

# ‘Zelfstandig je balans bepalen’

Een kwalitatief onderzoek naar de werk-privé balans van vrouwen in de zorg.



Erasmus Universiteit Rotterdam  
Sociologie  
Masterscriptie Arbeid, Organisatie en Management

Renée Bakker  
345441cb

Scriptiebegeleider: mevrouw Kea Tijdens  
Tweede beoordelaar: meneer Bert Jetten

Juni 2013

## Voorwoord

Voor u ligt mijn scriptie die ik heb geschreven in het kader van de master 'Arbeid, Organisatie en Management' van de opleiding Sociologie op de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Tijdens het schrijven van mijn scriptie heb ik veel gehad aan een aantal mensen. Deze mensen zou ik graag via deze weg willen bedanken. Mijn dank gaat uit naar mevrouw Tijdens, mijn begeleider en meneer Jetten, mijn tweede beoordelaar. Zij hebben met hun feedback mij geholpen gedurende het hele proces. Dankbaar ben ik ook voor de prettige manier waarop mevrouw Tijdens mij heeft begeleid. Ik had af en toe een bemoedigend woord nodig en dat heeft ze me gegeven. Ik ben de bemiddelingsbureaus dankbaar voor het doorsturen van mijn verzoek naar de zelfstandigen in de zorg. Zonder hen had ik zoveel zelfstandigen niet kunnen vinden. Tevens ben ik de mensen in mijn omgeving dankbaar die mij hebben geholpen bij het vinden van medewerkers in loondienst. Uiteraard gaat mijn dank uit naar alle respondenten die zich beschikbaar stelden voor een interview.

Daarnaast ben ik mijn familie en vriendinnen bijzonder dankbaar voor hun luisterend oor en hun steun. Mijn vader, mijn moeder en mijn zusje hebben heel veel naar me geluisterd als ik het even niet meer zag zitten en ze hebben me altijd gesteund. Mijn vriendinnen ben ik dankbaar voor het duwtje in de rug dat ik af en toe nodig had en natuurlijk voor de afleiding.

## Inhoud

|   |    |
|---|----|
| Voorwoord .....   | 2  |
| 1. Inleiding .....  | 5  |
| 1.1 Aanleiding van het onderzoek.....                                 | 5  |
| 1.2 Probleemstelling.....   | 7  |
| 1.3 Maatschappelijke relevantie .....                                 | 8  |
| 1.4 Wetenschappelijke relevantie.....                                 | 9  |
| 1.5 Opbouw van de scriptie.....                                       | 9  |
| 2. Theorie.....   | 10 |
| 2.1 Definities van de werk-privé balans .....                         | 10 |
| 2.1.1 Absolutisme en exceptionisme .....                              | 10 |
| 2.1.2 Subjectivisme en situationisme .....                            | 11 |
| 2.2 Belang van een werk-privé balans.....                             | 12 |
| 2.2.1 Balans .....  | 12 |
| 2.2.2 Gezinsamenstelling .....  | 13 |
| 2.2.3 Feitelijke en ervaren tijdbesteding.....                        | 14 |
| 2.3 Inkomenszekerheid .....   | 15 |
| 2.3.1 Werkzekerheid .....   | 16 |
| 2.3.2 Inkomenszekerheid .....   | 18 |
| 2.4 Werkcultuur.....  | 18 |
| 2.5 Zeggenschap .....   | 20 |
| 2.5.1 Zeggenschap over de arbeidsduur .....                           | 21 |
| 2.5.2 Zeggenschap over het werken van niet-standaard arbeidsuren..... | 22 |
| 3. Methoden.....  | 24 |
| 3.1 Onderzoekseenheden .....  | 24 |
| 3.2 Onderzoeksdesign .....  | 24 |
| 3.3 Werving van respondenten .....                                    | 24 |
| 3.4 Verloop interviews .....  | 25 |
| 3.5 Interview-topics.....   | 26 |
| 3.6 Data-analyse .....  | 28 |
| 4. Resultaten.....  | 30 |

|   |    |
|---|----|
| 4.1 Huishoudelijk werk, zorg en de algemene balans .....                                  | 30 |
| 4.1.1 Overzicht .....   | 30 |
| 4.1.2 De ervaringen van de zelfstandigen in de zorg en de medewerkers in loondienst ..... | 33 |
| 4.1.3 Conclusie .....   | 35 |
| 4.2 Werk-privé balans .....   | 36 |
| 4.3 Inkomenszekerheid .....   | 37 |
| 4.3.1 Overzicht .....   | 37 |
| 4.3.2 De ervaringen van de zelfstandigen in de zorg en de medewerkers in loondienst ..... | 40 |
| 4.3.3 Conclusie .....   | 41 |
| 4.4 Werkcultuur.....  | 42 |
| 4.4.1 Overzicht .....   | 42 |
| 4.4.2 De ervaringen van de zelfstandigen in de zorg en de medewerkers in loondienst ..... | 45 |
| 4.4.3 Conclusie .....   | 47 |
| 4.5 Arbeidsuren en onregelmatigheid .....   | 48 |
| 4.5.1 Overzicht .....   | 48 |
| 4.5.2 De ervaringen van de zelfstandigen in de zorg en de medewerkers in loondienst ..... | 52 |
| 4.5.3 Conclusie .....   | 54 |
| 4.6 Zelfstandige vs. loondienst.....  | 55 |
| 4.6.1 Overzicht .....   | 55 |
| 4.6.2 De ervaringen van de zelfstandigen in de zorg .....                                 | 57 |
| 4.6.3 Conclusie .....   | 59 |
| 5. Conclusie en discussie .....   | 60 |
| 5.1 Conclusie .....   | 60 |
| 5.2 Reflectie op het onderzoek .....  | 62 |
| Literatuurlijst .....   | 64 |
| Bijlage 1. Respondenten.....  | 69 |
| Bijlage 2. Interview-schema .....   | 73 |

## 1. Inleiding

*Dit eerste hoofdstuk vormt de inleiding van het onderzoek. Hierin is aangegeven waarom voor het onderwerp is gekozen, welke probleemstelling hieruit is voortgevloeid en waarom deze probleemstelling relevant is om te onderzoeken op zowel maatschappelijk als wetenschappelijk niveau.*

### 1.1 Aanleiding van het onderzoek

Steeds meer vrouwen zijn toegetreden op de arbeidsmarkt. Stijging van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen gaat samen met een toename van het aantal 'taakcombineerders': personen die arbeid en zorg combineren (Peters, Den Dulk en Van der Lippe, 2008). Moeders willen liefst zowel op de arbeidsmarkt participeren als de zorg voor de kinderen geheel of grotendeels in eigen handen houden. De afstemming tussen werk en gezin kan echter problemen met zich mee brengen wat tot gevolg kan hebben dat mensen minder goed functioneren in (een van) beide domeinen. Werkende mensen krijgen te maken met eisen vanuit het werk en vanuit de zorgtaken thuis, deze kunnen conflicteren en spanning veroorzaken (Dikkers, 2008). Dit heeft een demotiverende werking op werkende mensen en kan gevolgen hebben voor hun gezondheid (Peters et al., 2008).

Peters et al. (2008) deden onderzoek naar de effecten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit op de balans tussen werk en privé onder Nederlandse medewerkers. In het belang van balans tussen beide domeinen geven steeds meer medewerkers aan meer zeggenschap te willen over hoeveel, wanneer en waar ze werken (Peters et al., 2008). Zowel werkgevers als medewerkers krijgen steeds meer waardering voor flexibiliteit. Bij veel opdracht-/werkgevers ontstaat de behoefte aan flexibel inzetbare capaciteit en er wordt een steeds groter belang gehecht aan flexibele arbeidsrelaties. In de trend van flexibilisering past de opkomst van zzp'ers. Zzp'er betekent 'zelfstandige zonder personeel' en houdt in dat mensen hun beroep niet uitoefenen in loondienst, maar voor eigen rekening en risico. Pleijster en Van der Valk (2007) hebben een artikel geschreven over de betekenis van zzp'ers nu en in de toekomst. Het zzp-schap kan worden verkozen boven het werken in loondienst, omdat het vaak meer mogelijkheden biedt om werk en zorg te combineren en het tegemoet komt aan de vraag naar meer vrijheid om arbeid zelf in te delen (Pleijster en Van der Valk, 2007). De andere kant van het zzp-schap is echter ook dat de zzp'er zelf verantwoordelijk is voor werk en inkomsten en een lage mate van sociale zekerheid heeft (Tremblay, 2007). Dit kan voor angst en onzekerheid zorgen schrijft Tremblay (2007) in een artikel over werkzekerheid en economische onzekerheid met betrekking tot diverse vormen van werkgelegenheid.

De vrijheid om zelf de werktijden en momenten van werk te bepalen is voor mensen uit de zorgsector een belangrijke factor om voor zelfstandig ondernemerschap te kiezen. In de zorgsector werken veel vrouwen en ook het grootste percentage deeltijders is te vinden in deze sector (Baaijens, 2006). In het verleden zijn knelpunten geconstateerd in de personeelsvoorziening. Hierdoor is meer aandacht gekomen voor het HRM-beleid en zijn meer mogelijkheden gecreëerd om werktijden en zorgtaken beter op elkaar af te stemmen (De Grip, 2004). Ook voor de toekomst worden nog knelpunten verwacht in de sector. De demografische opbouw van de bevolking is aan

het veranderen bleek uit een artikel van het Zorginnovatieplatform (2009) over de kloof tussen vraag en aanbod van personeel in de zorg (ZIP, 2009). Een toename van de levensverwachting gaat gepaard met een toename van de vraag naar zorg. De vraag naar personeel in de sector Verpleging en Verzorging zal jaarlijks toenemen met 1,2% tussen 2005 en 2030 (SCP, 2010). De groei van het aanbod op de arbeidsmarkt zal achterblijven bij de vraag. De twee demografische ontwikkelingen die hiervoor van belang zijn, zijn zowel de ontgroening als de vergrijzing. De ontgroening houdt in dat er minder jongeren op de arbeidsmarkt komen en wat de vergrijzing betreft stromen meer (oudere) medewerkers uit. De werkgelegenheidsgroei concentreert zich in de zorgberoepen (ZIP, 2009). Om op deze groei in te spelen is het van belang inzicht te verwerven in wat potentiële medewerkers voor de zorg nodig hebben en belangrijk vinden. Dit is slechts één reden dat voor de zorgsector is gekozen binnen dit onderzoek. Een andere reden is dat de zorg heeft te maken met 24-uurs werkzaamheden. Dit stelt extra eisen aan zorgverleners en zorgt voor grotere verplichtingen en keuzes. Het werken op niet-standaard uren heeft invloed op de werk-privé balans. Verder zijn er zzp'ers in de zorg en is er slechts beperkt onderzoek naar deze groep. Mijn interesse voor deze manier van werken is ontstaan door vakantiewerk als zzp'er in de huishouding.

De keuze voor vrouwen in het onderzoek komt voort uit het feit dat de grootste groep werkenden in de zorg vrouw is. Met 83% vrouwelijke medewerkers vormen vrouwen een belangrijke groep binnen deze sector (ZIP, 2009). Verder is het vooral voor vrouwen zaak om een juiste balans te vinden tussen werk en privé. Hochschild (2003) schreef een artikel over de gevolgen voor het gezin nu in veel gezinnen beide ouders werken. Sinds vrouwen zijn gaan deelnemen aan de arbeidsmarkt is hun rol eerder uitgebreid dan opnieuw gedefinieerd. Dit wil zeggen dat zij naast hun werk nog vaak als hoofdverantwoordelijke worden gezien voor het huishouden (Hochschild, 2003). Dit is dan ook vaak de reden dat vrouwen een deeltijdbaan vervullen. Ook kan dit voor vrouwen een reden zijn om als zelfstandige in de zorg aan de slag te gaan, omdat zij zo meer invloed kunnen uitoefenen op hun combinatie van werk en privé.

Het werken als zzp'er kan invloed hebben op de werk-privé balans. Een zzp'er heeft meer zeggenschap over de arbeidstijden, daar tegenover staat echter de onzekerheid en eigen verantwoordelijkheid voor de inkomsten en een andere werkcultuur zonder collega's. De vraag die hierbij gesteld kan worden is of voldoende balans wordt ervaren wanneer deze zaken tegen elkaar worden afgewogen.

Verschillende benamingen voor zzp'ers in de zorg zijn zelfstandige in de zorg, zelfstandig ondernemend zorgverlener en zorgverlener zonder personeel. In deze scriptie zal de benaming 'zelfstandige in de zorg' worden aangehouden. De keuze door de zorgverlener voor deze manier van werken is vaak gemaakt om meer zeggenschap te hebben, zowel in de manier van werken als op de momenten waarop het werk wordt uitgevoerd. Daar staat tegenover dat de zorgverlener dan ook zelf verantwoordelijk is voor het werk en inkomen. De vraag die wordt gesteld is hoe het is gesteld met de werk-privé balans van zelfstandigen in de zorg ten opzichte van zorgverleners die in loondienst in de zorg werken.

De vrijheid, de inkomenszekerheid en de werkcultuur kunnen van invloed zijn op de keuze om te gaan werken als zzp'er of om in loondienst te gaan werken. Daar gaat dit onderzoek echter niet op in. Het doel is de invloed van deze factoren op de werk-privé balans te onderzoeken.

## 1.2 Probleemstelling

De probleemstelling is als volgt geformuleerd:

*Hoe ervaren vrouwen, met een partner en kinderen van 12 jaar of jonger, die als zelfstandige in de zorg werken hun werk-privé balans ten opzichte van vrouwen die in loondienst in de zorg werken en welke verklaringen zijn daarvoor te vinden?*

Om deze probleemstelling te kunnen beantwoorden zijn twee groepen onderzocht. In dit onderzoek is ervoor gekozen dat de groep vrouwen een partner heeft. Dit kan invloed hebben op de ervaren werk-privé balans, omdat vrouwen op die manier de mogelijkheid hebben om het huishoudelijk werk en de zorg voor kinderen te verdelen. Het hebben van een partner kan overigens ook van invloed zijn op de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap. Wanneer de partner ook een inkomen heeft, zijn ze niet volledig afhankelijk van het loon van de vrouw, dat in geval van zelfstandig ondernemerschap erg wisselend kan zijn. Een bijkomend voordeel in dat geval is dat de man, indien hij werknemer is, verzekerd is. Dit kan voor een veiliger gevoel zorgen, omdat de vrouw als zelfstandige niet standaard verzekerd is (Tremblay, 2007). Verder zijn respondenten geselecteerd op het hebben van kinderen van 12 jaar of jonger. Kinderen zorgen voor verplichtingen en gebondenheid aan vaste tijden. Het is moeilijk tijd voor jonge kinderen in te trekken voor andere zaken. Dit heeft invloed op het combineren van werk en privé en het ervaren van balans. Als kinderen ouder worden dan 12 jaar kunnen ze al wat meer zelfstandig doen (Hochschild, 1989). Door op beide kenmerken de groep homogeen te laten, kunnen de groepen op de verwachte verschillen goed worden vergeleken.

Uit mijn eigen ervaring, gesprekken met kennissen die in de zorg werken en de beschikbare literatuur zijn verschillen op te merken tussen zelfstandigen in de zorg en medewerkers in loondienst. Op de punten waarop zij verschillen en die vanuit de literatuur van invloed blijken te zijn op de werk-privé balans, is dit onderzoek gericht. Op inkomenszekerheid, werkcultuur en zeggenschap worden verschillen verwacht tussen beide groepen die van invloed zijn op de werk-privé balans. Dit is weergegeven in de volgende verklarende vragen die richting geven voor het onderzoek en waarvan het doel is de percepties van respondenten erover te onderzoeken:

- Ervaren zelfstandigen in de zorg een betere<sup>1</sup> werk-privé balans dan medewerkers in loondienst?
- Ervaren zelfstandigen in de zorg een slechtere werk-privé balans, omdat ze een lagere inkomenszekerheid ervaren dan medewerkers in loondienst?

---

<sup>1</sup> Er is voor gekozen om het verschil in de werk-privé balans uit te drukken in betere/slechtere. Synoniemen hiervoor zijn hogere/lagere of goede/minder goede.

- Ervaren zelfstandigen in de zorg een slechtere werk-privé balans, omdat zij een minder ondersteunende werkcultuur ervaren dan medewerkers in loondienst?
- Ervaren zelfstandigen in de zorg een betere werk-privé balans, omdat zij meer zeggenschap over de arbeidstijden ervaren dan medewerkers in loondienst, zowel met betrekking tot het aantal uren als tot het werken van niet-standaard arbeidsuren?

Met deze verklarende vragen is het doel te onderzoeken of en hoe de zeggenschap over de arbeidstijden opweegt tegen de lagere inkomenszekerheid en de minder ondersteunende werkcultuur die het werken als zelfstandige in de zorg met zich mee brengt.

### 1.3 Maatschappelijke relevantie

De gezondheidszorg wordt geconfronteerd met klinische, economische en organisatorische druk. Twee cruciale en vaak tegengestelde uitdagingen zijn hierin de dringende noodzaak om de kwaliteit van de zorg voor de patiënt te verbeteren en aan de andere kant de stijgende kosten. Daarnaast is er in de gezondheidszorg een tekort aan ervaren professionele mensen en is er een hoog niveau van stress en burn-out. Vermoeidheid, stress, burn-out en een hoog verloop zijn veel voorkomend in de gezondheidszorg, wat zich onder andere uit in klachten met het bewegingsstelsel, stress, depressie en angst. Een deel daarvan heeft te maken met problemen in de werk-privé balans. Organisaties worden zich hiervan steeds meer bewust. Ze besteden er aandacht aan en nemen maatregelen (Avgar, Givan en Liu, 2011). De zorgverlener kan echter zelf de keuze maken om als zelfstandige aan de slag te gaan. Zelfstandigen hebben vrijheid bij de organisatie en indeling van hun werk. Dit is voor sommige vrouwen de reden om voor het zzp-bestaan te kiezen. Op deze manier is het mogelijk om de combinatie van werk en zorgtaken meer zelf in de hand houden (Posthumus en Wilthagen, 2010). In dit onderzoek wordt de vraag gesteld hoe zelfstandigen in de zorg hun werk-privé balans ervaren ten opzichte van mensen die in loondienst in de zorg werken. Wanneer blijkt dat zelfstandigen een betere werk-privé balans ervaren kan dit voor mensen die in de zorg werken aanleiding zijn om dit mee te nemen in de keuze om wel of niet te gaan of blijven werken als zelfstandige. Organisaties kunnen dit meenemen om daarop in te spelen met hun maatregelen om de werk-privé balans van hun medewerkers te verbeteren. Wanneer de verwachting niet wordt bevestigd in het onderzoek, kan dit voor de overheid, als zij zelfstandig ondernemerschap in de zorg wil stimuleren, een aanleiding zijn om maatregelen te nemen om het werken als zelfstandige in de zorg aantrekkelijker te maken en het beter mogelijk te maken om werk en privé te combineren. Hier ligt wellicht ook een aandachtspunt voor zorgcoördinatoren en bemiddelingsbureaus die helpen de juiste match te vinden tussen de zorgverlener en de cliënt. Daarnaast wil de overheid, vanwege het (naderende) tekort aan medewerkers in de zorg, deze sector stimuleren. Door meer inzicht te krijgen in wat potentiële medewerkers kan aantrekken in de zorg, kan op een betere manier geworven worden. Gezien de hoge hoeveelheid vrouwen en deeltijders zal het realiseren van een werk-privé balans van groot belang zijn voor deze medewerkers. Door inzicht te krijgen hoe zij dit trachten te bereiken en wat zij een prettige manier van werken vinden kan de zorg hierop inspelen. Wellicht heeft ook het werken als zelfstandige knelpunten die aandacht verdienen en bestaat de kans dat uit situaties blijkt dat een dergelijke werkwijze ook nog punten heeft die verbeterd dienen te worden.



## 1.4 Wetenschappelijke relevantie

De theoretische relevantie in dit onderzoek is gelegen in de aanvulling die het kan geven op bestaand onderzoek. Bestaand onderzoek richt zich met name op factoren in zowel de privé- als de werksituatie die van invloed zijn op de werk-privé balans. Zo wordt ingegaan op de roltheorie die inhoudt dat er een combinatie bestaat van werkrollen en niet-werkrollen met beide andere rolverwachtingen en rol-eisen, welke kunnen conflicteren. Verder wordt ingegaan op de gevolgen van een werk-privé balans met betrekking tot arbeidstevredenheid en lichamelijke en geestelijke gezondheid (Peeters en Heiligers, 2007). Flexibiliteit is een veel besproken onderwerp in combinatie met de werk-privé balans. Dit kan zowel positieve als negatieve gevolgen hebben. Werkgevers willen flexibiliteit en productiviteit, dus dat er gewerkt wordt als er werk is. Voor medewerkers is het zinvol, omdat zij met meer flexibele werktijden hun werkende leven beter kunnen inpassen in andere (zorg)taken. Uit internationale literatuur is gebleken dat invloed op eigen werktijden de betrokkenheid en tevredenheid doet toenemen en dat het positieve gevolgen heeft voor de werk-privé balans (De Leede, 2011). Bij het werken als zelfstandige in de zorg staat dit aspect van eigen werktijden indelen erg centraal. Onder andere de verwachte mogelijkheid om zorg te leveren op de eigen manier en op zelf gekozen momenten zijn redenen die zorgverleners hebben bewogen om te kiezen voor het zelfstandig ondernemerschap. Vaak genoemde drijfveren om zelfstandige te worden zijn vrijheid, flexibiliteit en zelfstandigheid. Vrijheid om zelf werktijden en werkzaamheden te bepalen, flexibiliteit om aan eigen behoeften of die van een cliënt de tijden en werkzaamheden aan te passen en het feit dat er geen organisatie is die bepaalt wanneer en hoe er wordt gewerkt (Van der Tas, 2011). Mede door het gebrek aan Nederlands onderzoek over de effecten van het indelen van eigen werktijden en het gebrek aan onderzoek betreffende het zzp-schap in de zorg wat betreft effect op de werk-privé balans zal dit onderzoek een theoretisch toegevoegde waarde hebben. Het onderzoek is gericht op het verkrijgen van informatie over wát er leeft qua werk-privé balans onder zowel zelfstandigen en medewerkers in loondienst in de zorg. Doel is behoeften en ervaringen van beide groepen te achterhalen, betreffende de werk-privé balans en arbeidstijden. Op deze manier kan een beeld verkregen worden over wat er leeft in de gezondheidszorg en hoe medewerkers het werken in deze sector het liefst combineren met het privéleven.

## 1.5 Opbouw van de scriptie

De opbouw van deze scriptie ziet er als volgt uit. Na deze inleiding volgt het tweede hoofdstuk. Dit hoofdstuk gaat in op de theorievorming rond de werk-privé balans, waaronder de definitie en het belang ervan. Verder wordt aandacht besteed aan het werk- en thuisdomein en zaken die hierop van invloed zijn. Zo wordt onder andere ingegaan op de inkomenszekerheid, de werkcultuur, de arbeidstijden en de zeggenschap daarover, de aspecten waarbij een verschil wordt verwacht tussen zelfstandigen in de zorg en medewerkers in loondienst. Het derde hoofdstuk vormt een uitleg van de methode van onderzoek die is gehanteerd om de probleemstelling te beantwoorden. Hoofdstuk 4 zal de resultaten uit het onderzoek laten zien. Hierna zal in het vijfde hoofdstuk de conclusie te lezen zijn en suggesties voor vervolgonderzoek.

## 2. Theorie

*Dit hoofdstuk vormt de theorie voor het onderzoek. Hier wordt de werk-privé balans beschreven. Verder komen de zaken aan de orde die op deze werk-privé balans invloed hebben en die van belang zijn in het kader van de probleemstelling, namelijk de vergelijking tussen de zelfstandige in de zorg en de medewerker in loondienst. Dit zijn de inkomenszekerheid, de werkcultuur en de zeggenschap over de arbeidstijden.*

### 2.1 Definities van de werk-privé balans

*In deze paragraaf komen verschillende theorieën over de werk-privé balans aan bod. Hierin wordt toegelicht hoe de balans tussen werk en privé wordt gezien en gedefinieerd.*

Met de komst van meer vrouwen op de arbeidsmarkt is ook de aandacht gegroeid met betrekking tot het combineren van werk en privé, de werk-privé balans. Studies gericht op de werk-privé balans onderzoeken onderhandelingsprocessen die gepaard gaan met verschillende belangen en verschillende gebieden van het leven, met inbegrip van de mogelijkheden om individueel gewenste omstandigheden te bereiken en dus de kwaliteit van het leven te handhaven of verbeteren. In elk individueel geval kunnen de grenzen tussen de tijd doorgebracht op de werkplek en de tijd gereserveerd voor het privéleven variëren en moeten steeds opnieuw worden getrokken (Hildebrandt en Littig, 2006). Definities van de werk-privé balans zijn talrijk en gevarieerd. Ze kunnen op twee dimensies worden behandeld, als definities die universele regels impliceren van wat balans 'is' en definities die betrekking hebben op een individu. Deze twee dimensies leveren een classificatie op van ethische ideologieën: absolutisme, exceptionisme, subjectivisme en situationisme (Reiter, 2007). Reiter categoriseert de definities van de werk-privé balans in een kader van ethische ideologieën in haar artikel.

#### 2.1.1 Absolutisme en exceptionisme

Absolutisten en exceptionisten hebben de neiging zich minder te bekommeren om de gevolgen van de balans. Exceptionistische visies streven ernaar het grootste welzijn voor het grootste aantal weer te geven. Absolutistische definities gaan ervan dat regels een 'juiste' formule voor balans kunnen voorschrijven. Dergelijke absolutistische visies gaan ervan uit dat de regels altijd kunnen worden toegepast om het beste resultaat te bereiken. Deze dicteren een 'juist' evenwicht en hebben de neiging om de balans te behandelen als een zelfstandig naamwoord in plaats van een werkwoord. Een voorbeeld hiervan is Greenhaus' (2003) definitie van gelijkheid in tijd, gelijkheid in tevredenheid en gelijke betrokkenheid bij elk van de werk- en privé sferen om een werk-privé balans te bereiken ongeacht persoonlijke kenmerken. Absolutistische maatstaven hebben de neiging om verschillende elementen gelijkwaardig te wegen als hun mate van evenwicht. Om de werk-privé balans te meten wordt het principe gehanteerd van evenveel tijd, gelijke betrokkenheid en gelijke tevredenheid in het familie- en het werkdomein. Greenhaus (2003) negeert hierin echter de overvloed aan eisen die tijd in beslag nemen buiten het werk en gezin. Hygiëne, slapen, eten en tijd tussen verschillende activiteiten bijvoorbeeld lijken te worden genegeerd. Alle tijd wordt gecategoriseerd in een van de

drie groepen: huishoudelijke taken, opvang van de kinderen en werktijd. Tijd voor het familiedomein is de tijd voor taken en voor de kinderen. Een persoon zou dus evenveel tijd moeten besteden aan taken in huis als aan het werken in loondienst om een juiste balans te bereiken (Reiter, 2007).

### 2.1.2 Subjectivisme en situationisme

De situationistische en subjectivistische definities impliceren dat veel verschillende vormen van evenwicht mogelijk zijn. Subjectivisten beweren dat het afhankelijk is van persoonlijke perspectieven. Zij zijn in een beroepssituatie vooral gericht op de individuele beroepsbeoefenaar en het maximaliseren van zijn of haar persoonlijk nut, dus de balans die voor hem of haar het beste werkt om doelstellingen te bereiken. Subjectivistische metingen behoren tot de vroegste pogingen om de werk-privé balans te meten. Ze bestaan alleen uit de subjectieve interpretatie van de respondent zelf over hoe tevreden hij/zij is met het evenwicht tussen gezin en werk.

Situationisten zijn meer idealistisch en stellen dat een passende definitie van evenwicht afhankelijk is van iemands persoonlijke context, van belanghebbenden, middelen en verlangens. Deze visie houdt zich vooral bezig met de individuele verlangens en de tevredenheid met de werk-privé balans. Deze richten zich vooral op het bereiken van optimale voordelen in een beroepssituatie, dus minimale fouten, aanvaardbare stress, maximale tevredenheid en maximale ervaring in elk van de werk en niet-werk omgevingen voor de individuen. Mensen kunnen worden gegroepeerd op basis van hun waarden en kenmerken zoals levensfase en geslacht (Reiter, 2007). De fit tussen de eisen en de middelen en de beoordeling daarvan verschillen per individueel geval. Situationistische en subjectivistische definities hebben het meeste betrekking op dit onderzoek. Het gaat over iemands context, ervaring en gevoel, het is geen 'one size fits all-principe'. Een voorbeeld van een dergelijke definitie is: het vinden van de verdeling van tijd en energie die past bij de waarden en behoeften van een persoon. Ook Campbell's (2001) definitie past bij een situationistisch perspectief: 'balans is tevredenheid en goed functioneren op het werk en thuis, met een minimum van rolconflict'. Deze definitie zal worden gehanteerd in dit onderzoek. Brett en Stroh (2003) hebben een meting ontwikkeld van de werk-privé balans die rekening houdt met situationele factoren. De vragen stellen de deelnemers in staat te evalueren hoe ze zich voelen, gezien hun omstandigheden en eisen, wat een vorm van zelfrapportage in een situationele context is. De vijf zaken die hierbij aan bod komen zijn hoe vaak respondenten het gevoel hebben dat hun werk een negatieve invloed heeft op hun psychologische welzijn, hoe vaak hun werk een negatieve invloed heeft op hun gezondheid, of ze spanning ervaren in het balanceren van hun verantwoordelijkheden, of ze het idee hebben dat zij iets in hun werk moeten veranderen om hun verantwoordelijkheden in evenwicht te brengen en of persoonlijke verplichtingen interfereren met hun werk. De maat voor werk-privé balans van Hill, Martinson, Ferris en Zenger Baker (2004) is vooral gebaseerd op het vermogen om gelijktijdig de eisen van het werk en van het persoonlijke/gezinsleven te beheren. De vragen omvatten de moeite van evenwicht bereiken tussen werk en privéleven, voldoende flexibiliteit in het werk om het evenwicht te behouden, voldoende tijd buiten het werk om het evenwicht te behouden, het vermogen om werk en privé te scheiden bijvoorbeeld op vakantie, gevoelens van succes wat betreft het evenwicht en de frequentie van het hebben van een leeg gevoel thuis als gevolg van de werkdruk. Op de situationistische manier is het voor mensen mogelijk te beschrijven hoe ze zich

voelen en daarin meegenomen hun situationele eisen zoals bijvoorbeeld de levensfase en gezinsstructuur. Het evenwicht wordt geëvalueerd binnen de eigen context (Reiter, 2007).

