

Tilburg University

Flexibel werken en het werk-thuis conflict

Dijkers, J.S.E.; van Engen, M.L.; Vinkenburg, C.J.; Miggiels, M.

Published in:

Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken

Publication date:

2011

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):

Dijkers, J. S. E., van Engen, M. L., Vinkenburg, C. J., & Miggiels, M. (2011). Flexibel werken en het werk-thuis conflict. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27(1), 25-42.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Flexibel werken en het werk-thuis conflict

*Josje Dikkers, Marloes van Engen, Claartje Vinkenburg & Mayke Miggiels**

Het doel van deze studie is om te onderzoeken: 1) in welke mate moederschapsideologie en werk-thuis cultuur gerelateerd zijn aan het gebruik van (flexibele en zorggerichte) werk-thuis regelingen en werkuren, en 2) hoe gebruik van deze regelingen geassocieerd is met werk-thuis en thuis-werk conflict. Deze onderzoeksvragen zijn onderzocht bij 387 Nederlandse medewerkers uit verschillende sectoren (zorg, overheid, financiële & commerciële dienstverlening en productie). Het blijkt dat werknemers die instemmen met een moederschapsideologie waarin vrouwen primair verantwoordelijk worden gehouden voor huishoudelijke- en zorgtaken weinig gebruik maakten van flexibele regelingen. Verder blijkt dat steun in het gebruik van werk-thuis regelingen positief samenhangt met het gebruik van werk-thuis regelingen. Overheidsmedewerkers rapporteerden meer werk-thuis conflict dan degenen in de zorg- of productiesectoren. Ook ervaren werknemers die veel uren per week werken meer werk-thuis conflict dan degenen die minder uren werken.

Inleiding

In de afgelopen decennia is de samenstelling van de arbeidsmarkt veranderd in de westerse wereld (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005). Het aantal gezinnen waarin man en vrouw werken is toegenomen (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000), waardoor een toenemend aantal medewerkers een balans moet vinden in de verdeling van werk- en privégerelateerde verplichtingen (Dikkers, Geurts, Den Dulk, Peper & Kompier, 2004). Een onevenwichtige combinatie van deze verantwoordelijkheden kan leiden tot conflict tussen het werk en de privé-situatie (Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2000; Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Van Hooff & Kinnunen, 2005) met negatieve gevolgen op persoonlijk en organisatieniveau (Allen et al., 2000; Eby et al., 2005; Thomas & Ganster, 1995).

De spanning tussen werk en privé wordt veelal omschreven als 'werk-thuis conflict' (Peeters, De Jonge, Janssen & Van der Linden, 2004), door Greenhaus en Beutell (1985) gedefinieerd als 'een vorm van inter-rol conflict waarin de roldruk vanuit werk en thuis wederzijds onverenigbaar zijn. Participatie in de werk rol wordt moeilijker door participatie in de familie rol' (p. 77). Nederlands onderzoek (Geurts, Roxburgh, Kompier & Houtman, 2003) laat zien dat 40% van de werkzame bevolking dergelijke klachten ervaart. De afgelopen decennia richt onder-

* Josje Dikkers en Claartje Vinkenburg zijn verbonden aan de afdeling Management & Organisatiekunde, Vrije Universiteit Amsterdam. Marloes van Engen is verbonden aan het Departement Personeelwetenschappen, Universiteit van Tilburg. Mayke Miggiels is oud Master studente aan de Universiteit van Tilburg. Correspondentieadres: jdikkers@feweb.vu.nl.

zoek zich ook op conflicten die in de thuissituatie ontstaan (o.a. Ford, Heinen & Langkamer, 2007); dit wordt in deze studie 'thuis-werk conflict' genoemd.

Het nadelig effect van spanningen vanuit het werk op privé en andersom wordt in veel westerse landen erkend (Dikkers, Geurts, Den Dulk, Peper, Taris & Kompier, 2007). Zo probeert de Nederlandse overheid bij te dragen aan het faciliteren van de combinatie van arbeid en zorg middels de 'Wet arbeid en zorg' (*Staatsblad*, 2001). Ook organisaties erkennen de behoefte van medewerkers om hen tegemoet te komen in het verbeteren van de balans tussen werk- en privéverantwoordelijkheden. Door het aanbieden van formele Human Resource Management-initiatieven gericht op de afstemming van werk- en privéregelingen (werk-thuis regelingen) proberen zij medewerkers te ondersteunen bij het vervullen van verantwoordelijkheden op het werk en thuis. Werk-thuis regelingen blijken hiernaast ook rechtstreeks medewerker- en organisatiebelangen te dienen; een studie van Grover en Crooker (1995) toonde bijvoorbeeld aan dat ontslagintentie lager was onder medewerkers die toegang hadden tot werk-thuis regelingen. Recent onderzoek toont echter aan dat, ondanks het bestaan van regelingen om het werk-thuis conflict te reduceren, medewerkers maar weinig gebruik maken van deze regelingen (o.a. Kinnunen, Mauno, Geurts & Dikkers, 2005). De vraag is welke factoren hieraan ten grondslag kunnen liggen. In deze studie onderzoeken wij de relatie van moederschapsideologie en organisatiecultuur met het gebruik van werk-thuis regelingen, en hoe deze regelingen vervolgens samenhangen met werk-thuis conflict.

Moederschapsideologie is een sociaal en historisch construct, dat voorschrijft wat het betekent om een goede moeder te zijn en hoe moederschap vorm dient te krijgen in gedrag, attitudes, relaties en identiteit (Bassin, Honey & Kaplan, 1994; Johnston & Swanson, 2003; Schlessinger, 2000; Van Engen, Dikkers, Vinkenburg & De Rooy, 2009). In de Nederlandse media zijn veel voorbeelden te vinden van de grote rol die normatieve opvattingen over (goed) moederschap zouden spelen in de verdeling van werk en thuis tussen mannen en vrouwen. Zo betoogt Marike Stellinga, redacteur van *Elsevier*, te pas en te onpas in diverse media dat Nederlandse moeders helemaal niet meer willen werken en daarom kiezen voor een parttime baan (meer dan 33.000 hits op search engine Google over haar boek *De mythe van het glazen plafond*, 2009). Toch is deze veronderstelling nooit empirisch onderzocht in Nederland.

De keuze voor het gebruik van regelingen komt niet alleen voort uit deze persoonlijke opvattingen rond het heersende ideaalbeeld van moeders, maar wordt ook mede bepaald door de heersende opvattingen in een organisatie over hoe werk en zorg gecombineerd kunnen worden. Al eerder is onderzocht dat een niet ondersteunende werk-thuis cultuur debet is aan het beperkte aanbod van regelingen (Allen, 2001; Dikkers et al., 2004; Grover & Crooker, 1995; Secret, 2000; Thompson, Beauvais & Lyness, 1999). Of de organisatiecultuur het gebruik van deze regelingen, zeker (in verschillende sectoren) in Nederland kan verklaren, is vrij weinig bekend.

De centrale onderzoeksvraag is: In hoeverre hangen moederschapsideologie en werk-thuis cultuur samen met het gebruik van werk-thuis regelingen, en in hoe-

verre is het gebruik van deze regelingen gerelateerd aan werk-thuis conflict en thuis-werk conflict?

