- Afstudeerscriptie -

Factoren uit het werk- en privéleven die van invloed zijn op het welzijn van moeders



Beau Padding – s1081443

Daphne Petterson

Lectoraat Ouderschap & Ouderbegeleiding

Dafne Schutter

Hanny Hansen

23 juni 2017

Afstudeeropdracht TPH48A

|  |  |
| --- | --- |
| **Auteur:** | **B. (Beau) Padding** |
|  | Studente Toegepaste Psychologie |
|  | S1081443 |
|  | [S1081443@student.hsleiden.nl](mailto:S1081443@student.hsleiden.nl) |
|  |  |
|  |  |
| **Opleidingsinstituut:** | **Hogeschool Leiden** |
|  | Sociale Wetenschappen |
|  | Opleiding Toegepaste Psychologie |
|  | Zernikedreef 11 |
|  | 2333 CK Leiden |
|  |  |
| **Begeleidend docent:** | **H. (Hanny) Hanssen- de Wolf** |
|  | Docent Toegepaste Psychologie |
|  | [Hanssen.h@hsleiden.nl](mailto:Hanssen.h@hsleiden.nl) |
|  |  |
| **Opdrachtgever:** | **D. (Daphne) Petterson** |
|  | Onderzoeker Lectoraat Ouderschap en Ouderbegeleiding  Hogeschool Leiden |
| **Examinator** | [Petterson.d@hsleiden.nl](mailto:Petterson.d@hsleiden.nl)  **D. (Dafne) Schutter**  Docent Toegepaste Psychologie  [Schutter.d@hsleiden.nl](mailto:Schutter.d@hsleiden.nl) |
|  |  |
| **Onderzoeksperiode**  **Modulecode** | **Februari 2017 – Juni 2017**  **Afstudeeropdracht TPH48A**  Onderzoeksrapport scriptie |
|  |  |
| Datum: | 23 juni 2017 |
| Plaats: | Leiden |
|  |  |
| Versie: | 2.0 |

**Extra informatie**

**- Afstudeeronderzoek vertrouwelijk behandelen –**



Hierbij verklaar ik, Beau Padding, dat deze scriptie volledig door mij geschreven is en dat ik niet schuldig ben aan het plegen van plagiaat.

Ik benadruk dat de literatuur gebaseerd is op bronnen die te vinden zijn in de literatuurlijst.

De Hogeschool Leiden is verantwoordelijk voor de begeleiding van deze scriptie, niet voor de inhoud ervan.



# Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt mijn afstudeerscriptie die in gaat op factoren uit het werk- en privéleven die volgens werkende moeders met kinderen tussen de één en drie jaar oud van invloed zijn op hun welzijn. Dit onderzoeksrapport is geschreven voor de opleiding Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool Leiden, om zo mijn vierjarige Hbo-opleiding af te ronden. Al mijn hele leven ben ik gefascineerd door kleine kinderen en het moederschap, waardoor dit onderzoek goed bij mij past. Vorig jaar heb ik stage gelopen bij de kinder- en jeugd GGZ De Jutters op de afdeling preventie waar het feit dat ik iets met kinderen wil doen in mijn loopbaan, opnieuw is bevestigd. Ik vind het dan ook erg leuk dat ik het moederschap en het welzijn van moeders heb mogen onderzoeken. Het onderzoek is gedaan voor het lectoraat ouderschap en ouderbegeleiding binnen Hogeschool Leiden, die onderzoeken doen naar ouderschapsbeleving. Eén van de onderzoekers van het lectoraat heeft als opdrachtgever gefungeerd tijdens mijn onderzoek. Mijn dank gaat dan ook uit naar mijn opdrachtgever, die altijd open stond voor het stellen van vragen en meerdere keren hele gerichte en helpende feedback heeft gegeven op onderdelen van mijn scriptie.

Daarnaast gaat mijn dank uit naar mijn inhoudelijke begeleider, die mij heeft geholpen door samen met mij te sparren over het onderzoek, open te staan voor vragen en die mij meerdere malen feedback heeft gegeven. Daarnaast wil ik mijn naaste omgeving bedanken voor hun hulp, aanmoediging en steun. Ik vond het ontzettend leuk om deze scriptie te schrijven en kijk met een voldaan gevoel terug op het hele proces.

Ik wens u veel leesplezier.

Leiden, 23 juni 2017

B. (Beau) Padding

***‘****The only source of knowledge is experience.’*

**- Albert Einstein**

Samenvatting

Er zijn tientallen onderzoeken gedaan naar de werk-privébalans van vrouwen en daarin is aangetoond dat een balans tussen werk en privé de kwaliteit van leven verbetert. Onderzoek toont daarnaast aan dat het welzijn van ouders van invloed is op de opvoeding en dat het algemene welzijn van ouders weer invloed heeft op het welzijn van hun kinderen. Echter zijn er tot noch toe nog weinig onderzoeken gedaan naar de factoren uit het werk- en privéleven van werkende moeders met jonge kinderen die van invloed zijn op hun welzijn.

Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen welke factoren uit het werk- en privéleven volgens werkende moeders met kinderen tussen de één en drie jaar oud van invloed zijn op het welzijn. Hiervoor is de volgende onderzoeksvraag opgesteld: *Welke factoren uit het werk- en privéleven zijn volgens werkende moeders met kinderen tussen de één en drie jaar oud van invloed op het welzijn?* Hierbij zijn verschillende deelvragen opgesteld, die kijken naar welke factoren volgens moeders bevorderend zijn voor het welzijn, welke factoren juist belemmerend zijn, hoeveel die factoren voor de moeders betekenen en in hoeverre moeders een balans ervaren tussen hun werk- en privéleven.

Om antwoord te geven op deze onderzoeksvraag is veldonderzoek uitgevoerd waarbij twaalf respondenten zijn geïnterviewd. De respondenten bestaan uit werkende moeders met kinderen tussen de één en drie jaar oud. Zij doen op dit moment mee aan een longitudinaal onderzoek van het lectoraat en via hen zijn de contactgegevens vernomen en afspraken ingepland. Uit de interviews bleek dat er vele bevorderende en belemmerende factoren van invloed zijn op het welzijn en dat de mate van balans tussen werk en privé daar een rol in speelt. Er kwam naar voren dat uit het werkleven de attitude ten aanzien van het werk, de relatie met collega’s, de reistijd, de werkdruk, het aantal uren dat men werkzaam is en de mogelijkheden binnen het werk van invloed zijn op het welzijn. Vanuit het privéleven blijkt dat de steun van sociale contacten, het sociale netwerk zelf, de partnerrelatie, de eigen tijd, de band met het kind, de zorg voor de kinderen en het gevoel om moeder te zijn, invloed te hebben. Daarnaast spelen de woonplaats van de moeders, de woonplek (het huis) en de gezondheid van de moeders een belangrijke rol. En tot slot de mate van balans tussen werk en privé.

Op basis hiervan wordt aanbevolen om een interventie op te richting rondom het thema werk-privébalans en om samenwerkingsorganisatie informatie te geven over de uitkomsten van dit onderzoek. Dit kan het lectoraat doen door middel van een voorlichting of training. Eventueel vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op andere doelgroepen zoals werkende moeders met kinderen in de basisschoolleeftijd of op werkende vaders met jonge kinderen. Tevens kunnen de bevindingen meegenomen worden in het onderzoek naar ouderschapsbeleving van het lectoraat.

# Summary

Work life balance is a very hot topic and there have been done a lot of researches about it. In those researches they found that balance between work- and private life has a positive effect on the quality of life. The well-being of parents influences the well-being of children by the way they raise their kids. However, there haven’t been many researches about which factors influences the well-being of working mothers with young aged children.

The purpose of this research is to find out which factors from the work- and private life influences the well-being of working mothers with children from one to three years old. Therefore the following question has been researched: *Which factors from the work- and private life of working mothers with children between the ages of one to three years old influence their well-being?* This research tells you something about which factors are positive for the well-being of mothers, what factors are negative, how much these factors mean to the mothers and how they describe their balance between work and private.

Because of that twelve working mothers with children between the ages of one to three years old have been interviewed. These women have been contacted by school for another research and afterwards they have been contacted for this research. The results tell a lot of positive and negative factors and show the impact of work life balance.

Results of the work life show that the opinion of the work, de relation with colleagues, travel distance, the work pressure, the working hours and the possibilities from the organisation play a big part in the well-being of working moms. Results of the private life show that support from the social network matters, the people in it, the relationship with their partner, the time for themselves, the relationship with their children, taking care of the children and the responsibilities of being a mom have a lot of impact on the well-being. The neighbourhood they live in, their home and they health of the moms plays a big part too. The way they have been raised themselves is also important. And not to forget the influence of the work life balance.

Based on this there have been made recommendations. The first is to tell other organisations about the results of this research. The second is to find a way to help working mothers with the balance between their work and private life. Next researches could look at other target groups, such as working fathers or working mothers with children of another age. The findings of this research could also be important for the research about the wellbeing of parents.

Inhoudsopgave

[1 Inleiding 1](#_Toc485811437)

[1.1 Aanleiding 1](#_Toc485811438)

[1.2 Probleemanalyse 1](#_Toc485811439)

[1.3 Opdrachtgever 3](#_Toc485811440)

[1.4 Leeswijzer 4](#_Toc485811441)

[2 Theoretisch kader 5](#_Toc485811442)

[2.1 Ouderschap 5](#_Toc485811443)

[2.2 Werk-privébalans 8](#_Toc485811447)

[2.3 Welzijn en werk-privébalans van moeders 10](#_Toc485811450)

[2.4 Theoretisch model 12](#_Toc485811453)

[2.5 Deelvragen 14](#_Toc485811454)

[3 Methode 15](#_Toc485811455)

[3.1 Aard van het onderzoek 15](#_Toc485811456)

[3.2 Registratie en verwerking van de gegevens 16](#_Toc485811461)

[3.3 Betrouwbaarheid en geldigheid 17](#_Toc485811464)

[4 Resultaten 19](#_Toc485811467)

[4.1 Bevorderende factoren 19](#_Toc485811468)

[4.2 Belemmerende factoren 23](#_Toc485811471)

[4.3 Waarde van deze factoren 28](#_Toc485811474)

[4.4 Werk-privébalans 30](#_Toc485811475)

[5 Conclusie en discussie 32](#_Toc485811476)

[5.1 Conclusie 32](#_Toc485811477)

[5.2 Discussie 35](#_Toc485811478)

[6 Aanbevelingen en suggesties 37](#_Toc485811481)

[Literatuurlijst 40](#_Toc485811482)

[De bijlagen 43](#_Toc485811483)

# Inleiding

*In dit hoofdstuk wordt de aanleiding van het onderzoek beschreven, de probleemanalyse met daarin de probleemstelling en de doelstellingen en tot slot de leeswijzer van het onderzoeksrapport beschreven.*

## Aanleiding

Het lijkt erop dat ouders tegenwoordig steeds meer ballen in de lucht moeten houden. Ze moeten de zorg van de kinderen regelen, werken vaak een aantal uur per week en willen daarnaast nog tijd over houden voor hun partner, familie, vrienden en hobby’s. Dit vereist voor ouders veel overleg en organisatie van de verdeling van huishoudelijk werk en de zorg van de kinderen. Bovendien leidt de toegenomen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen tot extra belasting. In Nederland is het zo dat in de meeste gezinnen met jonge kinderen beide ouders parttime werken, zo is uit onderzoek gebleken, waarbij moeders de meeste taken op zich nemen (Scholten, 2012). De vraag is wat dit alles doet met het welzijn van vrouwen. Vrouwen hebben namelijk – in vergelijking tot werkende mannen – vaak geen huisgenoot die de huishoudelijke taken overneemt als zij aan het werk zijn. Als moeders thuiskomen van hun werk, wachten daar nieuwe taken die niet lang uitgesteld kunnen worden. Zelfs in de gevallen waarin vrouwen en mannen de zorgtaken verdelen, neemt de belasting voor vrouwen toe. Vrije tijd is voor jonge werkende moeders heel schaars (Cousins & Tang, 2004). Bovendien begint de scheiding tussen werk en privé te vervagen. Om alle zorgtaken te kunnen regelen, moeten moeders vaak vanaf hun werk allerlei privédingen regelen. Omgekeerd wordt overwerken, thuiswerken of in de weekenden nog even wat doen, steeds normaler (Van Bergen, geciteerd in Ablas en Wijsman, 2013). Voor veel moeders neemt de uitdaging om hun werk- en privéleven in balans te houden, dan ook toe. Dit blijkt ook uit het feit dat er talloze onderzoeken gedaan zijn naar werk-privébalans: op Google Scholar zijn meer dan 3,9 miljoen resultaten te vinden als er gezocht wordt op werk-privébalans. In meerdere onderzoeken wordt aangetoond dat een goede balans tussen het werk- en privéleven een positief effect heeft op de kwaliteit van leven van mensen (Scholten, 2012; Greenhaus & Powel, 2006; Dikkers, 2008; Hill, 2005). Als er gekeken wordt naar het welzijn van ouders, zijn factoren uit het werk- en privéleven dus belangrijk. Volgens de literatuur zijn er verschillende factoren uit het werk- en privéleven die invloed hebben op het welzijn van ouders. Factoren die specifiek voor moeders invloed hebben op hun welzijn, is nog minder bekend. Het is relevant om dit te onderzoeken, omdat onderzoek aantoont dat vrouwen een disbalans tussen werk- en privéleven zwaarder ervaren dan mannen, en dat moeders in de opvoeding vaker stress ervaren, meer last hebben van spanningen in de partnerrelatie, vaker gezondheidsproblemen hebben en vaker spanning ervaren tussen de verschillende rollen die ze uit voeren (Widarsson en collega’s, 2012).

## 1.2 Probleemanalyse

De definitie die in dit onderzoek wordt aangehouden voor een werk-privébalans is die van Collins, Greenhaus en Shaw (2003): ‘*de mate waarin iemand evenveel bezig is – en even tevreden is – met zijn of haar rol op het werk als thuis en/of binnen de familie’* (Collins, Greenhaus & Shaw, 2003). Uit wetenschappelijk onderzoekt blijkt een conflict tussen het werk- en privéleven, ook wel disbalans genoemd, verschillende negatieve gevolgen te hebben voor het welzijn. Voorbeelden hiervan zijn het ervaren van stress, vermoeidheid, een slechte mentale en fysieke gezondheid en minder tevredenheid met het leven (Frone, Russel & Barnes, 1996; Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2009; Rose, Hunt & Ayers, 2007). Uit een studie van Geurts en collega’s (2005) blijkt dat zo’n 40% van de Nederlandse werknemers problemen ervaart met het combineren van hun werk- en privéleven.

Uit een onderzoek van Pichler (2009) komt naar voren dat dit vaker voorkomt bij vrouwen dan bij mannen. Daarnaast ervaren vrouwen conflicten tussen de werkplek en het privéleven zwaarder dan mannen; dat wil zeggen, zij hebben er langer last van (Pichler, 2009). Onderzoek heeft aangetoond dat het hebben van kinderen invloed heeft op werk-privéconflicten (Cousins & Tang, 2004). Werkende vrouwen met kinderen zijn dus een risicogroep voor het ervaren van een werk-privéonbalans, wat weer invloed heeft op het welzijn. En vooral vrouwen met kleine kinderen moeten flexibel zijn, doordat de zorg voor de kinderen in deze leeftijd meer aandacht van de moeder eist dan als de kinderen ouder zijn. De kinderen kunnen bijvoorbeeld niet alleen thuis blijven als het kind ziek is of zelf naar de dokter of tandarts gaan. Dit vergt flexibiliteit van de werkende moeders met jonge kinderen (Scholten, 2012). Dit probleem is de laatste jaren sterk toegenomen, doordat er steeds meer tweeverdieners zijn. Het probleem speelt al sinds de jaren ’90 en is een internationaal probleem (Seierstad & Kirton, 2015).

Volgens Scholten (2012) hebben midden- tot hoogopgeleide mensen vaker last van een werk-privéconflict (of onbalans) dan laagopgeleide. Zij werken meer uren per week en hebben een hogere werkdruk dan mensen met een baan in een andere sociale klasse. Het maken van lange dagen en een grotere kans op werkdruk, houden beide sterk verband met het werk-privéconflict en zijn vaak een onderdeel van een professionele baan (Scholten, 2012). Lang werken en het geringe contact met sociale contacten hebben tevens een verband met het werk-privéconflict (McGinnity, 2008). Doordat het thema werk-privébalans een erg actueel onderwerp is, zijn er al verschillende WLB-programma’s (Work Life Balance programma’s) bedacht en geïmplementeerd bij bedrijven in Nederland. Het probleem is echter dat deze programma’s niet juist worden uitgevoerd door het management of dat vrouwen er geen gebruik van maken doordat ze denken dat dit geen positieve uitwerking zal hebben op de rest van hun carrière (Schuitemaker, 2014; Scholten, 2012).

Uit gesprekken met de opdrachtgever van het onderzoek (D. Petterson) blijkt dat op dit moment het probleem voor het lectoraat omschreven kan worden als het ontbreken van kennis rondom het thema welzijn op basis van factoren uit het werk- en privéleven bij werkende moeders. De opdrachtgever is vooral nieuwsgierig naar de mening van moeders ten aanzien van de invloed van de factoren uit het werk- en privéleven op het welzijn en de mate van balans tussen werk en privé. Zij wil graag achterhalen hoe de moeders tegen de verdeling tussen hun werk en privéleven aankijken, om dit – als het nieuwe resultaten laat zien – mee te nemen in het grotere onderzoek naar de ouderschapsbeleving onder ouders in Nederland (Persoonlijke communicatie, zd).

Met dit onderzoek wordt onderzocht welke factoren van het werk- en privéleven voor werkende moeders met kinderen tussen de één en drie jaar oud van invloed zijn op het welzijn. Er wordt daarbij een onderscheid gemaakt tussen positieve en negatieve factoren en de waarde die vrouwen aan de factoren hechten. Daarnaast is gekeken naar het effect van werk-privébalans. De doelstelling voor de opdrachtgever is om antwoord te krijgen op de vraag hoe ouders ouderschap beleven. Met het antwoord op die vraag willen ze uiteindelijk advies kunnen geven aan samenwerkingsorganisaties zoals het CJG, zodat ze aanbevelingen kunnen doen over eventuele interventies voor ouders rondom de opvoeding en het ouderschap. Dit onderzoek zal bijdragen aan het antwoord op die vraag, maar het eigen onderzoek van de opdrachtgever zal nog een aantal jaar onderzoek doen op dit thema.

De probleemstelling van dit onderzoek luidt:

*‘Welke factoren van het werk- en privéleven zijn volgens werkende moeders met kinderen tussen de één en drie jaar oud van invloed op het welzijn?’*

De probleemstelling wordt beantwoord door vier deelvragen, die gaan over bevorderende factoren voor het welzijn, belemmerende factoren, hoeveel waarde er aan deze factoren wordt gehecht en in hoeverre vrouwen een balans ervaren tussen hun werk- en privéleven. De deelvragen zijn gebaseerd op inzichten uit de literatuur.

Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de factoren die invloed hebben op het welzijn van moeders, om op die manier aanbevelingen te kunnen maken over faciliteiten die het welzijn van moeders bevorderen. Het doel daarvan is om de kwaliteit van de opvoeding van de kinderen te optimaliseren en het welzijn van kinderen te garanderen. Met dit onderzoek wordt dus gekeken welke factoren van invloed zijn op het welzijn van moeders en hoe organisaties door middel van interventies daar aandacht aan kunnen besteden. Het doel voor het vooronderzoek is om informatie te verzamelen rondom het ouderschap, een werk-privébalans en over de samenhang tussen het welzijn van ouders en hun werk-privébalans.

## Opdrachtgever

De opdrachtgever van dit onderzoek is onderzoeker van het lectoraat ouderschap en ouderbegeleiding binnen de Hogeschool Leiden. Dat lectoraat houdt zich bezig met maatschappelijke problemen rondom het thema ouderschap en werkt hiervoor samen met landelijke kennis- en thema-instituten en praktijkprofessionals. Op dit moment is men onder andere bezig met een longitudinaal onderzoek naar de manier waarop jonge ouders het ouderschap beleven (kinderen tussen de nul en drie jaar oud) en welke beschermende factoren bijdragen aan het welzijn van ouders in Leiden en omstreken. Dit onderzoek wordt ‘Leuker voor Later’ genoemd. Voor dit onderzoek werkt het lectoraat nauw samen met Gemeente Leiden. Daarnaast zijn er contacten met andere organisaties die werken met ouders die een kind krijgen of net hebben gekregen, zoals bijvoorbeeld echopraktijken, verloskundigen, kraamzorg, ziekenhuizen en kinderopvang. Voor de landelijke informatie voor het onderzoek werkt dit project samen met ‘Ouders van nu’, ‘24Baby’, ‘Stichting Opvoeden’ en ‘SamenKramen’ (HSLeiden, zd). Ook worden er binnen het lectoraat zelf onderzoeken gedaan naar ouderschap, zowel door onderzoekers als door studenten. Zo zet het lectoraat studenten in voor verschillende deelonderzoeken, onder andere over de samenhang tussen partnerrelatie en ouderschap.

Het lectoraat streeft ernaar om de deskundigheid van mensen op allerlei gebieden te bevorderen; docenten van de Hogeschool, toekomstige professionals (studenten), professionals in het werkveld, gemeenten, onderwijs en uiteraard de ouders zelf. Door onderzoek, onderwijs en verschillende interventies geeft het lectoraat antwoord op vragen zoals: Hoe beleven ouders ouderschap? Zijn daarin opvallende verschillende tussen moeders en vaders? Wat onderscheidt ouders die het ouderschap naar tevredenheid vervullen van ouders die dit moeilijk vinden (HSLeiden, zd)?

Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat het voor de opvoeding van kinderen belangrijk is om te kijken naar het welzijn en de uitrusting van de ouders van deze kinderen. Het lectoraat streeft dit ook na. Dit doen zij door te inventariseren wat de behoeften zijn van ouders, en wat hun beleving is ten opzichte van het ouderschap. Wanneer men kijkt naar de maatschappelijke relevantie, kan dus geconstateerd worden dat als er meer bekend is over het welzijn van ouders organisaties hier op in kunnen spelen. Organisaties kunnen programma’s oprichten om moeders te ondersteunen in de verschillende rollen die ze moeten vervullen. Hierbij kan gedacht worden aan programma’s die we werk-privébalans ondersteunen. Het lectoraat wil met dit huidige onderzoek achterhalen welke factoren van het werk- en privéleven voor moeders van invloed zijn op het welzijn. Wetenschappelijk onderzoek heeft namelijk aangetoond dat als het welzijn van ouders positief is, dit tevens een positieve reactie heeft op de opvoeding van de kinderen (Houwen & Moonen, 2013). Als het welzijn van moeders goed is, heeft dit dus direct een positief effect op hoe de kinderen zich voelen gedurende de opvoeding.

## Leeswijzer

Het eerste hoofdstuk van dit onderzoeksrapport is de inleiding, waarin informatie wordt gegeven over de aanleiding, de opdrachtgever, de probleemanalyse, de doelstellingen en de probleemstelling. Hoofdstuk twee is het theoretisch kader, waarin uitkomsten van meerdere wetenschappelijke onderzoeken worden beschreven. De theorie gaat over ouderschap, het welzijn van ouders en werk-privébalans. Tot slot is het theoretisch model beschreven. Deze informatie is nodig om het onderzoek te kunnen uitvoeren.

Het derde hoofdstuk gaat over de methodologie van dit onderzoek, waarin wordt beschreven hoe dit onderzoek is uitgevoerd. Er wordt daarnaast informatie gegeven over de registratie van de gegevens, de respondenten, de analyse en de mate van betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek.

Hoofdstuk vier beschrijft de resultaten aan de hand van de deelvragen. Op basis van de interviews zijn codes opgesteld en aan de hand daarvan zijn de deelvragen beantwoord. In de resultaten staan citaten van de respondenten weergegeven.

Het vijfde hoofdstuk is het hoofdstuk conclusie en discussie. Aan de hand van de resultaten wordt er in dit hoofdstuk antwoord gegeven op de probleemstelling. In de discussie worden mogelijke oorzaken van de resultaten besproken, eventuele beperkingen gepresenteerd en suggesties voor eventueel vervolgonderzoek gegeven.

Het laatste hoofdstuk beschrijft de aanbevelingen van dit onderzoek. De aanbevelingen zijn geschreven voor de opdrachtgever en zijn zowel op inhoud als op methode afgestemd.

Daarna is de literatuurlijst te vinden, waarin alle bronnen staan die gebruikt zijnvoor dit onderzoek. Deze bronnen zijn gebruikt ter onderbouwingvan dit onderzoek. Na de literatuurlijst staan de bijlagen. Hierin staan de topiclijst, de codeboom, een overzicht met datums van de dataverzameling, het coderingsschema en het toestemmingsformulier van dit onderzoek.

# Theoretisch kader

*Dit hoofdstuk bestaat uit wetenschappelijke literatuur ter onderbouwing van het onderzoek. De eerste paragraaf gaat in op ouderschap, de tweede op het thema werk-privébalans en daarna een paragraaf over de samenhang tussen beiden. Tot slot is het theoretisch model waar dit onderzoek op gebaseerd is, beschreven.*

## Ouderschap

Ouder zijn is een bijzondere rol in het leven van mensen. Het is een deel van de identiteit dat aangeeft dat iemand kinderen heeft en wijst op verantwoordelijk willen zijn voor de opvoeding en het welzijn van zijn/haar kinderen (Gravesteijn, 2015). De ouder heeft als taak om zoveel mogelijk tradities, wijsheden en inzichten over te brengen op het kind. Ouders hebben echter meer taken dan opvoeden alleen. Naast het opvoeden van de kinderen zijn ouders bezig met de partnerrelatie, de (geestelijke) gezondheid, het organiseren van de tijd voor werk en vrije tijd, het onderhouden van sociale contacten en financiële zaken.

Ouders houden vrijwel altijd alle ballen in de lucht. Ze houden zich bezig met hun werk, hun familie, hun gezondheid, hun vrienden en niet te vergeten zichzelf (Scholten, 2012). Als een ouder ervaart dat zijn of haar werk te veel tijd kost, zal dit ten koste gaan van de tijd voor andere dingen. Om de verschillende ballen in de lucht te houden, is planning een onderdeel van het dagelijks bestaan van de meeste ouders. Bij een gebalanceerd leven hebben activiteiten in het ene domein geen negatieve invloed op het andere domein. Ouderschap vraagt daarnaast soms om improvisatie, waar mensen verschillend mee om kunnen gaan. Volgens Gravesteijn (2015) beïnvloeden een aantal factoren het welzijn van ouders. Deze factoren zijn in drie categorieën te verdelen.

De eerste categorie zijn individuele factoren. Hieronder worden persoonlijke kenmerken verstaan die het welzijn positief of negatief beïnvloeden. Zo’n factor is bijvoorbeeld de mate waarin een ouder zich voorbereid voelt op het ouderschap. Een ouder die zich voorbereidt op het ouderschap heeft van tevoren nagedacht over hoe het is om ouder te zijn en hoe hij of zij met stressvolle situaties om wil gaan. Dat kan effect hebben op het welzijn van de ouder. Dat geldt ook voor de kennis die een ouder heeft over de ontwikkeling van kinderen. Gravesteijn (2015) noemt verder als bepalende individuele factor levensvaardigheden van de ouder. Er kan hierbij gedacht worden aan het beheersen van eigen emoties, het omgaan met conflicten, het kunnen inleven in anderen, de zorg voor het huishouden en organiseren van werk.

De tweede categorie is het thuisklimaat. Naast individuele factoren spelen ook gezinsfactoren een rol in het welzijn van ouders. Het betreft de partnerrelatie, de relatie tussen ouder en kind en de taakverdeling tussen ouders. Bij het krijgen van een kind verandert de relatie tussen partners. De mate waarin ouders zich hier van te voren op hebben voorbereid is van invloed op het al dan niet voorkomen van spanningen in de relatie. De kwaliteit van de relatie tussen ouders en hun kind is van invloed op het welzijn van ouders en tevens op de ontwikkeling van het kind. Een derde factor in deze categorie is de taakverdeling tussen ouders. Doordat er meer taken te verdelen zijn, zullen ouders bij de geboorte van een kind opnieuw naar de taakverdeling binnen het gezin moeten kijken. Uit onderzoek blijkt dat ouders door de extra taken minder tijd aan zichzelf besteden (Bartelink, 2012).

De derde categorie is het netwerkklimaat. Ook het bredere sociale netwerk heeft invloed op het welzijn van de ouders. Onderzoek toont aan dat ondersteuning vanuit het sociale netwerk van ouders een positief effect heeft op hun welzijn en dat van de kinderen (Bartelink, 2012). Door het hebben van een goed sociaal netwerk krijgen ouders gevoelens van erkenning, herkenning, steun en bevestiging. Het sociale netwerk is voor alle ouders een beschermende factor. Het ontbreken daarvan levert een risico op voor minder welzijn.

### Gelukkig ouderschap

Volgens wetenschappelijk onderzoek naar ouderschap is de term ‘gelukkig ouderschap’ een mythe. Enerzijds is de geboorte van een kind een nieuwe vorm van liefde waarbij ouders positieve zorg en gevoelens van verantwoordelijkheid krijgen voor het pasgeboren kindje. Anderzijds geven veel ouders aan minder gelukkig te zijn na het krijgen van een kindje, en minder tevreden te zijn over hun leven en over hun huwelijk in vergelijking met koppels die geen kinderen hebben (Gravesteijn, 2015). Het leven van ouders gaat er na de geboorte van een (eerste) kind anders uit zien, waardoor de verhouding tussen het werk- en privéleven vaak ook verandert. Feldman (2012) sluit zich daarbij aan: hij stelt eerder dat de komst van een baby zorgt voor ingrijpende veranderingen in de dynamiek van een gezin. Hoe welkom een geboorte ook is, het veroorzaakt fundamentele verschuivingen in de rol die mensen spelen binnen het gezin. Ouders moeten een relatie met hun baby opbouwen en oudere kinderen moeten zich aanpassen aan de aanwezigheid van een nieuw gezinslid en vervolgens een band met het broertje of zusje krijgen (Feldman, 2012).

Er is wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de vraag hoe het krijgen van een kind samenhangt met het geluksgevoel van mensen. Aangezien er met dit onderzoek wordt ingegaan op moeders met jonge kinderen, is dit voor hen een gebeurtenis die niet lang geleden heeft plaatsgevonden. Het is daarom interessant om te kijken wat voor effect dit heeft op het geluksgevoel. Arts, Jonge en Wingen (2012) hebben onderzocht dat geluk en tevredenheid twee verschillende aspecten van subjectief welzijn zijn. Het verlies van een partner heeft bijvoorbeeld een grotere impact op het geluksgevoel dan tevredenheid met het leven, terwijl bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid of werkloos zijn een grotere invloed heeft op de tevredenheid dan op het geluksgevoel. Clark, Diener, Georgellis en Lucas (2006) gingen na hoe de algemene tevredenheid van mensen verandert rond de geboorte van hun eerste kind. Hieruit bleek dat tevredenheid steeg rond de geboorte, maar daarna snel afnam. Zo’n vijf jaar later waren de ouders echter weer net zo tevreden als voor de geboorte van hun eerste kind. Het gevoel van tevredenheid van vrouwen steeg volgens dit onderzoek voor de geboorte sneller dan bij mannen, maar na de geboorte nam dit voor mannen en vrouwen even snel af. Pouwels (2011) bestuurde net zoals Clark en collega’s (2006) veranderingen in algemene tevredenheid rond de geboorte van het eerste kind. Uit dit onderzoek komt naar voren dat de tevredenheid van ouders in de aanloop van de geboorte sterk toeneemt en dat dit zowel als voor mannen als voor vrouwen gelijk is. Direct na de geboorte begint de tevredenheid af te nemen en worden de ouders minder tevreden dan ze eerst waren. Het dieptepunt van tevredenheid bereiken vaders als het kind zevenenhalf jaar is en moeders als het kind vijftien jaar oud is. Daarna neemt hun tevredenheid weer toe. Beide studies geven echter geen antwoord op de vraag hoe de ontwikkeling van het geluksgevoel van mensen eruit ziet bij het krijgen van een kind. Pouwels (2011) en Clark en collega’s (2006) bekeken beiden hoe tevreden mensen in het algemeen met hun leven waren, maar niet hoe tevreden ze zich voelden.

Keizer en collega’s (2010) vroegen wel naar geluksgevoelens, maar zij vergeleken maar twee meetmomenten met elkaar. Op deze manier is het mogelijk om te kijken of mensen na het krijgen van een hun eerste kind gelukkiger zijn voor of na de geboorte, maar de ontwikkeling van geluk kan niet in kaart gebracht worden. Om uit te zoeken hoe het geluk van mensen zich ontwikkelt als gevolg van het krijgen van een kind is gebruik gemaakt van de gegevens over geluk uit de Permanent Onderzoek Leefsituatie (POLS). Er zijn geluksgevoelens van allerlei personen in verschillende situaties met elkaar vergeleken, waardoor een indicatie gemaakt kon worden van geluk rondom de geboorte van een kind (Houwen & Moonen, 2013). Uit dit onderzoek blijft dat er duidelijk effect is bij het krijgen van een eerste kind op het geluksgevoel van mensen. In het jaar voorafgaand aan de zwangerschap zegt 31% van de ouders zeer gelukkig te zijn, in het jaar van de zwangerschap is dit zo’n 42%. Dat is een stijging van 11%. De overige 69% geeft aan zich redelijk gelukkig te voelen of niet gelukkiger dan voor het krijgen van een kindje. Het aantal mensen dat aangeeft zeer gelukkig te zijn daalt iets na de geboorte van het eerste kind – naar 39% - maar ligt nog steeds hoger dan voor de zwangerschap.

Waar vrouwen twee of drie jaar na de geboorte nog net zo gelukkig zijn als voor de zwangerschap, zijn mannen dat binnen een jaar na de geboorte van hun eerste kind (Houwen & Moonen, 2013). Concluderend kan worden gesteld dat zowel mannen als vrouwen gelukkiger worden als zij hun eerste kind verwachten, maar bij vrouwen is dit effect sterker. Clark en collega’s (2006) vonden een vergelijkbare uitkomst voor tevredenheid. Dat vrouwen in afwachting van de geboorte van hun eerste kind gelukkiger zijn dan mannen, zou samen kunnen hangen met het feit dat vrouwen door de zwangerschap constant bezig zijn met het krijgen van een kind. De leeftijd van ouders bij de geboorte van hun eerste kind blijkt niet van invloed op het toenemen van het geluksgevoel, al zijn vijfentwintig tot vijfendertig jarigen wel gemiddeld gelukkiger dan jongere of oudere ouders. Het geslacht van het kind verandert niets, gemiddeld gezien zijn ouders net zo blij met een zoon als met een dochter. Dat geldt voor zowel vaders als moeders (Houwen & Moonen, 2013).

### De babytijd

Kinderen tussen de één en drie jaar oud maken een fysieke, cognitieve en sociale ontwikkeling door. Op fysiek gebied verandert er van alles in deze periode, zoals bijvoorbeeld het tempo van de groei van de baby in lengte en gewicht, vaste patronen voor bijvoorbeeld eten en slapen, veranderingen in motorische bewegingen en de ontwikkeling van de zintuigen. Ook op cognitief gebied ontwikkelen kinderen in deze leeftijd zich. Ze krijgen een kijk op de wereld en proberen van alles te ontdekken. Ze gaan dingen leren, dingen onthouden en hun intelligentie wordt aangewakkerd. En hoewel sociale ontwikkeling in de babytijd geen eenvoudig en automatisch proces is, is het wel van cruciaal belang: de banden die groeien tussen kinderen en hun ouders, familieleden en anderen vormen een waardevolle basis voor alle sociale relaties in hun leven (Feldman, 2012). Het is de taak van ouders om op al deze ontwikkelingen de juiste helpende hand te bieden en de kinderen op te voeden.

Galinksy (1981) heeft gekeken naar de verschillende fasen die kinderen meemaken in deze leeftijdsfase. Volgens zijn theorie zitten ouders met kinderen in deze leeftijd in de voedings- of autoriteitsfase. De voedingsfase duurt vanaf de zwangerschap tot het kind ongeveer één jaar oud is. Een belangrijke taak van ouders in deze fase is de hechting met hun kind. Hierbij hoort dat ouders hun nieuwe rol gaan accepteren. Ouders gaan in deze fase naar hun relaties kijken zoals de relatie met hun partner, met de andere kinderen en met hun eigen ouders, en deze relaties worden opnieuw gedefinieerd. Daarnaast is het voor ouders belangrijk om in deze fase de disbalans die de geboorte heeft gebracht te herstellen. Als vaardigheid is het voor ouders belangrijk om te leren om op hun baby te reageren, hun baby los te laten of juist vast te houden (Galinsky, 1981). De autoriteitsfase speelt zich af wanneer het kind tussen de twee en vier jaar oud is. In deze fase is het voor ouders belangrijk dat ze de autoriteit van het kind accepteren. Daar hoort bij dat ze de omvang van de autoriteit leren kennen, communiceren met hun kinderen en regels nastreven. Ouders leren in deze fase hun kind steeds beter kennen en komen er achter dat zij en hun kind verschillende individuen zijn. Als vaardigheden zijn ouders in deze fase bezig met hun eigen emotionele reactie die het kind oproept, de verschillende sociale waarden voor meisjes en jongens, hun eigen verwachtingen en het vermijden van strijd over dingen die het kind wil (Galinsky, 1981).

### Werkende moeders

Voor zowel vaders als moeders geldt dat er veel ballen in de lucht gehouden moeten worden, maar dit onderzoek richt zich op moeders. Werkende moeders hebben naast hun rol als moeder, ook een rol als werknemer te vervullen. Volgens Ezzedeen en Ritchey (2009) is het voor moeders belangrijk om te werken, omdat deze rol buiten het gezinsleven hen het gevoel geeft ze ergens anders ook voldoening uit kunnen halen, wat hen uiteindelijk tot betere moeder maakt. Zelfs als vrouwen door anderen misschien beoordeeld worden als ‘slechte moeder’ door het werken naast de opvoeding, voelen de meeste moeders toch de behoefte om te werken en hun eigen waarden na te streven (Ezzedeen & Ritchey, 2009).

Tegelijkertijd zit volgens Annick en Dulk (2012) het idee van moederschap nog steeds diep verweven in de Nederlandse cultuur, want hoewel de meeste moeders blijven werken na het krijgen van kinderen, zijn ze er wel van overtuigd dat moederschap op de eerste plaats komt en dat werk geen invloed mag uitoefenen op het welzijn van hun kinderen.

Dit kan blijven bestaan, doordat de meeste ouders geen druk voelen om allebei fulltime aan het werk te gaan (Annick & Dulk, 2012). De constructie waarbij de vader fulltime werkt en de moeder parttime, is een constructie die je vaak terug ziet bij gezinnen met jonge kinderen in Nederland. Parttime werken is populair hier, vooral onder vrouwen. In 2006, vond 7% van de Nederlandse bevolking het verstandig als een moeder met kleine kinderen drie of meer dagen per week werkten, terwijl bij vaders met kleine kinderen zo’n 27% dit een goed idee leek. De overige mensen vonden dit geen goed idee (Hermans, Lalty & Portegijs, 2006). In 2010, werkte 76,2% van de Nederlandse vrouwen parttime (vergeleken met 31% in Europa). Hiervan was het voor ongeveer 31% doorslaggevend om parttime te werken vanwege de zorg voor de kinderen en het huishouden. Parttime werken is een vorm van modern moederschap en geeft vrouwen de mogelijkheid om veel tijd te besteden aan de opvoeding van de kinderen en daarnaast tijd te besteden aan dingen aan andere dingen die voor hen belangrijk zijn. Dat parttime werken voor moeders zo normaal is in Nederland, heeft ook te maken met de cultuur waarin we leven, waarin het geaccepteerd is dat vrouwen werken naast de opvoeding van de kinderen (Annick & Dulk, 2012).

Volgens het CBS (2015) doen moeders meer in de opvoeding dan vaders. Dat is ook het geval als ze werken. Portegijs en collega’s (2006) bevestigen dit; zij zeggen dat vrouwen bijna twee keer zoveel tijd aan het huishouden besteden als mannen, en in gevallen waarbij stellen kinderen hebben, zijn deze getallen volgens hem nog ongelijkmatiger. De meeste ouders zijn echter wel tevreden over de manier waarop de taken rond de opvoeding en de verzorging van de kinderen onderling is verdeeld. Er zitten echter wel duidelijke verschillen tussen stellen waarvan beide ouders even veel betaald werk hebben en stellen waarvan de man meer werkt dan de vrouw. In het eerst geval zijn vaders en moeder beiden in hoge mate tevreden tot zeer tevreden over de taakverdeling, 93% versus 95%. Wanneer de vader meer werkt dan de moeder, worden moeders minder tevreden over de taakverdeling. Ruim 11% van de moeders is in die situatie niet tevreden over de manier waarop de taken verdeeld zijn (CBS, 2015). Vrije tijd is voor moeders ook steeds schaarser. Bovendien begint de scheiding tussen werk en privé te vervagen. Om alle zorgtaken te kunnen regelen, moeten werkende ouders vaak vanaf hun werk allerlei privédingen regelen. Omgekeerd wordt overwerken, thuiswerken of in de weekenden nog even wat doen, steeds normaler (Van Bergen, geciteerd in Ablas en Wijsman, 2013).

## Werk-privébalans

Het land waarin iemand woont, is van belang voor de balans die iemand ervaart tussen zijn of haar werk- en privéleven. Scandinavië wordt vaak gezien als beste gebied voor een balans tussen werk en privé, omdat daar de beste voorzieningen zijn voor een balans tussen beide. Er is daar bijvoorbeeld veel steun voor families door betaalbare kinderopvang en royaal betaald ouderschapsverlof. Dit is een ideale basis voor een gezin met tweeverdieners (Seierstad & Kirton, 2015). In het Engels wordt werk-privébalans ook wel ‘work life balance’ genoemd. Doordat er veel wetenschappelijke literatuur te vinden is die gebaseerd is op de term ‘work life balance’, zal in dit onderzoeksrapport tevens worden uitgegaan van deze term voor de balans tussen werk en privé. Er zijn verschillende definities van de term ‘work life balance’, maar in dit onderzoek wordt de definitie van Collins, Greenhaus en Shaw (2003) gehanteerd. Hun definitie van *work life balance* is:

‘*De mate waarin een individu evenveel bezig is – en even tevreden is – met zijn of haar rol op het werk als thuis en/of binnen de familie.’*

De term *work life balance* bestaat uit drie onderdelen. Het eerste onderdeel is tijdbalans: sde tijd voor werk- en familierollen. Het tweede onderdeel is betrokkenheidsbalans: de betrokkenheid in werkrollen en in familierollen. Het laatste onderdeel is tevredenheidsbalans: de betrokkenheid in werkrollen en in familierollen.

