedenkt en zal daardoor het gevoel krijgen dat hij iets terug moet doen voor de werkgever (Blau, 1964). Dit kan zich uiten in een hoger werkethos.

Het werkethos betreft de waarden die een werknemer hecht aan het belang van zijn werk. Deze waarden zijn bepalend voor de identiteit en het gevoel van eigenwaarde van het individu. Het werkethos van de werknemer stimuleert de toewijding aan de organisatie, het plichtsgevoel en het streven naar succes (Watson, 2012). Dit onderzoek zal zich richten op de samenhang tussen thuiswerken en autonomie in werktijden, als aspecten van HNW, en het werkethos van werknemers. Dit brengt ons tot de volgende onderzoeksvraag:

'In hoeverre hangen aspecten van Het Nieuwe Werken samen met het werkethos?'

Bestaand onderzoek heeft zich vooral gericht op twee thema's binnen HNW. Enerzijds richtte onderzoek zich op de gevolgen van HNW voor de werknemer binnen de privésfeer. Hierbij werd veelal onderzoek gedaan naar de invloed van HNW op de werk-privé balans (Madson, 2003; Peters et al., 2008; Hill, Hawkins & Miller, 1996). Uit onderzoek van Madson (2003) blijkt dat werknemers die thuiswerken minder een conflict ervaren tussen werk en privé. Anderzijds is onderzoek gedaan naar de gevolgen van HNW op organisatieniveau. Hierbij staan begrippen als organisatieprestatie, winst en productiviteit centraal. Er werd veelal onderzocht in hoeverre HNW invloed heeft op deze organisatieaspecten (Martin & MacDonnell, 2012; Perry-Smith & Blum, 2000; Harpaz, 2002). Zo vonden Perry-Smith en Blum (2000) dat organisaties die werk-privé regelingen aanbieden, die geschaard kunnen worden onder HNW, beter presteren op de markt en een sterkere groei van de winst doormaken.

In de literatuur is minder aandacht besteed aan de gevolgen van HNW voor werknemers binnen de organisatiesfeer, waarbij het gaat over het gedrag van de werknemer binnen de organisatie. Eerder onderzoek op het gebied van werknemers op het organisatieniveau is vooral

gedaan buiten Nederland. Zo heeft Lambert (2000) binnen een Amerikaanse context aangetoond dat het aanbieden van werk-privé regelingen ervoor zorgt dat werknemers meer extra-rol gedrag vertonen. Dit houdt in dat werknemers wat extra's doen voor de werkgever buiten de formele functievereisten om (Lievens, 2011). Deze verandering van de werknemer binnen de organisatiesfeer kan er toe leiden dat de organisatie beter gaat presteren (Lambert, 2000). Daarnaast hebben Hornung en Glaser (2010) gevonden dat Duitse werknemers meer vertrouwen en toewijding voelen tegenover de organisatie, wanneer ze de mogelijkheid hebben om thuis te werken. Deze toewijding kan ertoe leiden dat werknemers meer willen doen voor de organisatie.

Hoewel er in andere landen soortgelijke onderzoeken zijn uitgevoerd over de samenhang tussen HNW en werkethos, is dit in Nederland nog weinig gedaan. Toch is HNW in Nederland een actueel en veelbesproken concept. Over HNW worden in Nederland veel aannames gedaan, echter is nog onduidelijk hoe HNW zich verhoudt tot de werknemer (Bijl, 2009). Het is dan ook van belang dat er meer duidelijkheid komt over de verhouding tussen HNW en het werkethos, waaraan dit onderzoek een bijdrage levert.

Vanwege het feit dat de Nederlandse overheid HNW stimuleert, is het van belang om te weten of HNW daadwerkelijk gunstig is voor de Nederlandse context. Op dit moment zijn sommige Nederlandse organisaties nog huiverig voor de invoering van HNW. Zij zijn bang om de grip op hun werknemers te verliezen wanneer zij thuiswerken en hun eigen werktijden bepalen (EenVandaag, 2015). Meer kennis over de samenhang tussen HNW en werkethos kan laten zien welke mogelijke voor- en nadelen HNW heeft voor organisaties. Werkgevers willen graag dat werknemers een hoog werkethos hebben, daarom is het voor hen zinvol om te weten welke invloed HNW heeft op werkethos. Organisaties zullen dan wellicht minder huiverig zijn om over te gaan op HNW.

2. Theorie

2.1 Sociale uitwisselingstheorie

Om te onderzoeken in hoeverre aspecten van HNW samenhangen met het werkethos zal gebruik gemaakt worden van de sociale uitwisselingstheorie van Blau (1964). Deze theorie veronderstelt dat er een bepaalde interactie plaatsvindt tussen twee actoren. Dit kan interactie betreffen tussen twee individuen, maar ook tussen een individu en een organisatie of tussen twee organisaties (Cook, Cheshire, Rice & Nakagawa, 2013). Deze theorie is bruikbaar om relaties tussen uiteenlopende actoren te onderzoeken. In dit onderzoek zal de theorie gebruikt worden om de relatie tussen werkgever en werknemer te onderzoeken.

Blau (1964) maakt een onderscheid tussen twee soorten uitwisseling, namelijk economische en sociale uitwisseling. Wat economische uitwisseling van sociale uitwisseling onderscheidt, is het verschil in hetgeen dat uitgewisseld wordt. Bij economische uitwisseling worden materiële, kwantificeerbare goederen uitgewisseld, terwijl het bij sociale uitwisseling gaat over immateriële goederen die niet kwantificeerbaar zijn (Blau, 1964). Dit zijn vaak symbolische of persoonlijke waarden (Haas & Deseran, 1981).