Moederschapsideologie in relatie tot het gebruik van werk-thuis regelingen

Het begrip moederschapsideologie verwijst naar een maatschappelijk gedeeld ideaalbeeld ten aanzien van wat (goed) moederschap behelst. Dit is te onderscheiden van het construct 'moederschapsideaal' dat verwijst naar de persoonlijke opvatting over goed moederschap, dus over hoe men persoonlijk denkt werk en zorg te combineren (cf. Marks & Houston, 2002). Moederschapsideologie verwijst juist naar wat in een samenleving een gedeelde en normatieve opvatting is over hoe moederschap vorm dient te krijgen in gedrag, attitudes, relaties en identiteit (Bassin et al., 1994). In ons onderzoek bestuderen wij in hoeverre mensen deze ideologie onderschrijven en in welke mate dat vervolgens samenhangt met het gebruik van werk-thuis regelingen. Johnston en Swanson (2003) onderscheiden een traditionele en een moderne moederschapsideologie. In deze studie beschouwen we het construct moederschapsideologie als een continuüm waarop men meer of minder instemt met een ideologie waarin de moeder als primair verantwoordelijke voor het huishouden en/of de zorg van kinderen figureert: de Moeder Zorgt Zelf (MZZ) ideologie.

Moederschapsideologie weerspiegelt de in de samenleving heersende opvattingen, ook wel sekserollen genoemd, over wat typische kenmerken en gedragingen van vrouwen en mannen (zouden moeten) zijn (Eagly, 1987). Sekserollen zijn niet alleen descriptief maar ook prescriptief van aard. Het niet voldoen aan het stereotype beeld kan resulteren in afwijzing en negatieve evaluaties en bestendigt daarmee telkens het stereotype weer, ook omdat deze prescriptieve sekserollen worden geïnternaliseerd (Wood, Christensen, Hebl & Rothberger, 1997). Omdat ze prescriptief van aard zijn kunnen beelden over moederschap ook invloed hebben op rolgedrag van mannen en vrouwen die (nog) geen kinderen hebben. Zo laat een studie van het SCP (Portegijs, 2008) zien dat twee op de drie jonge vrouwen zonder kinderen in deeltijd werken om voor het huishouden te zorgen. Wellicht dat de anticipatie van toekomstig moederschap een schaduw op het werk/zorgpatroon vooruitwerpt.

Werk-thuis regelingen worden door onderzoekers (o.a. Anderson et al., 2002; Dijkers et al., 2007) ingedeeld in twee categorieën: (a) flexibele regelingen, waarbij de temporele en ruimtelijke flexibiliteit worden vergroot (bijvoorbeeld flexibele begin- en eindtijden) en (b) zorggerichte regelingen, waardoor zorgactiviteiten gecombineerd kunnen worden met werkactiviteiten (zoals kinderopvang). Hoewel deeltijdwerk eigenlijk een flexibele regeling is, wordt het in Nederland veelal gebruikt als zorggerichte regeling, met name door moeders (Merens & Hermans, 2009). Maar liefst 69% van de Nederlandse vrouwen werkte parttime in 2007. Omdat parttime werk officieel een flexibele regeling is maar feitelijk wordt gebruikt voor de combinatie van werk en zorg wordt het in dit onderzoek als een aparte regeling beschouwd.

Wij verwachten dat vrouwelijke medewerkers die meer instemmen met een MZZ-ideologie meer gebruik zullen maken van zorggerichte regelingen en parttime werk, zodat zij hun huishoudelijke en/of zorgverplichtingen zelf uit kunnen blij-

ven voeren. Voor mannen met een sterkere MZZ-ideologie wordt verondersteld dat zij een meer traditionele rolverdeling onderschrijven (vader kostwinner, moeder huisvrouw), zoals beschreven door Biernat en Wortman (1991), Barnett (1999) en Gutek en anderen (1981). Zij zullen daarom minder behoefte hebben aan het gebruik van zorggerichte regelingen of parttime werk om de werk- en privérol te kunnen combineren.

Hypothese 1a: Naarmate vrouwen meer instemmen met een MZZ-ideologie zullen zij minder uren werken, en naarmate mannen meer instemmen met een MZZ-ideologie zullen zij meer uren werken.

Daarnaast zullen wij voor de groep moeders en vaders verder onderzoeken in hoeverre hun MZZ-ideologie samenhangt met zorggerichte regelingen. Enkel ouders kunnen immers van deze regelingen gebruik maken. In lijn met bovenstaande redenering verwachten wij:

Hypothese 1b: Naarmate moeders meer instemmen met een MZZ-ideologie zullen zij meer gebruik maken van zorggerichte werk-thuis regelingen, en naarmate vaders meer instemmen met een MZZ-ideologie zullen zij minder gebruik maken van zorggerichte werk-thuis regelingen.

Hiernaast wordt verondersteld dat zowel mannen als vrouwen die minder instemmen met een MZZ-ideologie meer gebruik zullen maken van flexibele regelingen. Secret (2000) toonde aan dat werknemers met niet-traditionele sekserol-attitudes minder geneigd zijn om zorggerichte regelingen te gebruiken, waaronder in het bijzonder betaald verlof. Mensen die een MZZ-ideologie niet onderschrijven zullen minder bereid zijn om hun werkgerelateerde activiteiten (structureel) te beperken om aan hun privéverplichtingen te kunnen voldoen; flexibele werk-thuis regelingen stellen hen echter in staat om zowel werkgerelateerde als zorg- of huishoudelijke activiteiten uit te blijven voeren.

Hypothese 1c: Naarmate werknemers een sterkere MZZ-ideologie hebben zullen zij minder gebruik maken van flexibele werk-thuis regelingen.

Werk-thuis cultuur in relatie tot het gebruik van werk-thuis regelingen

Volgens Eby en anderen (2005) zijn verschillende factoren gerelateerd aan het gebruik van werk-thuis regelingen. Een van deze factoren is werk-thuis cultuur, ofwel 'de gedeelde assumpties, opvattingen en waarden betreffende de mate waarin een organisatie de integratie van werk- en familielevens van medewerkers ondersteunt en waardeert' (Thompson et al., 1999, p. 394). Door Dijkers en collega's (2004; 2007) is een maat van werk-thuis cultuur ontwikkeld met twee centrale dimensies: (1) *ondersteuning*, de mate waarin medewerkers de organisatie, leidinggevenden en collega's als ondersteunend ervaren bij de integratie van werk- en thuisleven en het gebruik van werk-thuis regelingen; (2) *belemmering*, de mate waarin er binnen een tijd eisen en negatieve carriëreconsequenties heersen die door medewerkers als belemmerend worden ervaren bij het gebruik van werk-thuis regelingen. Medewerkers die veel ondersteuning ervaren zien een groter

aanbod van beschikbare werk-thuis regelingen dan degenen die minder ondersteund worden (Allen, 2001; Barnett, 1999; Dijkers et al., 2007; Friedman & Johnson, 1997; Lambert, 2000; Thompson et al., 1999).

Hypothese 2: Naarmate medewerkers een meer ondersteunende en een minder belemmerende werk-thuis cultuur ervaren, zullen zij meer gebruik maken van werk-thuis regelingen.