De verschillende theorieën overziende hebben het subjectivistisch en situationistisch perspectief het meest betrekking op dit onderzoek. De werk-privé balans is afhankelijk van persoonlijke perspectieven. Zo wordt niet het 'one size fits all-principe' gehanteerd, maar wordt balans gezien als een verschijnsel dat voor iedereen verschillend kan zijn. De context, de ervaring en het gevoel worden meegenomen. De context wat de gezinssamenstelling en de werksector betreft komt bij de groepen overeen en zo kunnen onderlinge verschillen en overeenkomsten ontdekt worden.

## 2.2 Belang van een werk-privé balans

*Deze paragraaf laat zien voor wie het verkrijgen van een werk-privé balans in het algemeen van belang is en welke omstandigheden van invloed zijn op het belang en verkrijgen van balans. De gezinssamenstelling wordt besproken en de verantwoording van keuzes met betrekking tot de homogeniteit tussen beide groepen. Het gaat over het combineren van het privé- en werkdomein en hoe dit kan aanvoelen.*

### 2.2.1 Balans

Met de komst van meer vrouwen op de arbeidsmarkt is ook de aandacht gegroeid met betrekking tot het combineren van werk en privé. De term werk-privé balans lijkt een favoriet onderwerp te zijn geworden in de literatuur over de (post-) moderne werkende wereld. Het richt zich op de essentiële problemen van het dagelijks leven, dat wil zeggen de noodzaak om te voldoen aan de eisen van het werk- en privéleven op een doelgerichte en persoonlijke manier. Om alle elementen van een 'goed leven', dus werk, gezin en vrije tijd, succesvol te combineren moeten mensen de kans krijgen om te leven en hun eigen leven te plannen. Er is sprake van groeiende uitdagingen met betrekking tot een evenwicht tussen werk en leven, omdat steeds meer mensen een manier moeten vinden om werk en privé te combineren (Hildebrandt en Littig 2006). Balans ervaren tussen werk en gezin is belangrijk, omdat het is gerelateerd aan een aantal welzijnsuitkomsten (Milkie, Kendig, Nomaguchi en Kathleen, 2010). Balans wordt in dit onderzoek als volgt gedefinieerd: 'balans is tevredenheid en goed functioneren op het werk en thuis, met een minimum van rolconflict' (Campbell-Clark, 2001). Een werk-privé balans heeft betrekking op mannen en vrouwen die werken, zij die een privéleven en een werkend leven dienen te combineren. Voor vrouwen speelt het bereiken van balans een belangrijke rol, omdat zij nog vaak verantwoordelijk zijn voor het huishouden en de zorg voor kinderen.

In deze scriptie zijn vrouwen die in de gezondheidszorg werken de doelgroep, zowel zelfstandigen als medewerkers in loondienst. Deze vrouwen werken in een sector die 24-uurs werkzaamheden kent, wat een extra druk kan geven op de werk-privé balans. Verder worden bij hen verschillen verwacht in de werk-privé balans door verschillen in de manier van organiseren van het werk. De term werk-privé balans is gebaseerd op de veronderstelling dat werk en privé twee individuele en duidelijk gescheiden domeinen zijn. De combinatie ervan is echter van invloed op de kwaliteit van het leven (Hildebrandt en Littig 2006). De twee domeinen kunnen conflicteren in de zin van feitelijke tijdsbesteding en de ervaring. De aspecten van het privédomein die in deze scriptie van belang zijn,

zijn de gezinssamenstelling en de inkomenszekerheid. De aspecten van het werkdomein zijn de werkcultuur en de zeggenschap over de duur en onregelmatigheid van de arbeidstijd.

### 2.2.2 Gezinsamenstelling

Het feit dat vrouwen zijn gaan werken heeft eerder geleid tot een uitbreiding van de rol van vrouwen in plaats van een herdefiniëring van de genderrollen. Vrouwen lijken zich hierbij vooral te vormen naar de behoeften van hun gezin (Hochschild, 2003). Hochschild noemt dit de 'second shift' van vrouwen. Als vrouwen een dienst op het werk hebben gehad, hebben ze thuis nog veel werk te doen. Zo blijkt uit onderzoek dat vrouwen per week in totaal 15 uur meer werken dan mannen. Crompton en Lyonette (2006) hebben een onderzoek hiernaar verricht en vonden dat werkende vrouwen in vijf verschillende Europese landen een negatieve werk-privé balans ervaren als het gaat om taken in de privésfeer. Zij hebben voor het toetsen van de binnenlandse arbeidsverdeling tussen partners gevraagd naar de verantwoordelijke persoon voor een aantal taken binnen de privésfeer. Deze taken waren: het doen van de was, de zorg voor zieke familieleden, boodschappen doen, huis schoonmaken en koken. Deze taken worden vaak traditioneel beschouwd als de verantwoordelijkheid van de vrouw. De onderzoekers stellen naar aanleiding van dit onderzoek dat een meer traditionele arbeidsverdeling een belangrijke bijdrage kan leveren aan lagere niveaus van de gepercipieerde werk-privé balans (Crompton en Lyonette, 2006). Vrouwen zijn nog altijd verantwoordelijk voor de taken die minder flexibel zijn, zoals het zorgen voor maaltijden en kinderopvang. Bij vrouwen is ontevredenheid met de arbeidsverdeling binnen het huishouden gerelateerd aan echtelijk conflict. Vrouwen uit tweeverdieners-gezinnen die meer huishoudelijke arbeid voor hun rekening hebben ervaren meer werk-privé conflict (Hill, Hawkins, Ferris en Weitzman, 2001).

Bij het krijgen van kinderen krijgt het balanceren nog meer aandacht, omdat vrouwen op die manier worden gebonden aan vaste tijden, zoals de zorg voor baby's of schooltijden van oudere kinderen. Vrouwen met kinderen spenderen niet alleen meer tijd aan het huishouden, maar ook aan de kinderen. De zorg voor kinderen is anders dan andere onbetaalde arbeid. Vrouwen kunnen niet wat tijd voor jonge kinderen intrekken voor iets anders, tenzij zij iemand hebben die de zorg overneemt. Er bestaat een kloof tussen mannen en vrouwen wat betreft vrije tijd in de privésfeer (Hochschild, 1989). Gelijkheid tussen mannen en vrouwen hierin is niet een uitkomst die vrouwen eenzijdig kunnen creëren. Het is in dit geval niet haalbaar om het gedrag nauwer aan te passen aan het gedrag van mannen. Moeder worden betekent een tijdsbesteding die niet gemakkelijk naar believen kan worden verminderd. Implicatie hiervan is dat het meest extreme verschil in de kansen van mannen en vrouwen niet zozeer het geslacht zelf is, maar geslacht in combinatie met het ouderschap. Dat wil zeggen dat kinderloze vrouwen minder ongelijkheid ervaren dan vrouwen die moeder zijn (Craig, 2006).

Uit de theorie over de werk-privé balans kan worden geconcludeerd dat de verantwoording voor het huishouden, die vaak nog voor een groot deel bij vrouwen ligt, en de aanwezigheid van kinderen invloed hebben op de werk-privé balans. Dat is de reden dat gekozen is om vrouwen te onderzoeken die een partner hebben en kinderen jonger dan 12 jaar. In de gezondheidszorg is het aandeel vrouwen hoog, wat maakt dat hier aandacht voor de combinatie werk en privé een belangrijke rol

zou moeten spelen. Van vrouwen die als zelfstandige in de zorg werken wordt verwacht dat het voor hen beter mogelijk is om de betaalde arbeid en de onbetaalde arbeid op elkaar af te stemmen en dat zo beide domeinen minder conflicteren. Van hen wordt verwacht dat zij hun eigen werktijden kunnen inrichten op een manier die voor hen wenselijk is in combinatie met het privéleven, bijvoorbeeld op de schooltijden van de kinderen.

### 2.2.3 Feitelijke en ervaren tijdbesteding

Terwijl de arbeidsparticipatie van mannen relatief consistent is gedurende hun leven, passen vrouwen hun arbeidsdeelname en het aantal uren aan als hun familie-verplichtingen veranderen. Een voltijd baan is voor veel vrouwen geen aantrekkelijke optie, omdat zij vaak ook de primaire verantwoordelijkheid hebben voor het huishoudelijk werk. Vrouwen met jonge kinderen hebben het meest waarschijnlijk voorkeur voor het werken in deeltijd. Voor vrouwen is de keuze om in deeltijd te werken grotendeels gebaseerd op twee redenen, namelijk het verlangen naar meer tijd voor het gezin en de noodzaak om te voldoen aan huishoudelijke verplichtingen. Van de vrouwen die zelf voltijd werken en hun man ook voelt 70% zich altijd of vaak opgejaagd blijkt uit het onderzoek van Thornthwaite (2004). Echter, deeltijdarbeid is geen onproblematische optie. Veel mensen die in deeltijd werken blijven ontevreden over hun regels, in het bijzonder wanneer deze de loonbaanontwikkeling remmen, de cultuur op het werk niet ondersteunend is of bepaalde voorwaarden ontbreken zoals voorafgaande kennisgeving van roosterwijzigingen en uitbetaling van overuren (Thornthwaite, 2004). Verder blijkt uit het onderzoek van Craig en Sawrikar (2009) dat deeltijdwerk ook de verdeling van arbeid op basis van geslacht kan bevestigen en kan versterken dat vrouwen onevenredig verantwoordelijk zijn voor huishoudelijke taken. Dit resulteert erin dat Australische vrouwen die in deeltijd werken gemiddeld evenveel zorg en huishoudelijk werk hebben als huisvrouwen, lange dagen maken en evenveel tijdsdruk ervaren als vrouwen die voltijd werken (Craig en Sawrikar, 2009). Al met al geldt voor veel vrouwen dat ze in een soort economische trein zijn gestapt en dat die trein almaar sneller gaat. Veel zaken gaan gehaast zowel in het gezinsleven als op het werk (Hochschild, 2003). Gesteld kan worden met betrekking tot de arbeidssituatie dat hoe meer tijd men doorbrengt op het werk, hoe minder tijd beschikbaar is voor zorg en vrije tijd. Een dag heeft slechts 24 uur. De tijd die besteed wordt aan de ene activiteit impliceert uiteraard minder tijd aan een andere activiteit. Het is een schaarste argument dat te maken heeft met de werkelijke tijd, maar kan ook worden toegepast op de ervaren tijd. Hoe meer tijd men doorbrengt op het werk, hoe minder tijd er over blijft voor familie-verplichtingen. Het kan voor mensen moeilijk zijn om aan familie-verantwoordelijkheden te voldoen als gevolg van de hoeveelheid tijdbesteding aan het werk. Het kan zijn dat het werk iemand verhindert om tijd te kunnen besteden aan de partner of het gezin. Een voorbeeld hiervan is dat lange dagen maken of 's avonds moeten werken ervoor kunnen zorgen dat de dansles van een dochter te vaak moet worden gemist (Tausig en Fenwick, 2001). Het gevolg daarvan is dat de combinatie-druk toeneemt. Terwijl veel werkende ouders zeggen dat ze meer tijd thuis zouden moeten doorbrengen, maken ze zich er toch niet hard voor (Van der Lippe, Jager en Kops, 2006). Ontevredenheid met werktijden houdt niet alleen het feitelijk aantal uren in, maar ook de manier waarop ze worden beheerd. Zo kunnen ervaringen van een slechte werk-privé balans verband houden met toenemende gevallen van routine, onbetaald overwerk, antisociale werktijden,

minder voorspelbaarheid en zekerheid van uren en een toenemend werktempo en toenemende werkdensiteit (Thorntwaite, 2004).

Balans tussen werk en privé betekent verschillende dingen voor verschillende mensen. De combinatie tussen werk- en gezinsactiviteiten en de relatieve hoeveelheid tijd en energie in iedere sfeer kan voor de een als prettig worden ervaren en voor de ander als niet evenwichtig worden beschouwd. Balans wordt bereikt als een persoon zich comfortabel voelt met de manier waarop deze zijn tijd en energie verdeelt en de manier waarop verantwoordelijkheden privé en op het werk zijn gescheiden of geïntegreerd. Balans is een product van hoe een persoon aspecten van de omgeving beïnvloedt om het bij individuele voorkeuren te laten passen (Clark, 2002). Werk-privé balans heeft onder andere te maken met de invloed van werk op het privéleven en andersom, dit wordt spillover genoemd. Dit kan zowel positief als negatief zijn en er zijn verschillende factoren die hiermee te maken hebben. Hoe het is gesteld met iemands werk-privé balans kan onder andere tot uiting komen in het meenemen van stress uit het ene gebied naar het andere gebied, genaamd stress spillover. Spanning in ofwel het werk ofwel het thuis domein resulteert in stress in het andere domein voor dezelfde persoon. Het doel van het meten van bijvoorbeeld een negatieve werk-privé spillover is vast te stellen welke effecten werk heeft op aandacht voor partner/gezin en voor familieverantwoordelijkheden (White, Hill, McGovern, Mills en Smeaton, 2003). Stressvolle werkomstandigheden zijn geassocieerd met minder positieve familieverhoudingen, zoals verminderde tijd doorgebracht met kinderen en frequente echtelijke conflicten. De partner of de familie kan ook genoeg krijgen van de druk van het werk van iemand. Werkgerelateerde spanning kan er zelfs voor zorgen dat werkende mensen zich onttrekken van familie-activiteiten, omdat ze dat niet meer zien zitten na het werk (Bumpus, Crouter en McHale, 1999). Het omschreven aspect kan worden gemeten door te vragen naar de tijd die iemand nog heeft voor het uitvoeren van familieverantwoordelijkheden na het werk en of dat zelfs als te weinig aanvoelt. Iemand kan zich thuisgekomen van het werk te moe voelen om de taken thuis nog te doen. Omgekeerd kunnen werknemers ook op het werk te moe zijn om te functioneren als gevolg van het huishoudelijk werk dat is verricht (White, Hill, McGovern, Mills en Smeaton, 2003).

### 2.3 Inkomenszekerheid

*De zelfstandige in de zorg heeft meer vrijheid en eigen verantwoordelijkheid. Dit geldt ook voor het inkomen. De verantwoordelijkheid voor het verwerven van inkomen is een risico dat het werken als zelfstandige met zich mee brengt. Er is gekozen voor vrouwen met een partner in dit onderzoek, omdat dit van invloed kan zijn op het veronderstelde risico. Deze vrouwen kunnen een risico accepteren, omdat ze een partner hebben die ook inkomen verdient of kan verdienen. Verder bestaan er verschillen tussen zelfstandigen en medewerkers in loondienst wat betreft de sociale zekerheid. Zelfstandigen hebben een lage mate van sociale zekerheid ten opzichte van medewerkers in loondienst. Het inkomensrisico van zelfstandigen kan voor stress zorgen, wat een nadelig effect kan hebben op de werk-privé balans.*

### 2.3.1 Werkzekerheid

In het verleden was de mannelijke arbeider met een voltijd baan en aangesloten bij de vakbond, de drager voor werkzekerheid. Hij had bescherming, een stabiele, vaste baan en eventuele onderbrekingen in de continuïteit van zijn dienstverband werden gedekt door een werkloosheidsverzekering waardoor het familie-inkomen was beschermd. Vandaag de dag is deze werknemer minder vaak te vinden op de arbeidsmarkt. Niet alleen omdat vrouwen zijn toegetreden tot de arbeidsmarkt, maar ook door de opkomst van meer diverse vormen van werkgelegenheid. Het tijdperk van flexibiliteit is aangebroken. Dit heeft gezorgd voor nieuwe vormen van werkorganisatie, periodes van werkloosheid en variabele intensiteit van de werkgelegenheid. Voorbeelden van deze nieuwe vormen zijn deeltijdwerk, tijdelijk werk en instabiele vormen van zelfstandig ondernemerschap. Er zijn meer niet-permanente en onzekere banen. De soorten werk- en inkomensniveaus zijn variabel geworden. Dit leidt ook tot een ander idee van zekerheid (Tremblay, 2007). Er bestaat een overgang van baan zekerheid naar werkzekerheid. Het gaat niet meer zozeer om de zekerheid om een huidige baan te behouden, maar om de zekerheid altijd werk te kunnen vinden (De Beer, 2011). Baanzekerheid is verbonden met een arbeidscontract dat een medewerker heeft. Werkzekerheid is een breder begrip en gaat om het houden, vinden of zelf creëren van betaald werk, nu en in de toekomst, op basis van het eigen menselijk kapitaal en goed functionerende arbeidsmarktinstuties (Dekker en Mooi-Reci, 2011).

Vaak wordt werkzekerheid gezien als de afwezigheid van angst voor het verlies van werk. In een Australisch onderzoek is de invloed van werkonzekerheid op de gezondheid onderzocht. De gezondheid werd getoetst op depressie, angst, fysieke gezondheid en hoe de respondent zelf zijn/haar gezondheid beoordeelde. Hieruit bleek dat mensen die als zelfstandige in deeltijd werkten, in niet-leidinggevende functies of werkzaam waren in kleinere organisaties meer kans hadden om een hoge werkonzekerheid te ervaren. In het onderzoek werden significante verbanden gevonden tussen werkonzekerheid en alle vier de gevolgen voor de gezondheid. Het effect was het sterkst voor depressie en voor hoe de eigen gezondheid werd beoordeeld (Souza, Strazdins, Lim, Broom en Rodgers, 2003).

Dat het woord flexibiliteit niet meer weg te denken is uit de huidige maatschappij is een feit. Iedereen verstaat er echter iets anders onder. De FNV verstaat onder de flexibele schil alle werkenden zonder vast dienstverband. Dit zijn de tijdelijke contracten, oproepkrachten, invalkrachten, uitzendkrachten, payroll-medewerkers en zzp'ers. Wat betreft zzp'ers wijst de FNV vooral op de onzekerheid of er voldoende opdrachten binnen komen, op inkomensonzekerheid en op de afwezigheid van middelen voor een goed pensioen (FNV, 2011). Zelfstandigen hebben een grotere angst voor onvrijwillige beëindiging van hun beroep dan medewerkers in loondienst (Parker, Belghitar en Barmby, 2005). Zelfstandigen moeten op het gebied van zekerheid vooral vertrouwen op hun curriculum vitae en hun vaardigheden, wat een gevoel van persoonlijke zekerheid kan bieden (De Beer, 2011). Uit het onderzoek van Tremblay (2007) komt naar voren wat zelfstandigen nadelig vinden aan hun vorm van werkorganisatie. Onzekerheid, lange uren en het ontbreken van vakanties en de instabiliteit van het inkomen zijn de belangrijkste nadelen die worden genoemd. De respondenten binnen dit onderzoek geven aan dat het werken van lange uren zelfs voor kan komen



op momenten dat je het liever niet zou doen. Als zelfstandigen meer uren gaan werken als reactie op de inkomensonzekerheid, kan dit tot gevolg hebben dat zij uiteindelijk meer uren werken dan werknemers (Parker, Belghitar en Barmby, 2005). De angst om een klant te verliezen of een toekomstige klant mis te lopen is de basis voor het gevoel dat de eisen van alle klanten geaccepteerd moeten worden en dus ook lange uren werken. Dit vertaalt zich in een zekere instabiliteit van de werktijden en het gebrek aan controle. Maar de meeste zelfstandigen binnen dit onderzoek geven nog steeds aan dat de voordelen opwegen tegen de problemen en dat ze het daarom accepteren. Als het zou worden opgelegd door een werkgever zou het een groter probleem vormen (Tremblay, 2007).

Bij de keuze om te gaan werken als zelfstandige geven mensen verschillende oude zekerheden op, bijvoorbeeld een vast loon, vaste arbeidsuren en ontslagbescherming (De Beer, 2011). Als zelfstandigen niet werken, hebben ze ook geen loon. In het geval van werken voor een werkgever sluiten een werkgever en een medewerker een arbeidscontract af. Er is echter sprake van een ongelijke machtsverhouding. Een werkgever heeft namelijk veel meer keuze wat betreft medewerkers dan de medewerker heeft wat betreft werkgevers. Om de belangen van de medewerker te beschermen is in de loop van de twintigste eeuw een uitgebreide wetgeving tot stand gebracht. Zo is onder andere een minimumloon vastgesteld, zijn er regels gesteld omtrent de arbeidstijden en is er sprake van ontslagbescherming. Zo dient een ontslag te worden aangevraagd en gelden een opzegtermijn en een ontslagvergoeding (De Beer, 2007). Dit is ter bescherming van de medewerker en dient er tevens voor om medewerkers een gevoel van zekerheid te geven. In Nederland is het verschil in ontslagbescherming tussen medewerkers met een vast en flexibel contract erg groot. Medewerkers met een vast contract hebben een sterkere onderhandelingspositie. Daarnaast blijken flexibele arbeidskrachten een lagere baanzekerheid te hebben, minder te verdienen, minder vaak deel te nemen aan scholing en een groter gezondheidsrisico te hebben. Het aandeel medewerkers met een vast contract is echter aan het dalen. Er is een toename van het aandeel flexibele contracten, vooral onder jongeren. Ook vrouwen hebben relatief vaak een flexibel contract (Euwals en De Groot, 2012). Quint en Schermer (2008) schrijven in een uiteenzetting over de rechtspositie in verschillende soorten arbeidscontracten dat ook in de gezondheidszorg en het welzijnswerk steeds meer wordt gewerkt met flexibele contracten. Dit is voor werkgevers relatief goedkoop en het is vervolgens makkelijker om van de medewerker af te komen als er geen werk meer is. Dit is van belang omdat de budgetten in de genoemde sectoren krap zijn (Quint en Schermer, 2008).

Van belang voor het onderzoek is dat zelfstandigen in de zorg zelf verantwoordelijk zijn voor het vinden van werk. Voor medewerkers in loondienst geldt dit niet. Zij krijgen werk en loon vanuit hun vaste werkgever en hebben daarover dus meer zekerheid. Echter ervaren ook medewerkers in loondienst in de huidige periode van flexibilisering steeds meer onzekerheid, vooral door de komst van nieuwe vormen van werk en flexibele contracten. Van belang is te onderzoeken of zelfstandigen in de zorg daadwerkelijk meer onzeker zijn en angst hebben over het verliezen of niet kunnen vinden van werk, ook al krijgen de medewerkers ook steeds flexibeler werk. Ik verwacht dat de lage werkzekerheid van zelfstandigen in de zorg zorgt voor een slechtere werk-privé balans.

### 2.3.2 Inkomenszekerheid

In navolging op werkzekerheid kan inkomenszekerheid worden benoemd. Inkomenszekerheid is de daarmee samenhangende zekerheid van een voldoende stabiel inkomen, mogelijk ook verkregen uit een sociale zekerheidsuitkering. Het huidige sociale zekerheidssysteem is voor zelfstandigen zonder personeel beperkt toegankelijk. Medewerkers met flexibele contracten bouwen vaak nog wel gedeeltelijk pensioen en sociale zekerheidsrechten op, maar voor zelfstandigen is deze bescherming grotendeels afwezig (Dekker en Kösters, 2011). Bij arbeidsongeschiktheid of werkloosheid krijgt de zelfstandige geen hulp van de overheid. Wanneer een zelfstandige arbeidsongeschikt raakt, is dit voor zijn/haar eigen risico. Het is wel mogelijk om private verzekeringen af te sluiten, maar dat is geen verplichting. Ook wanneer zelfstandigen geen werk hebben, hebben zij geen recht op een WW-uitkering. Wanneer zelfstandigen de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, hebben zij recht op AOW-uitkering. Een medewerker in loondienst bouwt naast het basispensioen nog andere pensioenrechten op, namelijk de tweede pijler. Deze rechten bouwt de zelfstandige echter niet op. Deze is zelf verantwoordelijk voor de inkomensvoorziening na het werkende leven (Posthumus en Wilthagen, 2010).

Uit het onderzoek van Tremblay (2007) blijkt dat het gebrek aan sociale uitkeringen een belangrijke zorg is voor zelfstandigen. Veel respondenten geven hier aan dat ze nog meer bezorgd zouden zijn over het gebrek aan verzekering of sociale voordelen als hun partner niet verzekerd zou zijn, vooral als zij kinderen hebben. Verder geeft een groot deel aan dat ze niet voor zelfstandig ondernemerschap hadden kunnen kiezen als hun partner niet verzekerd zou zijn (Tremblay, 2007). Zo blijkt dat samenwonen bij vrouwen de kans verhoogt om zzp'er te zijn, terwijl dat bij mannen juist de kans verlaagt. Dit kan komen doordat de man vaker kostwinner is en daarom minder risico wil nemen wat zijn inkomen betreft (Dekker en Stavenuiter, 2012).

Van belang is te onderzoeken hoe zelfstandigen in de zorg het niet vallen onder collectieve verzekeringen ervaren en of zij daar zelf actie in ondernemen. Daarnaast dient te worden onderzocht of het hebben van een partner meeweegt in de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap.

### 2.4 Werkcultuur

*Verwacht wordt van medewerkers in loondienst dat zij regelmatig contact hebben en samenwerken met collega's. Van zelfstandigen wordt verondersteld dat zij minder samenwerken met andere zelfstandigen. Van invloed op de werk-privé balans zijn de ondersteuning vanuit collega's en de gevoeligheid voor familie-behoefte vanuit de organisatie.*

Wat betreft de invloed van het werkdomein op de werk-privé balans is het ervaren van een ondersteunende werkcultuur belangrijk. Een ondersteunende cultuur wil zeggen dat de globale structuur van een organisatie gevoelig is voor de familie-behoefte van een medewerker zonder het werk boven familiekwesties te plaatsen. Zo kan een dergelijke cultuur gerelateerd zijn aan het bestaan van formele flexibele planning. De ondersteuning vanuit de organisatie heeft een positief effect op het ervaren van een werk-privé balans. Een dergelijke cultuur vermindert negatieve

spillover. Iemands gevoelens of stemming op de werkplek hebben invloed op anderen, waaronder de eigen familieleden (Jung Jang, 2008). Veel bedrijven in Westerse landen erkennen het feit dat werk gevolgen heeft voor de thuissituatie en dat deze gevolgen ook negatief kunnen zijn. Daarom bestaan er regelingen die medewerkers in staat kunnen stellen om hun werk en huishoudelijke verplichtingen te combineren. Deze kunnen worden ingedeeld in twee categorieën, namelijk regelingen die de temporele en ruimtelijke flexibiliteit vergroten (bijvoorbeeld flexibele werktijden, telewerken en deeltijd werk) en regelingen waardoor medewerkers het werk en de zorg kunnen combineren (bijvoorbeeld subsidiëring van kinderopvang en het toestaan van tijdelijke verlofperioden). Medewerkers die gebruik maken van deze regelingen zijn meer betrokken bij de organisatie en hebben een lagere intentie om te stoppen met werken dan medewerkers die hiervan geen gebruik maken. Er zijn namelijk ook medewerkers die geen gebruik maken van de regelingen. Dit kan komen door slechte communicatie hierover tussen leidinggevend en medewerkers of door hinder vanuit de organisatie. Zo kunnen organisatorische normen medewerkers afhouden van het nemen van vrije tijd voor familieverantwoordelijkheden of dat de hoeveelheid tijd die doorgebracht wordt op het werk als indicatie wordt gehanteerd voor investering in het werk en carrière-toewijding (Dikkers, 2008).

Daarnaast is de steun van de leidinggevende ook erg belangrijk. Ondersteunende begeleiding zorgt immers voor regels om flexibel te zijn in geval van crisis of ziekte in het gezin (Jung Jang, 2008). Steun vanuit de leidinggevende is vooral van belang om uit te dragen dat de organisatie personen met gezinstaken ondersteunt. Een beleid voor een familie-vriendelijke cultuur zal beperkt effect hebben, als leidinggevend medewerkers niet aanmoedigen om vakantie te nemen, om gebruik te maken van de flexibiliteit en als zij medewerkers nog steeds beoordelen op basis van de tijd die ze elkaar zien in plaats van op resultaat. Uit de literatuur blijkt dat ondersteuning van leidinggevend stress en rolconflict kan verminderen en zelfs tot verbetering van het functioneren van het gezin kan leiden. Het zou zelfs kunnen leiden tot hogere tevredenheid met het werk en hogere arbeidsproductiviteit (Campbell-Clark, 2001).

Bovenstaande literatuur over de werkcultuur in acht genomen is van belang te onderzoeken hoe dit wordt ervaren door medewerkers in loondienst en zelfstandigen in de zorg. De zelfstandige is zelf verantwoordelijk voor het combineren van werk en privé. De medewerker in loondienst is afhankelijk van de cultuur en regelgeving binnen de organisatie.