Bij economische uitwisseling wisselen twee actoren gespecificeerde hulpbronnen uit. Hierbij is vooraf geëxpliciteerd wat deze uitwisseling inhoudt, bijvoorbeeld door middel van een contract (Hornung & Glaser, 2010). Ook bij sociale uitwisseling kan er sprake zijn van een contract, echter is dit niet geëxpliciteerd maar impliciet van aard. Een dergelijk contract heet ook wel een psychologisch contract en kan bestaan tussen een werkgever en een werknemer (Argyris, 1960). De verwachtingen die beide actoren van elkaar hebben over het functioneren als werknemer of werkgever vormen hierbij de basis (Schein, 1978). Wanneer de werkgever positieve of negatieve signalen geeft aan de werknemer, bijvoorbeeld door de mogelijkheid tot thuiswerken aan te bieden, zal de werknemer dit meenemen in het psychologisch contract (Gouldner, 1960).

De twee soorten uitwisselingen verschillen ook op het gebied van vrijwilligheid. Sociale uitwisseling gebeurt op vrijwillige basis, waarbij actoren zelf beslissen of ze de uitwisseling aan gaan. De gever verwacht wel dat de ontvanger wat terug zal doen in ruil voor zijn bijdrage of gift, waardoor er sprake is van een verwachting van wederkerigheid (Blau, 1964). Door het ontvangen van vrijheden of mogelijkheden, als vorm van een bijdrage of gift, krijgt ook de ontvanger het gevoel dat hij wat terug moet doen voor de gever. Er ontstaat hierdoor een gevoel van morele verplichting, terwijl nergens is vastgelegd dat de ontvanger wat terug dient te doen voor de uitwisseling (Cook et al., 2013). De manier waarop en wanneer de ontvanger de gever 'terugbetaalt' staan niet vast. Aangezien er bij deze sociale uitwisseling niet direct een tegenprestatie geleverd moet worden, blijft de ontvanger het gevoel houden dat hij ooit iets terug moet doen voor de gever. Dit leidt ertoe dat er een langere relatie ontstaat tussen beide actoren (Blau, 1964).

Werknemers krijgen door HNW meer vrijheid van de werkgever, wat gezien kan worden als een proces van sociale uitwisseling (Peters et al., 2008). De werkgever biedt een hulpmiddel dat werknemers een gevoel van steun kan geven. Dit kan de werkgever doen door werknemers thuis te laten werken of ze autonomie te geven in hun werktijden. In ruil daarvoor verwacht de werkgever proactiviteit, betrokkenheid en flexibiliteit van werknemers binnen de organisatie (Peters et al., 2008). Doordat de werknemer meer vrijheid krijgt van de werkgever, krijgt hij ook het morele gevoel dat hij wat terug moet doen voor de werkgever (Fleetwood, 2007; Gouldner, 1960). Naarmate de werkgever meer aan sociale uitwisseling doet, zal de werknemer zich

sterker moreel verplicht voelen om iets terug te doen voor de werkgever (Gouldner, 1960). De werknemer die bereid is om wat extra's te doen voor de werkgever, kan gezien worden als een werknemer met een hoger werkethos (Coyle-Shapiro & Kessler, 2000; Watson, 2012). Zodoende komen wij tot de volgende hypothesen:

Hypothese 1: 'Werknemers die thuiswerken, zullen een hoger werkethos hebben dan werknemers die niet thuiswerken.'

Hypothese 2: 'Werknemers met autonomie in werktijden, zullen een hoger werkethos hebben dan werknemers zonder autonomie in werktijden.'

2.2 Verschillen tussen thuiswerken en autonomie in werktijden

Naast dat we willen onderzoeken of thuiswerken en autonomie in werktijden samenhangen met een hoger werkethos, zijn we geïnteresseerd in welke de regelingen het sterkst samenhangt met werkethos. Om tot een verwachting te komen maken we gebruik van het onderzoek van Caillier (2013). In zijn onderzoek werd gekeken naar hoeveel invloed verschillende werk-privé regelingen hebben op de toewijding van werknemers aan de organisatie. Volgens Caillier (2013) bieden sommige werk-privé regelingen meer steun aan werknemers dan andere regelingen. Dit zou er toe leiden dat diverse werk-privé regelingen ook een verschillend effect hebben op de toewijding van werknemers aan de organisatie. Hij veronderstelde dat thuiswerken, als aspect van HNW, werknemers de meeste flexibiliteit biedt om een goede balans te vinden tussen werk en privé. Op deze manier is de werknemer het meest gesteund om het werk-privé conflict op te lossen wanneer hij de mogelijkheid heeft tot thuiswerken. De werknemer zal hierdoor meer tevreden zijn over de werkgever. Deze tevredenheid zou leiden tot meer toewijding aan de organisatie ten opzichte van andere werk-privé regelingen, zoals autonomie in werktijden (Caillier, 2013).

De hypothese van Caillier (2013) werd deels bevestigd. Tevredenheid in regelingen zoals kinderopvang en gezondheidsprogramma's hebben meer invloed op de toewijding van werknemers dan thuiswerken. Caillier vindt echter wel bewijs dat tevredenheid in thuiswerken meer invloed heeft op de toewijding van werknemers, dan tevredenheid over autonomie in werktijden. Dit is relevant voor het huidige onderzoek, omdat hierin ook onderscheid gemaakt wordt tussen deze twee regelingen. Op basis van de bevindingen van Caillier (2013) is de volgende hypothese geformuleerd:

Hypothese 3: 'De positieve samenhang tussen thuiswerken en werkethos zal sterker zijn dan de positieve samenhang tussen autonomie in werktijden en werkethos.'