Het gebruik van werk-thuis regelingen in relatie tot werk-thuis en thuis-werk conflict
Eerdere studies laten zien dat het gebruik van werk-thuis regelingen tot een reductie van conflicten tussen werk en thuis kan leiden (Allen, 2001; Bailyn, 1993; Goff, Mount & Jamison, 1990; Kossek & Nichol, 1992; Thomas & Ganster, 1995; Thompson et al., 1999). Volgens de Inspanning-Herstel (I-H) theorie van Meijman en Mulder (1998) moeten werknemers tijdens en/of na het werk kunnen herstellen van de in het werk geïnvesteerde energie en opgebouwde negatieve belastingeffecten. Indien een medewerker onvoldoende gelegenheid krijgt voor herstel kan dit leiden tot een accumulatie van belastingeffecten. Hierdoor kunnen energieniveaus niet tot hun uitgangspunt (homeostase) terugkeren, en moet additionele inspanning geleverd worden om tot een optimaal functioneren te komen. Dit leidt weer tot een toename van belastingeffecten en indien herstel structureel uitblijft zal er een vicieuze cirkel ontstaan, welke tot werk-thuis conflict kan leiden (o.a. Geurts et al., 2005).

Omdat flexibele regelingen worden ingezet om de temporele en ruimtelijke flexibiliteit te vergroten is het gebruik hiervan gerelateerd aan een toenemende zelfstandigheid en controle over werkgerelateerde aspecten (Thomas & Ganster, 1995). Hierdoor zijn medewerkers vrijer in het plannen van hun werktijden en van herstelmogelijkheden. Door zorggerichte regelingen kunnen de zorgtaken overgenomen worden door een derde partij (zoals bij kinderopvang), of door de medewerker zelf uitgevoerd worden (zoals bij ouderschapsverlof). In alle gevallen kan de medewerker zich volledig richten op de werk- of zorgactiviteiten, zodat er minder sprake is van overbelasting of werk-thuis conflict.

Hypothese 3: Medewerkers die (meer) gebruik maken van werk-thuis regelingen zullen minder werk- thuis en thuis-werk conflict ervaren.

Tot slot zal ook de impliciet in het onderzoeksmodel aanwezige mediatie van werk-thuis regelingen in de relatie van moederschapsideologie en werk-thuis cultuur met conflicten tussen werk en thuis onderzocht worden.

Methode

Opzet en steekproef

Dit onderzoek maakt deel uit van een grootschalig vragenlijstonderzoek naar moederschapsideologie en is cross-sectioneel van aard. Teneinde bevindingen beter te kunnen generaliseren is getracht respondenten te benaderen door middel van een (proportioneel) gestratificeerd steekproefplan waarbij gebruik gemaakt is

van de sectorverdeling werkzame beroepsbevolking van het CBS (2006). Het voordeel van een gestratificeerde steekproef is dat de bevindingen beter generaliseerd kunnen worden en er op die manier een maximale variatie ontstaat onder de respondenten en de deelnemende organisaties. In totaal hebben 535 mensen deelgenomen aan het onderzoek. De vragenlijst is door zeven master-scriptanten van de Universiteit van Tilburg en de Vrije Universiteit Amsterdam uitgezet onder hun bekenden, werkzaam in de twaalf Nederlandse sectoren; iedere scriptant heeft de lijst aan zo'n 100 werkende kennissen gestuurd via een online survey tool of via een hard copy van de vragenlijst met antwoordenveloppe (respons is dus ongeveer 76%). De steekproef bleek behoorlijk representatief wat sectoren betreft. Uiteindelijk zijn de 387 respondenten die behoren tot de werkzame beroepsbevolking, geselecteerd voor deelname aan deze studie. Het merendeel is werkzaam in de sectoren 'zorg' en 'handel'.

Voor de verdere analyses zijn de twaalf sectoren teruggebracht tot vier inhoudelijk betekenisvolle categorieën: 1) zorg (16%), 2) overheid (overheid, onderwijs & wetenschap, en cultuur & recreatie; 18%), 3) commerciële & financiële dienstverlening (handel, horeca, vervoer & communicatie, financiële instellingen, en commerciële instellingen; 50%), en 4) productie (industrie, landbouw & visserij en bouwnijverheid; 16%). In de steekproef is 37% van het mannelijk en 63% van het vrouwelijk geslacht. Respondenten zijn tussen de 17 en 67 jaar oud ($M=38$; $SD=11$), en het merendeel is gehuwd of samenwonend (78%). Ook geeft het merendeel van de respondenten (56%) aan kinderen te hebben. Van alle respondenten heeft 26% een mbo-, 35% een hbo- en 13% een academische opleiding afgerond. De meeste respondenten zijn werkzaam op uitvoerend niveau (61%); de overige medewerkers werken op top- (8%), midden- (22%) of lager (9%) managementniveau.

Meetschalen

Individuele moederschapsideologie. Om dit construct te meten is een nieuwe schaal ontwikkeld. Hiervoor zijn twaalf items geformuleerd op basis van de literatuur en bovendien zijn enkele zelfgeformuleerde items toegevoegd, welke ontleend zijn aan eerdere onderzoeken (ISSP, 2002; Portegijs, Hermans & Lalta, 2006; World Values Survey, 2006). Om deze schaal te beoordelen is een vooronderzoek uitgevoerd onder 84 respondenten. Op basis van factor- en betrouwbaarheidsanalyse zijn acht items behouden, waarmee de MZZ-moederschapsideologie is gemeten (zie voor alle items Van Engen et al., 2009). Een tweetal voorbeeld-items: 'Een vrouw is geschikter om voor jonge kinderen te zorgen dan een man' en 'Het is bezwaarlijk als een moeder buitenshuis werkt', waarbij de respondent de items kon beoordelen op een Likert-schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot en met 5 (helemaal eens). Hogere scores duiden dus op een sterker instemmen met een MZZ-ideologie. In deze studie is nogmaals een factoranalyse (PCA) uitgevoerd, waarna twee items uit de schaal zijn verwijderd. De betrouwbaarheid van de resterende zes items bleek goed te zijn ($\alpha=.85$).

Werk-thuis cultuur. Hiervoor is de bestaande schaal 'Werk-Thuis Cultuur' van Dikkers en anderen (2004, 2007) gebruikt. In dit onderzoek zijn 17 items opgenomen. Bij alle items diende de respondent op basis van een vijfpunts Likertschaal

(1 = helemaal mee oneens t/m 5= helemaal mee eens) aan te geven in hoeverre hij/zij het met de uitspraak eens was. Een voorbeeldvraag is: 'In deze organisatie hebben mensen begrip voor de zorgtaken van medewerkers.' Op basis van een confirmatieve factoranalyse in LISREL met de oorspronkelijke dataset ($N=535$) en eerdere studies (Dijkers et al., 2004; 2007) is deze schaal opgedeeld in twee dimensies van hogere orde: ondersteuning en belemmering. Hogere scores duiden op respectievelijk meer ondersteuning en meer belemmering. De betrouwbaarheid van de factor ondersteuning is $\alpha=.72$. Voor de dimensie belemmering is een correlatie van $r=.67$ ($p<.001$) berekend, welke is gebaseerd op de onderliggende subdimensies carrièreconsequenties en negatieve tijdseisen.