Werk en privé beïnvloeden elkaar en dat is ook vastgelegd in de spillover theorie. Deze theorie stelt dat ondanks fysieke en tijdgebonden grenzen tussen werk en gezin, emoties en gedragingen in de ene sfeer overgedragen worden naar de andere sfeer. Bij een slechte dag op het werk is de kans groot dat een slecht humeur wordt meegenomen naar huis (Campbell-Clark, 2000). Het bestaan van sociaal ondersteunende relaties beïnvloedt stressvolle gebeurtenissen en spanning (Henderson en Argyle, 1985). Medewerkers kunnen steun ervaren van leidinggevend en van collega's. Deze steun kan negatieve gevoelens van een persoon over het werk doen afnemen en steun van collega's kan leiden tot minder depressieve gevoelens. Sociale steun vanuit het werk beïnvloedt tevens de arbeidstevredenheid en het gevoel van veiligheid op het werk. Ondersteunende relaties met

collega's kunnen de stress van het werk verminderen, de communicatie doen toenemen, mensen helpen om hun taken te volbrengen en helpen in het meegaan met organisatorische veranderingen. De werkcultuur draagt bij aan een positieve of negatieve spillover. Zo kunnen positieve of negatieve gevoelens van het werk worden meegenomen naar de thuissituatie. De bovenstaande gevolgen die kunnen ontstaan door sociale steun hebben zo een positieve invloed op de balans tussen werk en privé (Wadsworth en Owens, 2007). Zowel samenwerking in het werk als sociale activiteit zijn twee belangrijke soorten contact die worden gedeeld met collega's. Natuurlijk zijn er verschillende soorten relaties met collega's. Zo kunnen mensen vrienden zijn, vrienden op het werk, gewoon collega's of een conflicterende band hebben. Vrienden op het werk kunnen sociale steun bieden, zoals het geven van advies over stressvolle werksituaties, het verstrekken van informatie en hulp bij werkzaken. Sociale steun kan emotioneel of instrumenteel zijn en kan verbonden zijn met werk maar ook met andere aspecten van het leven (Henderson en Argyle, 1985). Van medewerkers in loondienst wordt verwacht dat zij regelmatig contact hebben met collega's, waardoor zij in de mogelijkheid zijn om elkaar steun te bieden die van positieve invloed kan zijn op de ervaren werk-privé balans.

Bij zelfstandigen is het minder vanzelfsprekend dat zij nauw samenwerken met collega's. Zelfstandigen hebben minder contact met collega's en werken op een meer zelfstandige manier. Dit kan er ook voor zorgen dat zij alleen met het gevoel van stress blijven rondlopen en het minder snel delen met collega's in een soortgelijke situatie. Bij werkende vrouwen in het algemeen wordt het bezoeken van een huisarts sterk geassocieerd met ervaringen van stress in het werk. Er is nog maar weinig onderzoek gedaan naar het effect van stress door werk op de gezondheid van zelfstandigen. Uit onderzoek is echter wel gebleken dat zelfstandigen meer stress door het werk ervaren dan medewerkers in loondienst. Zij bleken meer te roken, er kwam vaker overgewicht voor en ze rapporteerden meer psychosomatische gezondheidsproblemen dan medewerkers in loondienst. Mensen met een hoger niveau van stress hebben vaak een slechtere gezondheid wat betreft hart en bloedvaten, een slechtere zelf gerapporteerde gezondheid, meer symptomen van depressie en meer ziekteverzuim (Parslow, et al., 2004).

Uit het voorgaande blijkt een relatie te bestaan tussen sociale steun vanuit het werk en de ervaren werk-privé balans. Ook het ervaren van werkstress speelt hierbij een belangrijke rol. Van belang is te onderzoeken in hoeverre medewerkers de voordelen ervaren van het hebben van collega's en in hoeverre zelfstandigen hieraan een gebrek hebben. Zo kunnen zelfstandigen tegenwoordig ook werken via bemiddeling van een bureau. Ook dit kan worden meegenomen in het onderzoek. Ik verwacht dat bij een minder ondersteunende werkcultuur de balans tussen werk en privé slechter is.

## 2.5 Zeggenschap

*Arbeidstijden en de zeggenschap daarover hebben invloed op de ervaren werk-privé balans. Het werken op niet-standaard uren kan voor negatieve gevolgen zorgen in de privésfeer. Echter, wanneer zeggenschap bestaat over de arbeidstijden zijn de gevolgen minder negatief voor de werk-privé balans. Vooral voor moeders is deze zeggenschap een voordeel, omdat zij zo hun werkuren kunnen afstemmen op de tijden van het gezin, zoals de schooltijden van de kinderen. Van zelfstandigen wordt verondersteld dat zij deze zeggenschap over de momenten van arbeid en het aantal uren hebben. Het*

*kan echter ook zo zijn dat dit ervoor zorgt dat zij thuis ook nog veel met het werk bezig zijn, wat weer een negatieve invloed kan zijn. Van medewerkers in loondienst wordt verwacht dat zij weinig keuze hebben in de momenten van arbeid en het wel of niet werken op niet-standaard arbeidsuren, wat de tevredenheid daarmee kan verslechteren. Van zelfstandigen in de zorg wordt verwacht dat zij er bewust voor kiezen als zij op niet-standaard arbeidsuren werken. Daarom wordt verondersteld dat zij hiermee tevreden zullen zijn.*

### 2.5.1 Zeggenschap over de arbeidsduur

Het balanceren van werk en gezin betreft het opzetten van een werkbare en aanvaardbare combinatie van beide. Uiteindelijk berust de individuele ervaring van evenwicht op een perceptie van tevredenheid over het oplossen van de vele en vaak onverenigbare eisen van werk en gezin. Uit onderzoek blijkt dat een essentieel element van balans een zekere autonomie is in hoe werkende ouders hun rol beheren binnen deze beperkingen (Thorntwaite, 2004).

Flexibiliteit is een woord dat vaak genoemd wordt in combinatie met deze autonomie. Sommige vormen van flexibel werken zijn 'werknemersvriendelijk' en gebruiken medewerkers om hun werk-privé balans te verbeteren. Deze zijn voor hen vaak 'vriendelijk' maar vaak 'onvriendelijk' voor werkgevers. Hierbij kan gedacht worden aan flexibele begin- en eindtijden, vrijwillig in deeltijd werken, duobanen, verkorte werkweken zoals vier dagen van negen uur, ploegen wisselen en zelf roosteren. Andere vormen zijn 'werkgeversvriendelijk' en worden in de eerste plaats gebruikt door werkgevers om naar winst te streven en in de tweede plaats om de werk-privé balans van medewerkers te verbeteren. Vormen van flexibel werken die werkgevers graag willen, zijn vaak vormen die voor medewerkers niet gunstig zijn. Voorbeelden hiervan zijn onvrijwillig in deeltijd werken met verlies van salaris, nul-uren-contracten, op niet-standaard uren werken, 24-uurs-ploegendiensten, werken in weekenden, gedwongen en/of onbetaalde overuren, contracten op jaarbasis en oproepdiensten. Sommige medewerkers zullen hier geen probleem mee hebben, maar de overgrote meerderheid wel. Dit blijkt onder andere uit het feit dat mensen vaak hard vechten om zaken als onregelmatigheidstoeslag te krijgen en behouden. Er zijn echter ook maatregelen die neutraal zijn, 'vriendelijk' voor beide partijen. Deze kunnen deels overlappen met de 'werknemersvriendelijke' regelingen. Een voorbeeld hiervan zijn flexibele begin- en eindtijden. Dit kan zorgen voor tevreden medewerkers en tevreden medewerkers zijn meer winstgevend (Fleetwood, 2007).

Campbell-Clark (2001) vermeldt temporele flexibiliteit als een kenmerk van een gezinsvriendelijke werkcultuur. Temporele flexibiliteit wil zeggen dat werkende mensen beslissingsruimte hebben in het werkschema. Werkgevers melden in veel gevallen dat de productiviteit hierdoor verhoogt. Dit kan het gevolg zijn van verlaagde stress en ziekteverzuim. Zo is gebleken dat moeders die werken volgens een flexibele planning hogere baantevredenheid hadden, langer doorwerkten in hun zwangerschap en meer kans hadden om na de bevalling weer terug aan het werk te gaan. Verder wordt gesuggereerd dat de toegenomen tevredenheid van medewerkers met een flexibel tijdschema het gevolg kan zijn van verhoogde perceptie van autonomie en het oplossen van werk/familie aangelegenheden. Flexibele planning kan percepties van werk/gezin storing verminderen bij individuen (Campbell-Clark, 2001). Ten slotte heeft het ervaren van een werk-privé balans te maken

met deze storing, ook wel spillover genoemd. Maatregelen die ervoor zorgen dat medewerkers meer keuze en flexibiliteit hebben, verminderen negatieve werk-privé spillover. Voorbeelden hiervan zijn het mogelijk maken van meer zeggenschap over begin- en eindtijden, systemen met flexibele uren en controle over de eigen werktijden voor individuen (White, Hill, McGovern, Mills en Smeaton, 2003). Ik verwacht dat zelfstandigen in de zorg meer controle hebben over de eigen werkzaamheden en werktijden, waardoor zij minder last ervaren in het meenemen van stress van het ene naar het andere domein, oftewel een minder negatieve werk-privé spillover ervaren.

Hochschild schreef over 'de time-bind' en bedoelt hiermee dat tijd een zelfopgelegde knellende band wordt die mensen opjaagt en hen tegelijk vervreemdt van hun dagelijkse activiteiten. Zij bedacht deze term omdat ze ondervond dat medewerker hun tijd liever anders verdeelden tussen werk en privé dan op de manier zoals het was, maar niet in staat waren om dit te doen of het moeilijk vonden om het te bereiken. Dit staat voor een waargenomen gebrek aan evenwicht tussen werk en privé (Hochschild, 2003). Uit het onderzoek van Thornthwaite (2004) blijkt dat vooral vrouwen in Australië graag controle willen hebben over de begin- en eindtijden van het werk. Verder tonen vrouwen ook een grotere belangstelling dan mannen om alleen tijdens schooltijden te werken. In West-Europa hebben vrouwen verder een sterke voorkeur voor kortere dagelijkse uren en roosters gebaseerd op de schooltijden van de kinderen (Thornthwaite, 2004). Van zelfstandigen in de zorg wordt verwacht dat zij hun tijd zoveel mogelijk kunnen indelen naar hun eigen wensen en dat veranderen gemakkelijker zal gaan dan bij medewerkers in loondienst. De verwachting is dat medewerkers in loondienst meer gebonden zijn aan bestaande diensten en wellicht ploegendiensten. Omdat zelfstandigen meer flexibiliteit hebben in het indelen van hun eigen tijd, verwacht ik dat zij een betere werk-privé balans ervaren. Verder verwacht ik dat zij een bepaalde autonomie hebben om hun werktijden aan te passen in reactie op de levenscyclus en ouderschapsfase, doordat zij zelf bepalen hoeveel opdrachten zij aannemen.

### 2.5.2 Zeggenschap over het werken van niet-standaard arbeidsuren

Mede door de groei van deeltijdarbeid is er een toename van alternatieve werkschema's. Het meest voorkomende werkschema is van 9 tot 5 uur, van maandag tot en met vrijdag. Werktijden die als niet-standaard kunnen worden bestempeld zijn avonddiensten, nachtdiensten en/of uren op zaterdag en zondag (Martin et.al., 2011). Afwijkende ploegdienst zoals nachten, weekenden en roterend werken worden in verband gebracht met moeilijkheden in het plannen van familie-activiteiten en met minder tijd doorbrengen in de gezinsrol. Het werken van niet-standaard uren zou het niveau van conflict tussen werk en familie doen toenemen en het niveau van tevredenheid en geluk in het huwelijk en met familie verminderen. Het kan voor mensen moeilijk zijn om aan familie-verantwoordelijkheden te voldoen als gevolg van de hoeveelheid tijdbesteding aan het werk (Tausig en Fenwick, 2001).

Williams (2008) deed een onderzoek naar de gevolgen van ploegenwerk voor onder andere de werk-privé balans. Het onderzoek was gericht op het bestaan van ploegendiensten en de soorten ploegendiensten bij personen tussen 19 en 64 jaar met voltijdbanen. Ook de tijd besteed aan andere activiteiten werd meegenomen, zoals onbetaald werk en tijd met de familie. Werk-privé balans, rol-

overbelasting en andere indicatoren van het welzijn worden onderzocht op verschillen tussen ploegen. De impact van werkschema's op de werk-privé balans en rol-overbelasting is onderzocht. De redenen voor het werken in ploegen variëren. Uit de American Current Population Survey (Williams, 2008) blijkt dat de meest voorkomende reden de aard van het beroep was. Hoewel soms ploegendienst de voorkeur had vanwege de zorg voor kinderen, school, een beter salaris of persoonlijke voorkeur. Ploegendienst kan negatieve gevolgen hebben voor de gezondheid en het plannen van activiteiten binnen het gezin bemoeilijken. Mensen die in ploegen werken hebben meer kans dan mensen die overdag werken om zich zorgen te maken over niet genoeg tijd doorbrengen met familie of vriendin. Degenen die werken op onregelmatige werktijden lijken het meest getroffen door overbelasting. Zij hebben meer kans om te minderen op slaap, om zich zorgen te maken over de tijd doorgebracht met familie en vrienden en ervaren meer stress en druk om meer te doen dan ze aankunnen. Ploegendienst beperkt zich zelden tot doordeweekse dagen (Williams, 2008). Medewerkers beschouwen het werken in weekenden als ongewenst, omdat dit dagen zijn die de meeste mensen willen besteden aan familie, sociale en recreatieve doeleinden (Martin et.al, 2011). Verder kan het lastig zijn om kinderopvang te vinden voor weekenden of plannen te maken voor vakanties of andere activiteiten. Het kan echter ook zo zijn dat ouders minder behoefte hebben aan kinderopvang door het werken in ploegen. Als op die manier geregeld kan worden dat er vaker één ouder thuis is voor de kinderen kan het werk-privé conflict verminderen (Williams, 2008).

Mensen die overdag werken bleken het meest tevreden te zijn met hun werk-privé balans, gevolgd door de mensen die regelmatige avonddiensten draaien en activiteiten zo rond hun werktijden heen kunnen plannen. Vooral veranderlijke ploegen en onregelmatige schema's worden als moeilijk beschouwd, omdat het lichaam niet goed kan aanpassen aan veranderingen in het slaappatroon, het lastig is om roterende kinderopvang te vinden en het ernstige effecten kan hebben op de gezondheid (Williams, 2008). Zo is gebleken dat verpleegkundigen liever permanent nachtdiensten draaiden, dan af en toe nachten werken als onderdeel van een wisselend werkschema (Martin et.al., 2011). Wanneer het werken van niet-standaard uren samengaat met controle en keuze in het schema, kan dit positieve gevolgen hebben op het privéleven. Wanneer mensen deze flexibiliteit ervaren kan dit de ervaren tijd-stress verminderen. Het kunnen aanpassen van schema's vermindert de negatieve gevolgen van het werken op niet-standaard uren. Het vermogen om zelf te bepalen wanneer een werkdag start en eindigt vermindert stress omtrent tijd. Dus als alternatieve planning vrijwillig is en de medewerker controle heeft op de te werken uren en dagen, kan het effect een verminderde werk-privé onbalans zijn (Tausig en Fenwick, 2001). Verondersteld wordt dat zelfstandigen in de zorg zelf de keuze hebben gemaakt om op niet-standaard uren te werken, wanneer hiervan sprake is. Als echter de planning van niet-standaard uren onvrijwillig is en de medewerker heeft geen keuze in tijd of gewerkte dagen buiten de standaard uren kan dit bijdragen aan een werk-privé onbalans (Tausig en Fenwick, 2001). Ik verwacht dat meer zeggenschap over het aantal arbeidsuren en het werken van niet-standaard arbeidsuren leidt tot een betere werk-privé balans.

### 3. Methoden

*In dit hoofdstuk wordt toegelicht welke keuzes er zijn gemaakt met betrekking tot de methoden van onderzoek. Eerst wordt ingegaan op de keuze voor kwalitatief onderzoek. Vervolgens komt aan bod hoe het onderzoek is uitgevoerd wat betreft onderzoekseenheden, de topiclijst, de interviews en de verwerking.*

#### 3.1 Onderzoekseenheden

Om de twee groepen te kunnen vergelijken en om verschillen te kunnen constateren zijn alle respondenten op basis van andere achtergrondkenmerken homogeen gekozen. Op deze manier zijn verschillen niet toe te wijzen aan andere zaken dan het feit of iemand zelfstandige in de zorg is of medewerker in loondienst. Respondenten zijn op basis van de volgende kenmerken gekozen:

|          |                                  |
|----------|----------------------------------|
| Geslacht | → vrouw                          |
| Partner  | → ja                             |
| Kinderen | → kind(eren) tussen 0 en 12 jaar |
| Sector   | → gezondheidszorg                |

Binnen deze selectie zijn twee verschillende groepen onderzocht. De eigenschap waarop de twee groepen zijn ingedeeld is of de respondent als zelfstandige in de zorg werkzaam is of als medewerker in loondienst. Het doel is om van 22 respondenten de werk-privé balans te onderzoeken. De twee groepen van 11 personen zijn vergeleken op basis van deze werk-privé balans en voor de verschillen zijn verklaringen gezocht in de inkomenszekerheid, de werkcultuur en de zeggenschap.

#### 3.2 Onderzoeksdesign

Om wetenschappelijk onderzoek te verrichten kan worden gekozen voor kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Om de probleemstelling te beantwoorden is kwalitatief onderzoek verricht. Deze manier van onderzoek sluit aan bij de probleemstelling, omdat hiermee de totstandkoming van de werk-privé balans bij zelfstandigen in de zorg en medewerkers in loondienst kan worden begrepen en de verschillen in de ervaren werk-privé balans tussen beide groepen kan worden verklaard. Het gaat met name om het verkrijgen van inzicht in individuele ervaringen en of de verwachtingen over de verschillen tussen zelfstandigen en medewerkers in loondienst ook daadwerkelijk blijken uit specifieke situaties en individuele gevoelens. Vervolgens is het doel te onderzoeken of deze verschillen ook daadwerkelijk gevolgen hebben voor de werk-privé balans. Balans is voor alle mensen verschillend. Wat de een als evenwichtig ervaart, kan de ander als niet evenwichtig beschouwen. Het heeft ook te maken met het gevoel en de ervaring van mensen. Om deze reden is de probleemstelling het beste te onderzoeken door middel van interviews. Diepte-interviews zijn afgenomen om verschillen in kaart te brengen en te begrijpen.

#### 3.3 Werving van respondenten

Er is nog geen sampling frame beschikbaar wat betreft zelfstandigen in de zorg, omdat er nog niet zoveel zelfstandigen in de zorg zijn. Bovendien is het een zeer afgebakende doelgroep. De kans is



klein om precies die mensen te vinden voor een survey die voldoen aan de criteria. Uit een grote groep zal slechts een zeer klein aantal precies aan de criteria voldoen.

Voor het werven van respondenten is de sneeuwbalmethode toegepast in de ruime zin van het woord. Ik heb mijn eigen netwerk geraadpleegd, werk, kerk, kennissen, familie en vrienden. Het principe van de sneeuwbalmethode is dat iemand gevraagd wordt naar de naam van een of meerdere personen in zijn of haar netwerk en dat de voorgedragen persoon de volgende is om te worden aangeworven. Vervolgens wordt deze volgende persoon weer hetzelfde gevraagd (Barendregt, van der Poel en van de Mheen, 2005).

Het vinden van zelfstandigen in de zorg bleek vooral lastig te zijn. De doelgroep bleek helaas dermate specifiek te zijn dat weinig mensen me konden verwijzen naar de zelfstandigen in de zorg. Wel kreeg ik een aantal tips wat betreft bemiddelingsbureaus. Vervolgens heb ik deze benaderd met nog een aantal bureaus die ik zelf had gevonden. In totaal heb ik 15 bureaus (acht overkoepelende organisaties) benaderd met de vraag of ik via hen de zelfstandigen mocht benaderen. Een aantal bureaus wilden niet meewerken. Verder hebben een aantal bureaus de mail doorgestuurd naar de zelfstandigen zodat zij contact met mij op konden nemen. Van de zelfstandigen die op die manier benaderd zijn kreeg ik een aantal reacties. Er is echter gebleken dat veel zelfstandigen in de zorg oudere kinderen hebben en/of alleenstaand zijn. Ten slotte heb ik elf zelfstandigen kunnen vinden en ik heb besloten deze allemaal te interviewen. Tien zelfstandigen zijn gevonden met de hulp van een bureau en één zelfstandige is gevonden via een kennis. Weinig zelfstandigen kenden nog medezelfstandigen die aan de criteria voldeden. De zelfstandigen in de zorg wonen in de regio Zeeland en Brabant, één zelfstandige is woonachtig in Zuid-Holland. Ze werken in de thuiszorg en thuisverpleging. De bureaus zijn gericht op ziekte, ouderdom, maar een aantal ook op het werken op een locatie met mensen met een beperking.

Ook de medewerkers in loondienst zijn geworven middels verschillende kanalen. Deze zijn gevonden binnen mijn eigen netwerk en het netwerk van mijn kennissen. Ze zijn allemaal woonachtig in Zeeland en Brabant. Twee medewerkers zijn werkzaam binnen een maatschappelijke opvang. Twee medewerkers zijn werkzaam in een ziekenhuis. Drie medewerkers zijn werkzaam in zorgcentra en ten slotte zijn vier medewerkers werkzaam in de gehandicaptenzorg.

In de interviews is gevraagd naar kenmerken van de respondenten. Dit houdt in dat gevraagd is naar de leeftijd, het aantal en de leeftijd van de kinderen, de woonplaats en de reistijd naar het werk en het aantal arbeidsuren van de vrouw en het aantal arbeidsuren van de partner. De gegevens van de respondenten zijn terug te vinden in bijlage 1.

### 3.4 Verloop interviews

In totaal zijn 22 interviews gehouden in de periode maart-april. Het vooraf vastgestelde aantal interviews bleek ruim voldoende te zijn. Er trad verzadiging op. Dit houdt in dat er geen nieuwe topics bij zijn gekomen en dat het gevoel bestaat dat de bestaande topics voldoende zijn uitgediept en toegelicht. 17 interviews hebben bij de respondenten thuis plaatsgevonden, vier interviews

hebben plaatsgevonden op de werkplek en één interview is bij mij thuis afgenomen. De plaats is in overleg met de respondent bepaald. Bij alle respondenten konden de interviews in alle rust worden afgenomen zonder afleiding en was er genoeg tijd beschikbaar. De tijd die een interview in beslag nam varieerde van 30 minuten tot 70 minuten. De interviews zijn opgenomen en antwoorden zijn tegelijkertijd kort schriftelijk samengevat.

Gedurende het onderzoek bleek de opgestelde vragenlijst goed hanteerbaar. De vragenlijst is toegevoegd in bijlage 2. Bij alle interviews kwam dezelfde thematiek naar voren en iedere respondent kon antwoorden op alle vragen. Respondenten gaven na het afnemen van het interview aan dat de vragen volledig waren wat betreft de thematiek. Zij gaven aan het interview als prettig te hebben ervaren en niets te hebben gemist wat zij relevant vonden of nog graag kwijt wilden. Soms kaarten respondenten sub-onderwerpen die nog aan bod gingen komen al bij een eerder sub-onderwerp aan. Hieruit blijkt dat voor een goede combinatie van belangrijke topics was gekozen. Mijn ervaring is dat de respondenten het prettig vonden om over het onderwerp te praten en veel hierover te vertellen. Tevens kwam regelmatig de vraag of ze het eindresultaat zouden kunnen ontvangen. Hieruit blijkt dat het speelt binnen de sector. Dit bleek ook uit de reactie van de bemiddelingsbureaus. Ook zij gaven aan het een interessant onderwerp te vinden en benieuwd te zijn naar de resultaten. Uit de interviews is genoeg informatie naar voren gekomen om tot gedegen resultaten te komen. Mijn indruk is dat de respondenten eerlijk en open waren. Dit kan ook het gevolg zijn van het feit dat ik bekend ben met de sector.

### 3.5 Interview-topics

Bij het opstellen van de vragen voor de interviews is gestart met het maken van een topiclijst. Zo zijn de onderwerpen en sub-onderwerpen aangegeven en vragen die in de kaders gesteld konden worden. Hiervoor waren de probleemstelling en de deelvragen richtinggevend. Deze zijn te lezen bij de probleemstelling in hoofdstuk 1. De techniek die is gehanteerd is het afnemen van gedeeltelijk gestructureerde interviews. Hierbij is gebruik gemaakt van een vragenlijst met voornamelijk gesloten vragen. Deze zijn in een vaste volgorde voorgelegd aan de respondenten. Naast deze gesloten vragen bevat de vragenlijst ook open vragen. Hierbij ligt de nadruk op het doorvragen (Baarda, De Goede en Teunissen, 2005).

Tabel 1: Topiclijst

| Privédomein               |           |                     |  |
|---------------------------|-----------|---------------------|--|
| <b>Huishoudelijk werk</b> | Feitelijk | <u>1. Verdeling</u> | Hoe is de verdeling van het huishoudelijk werk tussen u en uw partner?                                   |
|                           | Ervaren   | <u>2. Gewenst</u>   | Hoe zou u de verdeling van huishoudelijke taken het liefst zien?   |
|                           |           | <u>3. Gevoel</u>    | Hoe ervaart u de verdeling van het huishouden op dit moment als u uw eigen gevoel zou mogen omschrijven? |
|                           | Conflict  | <u>4. Gesprek</u>   | Als u met uw man een gesprek heeft over het huishouden, waar gaat dat dan zoal over?                     |
| <b>Zorg</b>               | Feitelijk | <u>5. Zorg</u>      | Hoe is de verdeling van de zorg voor de  |

|                          |           |                            |   |
|--------------------------|-----------|----------------------------|---|
|                          |           |                            | kinderen?   |
|                          |           | <u>6. Ziek</u>             | Wie blijft er thuis als een kind op een werkdag ineens ziek blijkt te zijn?                                       |
|                          |           | <u>7. Activiteiten</u>     | Mist u wel eens activiteiten met uw kinderen waar u graag bij had willen zijn doordat u moet werken?              |
| Ervaren                  |           | <u>8. Hoeveelheid tijd</u> | Wat is uw gevoel over de hoeveelheid tijd die u met uw kinderen besteedt?   |
|                          |           | <u>9. Mening gezin</u>     | Hoe vinden uw man en kinderen het dat u werkt?  |
|                          |           | <u>10. Gezin op werk</u>   | Bent u op uw werk nog wel eens bezig met uw gezin en waar denkt u dan vooral aan?                                 |
| Conflict                 |           | <u>11. Piekeren</u>        | Piekert u wel eens over uw thussituatie als u aan het werk bent?  |
|                          |           | <u>12. Plannen</u>         | Heeft u wel eens moeite met het plannen van de zorg voor de kinderen of activiteiten?                             |
| <b>Balans algemeen</b>   | Feitelijk | <u>13. Gewenste uren</u>   | Hoeveel uren zou u het liefst werken als u het zelf mocht bepalen?  |
|                          | Ervaren   | <u>14. Voldaan</u>         | Als u 's avonds naar bed gaat, ervaart u dan over het algemeen een voldaan gevoel over wat u die dag hebt gedaan? |
|                          | Conflict  | <u>15. Stress</u>          | Heeft u wel eens het gevoel dat u op uw tenen moet lopen om alles gedaan te krijgen op een dag (gestrest gevoel)? |
|                          |           | <u>16. Moe</u>             | Voelt u zich wel eens moe? Hoe vaak?  |
| <b>Inkomenszekerheid</b> | Feitelijk | <u>17. Contract ^</u>      | Wat voor soort contract heeft u?  |
|                          |           | <u>18. Stabiel *</u>       | Heeft u een stabiel aantal cliënten?  |
|                          |           | <u>19. Back-up</u>         | Stel dat u zonder werk komt te zitten, heeft u dan een back-up, bijvoorbeeld het inkomen van uw man?              |
|                          |           | <u>20. Verzekering</u>     | Hoe bent u verzekerd?   |
|                          |           | <u>21. Actie *</u>         | Onderneemt u zelf actie om uzelf te verzekeren tegen bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid of werkloosheid?          |
|                          | Ervaren   | <u>22. Voldoende</u>       | Vindt u dat uw inkomen voldoende is om rond te komen?   |
|                          | Conflict  | <u>23. Zonder</u>          | Maakt u zich wel eens zorgen om zonder werk komen te zitten?  |
| <b>Werkdomein</b>        |           |                            |   |
| <b>Werkcultuur</b>       | Feitelijk | <u>24. Contact</u>         | Hoeveel contact heeft u met collega's tijdens het werk?   |
|                          |           | <u>25. Overleg</u>         | Welke mogelijkheid heeft u om werk aan te passen aan de thuis-eisen en daarin te overleggen met collega's?        |
|                          | Ervaring  | <u>26. Steun</u>           | Ervaart u steun vanuit de organisatie voor uw familie-behoefte?   |
|                          |           | <u>27. Collega's</u>       | ^ Hoe ervaart u het hebben van collega's?   |

|  |  |   |  |  |
|--|--|---|--|--|
|  |  |   | * Hoe ervaart u het feit dat u geen directe collega's heeft?   |  |
|  | Conflict   | <u>28. Spillover</u>  | Merkt u dat u wel eens piekert over zaken op het werk?   |  |
| <b>Arbeidsuren en onregelmatigheid</b> | Feitelijk  | <u>29. Rooster</u>  | Hoe is uw rooster?   |  |
|  |  | <u>30. Inspraak</u>   | Hoe is uw inspraak in het rooster?   |  |
|  |  | <u>31. Gewenste uren</u>  | Welke uren zou u het liefst werken?  |  |
|  |  | <u>32. Uren per dag</u>   | Kan u zelf bepalen hoeveel uren u per dag werkt?   |  |
|  |  | <u>33. Begin- en eindtijd</u>   | Hoe is de flexibiliteit met begin- en eindtijden?  |  |
|  |  | <u>34. Aanpassing uren</u>  | Kan u uw uren aanpassen aan bijvoorbeeld levensfase of per jaar? Ene keer drukker in privésfeer dan andere keer.                         |  |
|  |  | <u>35. Nachtdiensten</u>  | a. Draait u nachtdiensten?<br>b. Is het uw eigen keuze om nachtdiensten te draaien?<br>c. Wat vindt u ervan om nachtdiensten te draaien? |  |
|  |  | <u>36. Weekenddiensten</u>  | a. Werkt u in weekenden?<br>b. Is het uw eigen keuze om in weekenden te werken?<br>c. Wat vindt u ervan om in weekenden te werken?       |  |
|  |  | Ervaren   | <u>37. Tevreden</u>  | Bent u tevreden met uw werkdagen en –uren?   |
|  |  | Conflict  | <u>38. Last</u>  | Merkt u dat u last heeft van het werken op onregelmatige tijden? Moe, slecht humeur. |
| <u>39. Lastig</u>                      | Is het wel eens lastig om dingen te doen/plannen rondom uw werk?                               |   |  |  |
| <u>40. Vervelend</u>                   | Merkt u dat uw man of kinderen moeite hebben met het feit dat u werkt op onregelmatige tijden? |   |  |  |
| <b>Zelfstandige/loondienst</b>         | <u>41. Omschrijving</u>  | Hoe zou u het werken in loondienst/als zelfstandige in combinatie met een gezin in een aantal zinnen omschrijven? |  |  |
|  | <u>42. Pad</u>   | Zou u voor een baan als zelfstandige/in loondienst kiezen als dit op uw pad kwam?                                 |  |  |

### 3.6 Data-analyse

De interviews dienen om de werk-privé balans van respondenten te onderzoeken en verklaringen te vinden voor de goede of slechte balans. Aan de hand van de theorie over de werk-privé balans zijn in de interviews vragen gesteld om deze te meten. Een aantal vragen omvatten de belangrijkste punten om de balans te meten. De werk-privé balans is daarom gemeten aan de hand van de volgende zeven vragen:

Tabel 2: Bepalen werk-privé balans

| <b>Bepalen van de werk-privé balans aan de hand van de volgende vragen en antwoordcategorieën</b>                            |                            |                                    |                                     |
|--|----------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| <b>8. Wat is uw gevoel over de hoeveelheid tijd die u met uw partner en kinderen besteedt?</b>                               |                            |                                    |                                     |
| ++ = heel goed   | + = goed                   | - = niet zo goed                   | -- = heel slecht                    |
| <b>10. Bent u op uw werk nog wel eens bezig met uw gezin en waar denkt u dan vooral aan?</b>                                 |                            |                                    |                                     |
| ++ = niet mee bezig  | + = soms mee bezig         | - = regelmatig mee bezig           | -- = heel vaak over piekeren        |
| <b>14. Als u 's avonds naar bed gaat, ervaart u dan over het algemeen een voldaan gevoel over wat u die dag hebt gedaan?</b> |                            |                                    |                                     |
| ++ = heel voldaan gevoel   | + = meestal voldaan gevoel | - = regelmatig geen voldaan gevoel | -- = bijna nooit een voldaan gevoel |
| <b>16. Voelt u zich wel eens moe, hoe vaak?</b>  |                            |                                    |                                     |
| ++ = nooit moe   | + = soms moe               | - = best vaak moe                  | -- = heel vaak moe                  |
| <b>28. Merkt u dat u thuis wel eens piekert over werkzaken?</b>  |                            |                                    |                                     |
| ++ = nooit   | + = soms                   | - = regelmatig                     | -- = vaak                           |
| <b>37. Bent u tevreden met uw werkdagen en –uren?</b>  |                            |                                    |                                     |
| ++ = heel tevreden   | + = tevreden               | - = eigenlijk niet tevreden        | -- = helemaal niet tevreden         |
| <b>39. Is het wel eens lastig om dingen te doen/plannen rondom uw werk?</b>  |                            |                                    |                                     |
| ++ = helemaal niet lastig  | + = zelden lastig          | - = soms lastig                    | -- = heel lastig                    |

De ++ is heel positief voor de werk-privé balans en de -- is heel negatief voor de werk-privé balans. Hoe meer plussen, hoe beter de werk-privé balans. Hoe meer minnen, hoe slechter de werk-privé balans.