Onder werk wordt in dit onderzoek alle betaalde arbeid verstaan en alles wat daarbuiten valt is privé*.* De term ‘privé’ wordt veel gebruikt in dit onderzoek. Hier worden de partner, de kinderen en de huishoudelijke taken onder gezien (Scholten, 2012). Daarnaast vallen hobby’s, vrienden, familie en andere bezigheden hieronder. Eigenlijk alles wat niet gerelateerd is aan werk, wordt in dit onderzoek aangeduid met privéleven.

### Aspecten werk-privébalans

Werk-privébalans speelt een rol op verschillende gebieden. Zowel het land waarin men woont, het werk dat men doet en het privéleven spelen mee in die balans. In deze verschillende dingen is men bewust of onbewust bezig met de balans tussen het werk- en privéleven. Als er gekeken wordt naar het land waarin iemand woont, ook wel het nationale niveau, doet Nederland het in vergelijking met Europa gemiddeld qua voorzieningen voor de werk-privébalans van werknemers. Doordat er in Nederland de laatste jaren steeds meer tweeverdieners zijn, is er een toenemende belangstelling voor voorzieningen die de combinatie tussen arbeid en zorg ondersteunen, of breder gezien de werk-privélevens integreren. Hierbij kan men denken aan verlofregelingen, kinderopvang en flexibiliteit in werktijden en werkplek. In de Wet Arbeid en Zorg staat dat ouders recht hebben op zestien weken zwangerschaps- en bevallingsverlof, twee dagen kraamverlof voor vaders en vier weken adoptieverlof. De Wet Aanpassing Arbeidsduur geeft werknemers in Nederland de mogelijkheid om een verlenging of verkorting van de arbeidsduur aan te vragen. De Wet Kinderopvang is verantwoordelijkheid voor de opvang van kinderen tussen de overheid, ouders en werkgevers.

In de ontwikkeling van werk-privébeleid is het de bedoeling dat partners wettelijke regelingen aanvullen via arbeidsovereenkomsten of via het personeelsbeleid van hun werkgevers. Daarnaast is de arbeidsorganisatie verantwoordelijk voor de uitvoering van bestaande wet- en regelgeving (Dulk & Peper, 2013). Organisatiefactoren zijn een belangrijke factor bij het thema werk-privébalans. Veel organisaties geven aandacht aan werk-privébalans of hebben een beleid dat hieraan probeert bij te dragen. Deze regels kunnen vrouwen helpen om meer flexibiliteit te hebben, verbetering van de organisatiestructuur en kan ondersteunend werken voor de organisatiecultuur (Scholten, 2012). Organisaties kunnen bepaalde regels invoeren en flexibele arbeidsvoorwaarden opstellen om bij te dragen aan de werk-privébalans van de medewerkers (Kirton & Seierstad, 2015). Er is veel onderzoek gedaan naar de mate waarin managers werk-privébalans bevorderende programma’s inzetten in hun organisatie. Het belang van een balans tussen deze twee werelden is namelijk niet alleen voor de werknemer belangrijk, maar ook voor de werkgever (Schuitemaker, 2014; Scholten, 2012). De verwachting is namelijk dat als mensen balans ervaren, ze een betere werk-attitude en beter werkgedrag laten zien in hun baan en dat het aantal conflicten afneemt (Allen, 2001). Organisaties zullen daardoor steeds succesvoller zijn, onder andere op het gebied van recruitment en door minder verloop van geschoold personeel (McCarthy, 2013). Uit vele wetenschappelijke onderzoeken blijkt echter dat de daadwerkelijke uitvoering van een werk-privébeleid door werknemers niet altijd van zelfsprekend is. Er wordt ook wel gesproken van een gat tussen beleid en uitvoering (Dulk & Peper, uit Lewis, 1999). Conflicten en spanningen tussen verschillende taken van werknemers kunnen zorgen voor gezondheidsproblemen, zoals stress of andere gezondheidsklachten. Deze dingen zijn van invloed op de kwaliteit en productiviteit van de organisatie (Dikkers, 2008). Op privégebied kunnen bepaalde mensen in de omgeving van een individu invloed uitoefenen op hoe iemand zich voelt in een bepaalde rol. De werk-privébalans wordt daarnaast beïnvloed door persoonlijke karaktereigenschappen. Eigenschappen van de organisatie/baan en familieomstandigheden spelen ook mee (Scholten, 2012). McGinnity (2009) geeft aan dat de perceptie die vrouwen hebben van een werk-privébalans van invloed kan zijn op de verwachtingen die vrouwen hebben. Vrouwen met betaalde banen hebben misschien hogere verwachtingen van de mate waarin ze die balans automatisch vinden. Stereotiepe verwachtingen over een ideaal moederschap kunnen ook van invloed zijn op de werk-privébalans van vrouwen.

### Belang van werk-privébalans

Volgens Greenhaus, Collins en Shaw (2003) heeft een balans tussen werk en privé een positief effect op de kwaliteit van leven. Allereerst zorgt het hebben van meerdere rollen – denk aan moeder, werknemer, partner – voor een positieve buffer in negatieve ervaringen in één van die rollen (Barnett & Hyde, 2001). Dit wordt ook wel het buffereffect genoemd. Naast dit buffereffect heeft een balans tussen beide ook op een meer directe manier invloed op het welzijn van mensen. Uit onderzoek blijkt namelijk dat een werk-privéconflict verschillende negatieve gevolgen heeft voor het welzijn van werkende moeders. Er is sprake van een werk-privéconflict (of werk-privéonbalans) als een rol in het ene domein – in het privéleven of werkleven- in conflict is met een rol in het andere domein (Huang, Kelly & Moen, 2008). In beide gevallen veroorzaakt deelname in de ene rol onverenigbare druk in de andere rol (Huang, Kelly & Moen, 2008). Deze druk heeft een negatief effect op het welzijn van vrouwen, waardoor het van belang is dat de werk- en privélevens voor vrouwen in evenwicht zijn. Onderzoek toont aan dat het hebben van kinderen invloed uitoefent op het werk-privéconflict (Cousins & Tang, 2004). Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat vrouwen vaker last hebben van werk-privéconflict dan mannen (Pichler, 2009).

Een grote investering in tijd en betrokkenheid voor zowel het werk als je familie, gaat een werk-privéconflict en stress tegen en verbetert daarmee de kwaliteit van leven. Dit heeft dus een positief effect op het welzijn van moeders. Werk-privéverrijking refereert naar het feit dat ervaringen die men op het werk mee maakt de kwaliteit van het leven verbeteren en omgekeerd. Ervaringen die in de ene rol fijn zijn voor een individu, met de gedachte dat men van die fijne ervaring positieve energie krijgt, kunnen worden meegenomen in de andere rol (Greenhaus & Powel, 2006). Om dit te illustreren: als een moeder een fijne dag heeft gehad op haar werk, waaruit ze voldoening heeft gehaald, dan zal ze dit fijne gevoel waarschijnlijk meenemen naar huis na haar werkdag. Dit fijne gevoel kan haar energie geven voor bijvoorbeeld de huishoudelijke taken die ze thuis nog dient te doen of de omgang met de kinderen en partner, of andere verplichtingen in de dagen erna. Dit is een belangrijke bevinding voor dit onderzoek, omdat het onderliggende redenen geeft voor onderzoek naar dit thema bij vrouwen.

## Welzijn en werk-privébalans van moeders

### Ouderwelzijn

In dit onderzoek wordt de werk-privébalans gekoppeld aan het welzijn van moeders. Werk-privébalans heeft namelijk een positief effect op de kwaliteit van het leven en op het algemeen welzijn van mensen (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Hiervoor is het van belang om wat meer over welzijn te weten. Ingrijpende levensgebeurtenissen zoals trouwen of werkloos worden, zijn van invloed op het welzijn van mensen. Deze invloed is soms maar van korte duur, maar kan ook langdurig zijn. Volgens Johnson, McCann en Zimbardo (2013) staat subjectief welbevinden voor de manier waarop een individu zijn of haar leven beoordeelt, inclusief cognitieve en emotionele reacties. Deze definitie wordt gebruikt voor welzijn in dit onderzoek, over het algemeen ‘geluk’ genoemd. Geluk is niet iets wat we direct kunnen waarnemen. In plaats daarvan zijn onderzoekers naar subjectief welbevinden afhankelijk van de antwoorden die de respondenten hun geven (Johnson, McCann & Zimbardo, 2013). Er is steeds meer onderzoek waaruit blijkt dat het begrip sociaal welbevinden afhankelijk is van factoren die voor iedereen verschillen, maar tegelijkertijd is bekend dat sociaal welbevinden door drie componenten bepaald kan worden.

De eerste component is de tevredenheid met het huidige leven. Mensen met een hoog sociaal welbevinden houden van het werk dat ze doen en zijn tevreden met de persoonlijke relaties in hun leven. Ze houden van zichzelf, zijn over het algemeen gezond en hebben een realistisch gevoel van eigen waarde.

De tweede component is het ervaren van relatief veel positieve emoties. Mensen met een hoog sociaal welbevinden ervaren over het algemeen voornamelijk positieve emoties. Dat komt vooral doordat ze met een positieve bril naar de wereld kijken en deze waarderen. Ze streven hun doelen na en kunnen genieten van de ‘flow’ in hun werk.

De derde component is het ervaren van relatief weinig negatieve emoties. Mensen met een sterk gevoel van subjectief welbevinden hebben minder vaak last van negatieve emoties als angst, depressie en woede. Wanneer ze wel last hebben van deze emoties, zijn deze veel minder heftig (Johnson, McCann & Zimbardo, 2013).

### Invloed op het moederschap

Recentelijk is er onderzoek gedaan naar de manier waarop moeders de verdeling tussen hun werk- en privéleven ervaren. Een voorbeeld hiervan is de studie van Annick en Dulk (2012). Deze studie laat zien dat moeders met een hoge mate van autonomie makkelijker een scheiding kunnen maken tussen hun werk- en privéleven. Daarnaast blijkt uit dat onderzoek dat vrouwen die als zelfstandige werken vaak meer autonomie hebben. Niet alleen het soort werk is belangrijk, maar ook de tijd die erin gaat zitten en de verwachtingen spelen mee in de verdeling tussen het werk- en privéleven. Volgens dit onderzoek zijn vrouwen die werkzaam zijn in de gezondheidszorg beperkt in het hebben van autonomie, vergeleken met vrouwen uit andere sectoren. Dit heeft een negatief effect op hoe vrouwen de werk-privébalans ervaren. Volgens Hill (2005) leidt verminderde tevredenheid met de familie, partner of vrienden tot een verstoorde werk-privébalans. Naast de familie- en relatietevredenheid kan een verstoorde werk-privébalans leiden tot verslechterde prestaties in het privédomein, zoals slecht slapen of sneller geïrriteerd zijn.

Uit het onderzoek van Allen, Herst, Bruck en Sutton (2009) komt naar voren dat de gevolgen onder zijn te brengen in drie categorieën. De eerste categorie zijn werkgerelateerde gevolgen. Dit zijn gevolgen op het werk zoals een burn-out of dat moeder minder betrokken is bij haar baan. De tweede categorie zijn niet-werkgerelateerde factoren zoals gevolgen die zich in het gezin uiten, bijvoorbeeld stress die thuis tot uiting komt. De derde categorie zijn stress- en/of gezondheid-gerelateerde gevolgen, zoals psychologische problemen zoals bijvoorbeeld depressie, somatische klachten (vermoeidheid) en fysieke gevolgen (verhoogde bloeddruk).

Onderzoek heeft aangetoond dat conflicten tussen het werk- en privéleven vele negatieve gevolgen hebben op het welzijn (Frone, Russel & Barnes, 1996; Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Rose, Hunt & Ayers, 2007). Deze factoren zijn: een slechte mentale en fysieke gezondheid, minder tevredenheid met het leven, het ervaren van stress, meer gevoelens van emotionele uitputting, kans op minder lichaamsbeweging, grotere kans op het gebruik van alcoholgebruik, toegenomen kans op angst en depressie, een slechte eetlust en vermoeidheid.

Onderzoek toont ook aan dat het combineren van werk- en huishoudelijke taken negatieve gevolgen kan hebben voor de psychische gezondheid van een vrouwen. Als er gekeken wordt naar het werk-thuisconflict, blijkt dat mensen meer burn-outklachten ervaren wanneer het werk het functioneren thuis belemmert (Taris en collega’s geciteerd in Ablas en Wijsman, 2013). Daarnaast zijn er aanwijzingen dat vrouwen bij wie de thuissituatie een negatieve invloed heeft op het werk een slechtere algemene gezondheid rapporteren (Barnes, Frone en Russel, geciteerd in Ablas en Wijsman, 2013).

## Theoretisch model

In dit theoretische model, gelijk met Voydanoff’s ecologische systeemtheorie (2002), worden werk, privé en individuele kenmerken gezien als directe invloeden op werk, familie en individuele betekenissen en daarmee als direct effect op de perceptie van het werk-privéconflict (Hill, 2005).

Werk, privé en individuele kenmerken – bronnen en ondersteuning

**‘B’ of ‘mogelijkheden’**

*Flexibel werkbeleid, ondersteunende organisatiecultuur, werkondersteuning, relatie met collega’s, mogelijkheid tot thuiswerken, vrije tijd, relatie met partner, werkinitiatieven*

Werk, privé en individuele kenmerken – stressoren

**‘A’ of ‘eisen’**

*Werkuren, werkdruk, zorg voor de kinderen, tijd voor het huishouden, familiespanningen, tijd voor andere verplichtingen etc.*

Werk en privé, conflicten en faciliteiten

**‘C’ of ‘betekenis’**

*Werk-privéconflict,*

*Werk-privéfaciliteiten*

*Privé-werkconflict*

*Privé-werkfaciliteiten*

Werk, privé en individuele uitkomsten

**‘X’ of ‘kwetsbaarheid’**

*Werktevredenheid, familie/privétevredenheid,*

*Werk-privétevredenheid huwelijkstevredenheid, levensvoldoening, individuele stress*

Figuur 1 Het theoretisch model (Hill, 2005)

Als onderbouwing van dit theoretische model heeft Hill (2005) gekeken naar de ‘familie-stresstheorie’ inclusief de ABCX-theorie van R. Hill en daarnaast naar de ‘dubbel-ABCX-theorie’ van McCubbin en Patterson, de ‘familieveerkrachttheorie’ van Patterson en de ‘traditionele sekse-roltheorie toegepast op de werk-familierollen’ van Pleck.

Voor dit onderzoek is er kritisch naar dit model gekeken, waardoor er niet alleen naar familie wordt gekeken – wat oorspronkelijk onder privé verstaan werd in dit model - maar naar het gehele privéleven. In dit onderzoek wordt er namelijk naast de familie ook aandacht gericht op andere aspecten uit het privéleven, waardoor deze aanpassing beter aansloot bij het theoretisch kader van dit onderzoek. De klassieke ABCX-theorie zegt dat (A) stressoren en (B) mogelijkheden samen met (C) betekenissen gegeven aan de stressor, (X) de kwetsbaarheid op crisis of nood beïnvloeden (Hill, 2005). Als er crisis of nood is, ervaart iemand dus een disbalans tussen zijn of haar werk- en privéleven, ook wel werk-privéconflict genoemd wat tot gevolg heeft dat men bijvoorbeeld stress ervaart of geen voldoening uit het leven haalt.

Gebruikmakend van de ‘familiestresstheorie’ en de ‘familieveerkrachttheorie’ en gebaseerd op literatuur heeft Hill (2005) de categorieën werk, familie en individuele kenmerken gesplitst in (A) stressoren of (B) mogelijkheden en ondersteuning. Stressoren verwijzen naar de A van het ABCX-model in de familiestresstheorie. De wekelijkse werkuren, de werkdruk, de tijd voor de zorg voor de kinderen, de tijd voor het huishouden en andere eventuele verplichtingen vallen onder stressoren. In het model kan box A gezien worden als dingen die moeten voor een individu en die energie kosten. De B van ondersteuning en mogelijkheden verwijst naar de B van het ABCX-model. Volgens Hill bestaan de mogelijkheden uit een flexibel werkbeleid, een ondersteunde werkcultuur, ondersteunend management en collega’s, mogelijkheid tot thuiswerken, goed huwelijk en erkenning onder B geplaatst. Box B staat ook wel voor dingen die mogen en energie geven. Hill ziet de perceptie van het werk-privéconflict en de faciliteiten daarvan als C in het ABXC-model. Daar worden het werk naar privéconflict onder verstaan, de werk naar privéfaciliteiten, de privé-werkconflicten en de privéwerkfaciliteiten omdat zij betekenis geven aan de stressoren, mogelijkheden en ondersteuning. Volgens Hill vallen werktevredenheid en organisatorische verbondenheid als werkuitkomsten in box X; familietevredenheid en tevredenheid over het huwelijk als familie-uitkomsten en tevredenheid met het leven en individuele stress als individuele resultaten. Dit zijn ook wel de gevolgen van de werk-privébalans of disbalans. Voor dit onderzoek wordt gebruikgemaakt van dit theoretische model. Er wordt aan vrouwen gevraagd in hoeverre ze het gevoel hebben dat ze te maken hebben met stressoren, in hoeverre ze gebruik kunnen maken van ondersteunende middelen en in hoeverre zij een werk-privé(on)balans ervaren. Vervolgens zal worden doorgevraagd op de gevolgen daarvan voor de moeders.

Samenvatting theoretisch kader

Samenvattend kan gesteld worden dat de werk-privébalans of het werk-privéconflict invloed lijkt te hebben op het welzijn van werkende moeders met kinderen tussen de één en drie jaar oud in Nederland. Er kan gesteld worden dat een werk-privéconflict, waarbij zowel het werkleven als het privéleven niet in balans zijn, vele negatieve gevolgen heeft voor het welzijn van moeders. Het is interessant om te kijken welke factoren van het werk- en privéleven door moeders als bevorderend of belemmerend worden ervaren. Er zijn verschillende factoren die vanuit de literatuur invloed hebben op het welzijn, zoals het moederschap, de partnerrelatie en/of de thuissituatie, de werksituatie en de sociale contacten die iemand heeft. Kracht uit de ene factor, kan vrouwen helpen bij een andere factor en tegelijkertijd kan een disbalans in de ene factor ook een negatieve lading geven aan een ander aspect. Het hebben van een werk-privéconflict heeft nare gevolgen, mede op het welzijn van vrouwen. Het onderzoek zal antwoord geven op de vraag welke factoren uit het werk- en privéleven volgens werkende vrouwen met kinderen tussen de één en drie jaar oud van invloed zijn op het welzijn.

## Deelvragen

De deelvragen van dit onderzoek vloeien voort uit het theoretisch kader. In totaal zijn er vier deelvragen opgesteld. De eerste deelvraag luidt: ‘Welke factoren van het werk- en privéleven bevorderen het welzijn volgens werkende moeders van kinderen tussen de één en drie jaar oud?’. De tweede deelvraag gaat over belemmerende factoren voor het welzijn en luidt: ‘Welke factoren van het werk- en privéleven belemmeren het welzijn volgens werkende moeders van kinderen tussen de één en drie jaar oud?’. De derde deelvraag van dit onderzoek gaat over de waarde die de moeders hechten aan de verschillende factoren en luidt: ‘Hoeveel waarde hechten werkende moeders van kinderen tussen de één en drie jaar oud aan de bevorderende en belemmerende factoren uit hun werk- en privéleven?’. De laatste deelvraag gaat over werk-privébalans en luidt: ‘In hoeverre ervaren werkende moeders van kinderen tussen de één en drie jaar oud een balans tussen hun werk- en privéleven?.

# Methode

*In dit hoofdstuk wordt de methodologie van dit onderzoek beschreven. De paragrafen gaan in op aard van het onderzoek, de manier van gegevensverzameling, de registratie en verwerking van de gegevens, de analyse en de betrouwbaarheid en geldigheid. Voor de methode van dit is gekeken naar het boek van Baarda (2013).*

## Aard van het onderzoek

Dit onderzoek is uitgevoerd om erachter te komen welke factoren uit het werk- en privéleven van invloed zijn op het welzijn van moeders. Er is bij dit onderzoek gekozen voor een kwalitatieve manier van gegevensverzameling, omdat er een open onderzoeksvraag is en de aard van dit onderzoek beschrijvend is. Om antwoord te kunnen geven op deze open vraag, gaat het vooral om de meningvan de respondenten: welke factoren zien zij als factoren die invloed hebben op hun welzijn. Het gaat er dus om wat volgens werkende moeders van invloed is op hun welzijn. Daarom zijn er voor dit onderzoek diepte-interviews afgenomen, waarbij er waarde is gehecht aan wat er gezegd wordt. Er zijn voornamelijk open vragen gesteld tijdens de interviews, waarbij er is doorgevraagd op de antwoorden die de respondenten gaven. Dit is gedaan om zoveel mogelijk informatie over de mening van de vrouwen met betrekking tot verschillende factoren te achterhalen.