Werk-thuis regelingen. Hiervoor is de bestaande schaal 'Regelingen rond arbeid & zorg' van Dijkers en anderen (2004) gebruikt en aangevuld met een aantal nieuwe regelingen op basis van wettelijke regelingen uit de Wet Arbeid en Zorg 2001 (SZW, 2007) en regelingen in de huidige Nederlandse cao's. De schaal bestaat uit vijf flexibele (thuiswerken, telewerk, 4x9 werkweek, flexibele begin- en eindtijden, en bloktijden) en zes zorggerichte (ouderschapsverlof, subsidie voor kinderopvang, 'in-company' kinderopvang, bemiddeling kinderopvang, en kort- en langdurend zorgverlof) regelingen. Voor ieder item diende de respondent aan te geven in hoeverre hij/zij gebruik maakt van deze regeling. De antwoordschaal bestond uit twee categorieën (0=nee; 1=ja). Voor flexibele en zorggerichte regelingen zijn somscores berekend. Parttime werk is als aparte regeling meegenomen via het aantal feitelijk gewerkte uren per week.

Werk-thuis conflict. Hiervoor is de bestaande schaal 'Survey Work-Home Interaction Nijmegen-SWING' van Geurts en anderen (2005) gebruikt. Deze schaal meet negatieve invloed vanuit het werk op het thuisleven (werk-thuis conflict) en vice versa (thuis-werk conflict). Werk-thuis conflict is in dit onderzoek gemeten met vijf items en thuis-werk conflict is gemeten met vier items. Bij alle items diende de respondent op een antwoordschaal van nooit (=1) tot en met altijd (=5) aan te geven hoe vaak een gebeurtenis voorkomt, bijvoorbeeld: 'Hoe vaak komt het voor dat uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?' Voor beide schalen is een factoranalyse (PCA) uitgevoerd, die elke conflict-schaal één component toekende. De betrouwbaarheid van beide schalen is voldoende: $\alpha=.79$ (werk-thuis conflict) en $\alpha=.74$ (thuis-werk conflict).

Controlevariabelen. Uit eerder onderzoek naar het gebruik van werk-thuis regelingen (Allen, 2001; Dijkers et al., 2004; Dijkers et al., 2007; Thompson et al., 1999) en werk-thuis conflict (Byron, 2005; Eby et al., 2005) is gebleken dat het hebben van kinderen, sekse en leeftijd van de respondent van invloed kunnen zijn op het gebruik van regelingen en op werk-thuis conflict. Vandaar dat deze drie variabelen in deze studie als controlevariabelen worden meegenomen. Sekse (1= man; 2= vrouw), het hebben van kinderen (0=nee; 1=ja) en leeftijd zijn gemeten met enkele vragen. De vier sectoren (zorg, overheid, commerciële & financiële dienstverlening en productie) zijn hiernaast als dummy variabelen in de analyses opgenomen, waarbij de overheid als referentiegroep is gehanteerd. Voor sommige analyses zijn subsamples bekeken (mannen en vrouwen apart voor aantal uren werk (hypothese 1a); enkel ouders voor analyses met als afhankelijke variabele zorgregelingen (hypothese 1b)).

Tabel 1 *Gemiddelden (M), standaarddeviaties (SD's) en Pearson's correlatiecoëfficiënten*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Leeftijd	-								
2. Zorgregelingen	-.02	-							
3. Flexibele regelingen	.09	.12*	-						
4. Werkuren	.03	.03	.25***	-					
5. Belemmering	.11*	.14**	.07	.16**	-				
6. Ondersteuning	-.15**	.03	.16**	-.02	-.44***	-			
7. Werk-thuis conflict	.07	.05	.15**	.30***	.33***	-.19***	-		
8. Thuis-werk conflict	-.08	.02	.08	-.01	.06	.02	.23***	-	
9. Moederschapsideologie	.07	-.06	-.15**	.12*	.09	-.15**	.12*	.01	-
M	38.41	.11	1.11	35.36	3.02	3.45	2.64	1.86	2.22
SD	11.16	.36	1.15	12.35	.80	.55	.70	.58	.82
Bereik	17-67	0-6	0-5	12-70	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5

N= 387; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Resultaten

Beschrijvende resultaten

In tabel 1 zijn de gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties van de onderzoeksvariabelen weergegeven. Gemiddeld stemmen medewerkers niet sterk in met een MZZ-ideologie ($M=2.22$) en ervaart men gemiddelde niveaus van belemmering ($M=3.02$) en ondersteuning ($M=3.45$). Hiernaast maakt men gemiddeld meer gebruik van flexibele ($M=1.11$) dan van zorggerichte ($M=0.11$) regelingen. Tot slot ervaren werknemers lage niveaus van thuis-werk conflict ($M=1.86$) en gematigde niveaus van werk-thuis ($M=2.64$) conflict.

Ook zijn eventuele verschillen tussen de vier sectoren op de centrale onderzoeksvariabelen onderzocht met behulp van een MANOVA. Aangezien de multivariate toets significant bleek ($F_{(24,387)}=6.39, p < .001$), is voor de verdere interpretatie gekeken naar de univariate testwaarden. Medewerkers in de zorg bleken minder uren te werken ($F_{(3,387)}=29.58, p < .001$), minder belemmering waar te nemen ($F_{(3,387)}=7.86, p < .001$), minder werk-thuis conflict te ervaren ($F_{(3,387)}=5.29, p < .001$), minder flexibele regelingen te gebruiken ($F_{(3,387)}=10.64, p < .001$) en minder in te stemmen met een MZZ-ideologie ($F_{(3,387)}=6.89, p < .001$) in vergelijking met de drie andere sectoren (werkuren en belemmering), de overheid (werk-thuis conflict en gebruik van flexibele regelingen) en commerciële & financiële dienstverlening en productie (moederschapsideologie). De zorgsector bestaat in deze steekproef overigens vrijwel alleen uit vrouwen, wat niet geheel onrepresentatief is voor de Nederlandse populatie.