In het volgende hoofdstuk zijn de resultaten van het kwalitatieve onderzoek weergegeven. In de verwerking van de interviews is van iedere respondent samengevat wat gezegd is. Verder zijn citaten weergegeven en is per deelvraag een conclusie geschreven.

## 4. Resultaten

In dit hoofdstuk zijn de resultaten weergegeven uit de interviews en zijn de deelvragen behandeld.

### 4.1 Huishoudelijk werk, zorg en de algemene balans

Deze eerste paragraaf dient ter introductie van de respondenten. In deze paragraaf zijn de bevindingen weergegeven wat betreft het huishoudelijk werk, de zorg en de algemene balans van de zelfstandigen in de zorg en de medewerkers in loondienst. Eerst is in een tabel samengevat wat de respondenten hebben geantwoord met een toelichting met aantallen. Daarna volgen citaten om een beeld te krijgen van hun ervaringen en gevoelens. De conclusie vormt het antwoord op de deelvraag.

#### 4.1.1 Overzicht

Het overzicht geeft een samenvatting van de situatie en ervaring van de zelfstandigen in de zorg en de medewerkers in loondienst. Groen betekent een positieve invloed op de werk-privé balans, geel betekent dat er een lichte negatieve invloed is en rood betekent een negatieve invloed op de werk-privé balans.

Tabel 3: Huishouden, zorg en de algemene balans van de zelfstandigen in de zorg

|                       | Huishouden   | Zorg  | Algemene balans   |
|-----------------------|--|---|---|
| <b>Zelfstandige 1</b> | Traditioneel, strakke rolverdeling, tevreden.  | Hulp van schoonouders, ziet man en kinderen nu te weinig.                                 | Meestal voldaan, erg druk, soms gestrest, soms moe.   |
| <b>Zelfstandige 2</b> | Strakke rolverdeling, tevreden, man doet vaak niet goed (discussie).                           | Zorg vooral voor haar, één werken, ander thuis, goed geregeld.                            | Meestal voldaan, werken voor geld, geen stress, moe door privé.                                 |
| <b>Zelfstandige 3</b> | Gelijke verdeling, tevreden.   | Zorg samen, goed uitstippelen.  | Voldaan, gestrest over privé-situatie, wel druk (afstemmen auto), vaak moe.                     |
| <b>Zelfstandige 4</b> | Traditioneel, tevreden, wel druk.  | Vast schema voor de zorg, kan goed om werk heen plannen.                                  | Voldaan, spookt wel veel door hoofd (herinneringen in telefoon), soms gestrest, moe.            |
| <b>Zelfstandige 5</b> | Traditioneel, tevreden (zij is meer thuis).  | Zorg samen, soms activiteiten van kinderen missen, genoeg tijd met kinderen.              | Voldaan, soms moe of gestrest maar niet structureel.  |
| <b>Zelfstandige 6</b> | Traditioneel (man doordeweeks weg voor werk), wel tevreden.                                    | Zorg vooral voor haar, weekend samen, gaat allemaal goed, soms plannen wel eens hectisch. | Voldaan, soms gestrest, bijna nooit moe, zou nu wel wat meer willen werken.                     |
| <b>Zelfstandige 7</b> | Gelijke verdeling, tevreden, soms loslaten dat alles perfect moet zijn (prioriteiten stellen). | Zorg samen, er is veel mogelijk doordat ze zelf kan plannen.                              | Voldaan, soms gestrest, kan niet zonder agenda, regelmatig moe.                                 |
| <b>Zelfstandige 8</b> | Gelijke verdeling, tevreden.   | Zorg samen, soms wel dingen missen (slapen na nachtdienst), goed gevoel.                  | Voldaan, goed geregeld, nooit gestrest, heel soms moe.  |
| <b>Zelfstandige 9</b> | Man doet alles, is arbeidsongeschikt (werkt niet), tevreden.                                   | Partner thuis, goed geregeld, vroeg beginnen → 's avonds bij kinderen.                    | Voldaan, geen stress, soms moe, veel werken om uit schulden te komen, naar omstandigheden goede |

|                        |   |  |   |
|------------------------|---|--|---|
|                        |   |  | balans.   |
| <b>Zelfstandige 10</b> | Gelijke verdeling, tevreden, soms verschillen in mening over wat belangrijk is. | Zij doordeweeks, weekend samen of man als zij werkt, vrijer om zichzelf vrij te plannen bij activiteiten als zelfstandige. | Meestal voldaan, heel soms gestrest, soms moe, nu betere balans dan in begin als zzp'er, wel goed privé en werk scheiden. |
| <b>Zelfstandige 11</b> | Traditioneel, tevreden, zorgelijk aangelegd, man doet toch niet goed.           | Vriend doet vooral zorg (zijn kind), mist veel dingen, vriend vindt dat ze te veel werkt.                                  | Voldaan gevoel, wel eens gestrest, nooit moe, liever minder werken, maar geld hard nodig.                                 |

Tabel 4: Huishouden, zorg en algemene balans van de medewerkers in loondienst

|                     | Huishouden  | Zorg  | Algemene balans  |
|---------------------|---|---|--|
| <b>Medewerker 1</b> | Traditioneel, omdat zij minder werkt.   | Samen, moeite met plannen voor zorg door werktijden.  | Regelmatig niet voldaan, soms gestrest, vaak moe, plannen is veel werk, hekel aan bereikbaarheidsdiensten.   |
| <b>Medewerker 2</b> | 75% voor medewerker, 25% voor man, tevreden.  | Samen, soms dingen missen door lange slaapdiensten in weekend, goed geregeld.   | Regelmatig niet voldaan, nooit gestrest, vaak moe, veel piekeren over werk, slecht slapen, idee dat ze kinderen tekort doet.   |
| <b>Medewerker 3</b> | Gelijke verdeling, tevreden, wel eens discussie over hoe hij het doet.  | Zorg samen, veel missen van kind, pieker veel over privé op het werk, plannen en gedoe is akelig voor kind.             | Geen voldaan gevoel, doet nooit alles wat je wilt als je weet dat je moet gaan werken, soms gestrest, heel vaak moe, kom niet aan mezelf toe.                                  |
| <b>Medewerker 4</b> | 80% voor medewerker, 20% voor vriend, tevreden, wel eens discussie als ze allebei gewerkt hebben en moe zijn. | Zorg samen, soms dingen missen, soms voelt het alsof je nooit thuis bent, afspreken met vrienden erg lastig.            | Regelmatig niet voldaan, soms graag echt 2 dagen vrij zijn om goed te voelen, soms gestrest, vaak moe na vroege dienst.  |
| <b>Medewerker 5</b> | 80% voor medewerker, 20% voor vriend, tevreden, wel eens discussie als ze allebei niks hebben gedaan.         | Zorg samen, plannen is wel eens lastig, hoeveelheid tijd met kinderen scheelt per week, voelt zich wel eens schuldig.   | Regelmatig niet voldaan, soms gestrest, heel vaak moe, 's avonds heel moe na werk, niet gelijk slapen en 's ochtends weer vroeg op, veel achter elkaar.                        |
| <b>Medewerker 6</b> | Strakke rolverdeling, tevreden, goed geregeld.  | Zorg samen, wel eens activiteiten missen (feestdag, weekend, avond), ziet kinderen genoeg, op werk wel bezig met gezin. | Meestal voldaan, liever minder werken, soms gestrest, vaak moe, ligt aan het rooster, soms lange en volle dagen.   |
| <b>Medewerker 7</b> | Traditioneel, tevreden.   | Zorg samen, goed geregeld met oma's.  | Meestal voldaan, soms gestrest, vaak moe, werkt voor geld, liever minder werken, sociaal leven schiet erbij in met werk en gezin, veel zieken op werk en rooster wisselt veel. |
| <b>Medewerker 8</b> | Traditioneel, vaak ruzie, wil   | Zorg samen, momenten dat ze   | Voldaan gevoel, zou liever iets  |

|                      |   |   |  |
|----------------------|---|---|--|
|                      | dat man meer doet, allebei wisselende diensten, dus allebei iets doen in huishouden.    | zich schuldig voelt omdat ze veel werkt, graag meer thuis, voor kinderen geen probleem, die begrijpen het.  | minder werken, maar financieel niet haalbaar, soms gestrest door weinig thuis zijn en vaak moe na veel vroege diensten.                            |
| <b>Medewerker 9</b>  | Gelijke verdeling, tevreden, gaat op zoek naar schoonmaakster voor wat meer vrije tijd. | Zorg samen, mist activiteiten met kinderen, mocht geen ouderschapsverlof opnemen, ziet man eigenlijk te weinig.   | Voldaan gevoel, zou liever minder werken, maar kan niet op werk, soms moe maar wel in balans, soms gestrest (dochter vroeg wakker na avonddienst). |
| <b>Medewerker 10</b> | Gelijke verdeling, tevreden, man vindt dat zij het vaker zou moeten doen.               | Zorg samen, man doet activiteiten met kinderen, heeft ze geen behoefte aan, ziet kinderen genoeg.   | Voldaan gevoel, zou liever meer werken, planmatig gezien thuis niet mogelijk, soms gestrest, vaak moe.   |
| <b>Medewerker 11</b> | Traditioneel, tevreden.   | Zorg samen, wel eens activiteiten missen, ziet kinderen genoeg, alleen piekeren op werk als kind ziek is of als er iets bijzonders is, moeite plannen zorg en vakantie. | Meestal voldaan, soms gestrest, soms moe, bij nachtdiensten meer druk en suf, soms wel moeite met schakelen werk naar privé.                       |

Van de zelfstandigen in de zorg verdelen vijf vrouwen het huishouden traditioneel. Dit houdt in dat de vrouw de gehele huishouding verzorgt. Van deze vrouwen geeft iedereen aan hierover tevreden te zijn. Zij geven tevens aan het graag in eigen hand te houden, ook omdat ze het liefst hebben dat het op hun manier gebeurt. Tevens geven vijf zelfstandigen aan het huishouden te verdelen met de partner. Bij één zelfstandige is de man geheel verantwoordelijk voor het huishouden, omdat hij geen betaalde baan heeft wegens arbeidsongeschiktheid.

Ook bij de medewerkers in loondienst is de verdeling van het huishouden verdeeld binnen de groep. Zo is de verdeling bij vier medewerkers traditioneel. Bij drie medewerkers wordt het verdeeld, maar doet de vrouw nog het grootste deel. Bij vier medewerkers is een gelijke verdeling. Ook de medewerkers zijn tevreden over de manier waarop het huishouden wordt verdeeld.

Van de zelfstandigen geven negen vrouwen aan tevreden te zijn met de zorg voor de kinderen. Zij zijn tevreden met de hoeveelheid tijd die ze met hun kinderen besteden. Het plannen van de zorg en dus ook het plannen van momenten om te werken vergt veel tijd en nadenken, geven twee zelfstandigen aan. Eén zelfstandige geeft aan dat ze haar kinderen en man op dit moment te weinig ziet, maar dat hier wel op korte termijn verandering in komt, omdat ze hier zelf hard mee bezig is. Dit komt voort uit het feit dat ze op het moment cliënten heeft waar niet veel zelfstandigen willen werken en zij dus vrij veel zelfstandig oplost. Eén andere zelfstandige geeft aan dat ze veel dingen mist en dat haar vriend vindt dat ze teveel werkt.

Van de medewerkers in loondienst geven drie vrouwen aan tevreden te zijn met de zorg voor de kinderen. Eén van deze drie geeft aan dat de man de activiteiten met de kinderen doet, omdat zij hier geen behoefte aan heeft. Het werk gaat bij haar voor het gezin. Drie medewerkers in loondienst geven aan moeite te hebben met het plannen van de zorg. Zes medewerkers in loondienst geven aan soms of regelmatig activiteiten met de kinderen te missen. Twee medewerkers geven aan zich wel



eens schuldig te voelen, omdat ze weinig tijd met hun kinderen doorbrengen in een bepaalde periode.

Alle zelfstandigen geven aan een voldaan gevoel te hebben als zij 's avonds naar bed gaan. Acht vrouwen geven aan altijd een voldaan gevoel te hebben en de andere drie geven aan meestal een dergelijk gevoel te hebben. Twee zelfstandigen geven aan nooit een gestrest gevoel te hebben. Twee zelfstandigen ervaren heel soms een gestrest gevoel en zeven ervaren soms een gestrest gevoel. Drie zelfstandigen zijn nooit moe. Drie andere zijn vaak moe en verder zijn vijf zelfstandigen soms moe. Eén zelfstandige geeft aan nu een betere balans te ervaren dan toen ze net als zelfstandige ging werken. In dit kader geeft iemand aan dat je als zelfstandige zelf verantwoordelijk bent voor je werk-privé balans. Dit is in het begin wennen.

Van de medewerkers in loondienst geven drie vrouwen aan altijd een voldaan gevoel te hebben als zij 's avonds naar bed gaan en drie vrouwen geven aan zich meestal voldaan te voelen. Vier medewerkers geven aan regelmatig geen voldaan gevoel te hebben en één medewerker heeft bijna nooit een voldaan gevoel. Verder voelt één medewerker zich nooit gestrest. Een gestrest gevoel wordt door tien medewerkers soms ervaren. Twee medewerkers in loondienst zijn heel vaak moe. Zeven medewerkers zijn vaak moe en twee geven aan soms moe te zijn.

#### 4.1.2 De ervaringen van de zelfstandigen in de zorg en de medewerkers in loondienst

De helft van de zelfstandigen in de zorg geeft aan dat de verdeling van het huishouden traditioneel is. Bij deze zelfstandigen speelt ook mee dat zij dit zelf prettig vinden. Dit blijkt ook uit een citaat van zelfstandige 4:

*“Ik doe zelf het meeste. Ik vind het ook prettig om het zelf te doen, omdat ik het graag in eigen hand houd. Als mijn man het doet gebeurt het niet of het gebeurt half. Ik ben tevreden met hoe het gaat, hoewel het soms wel erg druk is.”*

Ook bij de medewerkers in loondienst was de verdeling van het huishouden verdeeld in de groep. In sommige gevallen waarbij sprake was een traditionele verdeling speelt ook mee dat de vrouw in deeltijd werkt. Zo gaf medewerker 1 aan:

*“Ik doe eigenlijk alles in het huishouden. Als ik zou moeten zeggen hoe ik de verdeling het liefst zie, dan zou ik het ook zo doen. Tenzij ik ook fulltime zou werken. Dan vind ik dat we het eerlijk moeten verdelen. Toen we nog allebei thuis waren, waren er wel eens discussies. Maar sinds hij werk heeft niet meer.”*

Over de zorg voor de kinderen verschillen de zelfstandigen en de medewerkers in loondienst. Zelfstandigen zijn meer tevreden over het inrichten van de zorg voor de kinderen. Dit blijkt uit de citaten van respectievelijk zelfstandige 2 en 5:

*“Ik kan activiteiten met de kinderen altijd plannen op de dagen dat ik vrij ben. Ik werkte al voordat ik kinderen had in de verpleging. Zelfstandige zijn vind ik fijner, omdat ik daardoor beter mijn uren kan regelen.”*

*“Ik heb altijd wel moeite gehad met het plannen van de zorg voor de kinderen toen ik nog in loondienst was. Maar nu als zzp’er bepaal ik zelf wanneer ik ga werken. Dus ik plan nu eigenlijk alles om de kinderen heen. Waarvan ik zelf denk ‘dat vind ik zelf wel heel belangrijk of daar moet ik echt bij zijn’, daar plan ik nu gewoon omheen.”*

Uit ervaringen van een aantal medewerkers in loondienst blijkt dat zij meer moeite hebben met het inrichten van de zorg voor de kinderen. Zo gaf medewerker 3 aan:

*“Ik mis vaak schoolingen. Als zij om kwart over drie thuis komt en ik moet om kwart voor vier beginnen, dan kan je haar ook niet even helpen met haar huiswerk. Dat zijn van die dingen die je eigenlijk niet hoort te missen, want dat is voor haar school heel belangrijk. Ik mis ook vaak ouderavonden en ballet, omdat ik zoveel late diensten heb.”*

Medewerker 5 geeft aan:

*“Ik werk alleen late diensten. M’n zoontje zegt wel eens dat hij mij mist. Als ik soms vier of vijf dagen in de week werk, dan zegt hij wel eens: ‘Mama werkt te veel.’ Met het avondeten ben ik er niet en niet bij het in bed leggen. Dan voel ik me best wel schuldig.”*

Uit de ervaringen van de zelfstandigen blijkt dat in de beginperiode van het zelfstandig ondernemerschap het nog zoeken is om de juiste balans te bereiken. Maar de meeste zelfstandigen geven aan dat dat niet lang heeft geduurd en dat ze het nu prettig vinden om zelf toe te zien op de balans tussen werk en privé. Dit blijkt ook uit de ervaring van zelfstandige 10:

*“Qua uren is het nu in balans. In de opstartfase was ik wel meer gestrest. Toen was het nog niet echt in balans. Nu weet ik wat ik wil. Ik ben nu meer baas over mijn eigen agenda, ook qua gevoel. Als zzp’er moet je vooral zelf op de balans toezien.”*

Uit de ervaringen van medewerkers in loondienst blijkt dat zij soms moeite hebben met de manier waarop geroosterd wordt en dat dit invloed heeft op hun werk-privé balans. Medewerker 6, die wel eens gestrest is en vaak moe is, geeft aan:

*“Soms heb ik wel een gestrest gevoel. Dat ligt er ook aan hoe mijn rooster eruit ziet. Je hebt soms ook nog een werkbepreking, dan weer cursus. En als je dat ook nog na een dienst hebt of voor een dienst, dan zit je dag zo vol. En je moet ook nog*

*je huishouden doen, de kinderen heen en weer naar school brengen, vaak ook nog boodschappen doen en dan daarna nog gaan werken. Voordat ik dan ga werken heb ik al een hele dag achter de rug.”*

Medewerker 7 geeft over haar werksituatie aan:

*“Als ik het echt helemaal zelf mocht bepalen wil ik het liefst met kleine kinderen niet werken. Ik merk wel dat met mijn werk en een kind, mijn sociale leven er wel bij in schiet. Als ik niet zou werken, zou ik wat meer aan vriendinnen toe komen. Als ik vier avonden moet werken, dan zeg ik niet van: ‘We gaan eens lekker een avond weg of op stap met vriendinnen.’”*

...

*“Als er veel zieken zijn op het werk en personeelstekort, dan bellen ze constant. Dan gebeurt het wel eens dat ik alles heb gepland en geregeld en dan komt er nog van alles tussendoor. Als we gewoon het rooster zouden werken, zou het ideaal zijn. Het rooster verandert nu nog heel vaak. Soms moet ik dan een lange reeks achter elkaar werken en dan weer veel vrij. Dat hoeft voor mij niet, ik wil liever meer regelmaat.”*

#### 4.1.3 Conclusie

Wat betreft het huishoudelijk werk zijn geen opmerkelijke verschillen te constateren tussen de zelfstandigen in de zorg en de medewerkers in loondienst. Op dit punt was ook geen verschil verwacht. Het huishoudelijk werk was meegenomen in het onderzoek omdat het invloed heeft op algemene werk-privé balans, zoals ook de verdeling van het huishouden tussen man en vrouw. Er is gekozen voor vrouwen met een partner, omdat zo de mogelijkheid bestaat om het huishouden te verdelen en zo twee homogene groepen ontstaan. Dat er geen verschil is geconstateerd is een bevestiging van de homogeniteit van de groepen op dit gebied.

Er is gekozen om vrouwen met kinderen te onderzoeken, omdat het hebben van kinderen invloed heeft op de werk-privé balans. Wat betreft de ervaring is een verschil geconstateerd tussen zelfstandigen in de zorg en medewerkers in loondienst. Zelfstandigen zijn over het algemeen meer tevreden over de manier waarop ze hun privéleven inrichten qua partner en kinderen. Zij geven aan dat het soms wel veel geregeld is, maar dat leidt wel tot tevredenheid. Bij de medewerkers in loondienst geven een aantal vrouwen aan dat ze wel eens activiteiten met de kinderen missen en dit vervelend vinden. Verder voelen ze zich wel eens schuldig, omdat ze hun kinderen of partner weinig zien.

Qua algemene balans is een verschil geconstateerd tussen zelfstandigen in de zorg en medewerkers in loondienst. Er zijn meer zelfstandigen dan medewerkers die een voldaan gevoel hebben als ze naar bed gaan. Verder geven medewerkers meer dan zelfstandigen aan moe te zijn.

## 4.2 Werk-privé balans

In deze paragraaf zijn de bevindingen weergegeven wat betreft de werk-privé balans van de zelfstandigen in de zorg en de medewerkers in loondienst. Dit is gedaan aan de hand van de in hoofdstuk 3 benoemde vragen.

Aan iedere vraag die bijdraagt aan de meting van de werk-privé balans is door middel van ++, +, - en -- een score gehangen. Deze is in overleg met de respondent toegekend, naar aanleiding van wat bleek uit de interviews. Vanuit alle scores per vraag is een eindscore per respondent toegekend. Hierbij is gekeken naar het aantal +’en -’en. Ook is een eindscore per vraag bij de zelfstandigen en de medewerkers in loondienst weergegeven.

Tabel 5: Werk-privé balans van de zelfstandigen in de zorg

|                            | Vraag 8<br>Tijd met<br>kinderen | Vraag 10<br>Denken<br>aan gezin | Vraag 14<br>Voldaan<br>gevoel | Vraag 16<br>Moe | Vraag 28<br>Piekeren<br>over werk | Vraag 37<br>Tevreden | Vraag 39<br>Lastig<br>plannen | Eindscore<br>per<br>zelfstandige |
|----------------------------|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-----------------|-----------------------------------|----------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| <b>Zelfstandige 1</b>      | -                               | ++                              | +                             | +               | +                                 | -                    | -                             | +                                |
| <b>Zelfstandige 2</b>      | ++                              | ++                              | +                             | -               | ++                                | ++                   | +                             | + / ++                           |
| <b>Zelfstandige 3</b>      | +                               | -                               | +                             | -               | +                                 | +                    | ++                            | +                                |
| <b>Zelfstandige 4</b>      | ++                              | ++                              | +                             | --              | -                                 | ++                   | ++                            | +                                |
| <b>Zelfstandige 5</b>      | ++                              | +                               | ++                            | +               | +                                 | ++                   | ++                            | + / ++                           |
| <b>Zelfstandige 6</b>      | ++                              | ++                              | ++                            | +               | ++                                | -                    | +                             | + / ++                           |
| <b>Zelfstandige 7</b>      | ++                              | ++                              | +                             | -               | ++                                | +                    | ++                            | ++                               |
| <b>Zelfstandige 8</b>      | ++                              | ++                              | ++                            | -               | ++                                | ++                   | ++                            | ++                               |
| <b>Zelfstandige 9</b>      | -                               | ++                              | +                             | -               | ++                                | +                    | -                             | + / -                            |
| <b>Zelfstandige 10</b>     | +                               | ++                              | +                             | --              | + / -                             | ++                   | ++                            | +                                |
| <b>Zelfstandige 11</b>     | ++                              | ++                              | ++                            | ++              | ++                                | ++                   | -                             | ++                               |
| <b>Eindscore per vraag</b> | ++                              | ++                              | +                             | -               | ++                                | ++                   | ++                            | + / ++                           |

Tabel 6: Werk-privé balans van de medewerkers in loondienst

|                     | Vraag 8<br>Tijd met<br>kinderen | Vraag 10<br>Denken<br>aan gezin | Vraag 14<br>Voldaan<br>gevoel | Vraag 16<br>Moe | Vraag 28<br>Piekeren<br>over werk | Vraag 37<br>Tevreden | Vraag 39<br>Lastig<br>plannen | Eindscore<br>per<br>medewerker |
|---------------------|---------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-----------------|-----------------------------------|----------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| <b>Medewerker 1</b> | ++                              | ++                              | -                             | -               | -                                 | +                    | -                             | - / +                          |
| <b>Medewerker 2</b> | +                               | ++                              | -                             | -               | --                                | +                    | +                             | + / -                          |
| <b>Medewerker 3</b> | -                               | --                              | --                            | --              | -                                 | --                   | -                             | - / --                         |
| <b>Medewerker 4</b> | +                               | -                               | -                             | -               | -                                 | +                    | --                            | -                              |
| <b>Medewerker 5</b> | +                               | -                               | -                             | -               | --                                | -                    | --                            | -                              |
| <b>Medewerker 6</b> | +                               | -                               | +                             | -               | --                                | -                    | --                            | -                              |

|                            |    |    |    |   |   |    |    |     |
|----------------------------|----|----|----|---|---|----|----|-----|
| <b>Medewerker 7</b>        | ++ | +  | +  | - | - | +  | -  | +   |
| <b>Medewerker 8</b>        | -  | ++ | ++ | - | + | -  | ++ | +   |
| <b>Medewerker 9</b>        | -  | ++ | ++ | + | - | +  | -- | +   |
| <b>Medewerker 10</b>       | ++ | ++ | ++ | - | + | ++ | ++ | ++  |
| <b>Medewerker 11</b>       | +  | +  | +  | + | + | +  | +  | +   |
| <b>Eindscore per vraag</b> | +  | +  | +  | - | - | +  | -  | -/+ |

Uit bovenstaande tabellen blijkt dat de zelfstandigen in de zorg een betere werk-privé balans ervaren dan de medewerkers in loondienst. Dit blijkt uit de eindscores per zelfstandige en per medewerker en uit de totale eindscore van alle respondenten per groep. Duidelijke verschillen komen naar voren uit de eindscores van de vragen 28 en 39. Hieruit blijkt dat medewerkers in loondienst meer piekeren over het werk dan de zelfstandigen in de zorg. De medewerkers in loondienst hebben ook meer moeite met zaken plannen en organiseren door de arbeidstijden dan zelfstandigen in de zorg.

### 4.3 Inkomenszekerheid

In deze paragraaf zijn de bevindingen weergegeven wat betreft de inkomenszekerheid van de zelfstandigen in de zorg en de medewerkers in loondienst. Eerst is in een tabel samengevat wat de respondenten hebben geantwoord met een toelichting met aantallen. Daarna volgen citaten om een beeld te krijgen van hun ervaringen en gevoelens. De conclusie vormt het antwoord op de deelvraag.

