

Laten het flexwerken en telewerken de druk te hoog oplopen?

Een studie over werk-privé conflict onder Nederlandse en Zweedse werknemers

Abstract. This study researches the relationship between flexible working and/or telecommuting and the perceived work-home conflict among Swedish and Dutch employees. The study tests the role scarcity hypothesis and the spillover theory. By doing a regression analyse with the quantitative data from The European Workforce Survey, there is pointed out that telecommuting increases perceived work-home conflict. Support for the role scarcity hypothesis and negative spillover is found when employees make use of telecommuting. Flexible work does not seem to define the perceived work-home conflict. Employers should thus be aware of the policy they offer their employees when they want to minimize work-home conflict. Besides that, individual- and contextual factors are researched in reference to perceived work-home conflict. The different individual- and contextual factors seem to influence the perceived work-home conflict. National and/or organizational policy may offer a solution to combat the perceived work-home conflict.

Datum: 14 juni 2018

Auteurs: I.S. Rook (5539080) & J.M. Zwinkels (4299329)

Auteur Conclusie: J.M. Zwinkels

Begeleider: N. van Gerwen

Tweede beoordelaar: A. Poortman



Universiteit Utrecht

1. Inleiding

“Het Nieuwe Werken. En een Nieuw Privé?” (Volkskrant, 2014), “Het Nieuwe Werken werkt niet voor iedereen” (Trouw, 2012), “Flexwerken: ‘Zeker doen, maar niet te veel’” (Trouw, 2014). De krantenkoppen liegen er niet om, het is een begrip dat veelvuldig voorkomt in de media: Het Nieuwe Werken. Door het groeiende percentage vrouwen dat werkt, zijn nu vaak de man en de vrouw uit hetzelfde huishouden overdag aan het werk (CBS, 2017). Hierdoor is minder tijd voor het huishouden en de zorg voor kinderen over, wat kan leiden tot het ervaren van meer werk-privé conflict (Roeters & Vlasblom, 2017). Oplossingen die hiervoor geboden worden, zijn meer flexibele werktijden en de mogelijkheid tot telewerken. Door Het Nieuwe Werken lijkt er meer tijd te zijn voor privé-taken gedurende de dag. Zo heeft een werknemer bijvoorbeeld de mogelijkheid tussen de vergaderingen in naar de tandarts te kunnen te gaan. Er wordt verwacht dat werknemers hun werk- en privéleven hierdoor beter kunnen combineren (Roeters, 2017). Naast de verwachte voordelen voor de werknemer zijn deze er ook voor de werkgever. Zo hoeft de werkgever minder reiskosten te vergoeden, scheelt het werkruimte wanneer werknemers niet altijd aanwezig zijn en vermoeden de werkgevers dat de productiviteit van werknemers groter is (Davison & Khalifa, 2000). De keerzijde van Het Nieuwe Werken is dat de grens tussen werk en privé kan vervagen omdat de werknemer altijd bereikbaar is voor werkgerelateerde zaken (Raghuram & Weisenfeld, 2004). Wanneer werk en privé tegelijkertijd energie, aandacht en tijd opeisen, kan dit negatief uitpakken voor de werknemer. Er kan dan ook een werk-privé conflict ontstaan; een strijd om energie, aandacht en tijd binnen de werk- en privésfeer. Kunnen de werknemers nog wel conflict-vrij leven wanneer zij de druk van werk altijd zullen voelen? Is Het Nieuwe Werken wel de oplossing voor het drukke bestaan of zorgt het juist voor meer conflict? Voorgaand onderzoek heeft zich voornamelijk op de positieve gevolgen van Het Nieuwe Werken gericht en heeft weinig aandacht besteed aan de mogelijk negatieve gevolgen in termen van werk-privé conflict. In dit onderzoek zullen de negatieve implicaties van Het Nieuwe Werken worden onderzocht.

Het Nieuwe Werken beslaat het flexwerken en het telewerken. Flexwerken houdt in dat werknemers de begin- en eindtijd van een werkdag zelf mogen bepalen. Telewerken houdt in dat de werknemers zelf kiezen waar zij werken (Baane, Houtkamp, & Knotter, 2010). Er zijn verschillende redenen waarom werknemers flexibel willen zijn in waar en wanneer ze werken. Waar vrouwen meer aangeven thuis te werken zodat zij naast het werk ook huishoudtaken kunnen vervullen, geven mannen meer aan thuis te werken voor individuele of werkgerelateerde redenen (Sullivan & Lewis, 2001). Dit verschil kan ertoe leiden dat vrouwen

en mannen verschillende ervaringen hebben met Het Nieuwe Werken. 'Staan vrouwen door de combinatie van huishoud- en werktaken negatiever tegenover Het Nieuwe Werken dan mannen?' is een vraag die gesteld kan worden. Daarnaast kan het hebben van kinderen het ervaren van werk-privé conflicten beïnvloeden (Roeters, 2017). Het blijkt dat jonge kinderen meer stress opleveren dan oudere kinderen doen bij ouders (Roeters, 2017). Hierdoor zou het zo kunnen zijn dat een werknemer met kinderen thuis meer werk-privé conflict ervaart dan een werknemer zonder kinderen thuis. Of Het Nieuwe Werken hier een oplossing of juist een verergering verzorgd is tot op heden onbekend.

Het is aannemelijk dat naast de individuele kenmerken, ook contextuele factoren van invloed zijn op het succesvol introduceren van Het Nieuwe Werken en het minimaliseren van werk-privé conflicten. Er zijn verschillen in werkwijze tussen sectoren die het ervaren van werk-privé conflicten naar verwachting zullen beïnvloeden. Zo wordt in de private sector de focus gelegd op maximalisatie van winst en zal de prestatiedruk hoger zijn dan in de publieke sector (Buelens & Van den Broeck, 2007). 'Is er een verband tussen werken in de publieke dan wel de private sector en het ervaren van werk-privé conflict?' is een tot op heden onbeantwoorde vraag. Wellicht zal het ervaren van prestatiedruk, waarvan in de private sector met name sprake is, leiden tot werk-privé conflict door hogere mate van stress. Naast het type organisatie zou Het Nieuwe Werken en werk-privé conflict ook anders kunnen worden ervaren binnen verschillende landen. Niet alleen in Nederland wordt Het Nieuwe Werken veelvuldig geïntroduceerd, ook in Zweden wordt het regelmatig toegepast (Hooftman, Hesselink, Genabeek, Wiezer, & Willems, 2010). Zweden heeft verschillende maatregelen getroffen om de arbeidsmarkt en familie onafhankelijk van elkaar te maken voor werknemers. Deze interventies zouden werknemers helpen werk en privé te combineren. Voorbeeld van dit progressieve beleid is het fulltime betaald ouderschapsverlof voor 480 dagen. In Nederland bestaat hiervoor een meer bescheiden programma, wat ouders onbetaald verlof voor zes maanden gunt. Dit beleid geeft vooral vrouwen de mogelijkheid om werk en privé goed op elkaar af te stemmen wanneer vrouwen kinderen krijgen (Van der Lippe, Jager & Kops, 2006). Leidt het progressieve Zweedse beleid, waar veel geld in wordt gestoken, tot minder werk-privé conflict onder Zweedse werknemers in vergelijking met Nederlandse werknemers? Ook zijn de implicaties die Het Nieuwe Werken heeft op het ervaren van werk-privé conflicten naar verwachting verschillend door de verschillen in beleid van de twee landen. Welk beleid het beste werkt voor de werknemers zal met behulp van dit onderzoek kunnen worden vastgesteld. De onderzoeksvraag van dit onderzoek luidt:

“In hoeverre en onder welke condities beïnvloedt Het Nieuwe Werken het ervaren van werk-privé conflict?”

In voorgaand onderzoek werd het verschil tussen flexwerken en telewerken uitgelicht en werd er onder andere geconcludeerd dat flexwerken geen invloed heeft op het werk-privé conflict en het telewerken het werk-privé conflict kan versterken (Gajendran & Harrison, 2007). Onderzoek van Hill, Hawkins en Miller (1996) spreekt dit tegen, zij concluderen dat mobiel telewerken juist een positieve uitwerking heeft op het privéleven/familiedomein. Door Peters, Den Dulk en Van der Lippe (2009) wordt daarentegen bevestigd dat flexibele begin- en eindtijden een positieve uitwerking hebben en zorgen voor een mindere mate van het werk-privé conflict. In het onderzoek van Van der Lippe en Peters (2007) kwam naar voren dat er spanningen op de werkvloer ontstaan wanneer er veelvuldig gebruik wordt gemaakt van telewerken. Echter, werd er in dat onderzoek voornamelijk gefocust op ervaren tijdsdruk en niet expliciet op de privésfeer. Wat ook gesuggereerd wordt, is dat mannen en vrouwen verschillende ervaringen hebben met het werk-privé conflict. Volgens onderzoek blijken vrouwen meer stress te ervaren door de combinatie van werk en privé dan mannen (Casper & Harris, 2008; Duxbury, Higgins & Lee, 1994). Dit zou een hogere mate van werk-privé conflict voor vrouwen impliceren. De invloed die Het Nieuwe Werken hierop is onduidelijk, aangezien onderzoek elkaar tegenspreekt. Daarnaast wordt in onderzoek naar het werk-privé conflict en Het Nieuwe Werken vaak gekeken naar de factor of werknemers kinderen hebben. Hill, Hawkins en Miller (1996) bevestigen dat wanneer ouders thuiswonende kinderen hebben, het telewerken positief kan uitwerken op de werk-privé situatie. Het combineren van werk en zorgtaken lijkt bij Het Nieuwe Werken gemakkelijker. Echter, wordt in het onderzoek van Van der Lippe, Jager en Kops (2006) gevonden dat het werk-privé conflict meer aanwezig is bij gezinnen met thuiswonende jonge kinderen dan bij gezinnen met oudere kinderen omdat zij meer zorg nodig hebben. In voorgaand onderzoek werd weinig gefocust op de implicaties die Het Nieuwe Werken specifiek heeft op het ervaren van werk-privé conflict onder de verschillende contexten en kenmerken.

Het blijkt dat er tot op heden grote onzekerheid bestaat op het gebied van de consequenties van Het Nieuwe Werken. Onderzoeken lopen in resultaten uiteen, waardoor er geen eenduidig beeld is ontstaan. Deze studie zal bijdragen aan de wetenschappelijke kennis van Het Nieuwe Werken en werk-privé conflicten. De relatie tussen Het Nieuwe Werken en het ervaren van werk-privé conflict is nuttig om te onderzoeken. Steeds vaker wordt er gebruik gemaakt van Het Nieuwe Werken, zonder dat er een eenduidig beeld bestaat over de implicaties die dit kan

hebben op het privéleven. Wanneer een organisatie geeft om zijn werknemers, zou in acht moeten worden genomen of een organisatie en zijn werknemers profijt hebben bij het toepassen van Het Nieuwe Werken. De uitkomst van dit onderzoek zou dan ook als basis kunnen fungeren voor het stimuleren of de-stimuleren van Het Nieuwe Werken.