Tabel 2 *Meervoudige regressieanalyse van moederschapsideologie op het gebruik van werk-thuis regelingen*

Onafhankelijke variabelen	Het gebruik van zorggerichte regelingen				Feitelijke werkuren per week				Het gebruik van flexibele regelingen	
	Vaders		Moeders		Mannen		Vrouwen		Totale sample	
Model	1A	1B	1A	1B	2A	2B	2A	2B	3A	3B
Geslacht	-	-	-	-	-	-	-	-	-.11#	-.16**
Kinderen ^a	-	-	-	-	.14	.14	-.42***	-.45***	.02	-.02
Leeftijd	-.16	-.13	-.29**	-.27**	-.02	-.02	.12#	.13#	.01	.04
Sector zorg	-.03	-.04	-.07	-.06	-.06	-.06	-.41***	-.40***	-.25***	-.25***
Sector commercie & financiën	.05	-.07	-.17	-.15	-.31*	-.31*	-.25***	-.23**	-.31***	-.27***
Sector productie	.24	.25	.02	.02	-.04	-.04	-.05	-.04	-.16*	-.14*
Moederschapsideologie	-	-.07	-	-.09	-	.01	-	-.10#	-	-.20***
F	1.71	1.41	2.99*	2.57*	2.92*	2.42*	16.60***	14.44***	4.90***	6.33***
ΔR^2	.08	.09	.09*	.10	.10*	.10	.27***	.28#	.08***	.11***

$p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; ^a 0= nee, 1=ja; Getallen in de tabel zijn gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten (β 's)

Moederschapsideologie en werk-thuis cultuur in relatie tot gebruik van werk-thuis regelingen

Met behulp van (meervoudige) regressieanalyse (Enter-methode) is gekeken of de gevonden correlaties standhouden indien alle onafhankelijke en controlevariabelen in eenzelfde analyse worden opgenomen. In tabel 2 staan de resultaten van de regressieanalyses waarin de relatie tussen moederschapsideologie met het gebruik van zorggerichte regelingen en feitelijke werkuren is bestudeerd, apart voor mannen (vaders) en vrouwen (moeders).

Ouderschap, leeftijd en de vier sectoren zijn in Model 2A gerelateerd aan het feitelijk aantal werkuren voor mannen en vrouwen. Moeders werken minder uren per week dan vrouwen zonder kinderen. Daarnaast werken vrouwen in de overheid (de referentiegroep) meer uren dan degenen die in de zorg, of commerciële & financiële dienstverlening werken. Moederschapsideologie wordt in Model 2B aan de controlevariabelen toegevoegd en blijkt voor vrouwen marginaal significant aan aantal werkuren per week gerelateerd te zijn ($\beta = -.10$, $p < .10$): vrouwen die meer instemmen met een MZZ-ideologie werken minder uren per week. Dit is in

overeenstemming met het eerste deel van *Hypothese 1a* (Naarmate vrouwen meer instemmen met een MZZ-ideologie zullen zij minder uren werken).

Voor mannen is dezelfde regressieanalyse uitgevoerd. In Model 2A is maar een factor significant gerelateerd aan het aantal werkuren per week: mannen werkzaam in de sector commerciële & financiële dienstverlening werken minder uren dan degenen die voor de overheid werken. Moederschapsideologie toegevoegd in Model 2B is niet significant gerelateerd aan aantal werkuren. Deel twee van *Hypothese 1a* (Naarmate mannen meer instemmen met een MZZ-ideologie zullen zij meer uren werken) is dus niet bevestigd.

Het gebruik van zorggerichte regelingen is niet significant gerelateerd aan de controlevariabelen (Model 1A) of moederschapsideologie (Model 1B) onder vaders. Onder moeders is alleen leeftijd geassocieerd met gebruik van zorggerichte regelingen: oudere moeders maken minder gebruik van dit type regelingen dan jongere moeders. *Hypothese 1b* (Naarmate moeders meer instemmen met een MZZ-ideologie zullen zij meer gebruik maken van zorggerichte werk-thuis regelingen, en naarmate vaders meer instemmen met een MZZ-ideologie zullen zij minder gebruik maken van zorggerichte werk-thuis regelingen) is dus niet bevestigd.

Het blijkt dat respondenten werkzaam bij de overheid meer gebruik maken van flexibele werk-thuis regelingen in vergelijking met degenen die in de andere drie sectoren werken, en dat vrouwen (enigszins) minder gebruik maken van dit type regelingen dan mannen (Model 3A). Moederschapsideologie is, na toevoeging aan de controlevariabelen, ook gerelateerd aan gebruik van dit type regelingen ($\beta = -.20, p < .001$; Model 3B): werknemers die meer instemmen met een MZZ-ideologie maken minder gebruik van flexibele werk-thuis regelingen. Daarmee is *Hypothese 1c* (Naarmate werknemers een sterkere MZZ-ideologie hebben zullen zij minder gebruik maken van flexibele werk-thuis regelingen) bevestigd.

In een tweede serie regressieanalyses is de relatie tussen werk-thuis cultuur en gebruik van (flexibele en zorggerichte) werk-thuis regelingen en feitelijke werkuren onderzocht. De resultaten hiervan staan in tabel 3. Als naar het gebruik van flexibele regelingen wordt gekeken, blijkt dat van de controlevariabelen (Model 1A) sekse (marginaal) en de sectoren significant gerelateerd zijn aan het gebruik van dit type regelingen. Vrouwen en medewerkers in de zorg, commerciële & financiële dienstverlening en productie maken minder gebruik van deze regelingen dan mannen en overheidswerknemers. Als werk-thuis cultuur aan de controlevariabelen wordt toegevoegd in Model 1B stijgt de verklaarde variantie significant ($\Delta R^2 = .06, p < .001$). Zowel ondersteuning als belemmering is significant en positief gerelateerd aan het gebruik van flexibele regelingen ($\beta = .28, p < .001$ en $\beta = .16, p < .01$): medewerkers die steun en belemmering ervaren maken meer gebruik van dit type regelingen dan degenen die minder steun en belemmering ervaren.

Volgens Model 2A zijn ouderschap en leeftijd significant gerelateerd aan het gebruik van zorggerichte regelingen. Medewerkers met kinderen en jongeren maken meer gebruik van dit type regelingen dan degenen zonder kinderen en ouderen. Als werk-thuis cultuur wordt toegevoegd in Model 2B stijgt de ver-

Tabel 3 Meervoudige regressieanalyse van werk-thuis cultuur op het gebruik van werk-thuis regelingen

Onafhankelijke variabelen	1 Het gebruik van flexibele regelingen		2 Het gebruik van zorggerichte regelingen		3 Feitelijke werkuren per week	
	1A	1B	2A	2B	3A	3B
Sekse	-.10#	-.09#	.02	.03	-.36***	-.35***
Kinderen ^a	.03	.02	.32***	.31***	-.21***	-.21***
Leeftijd	.02	.04	-.21***	-.21***	.09	.09#
Sector zorg	-.25***	-.23***	-.07	-.04	-.36***	-.35***
Sector commercie & financiën	-.31***	-.31***	-.09	-.10	-.26***	-.27***
Sector productie	-.17**	-.15*	.05	.06	-.04	-.03
Cultuurondersteuning	-	.28***	-	.11*	-	.09#
Cultuurbelemmering	-	.16**	-	.20***	-	.08
F	4.96***	7.37***	5.30***	5.60***	30.47***	23.52***
Δ R²	.08***	.06***	.08***	.03**	.34***	.01

$p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; ^a 0=nee, 1=ja; Getallen in de tabel zijn gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten (β 's)

klare variantie significant ($\Delta R^2 = .03$, $p < .01$). Ondersteuning en belemmering zijn beide significant en positief gerelateerd aan het gebruik van zorggerichte regelingen ($\beta = .11$, $p < .05$ en $\beta = .20$, $p < .001$). Hoge niveaus van steun en belemmering gaan samen met meer gebruik van deze groep werk-thuis regelingen.