### Procedure

Er zijn twaalf semigestructureerde interviews afgenomen. De interviews waren individuele gesprekken tussen de onderzoeker en de respondent. Voorafgaand aan het interview hebben er spelobservaties plaatsgevonden. Het was hierbij de bedoeling dat de moeder en het kind twee spelsituaties uitvoerden, waarbij er geobserveerd en gefilmd werd voor het lectoraat. Met de uitkomsten van deze spelobservaties is voor dit onderzoek niets gedaan, maar deze worden door het lectoraat gebruikt. Dit werd in opdracht van hen uitgevoerd. Tevens werd de spelobservatie gebruikt om het ijs te breken met respondent, aangezien dit de eerste ontmoeting was tussen respondent en onderzoeker. De interviews en spelobservaties zijn afgenomen bij de respondenten thuis, woonachtig in de omgeving van Leiden. De interviews duurden tussen de vijfendertig en vijfenveertig minuten. Tijdens het interview is gebruik gemaakt van een topiclijst, deze is terug te vinden in de bijlage 1. Tevens is er van alle interviews een geluidsopname gemaakt. De geluidsopname had als doel om volledige focus te hebben op het gesprek doordat er geen aantekeningen gemaakt hoefden te worden. Aan het eind van het interview kreeg de respondent een toestemmingsverklaringsformulier om aan te geven wat zij wilde dat er met het filmpje en de geluidsopname van het interview zou gebeuren. Deze is terug te vinden in bijlage 5.

### Respondenten

De respondenten van dit onderzoek zijn werkende moeders met kinderen tussen de één en drie jaar oud. Er zijn in totaal twaalf respondenten geïnterviewd. De respondenten zijn midden- tot hoogopgeleid. Dit wil zeggen dat de moeders allemaal een afgeronde Mbo-opleiding, Hbo-opleiding of WO-opleiding hebben. Daarnaast zijn alle moeders werkzaam. De moeders werken allemaal vierentwintig uur of meer per week. De moeders zijn werkzaam in uiteenlopende beroepen. Een aantal is werkzaam in de sociale sector, andere doen meer administratieve dingen en meerdere respondenten bekleden een managementpositie. Van de twaalf respondenten, is er één moeder alleenstaand, één respondent ligt op dit moment in een scheiding en de overige tien respondenten hebben momenteel een partner. Alle respondenten hebben een kind tussen de één en drie jaar oud; twee daarvan hebben een kind van anderhalf jaar oud en de andere tien respondenten hebben op dit moment een kind van tweeënhalf jaar oud.

De respondenten die voor dit onderzoek benaderd zijn, zijn al bekend bij de opdrachtgever. De respondenten doen momenteel mee met een onderzoek naar Ouderschapsbeleving van het lectoraat. Vanuit het lectoraat heeft de onderzoeker contactgegevens gekregen van moeders met kinderen tussen de één en drie jaar oud. Door deze gegevens is er mailcontact opgenomen met de respondenten om een afspraak te maken voor het interview. Na het interview hebben alle respondenten een toestemmingsverklaring ingevuld om te bepalen wat zij wilden dat er met de informatie zou gebeuren.

### Topiclijst

Bij de interviews is gebruik gemaakt van een topiclijst. Dat is een vorm waarbij de onderwerpen die besproken moeten worden op papier staan, maar geen vaste vragen gesteld worden. Er is voor een topiclijst gekozen, zodat niet het risico werd gelopen om bepaalde dingen te vergeten tijdens het interview. Tegelijkertijd was de onderzoeker zo vrij om de vragen te formuleren op een manier die op dat moment gepast leek.

De topics zijn gebaseerd op meerdere wetenschappelijke bronnen die beschreven staan in het theoretisch kader (Hill, 2005; Annick & Dulk;, 2012; Galinsky, 1981; Johnson, McCann & Zimbardo, 2013, Gravesteijn, 2015; Bartelink, 2012; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). De topiclijst is gedurende de afname van de interviews iets uitgebreider geworden, doordat de onderzoeker merkte dat er sommige vragen ontbraken. Dit zijn de vragen die later zijn toegevoegd: ‘Wat voor cijfer zou u geven aan hoe u zich over het algemeen voelt? (schaal 1-10) Wat maakt dat dat zo is?’, ‘Als u kijkt naar uw gehele werkleven, in hoeverre is dat dan van invloed op hoe u zich over het algemeen voelt?’, ‘Als u kijkt naar uw gehele privéleven, in hoeverre is dat dan van invloed op hoe u zich over het algemeen voelt?’. Het bleek handig om deze vragen te stellen aan de respondenten, omdat er zo’n duidelijk onderscheid gemaakt wordt tussen het werk- en privéleven in de deelvragen en probleemstelling. Op deze manier waren die makkelijker te beantwoorden. De topics zijn opgesteld aan de hand van de verschillende rollen die een werkende moeder heeft en zijn ingedeeld in topics over het moederschap, het werkleven, de partnerrelatie, de sociale contacten en de balans tussen het werk- en privéleven. Er is voor deze topics gekozen, omdat in meerdere onderzoeken naar voren kwam dat juist de vele ballen uit die verschillende rollen van invloed zijn op het welzijn van moeders (Barnett & Hide, 2001). Dit is gebaseerd op het theoretisch kader.

## Registratie en verwerking van de gegevens

### Verwerking

Van alle interviews is een transcript gemaakt, waarin is weergegeven wat er in het gesprek gevraagd is en wat de respondent daarop geantwoord heeft. De transcripten zijn gemaakt aan de hand van de geluidsopnames van de interviews. De transcripten zijn door de onderzoeker handmatig uitgewerkt, omdat de inhoud van de spraakmemo’s en hierbij de intonatie en non-verbale communicatie heel belangrijk is. Bovenaan de transcripten staat de naam van de respondent beschreven, zodat duidelijk was welk transcript bij wie hoort voor als de behoefte bestond om het fragment nog eens te beluisteren. Bij de transcripten is er voor gekozen om stopwoordjes wel op te nemen, maar non-verbale informatie niet. Als iemand bijvoorbeeld moest lachen, dan staat dit niet opgenomen in het transcript. Als een interview werd afgenomen, is dezelfde dag het transscript uitgewerkt.

### De analyse

De analyse van dit onderzoek is hieronder op chronologische wijze beschreven. Het was bij de analyse belangrijk om een bepaalde methode te kiezen en dit bij alle interviews hetzelfde te doen, zodat er systematisch te werk kon worden gegaan. De methode van de analyse is naar mate het proces vorderde ontstaan. Er is hierbij gekeken naar het proces van Scholten (2012) en naar de methode van Baarda (2013).

De stappen van de analyse

1. Alle interviews zijn uitgetypt in een transcript aan de hand van de geluidsopname. Het transcript is dezelfde dag als de afname van het interview gemaakt en non-verbale communicatie is hierin niet meegenomen.
2. Vervolgens zijn alle interviews per hoofdtopic gemarkeerd in de bijbehorende kleur in de vraag die gesteld werd aan de respondent. Dit is gedaan nadat enkele interviews waren afgenomen. De hoofdtopics waren moederschap, partnerschap, individueel, werk-gerelateerd of het algemene gevoel/balans. Deze onderwerpen kregen ieder een andere kleur.
3. Per interview zijn er codes aan de antwoorden van de respondenten in de transcripten gegeven. Daar is tevens mee aan de slag gegaan nadat enkele interviews zijn afgenomen. De codes zijn gemaakt aan de hand van een opmerking naast de tekst, waarbij het stuk tekst waar de code over ging automatisch gemarkeerd werd. De codes zijn onderling vergeleken. De codes kregen daarnaast een kleur, rood stond voor een belemmerende factor, groen voor een bevorderende factor en het bleef zwart als de factor neutraal was. In bijlage 3 is een schema te vinden waarin het proces nog eens te zien is.
4. Toen alle interviews gecodeerd waren, zijn alle codes opnieuw bekeken, vergeleken en sommigen aangepast. Er zijn toen ook extra codes toegevoegd.
5. De codes zijn vervolgens per onderwerp (markering in de vraag) bij elkaar gevoegd in één document, vervolgens zijn de codes bekeken door een andere onderzoeker. Samen hebben ze gekeken of de code de lading dekten.
6. Vervolgens is per hoofdonderwerp gekeken of de codes klopten en hoe vaak verschillende codes voorkwamen en hoe de codes groter gemaakt konden worden. Vanuit hier is een codeboom gemaakt, verdeeld in positieve en negatieve factoren.
7. Vanuit de factoren in de codeboom zijn de verschillende deelvragen beantwoordt. Hierbij zijn citaten uit de interviews gebruikt. Belangrijk hierbij is dat er is geprobeerd om de citaten uit zo veel mogelijk verschillende interviews te doen, zodat er een reëel beeld geschetst wordt van wat er is gezegd. De codeboom is te vinden in bijlage 4.

## 3.3 Betrouwbaarheid en geldigheid

### Betrouwbaarheid

Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te waarborgen, zijn verschillende dingen gedaan tijdens dit onderzoek. Voor de afname van het eerste interview, is een pilot gehouden met een andere onderzoeker. De pilot is gehouden op de Hogeschool Leiden in een stille ruimte, waarbij de andere onderzoeker zich voordeed als respondent. De feedback op deze pilot is meegenomen bij de afname van de interviews. Tijdens dit onderzoek is een structurele manier van werken gehanteerd, door aan elke respondent ongeveer dezelfde vragen te stellen met behulp van de topiclijst. Na enkele interviews werd duidelijk dat er wat dingen ontbraken op de topiclijst. Deze zijn toen toegevoegd en bevraagd tijdens de overige interviews. Er zijn zo veel mogelijk open vragen gesteld om waarheidsgetrouwe antwoorden te verkrijgen. De antwoorden van de respondenten zijn vaak samengevat, om bij de respondenten te checken of dat was wat ze bedoelden. Van elk interview is een geluidsopname gemaakt, zodat de interviews meerdere keren beluisterd konden worden en er geen dingen vergeten werden in het transcript.

De betrouwbaarheid wordt daarnaast gewaarborgd door alle data gearchiveerd te hebben en door in de methode helder te zijn over het coderingsschema en het data-analyseproces.

Daaruit kan opgemaakt worden dat een transparante werkwijze is nagestreefd. De inter-beoordelaarsbetrouwbaarheid is gewaarborgd door de codes van de transcripten door een andere onderzoeker te laten lezen. Daarnaast heeft die onderzoeker kritische vragen gesteld over de methoden, betekenissen en interpretatie van de gevonden data. Dit heeft er gezorgd voor een extra controle op het onderzoek. De feedback hiervan is meegenomen in de analyse.

### Geldigheid

Voor waarborging van de interne validiteit is gebruik gemaakt van triangulatie – het combineren van verschillende bronnen en theorieën – om vanuit zoveel mogelijk verschillende invalshoeken informatie te vinden over het welzijn van moeders (Hill, 2005; Scholten, 2012; Ezzedeen & Ritchey, 2009; Pouwels, 2011; Houwen & Moonen, 2013). Hiermee wordt de dataverzamelingsgeldigheid gewaarborgd en daarmee de interne validiteit. Doordat er voornamelijk open vragen gesteld zijn, was er naast de onderwerpen waarnaar gevraagd werd ook ruimte voor de respondenten om andere factoren te belichten. Aan de hand van de vele wetenschappelijke bronnen is de topiclijst opgesteld (Annick & Dulk;, 2012; Galinsky, 1981; Johnson, McCann & Zimbardo, 2013, Gravesteijn, 2015; Bartelink, 2012; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). De topics zijn tevens gebaseerd op een psychologisch model over het thema werk-privébalans (Hill, 2005). Bij de afnames van de interviews is gebruik gemaakt van het verzadigingsprincipe: er zijn net zo lang interviews afgenomen totdat er geen nieuwe informatie meer verkregen werd. De transcripten zijn dezelfde dag als de afname van het interview gemaakt, zodat eventuele bijzonderheden niet konden worden vergeten en bij het transcript vermeld konden worden. Na het transcriberen zijn er codes aan de transcripten gehangen, om een selectie te maken van relevante en minder relevante informatie. De codes zijn meerdere keren bekeken en bijgewerkt en er is na een paar interviews afgenomen te hebben, al gecodeerd. Daarnaast zijn andere onderzoekers geraadpleegd. Andere onderzoekers hebben de codes gecheckt wat bevorderlijk is voor de controle van de geldigheid. Dit wordt ook wel peer debriefing genoemd. Er is veel tijd besteed aan het coderen en hier is secuur naar gekeken, om de codes zo goed mogelijk de lading te laten dekken. Daarnaast worden er in het onderzoeksrapport citaten gebruikt uit verschillende interviews, om aan te geven dat de citaten de resultaten onderbouwen. Tijdens de interviews is een objectieve houding aangenomen, door open vragen te stellen en interpretaties achterwege te laten. Dit is tevens bevorderlijk voor de geldigheid. Door de spelobservaties is er veel tijd doorgebracht in de onderzoekssituaties. De respondenten voelden zich meer op hun gemak tijdens het interview door eerst de spelobservatie uit te voeren en vervolgens pas deel te nemen aan het interview.

# Resultaten

*In dit hoofdstuk wordt gekeken naar de deelvragen van het onderzoek. Elke paragraaf gaat over één deelvraag. De eerste paragraaf zal ingaan op de bevorderende factoren voor het welzijn van de moeders, de tweede paragraaf op de belemmerende factoren, de derde paragraaf gaat over de waarde van deze factoren en de laatste paragraaf gaat in op de balans tussen werk en privé. In de paragrafen staan citaten van de respondenten, waarbij het nummer naar het respondentnummer verwijst. Deze zijn te vinden in bijlage 2.*

## Bevorderende factoren

Om antwoord te geven op de probleemstelling van dit onderzoek, zijn vier deelvragen opgesteld. In deze eerste paragraaf worden de resultaten beschreven aan de hand van de eerste deelvraag die luidt: *‘Welke factoren van het werk- en privéleven bevorderen het welzijn volgens werkende moeders van kinderen tussen de één en drie jaar oud?’.* Er zijn enkele citaten toegevoegd om de resultaten te illustreren.

### Het werkleven

Allereerst wordt naar het **werkleven** van moeders gekeken. Aan de respondenten is gevraagd in hoeverre zij vinden dat hun werkleven van invloed is op hoe zij zich over het algemeen voelen. De meerderheid van de respondenten geeft aan dat hun werk heel veel invloed heeft, namelijk tien van de twaalf respondenten. De overige twee geven aan dat hun werk wel van invloed is, maar veel minder dan voordat ze moeder werden.

Citaat: *“Ja veel, want ik merk wel dat ik daar heel veel voldoening uit haal en mezelf ontwikkel en daardoor dus ook weer gewoon een goede moeder ben of partner of rollen ernaast. Ik heb dat echt nodig. Daarom werk ik ook wel gewoon fulltime. Ik vind het wel heel fijn gewoon die afwisseling.” (7)*

Er is tijdens de interviews aandacht besteed aan de factoren uit het werkleven die positief bijdragen aan het welzijn van moeders. Er is onder andere naar de **attitude** ten opzichte van het werk gevraagd. Zo’n acht van de twaalf respondenten geven aan dat als zij hun werk positief beoordelen, dit een positief effect heeft op hoe zij zich over het algemeen voelen. Twee daarvan geven aan dat er mindere kanten aan het werk zitten, die soms overheersen. De acht respondenten vertellen wat ze leuk vinden aan hun werk, om het antwoord te onderbouwen. Dingen die vaak genoemd zijn, zijn afwisseling in de werkzaamheden hebben, bezig zijn met iets anders dan moeder zijn en/of voldoening uit het werk halen.

Er is aan de respondenten gevraagd wat zij vinden van de **relatie met hun collega’s**. Ze geven aan dat de relatie met de collega’s invloed heeft op hoe zij zich voelen op werk en op hoe zij hun werkleven beoordelen. Tien van de twaalf geven aan dat ze een positieve relatie met hun collega’s hebben en dat dit het werkplezier vergroot. Een positieve relatie met collega’s bestaat voor de respondenten voornamelijk uit voor elkaar klaarstaan, van elkaar leren en gezelligheid met elkaar.

Er is tijdens de interviews naar de mogelijkheden binnen het werk gevraagd. Hier komt uit dat acht respondenten vinden dat hun werk een **flexibel werkbeleid** heeft. Ze geven aan dat het geen enkel probleem was om thuis te blijven als de kinderen ziek waren, wat eerder weg te gaan als dat nodig was of om verlof te nemen. Ze voelen zich hierin door hun werk gesteund bij het moederschap.

Citaat: *“Vanuit mijn werk ervaar ik zeker steun voor het feit dat ik moeder ben. Ze hebben veel begrip en als er iets is dan kan ik dat gewoon zeggen. Mijn collega is huisarts en die kan me altijd fijn tips geven of dat we dingen samen bespreken. Als ik een keer thuis wil werken, dan kan dat altijd wel. Het is voor mij heel prettig dat ze zo begripvol zijn.” (2)*

De meerderheid vertelde dat hun werk heel belangrijk voor hen is en ze dit zien als een deel van zichzelf. Ze geven aan dat hun **werk onderdeel** **is** van wie zij zijn als persoon en dat ze daarin hun normen en waarden kwijt kunnen.

Citaat: *“Heel erg leuk. Ik denk dat je verloskunde alleen doet als het überhaupt je passie is, het is eigenlijk ook mijn hobby. Laat maar zeggen. Ik vind het ook helemaal niet vervelend en ik zie het eigenlijk ook niet echt als werk, het is gewoon ook een deel van mij en van mijn leven. Ik doe het heel erg graag.” (9)*

Het **aantal uren** dat iemand werkzaam is, speelt voor vrouwen tevens een rol in hoe zij hun werkleven beoordelen. Zeven moeders geven aan dat ze het aantal uren dat ze werken erg prettig vinden en dat dit ervoor zorgt dat ze met een goed gevoel naar hun werk gaan.

Citaat: *“Over het algemeen heb ik gewoon een hele leuke baan. Dus ik heb er ook veel voor over om dat gewoon goed te laten lopen. Het was ook een bewuste keuze om nog relatief veel te blijven werken. Ik heb ook een tijdje drie dagen gewerkt, maar dan wordt én je werk toch echt veel minder leuk dus voor mij is het een hele bewuste keuze om het zo beide te doen. Ik ben heel gelukkig met hoe we het nu geregeld hebben. En ja natuurlijk verzucht ik het ook weleens, ik wou dat ik wat meer tijd had of wat minder weg hoefde, maar over het algemeen ben ik daar echt heel tevreden over. Goed. En zou ik toch ook niet minder willen werken. Want dat maakt gewoon dat ik niet zo’n baan kan doen, dat lukt gewoon niet met deze baan.” (6)*

Een laatste bevorderende factor uit het werkleven van moeders is de **korte reistijd** naar hun werk. Zo’n zes respondenten geven aan dat de korte reistijd hen een positief gevoel gaf. Mocht er dan iets gebeuren met de kinderen, dan zouden ze zo weer thuis kunnen zijn.

Citaat: *“Reistijd heeft heel veel invloed. Want ik heb nauwelijks reistijd, binnen tien minuten ben ik op mijn werk. Toen ik me aan het oriënteren was voor een andere functie, heb ik ervoor gekozen om een interne functie te kiezen. Als ik een uur reistijd heb, dan wordt 32 uur werken een heel ander verhaal. En als er iets is met de kinderen, ben ik nu binnen tien minuten thuis. Ik vind het met kleine kinderen een fijn gevoel om zo thuis te zijn.” (6)*

### Het privéleven

Naast het werkleven van moeders is er gekeken naar welke factoren van het privéleven bevorderend zijn voor het welzijn. Aan de respondenten is gevraagd in hoeverre zij vinden dat hun privéleven van invloed is op hun welzijn. De meeste respondenten geven aan dat hun **privéleven** ontzettend bepalend is voor hoe zij zich voelen.

Citaat: *“Ja dat is wel allesbepalend denk ik. Dat ja, dat heb je een beetje met kinderen. Je hebt heel erg, dat je alles veel intenser beleefd. Het ene moment ben je heel gelukkig en het andere moment denk je van waar ben ik nu beland. Het schommelt wel meer van superleuk naar superstom. Soms ben je zo moe en dan kan je niet slapen door één van hen, dat is dan echt wel heel pittig. Of als je zelf ziek bent. “ (8)*

Aan de moeders zijn tijdens de interviews vragen gesteld over hoe ze aankijken tegen het moederschap. Er is onder andere aan de moeders gevraagd wat hen **helpt in het moederschap**. Er is daar verschillend op geantwoord, maar veel moeders geven aan dat ze het fijn vinden om dingen samen met hun partner te doen, de afwisseling met hun werk te hebben en steun te krijgen vanuit hun sociale contacten. Elf respondenten geven aan dat het fijn is om met vrienden met kleine kinderen over de opvoeding te kunnen praten en dat het fijn is om praktische steun te krijgen vanuit hun familie en vrienden. Zij geven aan dat het fijn is als de sociale contacten in de buurt wonen.

Citaat: *“Zeker ook de afwisseling met werken, ik zou niet voor me zien om de hele week thuis te zijn. Ik vind het heerlijk om af te wisselen. Zeker ook dat ik veel mensen om me heen heb met wie ik dingen kan bespreken en delen over de opvoeding. En ik vind het heel fijn dat ik het samen met mijn man kan doen, dat we de dingen heel goed verdeeld hebben. We kunnen allebei alles, dus dat is heel fijn gevoel. En het gaat heus niet altijd alleen maar van een leien dakje, maar ik heb wel het idee dat het bij ons goed in balans is.” (6)*

De respondenten geven aan dat het **gevoel om moeder** te zijn, heel bijzonder voor ze is. Als aan de respondenten gevraagd wordt hoe ze het vinden om moeder te zijn, komt daar uit dat ze het heel dankbaar vonden en het als een bijzonder rol zagen. De onvoorwaardelijke liefde en het meemaken van de ontwikkeling van het kind zijn twee thema’s die hier vaak naar voren komen. De respondenten geven daarnaast aan dat er sinds het moederschap meer pieken en dalen in het gevoel zitten, dat ze alles intenser beleven.

