

# Combineren van (over)werk en privé in het hoger beroepsonderwijs

**Tessa Coffeng**  
Universiteit Utrecht  
T.Coffeng@students.uu.nl

**Dr. Mara A. Yerkes**  
Universiteit Utrecht  
M.A.Yerkes@uu.nl

## SAMENVATTING

Onder 108 hbo-docenten is onderzoek gedaan naar de relatie tussen werk-privé cultuur en de ervaren werk-privé balans. Uit de resultaten blijkt dat de werk-privé cultuur en het aantal overuren van invloed zijn op het ervaren werk-privé conflict. Dit betekent dat docenten die zich belemmerd voelen, een gebrek aan steun ervaren en regelmatig overwerken, een grotere kans hebben op het ervaren van werk-privé conflict. Bevindingen van het huidige onderzoek leiden tot een advies aan onderwijsorganisaties, hoe direct leidinggevenden de docenten kunnen ondersteunen in het combineren van werk en privé, om gezonde en tevreden medewerkers te behouden.

## Sleutelwoorden

Werk-privé cultuur, werk-privé balans, overwerk, hoger beroepsonderwijs, docenten.

## INLEIDING

Bijna de helft van de hbo-docenten vindt de werkdruk te hoog en het merendeel geeft aan dat deze de laatste jaren is toegenomen (AOb, 2012). Dit komt onder andere doordat er voor “contacttijd, nakijken, feedback, kortom voor het basale onderwijs, structureel te weinig uren beschikbaar zijn” (AOb, 2012, p.3). Daardoor moeten hbo-docenten vaak thuis, in de avond en in het weekend, werk afmaken waar zij tijdens de reguliere werkuren niet aan toe zijn gekomen (Kinman & Jones, 2008). Hoe vaker dit gebeurt, hoe vager de grens tussen werk en privé wordt en hoe meer werk-privé conflict ze kunnen ervaren (Kinman & Jones, 2008). Uit onderzoek blijkt dat overwerk niet noodzakelijk hoeft te leiden tot het ervaren van werk-privé conflict (Beckers et al., 2008). Dit hangt onder andere af van het soort overwerk, dat verplicht of vrijwillig kan zijn. Verplicht overwerk is gerelateerd aan een lage werktevredenheid en het ervaren van werk-privé conflict en verplicht overwerk zonder beloning is gerelateerd aan burn-out klachten (Beckers et al., 2008). Vrijwillig overwerk is juist gerelateerd aan een hoge motivatie, werktevredenheid, werkplezier en bevlogenheid (Beckers et al., 2008). Dat overwerk in het hoger beroepsonderwijs over het algemeen verplicht en onbetaald is, kan deels verklaren dat het percentage medewerkers met burn-out klachten hoger ligt in het onderwijs dan in andere sectoren (CBS, 2014). Doordat alle hbo-docenten voor het jaar 2020 een mastertitel

moeten behalen om aan de kwaliteitseisen te voldoen die het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de afgelopen jaren heeft gesteld en daarnaast ook didactisch bekwaam moeten worden (Kamerstukken II, 32500-VIII, 176), is de kans groot dat de werkdruk nog meer zal toenemen. Het is waarschijnlijk dat er daardoor meer verplicht en onbetaald overwerk moet worden verricht door de docenten. Bevlogen hbo-docenten zullen op korte termijn nog geen negatieve gevolgen ervaren van regelmatig overwerk, maar op den duur kunnen ook zij de dupe worden van stress- en burn-out klachten (Rantanen, Kinnunen, Mauno & Tillemann, 2011). Om een verminderde prestatie, een verhoogd verzuim en een verhoogd personeelsverloop te voorkomen, is het voor onderwijsorganisaties van belang de werk-privé balans van docenten te ondersteunen (Kinman & Jones, 2008; Van Steenberghe & Ellemers, 2009). Dit kunnen zij doen door regelingen aan te bieden die ervoor zorgen dat medewerkers werk- en privéverantwoordelijkheden beter op elkaar af kunnen stemmen (Dijkers, Geurts, den Dulk, Peper & Kompier, 2004). Het is nog meer van belang dat organisaties een ondersteunende werk-privé cultuur creëren, zodat de medewerkers ook ervaren dat ze door de organisatie worden ondersteund in het combineren van werk en privé (Dijkers et al., 2004). De medewerkers zullen namelijk geen regelingen gebruiken als de werk-privé cultuur dit ontmoedigt. Uit onderzoek is bijvoorbeeld gebleken dat het nemen van zorgverlof negatief gerelateerd is aan prestatiebeoordeling, promoties en salarisverhoging voor vrouwelijke leidinggevenden (Judiesch & Lyness, 1999).