Uit Model 3A blijkt dat vrouwen, ouders en medewerkers in de zorg en commerciële & financiële dienstverlening minder uren werken dan mannen, werknemers zonder kinderen en medewerkers in overheidsdienst. Als werk-thuis cultuur aan deze variabelen wordt toegevoegd in Model 3B blijkt alleen ondersteuning (marginaal) significant gerelateerd te zijn aan het aantal werkuren per week ($\beta = .09$, $p < .10$); medewerkers die ondersteuning ervaren werken meer uren in vergelijking met degenen die minder steun waarnemen. *Hypothese 2* (Naarmate medewerkers een meer ondersteunende en een minder belemmerende werk-thuis cultuur ervaren, zullen zij meer gebruik maken van werk-thuis regelingen) is dus slechts gedeeltelijk ondersteund. Medewerkers die steun ervaren maken inderdaad meer gebruik van (flexibele en zorggerichte) werk-thuis regelingen, maar zij werken (net) meer uren per week. Hiernaast maken werknemers die aangeven door hun werkgever belemmerd te worden in de afstemming tussen arbeid en zorg – tegen de verwachting in – ook meer gebruik van flexibele en zorggerichte regelingen.

Gebruik van werk-thuis regelingen in relatie tot werk-thuis en thuis-werk conflict

Uit de (meervoudige) regressieanalyses waarin het gebruik van werk-thuis regelingen is gerelateerd aan conflicten tussen werk en thuis, bleek dat thuis-werk conflict onvoldoende voorspeld werd door de controlevariabelen en het gebruik van regelingen. De modellen waren alle niet significant ($F_{(6,368)}=0.96$, ns; $F_{(9,368)}=0.93$, ns; $F_{(12,368)}=0.85$, ns). Daarom wordt nu alleen ingegaan op relaties met werk-thuis conflict. Deze regressieanalyses tonen aan dat van de controlevariabelen alleen de sectoren significant gerelateerd zijn aan werk-thuis conflict (Model 1): medewerkers in de zorg, commerciële & financiële dienstverlening en productie ervaren minder werk-thuis conflict dan degenen die voor de overheid werken. Als het gebruik van werk-thuis regelingen aan dit model wordt toegevoegd (Model 2) blijkt de verklaarde variantie significant toe te nemen ($\Delta R^2=.07$, $p < .001$). Van deze regelingen is alleen het aantal werkuren ($\beta=.31$, $p < .001$) significant gerelateerd aan werk-thuis conflict. Medewerkers die veel uren werken rapporteren hogere niveaus van werk-thuis conflict dan degenen die minder uren per week maken. Als de interacties tussen sekse en het gebruik van regelingen (exploratief) worden toegevoegd aan de regressieanalyse in Model 3, blijken er geen significante relaties met werk-thuis conflict te zijn. Samengevat is *Hypothese 3* (Medewerkers die (meer) gebruik maken van werk-thuis regelingen zullen minder werk-thuis en thuis-werk conflict ervaren) alleen ondersteund voor het aantal werkuren in relatie tot werk-thuis conflict. Werknemers die veel uren werken, rapporteren meer werk-thuis conflict dan degenen die minder uren werken.

Tot slot is mediatie van gebruik van werk-thuis regelingen in de relatie van moederschapsideologie en werk-thuis cultuur enerzijds met werk-thuis conflict anderzijds getoetst. Hiervoor zijn de drie voorwaarden voor mediatie van Baron en Kenny (1986) gehanteerd. Aangezien van de werk-thuis regelingen (de mediators) alleen het aantal werkuren per week significant gerelateerd was aan werk-thuis conflict (de afhankelijke variabele), is onderzocht of moederschapsideologie en/of werk-thuis cultuur (de onafhankelijke variabelen) via werkuren aan conflict gerelateerd zijn. Uit tabel 2 bleek dat moederschapsideologie marginaal negatief aan werkuren gerelateerd was voor vrouwen. De derde voorwaarde voor mediatie is dat de relatie tussen moederschapsideologie en werk-thuis conflict verdwijnt of afneemt zodra werkuren aan de analyse worden toegevoegd. Dit bleek echter niet het geval te zijn (die relatie bleef op $p < .05$ niveau significant voor vrouwen). Uit tabel 3 bleek dat ondersteuning van werk-thuis cultuur marginaal positief geassocieerd was met het aantal werkuren per week. Ook hier is daarom de laatste voorwaarde voor mediatie getoetst; de relatie tussen steun en werk-thuis conflict bleef echter even significant (op $p < .001$ niveau) zodra werkuren aan de analyse werden toegevoegd. We kunnen dus concluderen dat er geen mediatie is van gebruik van werk-thuis regelingen in de relatie tussen moederschapsideologie en werk-thuis cultuur met werk-thuis conflict. Er zijn echter wel rechtstreekse verbanden gevonden tussen moederschapsideologie (hoe meer MZZ-ideologie, hoe meer conflict) en werk-thuis cultuur (hoe meer steun en minder belemmering, hoe minder conflict) met werk-thuis conflict.

Conclusie en discussie

Deze studie had als doel om te onderzoeken in hoeverre moederschapsideologie en werk-thuis cultuur samenhangen met het daadwerkelijke gebruik van werk-thuis regelingen, en in hoeverre het gebruik van deze regelingen gerelateerd is aan werk-thuis en thuis-werk conflict. Met betrekking tot de relatie tussen individuele moederschapsideologie en het gebruik van werk-thuis regelingen kan geconcludeerd worden dat medewerkers die instemmen met een Moeder Zorgt Zelf-ideologie minder gebruik maken van flexibele regelingen dan degenen die het meer met deze ideologie eens zijn. Deze bevinding was verwacht, omdat regelingen die de flexibiliteit van medewerkers vergroten – zoals thuiswerken – belangrijker zijn voor medewerkers die werk en privé willen combineren zonder structureel minder te hoeven werken (d.w.z. de laatstgenoemde groep). Hiernaast werken vrouwen die meer instemmen met een Moeder Zorgt Zelf-ideologie (nipt) minder werkuren dan vrouwen die deze ideologie minder sterk aanhangen.

Een mogelijke verklaring voor het feit dat er geen relatie is gevonden tussen moederschapsideologie en het gebruik van zorggerichte regelingen is dat deze werk-thuis regelingen van een andere orde zijn dan de flexibele regelingen. Gebruik van zorggerichte regelingen wordt logischerwijs verklaard door ouderschap, maar de regressieanalyses lieten zien dat er nog genoeg te verklaren variantie overblijft voor andere variabelen ($\Delta R^2 = .90$ voor moeders en $\Delta R^2 = .91$ voor vaders), zoals bijvoorbeeld de leeftijd van kinderen.

Een andere opvallende bevinding rond moederschapsideologie is dat medewerkers in de zorg minder instemmen met een Moeder Zorgt Zelf-ideologie in vergelijking met productie. Waarschijnlijk heeft dit te maken met het feit dat vrijwel alle medewerkers in de zorgsector vrouw zijn (98%) in deze steekproef, en dat het merendeel van de respondenten in de productie man is (67%). Vrouwen ($M = 2.03$) zijn het in deze sample gemiddeld minder eens met een Moeder Zorgt Zelf-ideologie dan mannen ($M = 2.54$; $t_{(1,378)} = 5.64$, $p > .001$). Ook bleken medewerkers met een Moeder Zorgt Zelf-moederschapsideologie meer werk-thuis conflict te ervaren.