#### 4.3.1 Overzicht

Het overzicht geeft een samenvatting van de situatie en ervaring wat betreft de inkomenszekerheid van de zelfstandigen in de zorg en de medewerkers in loondienst. Groen betekent een positieve invloed op de werk-privé balans, geel betekent dat er een lichte negatieve invloed is en rood betekent een negatieve invloed op de werk-privé balans. De tweede kolom van rechts met de afkorting ‘Dv’ is de score van de respondent op de deelvraag. Bij de toekenning van de score is de uitslag en de kleur per respondent van ‘ervaren’ en ‘conflict’ gehanteerd. Hierbij is tevens de ernst van de invloed op de werk-privé balans meegenomen. De rechtse kolom met de afkorting ‘B’ is de score voor de werk-privé balans van de respondent.

Tabel 7: De inkomenszekerheid van de zelfstandigen in de zorg

|                       | Feitelijk   | Ervaren  | Conflict   | D<br>v | B        |
|-----------------------|---|--|--|--------|----------|
| <b>Zelfstandige 1</b> | Gemiddeld stabiel aantal cliënten, inkomen man en spaargeld, verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. | Inkomen is voldoende.  | In begin zorgen over werk/inkomen. Nu niet meer, buffer opgebouwd en meer bureaus. | +      | +        |
| <b>Zelfstandige 2</b> | Niet stabiel, eigen bedrijf opzetten als back-up, niet verzekerd.                                   | Veel werken om te zorgen dat inkomen voldoende is (eigen bedrijf als extra). | Geen zorgen, meestal genoeg cliënten, buffer en man meer werken.                   | -      | +/<br>++ |
| <b>Zelfstandige 3</b> | Stabiel aantal cliënten, niet echt back-up (arbeidsituatie man niet                                 | Inkomen is voldoende.  | Zorgen door bezuinigingen.   | -      | +        |

|                        |   |  |  |   |          |
|------------------------|---|--|--|---|----------|
|                        | stabiel), verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid.  |  |  |   |          |
| <b>Zelfstandige 4</b>  | Stabiel aantal cliënten, inkomen man (niet toereikend), niet verzekerd.   | Inkomen is voldoende.  | Zorgen door crisis/bezuinigingen, eigen verantwoording.  | - | +        |
| <b>Zelfstandige 5</b>  | Niet stabiel, maar op jaarbasis wel gemiddeld, back-up in spaargeld, paar maanden zonder werk wel probleem, niet verzekerd.                     | Inkomen is voldoende.  | Geen zorgen, er is genoeg werk in de zorg en genoeg vacatures. In begin wel leren omgaan met wisselingen in uren.                            | + | +/<br>++ |
| <b>Zelfstandige 6</b>  | Klein aantal cliënten stabiel, werkt niet voor geld maar voor plezier, man verdient genoeg, niet verzekerd.                                     | Inkomen is voldoende.  | Geen zorgen, zou nu wel wat meer willen, maar er zijn gewoon even geen nieuwe cliënten.  | + | +/<br>++ |
| <b>Zelfstandige 7</b>  | Stabiel aantal cliënten, zelfstandige zijn was de back-up (ontslagen in loondienst), inkomen man, bewust niet verzekerd.                        | Inkomen is voldoende.  | Geen zorgen, zou wel graag iets meer vastigheid willen. Bijvoorbeeld aantal uren in loondienst. Risico neem je.                              | + | ++       |
| <b>Zelfstandige 8</b>  | In loondienst vast contract, als zelfstandige stabiel aantal cliënten, loondienst is back-up, verzekerd via loondienst.                         | Inkomen is voldoende. Inkomsten als zelfstandige is een extra.   | Door de bezuinigen benieuwd of zelfstandig werken en freelancen nog lang bestaat. Problemen met keurmerk en belastingdienst bij weinig werk. | + | ++       |
| <b>Zelfstandige 9</b>  | Stabiel aantal cliënten, geen back-up en niet verzekerd, pakt alles aan.  | Zonder schulden zou ze makkelijk rondkomen, zelfstandig verdient goed.   | In begin zorgen over werk/inkomen bij gaten in agenda, nu meer vast.   | - | +/<br>-  |
| <b>Zelfstandige 10</b> | Aantal vaste cliënten, daarnaast andere uren, geld wel nodig, niet verzekerd.   | Inkomen niet voldoende, veel extra kosten zelf afdragen, zorgen voor eigen pensioen, lastig rendabel te maken. | Eerste jaar veel zorgen, nu niet meer, veel turbulentie, wat gaat het voor mij betekenen, niet piekeren, wel volgen.                         | - | +        |
| <b>Zelfstandige 11</b> | Stabiel aantal cliënten, inkomen vriend is back-up, maar geen werk zou wel probleem zijn, verzekerd voor arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. | Inkomen is voldoende.  | Eerste paar maanden veel zorgen, nu niet meer zo, werk genoeg.   | + | ++       |

Tabel 8: De inkomenszekerheid van de medewerkers in loondienst

|                     | Feitelijk                       | Ervaren                             | Conflict  | D<br>v | B       |
|---------------------|---------------------------------|-------------------------------------|---|--------|---------|
| <b>Medewerker 1</b> | Vast contract, inkomen van man. | Inkomen samen met man is voldoende. | Zorgen, werk loopt terug door hoger eigen risico voor mensen. | -      | -/<br>+ |
| <b>Medewerker 2</b> | Vast contract, inkomen van      | Inkomen samen met man               | Geen zorgen voor verlies                                      | +      | +/<br>+ |

|                      |  |  |   |   |       |
|----------------------|--|--|---|---|-------|
|                      | man, haar loon wel echt nodig.                             | is voldoende.                                | baan.   | - |       |
| <b>Medewerker 3</b>  | Vast contract, inkomen van vriend.                         | Inkomen is voldoende.                        | Geen zorgen voor verlies baan. Wel gehad, maar nu vast contract.  | + | -/ -- |
| <b>Medewerker 4</b>  | Vast contract, inkomen van vriend (maar dan ander leven).  | Gezien aard van het werk, te weinig betaald. | Geen zorgen voor verlies baan.  | + | -     |
| <b>Medewerker 5</b>  | Vast contract, inkomen van vriend.                         | Gezien aard van het werk, te weinig betaald. | Geen zorgen voor verlies baan.  | + | -     |
| <b>Medewerker 6</b>  | Vast contract, inkomen man, maar wel ander werk zoeken.    | Inkomen is voldoende.                        | Geen zorgen voor verlies baan.  | + | -     |
| <b>Medewerker 7</b>  | Vast contract, inkomen man, maar wel ander werk zoeken.    | Inkomen is voldoende.                        | Soms wel zorgen door bezuinigingen en inkorten uren, maar wel vertrouwen dat het dan wel weer goed komt (ander werk). | - | +     |
| <b>Medewerker 8</b>  | Vast contract, inkomen man is niet voldoende ivm koophuis. | Inkomen is voldoende.                        | Geen zorgen voor verlies baan (door vast contract).   | + | +     |
| <b>Medewerker 9</b>  | Jaarcontract, spaargeld en inkomen man.                    | Inkomen is voldoende.                        | Geen zorgen voor verlies baan.  | + | +     |
| <b>Medewerker 10</b> | Vast contract, inkomen man is back-up.                     | Inkomen is voldoende.                        | Geen zorgen voor verlies baan.  | + | ++    |
| <b>Medewerker 11</b> | Vast contract, inkomen man is (gedeeltelijk) back-up.      | Inkomen is voldoende.                        | Geen zorgen voor verlies baan.  | + | +     |

Negen zelfstandigen geven aan een stabiel aantal cliënten te hebben. Eén zelfstandige geeft aan dat het op jaarbasis gemiddeld en stabiel is. De andere zelfstandige geeft aan dat het aantal cliënten niet stabiel genoeg is voor haar. Dit is tevens de zelfstandige van wie de partner in deeltijd werkt. Zij heeft dus geen echte back-up. In totaal hebben drie zelfstandigen geen back-up. Vijf zelfstandigen hebben deels een back-up, in de vorm van het inkomen van de man of spaargeld. Maar in hun geval is dat inkomen van de man niet voldoende, dus is hun inkomen ook noodzakelijk. Drie zelfstandigen hebben echt een back-up in de vorm van voldoende inkomen van de man, spaargeld of nog een baan ernaast in loondienst. Van de zelfstandigen zijn acht vrouwen niet verzekerd en drie vrouwen zijn wel verzekerd. Een reden om zich niet te verzekeren is dat de verzekeringen erg duur zijn, er veel addertjes onder het gras zitten en het weinig oplevert als je er echt een beroep op moet doen.

Van de medewerkers in loondienst hebben tien vrouwen een vast contract. Een medewerker heeft een jaarcontract. Eén medewerker heeft geen back-up, omdat haar inkomen nodig is voor de hypotheek. Vier medewerkers hebben deels een back-up, maar hun inkomen is wel echt nodig. Zes medewerkers hebben een back-up in de vorm van het inkomen van de partner of spaargeld. Alle medewerkers zijn via de werkgever verzekerd.

Negen zelfstandigen vinden dat hun inkomen voldoende is. Eén zelfstandige werkt extra veel om voldoende inkomsten bij elkaar te krijgen, dit is de zelfstandige waarvan de man slechts in deeltijd

werkt. Eén andere zelfstandige vindt het inkomen niet voldoende, omdat ze het lastig vindt om het rendabel te maken door de extra kosten die ze zelf moet afdragen en het zorgen voor het eigen pensioen.

Van de medewerkers in loondienst vinden negen vrouwen dat hun inkomen voldoende is. Twee vrouwen geven aan dat ze te weinig betaald krijgen gezien de aard van het werk.

De zorgen over werk en inkomen zijn verdeeld bij de zelfstandigen. Vier zelfstandigen maken zich geen zorgen over hun werk en inkomen. Volgens hen is er genoeg werk in de zorg. Vier andere zelfstandigen maakten zich in het begin wel zorgen over of ze genoeg werk en inkomen zouden hebben, maar die zorgen zijn voorbij nu ze weten dat er genoeg werk is. Drie zelfstandigen maken zich op dit moment nog zorgen over werk en inkomen, vooral door de crisis en de bezuinigingen in de zorgsector.

Negen medewerkers in loondienst maken zich geen zorgen voor het verliezen van hun baan of het niet opnieuw kunnen vinden van werk. Eén medewerker maakt zich zorgen door de terugloop van werk op de afdeling binnen het ziekenhuis. Eén andere medewerker maakt zich wel eens zorgen door de bezuinigingen en het inkorten van uren op de locatie.

#### 4.3.2 De ervaringen van de zelfstandigen in de zorg en de medewerkers in loondienst

Bij de zelfstandigen in de zorg ervoeren een aantal vrouwen in het begin van het zelfstandig ondernemerschap onzekerheid wat betreft het werk. Dit blijkt uit het citaat van zelfstandige 11:

*“De eerste paar maanden heb ik me absoluut zorgen gemaakt om zonder werk te komen te zitten. Ik dacht: ‘Waar ben ik aan begonnen?!’. Maar het werk komt aanwaaien.”*

Zelfstandige 9 zegt over de onzekerheid:

*“In het begin maakte ik me wel zorgen bij gaten in mijn agenda. Nu heb ik al wat vaste roosters en daar heb ik best veel uur mee. Nu is mijn enige onzekerheid om ziek te worden. Maar er is werk genoeg, je moet gewoon niet te beroerd zijn om te werken. Als je je flexibel opstelt, bijvoorbeeld met feestdagen, merk je van kantoor dat ze in mindere tijden ook weer aan jou denken. Het mes snijdt aan twee kanten. Ik heb me nu bij één bureau ingeschreven. Maar als daar een kink in de kabel komt, dan heb ik echt een probleem. Soms heb ik daar even stress over, maar ik ben gehaaid en flexibel genoeg om dan tot een oplossing te komen.”*

Een aantal zelfstandigen in de zorg maken zich zorgen over werk en inkomen door de bezuinigingen. Zelfstandige 4 zegt hierover:

*“Ik maak me wel eens zorgen door de crisis en bezuinigingen. Ik moet cliënten wel tevreden zien te houden. Stel dat ineens heel veel mensen als zzp'er gaan werken.”*



*Je moet er zelf achter aan gaan, want je bent helemaal zelf verantwoordelijk. Je kan niet de kantjes ervan af lopen.”*

Ook zelfstandige 10 haalt dit punt aan:

*“Ik heb er het eerste jaar veel last van gehad. Het was een grote stap. Maar nu heb ik dat gevoel niet meer. Er is genoeg werk. Maar er is wel veel turbulentie. Dan vraag ik me af: ‘Wat gaat dat betekenen?’. Dat houdt me wel bezig. Maar dat zie ik dan wel weer, daar ga ik niet over piekeren. Ik volg het wel hoor. Ik let wel op waar de kansen liggen. Stel dat er veel ontslagen gaan vallen in de zorg en meer mensen als zzp’er gaan werken, dan moet je jezelf echt presenteren om er bovenuit te steken.”*

Negen medewerkers in loondienst, de meerderheid, maken zich geen zorgen om hun werk te verliezen. In de meeste gevallen omdat ze een vast contract hebben. Een citaat van medewerker 3 laat dit zien:

*“Ik heb wel heel erg gehad dat ik me zorgen maakte, maar nu niet meer. Ik heb nu een vast contract, dus heb nu zekerheid.”*

Echter, ook in loondienst maken mensen zich zorgen om de bezuinigingen in de gehele zorgsector. Medewerker 1, die werkt op de afdeling Radiologie in een ziekenhuis, zegt hierover:

*“Bij ons op het werk loopt het heel erg terug, door bezuinigingen en doordat mensen bang zijn om hun eigen risico kwijt te raken. Mensen gaan minder snel naar de huisarts en ze komen minder voor foto’s naar het ziekenhuis. Het loopt achteruit met patiënten. Wij denken dat het daardoor komt, door het eigen risico en doordat er minder vergoed wordt. En als het lange tijd zo aanhoudt, ben ik wel eens bang voor ontslagen.”*

Medewerker 7 geeft aan:

*“Ja, soms maak ik me wel zorgen. Door uren inkorten, dat ze dan toch opeens teveel mensen op een woning hebben. Maar aan de andere kant denk ik: ‘Ach, dan komt het ook wel weer goed.’ Maar het speelt nu natuurlijk wel allemaal heel erg.”*

#### 4.3.3 Conclusie

Doel van deze paragraaf is het beantwoorden van de deelvraag:

Ervaren zelfstandigen in de zorg een slechtere werk-privé balans, omdat ze een lagere inkomenszekerheid ervaren dan medewerkers in loondienst?

Naar aanleiding van deze vraag kan worden gesteld dat zelfstandigen in de zorg geen slechtere werk-privé balans ervaren dan medewerkers in loondienst als gevolg van een lagere inkomenszekerheid.

Van de drie zelfstandigen die aangeven zich wel eens zorgen te maken over het werk en het inkomen heeft van één vrouw de partner geen stabiel werk en van de andere vrouw is het inkomen van de man niet toereikend. De derde zelfstandige is wat betreft de zekerheid vooral bezig met het voortbestaan van zzp'ers en freelancers in tijden van bezuinigingen. Ze wijst hierbij ook op de eventuele gevolgen met betrekking tot het keurmerk en de belastingdienst. Twee van deze drie zelfstandigen scoren echter een '+' voor de werk-privé balans en de derde een '++', drie keer voldoende. Dit geeft aan dat de zorgen niet van bepalende invloed zijn voor de werk-privé balans. Bij de zelfstandige die een '+/-' scoort op werk-privé balans is de inkomenszekerheid geen probleem en niet van bepalende invloed voor de werk-privé balans.

Tegenover de drie zelfstandigen die zich wel eens zorgen maken over werk en inkomen staan tevens twee medewerkers in loondienst die zich wel eens zorgen maken. Dit heeft te maken met de bezuinigingen en de gevolgen daarvan. Zij scoorden respectievelijk -/+ en + voor de werk-privé balans. Voor hen is het ook niet van bepalende invloed. De -/+ is in het geval van de medewerker vooral te wijten aan de arbeidstijden en de zeggenschap hierover die in paragraaf 4.5 aan bod komt. Zowel bij de zelfstandigen in de zorg als bij de medewerkers in loondienst heeft de inkomenszekerheid geen grote invloed op de werk-privé balans. De meeste respondenten geven aan dat er genoeg werk is in de zorg. Dit is gunstig voor hun werkzekerheid.

#### 4.4 Werkcultuur

*In deze paragraaf zijn de bevindingen weergegeven wat betreft de werkcultuur van de zelfstandigen in de zorg en de medewerkers in loondienst. Eerst is in een tabel samengevat wat de respondenten hebben geantwoord met een toelichting met aantallen. Daarna volgen citaten om een beeld te krijgen van hun ervaringen en gevoelens. De conclusie vormt het antwoord op de deelvraag.*

##### 4.4.1 Overzicht

*Het overzicht geeft een samenvatting van de situatie en ervaring wat betreft de werkcultuur van de zelfstandigen in de zorg en de medewerkers in loondienst. Groen betekent een positieve invloed op de werk-privé balans, geel betekent dat er een lichte negatieve invloed is en rood betekent een negatieve invloed op de werk-privé balans. De tweede kolom van rechts met de afkorting 'Dv' is de score van de respondent op de deelvraag. Bij de toekenning van de score is de uitslag en de kleur per respondent van 'ervaren' en 'conflict' gehanteerd. Hierbij is tevens de ernst van de invloed op de werk-privé balans meegenomen. De rechtse kolom met de afkorting 'B' is de score voor de werk-privé balans van de respondent.*

Tabel 9: De werkcultuur van de zelfstandigen in de zorg

|                       | Feitelijk   | Ervaren   | Conflict   | D<br>v | B |
|-----------------------|---|---|--|--------|---|
| <b>Zelfstandige 1</b> | Kent collega's, overdracht en indien nodig contact, thuishuis bespreekbaar. | Steun vanuit organisatie, geen gemis collega's, zelf weten hoe je het doet. | Geen conflict werk-zaken, soms pittig wat cliënten meemaken. | ++     | + |

|                        |   |  |  |    |          |
|------------------------|---|--|--|----|----------|
| <b>Zelfstandige 2</b>  | Overdracht en indien nodig contact, diensten snel opgevangen door collega's.                          | Steun vanuit organisaties, begrip voor privé, geen gemis collega's (cliënt).                               | Geen conflict werk-zaken.  | ++ | +/<br>++ |
| <b>Zelfstandige 3</b>  | Weinig contact met collega's, in overleg met cliënt.  | Steun vanuit organisatie, geen band met collega's is jammer.   | Geen conflict werk-zaken, geen klik dan weg bij cliënt.  | +  | +        |
| <b>Zelfstandige 4</b>  | Weinig contact met collega's, meer met bemiddelingsbureau.  | Steun verschilt per bureau, Mis geen collega's, wel zelfverzekerd zijn als zzp'er.                         | Geen conflict werk-zaken.  | +  | +        |
| <b>Zelfstandige 5</b>  | Overdracht en via mail of sms-contact met collega's, thuishuisen bespreekbaar.                        | Steun vanuit de organisatie, geen gemis collega's.   | Geen conflict werk-zaken.  | +  | +/<br>++ |
| <b>Zelfstandige 6</b>  | Weinig contact, kent wel alle collega's, thuishuisen bespreekbaar.                                    | Steun vanuit organisatie, soms gemis collega's, maar wel via mail contact.                                 | Geen conflict werk-zaken.  | +  | +/<br>++ |
| <b>Zelfstandige 7</b>  | Contact met collega's, je komt elkaar wel eens tegen, thuishuisen bespreekbaar.                       | Steun vanuit organisatie, daar is bemiddelingsbureau voor, geen gemis collega's, altijd mensen om je heen. | Geen conflict werk-zaken.  | ++ | ++       |
| <b>Zelfstandige 8</b>  | Overdracht, thuishuisen bespreekbaar.   | Steun vanuit organisatie, bewust gekozen voor zelfstandig werken, wel contact met collega's in vrije tijd. | Geen conflict werk-zaken.  | ++ | ++       |
| <b>Zelfstandige 9</b>  | Soms een team van zelfstandigen, thuishuisen bespreekbaar.  | Steun verschilt per bureau, ene heel meelevend en meedenkend, andere niet.                                 | Geen conflict werk-zaken, privé en werk gescheiden houden in belang kinderen.                    | +  | +/<br>-  |
| <b>Zelfstandige 10</b> | Meestal team van zelfstandigen rond cliënt, in overleg veel mogelijk.                                 | Mis soms om gespiegeld te worden, nu zelf actiever naar op zoek gaan.                                      | Als zelfstandige eigenlijk altijd aan het werk, niet piekeren, kruis in agenda als niet uitkomt. | -  | +        |
| <b>Zelfstandige 11</b> | Weinig contact, wel over planning en rapportage, overleg met collega's: wat je geeft, krijg je terug. | Steun vanuit organisatie (bij 5 van de 6 organisaties, bij andere stoppen), persoonlijk contact.           | Geen conflict werk-zaken, had ze wel toen ze in loondienst werkte.                               | ++ | ++       |

Tabel 10: De werkcultuur van de medewerkers in loondienst

|                     | Feitelijk  | Ervaren   | Conflict   | D<br>v  | B       |
|---------------------|--|---|--|---------|---------|
| <b>Medewerker 1</b> | Werkt altijd met collega's, kan geschoven worden.            | Steun vanuit organisatie door vaste vrije dag, wil echt met collega's werken.                 | Conflict door bereikbaarheidsdiensten, weinig betaald, wel hele tijd wachten, soms op werk slapen door lange reistijd. | +/<br>- | -/<br>+ |
| <b>Medewerker 2</b> | Werkt altijd met collega's, ruilen is niet altijd makkelijk. | Organisatie niet gevoelig voor familiezaken, scheelt per hoofd, slechte collega veel invloed. | Veel piekeren over werk door slechte situatie binnen team.   | --      | +/<br>- |

|                      |  |  |   |    |          |
|----------------------|--|--|---|----|----------|
| <b>Medewerker 3</b>  | Werkt doordeweeks met collega's, weekend niet, ruilen is niet altijd makkelijk.  | Organisatie niet gevoelig voor familie zaken, alleen vaste aanvraag, ziekenhuisopname dochter geen vrij gekregen.                                    | Veel piekeren over situatie in team.  | -- | -/<br>-- |
| <b>Medewerker 4</b>  | Hoeveelheid contact ligt aan de afdeling, wel collega's, vrij zijn op tijd doorgeven.  | Organisatie is nog niet overal gevoelig voor familie zaken, wil echt samenwerken met collega's.  | Piekeren ligt eraan wat er is gebeurd, soms wel.  | -  | -        |
| <b>Medewerker 5</b>  | Hoeveelheid contact ligt aan de afdeling, wel collega's, in agenda ver van tevoren aangeven wanneer je (niet) wil werken.      | Organisatie niet gevoelig voor familie zaken. Geen rekening mee gehouden. Veel zieken betekent vaak meer werken.                                     | Piekert veel over het werk. Is thuis nog veel bezig met werk.   | -- | -        |
| <b>Medewerker 6</b>  | Werkt doordeweeks met collega's, weekend niet, ruilen is moeilijker geworden.  | Organisatie niet gevoelig voor familie zaken, geen rekening houden met vaste aanvraag, steeds op Koninginnedag werken, met collega's werken is fijn. | Piekert over uren, werk zelf, overplaatsing collega's, bezuinigingen, informatie achtergehouden.                                    | -- | -        |
| <b>Medewerker 7</b>  | Werkt door bezuinigingen tegenwoordig vaak alleen, overdracht, kon altijd makkelijk ruilen, wordt nu moeilijker.               | Merkt weinig van steun vanuit organisatie, merkt ook niet dat ze haar niet steunen, zou graag nog meer met collega's werken.                         | Nog veel met werk bezig, doordat collega's onderling veel moeten oplossen, als er bijvoorbeeld zieken zijn, back-up voor collega's. | -- | +        |
| <b>Medewerker 8</b>  | Altijd met collega's werken, overleg, overdracht, ruilen is mogelijk, vrij nemen moeilijker.                                   | Organisatie niet gevoelig voor familie zaken, vrij vragen hele tijd van tevoren, zou niet zonder collega's kunnen (gezellig).                        | Niet meer, wel gehad toen er nog meer chaos en agressie op het werk was.  | -  | +        |
| <b>Medewerker 9</b>  | Soms weinig contact door nieuwe indeling groepen, nog niet vaak hoeven ruilen, maar niet altijd mogelijk.                      | Organisatie niet gevoelig voor familie zaken, hebben van collega's is fijn, zelfstandig werken is ook fijn.  | Wel eens piekeren over dingen die ze moet regelen en over interactie met cliënten. Nu ver rijden naar werk, in de auto afsluiten.   | -  | +        |
| <b>Medewerker 10</b> | Veel contact met collega's, prettige sfeer, past werk niet aan aan thuis-eisen, werk gaat (altijd) voor.                       | Als het nodig zou zijn is er steun vanuit organisatie, hebben van collega's is prettig.  | Piekert soms over het werk.   | +  | ++       |
| <b>Medewerker 11</b> | Veel contact met collega's, veel overleg, mogelijk om werk aan thuis aan te passen, vaste vrije middag, 2 aanvragen per maand. | Als het gepland kan worden, dan is er steun vanuit organisatie, belangrijk om in een team te werken.   | Soms piekeren over overleggen (zoals vakantie), verder goed loslaten omdat een collega het weer overneemt.                          | +  | +        |

Alle zelfstandigen werken alleen wanneer zij daadwerkelijk aan het werk zijn. De meeste van hen hebben wel contact met hun collega-zelfstandige tijdens een overdracht. Het is voor allemaal mogelijk om contact op te nemen met collega-zelfstandigen als zij hier behoefte aan hebben. Van de

medewerkers in loondiensten werken vijf vrouwen altijd samen met collega’s. Zes medewerkers werken soms met collega’s. Dit heeft veelal te maken met bezuinigingen, waardoor minder mensen worden ingezet op afdelingen.

Negen zelfstandigen ervaren steun voor de familie-behoefte vanuit het bemiddelingsbureau. Twee zelfstandigen geven aan dat dit verschilt per bureau. Van de medewerkers in loondienst ervaren twee vrouwen steun voor de familie-behoefte vanuit de organisatie. Twee medewerkers vinden de steun vanuit de organisatie matig, één geeft aan er niks van te merken dat ze haar steunen maar ook niet dat ze haar niet steunen, de andere medewerker geeft dat er steun is als het vanuit de organisatie mogelijk is. Zeven medewerkers geven aan dat er geen steun is vanuit de organisatie. Zeven zelfstandigen geven aan nooit het gemis van collega’s te ervaren. Vier geven aan het soms wel jammer te vinden om niet met collega’s te werken. De medewerkers in loondienst vinden het prettig om met collega’s te werken, dit geven negen vrouwen aan. Eén medewerker geeft aan dat het heel afhankelijk is van de collega’s. Eén medewerker geeft aan liever nog meer met collega’s te werken.

Tien zelfstandigen in de zorg piekeren nooit over het werk. Eén zelfstandige geeft aan thuis nog veel met het werk bezig te zijn. Van de medewerkers in loondienst geven twee vrouwen aan dat ze thuis veel piekeren over het werk. Zeven medewerkers piekeren soms over het werk en twee medewerkers piekeren nooit over het werk.

#### 4.4.2 De ervaringen van de zelfstandigen in de zorg en de medewerkers in loondienst

Zelfstandigen in de zorg ervaren steun vanuit het bemiddelingsbureau. Dit blijkt uit een citaat van zelfstandige 6:

*“Ik ervaar wel steun van de organisatie. Als er iets is en je kan het niet zelf oplossen, dan wordt het eigenlijk altijd wel opgelost.”*

Medewerker 6 vertelt over die situatie op het werk met betrekking tot steun vanuit de organisatie:

*“Vroeger was het makkelijker om te ruilen. Maar nu is het eigenlijk dat je met minimale bezetting werkt, dus dat iedereen zijn uren eigenlijk al heeft, dan zit je rooster technisch al snel vast. Dus dat is eigenlijk gewoon heel erg moeilijk de laatste tijd...”*

*... (over steun vanuit de organisatie) Nee, daar kijken ze totaal niet naar. Dat zie ik aan de roosters. Een collega van mij is zwanger, ik heb het zelf ook gehad hoor, en die geven ze dan bijvoorbeeld een werkweek met acht/negen dagen achter elkaar en dan twee dagen vrij en dan weer zo’n hele rit. Dan kijken ze totaal niet van: ‘die heeft er nog eentje thuis lopen en ze is zwanger. Ik merk het ook. Want mijn vaste aanvraag is woensdagmiddag altijd vrij. Dat heb ik aangegeven, dat is omdat de kinderen dan vrij zijn en dan kunnen we iets leuks gaan doen. En daar wordt dan weer geen rekening mee gehouden en dan heb je weer drie woensdagen dat je moet werken en dan denk ik: ‘pffff’. Dus toen heb ik het weer opnieuw aangevraagd. Maar als je naar je rooster kijkt ook, dat zie je toch ook wel dat dat niet leuk is,*

*vier avonden. Of slaapdienst na slaapdienst, dan ben je gewoon een hele week aan het werk met slaapdiensten.”*

Over het meenemen van zaken van het werk naar huis verschillen zelfstandigen en medewerkers. Een citaat van zelfstandige 11 laat dit zien.