Het doel van het huidige onderzoek is om de relatie te onderzoeken tussen de werk-privé cultuur en de ervaren werk-privé balans van hbo-docenten. Docenten zijn een interessante doelgroep voor onderzoekers omdat zij de meest bevlogen professionals zijn, maar ook eerder opgebrand raken in vergelijking met andere beroepsgroepen (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006). Daarom is er vooral onderzoek gedaan naar bevlogenheid en burn-out onder docenten en de factoren die hieraan bijdragen. De ervaren werk-privé balans van docenten en/of de werk-privé cultuur in het onderwijs is daarentegen weinig onderzocht. De vraag die in dit onderzoek centraal staat is: *Hoe en in welke mate beïnvloedt de werk-privé cultuur de ervaren werk-privé balans van hbo-docenten?*

## WERK-PRIVÉ CULTUUR IN RELATIE TOT WERK-PRIVÉ BALANS

Werk-privé balans bestaat uit twee dimensies, namelijk *werk-privé conflict* en *werk-privé verrijking* (Frone,

2003). Als de werksituatie een negatieve invloed heeft op de privé-situatie, of andersom, is er sprake van conflict en als de werksituatie een positieve invloed heeft op de privé-situatie, of andersom, is er sprake van verrijking. Werk-privé cultuur bestaat ook uit twee dimensies, namelijk *steun* en *belemmering* (Dikkers et al., 2004). Een medewerker kan bijvoorbeeld steun ervaren doordat een collega hem verlicht van werktaken als hij tijdelijk voor een familielid moet zorgen. Daarnaast kan een medewerker zich belemmerd voelen als hij ervaart dat er vanuit de organisatie wordt verwacht dat hij werk boven privé moet stellen. Deze dimensies moeten worden gezien als aparte dimensies en niet als elkaars tegengestelde. Als iemand bijvoorbeeld weinig werk-privé conflict ervaart, betekent dit niet automatisch dat diegene veel werk-privé verrijking ervaart (Van Steenbergen & Ellemers, 2009).

De eerste hypothese is dat de werk-privé cultuur de ervaren werk-privé balans van hbo-docenten beïnvloedt. Uit empirisch onderzoek blijkt dat steun leidt tot het ervaren van werk-privé verrijking en dat een gebrek aan steun een van de beste voorspellers is van het ervaren van werk-privé conflict (zie voor een overzicht Kinnunen, Rantanen, Mauno & Peeters, 2014). Er kan dus worden verwacht dat steun significant positief gerelateerd is aan het ervaren van werk-privé verrijking (hypothese 1a) en significant negatief gerelateerd is aan het ervaren van werk-privé conflict (hypothese 1b). Daarnaast blijkt dat belemmering ervoor zorgt dat medewerkers minder tijd besteden aan privé-activiteiten, wat kan leiden tot een ervaren werk-privé conflict (Dikkers et al., 2004). Belemmering leidt naar verwachting tot het ervaren van minder werk-privé verrijking, omdat hoge werkeisen leiden tot minder tijd en minder energie. Er kan dus worden verwacht dat belemmering significant positief gerelateerd is aan het ervaren van werk-privé conflict (hypothese 1c) en significant negatief gerelateerd is aan het ervaren van werk-privé verrijking (hypothese 1d).