2.3 Genderverschillen

Tot slot zal onderzocht worden of er binnen HNW genderverschillen in werkethos zijn waar te nemen. Hierbij wordt afzonderlijk gekeken naar autonomie in werktijden en thuiswerken voor mannen en vrouwen. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat vrouwen meer werk-privé conflicten ervaren dan mannen (Duxbury & Higgins, 1991; Gutek, Searle & Klepa, 1991; Duxbury, Higgins & Lee, 1994). Geurts en Demerouti (2003) verklaren dit verschil in ervaren conflicten vanuit de grotere verantwoordelijkheid die vrouwen dragen voor de zorg voor kinderen en het huishouden in vergelijking tot mannen. Nederlandse vrouwen zijn nog steeds meer verantwoordelijk voor het gezin en het huishouden, terwijl ze ook steeds vaker betaalde arbeid verrichten (Voydanoff, 2002). Dit kan leiden tot conflicten bij het combineren van werk en privé. Mannen zullen deze conflicten minder ervaren omdat zij veelal minder zorg dragen voor de gezinstaken (Cinamon & Rich, 2002).

HNW kan steun bieden voor deze werk-privé conflicten. Een voorbeeld hiervan is dat werknemers bij ziekte van hun kinderen thuis kunnen werken, wat als positief wordt ervaren door werkende ouders (Gutek et al., 1991). Doordat vrouwelijke werknemers meer werk-privé conflicten ervaren dan mannelijke werknemers, zullen vrouwelijke werknemers zich ook meer gesteund voelen door HNW (Geurts & Demerouti, 2003). Wanneer werknemers meer steun ervaren van de werkgever zullen zij meer toegewijd zijn aan de organisatie (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch & Rhoades, 2001). HNW biedt vrouwen hierdoor meer steun dan mannen, waardoor vrouwen een hoger werkethos zullen hebben. Hieruit volgen de volgende hypothesen:

Hypothese 4: 'Vrouwen die thuiswerken, zullen een hoger werkethos hebben dan mannen die thuiswerken.'

Hypothese 5: 'Vrouwen met autonomie in werktijden, zullen een hoger werkethos hebben dan mannen met autonomie in werktijden.'

3. Methode

3.1 Data

Binnen dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de Netherlands Kinship Panel Study (NKPS) om de hypothesen te toetsen. NKPS is een longitudinaal onderzoek, waarvan de dataverzameling is gestart in 2002 (Dykstra et al., 2005). Het is een onderzoek dat zich richt op normatieve en emotionele dimensies en gedragsdimensies van verbondenheid binnen familierelaties in Nederland (Rooyackers, De Valk & Merz, 2014). In deze studie wordt gebruik gemaakt van de tweede wave van de dataset, waarvan de data is verzameld in de periode 2006-2007. Deze wave omvat 6091 respondenten, welke allen tussen de 21 en 79 jaar oud waren tijdens de deelname

aan het onderzoek (Dykstra et al., 2012). De data is verzameld aan de hand van schriftelijke vragenlijsten en persoonlijke vraaggesprekken (Dykstra, Komter, Liefbroer, Merz & Mulder, 2010).

3.2 Steekproef

Het is voor dit onderzoek van belang dat de respondenten een betaalde baan hebben, daarom werden 2263 respondenten uitgesloten uit de steekproef. Dit onderzoek richt zich op de Nederlandse werkzame beroepsbevolking. We hanteren hiervoor de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De werkzame beroepsbevolking bestaat uit werknemers die ten minste twaalf uur per week betaalde arbeid verrichten en binnen de leeftijdscategorie 18 tot 65 jaar vallen (Dirven & Janssen, 2013). Door deze selectie werden 270 respondenten uitgesloten. Bovendien richten wij ons op de relatie tussen werkgever en werknemers, daarom werden alleen werknemers in loondienst meegenomen in de steekproef. Dit leidde tot verdere uitsluiting van 434 zelfstandigen en meewerkende gezinsleden, wat heeft geresulteerd in een steekproef van 3124 respondenten.

De steekproef bestaat voor 57% uit vrouwen en voor 43% uit mannen. 48% van de respondenten in de steekproef werkt deeltijd (minder dan 35 uur) tegenover 52% voltijd. In vergelijking tot de Nederlandse beroepsbevolking werken in de steekproef meer werknemers deeltijd, in de beroepsbevolking werkt namelijk 44% deeltijd tegenover 56% voltijd (CBS Statline, 2015a). In 2006 was de gemiddelde leeftijd van de werkzame beroepsbevolking 40 jaar (CBS, 2009), in de steekproef is de gemiddelde leeftijd iets hoger, namelijk 43 jaar. Het gemiddeld jaarinkomen van werkenden in 2006 was €24.400,- (CBS Statline, 2015b). De respondenten in de steekproef verdienen gemiddeld €18.558,- per jaar. Het gemiddeld aantal jaren genoten opleiding van de respondenten in de steekproef is 15 jaar, wat overeenkomt met een mbo-niveau. Het opleidingsniveau van de steekproef komt overeen met de beroepsbevolking. Het gemiddelde opleidingsniveau van de Nederlandse bevolking is middelbaar, waar ook het mbo-niveau onder valt (CBS Statline, 2015c). De steekproef vertoont voor de meeste van de achtergrondvariabelen kleine verschillen ten opzichte van de Nederlandse werkzame beroepsbevolking, daarom verwachten we dat dit geen problemen op zal leveren voor de representativiteit van het onderzoek. Wat eventueel gevolgen kan hebben voor de representativiteit zijn de grotere verschillen tussen inkomen in de steekproef en de populatie.

3.3 Onafhankelijke variabelen

De onafhankelijke variabele is HNW, wat thuiswerken en autonomie in werktijden omvat. De variabele thuiswerken is gemeten aan de hand van de vraag: "Werkt u wel eens thuis?". De

antwoordcategorieën hierbij waren: 1 = *nee*; 2 = *minder dan één dag per week*; 3 = *ja, ongeveer één dag per week*; 4 = *ja, meer dan één dag per week*. In dit onderzoek werd onderscheid gemaakt tussen werknemers die wel thuiswerken en werknemers die dit niet doen. Daarom zijn de vier antwoordcategorieën samengevoegd tot een dummyvariabele (0 = *nee*; 1 = *ja*). Antwoordcategorie 1 werd 'nee' en antwoordcategorieën 2, 3 en 4 werden samengevoegd tot 'ja'.