Met betrekking tot werk-thuis cultuur kan geconcludeerd worden dat ondersteuning van het gebruik van werk-thuis regelingen positief samenhangt met het gebruik van flexibele en zorggerichte regelingen. Medewerkers die belemmerd worden in het gebruik van werk-thuis regelingen rapporteren echter ook een groter gebruik van (flexibele en zorggerichte) regelingen. Een mogelijke verklaring is dat medewerkers pas geconfronteerd worden met een belemmerende werkgever, leidinggevende of collega op het moment dat ze daadwerkelijk gebruik maken van werk-thuis regelingen (zie Dikkers et al., 2007). Er zou hier dus sprake kunnen zijn van 'omgekeerde causaliteit', waarin werk-thuis cultuur een gevolg is in plaats van een oorzaak van het gebruik van regelingen.

Werk-thuis cultuur was slechts marginaal gerelateerd aan werkuren. Mogelijk hangt de keuze om minder uren te gaan werken sterker samen met andere factoren, zoals sekse en ouderschap. In deze studie werd inderdaad gevonden dat vrouwen en ouders minder uren werken dan mannen en medewerkers zonder kinderen. Deze twee demografische variabelen verklaarden samen met de sectoren ook aanzienlijk meer variantie in werkuren dan werk-thuis cultuur deed ($\Delta R^2 = .34$,

$p < .001$ versus $\Delta R^2 = .01$, ns). Dit is niet verwonderlijk gezien de functie die part-time werk in Nederland voor veel vrouwen vervult (o.a. Merens & Hermans, 2009).

Medewerkers die (veel) gebruik maken van flexibele en zorggerichte werk-thuis regelingen ervaren niet minder werk-thuis conflict dan degenen die geen of minder gebruik maken van dit type regelingen. Mogelijk gebruiken medewerkers flexibele regelingen voor andere doeleinden dan voor het reduceren van werk-thuis conflict. Uit een recente studie van Golden, Veiga en Simsek (2006) bleek dat thuiswerken ook ongunstige gevolgen kan hebben voor het ervaren werk-thuis conflict, mogelijk omdat de grenzen tussen werk en thuis door deze regeling sterk vervagen en mensen makkelijker overwerken.

Het gebruik van werk-thuis regelingen bleek niet significant samen te hangen met thuis-werk conflict. Nu ervaren deze medewerkers lagere niveaus van thuis-werk conflict ($M=1,86$) dan van werk-thuis conflict ($M=2,64$; $t(1)=19.29$, $p < .001$). Dit is ook in andere studies gevonden (o.a. Frone, Russell & Cooper, 2006). Het is mogelijk dat Human Resource-regelingen die vanuit het werk worden aangeboden vooral effect hebben op interferentie die vanuit het werk ontstaat. De meta-analyse van Byron (2005) laat inderdaad zien dat werkgerelateerde factoren sterker samenhangen met werk-thuis conflict dan met thuis-werk conflict, en dat er verschillende interventies nodig zijn om deze twee vormen van conflict te reduceren.

Tekortkomingen en suggesties voor toekomstig onderzoek

Een belangrijke tekortkoming van deze studie is dat ze cross-sectioneel van opzet is. Alle onderzoeksvariabelen zijn slechts één keer gemeten. Hierdoor is het onmogelijk om de causale richting van de gevonden relaties vast te stellen. Zo is het onduidelijk of onze bevinding dat ondersteuning positief samenhangt met het gebruik van flexibele werk-thuis regelingen uiting geeft aan een 'normale' (medewerkers die zich gesteund voelen in het gebruik van werk-thuis regelingen zullen deze eerder gebruiken dan degenen die zich minder ondersteund voelen) of een 'omgekeerde' (wanneer medewerkers de keuze maken om flexibele regelingen te gebruiken ervaren ze pas de steun die hun werkgever hun biedt) causaliteit. Deze causale mechanismen kunnen alleen getoetst worden in een longitudinale studie.

Een andere tekortkoming is dat er in deze studie voornamelijk werkgerelateerde 'antecedenten' van werk-thuis en thuis-werk conflict zijn onderzocht. Werk-thuis regelingen en cultuur zijn bij uitstek werkgerelateerde factoren. Zoals hierboven is aangegeven hangt dit type factoren sterker samen met werk-thuis dan met thuis-werk conflict (o.a. Byron, 2005). Vervolgonderzoek zou zich dus ook moeten richten op de relatie tussen thuisgerelateerde factoren (zoals de kwaliteit van de relatie met kinderen en partner) en beide typen conflict tussen werk en thuis.

Praktische implicaties

Een eerste implicatie van deze studie is dat ondersteuning voor werk-thuis regelingen vanuit het management belangrijk is voor het gebruik dat medewerkers van deze regelingen maken. Dit is belangrijke informatie voor werkgevers die het gebruik van dit type regelingen onder hun medewerkers willen stimuleren. Het

simpelweg aanbieden van bijvoorbeeld thuiswerk of flexibele werktijden is onvoldoende voor het gebruik van deze regelingen. Peper, Dijkers, Van Engen en Vinkenburg (2010) stellen voor dat leidinggevendenden hun medewerkers beter kunnen ondersteunen in het afstemmen van werk op privéleven door concrete, duidelijke werkafspraken te maken en haalbare doelen te stellen op werk- en thuisgebied. Zodoende ontstaat er een 'road map' voor professioneel en persoonlijk succes, waarop in latere werkoverleggen teruggekomen wordt.

Hiernaast blijkt dat moederschapsideologie – in tegenstelling tot wat veel media tegenwoordig beweren – niet de belangrijkste reden is voor Nederlandse medewerkers uit verschillende sectoren om minder uren te gaan werken. Vrouwen die een Moeder Zorgt Zelf-ideologie aanhingen werkten in deze steekproef slechts marginaal minder uren per week dan vrouwen die minder met deze moederschapsideologie instemden. Dit is een conclusie die van vitaal belang is voor de Nederlandse overheid in haar streven naar het vergroten van de arbeidsparticipatie en aanstelling van vrouwen. De hiertoe opgerichte Taskforce DeeltijdPlus concludeerde onlangs in haar eindrapport (2010) dat 'vrouwen die in grote part time of full time banen werken, spreken over de "schoolpleinmaffia", die hen intimideert omdat vrouwen die minder werken er geen vertrouwen in hebben dat ook zij goed voor hun kinderen zorgen' (p. 45). Deze studie kan die conclusie niet ondersteunen als het gaat om het aantal werkuren, maar wel als het gaat om het gebruik van flexibele werk-thuis regelingen. Ook werd de Moeder Zorgt Zelf-ideologie sterker aangehangen in de productie dan in de zorg, wat voor de overheid en organisaties in deze sectoren een interessante bevinding is. Mogelijk bieden deze resultaten aanknopingspunten voor interventies gericht op het bespreekbaar maken van de moederschapsideologie in bedrijven.