Overwerk, een organisatorische tijdseis, is een vorm van belemmering en is een belangrijke voorspeller van werk-privé conflict (Beckers et al., 2008). De tweede hypothese is daarom dat het aantal overuren significant positief gerelateerd is aan werk-privé conflict. Dit wordt getoetst ter verdieping van de onderzoeksvraag, omdat de perceptie van een belemmerende werk-privé cultuur niet noodzakelijk overeen hoeft te komen met het aantal overuren dat iemand maakt.

#### DATA EN METHODE

De relatie tussen werk-privé cultuur en werk-privé balans wordt onderzocht met behulp van lineaire regressie-analyses (hypothese 1a-d en hypothese 2). De populatie waaronder deze relatie wordt onderzocht bestaat uit personen die werkzaam zijn als docent op een hogeschool in Nederland. Via het mailbestand van de nieuwsbrief van een particuliere onderwijsinstantie zijn 601 docenten van verschillende hogescholen direct benaderd voor deelname aan een internetvragenlijst. In het totaal zijn 108 vragenlijsten volledig ingevuld (18% responspercentage). Dit komt overeen met onderzoek waaruit blijkt dat de respons voor internetvragenlijsten tussen de 8 en 37% ligt, wat veel lager is dan de respons van

schriftelijke vragenlijsten (Zuidgeest, de Boer, Hendriks & Rademakers, 2008). Van de huidige steekproef is 57% vrouw en 43% man. De gemiddelde leeftijd is 46 jaar. De jongste respondent is 25 jaar en de oudste respondent is 64 jaar.

#### Operationalisering

Werk-privé balans is gemeten met de Nederlandse versie van de "Survey Work-home Interaction NijmeGen SWING", ontwikkeld door Geurts et al. (2005). De dimensie werk-privé conflict is gemeten met twaalf items. Een voorbeeldvraag naar werk-privé conflict is: "*Hoe vaak komt het voor dat u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten steeds met uw werk bezig bent?*" De dimensie werk-privé verrijking is gemeten met tien items. Een voorbeeldvraag naar werk-privé verrijking is: "*Hoe vaak komt het voor dat u thuis efficiënter met uw tijd omgaat door de manier waarop u uw werk uitvoert?*" De antwoordmogelijkheden variëren van "(bijna) nooit" (0) tot "(bijna) altijd" (3). Een score lager dan 2 is geïnterpreteerd als 'laag' en een score van 2 of hoger is geïnterpreteerd als 'hoog'.

Werk-privé cultuur is gemeten met de Nederlandse versie van het instrument ontwikkeld door Dikkers et al. (2004). De dimensie steun is gemeten met elf items. Steun bestaat uit drie subdimensies, namelijk steun vanuit de organisatie, leidinggevende steun en collegiale steun. Een voorbeeldvraag naar leidinggevende steun is: "*Mijn direct leidinggevende steunt medewerkers die om privéredenen (tijdelijk) minder uren willen werken.*" De dimensie belemmering is gemeten met zeven items. Belemmering bestaat uit twee subdimensies, namelijk negatieve carrièreconsequenties en organisatorische tijdseisen. Een voorbeeldvraag naar organisatorische tijdseisen is: "*Om hogerop te komen bij deze organisatie wordt van medewerkers verwacht dat ze regelmatig overwerken.*" De antwoordmogelijkheden variëren van "helemaal mee oneens" (1) tot "helemaal mee eens" (5). Een score lager dan 3 is geïnterpreteerd als 'laag' en een score van 3 of hoger is geïnterpreteerd als 'hoog'.

Met Principal Component Analyses en betrouwbaarheidsanalyses is onderzocht of bovengenoemde schalen valide en betrouwbaar zijn, waarbij de betrouwbaarheid hoog is bij een *Cronbach's alpha* (CA) hoger dan 0,8. Hieruit is gebleken dat de werk-privé balans-schaal en de werk-privé cultuur-schaal valide zijn; de items laden op de verwachte factor. Alleen steun vanuit de organisatie en leidinggevende steun leken hetzelfde te meten, dus deze items zijn samengevoegd. Hierdoor zijn er uiteindelijk twee subdimensies van steun meegenomen in de analyses: 1) steun vanuit de organisatie en leidinggevende en 2) collegiale steun. Daarnaast is gebleken dat de twee dimensies van werk-privé balans een hoge betrouwbaarheid hebben, namelijk werk-privé verrijking (CA = 0,857) en werk-privé conflict (CA = 0,866). De twee dimensies van werk-privé cultuur hebben een voldoende tot hoge betrouwbaarheid, namelijk steun (CA = 0,868) en belemmering (CA = 0,797). Dit geldt ook voor de subdimensies van steun en belemmering, namelijk steun vanuit de organisatie en leidinggevende (CA = 0,844), collegiale steun (CA = 0,836), negatieve