De variabele autonomie in werktijden is gemeten door middel van de vraag: "Hoeveel vrijheid heeft u bij het bepalen van uw werktijden en werkdagen?". Respondenten konden hierbij kiezen uit vier antwoordmogelijkheden: 1 = *geen vrijheid*; 2 = *enige vrijheid*; 3 = *redelijk veel vrijheid*; 4 = *bepaalt zelf tijden en/of dagen*. Binnen deze steekproef is een onderscheid gemaakt tussen respondenten die wel autonomie in werktijden hebben en respondenten die dit niet hebben. Zodoende werd een dummyvariabele (0 = *nee*; 1 = *ja*) gemaakt waarbij antwoordcategorie 1 'nee' werd en de antwoordcategorieën 2, 3 en 4 samengevoegd werden tot 'ja'.

Voor hypothesen 4 en 5 hebben we een onderscheid gemaakt in gender. In de vragenlijst is de vraag als volgt gesteld: "Wat is uw geslacht?" Hierop konden de respondenten antwoorden: 1 = *man*; 2 = *vrouw*. Voor dit onderzoek hebben we er een dummyvariabele van gemaakt, waarin 0 = *man* en 1 = *vrouw*.

3.4 Afhankelijke variabele

De afhankelijke variabele in dit onderzoek is werkethos. Om dit te meten zijn in de NKPS vier stellingen aan de respondent voorgelegd: 1. Ik ben bereid extra klusjes op te knappen als dat het bedrijf ten goede komt; 2. Ik vind het erg belangrijk dat ik mijn werk goed doe; 3. Ik werk liever over dan dat ik iets niet op tijd afkrijg; 4. Mijn werk is erg belangrijk voor me. De respondenten konden kiezen uit een vijftal antwoordcategorieën (1 = *helemaal mee eens* tot 5 = *helemaal mee oneens*). De vier stellingen zijn in dit onderzoek samengevoegd tot de variabele werkethos. Hierbij zijn de antwoordcategorieën omgepooled, zodat een hogere score op deze variabele ook een hogere score op werkethos betekent. Er is een gemiddelde berekend over de scores van de vier stellingen. Men kan op de variabele werkethos de scores 1 tot en met 5 behalen.

3.5 Controlevariabelen

In dit onderzoek is gecontroleerd voor de leeftijd, het opleidingsniveau en het aantal werkuren van de respondent en voor de aanwezigheid van een partner en thuiswonende kinderen. Uit onderzoek van Peters, Kraan en Van Echtelt (2014) blijkt dat leeftijd positief verband houdt met de toewijding aan de organisatie. We hebben gecontroleerd voor leeftijd, omdat toewijding en werkethos in elkaars verlengde liggen. Daarnaast is er gecontroleerd voor het opleidingsniveau

omdat uit onderzoek van Smulders, Kraan en Pot (2011) blijkt dat werknemers met een hoger opleidingsniveau meer beschikking hebben over HNW dan werknemers met een lager opleidingsniveau. Werknemers die meer uren werken zijn ook meer toegewijd aan de organisatie (Peters et al., 2014), daarom hebben we voor het aantal werkuren gecontroleerd. Tenslotte zijn werknemers met een partner en thuiswonende kinderen meer over gegaan op HNW dan werknemers die geen partner of thuiswonende kinderen hebben (Smulders et al., 2011), daarom is er ook gecontroleerd voor deze twee variabelen.

3.6 Analysemethode

Om de samenhang tussen werkethos en HNW te toetsen is gebruik gemaakt van een multi-pele regressieanalyse. Door middel van deze analyse is in Model I en II getoetst of de onafhankelijke variabelen thuiswerken en autonomie in werktijden samenhangen met de afhankelijke variabele werkethos. In Model III is gekeken of er een verschil is in de sterkte van de samenhang met werkethos tussen thuiswerken en autonomie in werktijden. Tenslotte is in Model IV en V gekeken of het verband tussen HNW en werkethos wordt versterkt door gender, er is hierbij getoetst of er sprake is van een interactie-effect. De meeste variabelen kennen een aantal missende waarden (variërend van 5.4% tot 8.1%). Dit heeft er toe geleid dat nog 277 respondenten uit de steekproef zijn uitgesloten met behulp van listwise deletion. Dit heeft geresulteerd in een steekproef van 2847 respondenten.

4. Resultaten

4.1 Beschrijvende analyses

In Tabel 1 zijn de beschrijvende statistieken van de onafhankelijke, afhankelijke en controle variabelen opgenomen. Voor elk van de variabelen is het bereik, het gemiddelde en de standaarddeviatie weergegeven.

In Tabel 1 is te zien dat minder dan de helft van de respondenten in de steekproef thuiswerkt. 69.6% van de respondenten heeft autonomie om zijn eigen werktijden in te delen, dit is ruim anderhalf keer meer in vergelijking tot thuiswerken. De steekproef bestaat voor 57% uit vrouwen en voor 43% uit mannen. Het gemiddelde werkethos is 4, wat relatief hoog is aangezien de maximaal te behalen score 5 is. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 43 jaar. Respondenten hebben bovendien gemiddeld 15 jaar onderwijs genoten, wat overeenkomt met een mbo-niveau. Gemiddeld werken respondenten ongeveer 33 uur per week. Ruim driekwart van de respondenten heeft een partner en meer dan de helft heeft thuiswonende kinderen.

Tabel 1

Beschrijvende statistieken voor onafhankelijke, afhankelijke en controle variabelen (N=2847).