2. Theoretisch kader & Hypothesen

Door het implementeren van Het Nieuwe Werken vervagen voor de werknemers de grenzen tussen werk en privé wat een werk-privé conflict kan doen ontstaan. Hoe ontstaat een werk-privé conflict, en wat zijn de kenmerken? Met behulp van de conflicttheorie, de *role scarcity hypothesis* en de *spillover theory* kan het optreden van het werk-privé conflict uitgelegd worden. Waar de conflicttheorie de basis legt voor het ontstaan van een conflict, gaan de twee andere theorieën in op de verschillende rollen die een werknemer inneemt op een dag. Eerst worden de theorieën toegepast op de individuele kenmerken zoals het verschil in geslacht en het hebben van kinderen. Tot slot zal aandacht besteed worden aan de contextuele factoren; de vergelijking tussen publieke- en private sector en tussen Nederland en Zweden.

2.1 Werk-privé conflict

De conflicttheorie gaat uit van competitie over schaarse middelen (Tajfel & Turner, 1979). In onderzoek van Raghuram en Weisenfeld (2004) wordt verwezen naar de schaarse middelen tijd, energie en aandacht met betrekking tot het ontstaan van werk-privé conflicten. Volgens hen geldt dat wanneer deze middelen in een domein, zoals het werkdomein, worden ingezet, zij minder beschikbaar zijn in een ander domein, zoals het familiedomein. Zo kan tijd maar één keer gespendeerd worden, en is het praktisch gezien niet mogelijk om werk- en zorgtaken tegelijk uit te voeren. Omdat werknemers tijd, aandacht en energie tussen werk en privé moeten verdelen, kan een conflict ontstaan (Van der Lippe, Jager & Kops, 2006). Zo zou een werknemer tijd willen steken in werk en familie, maar door oplopende drukte op werk blijft er slechts weinig tijd voor familie over. Werknemers ervaren een strijd in het inzetten van schaarse middelen voor werk- en privédoeleinden, waardoor zij druk ervaren wat tot conflict kan leiden.

Greenhaus en Beutell worden als de grondleggers van theorie omtrent werk-privé conflict gezien (Van der Lippe, Den Dulk & Peters, 2009). Zij definiëren het werk-privé conflict als volgt:

'Een conflict dat ontstaat doordat de rollen in het werk- en het privé-domein op de een of andere manier onderling onverenigbaar zijn' (Van der Lippe, Den Dulk & Peters, 2009; Greenhaus & Beutell, 1985).

Deze definitie sluit aan bij de *role scarcity hypothesis*, waarbij het ontstaan van een conflict wordt verklaard door de overlap van verschillende rollen en domeinen. Met verschillende rollen wordt bedoeld dat een werknemer collega is, maar daarnaast ook de rol van vader of geliefde heeft. Wanneer een ouder zijn kinderen had beloofd wat leuks te doen en er plots toch wat voor het werk gedaan dient te worden, zou een conflict kunnen ontstaan. Het optreden van dit conflict is te danken aan het feit dat werk en privé zich in hetzelfde domein begeven. De verschillende domeinen eisen in dit geval het gebruik van dezelfde middelen; tijd, energie en aandacht (Geurts et al., 2005). De *rol scarcity hypothesis* stelt dat de overlapping van rollen en domeinen nadelige effecten heeft.

Binnen de *role scarcity hypothesis* wordt onderscheid gemaakt tussen drie verschillende soorten spanningen: *time-based conflict*, *strain-based conflict* en *behavior-based conflict* (Geurts & Demerouti, 2003; Greenhaus & Beutell, 1985; Van der Lippe, Den Dulk & Peters, 2009). Bij *time-based conflict* wordt ingegaan op het feit dat het vervullen van rollen in verschillende domeinen kostbare tijd inneemt. Tijd geïnvesteerd in een rol kan niet meer in een andere rol worden gestoken. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat een werknemer vrij is, maar toch werkgerelateerde telefoontjes ontvangt. De verschillende rollen interfereren op dat moment met elkaar. Een geplande ontspan-dag kan dan toch een hoop werk en druk met zich meebrengen. Wanneer dit het geval is, kunnen mensen een werk-privé conflict ervaren. Wanneer de scheiding tussen werk en privé vervaagd, zoals tijdens Het Nieuwe Werken gebeurt, zou het voor werknemers lastiger kunnen zijn hun tijd effectief aan de juiste taken te besteden.

Het *strain-based conflict* betreft zich op een ander veld van het conflict. Hierbij wordt aangenomen dat werk stressors spanning kunnen opwekken zoals angst, vermoeidheid, depressie, apathie en prikkelbaarheid. Volgens Pleck et al. (1980) vindt dit *strain-based conflict* plaats wanneer de spanning in een roldomein de prestaties in een ander roldomein beïnvloeden. Bijvoorbeeld als een werknemer door een lastige privésituatie dit stress en vermoeidheid veroorzaakt, wat merkbaar wordt in de resultaten op werk. Er wordt gesteld dat des te meer fysieke en mentale eisen er gesteld worden aan de prestaties in verschillende rollen, des te meer werk-privé conflict er zal optreden (Greenhaus & Beutell, 1985). Vaak kunnen werknemers de

spanningen in het domein loslaten wanneer zij onderweg zijn naar huis of naar werk. Echter, wanneer een werknemer Het Nieuwe Werken implementeert, is er geen fysieke scheiding meer tussen werk en privé waardoor de spanningen van werk zich ook thuis afspelen. Dit leidt op zijn beurt tot een toename in werk-privé conflict voor de werknemer.

Het *behaviour-based conflict* betreft zich op rolgedragingen. De verwachte rolgedragingen in het ene domein zijn hierbij onverenigbaar met de verwachtingen van rolgedragingen in het andere domein (Van der Lippe, Den Dulk & Peters, 2009). Zo wordt er bijvoorbeeld op werk verwacht dat iemand objectief en assertief handelt, terwijl in het privé domein verlangd wordt dat iemand medeleven toont en zich kwetsbaar opstelt. Deze kwaliteiten zijn tegenstrijdig waardoor het lastig kan zijn om in de verschillende domeinen de juiste rolgedragingen aan te nemen (Greenhaus & Beutell, 1985). Wanneer de scheiding tussen werk en privé vervaagd, lijkt het lastiger om rolgedragingen aan te passen op het juiste domein. Zo zal telewerken het lastiger maken de rolgedragingen juist te hanteren waardoor werk-privé conflict zou kunnen optreden.

Naast de *role scarcity hypothesis* wordt ook de *spillover theory* aangenomen. Bij deze theorie wordt uitgegaan van twee soorten spillover: negatieve *spillover* en positieve *spillover* (Hill, Hawkins & Miller, 1996). Wederom wordt ingegaan op de rollen die werknemers in verschillende domeinen uitoefenen. Er wordt aangenomen dat werk- en privé domein elkaar beïnvloeden, en er een balans hiertussen gevonden dient te worden om conflict te minimaliseren (Williams & Alliger, 1994). Deze balans zal gevonden kunnen worden wanneer een werknemer niet meer dan twee taken uitvoert (Williams & Alliger, 1994). Tot een uitvoering van twee taken zal er sprake zijn van positieve *spillover*. Wanneer dit aantal overschreden wordt, verandert deze positieve *spillover* in een negatieve *spillover*. Vooral werknemers die gebruik maken van Het Nieuwe Werken moeten veel schakelen tussen rollen, waardoor het aantal taken toeneemt. Bijvoorbeeld wanneer een zorgtaak tussen het werken komt, is de kans op een conflict groter omdat het aantal taken toeneemt (Williams & Alliger, 1994). De opstapeling van taken zal leiden tot werk-privé conflicten (Hill, Hawkins & Miller, 1996).

De voorgestelde theorieën gaan allen in op het werk-privé conflict. Uit onderzoek blijkt dat telewerken de grens tussen werk en privé doet vervagen, wat geassocieerd wordt met meer conflict (Hill, Hawkins & Miller, 1996). Dit kan een negatieve *spillover* worden genoemd. Er wordt verwacht dat werknemers die flexwerken en/of telewerken meer werk-privé conflict

ervaren dan hun collega's die hier geen gebruik van maken. De scheiding tussen werk en privé is cruciaal, wanneer deze grens vervaagd of volledig verdwijnt, zullen werknemers hier negatieve consequenties van ervaren (Sullivan & Lewis, 2001). Vanuit deze theorie volgen de eerste twee hypothesen:

Hypothese 1a: Werknemers die flexwerken ervaren meer werk-privé conflict dan werknemers die niet flexwerken.

Hypothese 1b: Werknemers die telewerken ervaren meer werk-privé conflict dan werknemers die niet telewerken.

2.2 Rol van Individuele factoren op werk-privé conflict

Naast dat Het Nieuwe Werken naar verwachting het ervaren van werk-privé conflict verklaart, wordt verwacht dat individuele factoren van invloed zijn. Vrouwen houden zich meer bezig met huistaken dan mannen, zoals zorg dragen voor de kinderen en schoonmaaktaken (SCP, 2013). Het gemiddeld aantal uur dat vrouwen aan huishoudtaken besteden is 25 uur, bij mannen is dit slechts 12,4 uur (SCP, 2013). Vrouwen blijken dan ook vaker de praktische problemen te ondervinden van de combinatie van werk en privé. Zo is de vrouw in huis vaker verantwoordelijk voor schoonmaaktaken en het ophalen van de kinderen uit school (SCP, 2013). In voorgaand onderzoek is bewezen dat vrouwen meer stress ervaren door de combinatie van werk en privé dan dat mannen menen te ervaren (Casper & Harris, 2008; Duxbury, Higgins & Lee, 1994). Op basis van voorgaand onderzoek wordt in dit onderzoek de volgende hypothese gesteld:

Hypothese 2: Vrouwen zullen overwegend meer werk-privé conflict ondervinden dan mannen.

Het Nieuwe Werken zal het verschil in ervaren conflict naar verwachting versterken. De grenzen tussen werk en privé zullen vervagen wanneer Het Nieuwe Werken wordt toegepast. Daarbij geven vrouwen significant vaker aan thuis te werken om zorgtaken te vervullen dan dat mannen dit aangeven (Sullivan & Lewis, 2001; Peters, Den Dulk & Van der Lippe, 2009). Door vrouwen zullen, wanneer zij Het Nieuwe Werken toepassen, meerdere rollen in verschillende roldomeinen vervuld worden. Er kan dan sprake zijn van een *behavior-based conflict*. Mannen geven daarentegen aan thuis te werken om individuele- of werkgerelateerde redenen, waardoor zij minder last hebben van de vervaging van de grens tussen werk en privé. Zij sluiten zich naar verwachting beter af voor het *behavior-based conflict* dat zou kunnen optreden. Om deze reden zullen vrouwen naar verwachting een negatievere associatie hebben

tussen Het Nieuwe Werken en werk-privé conflict dan mannen. Uit deze argumentatie vloeit de volgende hypothese:

Hypothese 3: De negatieve associatie tussen Het Nieuwe Werken en werk-privé conflict is sterker voor vrouwen dan voor mannen.