Citaat: *“Moederschap heeft voor mij invloed op mijn welzijn. Voor mij zijn er sinds ik moeder ben meer pieken en dalen in hoe ik me voel en voor ik moeder werd was dat meer stabiel. Als er nu iets goed gaat dan ben ik super gelukkig en als iets slecht gaat dan voel ik me veel slechter dan vroeger. Maar over het algemeen voel ik me wel completer door moeder te zijn. Ik vind dat je er heel veel voor terug krijgt.” (2)*

De **relatie die de respondenten met hun kinderen** hebben, heeft volgens de moeders een zeer grote invloed op het welzijn. Acht respondenten geven aan dat ze de relatie met hun kind als zeer positief zien en het heel goed kunnen vinden met hun kind(eren). Vijf respondenten vinden de relatie en/of de zorg voor de kinderen soms pittig.

Het privéleven bestaat naast het moederschap voor werkende moeders uit de **relatie met hun partner**. Binnen de partnerrelatie is gekeken naar de tijd voor elkaar, de taakverdeling en de relatie zelf. Op één respondent na hebben alle respondenten een relatie en is hier aandacht aan besteed tijdens het gesprek. De respondenten omschrijven hun relatie over het algemeen als liefdevol en aanvullend en dat ze het eens zijn over essentiële dingen in het leven.

Citaat: *“Ja je hebt het ook over andere dingen. Je kijkt ook naar het verleden en naar je eigen opvoeding, en welke dingen je mee neemt of juist niet. Dus je ziet elkaar ook wel op een andere manier. Maar dat is tot nu toe alleen maar aanvullend geweest, dus dat is heel fijn. We liggen ook wel redelijk op één lijn, soms is de een wel strenger dan de ander maar dat vult elkaar ook wel aan. Dat spreken we ook altijd naar elkaar uit, als zitten we een keer niet op één lijn dan bespreken we dat later met de kinderen.” (7)*

Bijna alle respondenten geven aan dat de **tijd die ze samen** als stel overhouden erg is afgenomen sinds ze ouders zijn. Zeven van de twaalf moeders geven aan dat ze dat wel jammer vinden, maar zien dat dit tijdelijk is. Ze accepteren dat het nu even niet anders is en dat de tijd samen wel weer toe neemt als de kinderen ouder worden. De overige vier respondenten vinden dat de tijd samen te weinig is.

De respondenten geven aan dat ze het heel fijn vinden om de **taken van het huishouden** en de zorg voor de kinderen samen met hun partner te doen. Voor de meeste respondenten geldt dat als de taken gelijk verdeeld zijn, ze het gevoel hebben dat de taken samen doen en dit positief was voor de kijk op hun relatie. Voor sommige respondenten geldt echter dat zij of juist hun partner meer doen, maar dat hun mening hierover toch positief is.

Citaat: *“Nou, sowieso dat hij heel veel doet. Daarmee bedoel ik meer, dat hij niet heel traditioneel denkt en dat we beide alles kunnen en heel erg open zijn en het gewoon samen moeten doen. We denken er hetzelfde in.” (9)*

De respondenten geven tot slot aan dat als ze tevreden waren over **de plaats** waar ze wonen en **het huis** waarin ze wonen, dat dit een fijn gevoel geeft. De gezondheid van zichzelf speelt ook een rol in hoe ze zich over het algemeen voelen. Het grootste deel van de respondenten geeft aan dat ze op dit moment lekker in hun vel zitten en dat dat een stimulerend effect heeft op hoe ze zich over het algemeen voelen.

## Belemmerende factoren

In deze tweede paragraaf worden de resultaten beschreven door middel van de tweede deelvraag, die luidt: ‘*Welke factoren van het werk- en privéleven belemmeren het welzijn volgens werkende moeders van kinderen tussen de één en drie jaar oud?’.*

### Het werkleven

Er is tijdens de interviews aandacht besteed aan de factoren uit het werkleven die negatief bijdragen aan het welzijn van moeders. Er is onder andere naar de **attitude** ten opzichte van het werk gevraagd. Zo’n vier respondenten geven aan dat hun attitude ten aanzien van het werk negatief is en dat dit een negatief effect heeft op hun werkplezier. Doordat het werkleven zo’n groot deel van hun leven is, is dit voor de moeders van invloed op hoe zij zich over het algemeen voelen. Dingen die vaak genoemd worden als oorzaak van de negatieve attitude zijn het ontbreken van waardering op werk, het ontbreken van uitdaging, op werk vaak dingen doen die botsen met de eigen overtuigingen of het vervelende gevoel van werk mee naar huis nemen.

Citaat: *“Ik werk bij een vrij kantoor, maar ik merk dat er een enorme groei is de afgelopen maanden, maar die vind ik eigenlijk te groot. De meeste mensen van mijn lichting zijn weg, want eigenlijk ben ik de enige die nog over is. Er zijn zoveel nieuwe mensen en dat is op zich niet erg, maar het is wel een beetje gek. En daarin heb je twee groepen, mensen die niet zoveel ervaring hebben of partners en die hebben heel veel ervaring. Ik heb zelf niet de ambitie om partner te worden, maar ik mis wel waardering.” (3)*

Voor de respondenten is daarnaast het hebben van een **slechte relatie met collega’s** een belemmerende factor uit het werkleven. De respondenten vermelden dat er bijvoorbeeld veel nieuwe collega’s zijn gekomen waar ze het niet goed mee kunnen vinden of dat de collega’s op dit moment in een hele andere levensfase zitten waardoor er onderling minder begrip is voor elkaars situatie.

Citaat: *“Maar ik heb wel het idee dat mensen sneller naar de anderen trekken en minder naar mij. De verhouding verandert op de één of andere manier en dat is geen goede verandering, voor mij in ieder geval. Dat merk je vooral aan de houding van sommigen en dat maakt me soms wel onzeker, ja, of onzeker, het voelt in ieder geval niet prettig. En dat gevoel kan ik helaas ook wel eens meenemen naar huis, in zeker zin denk ik dat hoe het soms met mijn collega’s gaat, wel van invloed is op hoe ik me alledaags voel.” (3)*

Als respondenten een **lange reistijd** naar hun werk hebben, geven zij aan dit vervelend te vinden. Dit heeft invloed op veel dingen, zoals bijvoorbeeld hoe het geregeld is met de kinderopvang en wie het ochtendritueel doet met de kinderen. Dit zijn dingen waar van de respondenten zeggen dat het meespeelt in hun gevoel. Een lange reistijd naar werk is daardoor een belemmerende factor op het welzijn van moeders. Een gevolg daarvan is het ervaren van stress voor de respondenten.

Citaat: *“Ik heb nooit zin om naar mijn werk te gaan, nooit. Doordat ik om kwart voor zes op moet staan en ik totaal geen ochtendmens ben. Ik heb alleen geen andere keuze. Ik moet er om acht uur zijn en ik werk in Haarlem. En om files te voorkomen moet ik erg vroeg weg, omdat ik zeker moet zijn dat ik de kinderen van de opvang kan halen. En dat kan maar tot half 7. Mijn man is elke avond pas om 7 uur thuis, waardoor dat op mij neer komt. En dat brengt voor mij stress met zich mee. Ja, dat is soms wel lastig.” (1)*

Alle vier de respondenten die hun werk negatief beoordelen, geven aan dat het dragen van veel **verantwoordelijkheid** daar een rol in speelt. Deze verantwoordelijkheid wordt omschreven als het nemen van lastige beslissingen, waarbij ze het gevoel hebben dat ze er bij alleen voor staan. Voor de respondenten kan dit tot gevolg hebben dat ze hier stress of druk van ervaren.

Citaat: *“Ik vind mijn werk pittig. Ja, echt pittig. Ik zit toevallig nu net in een momentje dat ik denk van is dit het wel of is dit het niet. Dus ik vind het wel heel leuk, maar ik heb altijd gewoon op groepen gewerkt en dan ben je met zijn allen en dan is die verantwoordelijkheid niet zo zwaar. Dus dat is even anders. Nu heb je gewoon je caseload die doe je en als je er niet bent dan kun je natuurlijk wel overdragen, maar dat is toch anders. Als je op een groep staat dan ben je gewoon een team en als je dan een dag ruilt, of je bent er niet, dan is er gewoon iemand die dat opvangt. En dat is nu heel anders. En dat zorgt toch wel voor druk en stress.” (10)*

Acht van de twaalf respondenten laten tijdens de interviews weten dat hun werk verschillende belemmerende **bijkomstigheden** heeft. Hier komt bij naar voren dat het zwaar is om in avond- of nachtdiensten te werken naast het moederschap en dat dit invloed heeft op hoe zij zich de dag erna of de dag ervoor voelen. Of dat het zwaar kan zijn om naast het moederschap thuis nog dingen voor werk te moeten doen, buiten de werkuren. Of dat er bijvoorbeeld veel vergaderingen zijn op het werk. Het werkleven heeft hiermee invloed op het energieniveau van de vrouwen.

Tijdens de interviews is met de respondenten het thema **werkdruk** besproken. De meerderheid van de respondenten geeft aan dat ze werkdruk ervaren op hun werk. Sommigen hebben hier geen last van en vinden dat dit er bij hoort, maar andere ondervinden hier wel gevolgen van. De respondenten geven aan dat dit een belemmerende factor voor hun welzijn is en dat ze dat merken aan het feit dat ze hun werk mee naar huis nemen of stress ervaren. Er is aan de respondenten gevraagd in hoeverre zij werkdruk ervaren op hun werk en waar zij dit aan merken.

Citaat: *“Nou bijvoorbeeld normaal als je vakantie hebt dan ben je helemaal blij natuurlijk en dan ben je vrij en nu denk ik shit, het is maandag tweede paasdag natuurlijk en dan moet ik alles dus in twee dagen gaan proppen en daarna ben ik er weer twee weken niet en ik ben net met vakantie geweest, allemaal dat soort dingen. Ik moest op een gegeven moment ook een gesprek verplaatsen met collega’s en daar ging ik me zo bizar druk om maken en toen dacht ik oké dit is niet goed. En dan weet ik wel met mijn verstand van doe even normaal, maar mijn gevoel is dan zo, ja heftig. Dus daar natuurlijk besproken en dan komen de tranen en dan zit je daar. “ (12)*

### Het privéleven

Naast de belemmerende factoren uit het werkleven van moeders, is tijdens de interviews aandacht besteed aan het privéleven. Daar zijn verschillende belemmerende factoren uit naar voren gekomen.

Als eerst worden de belemmerende factoren van het **moederschap** belicht, omdat het moederschap naast de mooie dingen soms ook best pittig en zwaar kan zijn volgens de moeders. Er is aan de respondenten gevraagd wat het moederschap moeilijker maakt, wat **lastige dingen** zijn in het moederschap. De respondenten antwoorden hier verschillend op, maar thema’s die vaak terug komen zijn de tijd voor de zorg voor de kinderen, de vermoeidheid en dat het opvoeden/zorgen altijd door blijft gaan. De tijd die nodig is voor de **zorg van de kinderen** is namelijk groot en vergt veel energie van de werkende moeders. Ze geven aan dat ze tegen de avond erg vermoeid zijn en vaak vroeg naar bed gaan. Dit heeft weer invloed op de tijd die ze met hun partner overhouden. De vermoeidheid die het moederschap naast het werken met zich meebrengt, is iets wat bijna in elk gesprek naar voren is gekomen. De meerderheid van de respondenten geeft aan dat het in lastig is om aan deze **nieuwe levensstijl** te wennen, waarbij je alles moet plannen, niet meer spontaan de deur uit kan en last hebt van vermoeidheid.

Citaat: *“Nou toch wel de planning, denk ik. Dat je niet meer zo flexibel bent dat je zo de deur uit kan stappen of de kroeg in kan gaan zonder daar van te voren over na te denken. Toevallig ben ik afgelopen weekend een weekendje met mijn partner samen weggeweest en dat was ook wel heel fijn om even met elkaar vooral weer bezig te zijn.” (7)*

De **voorbereiding op de zwangerschap** is iets wat voor zowat alle respondenten een ongrijpbaar punt is. De respondenten geven aan dat ze vinden dat je je niet kunt voorbereiden op wat een kind met zich meebrengt, al lees je nog zoveel boeken of kijk je zo veel films of bespreek je dingen met vriendinnen. Enkele zeggen zich praktisch wel erg goed voorbereid te hebben, maar geven aan dat je je niet kan voorbereiden op het gevoel van moeder zijn. Voor de meeste respondenten is het moeilijk dat ze niet altijd geduldig kunnen blijven en kunnen opvoeden zoals ze willen, omdat zij ook wel eens moe zijn of een zware dag hebben. Dat besef vinden de meeste respondenten wel lastig.

Citaat: *“Daar kan je je niet op voorbereiden. Je kan wel lezen hoe of wat, maar hoe het voelt om 24 uur per dag zelf niet meer op de eerste plek te komen dat is wel redelijk, daar kun je je niet op voorbereiden. Je hebt geeneens tijd om zelf te douchen wanneer jij wil weet je wel, of soms kan je niet slapen als je moe bent. Het gaat altijd door, dat is het grootste punt.” (8)*

Citaat: *“Ja ik denk dat je niet echt voorbereid kan zijn op wat het met zich mee brengt. Je kan van alles erover lezen en je kan het zien bij vriendinnen en bij familie maar hoe het echt voelt, dat weet je niet. Ik wist al heel vroeg dat ik moeder wilde worden, dus dat was een hele bewuste keuze. Maar het is soms ook wel heftig hoor, dat je niet meer zomaar de deur uit kan. En ook dat je een beeld van te voren hebt dat je altijd geduldig wil zijn tegen je kinderen, maar dat kan gewoon niet altijd. Je bent ook wel eens moe, of chagrijnig of niet geduldig en dat moet je ook accepteren. Dus ik denk niet dat je je echt kan voorbereiden. En zeker omdat het je eigen kind is, want daar houd je van en wil je voor zorgen en dat zit allemaal in dat mopperen.” (6)*

Voor een paar respondenten was de **zwangerschap niet gepland** en daarmee een verrassing. Deze respondenten geven aan dat ze erg aan het idee moesten wennen, omdat ze eigenlijk niet een hele diepe kinderwens hadden. Toen het kind er eenmaal was, was dat meer dan welkom. Ze geven aan dat dit invloed heeft gehad op hun welzijn, doordat de omslag in hun leven aan het begin echt even verwerkt moest worden. Na de geboorte gaf het kind juist een geluksgevoel.

Citaat: *“Nou niet eigenlijk. Ik heb ook niet iets eraan gedaan. Ik was ook verrast dat ik zwanger was, ja. Dat zag ik eerst ook helemaal niet zitten. Van die mensen die dan de hele dag naar hun kinderen zaten te kijken, dat vond ik zó stom. Maar nu doe ik dat zelf natuurlijk ook. Nee, dat heb ik even goed moeten verwerken en wel een plekje moeten geven. En toen ze er was, was dat gevoel ook meteen helemaal weg.” (10)*

Als naar de **partnerrelatie** gekeken wordt, is er tevens een aantal factoren die volgens moeders belemmerend zijn voor het welzijn. Binnen de partnerrelatie is gekeken naar de tijd voor elkaar, de taakverdeling en de relatie zelf. Op de vraag wat de respondenten vinden van de tijd die samen met hun partner overblijft, geven bijna alle respondenten aan dat die tijd sterk is verminderd sinds ze moeder zijn geworden. Vier moeders vinden de tijd samen op dit moment te weinig.

Citaat: *“Ja, wij zijn eigenlijk allebei heel moe. Dus we gaan vroeg naar bed, dus dat is wel eens zonde vind ik. Dus de tijd die we samen over hebben die brengen we vaak door in bed. En ik probeer wel eens op te blijven of een avondje weg te plannen, maar dat vind ik wel iets te weinig ja. Ik mis het wel eens dat we een ander soort gesprek hebben. Ik merk dat als we thuis zijn dat ieder meer zijn eigen ding doet en als we uit eten gaan dat zijn we drie uur lang echt aan het praten. Dat zou ik wel vaker willen. Ik ben een enorme prater en hij niet en ik mis het dan wel dat hij me meeneemt in zijn wereld. We doen dat nu denk ik één keer in de twee maanden en dat zou ik wel elke maand willen.” (4)*

Daarnaast is er **minder tijd** om te communiceren met de partner, doordat er veel tijd naar anderen dingen uit gaat. Respondenten geven aan dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van hun relatie en dat dit daardoor invloed heeft op hoe zij zich over het algemeen voelen. En ook de tijd die respondenten voor zichzelf overhouden is afgenomen. Iets meer dan de helft van de respondenten vindt dat **de tijd die ze voor zichzelf** overhouden sterk is afgenomen door het moederschap. Zij geven aan dat ze behoefte hebben aan meer tijd voor zichzelf dan dat ze nu hebben, maar dat dat lastig blijft om in te plannen.

Citaat: *“De relatie is wel moeilijk nu. We hebben geen tijd om te praten. In het weekend doen we vaak dingen met de kinderen apart, doordat mijn jongste zoon nu nog vrij klein is. Mijn jongste zoon kan nog niet lopen dus als we naar buiten gaan, doen we allebei apart wat met de kinderen. Zelfs als er problemen zijn, kunnen we die niet bespreken want daar is geen tijd voor. We praten nooit. En dat kan ook niet, want er is geen tijd.” (1)*

Tijdens de interviews is aan de respondenten gevraagd in hoeverre zij zich **gesteund voelen** bij het moederschap vanuit hun sociale omgeving. Als respondenten zich niet of niet helemaal gesteund voelen, komt dit door twee factoren. De eerste is dat de meeste sociale contacten ver weg wonen en de afstand tot de sociale contacten dus groot is. Hierdoor is praktische hulp zoals even een avond oppassen, minder voor de hand liggend. De tweede is dat de familie en/of vrienden aan de andere kant van Nederland wonen, maar er zijn ook enkele respondenten waar van de familie in het buitenland wonen.

Daarnaast geven sommige respondenten aan dat ze geen familie hebben die op kunnen passen, omdat de familie daar niet toe in staat was. Respondenten zeggen dat de sociale contacten gekrompen zijn sinds het krijgen van kinderen. Zij vinden dit jammer.

Citaat: *“Gekrompen. Ja, wel gekrompen. Of nou ja, ik heb nog wel echt vrienden hoor. Goede vrienden zie ik wel minder vaak. Als ik mijn verjaardag vier dan merk ik wel dat er veel mensen komen nog dus dat ik echt nog wel vrienden heb. Maar als je kijkt naar hoeveel mensen er naar Kalle op kraamvisite kwamen en bij haar, dan merk ik wel dat dat er drastisch minder zijn. Ik weet niet zo goed waar dat aan ligt. Ik merk wel dat de vrienden die wel kinderen hebben blijven hangen en die geen kinderen hebben die haken meer af. En dat geeft ook niet, want dat was onze keuze.” (9)*

De **plaats** waar de respondenten wonen, blijkt een belemmerende rol te kunnen spelen in hoe zij zich over het algemeen voelen. Respondenten geven aan dat zij de woonplaats waar ze nu wonen erg saai vinden en zich daar helemaal niet thuis voelen. Dit heeft voor hen een negatieve invloed op hoe gelukkig ze zijn.

Daarnaast speelt de **woonplek (het huis)** ook een rol in het algemeen welzijn van mensen. Meerdere respondenten geven aan dat ze het huis waarin ze wonen niet prettig vinden, om verschillende redenen. Een paar respondenten geven aan dat het huis eigenlijk te klein is geworden door de gezinsuitbreiding, maar er nog niet genoeg geld is om te verhuizen. Anderen geven aan dat het huis nog niet af is en dat daar nu geen ruimte voor was, wat zorgt voor spanningen tussen haar en haar partner.

Tot slot kan de **lichamelijke gezondheid** voor de respondenten een negatief effect hebben op het welzijn. Meerdere respondenten geven aan dat zij kampen met gezondheidsklachten en dat dit een vrij centrale rol speelt in hun leven.

Citaat: *“Ja, ik weet niet, heb gewoon geen aansluiting met die andere moeders die dan op zo’n schoolplein staan. En gewoon ja hier in zo’n dorp, we komen allebei gewoon uit Leiden en zijn hier blijven hangen en met een huis wonen kwamen we hier terecht, want het was ook wel goedkoper. Maar dit is echt zo’n dorp en er is hier gewoon echt niks te beleven. Als onze auto bij de garage staat dan vragen de buren meteen of je een nieuwe auto hebt en dat hoeft van mij niet zo. Het heeft ook echt wel voordelen hoor, we hebben een goede band met de buurvrouw en af en toe past het overbuurmeisje op de kindjes, maar ik zou zelf liever gewoon ergens anders wonen.” (8)*

## Waarde van deze factoren

In deze derde paragraaf wordt gekeken naar de derde deelvraag van dit onderzoek, die luidt: *‘Hoeveel waarde hechten werkende moeders van kinderen tussen de één en drie jaar oud aan de bevorderende en belemmerende factoren uit hun werk- én privéleven?’.* Naar deze deelvraag is in de vorige twee paragrafen voor een deel al gekeken, alleen in deze paragraaf zal iets meer in worden gegaan op de waarde van deze factoren. Er is voor gekozen om in deze paragraaf vooral de factoren te beschrijven waar veel waarde aan gehecht wordt, om niet in herhaling te vallen na de vorige paragrafen. Voor deze deelvraag zijn (stukken van sommige) interviews nog eens beluisterd, omdat bij deze vraag de manier waarop iemand iets zegt veel zegt over de waarde die iemand aan een bepaalde factor hecht. Als iemand met door middel van intonatie aangeeft dat iets heel erg belangrijk is - denk stemverheffing, gelach, somber of vrolijk – dan kan dit iets zeggen over de waarde die iemand aan een bepaalde factor hecht.