	Bereik	Gemiddelde	Standaarddeviatie
<i>Onafhankelijke variabelen</i>			
Thuiswerken (0=nee;1=ja)	0-1	0.397	0.490
Autonomie in werktijden (0=nee;1=ja)	0-1	0.696	0.460
Gender (0=man;1=vrouw)	0-1	0.570	0.496
<i>Afhankelijke variabele</i>			
Werkethos	1-5	4.104	0.561
<i>Controle variabelen</i>			
Leeftijd	18-64	42.500	9.580
Jaren genoten opleiding	7-18	15.449	2.487
Aantal werkuren	12-60	33.380	10.672
Partner (0=nee;1=ja)	0-1	0.818	0.386
Thuiswonende kinderen (0=nee;1=ja)	0-1	0.570	0.496

4.2 Verklarende analyses

Om de verklarende analyses uit te voeren zijn vijf verschillende modellen opgesteld. In Tabel 2 worden de resultaten gepresenteerd. Hierbij worden de ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten, gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten, de standaardfout en de verklaarde variantie weergegeven en wordt aangegeven of het resultaat significant is.

Hypothese 1 voorspelde dat werknemers die thuiswerken een hoger werkethos zullen hebben dan werknemers die niet thuiswerken. In Model I vinden we steun voor deze hypothese wanneer gecontroleerd wordt voor leeftijd, jaren genoten opleiding, aantal werkuren, het hebben van een partner en thuiswonende kinderen ($b = 0.136$, $SE = 0.023$, $\beta = .119$, $p < .001$). Dit betekent dat thuiswerken significant positief samenhangt met het werkethos. Volgens de classificatie van Cohen (1988) is er sprake van een zeer klein effect.

Model II toetst de tweede hypothese die stelt dat werknemers die autonomie in werktijden hebben, een hoger werkethos zullen hebben dan werknemers die geen autonomie in werktijden hebben. Wanneer de controlevariabelen mee worden genomen in het model, vinden we een significante samenhang tussen autonomie in werktijden en werkethos ($b = 0.058$, $SE = 0.023$, $\beta = .047$, $p = .012$). Dit biedt ondersteuning voor de tweede hypothese. Het blijkt dat werknemers met autonomie in werktijden hoger scoren op werkethos dan werknemers zonder autonomie. Uit de classificatie van Cohen blijkt dat er sprake is van een zeer klein effect (Cohen, 1988).

Tabel 2

Ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten, standaardfout en gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten betreffende samenhang tussen thuiswerken, autonomie in werktijden en werkethos (N=2847).

	Model I		Model II		Model III		Model IV		Model V	
	b (SE)	β	b (SE)	β	b (SE)	β	b (SE)	β	b (SE)	β
<i>Onafhankelijke variabelen</i>										
Thuiswerken	.136(.023)***	.119			.130(.024)***	.113	.136(.033)***	.119		
Autonomie in werktijden			.058(.023)*	.047	.039(.023)	.032			.086(.035)***	.071
Gender (0=man;1=vrouw)							.168(.031)***	.149	.198(.041)***	.175
Gender * thuiswerken							-.015(.042)	-.011		
Gender * autonomie									-.037(.046)	-.032
<i>Controle variabelen</i>										
Leeftijd	.004(.001)***	.065	.005(.001)***	.078	.004(.001)***	.065	.005(.001)***	.079	.005(.001)***	.092
Jaren genoten opleiding	.001(.005)	.002	.008(.004)	.036	.000(.005)	-.002	-.002(.005)	-.008	.005(.004)	.020
Aantal werkuren	.008(.001)***	.148	.009(.001)***	.174	.008(.001)***	.148	.012(.001)***	.232	.014(.001)***	.262
Partner	.017(.028)	.012	.021(.028)	.014	.017(.028)	.012	.035(.028)	.024	.039(.028)	.027
Thuiswonende kinderen	.044(.022)*	.039	.050(.022)*	.045	.043(.022)	.038	.049(.022)*	.043	.005(.022)*	.049
R ²	.050		.041		.051		.064		.056	

* = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** = $p < .001$

In Model III wordt onderzocht of de positieve samenhang tussen thuiswerken en werkethos sterker is dan de positieve samenhang tussen autonomie in werktijden en werkethos, zoals gesteld in hypothese 3. De resultaten laten zien dat wanneer beide onafhankelijke variabelen in Model III worden opgenomen, alleen de samenhang tussen thuiswerken en werkethos significant blijft ($b = 0.130$, $SE = 0.024$, $\beta = .113$, $p < .001$). Hoewel het hierdoor lijkt dat thuiswerken inderdaad sterker samenhangt met werkethos kan hypothese 3 niet formeel bevestigd worden, vanwege het uitblijven van een significant resultaat voor autonomie in werktijden.

Hypothese 4 stelde dat thuiswerkende vrouwen een hoger werkethos hebben dan thuiswerkende mannen. Uit Model IV blijkt dat het hoofdeffect van gender op werkethos significant is ($b = 0.168$, $SE = 0.031$, $\beta = .149$, $p < .001$). Vrouwen hebben een significant hoger werkethos dan mannen. Thuiswerken blijkt ook significant samen te hangen met werkethos ($b = 0.136$, $SE = 0.033$, $\beta = .119$, $p < .001$). Ook hier vinden we dat werknemers die thuiswerken een significant hoger werkethos hebben dan werknemers die niet thuiswerken. In het model vinden we geen significant interactie-effect voor gender op de samenhang tussen thuiswerken en werkethos. Hierdoor vinden we geen bewijs dat thuiswerkende vrouwen een hoger werkethos hebben dan thuiswerkende mannen, hypothese 4 wordt hiermee niet bevestigd.