Naast het verschil tussen man en vrouw, zijn er ook verschillen te verwachten in het werk-privé conflict voor verschillende gezinssituaties. Wanneer werknemers kinderen krijgen, is het aannemelijk dat het algemeen stresslevel van zowel mannen als vrouwen toeneemt (Roeters, 2017). Er is meer tijd nodig voor de zorg van de kinderen. Bijvoorbeeld als een werknemer na een dag hard werken op de bank wil zitten, maar de kinderen naar het hockeyveld gebracht moeten worden waarna ook nog eens de was gedaan dient te worden. Taken die moeten gebeuren die er wellicht niet waren geweest wanneer er geen kinderen zijn. De verantwoordelijkheden die werknemers dragen neemt toe wanneer het gezin uitbreidt. Uit onderzoek blijkt dat hogere druk thuis kan zorgen voor meer werk-privé conflict (Geurts et al., 2005). Daarnaast zijn er bewijzen gevonden dat werknemers meer negatieve *spillover* ervaren wanneer zij kinderen hebben die thuis wonen (Geurts & Demerouti, 2003; Pleck et al., 1980). Vanuit deze redentatie volgt de volgende hypothese:

Hypothese 4: Werknemers met thuiswonende kinderen ervaren meer werk-privé conflict dan werknemers zonder (thuiswonende) kinderen.

Wanneer ouders met thuiswonende kinderen gebruik maken van Het Nieuwe Werken, zijn zij vaker thuis aan het werk en op irreguliere uren beschikbaar voor zowel werk- als oudertaken tegelijkertijd. Het combineren van werk- en privétaken kan zowel meer *time-based conflict*, *strain-based conflict* en *behaviour-based conflict* veroorzaken. Een voorbeeld van de drie verschillende conflicten is het volgende; wanneer een moeder thuiswerkt op het moment dat er ook kinderen in huis zijn, is het lastig de tijd tussen de twee domeinen juist te verdelen (*time-based*). De werkgever maar ook de kinderen hebben verwachtingen van het gedrag van de moeder, over hoe zij zich dient te gedragen (*behaviour-based*). Hierdoor zal minder effectief tijd aan werk besteed kunnen worden, waardoor stress toeneemt en de prestaties beïnvloed zullen worden (*strain-based*). In voorgaand voorbeeld leven de rollen van ouderschap en werknemer door elkaar waardoor de grens tussen werk en privé vervaagd en er conflicten optreden. De vele eisen die zowel door het werk als door kinderen worden gesteld laten de druk hoger oplopen wat naar verwachting tot meer werk-privé conflict zal leiden, een negatieve *spillover*. Vanuit deze redentatie wordt de volgende hypothese gesteld:

Hypothese 5: De negatieve associatie tussen Het Nieuwe Werken en werk-privé conflict is groter voor werknemers met thuiswonende kinderen dan voor werknemers zonder (thuiswonende) kinderen.

2.3 De rol van contextuele factoren op werk-privé conflict

Naast de individuele kenmerken die worden onderzocht met betrekking tot het werk-privé conflict, worden ook contextuele factoren meegenomen. Onder de contextuele factoren worden de werksectoren, publiek en privaat, met elkaar vergeleken. Onderzoek liet zien dat werkmotivatie verschilt binnen de publieke- en private sector (Buelens & Van den Broeck, 2007). In de publieke sector wordt werkmotivatie vanuit publieke interesse gewekt. In de private sector wordt daarentegen meer op winstmaximalisatie gefocust en wordt er veel druk vanuit de werkgever op de werknemer gelegd. Bij de private sector zijn extrinsieke factoren van belang voor werkmotivatie, bij de publieke sector zijn dit meer intrinsieke factoren (Buelens & Van den Broeck, 2007). In de publieke sector gaat het niet om winst maar zijn de werknemers gemotiveerd door de specifieke baan, zelfontplooiing, autonomie, interessant werk en de mogelijkheid tot persoonlijke groei (Houston, 2000; Jurkiewicz, Massey & Brown, 1998). Lyon, Duxbury en Higgings (2006) bewezen dat werknemers in de private sector meer toewijding hebben tot hun werk, en focussen op groei mogelijkheden. Daarnaast worden binnen de private sector meer arbeidsuren gemaakt in vergelijking met de publieke sector. Hierdoor zullen werknemers in de publieke sector meer tijd hebben voor privé taken. Deze veronderstellingen wijzen op meer stress in de private sector, wat op zijn beurt kan leiden tot werk-privé conflict. Vanuit deze informatie volgt de volgende hypothese:

Hypothese 6: Werknemers in de private sector zullen meer werk-privé conflict ervaren dan werknemers in de publieke sector.

Naast de hypothesen die gesteld worden, wordt er verwacht dat er verschillen zijn in het ervaren van werk-privé conflict tussen Nederland en Zweden. Beide landen zijn uniek op hun eigen manier en besteden aandacht aan het verbeteren van werk-privé omstandigheden. Tevens wordt Het Nieuwe Werken in beide landen veelvuldig toegepast (Cousins & Tang, 2004). Overheidsbeleid poogt een goede balans tussen werk en privé te creëren voor werknemers. Zou het kunnen zijn dat werk-privé conflicten worden voorkomen bij het voeren van een bepaald beleid? Waar Nederland bekend staat om het 'anderhalf-verdien-model', voert Zweden een tweeverdienersbeleid uit (Van Breeschoten, Roeters & Van der Lippe, 2018). In Nederland is sprake van een *employment miracle*, wanneer over deeltijdwerk gesproken wordt (Cousins & Tang, 2004). Maar liefst 79% van de Nederlandse moeders werkt in deeltijd (Cousins & Tang,

2004). Vooral voor vrouwen met kinderen biedt dit een mogelijkheid om werk te combineren met een druk privéleven. In Zweden is het percentage deeltijdwerkende moeders slechts 18%, en werken vrouwen gemiddeld meer uur dan in Nederland (Cousins & Tang, 2004). In Zweden geldt progressief beleid op gebied van werknemersvoorzieningen, zo is er genderneutraal- en tweeverdienersbeleid (Van Breeschoten, Roeters & Van der Lippe, 2018). Mannen en vrouwen kunnen hiermee fulltime betaald ouderschapsverlof opnemen voor maximaal 480 dagen. Daarnaast krijgen werknemers met pasgeboren kinderen de mogelijkheid om hun werkdagen terug te schroeven naar zes uur per dag (Van der Lippe, Jager & Kops, 2006; Van Breeschoten, Roeters & Van der Lippe, 2018). Het Nederlandse zwangerschaps- en ouderverlof is veel beperkter dan het Zweedse. Nederland loopt in vergelijking met Zweden dan ook erg achter op het gebied van sociale voorzieningen om werk en familie te combineren. Zo zijn er beperkt regelingen die inhaken op betaald verlof, kinderopvang voorzieningen op werk of vaderschapsverlof. In Nederland geldt dan ook het zogeheten ‘man-als-broodwinnaar-model’, en wordt een meer traditionele verdeling in het huishouden gestimuleerd. Echter, uit onderzoek van Cousins en Tang (2004) blijkt dat de Zweedse huishoudens, zowel man als vrouw, een hoger percentage conflict ervaren dan Nederlandse huishoudens. Wellicht zien Zweedse gezinnen huishoudtaken als een taak van man en vrouw, wat de taken beter verdeeld maar conflict voor beide mogelijk doet stijgen.

De genoemde verschillen in beleid hebben naar verwachting invloed op het ervaren van werk-privé conflicten bij werknemers. Het beleid poogt een juiste werkomgeving te creëren voor werknemers zodat conflict vermeden wordt. Door de verschillen in het beleid zullen bovenstaande hypothesen apart getest worden voor Zweden en Nederland.

3. Data & Methoden

Dit onderzoek wordt gedaan met behulp van data van de *European Sustainable Workforce Survey* (Van der Lippe et al., 2016). In dit deel van het onderzoek zal de databron verder beschreven worden. Er wordt ingegaan op de manier waarop de data verzameld zijn en waar de data precies vandaan komen. Vervolgens zullen de variabelen aan bod komen en zal worden uitgelicht hoe deze verzameld zijn. Tot slot zullen de analysestrategie en de gehanteerde methoden uitgelegd worden.

3.1 Data

De *European Sustainable Workforce Survey* is een grootschalig surveyonderzoek verzameld in Nederland, Zweden, Bulgarije, Finland, Portugal, Spanje, Hongarije, Duitsland en Engeland onder 11.101 respondenten binnen zes verschillende sectoren (Van der Lippe et al., 2016). Er

zijn drie verschillende vragenlijsten afgenomen: een onder de managers van teams, een onder HR-managers en een onder werknemers binnen de teams. Afgestemd op de soort organisatie werd de vragenlijst digitaal of op papier afgenomen.

Voor dit specifieke onderzoek wordt gebruik gemaakt van slechts een deel van de data. Aangezien dit onderzoek zich toespits op Nederland en Zweden zijn alleen deze respondenten van belang ($N = 2820$). De respondenten die op een van de vragen meegenomen in de analyse geen antwoord gaven worden niet meegenomen in dit onderzoek (Zweden $N = 443$, Nederland $N = 542$). Vanuit de Nederlandse participanten worden hierdoor 1943 respondenten meegenomen, en vanuit de Zweedse respondenten 620 ($N = 2563$).

3.2 Afhankelijke variabele

De afhankelijke variabele die in dit onderzoek centraal staat is '*werk-privé conflict*'. Deze variabele is geconstrueerd vanuit verschillende vragen uit de vragenlijst. De vragen die aan de respondenten gesteld werden met betrekking tot het werk-privé conflict gingen in op de ervaring van tijdsdruk en mogelijkheden tot ontspanning na werk. De vragen die zijn meegenomen in de constructie van deze variabele zijn gemeten met een vijf-punts-Likert-schaal. De keuzemogelijkheden bij deze vraagstelling zijn gehercodeerd waardoor een hogere score een hogere mate van werk-privé conflict indiceren. De keuzemogelijkheden bij deze vraagstelling luiden: '*nooit*' (1), '*soms*' (2), '*regelmatig*' (3), '*vaak*' (4) en '*altijd*' (5). De stellingen luiden als volgt:

De volgende vragen hebben betrekking op de invloed die uw baan heeft op uw privéleven. Hoe vaak gebeurt het dat...

U door uw werk geen energie heeft om met uw familie of vrienden leuke dingen te doen?

U zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?

De eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?

Kunt u aangeven hoe vaak de volgende zaken bij u voorkomen:

Ik ervaar tijdsdruk

Ik wou dat ik meer tijd voor mezelf had

Ik heb het gevoel dat anderen mij tijdsdruk bezorgen

De items van deze vragen zijn samengenomen door de gemiddelden bij elkaar op te tellen. Hoe vaker de vraag positief beantwoord wordt ('*regelmatig*', '*vaak*' of '*altijd*'), hoe meer werk-privé conflict er gemeten wordt. Uit de factoranalyse voor Zweden en Nederland blijkt dat alle onderdelen van de vragen kunnen worden gehercodeerd tot één nieuwe variabele. Er is een Cronbach's alpha analyse uitgevoerd op de bovenstaande vragen, deze bedraagt hetzelfde getal

voor zowel de Nederlandse als de Zweedse respondenten, namelijk 0,88. Het blijkt dat de vraagstelling voldoende op elkaar aansluit om deze samen te voegen in de variabele '*werk-privé conflict*'.