*“Ik sluit mijn werk echt af als ik klaar ben. Toen ik nog in een instelling werkte piekerde ik wel vaak thuis of alles geregeld was enzo. Maar nu niet meer. Nu heb ik meer vertrouwen en ervaar ik geen druk. Ik kan nu gewoon meer mezelf zijn.”*

Medewerker 7 zegt hierover:

*“Piekeren over het werk niet, maar je bent er wel mee bezig. Bij ons in het team moet je heel veel zelf oplossen. Dat is natuurlijk goed. Maar als je een crisis op het werk hebt, met een bewoner of iets, dan ga je onderling zitten appen en dan blijf je daar heel erg mee bezig, terwijl je gewoon vrij bent. Of dan zegt een collega: ‘Het gaat niet goed, ik heb hulp nodig.’ En dan ga je toch en dan wordt het eigenlijk wel iets persoonlijker, dan neem je het wel heel veel mee naar huis. Dus dan is het niet echt piekeren, maar je denk wel van: ‘Goh, mijn collega zit daar nu alleen,’ en je vindt het zelf ook fijn om een back-up te hebben. Ik heb wel eens gehad dat ik onder het eten terug ging. Dat heb je natuurlijk omdat je met mensen werkt, ze spelen op je gevoel. Want ik heb ook wel eens gehad dat ik in het weekend aan het werk was en dat m’n collega zich ziek meldde en dat ik niemand kon bereiken van de leidinggevenden en dat mijn collega’s allemaal zeiden dat ze niet konden. Dus ja, dan blijf je, want je trekt niet de deur dicht en laat de boel de boel maar. En ik durf wel te zeggen dat onze leidinggevende zich daar wel degelijk bewust van is, dus dat ze denkt: ‘Ze lossen het toch wel op’. En dat vind ik gewoon echt heel slecht.”*

Over het werken zonder collega’s zegt zelfstandige 5:

*“Geen probleem om geen directe collega’s te hebben. Op deze manier leer je iedere keer weer andere mensen kennen. Je blijft eigenlijk veel alerter. Want als je een vast team hebt, dan ben je heel erg op elkaar ingespeeld. Maar dan loop je natuurlijk ook het risico dat je slordig wordt, van ‘oh die doet dat wel’. En nu heb je regelmatig andere collega’s. Eigenlijk heb je nog steeds collega’s. En als je daar behoefte aan hebt, kan je na je werk gewoon naar elkaar bellen om je hart te luchten. Dus dat gaat gewoon goed.”*

Medewerkers in loondienst geven aan om niet alleen te willen werken. Ze willen graag met collega’s werken. Medewerker 2 geeft aan:

“Ik heb nog maar één keer ervaren om een mega-slechte collega te hebben. Dat is echt heel erg slecht. Dat beïnvloedt alles. Maar voor de rest, nee, ik zou niet echt in mijn eentje willen werken.”

#### 4.4.3 Conclusie

Doel van deze paragraaf is het beantwoorden van de vraag:

Ervaren zelfstandigen in de zorg een slechtere werk-privé balans, omdat zij een minder ondersteunende werkcultuur ervaren dan medewerkers in loondienst?

Uit de resultaten blijkt, in tegenstelling tot de verwachting, dat zelfstandigen in de zorg een meer ondersteunende werkcultuur ervaren dan medewerkers in loondienst. De zelfstandigen zijn allemaal aangesloten bij een bemiddelingsbureau. Zij ervaren vanuit de bureaus meer steun voor hun familie-behoefte dan medewerkers dit ervaren vanuit de organisatie waarvoor zij werken. Ook is het voor zelfstandigen beter mogelijk onderling te ruilen met collega-zelfstandigen of te overleggen met cliënten dan medewerkers dit kunnen met elkaar. Uit de resultaten wat betreft piekeren over het werk blijkt dat zelfstandigen in de zorg veel minder piekeren dan medewerkers in loondienst. Bovenstaande verklaart dat zelfstandigen een meer ondersteunende werkcultuur ervaren. Dit draagt bij aan hun werk-privé balans. Degene die een - scoort op aspecten van de werkcultuur onderneemt zelf actie om dit te compenseren. Zij mist het soms om gespiegeld te worden door collega's, daarom gaat ze nu zelf actiever op zoek naar reflectie. Verder geeft ze aan dat je als zelfstandige eigenlijk altijd aan het werk kan zijn. Daarom zet ze soms bewust een kruis in haar agenda, om zo tijd voor haar privéleven te creëren. Dat zij zelf actie onderneemt hierin is terug te zien in het feit dat ze in het algemeen een goede werk-privé balans heeft en daar tevreden mee is. Bij de medewerkers die tevreden zijn over de steun vanuit de organisatie is dit terug te zien in de werk-privé balans. Een positieve score op de steun resulteert in deze gevallen in een positieve score op de werk-privé balans. Een matige/negatieve score op de werkcultuur resulteert in zes gevallen in eenzelfde matige/negatieve score op de werk-privé balans. Twee medewerkers scoren een - en één medewerker scoort een -- op de werkcultuur, maar wel een + voor de werk-privé balans. Eén medewerker geeft aan dat ze niet merkt dat ze haar steunen maar ook niet dat ze haar bewust niet steunen. Verder is het ruilen met collega's lastiger geworden dan vroeger. Ook de andere medewerker geeft een verandering aan, namelijk dat er nu minder chaos en agressie is op het werk, waardoor ze minder piekert. De derde medewerker geeft aan dat ze zaken nu beter af kan sluiten, omdat ze dingen door haar langere reistijd los kan laten terwijl ze in de auto naar huis zit. Zo interfereert het niet met het privéleven bij alle drie. Bij de andere zes die een - of -- scoorden was dit wel het geval. Hieruit blijkt dat steun negatieve spillover verminderd. Dit blijkt ook uit de ervaringen van zelfstandigen. Zij nemen geen stress mee vanuit het werk-domein naar het privédomein. De medewerkers in loondienst nemen meer stress mee uit het werk-domein naar hun privédomein, dit gaat vooral over uren, het werk zelf of de omgang met collega's. Uit bovenstaande kan geconcludeerd worden dat zelfstandigen een meer ondersteunende werkcultuur ervaren en dat deze meer ondersteunende werkcultuur leidt tot een betere werk-privé balans. Bij de medewerkers in loondienst met een minder ondersteunende werkcultuur leidde dit tot een slechtere werk-privé balans.

## 4.5 Arbeidsuren en onregelmatigheid

In deze paragraaf zijn de bevindingen weergegeven wat betreft de zeggenschap over de arbeidsuren en de onregelmatigheid van de zelfstandigen in de zorg en de medewerkers in loondienst. Eerst is in een tabel samengevat wat de respondenten hebben geantwoord met een toelichting met aantallen. Daarna volgen citaten om een beeld te krijgen van hun ervaringen en gevoelens. De conclusie vormt het antwoord op de deelvraag.

### 4.5.1 Overzicht

Het overzicht geeft een samenvatting van de situatie en ervaring wat betreft de zeggenschap over de arbeidsuren en de onregelmatigheid van de zelfstandigen in de zorg en de medewerkers in loondienst. Groen betekent een positieve invloed op de werk-privé balans, geel betekent dat er een lichte negatieve invloed is en rood betekent een negatieve invloed op de werk-privé balans. De tweede kolom van rechts met de afkorting 'Dv' is de score van de respondent op de deelvraag. Bij de toekenning van de score is de uitslag en de kleur per respondent van 'ervaren' en 'conflict' gehanteerd. Hierbij is tevens de ernst van de invloed op de werk-privé balans meegenomen. De rechtse kolom met de afkorting 'B' is de score voor de werk-privé balans van de respondent.

Tabel 11: De zeggenschap van de zelfstandigen in de zorg

|                       | Feitelijk  | Ervaren  | Conflict  | D<br>v | B        |
|-----------------------|--|--|---|--------|----------|
| <b>Zelfstandige 1</b> | Inspraak, flexibiliteit in overleg met collega's, nacht: eigen keuze en fijn, weekend: liever niet, uit collegialiteit.                                      | Meestal tevreden, echt kiezen dan liever geen weekenden. | Last door intensiteit ziekbed (minder slaap), soms lastig plannen, man ontevreden over weekend. | -      | +        |
| <b>Zelfstandige 2</b> | Inspraak, flexibiliteit in overleg met collega's, nacht en weekend prima, anders zou ze het niet doen.   | Tevreden met uren en dagen.                              | Niet echt last van onregelmatigheid, soms bijslapen.  | +      | +/<br>++ |
| <b>Zelfstandige 3</b> | Inspraak, flexibiliteit, in overleg met cliënten, geen nachtdiensten ivm verstoord ritme en omschakelen, soms weekend, geen probleem.                        | Tevreden met uren en dagen.                              | Werkt niet echt op onregelmatige tijden.  | ++     | +        |
| <b>Zelfstandige 4</b> | Inspraak, vast rooster eigen keuze, tijden bij cliënt staan vast, geen nachtdiensten ivm heimwee en verstoord ritme, om het weekend werken is geen probleem. | Tevreden met uren en dagen.                              | Werkt bewust niet op onregelmatige tijden.  | ++     | +        |
| <b>Zelfstandige 5</b> | Inspraak, tijden wel mouw aan te passen, nachtdiensten: fijn want scheelt oppas, 1 weekend   | Tevreden met uren en dagen.                              | Soms moe na intensieve nachtdienst.   | +      | +/<br>++ |



|                        |   |   |  |    |          |
|------------------------|---|---|--|----|----------|
|                        | is prima, niet meer.  |   |  |    |          |
| <b>Zelfstandige 6</b>  | Inspraak, maakt zelf rooster, flexibiliteit in overleg met cliënt, liever 16 uur werken (meer), geen nachtdienst ivm afwezigheid vriend, weekenden geen probleem. | Zou graag meer willen werken. Over het algemeen wel tevreden. | Werkt niet op onregelmatige tijden.  | +  | +/<br>++ |
| <b>Zelfstandige 7</b>  | Inspraak, flexibiliteit, nachtdiensten: zwaar, weekend: uit collegialiteit, vervelend om weg te gaan.   | Tevreden met uren en dagen.                                   | Van nachtdiensten moe, max 3 nachten werken, niet moeilijker plannen door onregelmatigheid.  | -  | ++       |
| <b>Zelfstandige 8</b>  | Inspraak, flexibiliteit, nachtdiensten: prima en goed te combineren met gezin, om het weekend: collegialiteit, geen probleem.                                     | Tevreden met uren en dagen.                                   | Geen last van onregelmatige tijden. Sociaal leven gaat gewoon door.  | ++ | ++       |
| <b>Zelfstandige 9</b>  | Inspraak, flexibiliteit, geen nachtdienst ivm verstoord ritme en omschakelen, weekend goed te combineren met gezin.   | Gezien de situatie tevreden met dagen en uren.                | Soms thuis missen als ze veel 's avonds werkt, plannen met familie en vrienden soms lastig, vriend hekel aan lange diensten.                     | -  | +/<br>-  |
| <b>Zelfstandige 10</b> | Inspraak, flexibiliteit, lastig alles onder schooltijd plannen, geen nachtdienst ivm verstoord ritme en omschakelen, weekend uit collegialiteit.                  | Tevreden met uren en dagen.                                   | Geen last van onregelmatigheid, veel flexibiliteit.  | +  | +        |
| <b>Zelfstandige 11</b> | Inspraak, flexibiliteit, nachtdiensten: lekkere diensten, diepgaande gesprekken met cliënten, weekend: hecht geen waarde aan weekend, prima om dan te werken.     | Tevreden met uren en dagen.                                   | Geen last van onregelmatigheid, juist heerlijk, moet wel beter nadenken en plannen, voor kind wel eens lastig, maar compenseren op ander moment. | ++ | ++       |

Tabel 12: De zeggenschap van de medewerkers in loondienst

|                     | Feitelijk   | Ervaren  | Conflict   | D<br>v | B       |
|---------------------|---|--|--|--------|---------|
| <b>Medewerker 1</b> | Begin- en eindtijden wisselen, lastiger met zorg kind, 3 verplichte nachtdiensten per jaar, verplichte weekenddienst geen probleem. | Wel tevreden, alleen niet met bereikbaarheidsdienst. | Slecht humeur na nachtdienst, 's avonds laat nog weg, weekend niks met partner doen vinden medewerker en partner jammer. | -      | -/<br>+ |
| <b>Medewerker 2</b> | Wisselend rooster, vaste vrije dag, meeste aanvragen wel vrij,  | Wel tevreden met dagen en uren.                      | Geen conflict wat betreft werktijden en onregelmatigheid.  | +      | +/<br>- |

|                     |  |   |  |         |          |
|---------------------|--|---|--|---------|----------|
|                     | nachtdiensten wel fijn anders overdag veel werken, verplicht weekend niet altijd leuk.   |   |  |         |          |
| <b>Medewerker 3</b> | Rooster is structuurloos/wisselend en pas laat beschikbaar, geen flexibiliteit, nachtdiensten en weekend: verplicht en erg vervelend.  | Niet tevreden met dagen en uren.  | Veel last van onregelmatigheid. Lichaam kent geen werk- en rustmomenten, geen structuur. Vaak moe, slaap slecht op werk. Vriend en medewerker leven langs elkaar heen. | --      | -/<br>-- |
| <b>Medewerker 4</b> | Rooster is structuurloos/wisselend, vaste vrije dag, geen flexibiliteit, geen nachtdiensten (vast team), weekend: verplicht en vervelend, hoort erbij.   | Over het algemeen wel tevreden met dagen en uren.   | Wel eens moe, omdat het pittig werk is. Door onregelmatigheid minder met gezin kunnen doen en lastiger afspreken met vriendinnen.                                      | -       | -        |
| <b>Medewerker 5</b> | Rooster is wisselend, geen flexibiliteit, vaste vrije dag, geen nachtdiensten (vast team), weekend: verplicht, hoort erbij, geen probleem, gelukkig om het weekend.  | Niet echt tevreden met dagen en uren. Kan nooit zontje zien zwemmen op woensdag. Ligt eraan wie er plant.   | Kan 's avonds moeilijk slapen na het werk (veel avonddiensten), lastig dingen plannen met vrienden.  | -       | -        |
| <b>Medewerker 6</b> | Rooster is wisselend, kan voorkeuren doorgeven, niet altijd rekening mee gehouden, luisteren niet naar vraag om niet meer dan 2 nachtdiensten achter elkaar te werken, geen flexibiliteit, nachtdiensten: soms vervelend, fijn voor uren, weekend: verplicht, vervelend. | Tevreden met uren. Niet tevreden met dagen.   | Geen last van onregelmatigheid, wel moeilijker plannen (bijvoorbeeld verjaardagen), geen regelmaat voor de kinderen, man vindt het vervelend.                          | -       | -        |
| <b>Medewerker 7</b> | Rooster is structuurloos/wisselend, 1 vaste vrije dag (zelf op toe zien), geen flexibiliteit, nachtdiensten: fijn, veel uren, weekend: verplicht, vervelend.   | Tevreden met uren. Niet altijd tevreden met dagen. Manier van roosteren soms vervelend.   | Onregelmatigheid is fijn, niet hele dagen oppas nodig. Wel vervelend voor gezinsleven en vriendinnen. Je werkt wanneer anderen vrij zijn.                              | -       | +        |
| <b>Medewerker 8</b> | Rooster is wisselend, geen flexibiliteit, nachtdiensten: heel af en toe, verplicht, erg vermoeiend, weekend: 2 keer per maand, geen probleem.  | Op zich wel tevreden, maar wel veel dagen achter elkaar werken en weinig vrij. Geeft het gevoel dat je niet vrij bent geweest. Zou anders geregeld moeten worden. | Niet heel veel last van onregelmatigheid, alleen vroege diensten breken op. Door onregelmatigheid ook nog eigen ding doen.   | +/<br>- | +        |
| <b>Medewerker 9</b> | Rooster is wisselend, inspraak was om het  | Tot nu toe tevreden met uren en dagen.  | Onregelmatigheid is vermoeiend, kost meer  | -       | +        |

|                      |   |                             |   |         |        |
|----------------------|---|-----------------------------|---|---------|--------|
|                      | weekend vrij en gaat goed, geen flexibiliteit, liever regelmatig rooster (lichamelijk gezien beter), nachtdienst: verplicht, lichamelijk slecht, liever niet, weekend: verplicht, liever maar 1 werken. |                             | energie. Het is vervelend met een klein kindje. In weekenden is plannen daardoor lastig. Baal ervan dat ik vaak niet bij etentjes kan zijn.           |         |        |
| <b>Medewerker 10</b> | Rooster is wisselend, maar ruim van tevoren bekend, bijna geen inspraak, geen flexibiliteit (geen behoefte aan), nachtdiensten: verplicht, geen probleem, weekend: verplicht, geen probleem, ideaal.    | Tevreden met uren en dagen. | Geen last van onregelmatigheid.   | ++      | ++     |
| <b>Medewerker 11</b> | Rooster is wisselend, ruim van tevoren bekend, inspraak is redelijk, geen flexibiliteit, nachtdiensten: verplicht, geen probleem, alleen niet leuk in weekenden, weekenden: verplicht, geen probleem.   | Tevreden met uren en dagen. | Bij nachtdiensten minder actief en nergens zin in, feestdagen wel eens lastig, vroeger kon de kinderen nog kleiner waren was het wel eens moeilijker. | +/<br>- | +<br>+ |

Alle zelfstandigen in de zorg hebben inspraak en flexibiliteit wat betreft de hoeveelheid en de indeling van de werkuren. Tien medewerkers in loondienst hebben een wisselend rooster. Alle medewerkers in loondienst hebben geen inspraak en geen of zeer beperkte flexibiliteit.

Van de zelfstandigen werken zes vrouwen ook nachtdiensten en vijf vrouwen werken geen nachtdiensten. Degene die wel dergelijke diensten werken doen dit uit eigen keuze en hebben er geen probleem mee. De vijf zelfstandigen die geen nachtdiensten werken doen dit bewust. In vier gevallen is de reden dat zij er lichamelijk te veel last van ondervinden en bij één zelfstandige is de reden dat haar man er doordeweeks niet is, dus zij thuis moet zijn bij de kinderen.

Van de medewerkers in loondienst werken negen vrouwen nachtdiensten en twee niet. De twee medewerkers hoeven geen nachtdiensten te werken, omdat er binnen de organisatie een vaste poule is voor de nachtdiensten. Van de negen medewerkers die wel nachtdiensten werken vinden zes dit probleem, drie medewerkers vinden nachtdiensten vervelend en lichamelijk zwaar.

Alle zelfstandigen in de zorg werken in weekenden. Acht daarvan vinden dit geen probleem. Drie zelfstandigen werken de weekenddiensten echter meer uit collegialiteit, dan dat ze hier bewust voor kiezen. Alle medewerkers in loondienst werken in de weekenden. Vijf hiervan vinden dit geen probleem. Zes medewerkers vinden het (soms) vervelend.

Tien van de elf zelfstandigen in de zorg zijn tevreden met hun werkdagen en –uren. Eén van de elf zou liever wat meer uren maken. Van de medewerkers in loondienst zijn vijf tevreden met hun uren en dagen. Vier medewerkers in loondienst zijn minder tevreden, waarvan één door de

bereikbaarheidsdienst en de andere drie zijn wel tevreden met hun uren maar niet met de dagen. Twee medewerkers in loondienst zijn helemaal niet tevreden met hun uren en dagen.

Drie van de elf zelfstandigen werken niet op onregelmatige tijden, hier hebben zij dan ook zelf voor gekozen. Van de acht zelfstandigen die wel op onregelmatige tijden werken hebben vier geen last van de onregelmatigheid. Drie zelfstandigen hebben soms last van het werken op onregelmatige tijden, bijvoorbeeld moe zijn na een nachtdienst. Eén zelfstandige heeft wel last van de onregelmatigheid, vooral met betrekking tot het plannen en organiseren. Van de medewerkers in loondienst ervaren twee vrouwen geen last van de onregelmatigheid. Vier van hen ervaren soms last van de onregelmatigheid en vijf ervaren echt last van de onregelmatigheid. Dit uit zich vooral in moeite met plannen en tijd doorbrengen met gezin en in lichamelijke zin in vermoeidheid.

#### 4.5.2 De ervaringen van de zelfstandigen in de zorg en de medewerkers in loondienst

Alle zelfstandigen hebben veel inspraak in hun rooster en de diensten die zij werken. Zelfstandige 4 zeg hierover:

*“Ik heb veel inspraak in mijn rooster. Je krijgt voor 2 a 3 maanden klanten door van het bureau. Je kan dan zelf weten of je kan en alvast vooruit kijken. Ik wil met Koninginnedag bijvoorbeeld graag vrij zijn, dus dan zorg ik dat ik vrij ben. Als het rooster dan gemaakt is, dan weet je precies wanneer je moet werken.”*

Medewerkers moeten aanpassen aan de diensten die er zijn binnen de organisatie waarvoor zij werken. Dan kan het zijn dat medewerkers die diensten niet graag werken, maar zij hebben hierin geen inspraak.

*“Ik vind het vervelend dat ik bereikbaarheidsdienst heb. Je krijgt daar heel weinig voor betaald. Je krijgt er bijna niks voor. En als je dan niet opgeroepen wordt, zit je toch de hele tijd te wachten. Ik moet daar dan binnen een half uur kunnen zijn en dat lukt net niet, dus dan moet ik daar blijven slapen. Dat is niet echt te doen.”*

Zorg gaat 24 uur door, 7 dagen per week. Dit betekent dat in de zorg vaak ook in het weekend gewerkt moet worden. Hierover spreken respectievelijk zelfstandige 5 en 8 zich uit.

*“Ik werk meestal 1 weekend in de maand. Dat maakt me niet uit. Maar in loondienst waren het er 2 of 3 in de maand en dat vond ik echt te veel. Op zondag is mijn man ook altijd thuis en dat is één van de weinige dagen dat je met z’n allen thuis bent en dat je leuke dingen kunt doen. En in loondienst moest ik zondags vaak de hele dag werken en nu ben ik dan om half 12 thuis en dan kunnen we toch nog van alles doen. Op zaterdag werkt mijn man toch altijd, dus dan zijn we toch niet met z’n allen thuis. En die zondag probeer ik dan niet te werken, omdat ik dan de hele zondag weg ben.”*

*“Ik werk weekenden eigenlijk uit collegialiteit. Eigenlijk hoeft het als zzp’er niet. Maar het zit toch in de aard van het beestje. Het hoort bij de zorg.”*

Medewerkers kiezen er niet zelf voor om weekenden te werken en ook niet welke diensten in de weekenden. Zij zijn dan ook negatiever over het werken in weekenden dan zelfstandigen. Het citaat van medewerker 6 laat dit zien.

*“Weekenden, daar baal ik van. Mijn man die werkt doordeweeks en in de weekenden is hij altijd vrij. Dus in de weekenden ben je met z’n allen thuis en dan wil je eigenlijk gewoon leuke dingen doen. Bijvoorbeeld dan is het zaterdag en dan is het gezellig en mooi weer en dan is het 17 uur en dan moet ik gaan werken. En daar heb ik dan gewoon helemaal geen zin in, dat verpest dan gewoon echt de sfeer. Of op zaterdagavond, je hebt vrienden over de vloer en het is gezellig, maar eigenlijk moet je naar bed, want je moet de volgende dag gewoon gaan werken. Dan ben je hartstikke brak, want je bent toch te laat naar bed gegaan en dan moet je nog een hele dag werken. Dan is gewoon heel je zondag of zaterdag weg. En verjaardagen mis je in weekenden.”*

Mensen die in de zorg werken worden geconfronteerd met het werken op onregelmatige tijden. Als zelfstandigen kan je er echter voor kiezen om dit niet te doen, omdat een zelfstandige zelf haar uren kan indelen. Dit blijkt uit een citaat van zelfstandige 4:

*“Ik werk niet op onregelmatige tijden. Dat doe ik bewust niet, voor de kleine. Ik wil een vaste structuur en regelmaat, dat is belangrijk van hem. Daar kan ik nu zelf voor zorgen. Respect voor de mensen die nachtdiensten draaien. Ik heb dat een paar keer gedaan, maar ik had toen echt heimwee. Het kostte veel energie, ik was heel erg moe en het brak me echt op. Dus dat doe ik nu niet meer.”*

Medewerker 3 die verplicht op onregelmatige tijden moet werken zegt hierover:

*“Ik ben meer moe en slaap slecht op mijn werk. Ik heb ook geen structuur. Want als je structuur hebt, dan weet jouw lichaam wat er gaat gebeuren. Maar nu kan je lichaam geen rustmomenten vinden of geen werkmomenten, omdat het elke dag een ander verhaal is. Elke week is anders en ik denk dat je daardoor veel onrustiger bent. Mijn vriend is mijn onregelmatigheid ook nog niet echt gewend. Hij is natuurlijk de dagdiensten weg en als hij thuis komt ben ik weg. Dus je leeft langs elkaar heen. En ik merk aan mijn dochter als ze staat te huilen als ik weg ga en ze is blij als ik weer terug kom. Elke keer als ik wegga moet ze huilen. Ze kan zich ook nergens mentaal op voorbereiden omdat er geen regelmaat is.”*

Zelfstandige 2 geeft aan hoe haar rooster tot stand komt.

*“Ja, ik heb zeker inspraak. Ik heb zelf het rooster pas net gemaakt voor de komende maand. Dan schrijf ik meteen op wanneer ik zou kunnen werken. Iedereen vult gewoon in wat ze fijn vindt. Dus iedereen vult zijn eigen dienst in en dan kijk je of je het samen dicht krijgt.”*

Over de manier van rooster zegt medewerker 7:

*“Mijn rooster is wisselend. Het valt ook niet mee om te roosteren als ik die mensen moet geloven. Ik heb wel eens in 8 dagen 50 uur moeten werken. Dat vind ik heel veel als je 24 uur in de week werkt. Dan ben ik daarna wel weer een week vrij. Maar dan heb je eerste 8 dagen opvang nodig en dan weer een week niet. En voor je opvang is het ook prettiger als het gewoon is. Zij compenseren het dan weer voor jou. Maar dat vind ik gewoon heel slecht. En ik denk dat je zo ook zieken kweekt. Bij ons zijn er regelmatig mensen met een dipje of een burn-out. Die zijn dan zoveel gevraagd en dan denk ik: ‘Ja, dat is het probleem verleggen.’ Ik snap dat het opgevuld moet worden als je zieken hebt, maar dan kweek je weer volgende. Je loopt op je tenen en dan daarna weer bijkomen, maar dat is niet gezond.”*

Ook medewerker 5 heeft wel eens moeite met de manier van roosteren. Een voorbeeld dat zij geeft:

*“Ik werk vaak op woensdag en dat vind ik niet leuk. Want ik kan mijn zoontje nooit zien zwemmen... En op de momenten dat ik vrij ben, dan zie ik nog niemand. En mijn vriend baalt er wel eens van.”*

#### 4.5.3 Conclusie

Doel van deze paragraaf is het beantwoorden van de vraag:

Ervaren zelfstandigen in de zorg een betere werk-privé balans, omdat zij meer zeggenschap over de arbeidstijden ervaren dan medewerkers in loondienst, zowel met betrekking tot het aantal uren als tot het werken van niet-standaard arbeidsuren?

Uit de interviews is gebleken dat de zelfstandigen in de zorg meer zeggenschap ervaren over de arbeidstijden. Acht zelfstandigen scoren positief op de zeggenschap, vier keer + en vier keer ++. Deze zelfstandigen scoren tevens positief op de werk-privé balans. Twee zelfstandigen die negatief scoren werken de weekenden uit collegialiteit en vinden dit wel vervelend. Dit resulteert echter niet in een slechtere werk-privé balans. Ze zijn verder wel tevreden met hun uren en dagen. Eén zelfstandige heeft wel eens moeite met het feit dat ze zoveel weg is van huis voor haar werk. Ze is nu 's avonds veel weg en haar vriend heeft moeite met de lange diensten. Echter, de reden dat ze zoveel werkt is om uit de schulden te komen. Dit verklaart ook haar +/- op de werk-privé balans, wat overigens de enige matige werk-privé balans is in de groep zelfstandigen. De rest scoort positief op de zeggenschap en ook positief op de werk-privé balans.

Zeven medewerkers in loondienst scoren negatief op zeggenschap. Bij zes van hen leidt dit tot een slecht(ere) werk-privé balans. De mensen die een matige tot positieve score hebben op de zeggenschap hebben ook een matige tot betere werk-privé balans.

Uit de combinaties van de zeggenschap en de werk-privé balans kan worden geconcludeerd dat meer zeggenschap over de arbeidsuren en de onregelmatigheid leidt tot een betere werk-privé balans. De zelfstandigen in de zorg ervaren meer zeggenschap dan de medewerkers in loondienst.

Uit de ervaringen van medewerkers in loondienst blijkt dat zij niet allemaal tevreden zijn met het werken op niet-standaard tijden. Zo geeft een moeder aan dat zij er moeite mee heeft dat ze vaak niet aanwezig is bij het avondeten en het in bed leggen van de kinderen. Echter geven sommige respondenten aan dat het soms makkelijker is in verband met de oppas van de kinderen. Dit is voor zelfstandigen ook vaak de reden om op niet-standaard uren te werken. Bij hen is het echter hun eigen keuze om op dergelijke uren te werken. Dit verklaart dan ook waarom zij hier meer tevreden over zijn. Zo zijn er ook zelfstandigen die bewust niet op niet-standaard tijden werken. Dit bevestigt het feit dat het werken van niet-standaard uren positieve gevolgen kan hebben op het privéleven wanneer dit samengaat met controle en keuze in het werkschema. Het kunnen aanpassen van schema's vermindert de negatieve gevolgen van het werken op niet-standaard uren. Dit is precies het punt waarop zelfstandigen en medewerkers in loondienst verschillen. Dit verklaart dan ook voor een groot deel de betere werk-privé balans en de minder negatieve werk-privé spillover. De zelfstandigen hebben controle over de te werken uren en dagen.