Naar aanleiding van de **bevorderende factoren** uit het werkleven, kan gesteld worden dat het werk zelf heel belangrijk is voor de respondenten. Ze geven aan dat hun werk hen het gevoel geeft dat ze hun eigen ding kunnen doen en vaak onderdeel is van wie of wat zij willen zijn en waar ze voor staan. Meer dan de helft van de respondenten geeft aan dat ze er bewust voor hebben gekozen om nog (veel) te blijven werken naast hun moederschap, omdat ze hier veel voldoening uit halen en het werk hen zelfontwikkeling brengt. Aan het werk zelf hechten de respondenten dus veel waarde. De relatie met collega’s, de waardering op het werk en de mogelijkheden binnen het werk zijn daarbij belangrijk.

Citaat: *“Ja, dat is best wel van invloed. De mate waarin je fijn contact hebt op je werk maar ook in hoeverre je daar gewaardeerd wordt, speelt voor mij een hele belangrijke rol. Dus dat werk vind ik zeker wel van invloed. Ik vind het dus ook heel belangrijk om te investeren in de relatie met je collega’s, contact met collega’s. Je ziet die mensen soms meer dan dat je je partner speelt. Dus dat is voor mij heel belangrijk en dat heeft een grote impact.” (11)*

Als gekeken wordt naar **belemmerende factoren** van het werkleven, is het werkleven zelf tevens van grote waarde. Respondenten geven aan dat als ze vervelende gevoelens op werk ervaren, ze deze meenemen naar huis en daar in hun privésfeer last van hebben. De moeders hechten veel waarde aan de tijd thuis en dus wordt er veel waarde gehecht aan een factor die de belevenis van de tijd thuis belemmert. Oorzaken van dit gevoel zijn een te hoge werkdruk of teveel verantwoordelijkheid binnen de functie.

Veel respondenten geven aan dat hun werk wel mínder belangrijk is dan voordat ze moeder werden. De focus ligt nu meer op thuis, omdat dat nu (vaak) nóg belangrijker voor ze is dan hun werk. Dit heeft volgens de respondenten veel te maken met de balans tussen hun werk- en privéleven, waar de volgende paragraaf over gaat.

Wanneer gekeken wordt naar **bevorderende factoren** uit het privéleven waar vrouwen veel waarde aan hechten, is dat het moederschap op zich. Bijna allemaal geven ze aan dat het moederschap een andere dimensie aan hun leven geeft en dat het gevoel om moeder te zijn, heel bijzonder en zeer waardevol voor ze is. De factor ‘gevoel moeder zijn’ is dan ook een factor waar veel waarde aan wordt gehecht en die veel voor de respondenten betekent.

Citaat: *“Ja, mijn privéleven ook heel erg. Misschien nog net iets meer dan werk. De top 3 dingen die daarvoor belangrijk zijn is hoe het met mijn kinderen gaat, hoe het mijn relatie gaat en hoe het gaat met degene van wie ik houd. Dat zijn toch wel de belangrijkste dingen denk ik zo, ja.” (6)*

Hoe het **thuis gaat**, is voor vrouwen eigenlijk het belangrijkst in dit hele plaatje. Meer dan de helft van de respondenten geeft aan dat het gezin hierin centraal staat. De partnerrelatie en de band met de kinderen zijn dingen waar ze veel waarde aan hechten. Als het thuis niet goed gaat, is dit voor respondenten zeer moeilijk.

Citaat: *“Ja, mijn privéleven is ook van grote invloed. Als dat niet goed zit ja, dan heeft dat een hele grote impact. Dat is wel echt heel belangrijk dat dat goed is. En wat daar de voornaamste factoren voor zijn…. Ja, ik denk dat het goed gaat met de kinderen. Maar ook dat als ik er niet bij kan zijn dat er goed voor ze wordt gezorgd op de crèche en op school en de opvang. En dat we een stabiel gezinsleven hebben, is voor mij erg belangrijk. Dat we het goed hebben met elkaar en dat we genieten dat we met elkaar zijn.” (3)*

Daarnaast is de **relatie met andere sociale contacten** en de **steun** vanuit hen erg van belang voor de respondenten. De belemmerende factor die daarbij aansluit uit het privéleven van moeders is voornamelijk het missen van steun. Dit kan vanuit de partner zijn, waarbij de vrouw het gevoel heeft dat de taken niet samen gedaan worden of de relatie zelf niet helemaal lekker loopt. Maar ook steun vanuit de sociale contacten is voor de respondenten iets wat heel veel betekent. Als die er niet is – om wat voor reden dan ook – dan geven de vrouwen aan dat dat een groot gemis voor ze is.

Voor de respondenten betekent het veel dat ze sociale steun ontvangen, van zowel familie als van vrienden op veel verschillende gebieden. De respondenten geven aan dat het super fijn is om vrienden met kleine kinderen te hebben en hier mee te kunnen praten over de opvoeding. Dat is iets wat veel voor ze betekent. Dat de sociale contacten dichtbij wonen, speelt hierin een grote rol.

Citaat: *“Ja, dat vind ik wel een heel geruststellend gevoel. Dat je weet dat ze er altijd zijn. Mijn partner heeft alleen nog zijn moeder en zijn broer, maar zijn moeder kan ik bijvoorbeeld ook altijd bellen. Dus het is gewoon wel heel fijn om te weten dat je altijd iemand beschikbaar en in de buurt hebt. Binnen 20 minuten kunnen ze hier gewoon zijn.” (14)*

Het moeten wennen aan een nieuwe levensstijl, is iets wat veel respondenten als een belemmerende factor noemden. Hier wordt veel waarde aan gehecht door de respondenten, doordat het direct invloed heeft op hoe zij zich voelen. Door de nieuwe levensstijl, namelijk die van een moeder, kunnen ze niet meer spontaan weg en zijn ze vaak doodop aan het eind van de dag. Daarnaast besteden de vrouwen ontzettend veel tijd aan de zorg voor de kinderen. Die vermoeidheid vinden de respondenten zwaar.

## Werk-privébalans

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op de vierde deelvraag van dit onderzoek*: ‘In hoeverre ervaren werkende moeders van kinderen tussen de één en drie jaar oud een balans tussen hun werk- en privéleven?’*. Dat de balans tussen werk en privé van invloed is op het welzijn is iets wat alle respondenten hebben beaamd tijdens de interviews. In deze paragraaf wordt gekeken hoe de respondenten tegen hun werk-privébalans aankijken.

Aan de respondenten is tijdens de interviews gevraagd in hoeverre zij vinden dat er een **balans** is tussen hun werk- en privéleven. Als de respondenten een cijfer aan hun werk-privébalans moeten geven, komt hier gemiddeld een 7,2 uit. De vrouwen geven antwoorden tussen de 5 en 8,5 over de balans tussen hun werk- en privéleven.

Citaat: *“Als ik kijk naar mijn werk-privébalans, zit dat nu heel goed in balans. Ik zou dat wel een 8.5 geven. Ik werk nu in de buurt en woonde hiervoor in Utrecht en toen vond ik het totaal niet in balans, maar daarom is het nu echt een verademing dat ik er binnen tien minuten ben. Daarnaast maakt het een 8,5 doordat ik mijn werk heel leuk vond. Ik werk nu 3,5 dagen in plaats van drie dagen wat ik eerst deed, waardoor ik het gevoel heb dat ik op mijn werk alles kan doen. En op de dagen dat ik nu vrij ben, heb ik tijd om lekker wat dingen in het huishouden te doen. Voor mij is die 3,5e dag precies goed.” (2)*

Citaat:“*Ik zou denk ik zeggen een 6,5. Dat is niet hoog, maar dat komt met name doordat mijn werk in zichzelf al niet in balans is. En eigenlijk zou ik misschien toch wel een halve dag minder willen werken, maar bij mijn functie is dat eigenlijk niet mogelijk. Het is nog maar sinds kort dat we überhaupt minder dan 40 uur per week mogen werken in deze functie.”* (3)

De meest genoemde factor voor het hebben van een balans tussen beide is **de verdeling van tijd**. Negen respondenten geven aan dat als ze tevreden zijn over het aantal uren dat zij werken per week, dat dat een factor is voor een positieve werk-privébalans. De respondenten vertellen dat ze dan ook tevreden zijn over de tijd die ze met het gezin overhouden. De overige vier respondenten noemen de verdeling van tijd niet als reden van hun werkprivé(on)balans. De korte reistijd naar werk en de positieve attitude naar werk, zijn tevens genoemd door de respondenten bij de vraag naar hun werk-privébalans.

Citaat: *“Ja, ik werk maar drie dagen overdag, dus dat vind ik zelf heel weinig. Het is wel gewoon heel relaxt zo hoor. Ik zou er wel een 8 aan geven denk ik. Voornamelijk door het aantal uur dat ik werk, veel tijd thuis heb. Ja, dat is prima. Ze gaan drie dagen per dag naar het kinderdagverblijf dat is ook wel prima vind ik, want er blijft genoeg tijd over die ik met ze door kan brengen. Maar misschien zou ik het mooier vinden als we allebei vier dagen zouden werken, dan heeft hij ook een extra dag met de kinderen.” (8)*

Daarnaast speelt de **thuissituatie** een onmisbare rol in de balans tussen werk en privé.

Respondenten geven aan dat als het thuis fijn is - de band met de kinderen goed is, de relatie met de partner is fijn en het contact met vrienden en familie gaat naar wens - dat dat een bijdrage levert aan een balans tussen beide. Als de partnerrelatie minder goed loopt, doordat er te weinig tijd samen wordt ervaren of doordat de relatie net is beëindigd, dan vinden de respondenten dit erg bepalend bij de balans tussen werk en privé.

Naast de privésfeer is er bij de balans aandacht besteed aan het werkdomein. Een derde factor die genoemd wordt door de helft van de respondenten als stimulerend voor de balans is dat de **focus sinds het moederschap veranderd** is. De respondenten vertellen dat ze hun werk minder belangrijk zijn gaan vinden en daardoor meer focus hebben op hun gezin. Dit maakt tevens dat werk en privé beter in balans zijn. Moeders die zeggen voorheen veel tijd in hun werk hebben gestopt, worden nu afgeremd door hun kinderen en laten hen hun eigen tijd beter indelen. De focus van de respondenten op de kinderen speelt dus een belangrijke rol.

Een andere factor binnen het werkdomein is een **flexibel werkbeleid**. Als het werkbeleid flexibel is, kunnen ze bijvoorbeeld zelf hun dagen indelen, bepalen op welke dagen ze verlof opnemen en is er ruimte om een keer eerder weg te gaan of thuis te werken. Om zowel de ballen van het werk- als het privéleven in de lucht te houden, heeft een flexibel werkbeleid een stimulerende werking volgens de moeders. Hiermee heeft dit een positief effect op de balans tussen werk en privé.

Citaat: *“Ja, ik merk wel dat ik nu op hem gefocust ben, dat ik mijn werk veel makkelijker kan loslaten, omdat hij gewoon mijn focus is. Mijn werk is meer een onderbreking van thuis zijn, dan dat ik thuis onderbroken wordt door werk. En daar word ik zelf heel blij van. Ik vind dat het zo echt hoort te zijn.” (12)*

Wat ook naar voren kwam gedurende de gesprekken was dat de respondenten vinden dat de balans wel **een zoektocht** is of is geweest. Hun werk- en privéleven is niet vanzelf in balans, dit is iets waar de respondenten bewust naar hebben gekeken. Ongeveer de helft van de geeft aan dat de balans per week kan verschillen.

Citaat: *“Nee. Nou ja dan denk ik van hoe zou het gaan, zou ze al slapen. En dan moet ze uit de fles drinken in plaats van borstvoeding. En dan haal ik haar om 5 uur op en dan om 6 uur gaat ze al naar bed, dus dan heb ik een uurtje met haar en dan gaat ze weer slapen. Ja, ik vind het lastig. Ik heb zeker niet het idee dat het in balans is, van beide kanten niet. Ik zou en meer moeder willen zijn en meer willen werken.” (9)*

Citaat: *“Dat is de áller-moeilijkste vraag aan een werkende moeder. De ene week denk je ik heb het goed in balans en de andere week wordt er iemand ziek en dan denk je van shit hoe ga ik dit allemaal doen. Maar wel een 8 denk ik, vooral omdat ik denk dat ik het thuis zo goed geregeld heb. En dat kan ook per dag verschillen he. Maar over het algemeen hebben wij het heel goed geregeld en hebben we zo’n soort steunsysteem en is het zo georganiseerd dat we ook dat deel redelijk goed door komen. Het is van groot belang op hoe ik me voel en hoe het met me gaat en hoe ik het gevoel heb dat ik het aan kan en dat ik er door kom, maar het lukt redelijk.” (6)*

Sommige respondenten vertellen dat ze vinden dat de balans tussen beide nog wel wat beter kan. De attitude ten aanzien van het werk is een factor die door de respondenten genoemd wordt bij het hebben van een onprettige verdeling tussen werk en privé. Het gaat in dat geval vaak om conflicten of moeilijkheden in het werkleven, wat de respondenten stress of spanning oplevert.

Citaat: *“Ik zou denk ik zeggen een 6,5. Dat is niet hoog, maar dat komt met name doordat mijn werk in zichzelf al niet in balans is, door hoe ik me daar voel met de ontwikkelingen. En eigenlijk geeft dat me wel veel stress ja. En op werk ook wel een bepaalde druk, om te moeten blijven concurreren met anderen. Maar gelukkig kan ik daar hier thuis heel goed over praten, dat scheelt wel.” (3)*

# Conclusie en discussie

*In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de probleemstelling. Op basis van de resultaten worden conclusies getrokken en wordt de betekenis beschreven. Er worden mogelijke verklaringen gegeven en kanttekeningen van het onderzoek worden beschreven.*

## 5.1 Conclusie

In de conclusie wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag van dit onderzoek, die luidt:

*‘Welke factoren van het werk- en privéleven zijn volgens werkende moeders met kinderen tussen de één en drie jaar oud van invloed op het welzijn?’*

Op basis van de resultaten kan geconcludeerd worden dat uit het werkleven verschillende factoren van invloed zijn op het welzijn volgens werkende moeders met kinderen tussen de één en drie jaar oud. De eerste factor is de attitude ten aanzien van het werk, wat aansluit bij de theorie van Ezzedeen & Ritchey (2009). Wanneer men het werk leuk vindt, heeft dit een positief effect op het welzijn. En wanneer men het werk niet leuk vindt, werkt dit negatief. De relatie met collega’s, de werkdruk, het aantal uren dat men werkzaam is, de bijkomstigheden en de mogelijkheden die men binnen het werk heeft, zijn factoren uit het werkleven die volgens de respondenten invloed hebben op het welzijn. Als gekeken wordt naar het theoretisch kader, kan geconcludeerd worden dat deze factoren overeen komen met het model van Hill (2005). De reistijd naar werk was een nieuwe factor uit het werkleven, deze kwam niet naar voren in het theoretisch kader.

Tevens zijn er factoren uit het privéleven van werkende moeders met kinderen tussen één en drie jaar oud, die invloed hebben op het welzijn. Het gaat dan om het gevoel moeder te zijn, de band die een moeder heeft met haar kind, de tijd voor de zorg voor de kinderen, de voorbereiding op het moederschap, de mate van steun, de partnerrelatie, de sociale contacten, de tijd voor zichzelf en het wennen aan een nieuwe levensstijl. Dat komt overeen met bevindingen uit het theoretisch kader (Bartelink, 2012; Hill, 2005, Feldman, 2012, Portegeijs en collega’s, 2006; Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2009).

Met betrekking tot de partnerrelatie is in de interviews aandacht besteed aan de relatie zelf, de taakverdeling tussen moeder en partner, en de tijd die samen overblijft. Belangrijk bij de partnerrelatie is dat respondenten verschillende normen en waarden hanteren, maar dat het er vooral om gaat dat men zich er goed bij voelt. Om dit te illustreren: als gekeken wordt naar de taakverdeling gaat het niet persé om een gelijke verdeling, maar over de mening die de respondenten (en hun partner) van de taakverdeling hebben binnen de relatie. Al doet de één veel meer dan de ander; als dit voor beiden prettig is, heeft dit een positief effect op de partnerrelatie voor de werkende moeders en daarmee op hun welzijn. Het geldt voor alle componenten binnen partnerrelatie dat het er vooral om gaat hoe de partners de relatie ervaren. Concluderend kan gesteld worden dat deze bevindingen overeenkomen met eerder onderzoek (CBS, 2015; Portegijs en collega’s, 2006). Wanneer men niet tevreden is over de partnerrelatie, heeft dit een grote impact op de werkende moeders. Het betekent voor de respondenten dat ze zich niet alleen thuis niet prettig voelen, maar dit gevoel ook meenemen in hun werk. Huang, Kelly & Moen (2008) bevestigen dit beeld.

Hetzelfde geldt voor het moederschap. De sociale contacten en de tijd voor zichzelf zijn ook belangrijk voor de respondenten, maar minder bepalend dan de andere twee componenten van het privéleven.

Als er gekeken wordt naar het begrip werk-privébalans, kan geconcludeerd worden dat voor de respondenten een goede balans tussen werk en privé bijdraagt aan het welzijn, zo blijkt uit de resultaten. Dit komt overeen met het theoretisch kader (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Barnett & Hyde, 2001; Greenhaus & Powel, 2006; Rose, Hunt & Avers, 2007; Huang, Kelly & Moen, 2008). Bij het hebben van een balans tussen beide rollen, geeft steun in de ene rol de moeders kracht in een andere rol.

Ook dit wordt bevestigd door de theorie (Barnett & Hide, 2001; Greenhaus & Powel, 2006). Belangrijk hierbij is om op te merken dat deze balans een zoektocht lijkt te zijn voor de respondenten en per week kan verschillen, waarbij de zorg voor de kinderen eigenlijk de meest veranderlijke factor is. De verschillende rollen – moeder zijn, werknemer zijn, partner zijn en individu zijn – zijn soms lastig volbrengen voor de moeders. Dit heeft tevens effect op de werk-privébalans (Cousins & Tang, 2004).

Zowel factoren uit het werkleven als factoren uit het privéleven beïnvloeden dus de balans of disbalans tussen het werk- en privéleven. Erg belangrijk bij dit onderwerp is de verdeling van tijd - de tijd die een individu besteedt aan werk- en privérollen - wat overeenkomt met de tijdbalans die Collins, Greenhaus en Shaw (2003) noemen in hun theorie. De gevolgen van een onbalans tussen beide of een belemmering in een bepaalde rol, zorgt voor stress bij de respondenten. Zo’n belemmerende factor heeft effect op de werk-privébalans en een gevolg daarvan is stress of vermoeidheid, wat bijvoorbeeld resulteert in werkontevredenheid of privé-ontevredenheid. Dit sluit aan bij het theoretisch kader, die hetzelfde suggereert (Hill, 2005).

Een laatste conclusie is dat dat de woonplaats, de woonplek (het huis) en de gezondheid van de moeder zelf volgens de werkende moeders invloed hebben op hun welzijn. Dit komt niet helemaal overeen met het theoretisch model dat bij het onderzoek is gebruikt (Hill,2005), dat zich eigenlijk meer richt op werkgerelateerde en persoonsgebonden factoren (zoals familie, partner en vrienden). Dit model kijkt naar de eisen uit het werk- en privéleven, de mogelijkheden, de betekenis daarvan en vervolgens naar de gevolgen. Meer ‘externe’ factoren blijken dus ook een belangrijke rol te kunnen spelen. Dat de gezondheid van vrouwen een rol speelt op het welzijn, bleek al uit het theoretisch kader (Taris en collega’s geciteerd in Ablas en Wijsman, 2013).

De topics van dit onderzoek zijn gebaseerd op het model van Hill (2005), die gaat over de mogelijkheden en eisen uit het werk- en privéleven. Het i interessant om dat model nogmaals te bekijken en te kijken of er nieuwe factoren aan het licht zijn gekomen gedurende het onderzoek en of die factoren zowel in het model naar voren komen als uit dit onderzoek blijken. Het model is op de volgende pagina opnieuw ingevuld, aan de hand van de gevonden onderzoeksbevindingen. Er kan geconcludeerd worden dat dit onderzoek en de theorie van Hill (2005) bij elkaar aansluiten en op bepaalde punten ook afwijken. Er zijn zowel overeenkomstige factoren gevonden als nieuwe factoren die invloed hebben op het welzijn van moeders.

De factoren die uit dit onderzoek naar voren zijn gekomen en aansluiten bij de theorie van Hill (2005) zijn groen gemaakt. Als gekeken wordt naar de eerste box A met betrekking tot de eisen, zijn de volgende factoren uit beide onderzoeken naar voren gekomen: de werkuren, de mate van werkdruk, de zorg voor de kinderen, de familiespanningen en de tijd voor het huishouden en andere verplichtingen. Wanneer men kijkt naar de mogelijkheden zijn de factoren flexibel werkbeleid, de mogelijkheden vanuit het werk - ook wel werk-privéfaciliteiten genoemd - de relatie met collega’s, de vrije tijd en de relatie met de partner overeenkomstig met het model van Hill. In box C zijn geen factoren die overeenkomen. In box X zijn de factoren werktevredenheid, familietevredenheid, huwelijkstevredenheid, levensvoldoening, ervaren van tevredenheid en individuele stress groen gemaakt en sluiten dus aan bij de theorie van Hill.