3.3 Onafhankelijke variabelen

Als onafhankelijke variabele wordt Het Nieuwe Werken meegenomen. Het Nieuwe Werken wordt gemeten met twee indicatoren: flexwerken en telewerken. Binnen de vraagstelling wordt gefocust op de afgelopen twaalf maanden. De vraagstelling met betrekking tot flexwerken luidt als volgt: '*Heeft u uw eigen werktijden bepaald in de afgelopen 12 maanden?*' (1 = ja). Zo ontstaat een variabele die aangeeft of de werknemer gebruikt maakt van flexwerken (ja) of niet gebruikt maakt van flexwerken (nee). De vraagstelling met betrekking tot telewerken luidt als volgt: '*Hoe vaak is er thuis gewerkt tijdens normale werktijden in de afgelopen 12 maanden?*'. De antwoordmogelijkheden variëren van '*nooit of bijna nooit*' (1) tot '*4 of 5 dagen per week*' (7). Deze variabele is gehercodeerd zodat het antwoord '*nooit of bijna nooit*' de waarde '*nee*' heeft gekregen en de antwoorden die aangeven dat er wel gebruik wordt gemaakt van het telewerken de waarde '*ja*' hebben gekregen. Zo ontstaat een variabele die aangeeft of de werknemer gebruikt maakt van flexwerken of telewerken (ja) of niet gebruikt maakt van flexwerken of telewerken (nee).

Andere onafhankelijke variabelen die worden meegenomen zijn individuele kenmerken van de respondenten. Er wordt verwacht dat de mate van werk-privé conflict verschilt voor mannen en vrouwen. Daarnaast wordt de invloed van het hebben van kinderen gemeten. De vraag '*Heeft u kinderen die bij u thuis wonen?*' wordt hiervoor gebruikt. Kinderen die thuis wonen vragen meer zorg dan kinderen die niet meer thuis wonen. Zo besteden ouders die kinderen van onder de vier jaar oud hebben gemiddeld 14,5 uur per week aan zorg hiervoor (Roeters, 2017). Voor kinderen die niet meer thuis wonen is er vaak amper meer sprake van zorgtaken waar de ouders rekening mee hoeven te houden. Om de verschillen tussen de publieke en private sector te onderzoeken is de volgende vraag uit de vragenlijst voor HR-managers meegenomen: '*Tot welke sector behoort de organisatie?*'. De antwoordmogelijkheden variëren van '*publiek*' (1), '*privaat*' (2), '*gemixt*' (3) en '*anders*' (4). Het antwoord '*gemixt*' wordt in dit onderzoek beschouwd als private sector. Het antwoord '*anders*' is buiten beschouwing gelaten. Vanuit deze vraag is er een variabele geconstrueerd die aangeeft of de organisatie zich in de publieke (0) of in de private (1) sector begeeft.

Tot slot zal er een vergelijking gemaakt worden tussen Nederland en Zweden. Alle hypothesen die gesteld zijn worden apart getest voor de twee landen waardoor een vergelijking kan worden gemaakt.

3.4 Controlevariabelen

Er zal gecontroleerd worden voor verschillende factoren die wellicht invloed hebben op de relaties tussen de variabelen. Zo zal gecontroleerd worden voor arbeidstijd. Het is aannemelijk dat arbeidstijd invloed uitoefent op het ervaren van werk-privé conflict. In Nederland wordt er relatief veel aan deeltijdwerk gedaan. Zo is 75% van de vrouwen en 20% van de mannen deeltijd aan het werk (Roeters, 2017). Zweden volgt in Europa met een tweede plek met 42% voor vrouwen en 12% voor mannen (CBS, 2017). Wanneer werknemers meer of minder uren per week werken kan dit invloed hebben op het ervaren van werk-privé conflict. Voltijd wordt hier beschouwd als een 32-urige werkweek, alles minder dan 32 uur wordt beschouwd als deeltijdwerk. Er is aan de respondenten gevraagd hoeveel uur zij volgens hun contract werken voor de organisatie. Deze vraag is gehercodeerd waardoor een dummyvariabele ontstaat die aangeeft of men voltijd of deeltijd werkt. Naast arbeidstijd zal gekeken worden naar het opleidingsniveau van de werknemers. Opleidingsniveau wordt gekoppeld aan de sociale klasse, sociale normen en hulpbronnen zoals geld, het is aannemelijk dat de verschillende opleidingsachtergronden implicaties hebben op het ervaren van werk-privé conflict (Roeters & Vlasbom, 2017). De controlevariabele *'leeftijd'* zal ook worden meegenomen. Jongere werknemers zijn vaak flexibeler en passen zich over het algemeen makkelijker aan dan oudere werknemers, waardoor jonge werknemers wellicht minder werk-privé conflict ervaren. Daarentegen is het ook mogelijk dat de jongere werknemers meer druk ervaren die de maatschappij hen oplegt zo veel en goed mogelijk te presteren (Roeters, 2017). Daarnaast zal er gecontroleerd worden voor het effect van het hebben van een partner. Het hebben van een partner kan ervoor zorgen dat er minder werk-privé conflict optreedt omdat huishoudtaken kunnen worden verdeeld. Aan de andere kant kan het voor meer conflict zorgen omdat de werknemer en zijn of haar partner zich moeten aanpassen en tijdschema's in elkaar moeten laten vallen waardoor de mate van conflict groter wordt (Roeters, 2017). Tot slot is de controlevariabele *'tevreden'* meegenomen in de analyse. De vraag *'Hoe tevreden ben je met de verhouding tussen tijd gespendeerd aan betaald werk in vergelijking met andere bezigheden?'* controleert of de respondenten tevreden zijn over hun werk-privé verhouding. Dit zou als verklaring kunnen worden gezien in het ervaren van werk-privé conflicten. De vraag is

beantwoord op een 10-punt-Likert-schaal, variërend van extreem ontevreden tot extreem tevreden.

3.5 Analyseplan

De analyse die zal worden uitgevoerd in dit onderzoek is een regressieanalyse waarbij de afhankelijke variabele '*werk-privé conflict*' is. Deze variabele is continue en rijkt van één tot en met vijf. De onafhankelijke variabelen die in dit onderzoek gebruikt zijn, luiden als volgt: '*flexwerk*', '*telewerk*', '*geslacht*', '*kinderen*' en '*sector*'. Er wordt gebruik gemaakt van een tweezijdige ANOVA test. Aanvankelijk wordt de invloed van de individuele kenmerken en het gebruik van flexwerken en telewerken op werk-privé conflict getoetst in Model 1. Hier worden de variabelen '*telewerken*', '*flexwerken*', '*geslacht*', '*kinderen*' en '*sector*' toegevoegd, waaruit hypothesen 1a, 1b, 2, 4 en 6 worden getoetst. Binnen het tweede model worden naast de individuele kenmerken ook de controlevariabelen meegenomen. In Model 3 komen de interactievariabelen aan bod: '*flexwerken*geslacht*', '*telewerken*geslacht*', '*flexwerken*kinderen*' en '*telewerken*kinderen*'. Hiermee kunnen naast de reeds getoetste hypothesen, ook hypothesen 3 en 5 worden getoetst. De analyses worden ten eerste voor Zweden besproken en ten tweede voor Nederland.

Tabel 1: Beschrijvende statistieken Zweden (N=620), Nederland (N=1943)

	Zweden				Nederland			
	<i>Gem.</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Gem.</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Werk-privé conflict (1 = nooit, 5 = altijd)	2,45	0,79	1,00	5,00	3,38	0,58	1,43	4,60
Het Nieuwe Werken								
a) Telewerken (1 = ja)	0,35		0,00	1,00	0,34		0,00	1,00
b) Flexwerken (1 = ja)	0,69		0,00	1,00	0,47		0,00	1,00
Geslacht (1 = vrouw)	0,49		0,00	1,00	0,53		0,00	1,00
Kinderen (1 = ja)	0,58		0,00	1,00	0,49		0,00	1,00
Sector (1 = privaat)	0,80		0,00	1,00	0,52		0,00	1,00
Arbeidstijd (1 = voltijd)	0,93		0,00	1,00	0,68		0,00	1,00
Opleidingsniveau (1 = geen afgeronde opleiding, 8 = doctoraal)	5,37	1,39	1,00	8,00	5,31	1,32	1,00	8,00
Leeftijd	44,63	10,21	18	69	42,83	11,59	18	69
Partner (1 = ja)	0,77		0,00	1,00	0,75		0,00	1,00
Tevreden (1 = extreem ontevreden, 10 = extreem tevreden)	6,34	2,00	1,00	10,00	6,87	1,58	1,00	10,00

Tabel 2: Correlatiematrix Zweden

	Werk-privé conflict	Telewerken	Flexwerken	Kinderen	Geslacht	Sector	Tevreden	Partner	Leeftijd	Opleiding	Arbeidstijd
Werk-privé conflict	1,000	0,153	0,035	0,109	0,159	-0,101	-0,356	0,072	-0,1	0,142	-0,003
Telewerken		1,000	0,332	0,102	0,154	-0,101	0,057	0,089	-0,118	0,413	0,034
Flexwerken			1,000	0,09	-0,003	0,079	0,071	-0,009	-0,122	0,384	0,075
Kinderen				1,000	0,043	0,021	-0,004	0,249	-0,128	0,134	-0,008
Geslacht					1,000	-0,303	-0,12	0,009	-0,047	0,157	-0,221
Sector						1,000	0,003	0,097	-0,065	-0,237	0,192
Tevreden							1,000	0,038	0,125	-0,027	-0,008
Partner								1,000	0,075	0,000	-0,033
Leeftijd									1,000	-0,259	-0,048
Opleiding										1,000	0,074
Arbeidstijd											1,000

Tabel 3: Correlatiematrix Nederland

	Werk-privé conflict	Telewerken	Flexwerken	Kinderen	Geslacht	Sector	Tevreden	Partner	Leeftijd	Opleiding	Arbeidstijd
Werk-privé conflict	1,000	0,194	0,113	-0,007	-0,126	0,05	-0,526	0,019	0,004	0,109	0,199
Telewerken		1,000	0,481	0,035	-0,073	-0,05	-0,031	0,032	-0,068	0,374	0,125
Flexwerken			1,000	-0,031	-0,123	0,09	-0,012	-0,035	-0,119	0,332	0,215
Kinderen				1,000	0,07	-0,033	0,033	0,316	0,117	-0,032	-0,203
Geslacht					1,000	-0,367	0,092	0,000	-0,082	0,095	-0,489
Sector						1,000	-0,122	-0,049	-0,065	-0,306	-0,374
Tevreden							1,000	0,041	0,068	0,039	-0,207
Partner								1,000	0,18	-0,028	-0,102
Leeftijd									1,000	-0,236	-0,1
Opleiding										1,000	0,047
Arbeidstijd											1,000

4. Resultaten

4.1 Beschrijvende analyses

In Tabel 1 is de beschrijvende statistiek van de afhankelijke, de onafhankelijke en de controlevariabelen weergegeven voor Zweden en Nederland. De respondenten blijken uit een gelijke verhouding tussen man en vrouw te bestaan, 49% van de Zweedse respondenten is vrouw en 53% van de Nederlandse respondenten. De gemiddelde leeftijd is 44,63 jaar voor de Zweedse respondenten en 42,83 jaar voor de Nederlandse respondenten. Het opleidingsniveau is afgerond gemiddeld postsecundair/MBO in Zweden en Nederland. De Zweedse respondenten ervaren gemiddeld een 2,45 op werk-privé conflict op een schaal van 1 tot en met 5. Dit wijst erop dat men gemiddeld genomen tussen soms en regelmatig werk-privé conflict ervaart. Onder de Nederlandse respondenten ligt dit gemiddelde hoger, met een score van 3,38 op werk-privé conflict. Dit wijst op het regelmatig tot vaak ervaren van werk-privé conflicten. De onafhankelijke variabelen wijzen uit dat in Zweden 69% van de respondent aan flexwerken doet en 35% aan telewerken. Onder de Nederlandse respondenten wordt aangegeven dat 47% van hen aan flexwerken doet. Een lager percentage geeft aan gebruik te maken van telewerken, namelijk 34%.