#### 4.6 Zelfstandige vs. loondienst

*Het doel was om te onderzoeken of de zeggenschap van een zelfstandige opweegt tegen de lagere inkomenszekerheid en de minder ondersteunende werkcultuur. Er is overigens gebleken dat zelfstandigen een meer ondersteunende werkcultuur ervaren. In deze paragraaf zijn de bevindingen weergegeven wat betreft het werken als zelfstandige of in loondienst van de zelfstandigen in de zorg en de medewerkers in loondienst. Eerst is in een tabel samengevat wat de respondenten hebben geantwoord. Daarna volgen citaten om een beeld te krijgen van hun ervaringen en gevoelens. De conclusie geeft aan of de zeggenschap bij de zelfstandigen in de zorg opweegt tegen de inkomenszekerheid en de werkcultuur.*

##### 4.6.1 Overzicht

|                       | Huidige situatie (zelfstandige)   | Andere situatie (loondienst)  |
|-----------------------|---|---|
| <b>Zelfstandige 1</b> | Uitdagend en vrijheden in intensiteit van geboden zorg. Niet van hot naar her door 24-uursdiensten. Niet de vrijheid die je zou willen, er komt veel op jezelf aan door klein bureau. | Nee, nu niet. Weer volgens regels en afspraken en weer cursussen.   |
| <b>Zelfstandige 2</b> | Fijn, bewuste keuze. Vrijheid wanneer je werkt. Alleen als zelfstandige moeilijk hypotheek te krijgen.  | Nee, waarschijnlijk niet. Dan vrijheid en loon opgeven.   |
| <b>Zelfstandige 3</b> | Weinig rechten waar je op terug kan vallen, geen pensioen, geen uitkering. Voordeel is belastingvoordeel en goed te combineren met je gezin.  | Ja, voor parttime wel. Graag combineren met zelfstandige zijn. Liever loondienst door het gedoe met de bezuinigingen. Nu liever meer zekerheid door situatie man. |
| <b>Zelfstandige 4</b> | Zelf dagen en diensten bepalen, vooral na   | Nee, voor kindje niet. Blij met wat ze doet.  |

|                        |   |   |
|------------------------|---|---|
|                        | zwangerschap. Eerst steeds wisselende diensten in loondienst, te rommelig en chaotisch. Nu structuur en vaste dagen. Heel erg leuk, maar ook druk, als zzp'er eigenlijk nooit vrij. Geen pensioen/geld bij ziekte.  |   |
| <b>Zelfstandige 5</b>  | Zelfstandige zijn is veel fijner dan loondienst. Zelf uren bepalen en werk is leuker. Flexibiliteit weegt op tegen onzekerheid. Werk-privé balans nu beter, minder oppas en meer thuis. Voel je thuis prettiger, want je werk is leuker.  | Nee, terminale zorg is bijna niet te volbrengen in loondienst.  |
| <b>Zelfstandige 6</b>  | Fijn dat je zelf kan beslissen wanneer en welke tijden je werkt. Voor een baas is er geen discussie mogelijk. Goed combineren. Flexibiliteit weegt zwaar. Combineren met kinderen is belangrijker dan geld.   | Nee. Dat ligt eraan. Heb eraan zitten denken, als ze wat groter zijn. Maar dan moet je weer dingen, wil geen bereikbaarheidsdienst. Voor meer uren als het nog zo rustig blijft. Veel klanten dan zelfstandige blijven. |
| <b>Zelfstandige 7</b>  | Fijn door de flexibiliteit. De onzekerheid is wel een groot nadeel.   | Ja, zou ik wel doen. Ligt aan loon en groep.  |
| <b>Zelfstandige 8</b>  | Je hebt toch meer vrijheid en flexibiliteit. Je bent niet alleen, maar doet het wel alleen. Je hebt altijd een bureau naast je. Onzekerheid weegt wel zwaarder dan flexibiliteit, anders zou ik mijn baan in loondienst opgeven. Wel gehad dat ze zonder werk zat. Toen bij meer bureaus ingeschreven en direct weer aan de slag. | Ik heb al een baan in loondienst eraast. Wel leuk om samen te doen, als zelfstandige en in loondienst.  |
| <b>Zelfstandige 9</b>  | Als je genoeg ervaring hebt is werken als zzp'er veel gunstiger, meer uitdaging door verschillende plaatsen, positieve energie.   | Nee, nog niet. Zou ze financieel veel op achteruit gaan. Eventueel voor toekomst, meer vastigheid qua werkplek, maar moet dan wel veel uitdaging bieden.  |
| <b>Zelfstandige 10</b> | Voordeel is regie over agenda, echt in eigen handen. In loondienst soms ongemerkt tot iets gedwongen, vooral met kinderen in basisschoolleeftijd fijn.  | Zeg nooit nooit. Maar dan moet het wel een hele leuke baan zijn en onder eigen voorwaarden.   |
| <b>Zelfstandige 11</b> | Ideaal, ik kan alles zelf bepalen, heb minder stress, geen andere zorgen. Flexibiliteit weegt op tegen onzekerheid, flexibiliteit zorgt voor vrijheid en vrijheid zorgt voor rust.  | Nee, zou niet meer terug willen naar werkdruk en stress.  |

|                     | Huidige situatie (loondienst)   | Andere situatie (zelfstandige)  |
|---------------------|---|---|
| <b>Medewerker 1</b> | Goed, veel voorzieningen bij ziekte en zwangerschap.  | Nee, liever vast in dienst. Wil niet alles zelf regelen. Wil graag vaste collega's en gewoon mijn loon. In loondienst weet je waar je aan toe bent.     |
| <b>Medewerker 2</b> | Prima, extra loon naast inkomen van man is mooi meegenomen.   | Weet het niet. Ligt eraan wat voor iets het is, zou wel uitdaging moeten zijn.  |
| <b>Medewerker 3</b> | Niet veel vrijer als zelfstandige. Allebei even vrij. Nu geen papierwerk. Nu niet flexibel in persoonlijke aanvragen. Nu geen zorgen als ze zich ziek meldt. Zelfstandige zijn is meer een uitdaging. Nu meer vastigheid. | Nu met kind nog niet. Nu meer vrij. Als zzp'er al die boekhouding, rekeningen, vraagt meer. En je moet ook echt werk zoeken. Nu heb ik meer vastigheid. |



|                      |   |  |
|----------------------|---|--|
| <b>Medewerker 4</b>  | Zou graag eigen uren inplannen. Dat is het ideale plaatje.  | Nee, omdat je dan echt alleen bent. Ik heb graag mensen om me heen.  |
| <b>Medewerker 5</b>  | Ik wil graag collega's om me heen hebben als ik werk.   | Nee.   |
| <b>Medewerker 6</b>  | Zekerheid van dagen en uren.  | Afwachten of je aan je uren komt. Ook 's avonds werken. Niet echt voordelen.   |
| <b>Medewerker 7</b>  | Fijn, je weet waar je aan toe bent.   | Zou een optie zijn als je zonder werk zou komen te zitten. Komt een hoop rompslomp bij kijken. Nooit klaar. En als je het alle twee (partner ook) doet, dan niet echt te doen.   |
| <b>Medewerker 8</b>  | Ik ben blij met de zekerheid. Ik kan binnen mijn werk ook heel goed zelfstandig werken.   | Nee.   |
| <b>Medewerker 9</b>  | Ik ben blij dat ik zekerheid heb.   | Als zelfstandige veel onzekerheid. Je moet veel zelf regelen. Wel makkelijker om 'ja' en 'nee' te zeggen. Als huidige werk niet meer zou bevallen zou ik wel gaan kijken om misschien als zelfstandige te gaan werken. |
| <b>Medewerker 10</b> | Een prima oplossing, omdat ik niet een leuke moeder zou kunnen zijn als ik niet zo werken. Nu ben ik dat wel. Sowieso is mijn keuze tot het kiezen voor kinderen samen gegaan met het feit dat ik graag wil werken. Als ik niet meer zou kunnen werken, dan waren er geen kinderen gekomen.   | Nee.   |
| <b>Medewerker 11</b> | De onregelmatigheid en de afwisseling maakt het leuker en makkelijker om het werk in de zorg goed te combineren met een gezin. Geen week is hetzelfde, dat zorgt voor een leuk afwisseling. Er is toch ruimte voor verbreding van je werk. Werken in loondienst vind ik fijn, omdat het werk in de verpleging 24 uur door gaat. Als ik naar huis ga, kan ik het makkelijk loslaten omdat er na mij weer een andere collega is die verder werkt. | Ik zou niet graag als ik thuis ben met de kinderen me nog bezig willen houden met werk. Ik vind het prettig dat dit gescheiden is, dat is ook duidelijker voor de kinderen. Thuis een basis van rust voor iedereen.    |

#### 4.6.2 De ervaringen van de zelfstandigen in de zorg

*In bovenstaand overzicht is weergegeven hoe zelfstandigen denken over het werken als zelfstandige en het werken in loondienst en tevens hoe medewerkers in loondienst over beide zaken denken. Omdat de probleemstelling gericht is op de vraag of de flexibiliteit van het werken als zelfstandige opweegt tegen de lagere inkomenszekerheid en de werkcultuur, zijn onderstaand een aantal citaten weergegeven van zelfstandigen.*

Zelfstandige 4:

“Mijn man staat volledig achter mij. Om als zzp'er te gaan werken, moet je er wel echt samen voor gaan... De reden dat ik als zzp'er ben gaan werken is omdat ik zelf de dagen en diensten kan bepalen. Anders zou ik na mijn zwangerschap weer steeds wisselende diensten hebben en dat is gewoon te rommelig en chaotisch. Nu heb ik structuur en werk ik op vaste dagen. Het is heel erg leuk, maar ook druk. Je bent als zzp'er eigenlijk nooit vrij, nog even dit en dat. En ik denk wel regelmatig na

over mijn pensioen en wat er zou gebeuren bij ziekte. Maar op dit moment vind ik de zeggenschap belangrijker. Ik ben blij met wat ik doe.”

Zelfstandige 5:

“Ik vind dit veel fijner dan loondienst. Nu kan ik zelf min uren bepalen en het werk is ook leuker. Mijn werk-privé balans is nu veel beter, ik heb minder oppas nodig en ben toch meer thuis (omdat ik nachtdiensten doe). Ik voel me thuis nu ook prettiger omdat het werk leuker is.”

Zelfstandige 7:

“Ik zou het niet iedereen aanraden om als zzp’er te gaan werken. Je moet wel echt een stabiel inkomen van je man hebben. Want als zzp’er heb je gewoon geen vaststaand loon. Ik loop heel erg rond met of het opweegt. Ik heb toch liever vastigheid en dan nog losse opdrachten ernaast. Als je bijvoorbeeld een nieuw huis wilt, is alles moeilijker op deze basis. Het heeft veel voor- en nadelen. De voordelen zijn dat het veelzijdig is, je kan veel ervaring opdoen en het is flexibel. Maar het nadeel is dat je geen vaststaand loon hebt.”

Zelfstandige 8:

“Je hebt toch meer vrijheid en flexibiliteit als zzp’er. Je bent niet alleen, maar je doet het wel alleen. Je hebt een bureau naast je. Eigenlijk weegt de onzekerheid wel zwaarder dan de flexibiliteit, want anders had ik mijn baan in loondienst wel opgegeven. Ik heb wel eens gehad dat ik zonder werk zat als zzp’er. Maar toen heb ik me bij wat meer bureaus opgegeven en kon ik direct weer aan de slag. Bovendien leer je veel van het werken als zzp’er en het is leuk, je leert nieuwe mensen kennen.”

Zelfstandige 9:

“Het is veel gunstiger om te werken als zzp’er. Als je genoeg bagage hebt, dan biedt het meer uitdaging. Je komt op verschillende plekken, want je bent overal inzetbaar. Het geeft positieve energie. Maar je moet wel zelfverzekerd zijn. Mijn enige onzekerheid is om ziek te worden. Er is werk genoeg, je moet gewoon niet te beroerd zijn om te werken. Als je je flexibel opstelt met feestdagen, dan merk je van kantoor dat ze in mindere maanden ook weer aan jou denken. Het mes snijdt aan twee kanten.”

Zelfstandige 10:

“Toen ik pas startte als zzp’er had ik een ander gevoel. Cliënten komen niet direct aanwaaien. Daarom heb ik in het begin alles aangenomen en toen kwam het thuis wel eens in de knel. Nu is het beter in balans. Ik zeg nu ook wel eens ‘nee’. Dat durfde ik voorheen nog niet zo goed. Ik had het gevoel dat ik me eerst moest waar maken. Het is een ander gevoel dan in loondienst. Maar in deze tijd bestaan heel

veel 'schijn'-zekerheden. Het is nog maar de vraag of je aan je cliënten kan komen. Het voordeel is dat je de regie over je agenda echt in eigen handen kunt houden. In loondienst wordt je soms ongemerkt gedwongen tot dingen, daar kan je moeilijker 'nee' zeggen. Het is fijn om je balans zelf te kunnen bepalen als de kinderen op de basisschool zitten, in loondienst is het moeilijker te organiseren. Als zzp'er kan en moet je vooral zelf op de balans toezien."

#### 4.6.3 Conclusie

Met de verklarende vragen die in het voorgaande deel zijn beantwoord was het doel te onderzoeken of en hoe de zeggenschap over de arbeidstijden opweegt tegen de lagere inkomenszekerheid en de minder ondersteunende werkcultuur die het werken als zelfstandige in de zorg met zich meebrengt. Kortom, weegt de flexibiliteit op tegen de lagere inkomenszekerheid en de minder ondersteunende werkcultuur?

Acht van de elf zelfstandigen geeft aan dat dit het geval is. Voor hen is de flexibiliteit en de zeggenschap van groter belang dan de lagere inkomenszekerheid of de andere werkcultuur. Voor drie zelfstandigen geldt dit niet. Zij zouden graag iets meer zekerheid willen. Eén van hen geeft aan liever meer zekerheid te willen, omdat de man ook geen zekerheid heeft in zijn werk. Eén van hen geeft aan toch liever wat meer vastigheid te willen en de andere zelfstandige geeft aan dat ze anders haar baan in loondienst zou opgeven als ze genoeg zekerheid zou hebben.

## 5. Conclusie en discussie

*Het laatste hoofdstuk vormt de conclusie van het onderzoek en geeft een reflectie op het onderzoek.*

### 5.1 Conclusie

De probleemstelling, die is onderzocht, is als volgt geformuleerd:

Hoe ervaren vrouwen die als zelfstandige in de zorg werken hun werk-privé balans ten opzichte van vrouwen die in loondienst in de zorg werken en welke verklaringen zijn daarvoor te vinden?

In een kwalitatief onderzoek bestaande uit 22 interviews met 11 zelfstandigen en 11 medewerkers in loondienst is deze probleemstelling onderzocht. Alle respondenten hebben een partner en kind(eren) onder de 12 jaar. Bij het beantwoorden van de probleemstelling zijn inkomenszekerheid, werkcultuur en zeggenschap betrokken als verklarende elementen.

Er is gebleken dat vooral situationistische en subjectivistische definities betrekking hebben op de werk-privé balans. Zo blijkt dat er verschillende vormen van evenwicht mogelijk zijn. De balans is afhankelijk van persoonlijke perspectieven en van wat voor iemand het beste werkt om doelstellingen te bereiken. Zo heeft de medewerker bij wie het werk voor het gezin komt andere perspectieven dan de medewerker die werkt voor het geld en anders liever was thuisgebleven bij haar kind(eren). Mensen kunnen echter ook gegroepeerd worden naar waarden en kenmerken. Zo is niet alleen de gezinssamenstelling van invloed op de werk-privé balans maar ook, zoals het werken in de zorg, de 24-uurs-werkzaamheden. Dit heeft invloed op de middelen en verlangens ten aanzien van de balans. Uit de interviews blijkt dat de groep zelfstandigen een betere werk-privé balans heeft dan de groep medewerkers in loondienst. Duidelijke verschillen blijken uit het feit dat medewerkers in loondienst meer piekeren over het werk dan zelfstandigen in de zorg. De medewerkers in loondienst hebben ook meer moeite met het plannen en organiseren vanwege de arbeidstijden dan de zelfstandigen in de zorg.

De meeste respondenten geven aan dat er genoeg werk is in de zorg. Dit is gunstig voor hun werkzekerheid. Zoals Dekker en Mooi-Reci (2011) werkzekerheid definiëren gaat het om het houden, vinden of zelf creëren van betaald werk, nu en in de toekomst. De respondenten vertrouwen erop dat ze in de zorg werk kunnen blijven vinden. Bij het begin van het onderzoek is verondersteld dat de werk- en inkomensonzekerheid bij zelfstandigen een negatieve invloed zou hebben op hun werk-privé balans. Echter, zowel bij de zelfstandigen in de zorg als bij de medewerkers in loondienst heeft de deze onzekerheid geen grote invloed op de werk-privé balans. Zelfstandigen maken zich hierover niet veel meer zorgen dan de medewerkers in loondienst en het zorgt bij hen niet voor een slechtere werk-privé balans. Waar vanuit de literatuur verwacht wordt dat in de gezondheidszorg steeds meer met flexibele contracten gewerkt gaat worden (Quint en Schermer, 2008), blijkt dat toch alle medewerkers in loondienst een vast contract hebben. Dit zorgt bij hen voor zekerheid. Uit de ervaringen van de zelfstandigen blijkt dat zij in het begin moesten wennen aan de 'zekerheid' als zelfstandige. Nu ze weten dat er genoeg werk is, maken zij zich minder zorgen. Bij de zelfstandigen is

wat meer onzekerheid over de toekomst als zelfstandige dan bij de medewerkers over hun baan, maar deze onzekerheid is niet van dermate omvang dat het invloed heeft op de werk-privé balans.

Uit de interviews met de 11 zelfstandigen in de zorg en de 11 medewerkers in loondienst blijkt dat zelfstandigen een meer ondersteunende werkcultuur ervaren dan medewerkers in loondienst. Bij het begin van het onderzoek is verondersteld dat een ondersteunende werkcultuur een positieve invloed zou hebben op de werk-privé balans. Uit het onderzoek van Jung Jang (2008) bleek een dergelijke werkcultuur te zijn gerelateerd aan een verminderde negatieve spillover. Dit blijkt tevens uit de resultaten van dit onderzoek. De respondenten met een meer ondersteunende werkcultuur piekeren niet vaak over hun werksituatie. Verder kan steun vanuit de leidinggevende of in geval van de zelfstandigen vanuit het bureau en collega's ervoor zorgen dat rolconflicten verminderen en het functioneren van het gezin verbetert. Dit blijkt tevens uit de resultaten. Zelfstandigen kunnen het werk makkelijker loslaten dan de medewerkers in loondienst en zijn meer tevreden over de tijd die zij besteden met hun kinderen. Hieruit wordt geconcludeerd dat een meer ondersteunende werkcultuur leidt tot een betere werk-privé balans. Zelfstandigen ervaren een meer ondersteunende werkcultuur ten opzichte van de medewerkers in loondienst. Dit heeft een positief effect op hun werk-privé balans. De betere werk-privé balans van de zelfstandigen is te verklaren vanuit de steun vanuit het bureau. Dit stelt hen in staat hun werk en privé goed op elkaar af te stemmen en gescheiden te houden.

Om werk en privé op elkaar af te stemmen is ook zeggenschap over de arbeidstijden van belang. Bij het begin van het onderzoek is verondersteld dat een grotere zeggenschap over arbeidstijden een positieve invloed zou hebben op de werk-privé balans. Campbell-Clark (2001) beweert dat tevredenheid van mensen met een flexibel werkschema het gevolg kan zijn van een verhoogde perceptie van autonomie en het oplossen van werk/familie aangelegenheden. Verder zou het de perceptie van werk/gezin storing kunnen verminderen. Uit dit onderzoek blijkt dat zelfstandigen meer autonomie ervaren. Dit leidt bij hen ook tot minder problemen met het inplannen van werk- en familie aangelegenheden. Ze zijn bovendien meer tevreden met hun werkdagen en –uren en met de tijd die ze met hun kinderen doorbrengen. Dit is terug te zien op hun hogere score op de werk-privé balans dan de medewerkers in loondienst. De medewerkers in loondienst die positief scoren op de zeggenschap scoren ook (vrij) positief op de werk-privé balans. Hieruit blijkt dat zeggenschap over de arbeidstijden leidt tot een betere werk-privé balans. Zelfstandigen in de zorg ervaren meer zeggenschap en ook een betere werk-privé balans. De term 'time-bind' van Hochschild (2003) is relevant voor het onderzoek. Medewerkers zouden hun tijd liever anders verdelen tussen werk en privé, maar zouden niet in staat zijn om dit te doen. Dit staat voor een gebrek aan evenwicht tussen werk en privé. Bij de medewerkers in loondienst uit dit onderzoek komt naar voren dat zij graag hun tijd anders zouden indelen tussen werk en privé. Uit de ervaringen van de zelfstandigen blijkt dit veel minder. Zij geven vooral aan zelf de verdeling tussen werk en privé te maken en hun arbeidsuren hierop in te delen. Dit verklaart het betere evenwicht tussen werk en privé bij de zelfstandigen. Zij hebben meer flexibiliteit bij het indelen van hun tijd en meer autonomie over hun gewerkte uren. Over het werken op niet-standaard uren schrijven Tausig en Fenwick (2001) dat dit het niveau van conflict tussen werk en familie doet toenemen en het niveau van tevredenheid en geluk in het

huwelijk en met familie vermindert. Bij medewerkers in loondienst valt op dat zij het wel vervelend vinden en meer van hun kinderen moeten missen door het werken op dergelijke tijden. Zelfstandigen in de zorg hebben hier minder moeite mee. Dit is te wijten aan het feit dat zij hier zelf voor kiezen. Dit bevestigt het feit dat het werken van niet-standaard uren positieve gevolgen kan hebben voor de werk-privé balans wanneer dit samengaat met controle en keuze in het werkschema. De zelfstandigen in de zorg hebben, door de zeggenschap over de arbeidstijden en het werken op niet-standaard uren, een betere werk-privé balans dan de medewerkers in loondienst.

Om antwoord te geven op de vraag hoe vrouwen die als zelfstandige in de zorg werken hun werk-privé balans ervaren ten opzichte van vrouwen in de loondienst, kan gesteld worden dat de zelfstandigen meer het gevoel hebben baas te zijn over de eigen agenda en de eigen werk-privé balans. Dit is te verklaren uit de meer ondersteunende werkcultuur en de grotere zeggenschap over de arbeidstijden. De lagere inkomenszekerheid is niet van dermate belang dat het opweegt tegen de vrijheid en eigen inspraak. Zelfstandigen in de zorg hebben meer kans om hun eigen leven te plannen. Zij kunnen op korte termijn hun aantal uren aanpassen en hebben zeggenschap in de diensten die zij werken en de dagen waarop. Uit het onderzoek blijkt dat zij om deze redenen een betere werk-privé balans ervaren dan de medewerkers in loondienst. Het feit dat zij hun leven meer zelf in kunnen richten verklaart waarom zij meer tevreden zijn met hun balans tussen werk en privé.

## 5.2 Reflectie op het onderzoek

Ik ben tevreden met de keuze om dit onderzoek kwalitatief uit te voeren. Dankzij het onderzoek is een inzicht verkregen in de werk-privé balans en de totstandkoming ervan van vrouwen in de zorg bij zelfstandigen en medewerkers in loondienst. Dit heeft tevens inzichten opgeleverd in de waarden en ervaringen van deze vrouwen. Over de werk-privé balans was veel theorie te vinden. Het gaf echter niet veel handvaten voor het onderzoek. De werk-privé balans van zzp'ers was nog niet veel onderzocht. Bovendien is het zelfstandig ondernemerschap in de zorg onderscheidend, omdat het gebonden is aan meer eisen qua tijden omdat het met afhankelijke mensen te maken heeft. Het zelfstandig ondernemerschap in de zorg was ook nog weinig besproken in de wetenschappelijke literatuur, evenals het werken als zelfstandige in samenwerking met een bemiddelingsbureau. Door het verrichten van kwalitatief onderzoek is de rijkdom naar de problematiek naar voren gekomen.

Met de keuze voor de sneeuwbalmethode in de ruime zin van het woord voor de werving van respondenten ben ik ook tevreden. Ik ken zelf mensen die in de zorg werken. Via hen heb ik respondenten kunnen vinden die in loondienst werken. Het bleek echter vrij lastig om zelfstandigen in de zorg te vinden. Door via veel kanalen te werven zijn uiteindelijk genoeg zelfstandigen gevonden.

Omdat nu kwalitatieve gegevens zijn verzameld en de rijkdom van de problematiek naar voren is gekomen, kan kwantitatief onderzoek worden verricht om meer te kunnen generaliseren of meer in de breedte te kunnen onderzoeken. Een verdere suggestie voor vervolgonderzoek is om de alleenstaanden te onderzoeken. Er bleken veel alleenstaanden als zelfstandige in de zorg te werken, terwijl dit vanuit de literatuur niet was verwacht. Het onderzoek kan ook voor sectoren buiten de

zorg inzicht geven wat betreft de zeggenschap over de arbeidstijden. Echter, voor andere sectoren kan de werving van respondenten moeizaam zijn, omdat in andere sectoren dan de zorg vrijwel geen bemiddelingsbureaus zijn die ingeschakeld kunnen worden.

Gezien de sociologische aard van de scriptie zijn geen uitspraken gedaan over psychologische verschillen tussen de onderzochte groepen. Echter, vanuit de interviews bestaat een vermoeden over de psychologische verschillen tussen zelfstandigen in de zorg en medewerkers in loondienst. Personen die de zelfstandigheid en het risico op zich nemen denken wellicht meer in oplossingen dan in problemen, waardoor zij meer actie ondernemen om een goede werk-privé balans te bereiken. Ook zullen zij wellicht wat meer zelfstandig en zelfverzekerd zijn, omdat ze de keuze hebben durven maken. Zo kan dit onderzoek aanleiding en handvaten geven voor eventueel vervolgonderzoek. De kennis die dit onderzoek en eventuele vervolgonderzoeken oplevert kan mensen die in de zorg werken en organisaties binnen de zorgsector inzicht en eventuele handvaten geven om er hun voordeel mee te doen.

## Literatuurlijst

Avgar, A.C., Givan, R.K. & Liu, M. (2011). A Balancing Act: Work–Life Balance and Multiple Stakeholder Outcomes in Hospitals. *British Journal of Industrial Relations*, 49 (4) 717-741. Verkregen op 1 oktober, 2012 van <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8543.2010.00839.x/pdf>.

Baaijens, C. (2006). *Deeltijdarbeid: kans of bedreiging?* Verkregen op 16 januari, 2013, van <http://www.dehora.com/planning/Dehora-Artikel-Deeltijdarbeid-kans-of-bedeiging.pdf>.

Baarda, D.B., Goede, M.P.M. de en Teunissen, J. (2005). *Basisboek Kwalitatief onderzoek*. Houten, Nederland: Noordhoff Uitgevers.

Barendregt, C., Poel, A. van der & Mheen, D. van de (2005). Tracing selection effects in three non-probability samples. *European Addiction Research*, 11 (3), 124-131. Verkregen op 4 juni, 2013 van, <http://www.karger.com/Article/Pdf/85547>.

Beer, P. de (2011). *Moderne bestaanszekerheid*. Verkregen op 27 februari, 2013 van <http://dare.uva.nl/document/458818>.

Beer, P. de (2007). Instituties rond arbeid en sociale zekerheid. In J.W. Duyvendak & M. Otto (Eds.), *Sociale kaart van Nederland. Over maatschappelijke instituties*. (p. 111-132). Den Haag, Nederland: Boom Onderwijs.

Brett, J., & Stroh, L. K. (2003). Working 61 plus hours a week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*, 88, 67-78.

Bumpus, M.F., Crouter, A.C. & McHale, S.M. (1999). Work demands of dual-earner couples: implications for parents' knowledge about children's daily lives in middle childhood. *Journal of Marriage and Family*, 61 (2), 465-475. Verkregen op 29 november, 2012, van <http://www.jstor.org/stable/353762>.

Campbell-Clark, S. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations* (53), 747-770. Verkregen op 8 maart, 2013, van <http://hum.sagepub.com/content/53/6/747.full.pdf+html>.

Campbell-Clark, S. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365. Verkregen op 20 november, 2012, van <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879100917597>.

Craig, Lyn (2006) Children and the revolution: a time-diary analysis of the impact of motherhood on daily workload. *Journal of Sociology*, Vol. 42 (2), 125–43. Verkregen op 12 december, 2012, van <http://jos.sagepub.com/content/42/2/125.full.pdf+html>.



- Craig, L. & Sawrikar, P. (2009). Work and family: how does the (gender) balance change as children grow? *Gender Work and Organisation*, 16 (6), 684-710. Verkregen op 21 november, 2012, van <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=15212f83-7f9e-4dea-8252-ac88ff928aea%40sessionmgr14&vid=2&hid=125>.
- Crompton, R. & Lyonette, C. (2006). *Work-life 'balance' in Europe*. Verkregen op 21 november, 2012, van <http://asj.sagepub.com/content/49/4/379.full.pdf+html>.
- Dekker, F. & Stavenuiter, M. (2012). *ZZP'ers en het sociale stelsel: op weg naar herziening?* Verkregen op 1 maart, 2013, van [http://www.verwey-jonker.nl/doc/participatie/ZZP'ers-en-het-sociale-stelsel\\_3853\\_web.pdf](http://www.verwey-jonker.nl/doc/participatie/ZZP'ers-en-het-sociale-stelsel_3853_web.pdf).
- Dekker, R. & Kösters, L. (2011). De ontmythologisering van de zzp-trend. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 27 (3), 248-263. Verkregen op 13 februari, 2013, van <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=121011>.
- Dekker, R. & Mooi-Reci, I (2011). Tijdelijk werk: De werkloosheidsrisico's. *Sociaal Bestek* 11, 45-48. Verkregen op 27 februari, 2013 van [http://dare.ubvu.vu.nl/bitstream/handle/1871/25606/TSB\\_11\\_10%2520def%20Dekker.pdf?sequence=2](http://dare.ubvu.vu.nl/bitstream/handle/1871/25606/TSB_11_10%2520def%20Dekker.pdf?sequence=2).
- Dijkers, J.S.E. (2008). Work-home interference in relation to work, organisational, and home characteristics. Verkregen op 24 oktober, 2012, van <http://dare.ubn.kun.nl/bitstream/2066/73302/1/73302.pdf>.
- Euwals, R. & Groot, R. de (2012). Flexibilisering over generaties. *ESB Arbeidsmarkt* 97 (4629), 109-111. Verkregen op 28 februari, 2013 van [http://www.flexworkresearch.org/uploaded\\_files/publications/109-111\\_ESB4629\\_euwals\\_tcm445-620467.pdf](http://www.flexworkresearch.org/uploaded_files/publications/109-111_ESB4629_euwals_tcm445-620467.pdf).
- Fleetwood, S. (2007). Why work-life balance now? *The International Journal of Human Resource Management*, 18 (3), 387-400. Verkregen op 28 maart, 2013 van <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09585190601167441>.
- FNV (2011). *Onzeker werk*. Verkregen op 13 februari, 2013, van [http://www.fnv.nl/site/media/pdf/104182/FNV-Onzeker\\_werk-2012.pdf](http://www.fnv.nl/site/media/pdf/104182/FNV-Onzeker_werk-2012.pdf).
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.