De factoren vanuit dit onderzoek en waar Hill (2005) niets over zegt, zijn blauw gemaakt. In box A zijn dit de volgende factoren: bijkomstigheden van het werk, gebrek aan eigen tijd, een lange reistijd naar werk, de woonplaats/woonplek en de gezondheid van de respondent. In box B zijn de factoren: tijd met partner, de band met de kinderen, de mate van steun vanuit de sociale contacten en een korte reistijd naar werk blauw gemaakt. In box C staan de zoektocht naar balans en het ervaren van spanning aangegeven als nieuwe factoren uit dit onderzoek. In box X staat de werk-privébalans en de werk-privédisbalans, omdat dat het gevolg van de bovenstaande factoren blijkt te zijn voor de respondenten.

De factoren die wel in de theorie van Hill (2005) naar voren kwamen maar niet in dit onderzoek, zijn rood gemaakt. Het gaat hierbij om de volgende factoren: werk-privéconflict en privé-werkconflict. Deze factoren zijn niet uit dit onderzoek naar voren gekomen, doordat niemand aangaf een conflict te ervaren tussen het werk- en privéleven.

Werk, privé en individuele kenmerken – stressoren

**‘A’ of Eisen**

Werkuren, werkdruk, zorg voor de kinderen, familiespanningen, tijd voor het huishouden en andere verplichtingen

Bijkomstigheden werk, gebrek aan eigen tijd, een lange reistijd naar werk, woonplaats/woonplek, de gezondheid van de respondent

Werk, privé en individuele kenmerken – bronnen en ondersteuning

**‘B’ of Mogelijkheden**

Flexibel werkbeleid, mogelijkheden vanuit het werk (werk-privéfaciliteiten) relatie met collega’s, vrije tijd,

Relatie met partner

Tijd met partner, band met de kinderen, steun vanuit sociale contacten, korte reistijd naar werk

Werk, privé, conflicten en faciliteiten

**‘C’ of ‘Betekenis’**

Zoektocht naar balans

Ervaren van spanning

Werk-privéconflict

Privé-werkconflict

Werk, privé en individuele uitkomsten

**‘X’ of ‘Kwetsbaarheid’**

Werktevredenheid, familie/privétevredenheid

Huwelijkstevredenheid,

Levensvoldoening,

Ervaren van tevredenheid

Individuele stress

Werk-privébalans

Werk-privéonbalans

Figuur 2 Het theoretisch model na onderzoek

## 5.2 Discussie

### 5.2.1 Discussie op inhoud

Een mogelijke verklaring voor de nieuwe factoren is dat er in dit onderzoek tijdens de interviews vragen zijn gesteld over het totaalplaatje van moeders, waardoor tevens externe factoren aan het licht zijn gekomen tijdens de gesprekken. De reistijd naar werk is daar een goed voorbeeld van, net zoals de woonplaats en het huis waarin men woont. Aan deze resultaten kan mogelijk ook ten grondslag liggen dat bij onderzoeken naar werk-privébalans snel aandacht wordt besteed aan het werkdomein en de meest voor de hand liggende elementen van het privéleven, waardoor de meer praktische factoren buiten beschouwing worden gelaten. Bij dit onderzoek is geprobeerd een zo breed mogelijk beeld te krijgen van de factoren die van invloed zijn op het welzijn, naast alleen de balans tussen werk en privé. Hierbij is het belangrijk om te vermelden dat deze ook wel geografische factoren niet in het theoretisch kader zaten en dus niet vooraf op de topiclijst stonden om aan de respondenten te vragen. Deze factoren zijn toevallig tijdens meerdere gesprekken naar voren gekomen door het doorvragen op bepaalde onderwerpen.

Het huidige onderzoek is een aanvulling op bestaand onderzoek en literatuur over het welzijn van moeders en de werk-privébalans, omdat eerdere studies weinig tot geen aandacht hebben besteed aan de meer externe factoren. Dit onderzoek laat een totaalbeeld zien van de factoren die van invloed zijn op het welzijn van werkende moeders. Daarnaast zijn er veel onderzoeken gedaan naar de werk-privébalans van mensen of van vrouwen in het algemeen, maar nooit zo specifiek van moeders met kinderen in deze leeftijdsfase. De factoren die nu aan het licht komen, zijn zeer bruikbaar voor het onderzoek van de opdrachtgever doordat hiermee bekeken kan worden wat moeders met kinderen van die leeftijd nodig hebben en hun onderzoek zich juist richt op ouders met kinderen in deze leeftijd.

De deelvraag die ging over de waarde die de respondenten aan de factoren hechten, bleek moeilijk te beantwoorden. Als er kritisch naar de resultaten gekeken wordt, is het lastig om te achterhalen welke factoren de respondenten belangrijk vinden en welke niet. Hier had tijdens de interviews meer aandacht aan kunnen worden besteedt, zodat deze deelvraag beter beantwoord kon worden. Er is nu niet expliciet genoeg aan de respondenten gevraagd welke factoren zij belangrijk vinden en welke niet. Wel is er aandacht besteed aan wat de factoren voor de vrouwen betekenen en aan de hand van die resultaten is de deelvraag nu beantwoord.

Als er gekeken wordt naar de vooraf opgestelde doelen van dit onderzoek dan zijn deze behaald. Er is antwoord gegeven op de probleemstelling met behulp van de bevindingen van dit onderzoek, waardoor er aanbevelingen gegeven kunnen worden aan het lectoraat. Deze staan in het volgende hoofdstuk beschreven. Daarnaast is het tweede doel behaald, namelijk een bijdrage leveren aan het grotere onderzoek van het lectoraat, om antwoord te kunnen geven op de uiteindelijke vraag hoe ouders het ouderschap beleven.

De doelstelling voor het vooronderzoek is tijdens het eerste proces van dit onderzoek behaald, toen er literatuur verkenning is gedaan door de onderzoeker. Er zijn toen veel onderzoeken rondom het thema welzijn en de werk-privébalans van moeders gelezen, om een zo compleet mogelijk theoretisch kader van dit onderzoek te krijgen.

### 5.2.2 Discussie op methodologie

Het was een goede keuze om voor deze onderzoeksvraag een kwalitatief onderzoek te doen, waarbij diepte-interviews zijn gehouden. Door deze manier van onderzoek is er ontzettend veel informatie uit de interviews naar voren gekomen. Er zijn in totaal veertien respondenten geïnterviewd, waarvan er twaalf werkzaam bleken te zijn. De overige twee zijn niet meegenomen in de analyse van dit onderzoek, omdat ze simpelweg niet tot de doelgroep bleken te behoren. De conclusies van dit onderzoek richten zich alleen op werkende moeders met kinderen tussen de één en drie jaar oud. Verwachting is dat als er meer respondenten van de doelgroep van dit onderzoek benaderd zouden worden, er ongeveer dezelfde resultaten uit zouden komen. Dit kan gesteld worden doordat gebruik is gemaakt van het verzadigingsprincipe.

Er dient opgemerkt te worden dat de conclusies niet generaliseerd kunnen worden naar moeders met kinderen uit een andere leeftijdscategorie. Vooral het privéleven van moeders met oudere kinderen zal er anders uit zien en hierbij zullen waarschijnlijk andere factoren een rol spelen. Vooral de zorg van de kinderen verandert naar mate de kinderen ouder worden en dit heeft invloed op de tijd die moeders overhouden voor andere dingen in hun privéleven. Daarom kan geen uitspraak worden gedaan over moeders in het algemeen of moeders met kinderen uit een andere levensfase, omdat die niet zijn meegenomen in dit onderzoek. Als het onderzoek met vaders gedaan zou worden, is het tevens mogelijk dat de resultaten veranderen. Een advies voor vervolgonderzoek zou daarom zijn om een soortgelijk onderzoek uit te voeren om te achterhalen of de resultaten veranderen als de doelgroep wordt aangepast.

Voor de interviews is gebruik gemaakt van een topiclijst. Deze topiclijst is gebaseerd op de wetenschappelijke literatuur. De interviews zijn afgenomen onder veertien random werkende moeders met kinderen tussen de één en drie jaar oud. De respondenten zijn namelijk random door het lectoraat geselecteerd en zij hebben de respondenten willekeurig verkregen. Op basis van het feit dat deze selectie random was, kan gesteld worden dat bij herhaling van dit onderzoek de resultaten zo goed als gelijk zouden zijn. Dit verhoogt de betrouwbaarheid van dit onderzoek. Echter, om de betrouwbaarheid bij een vervolgonderzoek nog te verhogen, zijn er een aantal dingen waar rekening mee gehouden kan worden. Als hiernaar gekeken wordt, is de betrouwbaarheid dus gewaarborgd door de selectie van de respondenten. Daarnaast is de betrouwbaarheid gewaarborgd door een duidelijke beschrijving toe te voegen in het hoofdstuk methode van het coderen en de dataverzamelingsmethoden en een coderingsschema toe te voegen in bijlage 3.

Aangezien bij kwalitatief onderzoek de onderzoeker zelf het instrument is, is het wel riskant om te zeggen dat als een andere onderzoeker dit onderzoek over zou doen, er exact dezelfde resultaten uit komen. De onderzoeker heeft waarschijnlijk onbewust toch een betere klik met de ene respondent dan met de ander waardoor het gesprek anders verloopt, en stelt niet in ieder gesprek exact dezelfde vragen. Dit zijn dingen die meegenomen moeten worden bij het trekken van conclusies. Respondenten met wie er een klik was, hebben meer verteld dan respondenten met wie er een mindere klik was. Hierdoor kwam er uit het ene interview meer informatie dan uit het andere interview. Om toch de betrouwbaarheid en validiteit te waarborgen, is er geprobeerd zo systematisch mogelijk te werken en is bij elke respondent dezelfde procedure aangehouden.

De codes van de transcripten zijn met een andere onderzoeker kritisch bekeken en daarna aangepast en bijgesteld. Dit verhoogt de betrouwbaarheid. Wel zou het kritisch gezien in het vervolg beter zijn om bij de transcripten de non-verbale communicatie op te nemen, zodat een andere onderzoeker in het proces van coderen ook op de hoogte is van deze informatie. Door die informatie toe te voegen, kunnen er geen misverstanden ontstaan bij de interpretatie van de transcripten. Bij het coderen had naar het theoretisch kader gekeken kunnen worden en wellicht de theorie over sociaal welbevinden van Johnson, McCann en Zimbardo (2013) toegepast kunnen worden, om het coderen te onderbouwen. De drie componenten van dit onderzoek zouden meegenomen kunnen worden in de topics. Hier is niet voor gekozen, omdat deze theorie moeilijk te verbinden was met de uitkomsten doordat de onderzoeker slechts één gesprek gehad heeft met de respondenten.

# Aanbevelingen en suggesties

*In dit hoofdstuk worden aanbevelingen geschreven voor het lectoraat vanuit de uitkomsten van dit onderzoek. Hiervoor wordt gekeken naar de conclusie en discussie.*

1. Vervolgonderzoek met andere moeders

De eerste aanbeveling naar aanleiding van dit onderzoek is het doen van vervolgonderzoek. Door de vele factoren die uit het onderzoek naar voren zijn gekomen, kan het interessant zijn om te kijken of er dezelfde soort factoren uitkomen als dit onderzoek met een andere doelgroep herhaald zou worden. Men zou daarbij kunnen denken aan werkende moeders met kinderen in een andere leeftijd, bijvoorbeeld vier tot en met twaalf jarigen (de basisschoolleeftijd) of moeders met kinderen in de puberteit. Het lijkt aannemelijk dat daar misschien nog nieuwe factoren in naar voren komen, doordat de moeders dan in een hele andere fase van het moederschap zitten waar ook weer andere uitdagingen bij horen. De verwachting is dat daar andere factoren uit naar voren komen, doordat de zorg van de kinderen in de puberteit of basisschooltijd heel anders is dan bij kleine kinderen en dus voornamelijk het privéleven van de moeders er dan heel anders uit ziet. Oudere kinderen hebben namelijk veel minder zorg nodig, waardoor moeders meer tijd over houden voor andere dingen. Doel is dus om te kijken in hoeverre de factoren uit het privéleven dan veranderen. Voor dit onderzoek zou ongeveer hetzelfde aantal moeders geïnterviewd kunnen worden, want bij kwalitatief onderzoek wordt meer waarde gehecht aan wat er gezegd wordt dan aan het aantal respondenten (Baarda, 2013). De vragen van dit onderzoek kunnen dan aangehouden worden, zodat de uitkomsten van de moeders met kinderen in verschillende leeftijdsfases met elkaar vergeleken kunnen worden. Wel zou er nieuwe informatie opgezocht moeten worden over de leeftijdsfase van de kinderen en welke taken daar bij horen voor ouders. Wellicht komen hier enkele nieuwe onderwerpen en vragen uit naar voren, die dan meegenomen moeten worden in het onderzoek.

1. Vervolgonderzoek met vaders

Het onderzoek zou daarnaast met werkende vaders van kinderen tussen de één en drie jaar oud uitgevoerd kunnen worden om te kijken of er verschillen in factoren zitten door het gender en door de vader-kind relatie versus de moeder-kind relatie. Uit de theorie bleek dat vaders minder last hebben van een conflict tussen werk en privé dan moeders (Pichler, 2009), waardoor het interessant is om te kijken of dit invloed heeft op de factoren die zij van invloed achten op hun welzijn. Daarnaast is het zo dat vaders vaker fulltime werken dan moeders en dat vaders meestal minder taken uit het huishouden op zich nemen. De verwachting is dat vaders daardoor wellicht andere factoren uit het privéleven van belang achten voor hoe zij zich over het algemeen voelen. Voor dit onderzoek zouden tussen de twaalf en vijftien respondenten geïnterviewd moeten worden, zodat de groep ongeveer even groot is als bij de moeders en de resultaten vergeleken kunnen worden. Daarom zouden tevens dezelfde vragen aan de vaders gesteld kunnen worden. Er zou wel nieuwe literatuur specifiek gericht op vaders opgezocht moeten worden. Waarschijnlijk komen daar nog een paar extra vragen uit naar voren die van belang zijn tijdens het interview, maar dat moet uit die theorie blijken. Deze worden dan meegenomen in het onderzoek.

Wanneer de factoren van vaders zijn aangetoond, kunnen organisaties ook daar interventies op in richten. Om ervoor te zorgen dat kinderen in Nederland een fijne opvoeding hebben, is het van belang dat het welzijn van ouders positief is, zo blijkt uit de theorie. Om de opvoeding van de kinderen te bevorderen, is het van belang om het welzijn van ouders te stimuleren. Wellicht met interventies die kunnen helpen bij dingen die moeilijk zijn. Bijvoorbeeld wanneer men weinig sociale contacten heeft, zou een organisatie ouders kunnen koppelen aan een maatje of een bijeenkomst regelen waarbij ouders met weinig sociale contacten elkaar kunnen ontmoeten. Organisaties als Centra voor Jeugd en Gezin zouden door het lectoraat en de Gemeente gevraagd kunnen worden om zulke interventies op te zetten.

1. Resultaten meenemen in grotere onderzoek

De opdrachtgever – het lectoraat Ouderschap en Ouderbegeleiding – doet een longitudinaal onderzoek naar de manier waarop jonge ouders het ouderschap beleven en welke beschermende factoren bijdragen aan het welzijn van ouders in Leiden en omstreken. Dit onderzoek, waarin zowel belemmerende als beschermende factoren voor het welzijn worden beschreven, kan meegenomen worden in hun onderzoek. Dit uitkomsten van dit onderzoek, zou een aanleiding kunnen zijn voor verder onderzoek naar dit thema. Of de uitkomsten kunnen gebruikt worden in het theoretisch kader van hun onderzoek, als onderbouwing.

1. Informatie van het onderzoek delen

Het zou goed zijn om de resultaten van dit onderzoek te delen met samenwerkingsorganisaties van het lectoraat zoals het Centra voor Jeugd en Gezin, de gemeente Leiden, verloskundigen praktijken en kinderopvangcentra. Voor de gemeente Leiden is het belangrijk om deze informatie te weten, omdat zij onderzoek subsidiëren naar de beleving van ouders in het ouderschap en benieuwd zijn naar ouders in regio Leiden. Mogelijk kan de gemeente Leiden faciliteiten bieden voor ouders.

Voor andere samenwerkingsorganisaties is het tevens belangrijk om te weten welke bevorderende en belemmerende factoren invloed hebben op het welzijn van moeders met jonge kinderen. Voorbeelden van factoren die belangrijk zijn om te weten zijn bijvoorbeeld de invloed van de partnerrelatie en de mate van de steun van familie en vrienden of de invloed van gezondheid van een individu op het welzijn. Mocht er op één van die dingen iets ontbreken voor iemand, kan dit nare gevolgen hebben voor het welzijn zoals stress of slecht slapen. Waarschijnlijk zijn de organisaties zich al bewust van (sommige) factoren, maar het is goed om de factoren weer onder de aandacht te brengen. Op die manier blijven de factoren herkenbaar en wordt (opnieuw) aangetoond dat de factoren invloed hebben op het welzijn. Wanneer de samenwerkingsorganisaties op de hoogte zijn van de factoren, kunnen ze interventies oprichten om moeders te ondersteunen. Een voorbeeld van een interventie is bijvoorbeeld een blog met informatie over organisaties waar de moeders terecht kunnen met verschillende problemen zoals stress of informatie over bedrijven die bevorderende programma’s aanbieden voor de werk-privébalans. Het lectoraat kan een voorlichting of presentatie geven aan de samenwerkingsorganisaties om de informatie van het onderzoek toe te lichten. Organisaties die werken met ouders en kinderen en het lectoraat kunnen hier op in spelen door extra aandacht te geven aan de beschermende factoren voor het welzijn van de moeders. Door aandacht te geven aan de beschermende factoren en het belang van een werk-privébalans wordt de aandacht hiervoor groter en kunnen werkende moeders met kinderen tussen de één en drie jaar oud daar hun voordeel uit halen. Dit is tevens van belang voor de opvoeding van de kinderen.

1. Artikel schrijven

Het is goed om over de uitkomsten van dit onderzoek een artikel te schrijven. In het artikel zouden de aanleiding, de probleemanalyse, het theoretisch kader, de methodologie en bevindingen, conclusies, discussie en aanbevelingen van het onderzoek komen te staan. Zo’n artikel kan moeders versterken in hun ouderschap en extra informatie geven over beschermende factoren. Er is hiervoor al contact geweest met A. Schuitemaker. Zij is werkzaam bij Career & Kids. Zij zou het artikel willen delen met haar netwerk en het artikel naar ‘Ouder van Nu’ sturen, het artikel verwerken in een blog, het plaatsen op LinkedIn en er een persbericht over maken. Zij heeft contact met enkele journalisten. Door het artikel met professionals te delen, zijn zij op de hoogte van de beschermende factoren. Op deze wijze kunnen zij hier concreet inspelen op ouders en ze ondersteunen, zodat dit bijdraagt aan het welzijn. Dit kunnen zij doen door een folder te ontwikkelen over het belang van werk-privébalans, want uit de conclusie blijkt dat dit bijdraagt aan het welzijn van ouders. In deze folder zou de nadruk kunnen liggen op de verdeling van tijd. Daarnaast kunnen de beschermende factoren in deze folder of blog onder de aandacht worden gebracht bij de moeders zelf, zodat zij zich hier bewust van zijn en blijven.

Het artikel wordt geschreven door de onderzoeker van dit onderzoek en een medewerker van het lectoraat. Er is al meerdere keren gesproken over dit plan en wordt voor de zomervakantie verder uitgedacht.

1. Training op beschermende factoren

Vanuit de resultaten van dit onderzoek is een aanbeveling om een faciliteit voor werkende moeders met kinderen tussen de één en drie jaar aan te bieden rondom de balans tussen werk en privé en de beschermende factoren. Deze aanbeveling is gebaseerd op de conclusie dat een balans tussen het werk- en privéleven voor de respondenten positief bijdraagt aan het welzijn. Daarnaast is deze aanbeveling met de opdrachtgever besproken. Veel respondenten geven aan dat de werk-privébalans een zoektocht is, die per week anders kan zijn. Een training met vaardigheden om prioriteiten te stellen en die balans te versterken, zou hierbij een hulpmiddel kunnen zijn. Het onderwerp van de training zou voornamelijk moeten gaan over de verdeling van tijd, omdat dat lastig blijkt te zijn bij de werk-privébalans. In die training zou daarnaast veel aandacht aan de beschermende factoren besteed moeten worden. Doel van de training zou zijn om werkende moeders van jonge kinderen handvatten te geven voor het kunnen omgaan met de verschillende rollen uit hun leven. Hierbij moeten werkvormen bedacht worden op die rollen, dus werkvormen over moederschap, werk-gerelateerd en privé-gerelateerd waarin aandacht wordt besteed aan vrije tijd, de partnerrelatie en sociale contacten. Oefeningen die te maken hebben met mindfulness, kunnen de vrouwen rust geven in hun drukke bestaan (Tijdschrift voor coaching, 2015). Een ander idee voor een werkvorm is het maken van een planning, om te kijken waar de vrouwen veel tijd aan besteden en waar weinig en hoe ze dit eventueel kunnen verbeteren. De respondenten zouden ook een prioriteitenlijst kunnen maken, met dingen die voor hen belangrijk zijn. Vervolgens zouden ze in tweetallen kunnen bespreken in hoeverre ze hier nu aan toe komen en een actieplan maken over hoe dit beter kan worden.

1. Kwantitatief onderzoek

Een andere aanbeveling is om kwantitatief onderzoek uit te voeren. Op die manier zou onder een grotere groep onderzoek gedaan kunnen worden naar het welzijn van moeders.