4.2 Verklarende analyses

Binnen dit onderdeel zullen de resultaten van de verklarende analyses besproken worden. Zoals eerdergenoemd wordt Het Nieuwe Werken uitgesplitst naar het flexwerken en het telewerken. Uit de correlatiematrixen gepresenteerd in Tabel 2 (Zweden) en Tabel 3 (Nederland) blijkt dat het flexwerken en telewerken niet als één variabele kunnen worden beschouwd. Dit omdat de respondenten die flexwerken niet ook altijd telewerken, hetzelfde geldt andersom. De correlatiescore tussen telewerken en flexwerken is 0,332 onder de Zweedse respondenten, wat inhoudt dat 33,2% van de respondenten die telewerken ook flexwerken. Onder de Nederlandse respondenten is er een correlatiescore van 0,481 zichtbaar tussen de twee items. Om deze reden worden de hypothesen telkens voor flexwerken en telewerken apart getoetst. Tabel 4 en Tabel 5 tonen de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten en de verklaarde variantie van de afhankelijke-, controle-, en interactievariabelen op het werk-privé conflict voor Zweden (Tabel 4) en voor Nederland (Tabel 5).

4.2.1 Resultaten Zweden

Uit de analyse gepresenteerd in Tabel 4 Model 1 blijkt dat flexwerken geen significante relatie heeft met werk-privé conflict ($\beta = -0,019$, $p = 0,648$). Wel blijkt dat wanneer meer aan

telewerken wordt gedaan, significant meer werk-privé conflict wordt ervaren ($\beta = 0,11, p = 0,01$). Hiermee wordt hypothese 1b bevestigd. Wanneer naar geslacht wordt gekeken, geven vrouwen significant vaker aan werk-privé conflict te ervaren ($\beta = 0,118, p = 0,005$). Dit bevestigt hypothese 2. Daarnaast blijkt dat werknemers met thuiswonende kinderen meer werk-privé conflict ervaren ($\beta = 0,091, p = 0,022$). Hiermee wordt hypothese 4 bevestigd. Tot slot blijkt dat het werken in de publieke of private sector het voorkomen van werk-privé conflict niet significant beïnvloed ($\beta = -0,07, p = 0,095$). De verklaarde variantie in Model 1 is 0,051. Dit betekent dat 5,1% het werk-privé conflict ervaart met de meegenomen variabelen.

Wanneer in Model 2 de controlevariabelen worden toegevoegd veranderen de relaties tussen de variabelen ten opzichte van Model 1. Hypothese 1b ($\beta = 0,106, p = 0,01$) en hypothese 2 ($\beta = 0,109, p = 0,005$) worden wederom bevestigd. Door het toevoegen van de controlevariabelen wordt hypothese 4 in Model 2 niet meer bevestigd, waar deze hypothese in Model 1 nog wel bevestigd werd ($\beta = 0,07, p = 0,065$). Het blijkt dat het hebben van thuiswonende kinderen geen significante invloed heeft op het ervaren van werk-privé conflict. Binnen de controlevariabelen blijkt enkel de variabele 'tevreden' van significante invloed te zijn op het voorkomen van werk-privé conflict ($\beta = 0,402, p < 0,001$). Wanneer een werknemer aangeeft tevreden te zijn met de verhouding tussen de tijd gespendeerd aan betaald werk versus andere bezigheden ervaart deze werknemer significant minder werk-privé conflict. De verklaarde variantie in Model 2 is 0,218. Een stijging ten opzichte van Model 1. Hier wordt 21,8% verklaard.

In Model 3 van Tabel 4 worden de interactievariabelen toegevoegd. De interactievariabelen blijken geen significante invloed te hebben op werk-privé conflict. Geslacht blijkt de negatieve associatie tussen Het Nieuwe Werken en het voorkomen van werk-privé conflict niet significant te beïnvloeden. Hierbij werd apart getest voor telewerken ($\beta = -0,02, p = 0,759$) en voor flexwerken ($\beta = -0,01, p = 0,896$). Daarnaast heeft het hebben van kinderen geen significante invloed op het voorkomen van werk-privé conflict bij het implementeren van Het Nieuwe Werken. Hierbij werd wederom apart getest voor telewerken ($\beta = 0,02, p = 0,775$) en flexwerken ($\beta = 0,108, p = 0,192$). Hiermee worden hypothesen 3 en 5 niet bevestigd. Door het toevoegen van de interactievariabelen neemt de verklaarde variantie toe ($R^2 = 0,221$). Daarmee verklaart dit model het ervaren van werk-privé conflict het meest.

Tabel 4: Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten (β) en de verklaarde variantie (R^2)
Zweden

	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	<i>Se.</i>	<i>B</i>	<i>Se.</i>	<i>B</i>	<i>Se.</i>
<i>Onafhankelijke variabelen</i>						
Het Nieuwe Werken						
• Flexwerken	-0,019	0,072	-0,008	0,07	-0,058	0,117
• Telewerken	0,11**	0,07	0,106**	0,068	0,103	0,124
Geslacht (vrouw = 1)	0,118**	0,066	0,109**	0,061	0,125	0,11
Kind (kind = 1)	0,091*	0,064	0,07	0,06	-0,012	0,107
Sector (privaat = 1)	-0,07	0,082	-0,067	0,08	-0,068	0,081
<i>Controlevariabelen</i>						
Arbeidstijd (voltijd = 1)			0,011	0,116	0,015	0,117
Opleidingsniveau			0,043	0,025	0,044	0,025
Leeftijd			-0,014	0,003	-0,02	0,003
Partner (ja = 1)			0,059	0,071	0,06	0,071
Tevreden			-0,402***	0,014	-0,4***	0,015
<i>Interactievariabelen</i>						
Flexwerken*geslacht					-0,01	0,133
Telewerken*geslacht					-0,02	0,129
Flexwerken*kind					0,108	0,133
Telewerken*kind					0,02	0,132
Verklaarde variantie R^2	0,051	0,78	0,218	0,71	0,221	0,71

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$; *** $p \leq .001$ (tweezijdige toetsing)

4.2.2 Resultaten Nederland

In Tabel 5 zijn de toetsingsresultaten van Nederland gepresenteerd. Wederom zijn er binnen drie verschillende modellen getoetst. Binnen Model 1 zijn enkel de afhankelijke en de onafhankelijke variabelen toegevoegd. Uit Model 1 blijkt dat flexwerken niet in een significante relatie staat met werk-privé conflict in Nederland ($\beta = 0,017, p = 0,504$). Hiermee wordt hypothese 1a niet bevestigd. Wanneer wordt gekeken naar de relatie tussen telewerken en het voorkomen van werk-privé conflicten blijkt dat er een positieve relatie bestaat tussen de twee variabelen ($\beta = 0,16, p < 0,000$). Dit bevestigt hypothese 1b. De variabele 'geslacht' blijkt tevens een significante invloed te hebben op de variabele 'werk-privé conflict'. Het blijkt dat vrouwen minder aangeven werk-privé conflicten te ervaren dan mannen ($\beta = -0,097, p < 0,000$). Dit verwerpt hypothese 2 aangezien een positieve relatie verwacht werd. Wanneer een werknemer kinderen thuis heeft wonen, geeft deze niet significant meer aan werk-privé conflicten te ervaren dan werknemers zonder kinderen in huis ($\beta = -0,007, p = 0,759$), waardoor hypothese 4 niet bevestigd kan worden. Tot slot geeft het verschil in sector, publiek of privaat, geen significant verschil in het ervaren van werk-privé conflict aan ($\beta = 0,015, p = 0,531$). Hypothese 6 kan hierdoor niet bevestigd worden. De verklaarde variantie voor Model 1 is 0,042. Dit betekent dat 4,2% van het werk-privé conflict wordt verklaard door de variabelen in Model 1.

In Model 2 zijn de controlevariabele toegevoegd aan de regressieanalyse. In Model 2 blijft 'telewerken' in positief verband staan met 'werk-privé conflict' ($\beta = 0,117, p < 0,000$), wat hypothese 1b bevestigt. Het blijkt dat door het toevoegen van de controlevariabelen de significante relatie tussen 'geslacht' en 'werk-privé conflict' vervalt, waardoor hypothese 2 niet bevestigd kan worden ($\beta = -0,032, p = 0,153$). De richting van de bèta bij de variabele 'Kinderen' is veranderd, toch blijft deze niet significant ($\beta = 0,009, p = 0,643$). Tevens verandert de richting van de bèta binnen de variabele 'sector' ($\beta = 0,014, p = 0,547$). Toch blijven hypothesen 4 en 6 onbevestigd. De controlevariabelen zijn voor Nederland van significante invloed. Arbeidstijd verklaart het ervaren van werk-privé conflict ($\beta = 0,083, p < 0,000$). Wanneer voltijd gewerkt wordt, wordt vaker aangegeven werk-privé conflict te ervaren in vergelijking met deeltijdwerkers. Daarnaast hangt het opleidingsniveau ook samen met het ervaren van werk-privé conflict ($\beta = 0,083, p < 0,000$). Des te hoger het opleidingsniveau van de werknemer, des te meer zij aangeven werk-privé conflict te ervaren. Tevens verklaart het antwoord op de variabele 'tevreden' het voorkomen van werk-privé conflict ($\beta = -0,512, p < 0,000$). Tot slot blijkt leeftijd een rol te spelen in het verklaren van werk-privé conflicten. Des

te hoger de respondent zijn/haar leeftijd, des te vaker wordt aangegeven werk-privé conflict te ervaren ($\beta = 0,058, p = 0,004$). Het hebben van een partner blijkt niet van invloed te zijn ($\beta = 0,027, p = 0,174$). De verklaarde variantie binnen dit model is 0,318. Een aanzienlijke stijging ten opzichte van Model 1. Hier wordt 31,8% verklaard door de variabelen.

In Model 3 worden de interactievariabelen toegevoegd waarmee hypothese 3 en hypothese 5 getoetst worden. Het blijkt dat de variabele 'geslacht' geen significante invloed heeft op de relatie tussen het gebruik maken van flexwerken en het ervaren van werk-privé conflicten ($\beta = 0,007, p = 0,852$). Tevens blijkt geslacht geen significante invloed te hebben op de relatie tussen telewerken en het ervaren van werk-privé conflict ($\beta = 0,038, p = 0,254$). Hierdoor kan hypothese 3 niet bevestigd worden. Hypothese 5 gaat in op de invloed van het hebben van thuiswonende kinderen op de negatieve associatie tussen Het Nieuwe Werken en werk-privé conflict. Uit Model 3 blijkt dat er geen aanleiding is om deze hypothese te bevestigen. Zowel voor flexwerken ($\beta = -0,067, p = 0,061$) als voor telewerken ($\beta = 0,01, p = 0,771$) blijkt de verwachting niet significant. Door het toevoegen van de interactievariabelen neemt de verklaarde variantie toe ($R^2 = 0,32$). Daarmee verklaart ook in Nederland het derde model het ervaren van werk-privé conflict het meest.