In Model V wordt getoetst of vrouwen met autonomie in werktijden een hoger werkethos hebben dan mannen met autonomie in werktijden, zoals gesteld in hypothese 5. We vinden een significant hoofdeffect van gender op werkethos ($b = 0.198$, $SE = 0.041$, $\beta = .175$, $p < .001$). Hieruit blijkt opnieuw dat vrouwen een hoger werkethos hebben dan mannen. Daarnaast vinden we een significant hoofdeffect van autonomie in werktijden op werkethos ($b = 0.086$, $SE = 0.035$, $\beta = .071$, $p < .001$). Wederom vinden we bewijs voor de aanname dat autonomie in werktijden significant samenhangt met werkethos. Echter vinden we geen significant interactie-effect tussen gender en autonomie in werktijden. Vrouwen met autonomie in werktijden verschillen niet significant in hun werkethos ten opzichte van mannen met autonomie in werktijden, hypothese 5 wordt hiermee verworpen.

5. Conclusie & discussie

In deze studie is onderzocht in hoeverre bepaalde aspecten van HNW invloed hebben op het werkethos van werknemers. Hierbij is gekeken naar de invloed van thuiswerken en autonomie in werktijden. In de media wordt veelvuldig aandacht besteed aan het organisatieconcept HNW waarbij veel aannames worden gedaan over de mogelijke gevolgen ervan (Bijl, 2009). Toch zijn veel organisaties nog huiverig voor de invoering van HNW (EenVandaag, 2015). In dit onderzoek is meer inzicht gecreëerd in de samenhang tussen verschillende aspecten van HNW en

werkethos. Op deze manier hopen we dat organisaties een meer weloverwogen keuze kunnen maken om al dan niet over te gaan op HNW.

Uit de resultaten van deze studie blijkt allereerst dat werknemers die thuiswerken een hoger werkethos hebben dan werknemers die niet thuiswerken. Daarnaast hebben ook werknemers die autonomie in werktijden hebben een hoger werkethos dan werknemers zonder deze autonomie. De gevonden samenhang tussen deze aspecten van HNW en het werkethos vormen een bevestiging voor de sociale uitwisselingstheorie van Blau (1964). Deze theorie veronderstelt dat er een bepaalde sociale uitwisseling plaatsvindt tussen de werkgever en werknemer wanneer de werkgever regelingen van HNW aanbiedt. Deze studie biedt echter enkel inzicht in de uitkomst en niet in het achterliggende mechanisme, waardoor dit vooralsnog onduidelijk blijft.

Daarnaast is in deze studie gekeken naar verschillen in de samenhang tussen aspecten van HNW en werkethos. We vonden een aanzienlijk groter effect van thuiswerken op werkethos dan van autonomie in werktijden op werkethos, maar vonden geen formele bevestiging voor een sterkere samenhang tussen thuiswerken en werkethos. De resultaten van deze studie wijzen echter wel in de richting van de bevindingen van Caillier (2013), die vond dat thuiswerken meer steun biedt aan werknemers dan andere regelingen van HNW en daardoor zorgt voor meer tevredenheid en toewijding van werknemers. De studie van Caillier heeft een exploratief karakter. De mechanismen achter het sterkere verband tussen thuiswerken en toewijding van werknemers ten opzichte van andere regelingen van HNW zijn in de studie van Caillier nog onderbelicht.

Tenslotte is in deze studie gekeken naar genderverschillen in de samenhang tussen HNW en werkethos. Hoewel bleek dat vrouwen een hoger werkethos hadden dan mannen, vonden we geen genderverschillen in de samenhang tussen thuiswerken en werkethos en autonomie in werktijden en werkethos. Hiermee vonden we geen bevestiging voor de bevindingen van Geurts en Demerouti (2003), die veronderstellen dat vrouwen meer gebaat zijn bij regelingen van HNW dan mannen. Vrouwen zouden meer conflicten ervaren bij het combineren van werk en privé dan mannen en HNW zou hiervoor een uitkomst bieden. Een mogelijke verklaring voor het uitblijven van een genderverschil kan liggen in het stijgend aantal tweeverdieners in de huidige samenleving, waarbij moderne normen en waarden over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen steeds breder gedeeld worden (Brummelhuis, van der Lippe, Kluwer & Flap, 2007; Cinamon & Rich, 2002). Hierdoor is zowel voor mannen als vrouwen te verwachten dat zij werktaken evenals gezinstaken op zich nemen en dat zij beiden in gelijke mate een conflict zouden ervaren tussen werk en privé. Als gevolg hiervan zouden zij evenveel gesteund worden door HNW en zou dit in gelijke mate invloed hebben op hun werkethos.

Hoewel deze studie waardevolle resultaten heeft voortgebracht, zijn er een aantal beperkingen die genoemd moeten worden. Zo is de respondenten niet gevraagd of zij er zelf voor hebben gekozen om deel te nemen aan HNW of dat het aan hen is opgelegd door de werkgever. Dit kan gevolgen hebben voor de resultaten van deze studie, aangezien wij ons richtten op de werktevredenheid en in het verlengde daarvan het werkethos. Deze kunnen verschillen voor respondenten die er zelf voor hebben gekozen om gebruik te maken van HNW en respondenten die hier niet zelf voor hebben gekozen. Een andere beperking van ons onderzoek is dat er geen informatie beschikbaar was over verschillende werksectoren waarin de respondenten werkzaam zijn. Thuiswerken en autonomie in werktijden zijn niet in iedere sector even goed mogelijk (Bijl, 2009). Het niet meenemen van deze variabele in onze analyses kan daardoor implicaties hebben voor onze onderzoeksresultaten. Ook kunnen we ons afvragen in hoeverre de resultaten van deze studie generaliseerbaar zijn naar de Nederlandse samenleving. Het gemiddelde inkomen van de respondenten uit de dataset ligt namelijk een stuk lager dan dat van de Nederlandse beroepsbevolking. Het is daarom mogelijk dat respondenten uit onze steekproef voornamelijk werkzaam zijn in lagere sectoren. Het is binnen lagere sectoren veelal minder mogelijk om aan HNW te doen (Bijl, 2009). Vaak betreft dit bijvoorbeeld productiewerk of schoonmaakwerk, wat veelal enkel op locatie uitgevoerd kan worden. Dit kan ervoor zorgen dat de resultaten van deze studie een vertekend beeld geven van de werkelijkheid.