cariëreconsequenties ( $CA = 0,768$ ) en organisatorische tijdseisen ( $CA = 0,803$ ). Voor de (sub)dimensies zijn gemiddelde scores gecreëerd die zijn gebruikt voor de analyses. Het is veilig om gebruik te maken van deze gemiddelde scores omdat deze hoog correleren met de factorscores ( $r > 0,9$ ).

Ten slotte, om het aantal overuren te meten is aan de respondent gevraagd hoeveel uren per week de respondent werkt volgens zijn of haar contract. Daarnaast is gevraagd hoeveel uren per week de respondent gemiddeld feitelijk werkt voor de organisatie (overuren meegerekend, reistijd niet). Het aantal overuren (numeriek) is het verschil tussen beide waarden.

## RESULTATEN

Gemiddeld genomen ervaren de hbo-docenten in de huidige steekproef in lage mate werk-privé verrijking ( $M = 1,05$ ,  $SD = 0,59$ ) en in lage mate werk-privé conflict ( $M = 0,84$ ,  $SD = 0,45$ ). Dit betekent voor de ervaren werk-privé balans dat de meeste hbo-docenten (91%) tegelijkertijd in lage mate werk-privé verrijking en in lage mate werk-privé conflict ervaren (Tabel 1).

**Tabel 1**

Kruistabel W-P conflict en W-P verrijking (aantallen en percentages)

W-P Conflict	W-P Verrijking		N
	laag	hoog	
laag	87 (90,6%)	7 (7,3%)	94 (97,9%)
hoog	2 (2,1%)	0 (-%)	2 (2,1%)
N	89 (92,7%)	7 (7,3%)	96 (100%)

Daarnaast blijkt dat de hbo-docenten gemiddeld in hoge mate steun ( $M = 3,68$ ,  $SD = 0,55$ ) en in lage mate belemmering ervaren ( $M = 2,90$ ,  $SD = 0,71$ ). Voor de ervaren werk-privé cultuur betekent dit dat bijna de helft (47%) van de hbo-docenten tegelijkertijd in hoge mate steun en in hoge mate belemmering ervaart en dat een iets kleiner deel (45%) tegelijkertijd in hoge mate steun en in lage mate belemmering ervaart (Tabel 2).

**Tabel 2**

Kruistabel belemmering en steun (aantallen en percentages)

Belemmering	Steun		N
	laag	hoog	
laag	2 (2,0%)	44 (44,9%)	46 (46,9%)
hoog	6 (6,2%)	46 (46,9%)	52 (53,1%)
N	8 (8,2%)	90 (91,8%)	98 (100%)

Ten slotte blijkt dat de hbo-docenten gemiddeld 6,2 uren overwerken per week ( $SD = 5,53$ ). Dit aantal ligt ruimschoots hoger dan het Nederlandse gemiddelde (4,4 overuren per week in 2012; CBS, 2015).