Tabel 5: Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten (β) en de verklaarde variantie (R^2)
Nederland

	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	<i>Se.</i>	<i>B</i>	<i>Se.</i>	<i>B</i>	<i>Se.</i>
<i>Onafhankelijke variabelen</i>						
Het Nieuwe Werken						
• Flexwerken	0,017	0,039	0,004	0,034	0,04	0,058
• Telewerken	0,16***	0,041	0,117***	0,036	0,087*	0,06
Geslacht (vrouw = 1)	-0,097***	0,037	-0,032	0,034	-0,057	0,048
Kind (kind = 1)	-0,007	0,034	0,009	0,031	0,041	0,042
Sector (privaat = 1)	0,015	0,037	-0,014	0,035	-0,015	0,035
<i>Controlevariabelen</i>						
Arbeidstijd (voltijd = 1)			0,083***	0,038	0,078**	0,039
Opleidingsniveau			0,083***	0,013	0,082***	0,013
Leeftijd			0,058**	0,001	0,059**	0,001
Partner (ja = 1)			0,027	0,035	0,03	0,036
Tevreden			-0,512***	0,009	-0,511***	0,009
<i>Interactievariabelen</i>						
Flexwerken*geslacht					0,007	0,067
Telewerken*geslacht					0,038	0,069
Flexwerken*kind					-0,067	0,066
Telewerken*kind					0,01	0,069
Verklaarde variantie R^2	0,042	0,745	0,318	0,629	0,32	0,629

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$; *** $p \leq .001$ (tweezijdige toetsing)

5. Conclusie en Discussie

In deze studie is de invloed van het gebruik van Het Nieuwe Werken op het ervaren van werk-privé conflict onderzocht. Er is gezocht naar een antwoord op de vraag: “*In hoeverre en onder welke condities beïnvloedt Het Nieuwe Werken het ervaren van werk-privé conflict?*”. Er zijn verschillende individuele- en contextuele kenmerken onderzocht die de relatie zouden beïnvloeden. Het blijkt dat tot op heden onzekerheid bestaat over de positieve ofwel de negatieve consequenties van Het Nieuwe Werken voor werknemers. Deze studie draagt bij hier een eenduidig beeld in te scheppen. Daarnaast zal het werkgevers advies bieden met betrekking tot de implementatie van Het Nieuwe Werken. De kwantitatieve data gebruikt voor dit onderzoek zijn verzameld onder Zweedse en Nederlandse werknemers, managers van teams en HR-managers. Er worden voor Zweden en Nederland aparte analyses gedaan, zodat er een vergelijking tussen de twee landen kan worden gemaakt. Dit onderzoek heeft tot negen conclusies geleid met betrekking tot werk-privé conflict en Het Nieuwe Werken.

In lijn met de *role scarcity hypothesis* blijkt dat de Zweedse en Nederlandse respondenten het telewerken ervaren als werk-privé conflict-verhogend. Dit impliceert een bevestiging van de *role scarcity hypothesis* waarin de drie conflicten, *time-based*, *strain-based* en *behavior-based*, vooral ingaan op de invloed van het telewerken op het ervaren van werk-privé conflict (Van der Lippe, Den Dulk & Peters, 2009). Er kan geconcludeerd worden dat telewerken als een verklaring voor het ervaren van werk-privé conflicten kan worden gezien omdat de overlap van rollen en domeinen als conflict-verhogend wordt ervaren. Er ontstaat negatieve *spillover* tussen het werk en familiedomein wanneer thuis wordt gewerkt (Hill, Hawkins & Miller, 1996). Deze bevinding vult het onderzoek van Van der Lippe en Peters (2007) aan, die concludeerden dat telewerken tot meer tijdsdruk leidt. Een opvallende conclusie van dit onderzoek is dat het flexwerken het ervaren van werk-privé conflict niet verklaart. Wanneer naar flexwerken wordt gekeken wordt de *role scarcity hypothesis* niet bevestigd. Wellicht leidt flexwerken niet tot een grote verandering binnen het werk- of privédomein waardoor het ook niet als conflict-verhogend wordt ervaren. Dit impliceert positieve *spillover* tussen werk en privé, waarbij de hoeveelheid taken die per domein aandacht eisen te overzien blijven voor de werknemer (Hill, Hawkins & Miller, 1996). Deze bevinding is in lijn met voorgaand onderzoek (Peters, Den Dulk & Van der Lippe, 2009).

Wanneer over wordt gegaan tot de individuele kenmerken die het ervaren van werk-privé conflict verklaren worden verschillende percepties tussen Nederlandse en Zweedse

werknemers gevonden. Vanuit dit onderzoek kan geconcludeerd worden dat Zweedse vrouwen meer werk-privé conflict ervaren dan Zweedse mannen, dit is in lijn met voorgaand onderzoek (Cousins & Tang, 2004). Dit kan te maken hebben met het feit dat vrouwen zich meer dan mannen, verantwoordelijk voelen voor huishoudtaken tegelijkertijd met werktaken (SCP, 2013). Dit kan op zijn beurt leiden tot een toename in werk-privé conflict voor vrouwen. Wat opvallend is, is dat dit voor Nederlandse vrouwen niet wordt gevonden. Dit kan verklaart worden door het feit dat Nederlandse vrouwen relatief vaak aan deeltijdwerk doen (Cousins & Tang, 2004). Het deeltijdwerken blijkt namelijk conflict-verlagend te werken voor Nederlandse werknemers en zou dus een mogelijke oplossing bieden voor werk-privé conflicten. Daarnaast kan worden geconcludeerd dat vrouwelijke werknemers die gebruik maken van telewerken en/of flexwerken niet opvallend meer werk-privé conflict ervaren dan mannen. Dit bewijst dat vrouwen niet meer negatieve *spillover* ervaren dan mannen. Onder de Nederlandse werknemers is dit geen verrassing, aangezien geslacht het ervaren van werk-privé conflicten niet verklaart. Peters en Van der Lippe (2007) wezen erop dat vrouwen wellicht gewend zijn aan het combineren van werk- en zorgtaken waardoor zij niet meer werk-privé conflict ervaren dan mannen wanneer Het Nieuwe Werken wordt geïmplementeerd. Tevens concludeerden zij dat doordat mannen meer de neiging hebben te overwerken wanneer zij aan telewerken doen, zij juist meer werk-privé conflict zullen ervaren dan vrouwen. In vervolgonderzoek zou deze relatie uitgebreider bestudeerd moeten worden, waarbij tevens het overwerken meegenomen wordt als mogelijke verklaring van werk-privé conflict.

Naast de invloed van geslacht is het hebben van thuiswonende kinderen bestudeerd. Dit blijkt niet als verklarende factor van werk-privé conflict gezien te kunnen worden voor zowel Zweedse als Nederlandse werknemers. Dit spreekt voorgaand onderzoek tegen, waarin werd gevonden dat het hebben van jonge kinderen negatieve *spillover* zou impliceren (Geurts & Demerouti, 2003 ; Pleck et al., 1980 ; Roeters, 2017). Wellicht zijn ouders tegenwoordig sterk in het scheiden van werk- en zorgtaken, waardoor niet bevestigd kan worden dat thuiswonende kinderen leiden tot een verhoogd werk-privé conflict. In vervolgonderzoek zou dit verband meer uitgelicht moeten worden, waarbij meer onderscheid zal moeten worden gemaakt in de leeftijd van de kinderen die thuis wonen. Roeters (2017) maakte onderscheid in leeftijd van thuiswonende kinderen, waarmee tot de bevinding werd gekomen dat de zorg voor kinderen tot vier jaar conflict-verhogend werkt. Daarnaast wordt als conclusie bevonden dat de negatieve associatie tussen het gebruik maken van flexwerken en/of telewerken en werk-privé conflict niet groter is voor werknemers met thuiswonende kinderen dan voor werknemers zonder

(thuiswonende) kinderen. De bevinding dat werknemers met thuiswonende kinderen niet vaker aangeven werk-privé conflict te ervaren, impliceert ook dat deze relatie niet bevestigd kan worden. Dit blijft een opmerkelijke bevinding die tegen het resultaat van voorgaand onderzoek ingaat (Geurts & Demerouti, 2003 ; Pleck et al., 1980 ; Roeters, 2017).

De contextuele factoren die worden meegenomen in dit onderzoek beïnvloeden gedeeltelijk het ervaren van werk-privé conflict. Werken binnen de publieke of de private sector blijkt niet als verklaring gezien te kunnen worden voor het ervaren van werk-privé conflicten in Zweden en Nederland. Het verschil in focus en werkstijl die het werken in de private sector heeft ten opzichte van de publieke sector blijkt het ervaren van werk-privé conflict niet te verklaren (Buelens & Van den Broeck, 2007). Dit impliceert dat de verschillen in het werklevens tussen de private- en de publieke sector worden overschat, waardoor er geen verschil in het ervaren van werk-privé conflict wordt gevonden. Bovendien kiezen werknemers over het algemeen zelf binnen welke sector zij werken. Wellicht zijn de werknemers die kiezen te werken binnen de private sector minder gevoelig voor het ervaren van werk-privé conflicten dan werknemers binnen de publieke sector. De werknemers in de private sector zouden de werkdruk bijvoorbeeld meer als uitdaging dan als last kunnen ervaren.

De tweede contextuele factor die is meegenomen in dit onderzoek is het woonachtig zijn in Nederland of Zweden. Waar Cousins en Tang (2004) meer conflict meten in Zweden dan in Nederland, is dat in dit onderzoek niet naar voren gekomen. Het lijkt erop dat Zweedse werknemers juist minder conflict ervaren dan Nederlandse werknemers. De lagere ervaring van werk-privé conflicten onder Zweedse werknemers kan worden verklaard doordat in Zweden meer uitgebreide werknemersvoorzieningen gelden dan in Nederland (Van Breeschoten, Roeters & Van der Lippe, 2018). Dit beleid zou als werk-privé conflict-verlagend kunnen worden gezien. De positieve uitwerking van het Zweedse beleid wordt zichtbaar wanneer naar de invloed van leeftijd en opleidingsniveau wordt gekeken. In Nederland wordt het ervaren van werk-privé conflict namelijk beïnvloed door leeftijd en opleidingsniveau, voor Zweedse werknemers is dit niet het geval. Zweden loopt voorop in het ontwikkelen van een werkomgeving gepast voor werknemers (Van der Lippe, Jager & Kops, 2006). In Nederland is dit beleid minder ontwikkeld waardoor leeftijd en opleidingsniveau als verklaring van het ervaren van werk-privé conflicten kan worden gezien. Echter blijkt dat het Zweedse beleid de invloed van geslacht op het ervaren van werk-privé conflict niet wegneemt, hier zijn verbeteringen mogelijk. Bij deze redentatie dient in acht genomen te worden dat de relatie tussen beleid en werk-privé conflict niet expliciet onderzocht zijn. Vervolgonderzoek zou

moeten uitwijzen hoe het beleid uitwerking heeft op het ervaren van werk-privé conflict van werknemers.