Een sterk punt aan deze studie is de grootte van de sample (3124 respondenten). Daarnaast richt deze studie zich op een erg actueel onderwerp. In de afgelopen jaren is de interesse voor HNW sterk toegenomen (Van der Blonk & Hoendervanger, 2013). Met de komst van de economische crisis is het voor organisaties steeds lastiger om het hoofd boven water te houden. In combinatie met de veranderende arbeidsmarkt die steeds meer gericht is op de wensen van de consument, vraagt dit vaak om een andere aanpak binnen organisaties (Hoogenboom, 2011). HNW kan een andere aanpak vormen voor organisaties. Deze studie draagt bij aan de kennis over HNW en kan daardoor zinvol zijn voor organisaties die de mogelijkheden van HNW onderzoeken of reeds benutten. Er is al veel onderzoek gedaan naar HNW, maar nog relatief weinig van dit onderzoek gaat in op de gevolgen van HNW voor werknemers op het organisatieniveau. Zeker in Nederland is dergelijk onderzoek schaars. Deze studie, die ingaat op de Nederlandse context, kan dan ook een goede basis vormen voor toekomstig onderzoek in Nederland. Bovendien is het interessant om te kijken naar de Nederlandse context, omdat deze op bepaalde aspecten afwijkt van andere landen. Zo werken in Nederland bijvoorbeeld opvallend veel werknemers in deeltijd wanneer we dit vergelijken met andere Europese landen (CBS, 2009). Dit kan invloed hebben op de uitkomsten van deze studie en verschillen blootleggen met andere staten.

In de toekomst is het van belang dat er longitudinaal onderzoek wordt gedaan op het gebied van HNW en werkethos, om zo te bezien of er ook sprake is van een langdurig effect van aspecten van HNW op het werkethos van de werknemer. Het is namelijk mogelijk dat het invoeren van dergelijke regelingen slechts voor korte tijd van invloed is op het werkethos van de werknemer. Zo kan thuiswerken bijvoorbeeld alleen een positieve invloed hebben op het werkethos wanneer dit net is ingevoerd. Later kan dit effect wellicht afzwakken doordat men het steeds normaler vindt om thuis te werken. Daarnaast kan het werkethos later ook juist toenemen of stabiliseren in plaats van afnemen. Longitudinaal onderzoek zal dit uit moeten wijzen. Ook is het interessant om in de toekomst te kijken naar de invloed van HNW op verschillende typen werknemers. Zo wijst Van der Voordt, een onderzoeker aan het Center for People and Buildings van de TU Delft, erop dat HNW voor sommige werknemers juist een negatief effect heeft. Vooral bij introverte werknemers zou HNW leiden tot concentratieverlies en minder productiviteit (Schraevesande, 2012). Het is daarom interessant om te bekijken welke invloed HNW heeft op deze doelgroep.

De resultaten van dit onderzoek kunnen bijdragen aan een verbreding van de kennis van zowel werkgevers als de overheid over het aantrekken en behouden van gemotiveerde werknemers. Werktevredenheid en in het verlengde daarvan werkethos, zijn belangrijke invloedsfactoren voor werknemers om te veranderen van baan (Gallup, 2013). Wanneer organisaties werknemers willen aantrekken is het van belang dat zij weten wat de tevredenheid en het werkethos van werknemers verhoogt. Deze studie kan organisaties dit inzicht bieden en zo kunnen organisaties beter inspelen op de wensen van werknemers. Ook voor overheidsbeleid is dit onderzoek waardevol. De overheid kan bijvoorbeeld subsidies verstrekken aan organisaties die aspecten van HNW invoeren, om zo niet alleen HNW te bevorderen maar ook de werktevredenheid van burgers te vergroten. De kennis die met dit onderzoek is opgedaan over de relatie tussen HNW en werkethos kan bovendien een solide basis vormen voor organisaties om een weloverwogen keuze te maken om wel of niet over te gaan op HNW.

6. Referenties

- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. Oxford: Dorsey.
- Bijl, D. (2009). *Aan de slag met het nieuwe werken*. Zeewolde: PAR CC.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Blonk, H. van der & Hoendervanger, J. G. (2013). Het Nieuwe Werken 2.0: menselijk gedrag als uitgangspunt. *Facility Management Magazine*, 31-38.
- Brummelhuis, L. ten, Lippe, T. van der, Kluwer, E. & Flap, H. (2007). Het effect van het gezinsleven op werkgerelateerde burnout. *Mens en Maatschappij*, 82(3): 226-246.
- Caillier, J.G. (2013). Satisfaction with work-life benefits and organizational commitment/job involvement: Is there a connection? *Review of Public Personnel Administration*, 33(4): 340-364.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2009a). *Nederland is Europees kampioen deeltijdwerken*. Geraadpleegd op 10 juni 2015, van <http://www.cbs.nl>.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2009b). *Werkzame beroepsbevolking vergrijsd verder*. Geraadpleegd op 20 april 2015, van <http://www.cbs.nl>.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2015a). *Arbeidsdeelname; kerncijfers*. Geraadpleegd op 20 april 2015, van <http://www.cbs.nl/statline>.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2015b). *Gemiddeld inkomen; personen in particuliere huishoudens naar kenmerken*. Geraadpleegd op 28 april 2015, van <http://www.cbs.nl/statline>.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2015c). *Bevolking; hoogst behaald onderwijsniveau; geslacht, leeftijd en herkomst*. Geraadpleegd op 1 mei 2015, van <http://www.cbs.nl/statline>.
- Cinamon, R.G. and Y. Rich (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47: 531-541.
- Cloin, M. & Hermans, B. (2006). Onbetaalde arbeid en de combinatie van arbeid en zorg. In W. Portegijs, B. Hermans & V. Lalta (red.). *Emancipatiemonitor 2006*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Cook, K.S., Cheshire, C., Rice, E.R.W., & Nakagawa, S. (2013). Social exchange theory. In J. DeLamater & A. Ward (eds.). *Handbooks of Sociology and Social Research*. Dordrecht: Springer Sciences Business Media.
- Coyle-Shapiro, J.A.-M. & Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large-scale survey. *The Journal of Management Studies*, 37: 904-930.