Wanneer verder gekeken wordt naar de relatie tussen de werk-privé cultuur en werk-privé balans, blijkt ten eerste dat de relatie tussen steun en werk-privé verrijking niet significant is onder de huidige steekproef ( $b^* = -0,138$ ,  $t = -1,33$ ,  $p = 0,186$ ). Hierdoor is hypothese 1a niet

bevestigd. Ten tweede blijkt dat de relatie tussen steun en werk-privé conflict negatief en significant is ( $b^* = -0,383$ ,  $t = -4,00$ ,  $p < 0,001$ ). Dus, hoe lager de ervaren steun, hoe hoger het ervaren werk-privé conflict, en andersom. Hypothese 1b is hiermee bevestigd. Deze relatie blijkt significant te zijn voor steun vanuit de organisatie en leidinggevende ( $b^* = -0,381$ ,  $t = -4,04$ ,  $p < 0,001$ ) en niet voor collegiale steun. Ten derde blijkt dat de relatie tussen belemmering en werk-privé conflict positief en significant is ( $b^* = 0,489$ ,  $t = 5,41$ ,  $p < 0,001$ ). Dus, hoe hoger de ervaren belemmering, hoe hoger het ervaren werk-privé conflict, en andersom. Hypothese 1c is hiermee bevestigd. Ten vierde blijkt dat de relatie tussen belemmering en de ervaren werk-privé verrijking positief en niet significant is ( $b^* = 0,090$ ,  $t = 0,86$ ,  $p = 0,390$ ), waardoor hypothese 1d niet is bevestigd. Ten slotte blijkt dat het aantal overuren significant positief gerelateerd is aan werk-privé conflict ( $b^* = 0,467$ ,  $t = 5,25$ ,  $p < 0,001$ ). Dus, hoe meer overuren iemand maakt, hoe meer werk-privé conflict diegene ervaart, en andersom. Hypothese 2 is hiermee bevestigd.

## CONCLUSIE

Het doel van het huidige onderzoek was om de relatie te onderzoeken tussen de werk-privé cultuur en de ervaren werk-privé balans van hbo-docenten. De eerste hypothese, dat werk-privé cultuur de ervaren werk-privé balans beïnvloedt, is gedeeltelijk bevestigd. Steun en belemmering zijn significant gerelateerd aan werk-privé conflict, maar niet aan werk-privé verrijking. De tweede hypothese, dat het aantal overuren significant positief gerelateerd is aan werk-privé conflict, is bevestigd. Deze resultaten ondersteunen het geschetste beeld van werken in het hoger beroepsonderwijs: Docenten die zich belemmerd voelen, een gebrek aan steun ervaren en regelmatig overwerken, hebben een grotere kans op het ervaren van werk-privé conflict (Beckers et al., 2008; Dikkers et al., 2004; Kinnunen et al., 2014).

Hoewel deze resultaten belangrijke inzichten kunnen bieden voor de ondersteuning van de werk-privé balans van hbo-docenten, zijn er een aantal beperkingen. Ten eerste is het onderzoek uitgevoerd onder een kleine, selecte steekproef, wat ten koste gaat van de representativiteit. Daarnaast is het waarschijnlijk dat hbo-docenten die in hoge mate werk-privé conflict ervaren, de vragenlijst niet hebben ingevuld. Deze non-respons kan voor een vertekening van de resultaten hebben gezorgd. Ten tweede is het aantal overuren van de respondent gemeten door dit aan de respondent zelf te vragen. De kans is aanwezig dat de respondent dit aantal uren overschat, waardoor het reële aantal overuren waarschijnlijk niet wordt weergegeven. Het meten van het aantal overuren als percentage past misschien beter bij de perceptie van het aantal overuren van de respondenten. Ten derde is de keuze van afbreekpunten bepalend voor het aantal respondenten dat bijvoorbeeld in hoge mate werk-privé conflict ervaart ('bij een score van 2 of hoger'). In dit onderzoek zijn de afbreekpunten bepaald op basis van eerder onderzoek. Als bijvoorbeeld de mediaan wordt gebruikt als afbreekpunt, ontstaat er een ander beeld. Door deze beperkingen moeten de resultaten van het huidige onderzoek voorzichtig worden

aangenomen en niet zomaar naar de gehele populatie worden gegeneraliseerd. Ondanks deze beperkingen kunnen er algemene aanbevelingen gedaan worden aan onderwijsorganisaties, die bij kunnen dragen aan het voorkomen of verminderen van werk-privé conflict onder docenten.