Er zijn een aantal kanttekeningen die in acht moeten worden genomen bij het bestuderen van dit onderzoek. Zo is het onderzoek niet longitudinaal, waardoor enkel correlaties kunnen worden bevestigd, en causale relaties dus niet met zekerheid kunnen worden aangenomen. Hierdoor kan niet met zekerheid gezegd worden dat telewerken leidt tot meer werk-privé conflict. Het zou zo kunnen zijn dat werknemers die werk-privé conflict ervaren meer gaan telewerken, juist om het werk-privé conflict tegen te gaan. Vervolgonderzoek wordt aangeraden gebruik te maken van longitudinaal onderzoek. Tevens zijn de Zweedse werknemers in vergelijking met de Nederlandse werknemers onder gerepresenteerd. Echter zijn er genoeg respondenten meegenomen in de analyse om dit als representatief te beschouwen. Daarnaast is binnen de variabele 'sector' is het antwoord 'anders' niet meegenomen in dit onderzoek. Dit antwoord was niet onder private- of publieke sector te scharen, waardoor deze zijn verwijderd en verschillende antwoorden zijn uitgesloten van de analyse. Tot slot zijn vele respondenten uitgesloten van dit onderzoek omdat zij geen antwoord gaven op de vraag hoeveel uur zij per week zij onder contract voor de organisatie werken. Echter was het van belang voor dit onderzoek om de variabele arbeidstijd mee te nemen, wat een belangrijke factor in het minimaliseren van werk-privé conflict voor Nederlandse werknemers is.

Op basis van dit onderzoek kan worden geconcludeerd dat werknemers moeten uitkijken wanneer zij gebruik maken van het telewerken. Daarnaast zouden werkgevers hun werknemers moeten behoeden voor de problemen die telewerken op het gebied van werk-privé conflict zou kunnen veroorzaken. Een aanrader voor werkgevers is om flexibele werkplekken te creëren, waardoor genoeg werkplek is voor iedereen binnen kantoor. Zo blijft de grens tussen werk en privé in stand, waardoor werk-privé conflict vermeden kan worden.

Literatuurlijst

- Baane, R., Houtkamp, P. & Knotter, M. (2010). Het nieuwe werken ontrafeld – Over Bricks, Bytes en Behavior. *Koninklijke Van Gorcum*
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of organizational Behavior*, 12(1), 39-53.
- Bouma, K. (2014, 2 april). *Het Nieuwe Werken. En een Nieuw Privé?* Geraadpleegd via <https://www.volkskrant.nl/archief/het-nieuwe-werken-en-een-nieuw-privé~a3626584/>
- Buelens, M., & Van den Broeck, H. (2007). An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations. *Public administration review*, 67(1), 65-74.
- Casper, W. J., & Harris, C. M. (2008). Work-life benefits and organizational attachment: Self-interest utility and signaling theory models. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 95-109.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2017, 14 september). *Groei arbeidsdeelname afgevlakt*. Geraadpleegd via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/37/groei-arbeidsdeelname-afgevlakt>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2009, 22 juli). *Nederland is Europees kampioen deeltijdwerken*. Geraadpleegd op <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2009/30/nederland-is-europees-kampioen-deeltijdwerken>
- Christensen, K. (1992). Managing invisible employees: How to meet the telecommuting challenge. *Employment Relations Today*, 19(2), 133-143.
- Cousins, C. R., & Tang, N. (2004). Working time and work and family conflict in the Netherlands, Sweden and the UK. *Work, employment and society*, 18(3), 531-549.
- Davison, R. M., & Khalifa, M. (2000). Exploring the Telecommuting Paradox. *Communications of the ACM*, 42(3), 29-31.
- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of family Issues*, 15(3), 449-466.
- Freeman, W. T. (1996). Exploiting the generic viewpoint assumption. *International Journal of Computer Vision*, 20(3), 243-261.

- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1524.
- Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. *The handbook of work and health psychology*, 2, 279-312.
- Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dijkers, J. S., Van Hooff, M. L., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Grzywacz, J.G., & Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the Work–Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111-126
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., & Miller, B. C. (1996). Work and family in the virtual office: Perceived influences of mobile telework. *Family relations*, 293-301.
- Hobson B., Fahlén, S., & Takács, J. (2011). Agency and Capabilities to Achieve a Work–Life Balance: A Comparison of Sweden and Hungary. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 18(2),–198,
- Hooftman, W., Hesselink, J.K., Genabeek, J., Wiezer, N., & Willems, D. (2010). *Arbobalans 2010, kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Houston, David J. (2000). Public Service Motivation: A Multivariate Test. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(4): 713-27.
- Jurkiewicz, Carole L., Tom K. Massey, Jr., and Roger G. Brown. (1998). Motivation in Public and Private Organizations: A Comparative Study. *Public Productivity and Management Review* 21(3): 230-50.
- Lyons, S. T., Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. *Public administration review*, 66(4), 605-618.
- Macklin, D. S., Smith, L. A., & Dollard, M. F. (2006). Public and private sector work stress: Workers compensation, levels of distress and job satisfaction, and the demand-control-support model. *Australian Journal of Psychology*, 58(3), 130-143.

- Peters, P., & Van der Lippe, T. (2007). The time-pressure reducing potential of telehomeworking: The Dutch case. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 430-447.
- Peters, P., Den Dulk, L., & Van der Lippe, T. (2009). Effecten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit op de balans tussen werk en privé. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24(4), 341-362.
- Plek, J.H., (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24, 427-427.
- Pleck, J.H., Graham, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between Work and Family Life. *Monthly Labour Review*, 29-32.
- Raghuram, S., & Wiesenfeld, B. (2004). Work-nonwork conflict and job stress among virtual workers. *Human Resource Management*, 43(2-3), 259-277.
- Roeters, A. (2017). *Betaald werk. In: Een week in kaart: Editie 1*. Den Haag, Nederland: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Roeters, A., Vlasblom, J.D. (2017). *Een week in vogelvlucht. In: Een week in kaart: Editie 1*. Den Haag, Nederland: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Ruijgrok, L. (2014, 10 juni). *Flexwerken: 'Zeker doen, maar niet te veel.'*. Geraadpleegd via <https://www.trouw.nl/home/flexwerken-zeker-doen-maar-niet-te-veel-~afd1c174/>
- Slijkhuis, M. (2012, 12 april). *'Het Nieuwe Werken' werkt niet voor iedereen*. Geraadpleegd via <https://www.trouw.nl/home/-het-nieuwe-werken-werkt-niet-voor-iedereen~ae0b4aa4/>
- Sociaal Cultureel Planbureau, (2013). *Het Tijdsbestedingsonderzoek (TBO)*. Geraadpleegd via https://www.scp.nl/Onderzoek/Tijdsbesteding/Hoe_lang_en_hoe_vaak/Verplichtingen/Zorgtaken/Algemeen
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123-145.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *The social psychology of intergroup relations*, 33(47), 74.
- Ten Brummelhuis, L. L., Haar, J. M., & Van der Lippe, T. (2010). Collegiality under pressure: The effects of family demands and flexible work arrangements in the Netherlands. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(15), 2831-2847.

- Van Breeschoten, L., Roeters, A., & Van der Lippe, T. (2018). Reasons to Reduce: A Vignette-Experiment Examining Men and Women's Considerations to Scale Back Following Childbirth. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*.
- Van der Lippe, T., Jager, A., & Kops, Y. (2006). Combination pressure: The paid work-family balance of men and women in European countries. *Acta Sociologica*, 49(3), 303-319.
- Van der Lippe, T., Lippényi, Z., Lössbroek J., van Breeschoten L., van Gerwen, N., & Martens, T. 2016. European Sustainable Workforce Survey [ESWS]. Utrecht: Utrecht University
- Williams, K.J., & Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4), 837-868.

Bijlage 1: Syntax Zweden

* Encoding: UTF-8.

```
GET
FILE='C:\Users\5539080\Desktop\SWS
EQ.sav'.
DATASET NAME DataSet1
WINDOW=FRONT.
```

```
*Selecteren Zweden .
Select if (Country_num = 4) .
Value labels Country_num 4 'Zweden' .
Execute.
```

```
*Maken variabele Flexwerk.
FREQUENCIES q15.
Missing Values Q15 (99997 99999) .
Compute Flexwerk2 = q15.
Recode Flexwerk2 (2=0) (1=1).
Value labels Flexwerk2 1 'flex' 0 'geenflex' .
FREQUENCIES Flexwerk2.
```

```
*Maken variabele Telewerk.
FREQUENCIES Q17 .
Missing values Q17 (99999) .
compute Telewerk2 = Q17.
Recode Telewerk2 (1=0) (2 3 4 5 6 7 = 1).
Value labels Telewerk2 0 'geentele' 1 'tele' .
FREQUENCIES Telewerk2.
```

```
*Maken variabele Geslacht.
Recode q11 (1=0) (2=1) (else =999) into
Geslacht .
value labels Geslacht 0 'man' 1 'vrouw'.
Missing values Geslacht (999).
FREQUENCIES Geslacht.
```

```
*Maken variabele WPC.
FREQUENCIES Q75_3.
Recode q75_3 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5).
FREQUENCIES Q75_2.
Recode q75_2 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5).
FREQUENCIES Q75_1.
Recode q75_1 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5).
FREQUENCIES Q78_3.
Recode q78_3 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5).
FREQUENCIES Q78_2.
Recode q78_2 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5).
```

```
FREQUENCIES Q78_1.
Recode q78_1 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5).
FREQUENCIES q78_4.
Recode q78_4 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5).
Compute WPC = Mean (q75_1, q75_2, q75_3,
Q78_1, Q78_2, Q78_3, Q78_4).
DESCRIPTIVES WPC.
FREQUENCIES WPC.
```

```
*Maken variabele Het Nieuwe Werken.
Compute HNW = (Flexwerk2 + Telewerk2)
/2.
FREQUENCIES hnw.
DESCRIPTIVES hnw.
```

```
*Maken variabele Kinderen.
Compute Kinderen = q89.
Recode Kinderen (1=1) (2=0).
Value labels Kinderen 1 'kind' 0 'geenkind'.
Freq Kinderen.
```

```
*Maken variabele Sector.
Freq oq2.
Recode oq2 (1 = 0) (2 3 = 1) (else=999) Into
Sector2.
Missing values Sector2 (999).
VALUE LABELS Sector2 0 'publiek' 1
'privaat' .
freq Sector2.
```

```
*Maken variabele Arbeidstijd.
Compute Arbeidstijd = q6_1.
FREQUENCIES q6_1.
Recode Arbeidstijd (0 thru 31 = 0) (32 thru
168 = 1) (else = 999) into Arbeidstijd2.
VALUE LABELS Arbeidstijd2 0 'deeltijd' 1
'voltijd'.
MISSING VALUES Arbeidstijd2 (999).
FREQUENCIES Arbeidstijd2.
```

```
* Maken variabele Opleidingsniveau.
Compute Opleiding = q14_SE.
```

```
* Maken variabele Leeftijd.
Compute Leeftijd = q12.
```

```
* Maken variabele Partner.
Compute Partner = q82.
Recode Partner (2=0) (1=1).
```

* Maken variabele Tevredenheid.
Compute Tevreden = q74.