- Dirven, H. & Janssen, B. (2013). Werkloze en werkzame beroepsbevolking: twee afbakeningen. *CBS Sociaaleconomische trends, mei 2013, 01*. Den Haag: CBS.
- Duxbury, L.E. & Higgins, C.A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*: 60-73.
- Duxbury, L.E., Higgins, C.A. & Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues, 15(3)*: 449-466.
- Dykstra, P.A., Kalmijn, M., Knijn, T.C.M., Komter, A.E., Liefbroer, A.C. & Mulder, C.H. (2005). Codebook of the Netherlands Kinship Panel Study, a multi-actor, multi method panel study on solidarity in family relationships, Wave 1. *NKPS Working Paper No. 4*. Den Haag: Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute.
- Dykstra, P.A., Kalmijn, M., Knijn, T.C.M., Komter, A.E., Liefbroer, A.C. & Mulder, C.H. (2012). Codebook of the Netherlands Kinship Panel Study, a multi-actor, multi method panel study on solidarity in family relationships, Wave 2. *NKPS Working Paper No. 8*. Den Haag: Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute.
- Dykstra, P., Komter, A., Liefbroer, A.C., Merz, E. & Mulder, C. (2010). Familiebanden in levensloopperspectief. *Demos, 26(3)*: 1-16.
- EenVandaag. (2015, 8 april). *Thuiswerken wordt een recht* [TV-uitzending]. Hilversum: Avrotros.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86(1)*: 42-51.
- Fleetwood, S. (2007). Why work-life balance now? *International Journal of Human Resource Management, 18(3)*: 387-400.
- Gallup. (2013). *The state of the American workplace: Employee engagement insights for U.S. business leaders*. Washington, DC: Author.
- Geurts, S. & Demerouti, E. (2003). Work-nonwork interface: A review of theories and findings. In: M. Schabracq, J. Winnubst & C. Cooper (eds.), *Handbook of Work and Health Psychology* (279-312). Chichester: John Wiley and Sons.
- Gouldner, A.W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review, 25*: 161-78.
- Gutek, B.A., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76(4)*: 560-568.
- Haas, D.F. & Deseran, F.A. (1981). Trust and symbolic exchange. *Social Psychology Quarterly, 44*: 3-13.
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study, 51(2)*: 74-80.

- Herderscheê, G. (2015, 8 april). Meerderheid in senaat voor recht op werken vanuit huis. *de Volkskrant*. Verkregen via www.devolskrant.nl.
- Hoogenboom, M. (2011). The Netherlands: Two tiers for all. In J. Clasen & D. Clegg (eds.), *Regulating the risk of unemployment: National adaptations to post-industrial labour markets in Europe* (75-99). Oxford: Oxford University Press.
- Hornung, S. & Glaser, J. (2010). Employee responses to relational fulfilment and work-life benefits. *International Journal of Manpower*, 31(1): 73-92.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., & Miller, B. C. (1996). Work and family in the virtual office: Perceived influences of mobile telework. *Family Relations*, 45(3): 293-301.
- Hulst, A. van der. (2015, 14 april). Thuiswerken wordt een wettelijke recht. *nrc.next*. Verkregen via www.nrc.nl.
- Knegt, R., Groot, J.A. de, Klaar, R.H. van het, Mulder, G.J., Popma, J.R., Schaapman, M.H., & Verhulp, E. (2011). *'Het Nieuwe Werken' en de arbeidsrechtelijke regelgeving*. Amsterdam: Hugo Sinzheimer instituut, Universiteit van Amsterdam.
- Lambert, S.J. (2000). Added Benefits: The link between work-life benefits and organizational citizenship behavior. *The Academy of Management Journal*, 43(5): 801-815.
- Lievens, F. (2011). *Human Resource Management: Back to basics*. Den Haag: LannooCampus & Academic Service.
- Madson, S. (2003). The effect of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1): 35-58.
- Martin, B.H. & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? *Management Research Review*, 35(7): 602-616.
- Perry-Smith, J.E. & Blum, T.C. (2000). Work-life human resource bundles and perceived organizational performance. *Academy of Management Journal*, 43(6): 1107-1117.
- Peters, P., Dulk, L. den, & Lippe, T. van der (2008). Effecten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit op de balans tussen werk en privé. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 24(4): 341-362.
- Peters, P., Kraan, K. Echtelt, P. van. (2014). Het Nieuwe Werken en burn-out. In P. van Echtelt (red.), *Burn-out: verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en Het Nieuwe Werken* (33-39). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Rooyackers, I.N., Valk, H.A.G. de & Merz, E. (2014). Mother-Child Relations in Adulthood: Immigrant and Nonimmigrant Families in the Netherlands. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 2014, 45(4): 569-586.
- Schein, E. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Boston: Addison-Wesley Publishing Company.

- Schraevesande, F. (2012, 16 november). Next.checkt: 'Het nieuwe werken levert miljarden op'.
NRC Next. Verkregen via www.nrcnext.nl.
- Smulders, P., Kraan, K. & Pot, F. (2011). Telewerken vormen een elite. *ESB*, 96(4616): 493-495.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work family interface and work. *Journal of Family Issues*, 23: 138-27.
- Watson, T.J. (2012). *Sociology, work and organization*. London: Routledge.