Grip, A. de (2004). Levensloop en personeelsbeleid in zorg en onderwijs [Elektronische versie]. *Economisch Statistische Berichten*, 89 (4427), 26. Verkregen op 2 oktober, 2012 van <http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=11355>.

Henderson, M. & Argyle, M. (1985). Social support by four categories of work colleagues: Relationships between activities, stress and satisfaction. *Journal of occupational behaviour*, 6, 229-239.

Hill, E. J., Martinson, V. K., Ferris, M., & Zenger Baker, R. (2004). Beyond the mommy track: The influence of new-concept part-time work for professional women on work and family. *Journal of Family and Economic Issues*, 25, 121-136.

Hill, E.J., Hawkins, A.J., Ferris, M. & Weitzman, M. (2001). Finding a extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50 (1), 49-58. Verkregen op 13 december, 2012, van <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x/pdf>.

Hildebrandt, E., & Littig, B. (2006). Concepts, approaches and problems of work-life balance. *European Societies*, 8: 215-222. Verkregen op 19 november, 2012, van <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/14616690600644939>.

Hochschild, A. R. (1989). *The second shift: working parents and the revolution at home*. New York: Avon Books. Verkregen op 12 december, 2012, van <http://www.unc.edu/~kleinman/handouts/second%20shift.pdf>.

Hochschild, A.R. (2003) The time bind: when work becomes home and home becomes work. In D. Harper & H.M. Lawson (Eds.), *The cultural study of work* (p. 261-272). Lanham, United States of America: Rowman & Littlefield Publishing Group. Verkregen op 20 november, 2012, van <http://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=Jc8P2RlyBRMC&oi=fnd&pg=PA261&dq=The+Time+Bind:+When+work+becomes+home+and+home+becomes++work&ots=-UBYOzmISU&sig=QEW65RCZIDpHE1k3g54s53bJ918#v=onepage&q=The%20Time%20Bind%3A%20When%20work%20becomes%20home%20and%20home%20becomes%20%20work&f=false>.

Jung Jang, S. (2008). *Relationships among perceived work-life balance, resources, and the well-being of working parents*. New Brunswick, New Jersey. Verkregen op 30 november, 2012, van [http://books.google.nl/books?id=WYMVkZEonE4C&printsec=frontcover&hl=nl&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.nl/books?id=WYMVkZEonE4C&printsec=frontcover&hl=nl&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false).

Leede, J. de (2011). Kansen met arbeidsvoorwaarden [Elektronische versie]. *Gamma Professional*, 61 (3), 23-26. Verkregen op 31 oktober, 2012 van <http://doc.utwente.nl/79965/1/kansen.pdf>.

Milkie, M.A., Kendig, S.M., Nomaguchi, K.M. & Kathleen, E.D. (2010). Time with children, children's well-being, and work-family balance among employed parents. *Journal of Marriage and Family*, 72

(5), 1329-1343. Verkregen op 19 november, 2012

van <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1741-3737.2010.00768.x/pdf>.

Parker, S.C., Belghitar, Y. & Barmby, T. (2005). Wage uncertainty and the labour supply of self-employed workers. *The economic journal* 115, 190-207. Verkregen op 28 februari, 2013 van <http://www.jstor.org/stable/3590377>.

Parslow, R.A., Jorm, A.F., Christensen, H., Rodgers, B., Strazdins L. & D'Souza, R.M. (2004). The associations between work stress and mental health: A comparison of organizationally employed and self-employed workers. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 18 (3), 231-244.

Peeters, M. & Heiligers, P. (2007). De balans tussen werk en privé. In W. Schaufeli & A. Bakker (Eds.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (p. 299-314). Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.

Peters, P., Dulk, L. den & Lippe, T. van der (2008). Effecten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit op de balans tussen werk en privé [Elektronische versie]. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 24 (4), 341-362. Verkregen op 1 oktober, 2012, van <http://ics.uda.ub.rug.nl/FILES/root/Articles/2008/PetersP-Effecten/PetersP-Effecten-2008.pdf>.

Pleijster, F. & Valk, P. van der (2007). *Van onbemind tot onmisbaar: de economische betekenis van zzp'ers nu en in de toekomst*. Verkregen op 3 oktober, 2012, van [http://www.ondernemerschap.nl/sys/cftags/assetnow/design/widgets/site/ctm\\_getFile.cfm?file=A200711.pdf&perId=0](http://www.ondernemerschap.nl/sys/cftags/assetnow/design/widgets/site/ctm_getFile.cfm?file=A200711.pdf&perId=0).

Portegijs, W. & Keuzenkamp, S. (2008). *Nederland deeltijdland: vrouwen en deeltijdwerk*. Den Haag, Nederland: Sociaal en Cultureel Planbureau. Verkregen op 2 oktober, 2012, van <http://library.wur.nl/WebQuery/clc/1867426>.

Posthumus, M.A.C. & Wilthagen, A.C.J.M. (2010). Zzp'ers en de transitionele arbeidsmarkt. In A. van Halem (Ed.), *De opkomst van de ZZP'er* (p. 27-35). Alphen aan de Rijn, Nederland: Kluwer.

Quint, P. & Schermer, K. (2008). *De organisatie als hulpmiddel*. Houten, Nederland: Bohn Stafleu Van Loghum.

Reiter, N. (2007). Work life balance: what do you mean? The ethical ideology underpinning appropriate application. *The Journal of Applied Behavioral Science* 43 (2), 273-294.

SCP (2010). *Zorgen voor zorg. Ramingen van de vraag naar personeel in de verpleging en verzorging tot 2010*. Verkregen op 21 mei, 2012, van [www.scp.nl/dsresource?objectid=26400&type=org](http://www.scp.nl/dsresource?objectid=26400&type=org).

Souza, R.M.D., Strazdins, L., Lim, L.L-Y, Broom, D.H. & Rodgers, B. (2003). Work and health in a contemporary society: demands, control, and insecurity. *J Epidemiol Community Health*, 57 (11), 849-854. Verkregen op 27 februari, 2013 van <http://jech.bmj.com/content/57/11/849.full>.

Tas, L. van der (2011). *Zorgen Zonder Personeel: Over drijfveren, ervaringen en toekomstperspectieven van zzp'ers in de thuiszorg*. Verkregen op 31 oktober, 2012, van [http://igitur-archive.library.uu.nl/student-theses/2011-1118-200639/ZorgenZonderPersoneel\\_digitaal.pdf](http://igitur-archive.library.uu.nl/student-theses/2011-1118-200639/ZorgenZonderPersoneel_digitaal.pdf)

Tausig, M. & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues* 22 (2), 101-119. Verkregen op 29 november, 2012, van [http://download.springer.com/static/pdf/716/art%253A10.1023%252FA%253A1016626028720.pdf?auth66=1354195001\\_1674cc5f21967ea650a7cb99098b77e1&ext=.pdf](http://download.springer.com/static/pdf/716/art%253A10.1023%252FA%253A1016626028720.pdf?auth66=1354195001_1674cc5f21967ea650a7cb99098b77e1&ext=.pdf)

Thornthwaite, L. (2004). Working time and work-family balance: a review of employees' preferences. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42 (2), 166-184. Verkregen op 26 november, 2012, van <http://apj.sagepub.com/content/42/2/166.full.pdf+html>.

Tremblay, D.G. (2007). From casual work to economic security; the paradoxical case of self-employment. *Social indicators research*, 88 (1), 115-130. Verkregen op 13 februari, 2013, van <http://search.proquest.com/socabs/docview/197641304/fulltextPDF/13C39B4F2A770B20609/1?accountid=13598#>.

Valk, J. van der & Boelens, A. (2004). Vrouwen op de arbeidsmarkt. *Sociaal-economische trends*, 3<sup>e</sup> kwartaal 2004, 19-25. Verkregen op 12 oktober, 2012, van <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/00077C50-A953-4059-8E75-0094725B2323/0/2004k3v4p019art.pdf>.

Williams, C. (2008). Work-life balance of shift workers. *Statistics Canada*, 75-001-X, 5-16. Verkregen op 28 maart, 2013, van <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008108/pdf/10677-eng.pdf>.

White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C. & Smeaton, D. (2003). 'High-performance' management practices, working hours and work-life balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41 (2), 175-195. Verkregen op 29 november, 2012, van <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-8543.00268/pdf>

ZIP (2009). *Zorg voor mensen, mensen voor de zorg*. Verkregen op 5 juni, 2012, van <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2009/11/27/zorg-voor-mensen-mensen-voor-de-zorg.html>.

## Bijlage 1. Respondenten

*Deze bijlage is bedoeld om informatie te geven over de respondenten. Zo krijgt de lezer een beeld van de achtergrond en kenmerken van de respondenten. In het kader van de anonimiteit is de naam van de respondent niet genoemd.*

### Zelfstandige 1:

Zelfstandige 1 is 39 jaar. Ze woont in Someren, een dorp in Noord-Brabant. De gemiddelde reistijd naar cliënten is een half uur. Ze heeft drie kinderen, van 8, 11 en 13 jaar. Ze heeft de opleiding 'Ziekenverzorging' gedaan en werkt nu negen maanden als zelfstandige in de zorg. Ze werkt gemiddeld 48 uur per week (twee diensten van 24 uur) en haar partner werkt 40 uur per week in loondienst. Zelfstandige 1 krijgt opdrachten van een landelijke organisatie waar cliënten 24 uur per dag terecht kunnen voor persoonlijke verzorging en verpleging.

### Zelfstandige 2:

Zelfstandige 2 is 44 jaar. Ze woont in Aalst, een dorp in Noord-Brabant. De gemiddelde reistijd naar cliënten is een half uur. Ze heeft twee kinderen, van 11 en 15 jaar. Ze heeft de opleiding 'In-service, niveau 4' gedaan in het ziekenhuis. Ze werkt sinds anderhalf jaar als zelfstandige in de zorg. Ze werkt gemiddeld 48 uur per week (twee diensten van 24 uur) en haar partner werkt 24 uur per week in loondienst. Zelfstandige 2 krijgt opdrachten van een landelijke organisatie waar cliënten 24 uur per dag terecht kunnen voor persoonlijke verzorging en verpleging.

### Zelfstandige 3:

Zelfstandige 3 is 46 jaar. Ze woont in Sint Jansteen, een dorp in Zeeuws-Vlaanderen (Zeeland). De gemiddelde reistijd naar cliënten is tien minuten. Ze heeft vier kinderen, van 9, 16, 18 en 19 jaar. Ze heeft de opleiding 'Ziekenverzorging' gedaan. Ze werkt gemiddeld 20 uur per week en haar partner werkt 40 uur per week in loondienst. Zelfstandige 3 krijgt opdrachten van een landelijke organisatie waar cliënten 24 uur per dag terecht kunnen voor persoonlijke verzorging en verpleging.

### Zelfstandige 4:

Zelfstandige 4 is 29 jaar. Ze woont in 's Gravenzande, een stad in Zuid-Holland. De gemiddelde reistijd naar cliënten is één uur. Ze heeft één kindje, van 11 maanden. Ze heeft een verpleegkundige opleiding gevolgd op mbo-niveau. Ze werkt 22 uur per week en met reistijd en administratie erbij werkt ze 36 uur. Haar partner werkt 40 uur per week in loondienst. Zelfstandige 4 krijgt opdrachten van een organisatie in Zuid-Holland die thuiszorg biedt.

### Zelfstandige 5:

Zelfstandige 5 is 39 jaar. Ze woont in Tilburg, een stad in Noord-Brabant. De gemiddelde reistijd naar cliënten ligt tussen 15 en 45 minuten. Ze heeft twee kinderen, van 4 en 8 jaar. Ze heeft de opleiding 'Ziekenverzorgende, niveau 3' gedaan. Ze werkt 48 uur per week (twee diensten van 24 uur) en haar partner werkt 40 uur per week in loondienst. Zelfstandige 5 krijgt opdrachten van een landelijke organisatie waar cliënten 24 uur per dag terecht kunnen voor persoonlijke verzorging en verpleging.

**Zelfstandige 6:**

Zelfstandige 6 is 33 jaar. Ze woont in Terneuzen, een stad in Zeeuws-Vlaanderen (Zeeland). De gemiddelde reistijd naar cliënten is tien minuten. Ze heeft drie kinderen, van 4, 7 en 8 jaar. Ze heeft de opleiding 'HBO-V' gedaan. Ze werkt nu gemiddeld tien uur. Haar partner werkt bij de luchtmacht en is doordeweeks op de basis. Zelfstandige 6 krijgt opdrachten van een landelijke organisatie waar cliënten 24 uur per dag terecht kunnen voor persoonlijke verzorging en verpleging.

**Zelfstandige 7:**

Zelfstandige 7 is 39 jaar. Ze woont in Terneuzen, een stad in Zeeuws-Vlaanderen (Zeeland). De reistijd naar cliënten varieert tussen tien en 45 minuten. Ze heeft twee kinderen, van 9 en 12 jaar. Ze heeft SPW gedaan met aanvullende certificaten. Ze werkt gemiddeld 30 uur per week en haar man werkt 40 uur per week in loondienst. Zelfstandige 7 krijgt opdrachten van een Zeeuws bureau voor particuliere zorg voor begeleiding, verzorging en verpleging.

**Zelfstandige 8:**

Zelfstandige 8 is 45 jaar. Ze woont in Hansweert, een dorp in Zeeland. De reistijd naar cliënten varieert tussen tien minuten en anderhalf uur. Ze heeft 2 kinderen, van 10 en 12 jaar. Ze heeft een opleiding in de psychiatrie gevolgd. Ze werkt 112 uur per maand in loondienst en 150 tot 200 uur per maand als zelfstandige in de zorg. Haar partner werkt 40 uur per week in loondienst. Zelfstandige 8 krijgt opdrachten van een Zeeuws bureau voor particuliere zorg voor begeleiding, verzorging en verpleging.

**Zelfstandige 9:**

Zelfstandige 9 is 40 jaar. Ze woont in Halsteren, een dorp in Noord-Brabant. De reistijd naar cliënten varieert tussen 45 minuten en één uur. Ze heeft twee kinderen, van 9 en 11 jaar. Ze heeft de opleiding SPH gedaan. Ze werkt tussen 40 en 60 uur per week. Haar partner werkt niet vanwege zijn arbeidsongeschiktheid. Zelfstandige 9 krijgt opdrachten van een Zeeuws bureau voor particuliere zorg voor begeleiding, verzorging en verpleging.

**Zelfstandige 10:**

Zelfstandige 10 is 43 jaar. Ze woont in Nistelrode, een dorp in Noord-Brabant. De reistijd naar cliënten varieert tussen vijf en 45 minuten. Ze heeft twee kinderen, van 6 en 8 jaar. Ze heeft de opleiding 'HBO-V' gevolgd. Ze werkt gemiddeld 30 uur per week. Haar partner werkt 40 uur per week in loondienst. Zelfstandige 10 krijgt opdrachten van een landelijke organisatie waar cliënten 24 uur per dag terecht kunnen voor persoonlijke verzorging en verpleging.

**Zelfstandige 11:**

Zelfstandige 11 is 27 jaar. Ze woont in Rilland, een dorp in Zeeland. De gemiddelde reistijd naar cliënten is 45 minuten. Ze heeft één kind van 12 jaar en is zwanger van haar tweede kindje. Ze heeft de opleiding 'Verzorgende IG' gedaan. Ze werkt gemiddeld 32-36 uur per week. Haar partner werkt

40-60 uur per week in loondienst. Zelfstandige 11 krijgt opdrachten van een Zeeuws bureau voor particuliere zorg voor begeleiding, verzorging en verpleging.

**Medewerker 1:**

Medewerker 1 is 24 jaar. Ze woont in Eindhoven, een stad in Noord-Brabant. De reistijd naar haar werk is 45 minuten. Ze heeft één kindje van zes maanden. Ze heeft een paramedische studie gevolgd richting radiologie. Ze werkt 32 uur, maar heeft één dag per week ouderschapsverlof. Haar partner werkt 40 uur in loondienst. Medewerker 1 is werkzaam in een ziekenhuis.

**Medewerker 2:**

Medewerker 2 is 41 jaar. Ze woont in Terneuzen, een stad in Zeeuws-Vlaanderen (Zeeland). De reistijd naar haar werk is een half uur. Ze heeft drie kinderen, van 11, 15 en 17 jaar. Ze heeft 'SPW' gedaan. Ze werkt 23 uur en haar partner werkt 36 uur in loondienst. Medewerker 2 is werkzaam in een organisatie die zorg biedt aan mensen met een verstandelijke beperking.

**Medewerker 3:**

Medewerker 3 is 25 jaar. Ze woont in Axel, een stad in Zeeuws-Vlaanderen (Zeeland). De reistijd naar haar werk is een kwartier. Ze heeft één kind van 9 jaar. Ze heeft 'SPW' gedaan. Ze werkt 28 uur. Haar partner werkt 40-48 uur in loondienst. Medewerker 3 is werkzaam in een organisatie die zorg biedt aan mensen met een verstandelijke beperking.

**Medewerker 4:**

Medewerker 4 is 22 jaar. Ze woont in Axel, een stad in Zeeuws-Vlaanderen (Zeeland). De reistijd naar haar werk is een kwartier. Ze heeft één kind van 4 jaar. Ze heeft 'Verzorgende IG' gedaan. Ze werkt 27 uur. Haar partner werkt 40 uur per week in loondienst op onregelmatige tijden. Medewerker 4 is werkzaam in een zorgcentrum.

**Medewerker 5:**

Medewerker 5 is 26 jaar. Ze woont in Zaamslag, een dorp in Zeeuws-Vlaanderen (Zeeland). De reistijd naar haar werk is tien minuten. Ze heeft twee kinderen, van 1 en 5 jaar. Ze heeft 'Verzorgende IG' gedaan. Ze werkt 28 uur. Haar partner werkt meer dan 40 uur in loondienst. Medewerker 5 is werkzaam in een zorgcentrum.

**Medewerker 6:**

Medewerker 6 is 30 jaar. Ze woont in Terneuzen, een stad in Zeeuws-Vlaanderen (Zeeland). De reistijd naar haar werk is vier minuten. Ze heeft twee kinderen, van 3 en 7 jaar. Ze heeft 'SPW' gedaan. Ze werkt 24 uur. Haar partner werkt 40 uur in loondienst. Medewerker 6 is werkzaam in een organisatie die zorg biedt aan mensen met een verstandelijke beperking.

**Medewerker 7:**

Medewerker 7 is 32 jaar. Ze woont in Terneuzen, een stad in Zeeuws-Vlaanderen (Zeeland). De reistijd naar haar werk is tien minuten. Ze heeft één kind, van 2 jaar en is zwanger van haar tweede

kindje. Ze heeft 'SPW' gedaan. Ze werkt 24 uur. Haar partner is zelfstandige en werkt ongeveer 40 uur. Medewerker 7 is werkzaam in een organisatie die zorg biedt aan mensen met een verstandelijke beperking.

Medewerker 8:

Medewerker 8 is 44 jaar. Ze woont in Tilburg, een stad in Noord-Brabant. De reistijd naar haar werk is een half uur. Ze heeft twee kinderen, van 12 en 17 jaar. Ze heeft geleerd voor 'Activiteitenbegeleiding'. Ze werkt 36 uur. Haar partner werkt 40 uur in loondienst. Medewerker 8 is werkzaam in een maatschappelijke opvang.

Medewerker 9:

Medewerker 9 is 36 jaar. Ze woont in Baarle Hertog, een dorp in Noord-Brabant. De reistijd naar haar werk is 25 minuten. Ze heeft drie kinderen, van 2, 16 en 18 jaar. Ze heeft een verpleegkundige opleiding gedaan. Ze werkt 32 uur. Haar partner werkt 40 uur in loondienst. Medewerker 9 is werkzaam in een maatschappelijke opvang.

Medewerker 10:

Medewerker 10 is 39 jaar. Ze woont in Tilburg, een stad in Noord-Brabant. De reistijd naar haar werk is 20 minuten. Ze heeft twee kinderen, van 5 en 7 jaar. Ze heeft de opleiding gevolgd tot MBB'er 'Medisch Beeldvormend en Bestralingsdeskundige'. Ze werkt 32 uur in loondienst. Haar partner werkt ook 32 uur in loondienst. Medewerker 10 is werkzaam in een ziekenhuis.

Medewerker 11:

Medewerker 11 is 37 jaar. Ze woont in Zaamslag, een dorp in Zeeuws-Vlaanderen (Zeeland). De reistijd naar haar werk is vijf minuten. Ze heeft drie kinderen, van 9, 12 en 14 jaar. Ze heeft 'Verzorgende IG' gedaan. Ze werkt 24 uur per week. Haar partner werkt 36 uur per week in loondienst. Medewerker 11 is werkzaam in een zorgcentrum.



## Bijlage 2. Interview-schema

### Introductie

Voorafgaand aan het interview zullen de volgende zaken kort worden toegelicht aan de respondent:

- Het doel van het interview
- De duur van het interview
- Anonimiteit van de respondent en dat vertrouwelijk wordt omgegaan met de informatie
- Het interview wordt opgenomen in het kader van de verwerking van de resultaten.

### Algemene kenmerken

Naam: ...  
Leeftijd: ...  
Woonplaats: ...  
Gemiddelde reistijd: ...  
Hoeveel kinderen met welke leeftijd: ...  
Verpleegkundige opleiding?: ...  
Zelfstandige of medewerker in loondienst: ...  
Aantal uren per week (gemiddeld): ...  
Aantal uren per week van partner: ...

### Interview-vragen

^ = vraag specifiek voor medewerker in loondienst

\* = vraag specifiek voor zelfstandige in de zorg

### Privédomein

#### Huishoudelijk werk – feitelijk

1. Hoe is de verdeling van het huishoudelijk werk tussen u en uw partner?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

#### Huishoudelijk werk – ervaren

2. Hoe zou u de verdeling van huishoudelijke taken het liefst zien?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. Hoe ervaart u de verdeling van het huishouden op dit moment als u uw eigen gevoel zou mogen omschrijven?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Huishoudelijk werk – conflict*

4. Als u met uw man een gesprek/discussie heeft over het huishouden, waar gaat dat dan zoal over?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Zorg – feitelijk*

5. Hoe is de verdeling van de zorg voor de kinderen?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

6. Wie blijft er thuis als een kind op een werkdag ineens ziek blijkt te zijn?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

7. Mist u wel eens activiteiten met uw kinderen waar u graag bij had willen zijn doordat u moet werken?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Zorg – ervaren*

8. Wat is uw gevoel over de hoeveelheid tijd die u met uw kinderen besteedt?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

9. Hoe vinden uw man en kinderen het dat u werkt?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

10. Bent u op uw werk nog wel eens bezig met uw gezin en waar denkt u dan vooral aan?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Zorg – conflict*

11. Piekert u wel eens over uw thuissituatie als u aan het werk bent?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

12. Heeft u wel eens moeite met het plannen van de zorg voor de kinderen of activiteiten?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Balans algemeen – feitelijk*

13. Hoeveel uren zou u het liefst werken als u het helemaal zelf mocht bepalen?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Balans algemeen – ervaren*

14. Als u 's avonds naar bed gaat, ervaart u dan over het algemeen een voldaan gevoel over wat u die dag hebt gedaan?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Balans algemeen – conflict*

15. Heeft u wel eens het gevoel dat u op uw tenen moet lopen om alles gedaan te krijgen op een dag (gestrest gevoel)?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

16. Voelt u zich wel eens moe? Hoe vaak?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Inkomenszekerheid – feitelijk*

17.^ Wat voor soort contract heeft u?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

18.\* Heeft u een stabiel aantal cliënten?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

19. Stel dat u zonder werk komt te zitten, heeft u dan een back-up, bijvoorbeeld het inkomen van uw man?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

20. Hoe bent u verzekerd?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

21.\* Onderneemt u zelf actie om uzelf te verzekeren tegen bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid of werkloosheid?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Inkomenszekerheid – ervaren*

22. Vindt u dat uw inkomen voldoende is om rond te komen?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Inkomenszekerheid – conflict*

23. Maakt u zich wel eens zorgen om zonder werk te komen te zitten?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Werk-domein**

*Werkcultuur – feitelijk*

24. Hoeveel contact heeft u met uw collega's tijdens het werk?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

25. Welke mogelijkheid heeft u om werk aan te passen aan de thuis-eisen en daarin te overleggen met collega's?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Werkcultuur – ervaren*

26. Ervaart u steun vanuit de organisatie voor uw familie-behoefte?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

27. ^ Hoe ervaart u het hebben van collega's?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

\* Hoe ervaart u het feit dat u geen directe collega's heeft?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Werkcultuur – conflict*

28. Merkt u dat u wel eens piekert over zaken op het werk?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

.....

*Arbeidsuren en onregelmatigheid – feitelijk*

29. Hoe is uw rooster?

.....

.....

.....

.....

.....

30. Hoe is uw inspraak in uw rooster?

.....

.....

.....

.....

.....

31. Welke uren zou u het liefst werken?

.....

.....

.....

.....

.....

32. Kan u zelf bepalen hoeveel uren u per dag werkt?

.....

.....

.....

.....

.....

33. Hoe is de flexibiliteit met begin- en eindtijden?

.....

.....

.....

.....

.....

34. Kan u uw uren aanpassen aan bijvoorbeeld levensfase of per jaar? Ene keer drukker in privésfeer dan andere keer.

.....

.....

.....  
.....  
.....

35. a. Draait u nachtdiensten?

.....  
.....  
.....  
.....

b. Is het uw eigen keuze om nachtdiensten te draaien?

.....  
.....  
.....  
.....

c. Wat vindt u ervan om nachtdiensten te draaien?

.....  
.....  
.....  
.....

36. a. Werkt u in weekenden?

.....  
.....  
.....  
.....

b. Is het uw eigen keuze om in weekenden te werken?

.....  
.....  
.....  
.....

c. Wat vindt u ervan om in weekenden te werken?

.....  
.....



.....  
.....  
.....

*Arbeidsuren en onregelmatigheid – ervaren*

37. Bent u tevreden met uw werkdagen- en uren?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Arbeidsuren en onregelmatigheid – conflict*

38. Merkt u dat u last heeft van het werken op onregelmatige tijden? Moe, slecht humeur.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

39. Is het wel eens lastig om dingen te doen/plannen rondom uw werk door tijden?

.....  
.....  
.....  
.....

40. Merkt u dat uw man of kinderen moeite hebben met het feit dat u werkt op onregelmatige tijden?

.....  
.....  
.....  
.....

*Zzp/loondienst*

41. Hoe zou u het werken in loondienst/als zelfstandige in combinatie met een gezin in een aantal zinnen omschrijven?

.....  
.....  
.....

42. Zou u voor een baan als zelfstandige/in loondienst kiezen als dit op uw pad kwam?

.....  
.....

| <b>Bepalen van de werk-privé balans aan de hand van de volgende vragen en antwoordcategorieën</b>                            |                                   |   |  |
|--|-----------------------------------|---|--|
| <b>8. Wat is uw gevoel over de hoeveelheid tijd die u met uw partner en kinderen besteedt?</b>                               |                                   |   |  |
| <b>++ = heel goed</b>  | <b>+ = goed</b>                   | <b>- = niet zo goed</b>                   | <b>-- = heel slecht</b>                    |
| <b>10. Bent u op uw werk nog wel eens bezig met uw gezin en waar denkt u dan vooral aan?</b>                                 |                                   |   |  |
| <b>++ = niet mee bezig</b>   | <b>+ = soms mee bezig</b>         | <b>- = regelmatig mee bezig</b>           | <b>-- = heel vaak over piekeren</b>        |
| <b>14. Als u 's avonds naar bed gaat, ervaart u dan over het algemeen een voldaan gevoel over wat u die dag hebt gedaan?</b> |                                   |   |  |
| <b>++ = heel voldaan gevoel</b>  | <b>+ = meestal voldaan gevoel</b> | <b>- = regelmatig geen voldaan gevoel</b> | <b>-- = bijna nooit een voldaan gevoel</b> |
| <b>16. Voelt u zich wel eens moe, hoe vaak?</b>  |                                   |   |  |
| <b>++ = nooit moe</b>  | <b>+ = soms moe</b>               | <b>- = best vaak moe</b>                  | <b>-- = heel vaak moe</b>                  |
| <b>28. Merkt u dat u thuis wel eens piekert over werkzaken?</b>  |                                   |   |  |
| <b>++ = nooit</b>  | <b>+ = soms</b>                   | <b>- = regelmatig</b>                     | <b>-- = vaak</b>                           |
| <b>37. Bent u tevreden met uw werkdagen en –uren?</b>  |                                   |   |  |
| <b>++ = heel tevreden</b>  | <b>+ = tevreden</b>               | <b>- = eigenlijk niet tevreden</b>        | <b>-- = helemaal niet tevreden</b>         |
| <b>39. Is het wel eens lastig om dingen te doen/plannen rondom uw werk?</b>  |                                   |   |  |
| <b>++ = helemaal niet lastig</b>   | <b>+ = zelden lastig</b>          | <b>- = soms lastig</b>                    | <b>-- = heel lastig</b>                    |