*Alle missings verwijderen.
Compute select = 1.
If missing (WPC) select =0.
If missing (Geslacht) select = 0 .
if missing (Telewerk2) select =0.
If missing (Flexwerk2) select = 0.
If missing (HNW) select = 0.
If missing (Kinderen) select = 0.
If missing (Sector2) select = 0.
If missing (Opleiding) select = 0.
If missing (Partner) select = 0.
If missing (Tevreden) select=0.
If missing (Arbeidstijd2) select=0.
If missing (Leeftijd) select=0.
Select if select = 1.

*Interactie variabelen aanmaken.
Compute Flexacht = Geslacht*Flexwerk2.
Compute Flexeren = Kinderen*Flexwerk2.
Compute Telacht = Geslacht * Telewerk2.
Compute Teleren = Telewerk2*Kinderen.

*Descriptives opvragen.
Des WPC.
Des Geslacht.
Des Telewerk2.
Des Flexwerk2.
Des Sector2.
Des Kinderen.
Des hnw.
Des Tevreden.
Des Partner.
Des Leeftijd.
Des Opleiding.
Des Arbeidstijd2.

*Berekenen factoranalyse.
Factor
/variables q75_1 to q75_3, Q78_1, Q78_2,
Q78_3, Q78_4
/rotation OBLIMIN.

*Berekenen Cronbach's alpha WPC.
Reliability
/variables q75_1 to q75_3, Q78_1, Q78_2,
Q78_3, Q78_4
/STATISTICS CORRELATIONS
/summary total.

*Correlatie
CORRELATIONS
/VARIABLES=Flexwerk2 Telewerk2
Geslacht WPC Kinderen Sector2 Arbeidstijd2
Opleiding Leeftijd Partner Tevreden
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

*Regressieanalyse
Regression
/dependent WPC
/method enter Kinderen Flexwerk2 Telewerk2
Sector2 Geslacht
/method enter Kinderen Flexwerk2 Telewerk2
Sector2 Geslacht Arbeidstijd2 Opleiding
Partner Tevreden Leeftijd
/method = enter Kinderen Flexwerk2
Telewerk2 Sector2 Geslacht Arbeidstijd2
Opleiding Partner Tevreden Leeftijd Flexacht
Flexeren Telacht Teleren .

Bijlage 2: Syntax Nederland

* Encoding: UTF-8.

```
GET  
FILE='C:\Users\5539080\Desktop\SWS  
EQ.sav'.  
DATASET NAME DataSet1  
WINDOW=FRONT.
```

*Selecteren Nederland.

```
Select if (Country_num = 5) .  
Value labels Country_num 5 'Nederland' .  
Execute.
```

*Maken variabele Flexwerk.

```
FREQUENCIES q15.  
Missing Values Q15 (99997 99999) .  
Compute Flexwerk2 = q15.  
Recode Flexwerk2 (2=0) (1=1).  
Value labels Flexwerk2 1 'flex' 0 'geenflex' .  
FREQUENCIES Flexwerk2.
```

*Maken variabele Telewerk.

```
FREQUENCIES Q17 .  
Missing values Q17 (99999) .  
compute Telewerk2 = Q17.  
Recode Telewerk2 (1=0) (2 3 4 5 6 7 = 1).  
Value labels Telewerk2 0 'geentele' 1 'tele' .  
FREQUENCIES Telewerk2.
```

*Maken variabele Geslacht.

```
Recode q11 (1=0) (2=1) (else =999) into  
Geslacht .  
missing values Geslacht (999).  
Value labels Geslacht 0 'man' 1 'vrouw'.  
FREQUENCIES Geslacht.
```

*Maken variabele WPC.

```
FREQUENCIES Q75_3.  
Recode q75_3 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5).  
FREQUENCIES Q75_2.  
Recode q75_2 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5).  
FREQUENCIES Q75_1.  
Recode q75_1 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5).  
FREQUENCIES Q78_3.  
Recode q78_3 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5).  
FREQUENCIES Q78_2.  
Recode q78_2 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5).
```

FREQUENCIES Q78_1.

```
Recode q78_1 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5).  
Freq q78_4.  
Recode q78_4 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5).  
Compute WPC = Mean (q75_1, q75_2, q75_3,  
Q78_1, Q78_2, Q78_3, Q78_4).  
DESCRIPTIVES WPC.  
FREQUENCIES WPC.
```

*Maken variabele Het Nieuwe Werken.

```
Compute HNW = (Flexwerk2 + Telewerk2)  
/2.  
FREQUENCIES hnw.  
DESCRIPTIVES hnw.
```

*Maken variabele Kinderen ja/nec.

```
Freq q89.  
Compute Kinderen = q89.  
Recode Kinderen (1=1) (2=0).  
Value labels Kinderen 1 'kind' 0 'geenkind'.  
Freq Kinderen.
```

*Maken variabele Sector.

```
Freq oq2.  
Recode oq2 (1 = 0) (2 3 = 1) (else=999) Into  
Sector2.  
Missing values Sector2 (999).  
VALUE LABELS Sector2 0 'publiek' 1  
'privaat' .  
freq Sector2.
```

*Maken variabele Arbeidstijd.

```
Compute Arbeidstijd = q6_1.  
FREQUENCIES q6_1.  
Recode Arbeidstijd (0 thru 31 = 0) (32 thru 55  
= 1) (else = 999) into Arbeidstijd2.  
VALUE LABELS Arbeidstijd2 0 'deeltijd' 1  
'voltijd'.  
MISSING VALUES Arbeidstijd2 (999).  
FREQUENCIES Arbeidstijd2.
```

*Maken variabele Opleidingsniveau.

```
FREQUENCIES q14_NL.  
Compute Opleiding = q14_NL.
```

*Maken variabele Leeftijd.

```
Compute Leeftijd = q12.
```

*Maken variabele Partner.

```
Compute Partner = q82.  
Recode Partner (2=0) (1=1).
```

*Maken variabele Tevreden.
Compute Tevreden = q74.

*Alle missings verwijderen.
Compute select = 1.
If missing (WPC) select =0.
If missing (Geslacht) select = 0 .
if missing (Telewerk2) select =0.
If missing (Flexwerk2) select = 0.
If missing (HNW) select = 0.
If missing (Kinderen) select = 0.
If missing (Sector2) select = 0.
If missing (Arbeidstijd2) select =0.
If missing (Opleiding) select = 0.
If missing (Partner) select = 0.
If missing (Tevreden) select=0.
If missing (Leeftijd) select = 0.
Select if select = 1.

*Interactie variabelen aanmaken.
Compute Flexacht = Geslacht*Flexwerk2.
Compute Flexeren = Kinderen*Flexwerk2.
Compute Telacht = Geslacht * Telewerk2.
Compute Teleren = Telewerk2*Kinderen.

*Descriptives opvragen.
Des WPC.
Des Leeftijd.
Des Geslacht.
Des Telewerk2.
Des Flexwerk2.
Des Sector2.
Des Kinderen.
Des hnw.

Des Tevreden.
Des Partner.
Des Opleiding.
Des Arbeidstijd2.
FREQUENCIES WPC Geslacht Telewerk2
Flexwerk2 Sector2 Kinderen HNW.

*Berekenen Cronbach's alpha WPC.
Reliability
/variables q75_1 to q75_3, Q78_1, Q78_2,
Q78_3, Q78_4
/STATISTICS CORRELATIONS
/summary total.

*Correlatie
CORRELATIONS
/VARIABLES=Flexwerk2 Telewerk2
Geslacht WPC Kinderen Sector2 Arbeidstijd2
Opleiding Leeftijd Partner Tevreden
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

*Regressieanalyse
regression
/dependent WPC
/method enter Kinderen Flexwerk2 Telewerk2
Sector2 Geslacht
/method enter Kinderen Flexwerk2 Telewerk2
Sector2 Geslacht Arbeidstijd2 Opleiding
Partner Tevreden Leeftijd
/method enter Kinderen Flexwerk2 Telewerk2
Sector2 Geslacht Arbeidstijd2 Opleiding
Partner Tevreden Leeftijd Flexacht Flexeren
Telacht Teleren.

Bijlage 3: Logboek

Wanneer?	Tijd (uren)	Wat?	Wie?
15-02	1	Scriptie overleg	Iris & Julie
15-02	2	Inlezen	Julie
15-02	30 min	Scriptie overleg	Iris & Julie
17-02	4	Inlezen & overleg onderzoeksvraag	Iris & Julie
18-02	3	Inlezen	Iris
19-02	3	Inlezen	Julie
21-02	30 min	Scriptiegesprek met Nikki	Iris
22-02	5	Inleiding schrijven	Iris
22-02	2	Inlezen	Julie
26-02	2	Inlezen & inleiding	Julie
04-03	3	Literatuur lezen	Iris
05-03	7	Inleiding & literatuur	Iris & Julie
06-03	3	Feedback verwerken	Julie
10-03	2	Theorie	Iris
12-03	7	Theorie & inleiding	Iris & Julie
13-03	4	Theorie	Julie
18-03	2	Theorie	
19-03	2	Theorie	Julie
22-03	6	Theorie	Iris & Julie
27-03		Theorie inlezen & methode	Julie
27-03	1	Feedback & bespreking	Iris & Julie
30-03	5	Verwerking feedback & start methoden	Iris
1-4-2018	4	Verwerking feedback & inlezen methode	Julie
03-04-2018	4	Verwerking feedback	Julie
09-04-2018	4	Methode	Iris & Julie
10-04-2018	4	Methode	Julie
14-04-2018	4	Methode	Iris
15-04-2018	2	Methode	Iris
16-04-2018	7	Methode	Iris & Julie

17-04-2018	5	Methode	Julie
23-04-2018	5	Verwerking feedback	Iris
30-04-2018	2	SPSS practicum	Iris & Julie
30-04-2018	1	Verwerking feedback	Julie
01-05-2018	7	Verwerking feedback	Julie
02-05-2018	5	Verwerking feedback	Iris
03-05-2018	8	Analyse	Iris
08-05-2019	1	Scriptiegesprek	Iris & Julie
09-05-2018	4	Verwerking feedback	Iris
11-05-2018		Verwerking feedback	Iris
11-05-2018	7	Resultaten	Julie
13-05-2018	3	Verwerking feedback	Iris
14-05-2018	5	Resultaten	Julie
14-05-2018	5	Verwerking feedback	Iris
14-05-2018	2	SPSS practicum	Iris & Julie
20-05-2018	4	Verwerking feedback	Julie
22-05-2018	7	Conclusie	Julie
22-05-2018	30 min	Scriptiegesprek	Iris & Julie
24-05-2018	9	Conclusie & Discussie	Iris
24-05-2018	30 min	Conclusie & Discussie	Julie
25-05-2018	30 min	Feedback conclusie	Iris & Julie
28-05-2018	5	Conclusie & Discussie	Julie
28-05-2018	2	Poster presentatie	Iris & Julie
31-05-2018	6	Conclusie & Discussie	Iris
04-06-2018	6	Conclusie & Discussie	Iris
04-06-2018	5	Conclusie & Verwerking feedback	Julie
10-06-2018	8	Afronding	Iris & Julie
11-06-2018	4	Conclusie	Iris
11-06-2018	4	Afronding	Julie
13-06-2018	6	Conclusie & afronding	Iris
13-06-2018	3	Conclusie & afronding	Julie
14-06-2018	1	Conclusie	Julie
14-06-2018	2	Afronding & inleveren	Iris & Julie