Literatuur

- Allen, T.D. (2001). Family supportive work environment. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278-308.
- Anderson, S.E., Coffey, B.S., & Byerly, R.T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work family conflict and job related outcomes. *Journal of management*, 28 (6), 787-810.
- Bailyn, L. (1993). *Breaking the mold: Women, men, and time in the new corporate world*. New York: Free Press.
- Barnett, R.C. (1999). A new work-life model for the twenty-first century. *The ANNALS of the American academy of political and social science*, 562, 143-158.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bassin, D., Honey, M., & Kaplan, M.M. (1994). *Representations of motherhood*. Yale University Press: New Haven.
- Biernat, M. & Wortman, C.B. (1991). Interpersonal relations and group processes. *Journal of personality and social psychology*, 60 (6), 844-860.

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- CBS (2006). *Methoden en definities enquête beroepsbevolking 2005*. Centraal Bureau voor de Statistiek. Ontvangen op 15 juni 2007 van: <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/5DDB61D5-8633-412C-B1A9371AFAF33F47/0/2005methodendefinitiesenqu%c3%aateberoepsbevolking2005art.pdf>
- Dikkers, J., Geurts, S., Dulk, L. den, Peper, B., & Kompier, M. (2004). Relations among work-home culture, the utilization of work-home arrangements, and work-home interference. *International Journal of Stress Management*, 4, 323-345.
- Dikkers, J.S.E., Geurts, S.A.E., Dulk, L. den, Peper, B., Taris, T.W., & Kompier, M.A.J. (2007). Dimensions of work-home culture and their relations with the use of work-home arrangements and work-home interaction. *Work & Stress*, 21 (2), 155-172.
- Eagly, A.H. (1987). *Sex differences in social behaviour: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Eby, L.T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Engen, M.L. van, Dikkers, J.S.E., Vinkenburch, C.J., & Rooy, E.P. de (2009). Diversiteit in carrière succes? Moederschapsideologie, werk-thuis cultuur en het gebruik van werk-thuis arrangementen in relatie tot carrière succes van vaders en moeders. *Gedrag & Organisatie*, 22 (2), 146-170.
- Ex, C. (2000). *Young females' images of motherhood: The role of the own mother and television*. Nijmegen: University Press.
- Ford, M., Heinen, B., & Langkamer, K. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57-80.
- Friedman, D.E. & Johnson, A.A. (1997). Moving programs to culture change: the next stage for the corporate work family agenda. In Parasuraman, S. & Greenhaus, J.H. (Eds.), *Integrating work and family: Challenges and choices for a changing world* (pp. 192-208). Westport, CT: Quorum Books.
- Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, M.L. (2006). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13 (7), 723-729.
- Geurts, S.A.E., Kompier, M.A.J., Roxburgh, S., & Houtman, I.L.D. (2003). Does work-home interference mediate the relationship between work load and well-being? *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 532-559.
- Geurts, S.A.E., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dikkers, J.S.E., Hooff, M.L.M. van, & 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.
- Goff, S.J., Mount, M.K., & Jamison, R.L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43, 793-809.
- Golden, T.D., Veiga, J.F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, 1340-1350.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A., & Godshalk, V.M. (2000). *Career management*. Fort Worth: The Dryden Press.

- Grover, S.L. & Crooker, K.J. (1995). Who appreciates family responsive human resource policies: the impact of family friendly policies on the organizational attachment of parents and non parents. *Personnel psychology*, 48 (2), 271-288.
- Gutek, B.A., Nakamura, C.Y., & Nieva, V.F. (1981). The interdependence of work and family roles. *Journal of occupational behavior*, 2 (1), 1-16.
- ISSP (2002). *Questionnaire for ISSP Family, 2002*. International Social Survey Programme. Ontvangen op 3 april 2007 van: http://www.za.uni-koeln.de/data/en/issp/codebooks/ISSP2002_source_quest.pdf
- Johnston, D. & Swanson, D. (2003). Invisible mothers: a content analysis of motherhood ideologies and myths in women's magazines. *Sex roles*, 49, 21-33.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Geurts, S., & Dikkers, J. (2005). Work-family culture in organizations: Theoretical and empirical approaches. In S.A.Y. Poelmans, *Work and family: An international perspective* (pp. 87-120). Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Kossek, E.E. & Nichol, V. (1992). The effects of on site child care on employees' attitudes and performance. *Personnel Psychology*, 45, 485-509.
- Lambert, S.J. (2000). Added benefits: The link between work life benefits and organizational citizenship behaviour. *Academy of Management Journal*, 43, 801-815.
- Lobel, S.A. & Kossek, E.E. (1996). *Managing diversity: Human resource strategies for transforming the workplace* (p. 221-243). Cambridge, MA: Blackwell.
- Meijman, T.F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In Drenth, P.J., Thierry, H. & Wolff, J. de (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (pp. 5-33). Hove: Psychology Press.
- Merens, A. & Hermans, B. (2009). *Emancipatiemonitor 2008* [SCP-publicatie 2009/2]. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Peeters, M.C.W., Jonge, J. de, Janssen, P.P.M., & Linden, S. van der (2004). Work home interference, job stressors, and employee health in a longitudinal perspective. *International journal of stress management*, 11 (4), 305-322.
- Peper, B., Dikkers, J.S.E., Engen, M.L. van, & Vinkenburgh, C.J. (2010). Work-life policies and supervisor support in relation to work-life integration and career advancement: A study of Dutch professionals and their supervisors. In S. Kaiser, M. Ringlsetter, M. Pina e Cunha, & D.R. Eikhof (Eds.), *Creating balance?! International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals*. Berlin/Heidelberg: Springer Publications.
- Perlow, L.A. (1995). Putting the work back into work/family. *Group & organization management*, 20 (2), 227-239.
- Portegijs, W., Hermans, B., & Lalta, V. (2006). *Emancipatiemonitor 2006* [SCP-publicatie 2006/22]. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Portegijs, W. (2008). Geen Kleine kinderen, toch een deeltijbaan. In W. Portegijs, M. Cloin, S. Keuzenkamp, A. Merens & E. Steenvoorden, *Verdeelde tijd: Waarom vrouwen in deeltijd werken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Schlessinger, L. (2000). *Parenthood by Proxy: Don't have them if you won't raise them*. New York: Harper Collins.
- Secret, M. (2000). Identifying the family, job, and workplace characteristics of employees who use work family benefits. *Family Relations*, 49 (2), 217-225.
- Sociale Zaken en Werkgelegenheid (n.d.). Ontvangen op 5 augustus 2007 van: http://home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=390552
- Staatsblad (2001). 'Wet van 16 november 2001 tot vaststelling van regels voor het totstandbrengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin (Wet arbeid en zorg)'. *Staatsblad*, 567.
- Stellinga, M. (2009). *De mythe van het glazen plafond*. Amsterdam: Uitgeverij Balans.

- Taskforce DeeltijdPlus (maart 2010). *De discussie voorbij. Eindrapport Taskforce DeeltijdPlus*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Thomas, L. & Ganster, D.C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Thompson, C.A., Beauvais, L.L., & Lyness, K.S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Wood, W., Christensen, P.N., Hebl, M.R., & Rothberger, H. (1997). Conformity to sex-types norms, affect, and the self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 523-535.
- World Values Survey (2006). *World Values Survey Questionnaire, 2005/2006*. World Values Survey Association.