Uit de resultaten van het huidige onderzoek kan worden verwacht dat leidinggevende steun al verschil moet maken in het ervaren werk-privé conflict van hbo-docenten. Dit wordt ondersteund door Thompson, Beauvais & Lyness (1999) die stellen dat de leidinggevende een sleutelrol speelt in het creëren van een ondersteunende werk-privé cultuur. Direct leidinggevend kunnen de medewerkers bijvoorbeeld meer gesteund laten voelen door interesse te tonen in de privésituatie en begrip te tonen voor de zorgtaken van medewerkers. Daarnaast kunnen direct leidinggevend de medewerkers bijvoorbeeld minder belemmerd laten voelen door hen minder verplicht en onbetaald te laten overwerken en geen carrièreconsequenties te verbinden aan het nemen van tijdelijk zorgverlof. Vervolgonderzoek zal moeten uitwijzen hoe deze adviezen het beste in de praktijk geïmplementeerd kunnen worden.

#### ROL VAN DE STUDENT

Tessa Coffeng was op het moment van schrijven derdejaars bachelorstudent aan de Universiteit Utrecht. Tijdens het uitvoeren en schrijven van haar bacheloronderzoek is zij begeleid door dr. Mara A. Yerkes. De student was vrij in het kiezen van een onderwerp en heeft grotendeels zelfstandig het onderzoek uitgevoerd.

#### DANKWOORD

De auteur dankt Mara Yerkes voor de uitstekende begeleiding en de waardevolle feedback, ook ruimschoots na het afronden van het bacheloronderzoek. Daarnaast dankt de auteur Edufit voor de samenwerking met betrekking tot het verwerven van de respondenten.

#### REFERENTIES

1. AOb. (2012). *Kwaliteitsenquête hbo*. Utrecht: Algemene Onderwijsbond.
2. Beckers, D. G. J., Van der Linden, D., Smulders, P. G.W., Kompier, M. A. J., Taris, T. W., & Geurts, S. A. E. (2008). Voluntary or involuntary? Control over overtime and rewards for overtime in relation to fatigue and work satisfaction. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(1), 33-50.
3. CBS. (2014). Arbeidsomstandigheden werknemers; bedrijfstakken (SBI2008). Geraadpleegd op 18 februari 2015, van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=81633NED&D1=a&D2=0,17&D3=a&HDR=T&STB=G1,G2&VW=T>.
4. CBS. (2015). Werkgelegenheid; geslacht, dienstverband, kenmerken baan, cao-sector. Geraadpleegd op 16 oktober 2015, van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=81463ned&D1=3-4,9-10&D2=0&D3=0&D4=0&D5=16-17&D6=3-5&VW=T>.
5. Dikkers, J., Geurts, S., den Dulk, L., 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*, 11(4), 323-345.
6. Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
7. Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dikkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 19(4), 319-339.
8. Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
9. Judiesch, M. K., & Lyness, K. S. (1999). Left behind? The impact of leaves of absence on managers' career success. *Academy of management journal*, 42(6), 641-651.
10. Kamerstukken II 2010/11, II, 32500-VIII, 176.
11. Kinman, G., & Jones, F. (2008). A Life Beyond Work? Job Demands, Work-Life Balance, and Wellbeing in UK Academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1/2), 41-60.
12. Kinnunen, U., Rantanen, J., Mauno, S., & Peeters, M. C. W. (2014). Work-family interaction. In M. C. W. Peeters, J. de Jonge & T. W. Taris (Eds.), *An Introduction To Contemporary Work Psychology*, (267-291). Malden: Wiley-Blackwell.
13. Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tillemann, K. (2011). Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals. In S. Kaiser, M. J. Ringlsetter, D. R. Eikhof & M. Pina e Cunha (Eds.), *Creating balance? International perspectives on the work-life integration of professionals* (27-46). Berlin: Springer.
14. 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(3), 392-415.
15. Van Steenbergen, E. F., & Ellemers, N. (2009). Is managing the work-family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 617-642.
16. Zuidgeest, M., de Boer, D., Hendriks, M., & Rademakers, J. (2008). Verschillende dataverzamelmethode in CQI onderzoek: een overzicht van de respons en representativiteit van respondenten. *Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen*, 86(8), 455-462.