Daarbij kan gedacht worden aan stellingen over de bevorderende en belemmerende factoren uit dit onderzoek, waarbij men kan invullen in hoeverre die stelling op hen van toepassing is. De categorieën gaan van helemaal van toepassing naar helemaal niet van toepassing. Een voorbeeld van een stelling bij de bevorderende factor korte reistijd zou kunnen zijn: ‘ik vind het heel belangrijk om dicht bij mijn werk te wonen’ en daarna ‘een korte reistijd naar mijn werk draagt voor mij bij aan mijn welzijn’. Zo’n kwantitatief onderzoek zou informatie opleveren over het welzijn van een grotere groep mensen en zou tot aanbevelingen kunnen leiden voor gerichte interventies om het welzijn van een bepaalde doelgroep te verbeteren. Dit is nuttig om het welzijn van werkende moeders te optimaliseren. Dit zou ook met een andere doelgroep kunnen.

# Literatuurlijst

Ablas, G., & Wijsman, E. (2013). *Gedrag in organisaties.* Groningen: Noordhoff Uitgevers.

AD. (2017). *Afwezige ouders? Lastige kinderen.* Verkregen op 13 februari, 2017 van

http://www.ad.nl/lifestyle/afwezige-ouders-lastige-kinderen~ab89c4ea/

Allen, D. T., Herst, L. E. D., Bruck, S. C. & Sutton, M. (2000). Consequences Associated with Work-to-Family Conflict; A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5,* 278-308.

Annick, A., & Dulk, den, L. (2012). Autonomy; the panacea fors elf-employed women’s work-life balance? *Community, Work & Family, 1,* 1-20.

Arts, K., Jonge, de, T., & Wingen, M. (2012, 20 juni).De invloed van emotionele gebeurtenissen op geluk en tevredenheid.Verkregen op 17 juni, 2017 van

https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2012/25/de-invloed-van-emotionele- gebeurtenissen-op-geluk-en-tevredenheid

Baarda, B. (2014). *Dit is onderzoek! Handleiding voor kwantitatief en kwalitatief onderzoek.* Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Goede de, M., Peters, V., & Velden, van, der, T. (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek.* *Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek.* Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

Barnett, R. C., & Hide, J. S. (2001). Women, men, work and family: An expansionist theory. *American Psychologist, 51,* 1173-1182.

Bartelink, C. (2012, 13 mei). Wat werkt bij het versterken van het sociale netwerk bij gezinnen?Verkregen op 17, juni 2017 http://www.nji.nl/nl/Watwerkkt\_Sociaalnetwerkversterken.pdf

Boeije, H. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek. Denken en doen.* Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2015, 6 oktober). Moeder doet meer aan de opvoeding, ook als ze werkt*.* Verkregen op 13 februari, 2017 van

https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/41/moeder-doet-meer-aan-opvoeding-ook- als-ze-werkt

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2013, 11 maart). Ouders gelukkiger rond geboorte eerste kind.Verkregen op woensdag 15 februari, 2017 van

https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2013/11/ouders-gelukkiger-rond-geboorte- eerste-kind

Clark, A.E, Diener, E., Georgellis, Y., & Lucas, R. E. (2006). Lags and Leads in Life Satisfaction: A Test of the Baseline Hypothesis. *The Economic Journal, 118,* F222- F243.

Cousins, C., Tang, N. (2004). Working time and work family conflict in The Netherlands, Sweden and the UK. *Work, Employment & Society, 18,* 531.

Dijkstra, P. A., Keizer, R., & Poortman, A-R. (2010). The Transation to Parenthood and Well-Being: The Impact of Partner Status and Work Hour Transitions. *Journal of Family Psychology, 24,* 429-438.

Dikkers, J. S. S. (2008). Work-home interference in relation to work, organizational and home characteristics. *Radboud Universiteit Nijmegen, 1,* 1-171.

Dulk, L. den, Peper, B. (2013). *Werk/Privé-beleid binnen arbeidsorganisaties: op weg naar een win-win situatie?* Erasmus Universiteit Rotterdam.

Ensie. *Welzijn.* Verkregen op 21 februari, 2017 van https://www.ensie.nl/redactie- ensie/welzijn

Ezzedeen, S., & Ritchey, K. (2009). Career advancement and family balance strategies of executive women. *Gender in Management, 24, 6,* 388-411.

Feldman, R. S. (2012). *Ontwikkelingspsychologie.* Amsterdam: Pearson Benelux.

Frone, R. M., Russel, M. & Barnes, M. G. (1996). Work-family conflict, gender and health- related outcomes; A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology, 1,* 57-69.

Galinsky, E. (1981). *The six stages of parenthood.* London: The perseus Books Group.

Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dikkers, J. S. E., Hooff, van, M. L. M., Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress, 19,* 319-339.

Gravesteijn, C. (2015). *Ouderschap in ontwikkeling. De kracht van alledaags ouderschap.*

Amsterdam: B.V. Uitgeverij SWP.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour*, *63,* 510-531.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: a theory of work to-family enrichment. *Academy of Management Review, 31,* 72-92.

Haar, J. (2013). Testing a new measure of work-life balance: a new study of parent and non-parent employees. *The international Journal of Human Resource Management.*

Hill, E. J. (2005). Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work- Family Stressors and Support. *Journal of Family Issues, 26,* 793- 817.

Hogeschool Leiden. (zd). *Lectoraat ouderschap en ouderbegeleiding.* Verkregen op 9 februari 2017 van, https://www.hsleiden.nl/ouderschap-en-ouderbegeleiding

Houwen, K., & Moonen, L. (2013, 11 maart). De samenhang tussen geluk en het krijgen van kinderen*.* Verkregen op 15 februari, 2017 van

https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2013/11/de-samenhang-tussen-geluk-en- het-krijgen-van-kinderen

Huang, Q., Kelly, E,. & Moen, P. (2008). Work, family and life course fit. *Vocat Behaviour, 73,* 414-425.

Johnson, R. L., McCann, V. & Zimbardo, P. H. (2013). *Psychologie een inleiding.* Amsterdam: Pearson Benelux.

Kelly, E., Kossek, E., Hammer, L., Durham, M. , Bray, J., Chermack, K., Murphy, L., Kaskubar, D. (2008). Getting there from here: Research on the effects of work- family initiatives on work-family conflict and business outcomes. *The Academy of Management Annals, 2,* 305-349.

Knudsen, K. (2009). String a different balance: work-family conflict for female and male managers in Scandinavian context. *Gender in Management, 24, 4,* 252-69.

McCarthy, A., Cleveland, J., Hunter, S., Darcy, C., Grady, G. (2013). Employee WLB outcomes in Ireland; a multilevel of investigation of supervisory support and perceived organizational support.

McGinnity, F & Calvert, E. (2009). Work-Life Conflict and Social Inequality in Western Europe. *Social Indicators Research, 93,* 489-508.

Portegijs, W., Hermans, B., & Lalta, V. (2006). *Emancipatiemonitor 2006.* Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau & Centraal Bureau voor de Statistiek.

Pouwels, B. (2011). *Work, family and happiness: Essays on interdependencies within families, life events and time allocation decisions* (proefschrift). Verkregen op 13 februari, 2017 van

http://economie.fgov.be/en/binaries/1531\_Work,%20family,%20and%20happine ss\_tcm327-118821.pdf

Pichler, F. (2009). Determinants of Work-life Balance: Shortcoming in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys. *Social Indicators Research, 92, Number 3, 449-469.*

Rose, S., Hunt, T., Ayers, B. (2007). *Adjust the Balance; Literature Review Life Cyclus and Work Life Balance*. Verkregen op 27 februari, 2017 van

http://www.equalworks.co.uk/resources/contentfiles/4912.pdf

RTL Nieuws. (2016). *Thuiswerken met kids: Niet te doen?* Verkregen op 6 februari, 2017 van http://www.rtlnieuws.nl/editienl/thuiswerken-met-kids-niet-te-doen

Schuitemaker, A. (2014). Work life balance-ondersteuning door lijnmanagers: een organisatieperspectief. *AOG School of Management.*

Seierstad, C., & Kirton, G. (2015). Having it al? Women in High Commitment Careers and Work-Life Balance in Norway. *Gender, Work and Organisation, 22,* 391-393.

Scholten, M. (2012). *Work Life Balance of Woman in High Positions. A Study of women in high positions and how they combine their work and their family life*. Nijmegen universiteit.

Tijdschrift voor coaching. (2015). *Het nut van mindfulness wetenschappelijk bewezen.* Verkregen op 19 juni, 2017 van http://www.tvc.nl/nl/actueel-en-nieuws/het-nut-van-mindfulness-wetenschappelijk-bewezen

Widarsson, M., Engström, G., Rosenblad, A., Kerstis, B., Edlund, B., & Lundberg, P. (2012). Parental stress in early parenthood among mothers and fathers in Sweden. *Department of Public Health and Caring Studies, 27, 839-847.*

# De bijlagen

**Bijlage 1: De topiclijst**

* **Introductie** 
  + Voorstellen, doel, duur, geluidsopname en gegevens vertrouwelijk benoemen
* **Algemene gegevens** 
  + Thuissituatie

*Hoeveel kinderen heeft u? Hoe oud zijn ze? Hoe heten ze?*

*Heeft u een partner? Hoelang zijn u en uw partner al samen?*

* + Werksituatie

*Wat voor werk doet u? Hoe ziet uw werkweek eruit? Hoeveel uur werkt u?*

*Wat vindt u van uw baan? Wat doet u man voor werk?*

* **Balans**
  + *In hoeverre ervaart u een balans tussen uw werk en privéleven? (cijfer 1 tot 10) En hoe is dat voor u van invloed op uw welzijn?*
  + *Door welke factoren ervaart u dit zo?*

Vanuit de literatuur zijn er nog een aantal andere factoren uit het werk- en privéleven van moeders die ik graag met u door wil nemen. (factoren worden hieronder beschreven, degene die moeder nog niet genoemd heeft, worden belicht).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Moederschap | Voorbereid voelen  Ouder-kindrelatie  Zorg voor de kinderen | In hoeverre voelt u zich voorbereid op het moederschap? Hoe vindt u het om moeder te zijn?  Hoe zou u de relatie tussen u en uw kind(eren) omschrijven? Wat betekent dat voor u?  Hoeveel tijd besteedt u aan de zorg voor de kinderen? Wat vindt u hiervan? Wat helpt u in het moederschap? Wat maakt het lastig? |
| Partnerrelatie | Relatie  Taakverdeling  Tijd voor elkaar | Hoe zou u de relatie met uw partner omschrijven?  In hoeverre is dit verandert sinds u moeder bent geworden? Waar merkt u dat aan? Wat betekent dat voor u?  Hoe zou u de taakverdeling tussen u en uw partner omschrijven? Wat vindt u daarvan? Hoe was de taakverdeling voordat u kinderen kreeg? Wat doet u partner in het huishouden?  Hoe kijkt u aan tegen de tijd die u op dit moment samen met uw partner doorbrengt (voldoende of te weinig)? Hoe is dat voor u? |
| Werkklimaat | Ervaringen  Relatie met collega’s  Mogelijkheden  Werkdruk | Hoe vindt u het op uw werk? Wat zijn leuke dingen op uw werk? En wat zijn juist minder leuke kanten?  Hoe zou u de band met uw collega’s omschrijven? Hoe is dat voor u?  In hoeverre ervaart uw ondersteuning vanuit uw werk bij uw privéleven? (denk aan mogelijkheid tot thuiswerken, flexibele werktijden)  In hoeverre heeft u het gevoel dat er een bepaalde druk zit achter de activiteiten die u op uw werk met verrichten? Waardoor ervaart u dat zo? En wat doet dat met u? |
| Sociale contacten | Vrije tijd  Sociale contacten | Wat vindt u van de tijd die u overhoudt voor uw vrije tijd? In hoeverre is dit verandert sinds u moeder bent geworden? Hoe kijkt u hier tegen aan?  Hoe ziet uw sociale netwerk eruit? Wat vindt u van uw sociale netwerk?  In hoeverre ervaart uw steun vanuit uw sociale omgeving? |
| Balans | Tevredenheid  Gevolgen | In hoeverre bent u – als u naar al deze factoren kijkt – tevreden over de balans tussen uw werk- en privéleven?  Wat zijn daarvan de gevolgen voor u? (denk aan stress, levensvoldoening, tevredenheid of onvrede met familie/partner, tevredenheid of onvrede met werk- en privéverhouding. |

**Afsluiting**

* Zijn er voor u nog belangrijke dingen die u kwijt wil over uw werk- en/of privéleven die nu niet genoemd zijn? Zo ja, welke zijn dat? En op welke manier beïnvloeden die u?
* Bedanken en afsluiten
* Wat voor cijfer zou u geven aan hoe u zich over het algemeen voelt? (schaal 1-10) Wat maakt dat dat zo is?
* Als u kijkt naar uw gehele werkleven, in hoeverre is dat dan van invloed op hoe u zich over het algemeen voelt?
* Als u kijkt naar uw gehele privéleven, in hoeverre is dat dan van invloed op hoe u zich over het algemeen voelt?

**Bijlage 2: Overzicht datums dataverzameling**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Datum | Tijdstip | Respondent | Plaats |
| Woensdag 29 maart | 11:30 – 13:00 uur | Respondent 1 | Leiden |
| Vrijdag 31 maart | 9:30 – 11:00 uur | Respondent 2 | Rijnsburg |
| Woensdag 5 april | 13:30 – 14:45 uur | Respondent 3 | Leiden |
| Woensdag 5 april | 15:15 – 16:30 uur | Respondent 4 | Leiden |
| *Donderdag 6 april* | *9:30 – 11:00 uur* | *Respondent 5* | *Leiden* |
| Vrijdag 7 april | 9:00 – 10:30 uur | Respondent 6 | Rijnsburg |
| Vrijdag 7 april | 11:00 – 12:30 uur | Respondent 7 | Leiden |
| Maandag 10 april | 10:00 – 11:30 uur | Respondent 8 | Leiden |
| Woensdag 12 april | 9:30 – 11:00 uur | Respondent 9 | Ter Aar |
| Vrijdag 14 april | 9:45 – 11:15 uur | Respondent 10 | Rijnsburg |
| Vrijdag 14 april | 12:00 – 13:30 uur | Respondent 11 | Leiden |
| Vrijdag 14 april | 14:00 – 15:30 uur | Respondent 12 | Leiden |
| *Dinsdag 18 april* | *11:00 – 12:30 uur* | *Respondent 13* | *Leiden* |
| Woensdag 19 april | 10:00 – 11:30 uur | Respondent 14 | Leiden |

Respondent 5 en 13 zijn niet meegenomen in de analyse, omdat zij geen werk bleken te hebben tijdens het gesprek. Aangezien ze toch zijn geïnterviewd, zijn ze wel opgenomen in dit overzicht.

**Bijlage 3: Coderingschema**

Bij het coderen zijn de vragen geordend aan de hand van kleuren, zoals hieronder te zien is. In de vraag is deze kleur aangegeven. De vragen zijn, na de eerste keer codes toevoegen, aan de hand van de kleuren gesorteerd. Alle vragen van een thema zijn vervolgens bij elkaar gestopt om de codes te vergelijken en groter te maken.

|  |  |
| --- | --- |
| **Thema** | **Aspecten** |
| Moederschap | - Voorbereid voelen  - Ouder-kind relatie  - Zorg voor de kinderen |
| Werk | - Ervaringen  - Relatie met collega’s  - Mogelijkheden  - Werkdruk |
| Partnerrelatie | - Relatie  - Taakverdeling  - Tijd voor elkaar |
| Individueel | - Vrije tijd  - Sociale contacten  - Steun |
| Werk-privébalans | - Cijfer balans  - Factoren balans  - Gevolgen balans |
| Welzijn | - Tevredenheid  - Cijfer algemeen voelen  - Privé invloed op welzijn  - Werk invloed op welzijn |

Voorbeelden:

* In hoeverre voelde u zich voorbereid op het moederschap?
* Hoe is de relatie met collega’s?
* Hoe zou u de taakverdeling met uw partner omschrijven?
* Wat vindt u van de tijd die u voor zichzelf overhoudt?
* In hoeverre ervaart u balans tussen uw werk- en privéleven?
* Als u een cijfer mag geven voor hoe u zich over het algemeen voelt (schaal 1-10) wat zou dat dan zijn?

De markeren van de kleur waren dus in de vraag, de codes werden aan de hand van opmerkingen in de tekst aan de zijkant van het transcript gegeven. Als het een positief effect had op het welzijn, werd de tekst van de opmerking groen gekleurd en als het een negatief effect had op het welzijn werd dit rood gekleurd. Als dat niet duidelijk was of het een neutraal antwoord was, bleef de tekst zwart. Hieronder staan twee voorbeelden.

* **En je zei dat je steeds nieuwe collega’s hebt, wat vindt je daarvan?**

Ja echt heel leuk. Steeds weer nieuwe mensen en een andere dynamiek. En weer nieuwe mensen om te leren kennen. En op zich is de overheid, iedereen kent elkaar wel, dus het is niet zo dat het totaal nieuw is. ik heb altijd wel weer zin in wat nieuws.

Code: Steeds nieuwe collega’s

* **Wat betekent dat voor je dat ze altijd voor je klaar staan?**

Ja dat vind ik wel een heel geruststellend gevoel. Dat je weet dat ze er altijd zijn. Rolf heeft alleen nog zijn moeder en zijn broer, maar zijn moeder kan ik bijvoorbeeld ook altijd bellen. Dus het is gewoon wel heel fijn om te weten dat je altijd iemand beschikbaar en in de buurt hebt. Binnen 20 minuten kunnen ze hier gewoon zijn.

Code: Betekenis steun sociaal netwerk

Hierna zijn de kleuren in één document bij elkaar gedaan en zijn de codes meer op elkaar afgestemd. Vandaar dat bovenstaande codes nog heel algemeen lijken. De opmerkingen zijn nu onder de tekst geplaats, in verband met de lay-out van de scriptie.

**Bijlage 4: De codeboom**

**Codeboom 1A.**

**Werk**

Positieve attitude

Relatie met collega’s

Mogelijkheden

Flexibel werkbeleid

Onderdeel van individu

Aantal uren werkzaam

Korte reistijd naar werk

**Moederschap**

Gevoel moeder zijn

Sterke band kind

Steun sociale contacten

Samen met partner

**Welzijn moeders**

**Partnerrelatie**

Bevorderende Taken samen doen

FactorenZelfde visie Mening tijd samen

Sterker geworden door

moederschap

**Individueel**

Steun familie/vrienden

Vrienden kleine kinderen

Woonafstand sociale

netwerk klein

**Overig**

Woonplaats

Woonplek: het huis

(Lichamelijke) gezondheid

Cijfer werk-privébalans

Zoektocht balans

Werk-privébalans Invloed werkleven

Invloed privéleven

**Codeboom 1B.**

**Werk**

Negatieve attitude

Relatie met collega’s

Lange reistijd werk

Veel verantwoordelijkheid

Bijkomstigheden

Werkdruk

**Moederschap**

Voorbereiding

zwangerschap

Wennen aan levensstijl

Opvang kinderen

Tijd zorg van de kinderen

**Welzijn**

**moeders**

Belemmerende **Partnerrelatie**

Factoren Weinig tijd samen

Vermoeidheid

Verminderde

communicatie

**Individueel**

Te weinig eigen tijd

Geen steun

Verandering sociale

netwerk

**Overig**

Woonplaats

Woonplek: het huis (Lichamelijke) gezondheid

Cijfer werk-privébalans

Zoektocht balans

Werk-privébalans Invloed werkleven

Invloed privéleven

**Bijlage 5: Geheimhoudingsverklaring**

Respondentnummer………

Huisbezoek……………………………..

**Toestemmingsverklaring huisbezoek Leuker voor later**

****

**Beste ouder, wilt u aangeven of u akkoord gaat met de volgende stellingen:**

Ik geef toestemming voor deelname aan het onderzoek.

O Ja

O Nee

Ik doe vrijwillig mee aan dit onderzoek.

O Ja

O Nee

Ik ben naar tevredenheid over het doel van het onderzoek geïnformeerd via mail en/of medewerker van het onderzoek.

O Ja

O Nee

Ik ga ermee akkoord dat er geluids- en beeldopnames worden gemaakt.

0 Ja

0 Nee

Ik ga ermee akkoord dat de opnames door medewerkers van het onderzoek gebruikt worden voor onderzoeksdoeleinden en ik weet welke onderzoeksdoeleinden dat zijn.

O Ja

O Nee

Ik ga ermee akkoord dat de opnames gebruikt worden voor onderwijsdoeleinden, zoals colleges en/of trainingen (binnen Hogeschool Leiden) .

O Ja

O Nee

Ik ga ermee akkoord dat de opnames gebruikt worden voor onderwijsdoeleinden, zoals lezingen of beroepsbijeenkomsten (buiten Hogeschool Leiden) .

O Ja

O Nee *Ga verder op de volgende pagina 🡪*

Ik ben naar tevredenheid op de hoogte gesteld op welke wijze ik mijn deelname aan het onderzoek kan stopzetten en/of het gebruik van mijn gegevens kan stop zetten.

O Ja

O Nee

**De gegevens worden vijf jaar bewaard nadat u de eerste periode (van vier jaar) van het onderzoek heeft afgerond**.

Plaats: ……………………………………………………………

Datum: ………………………………………………………..

Naam ouder: …………………………………………………

**Handtekening**: ……………………………………………….

Opmerking(en)……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

**Voor de medewerker van het onderzoek**

Ik heb de deelnemer voldoende geïnformeerd over het doel van het onderzoek en zal op een zorgvuldige manier met de verkregen gegevens omgaan.

O Ja

O Nee

Plaats: ……………………………………………………………

Datum: ………………………………………………………..

Naam Interviewer: …………………………………………

**Handtekening**: ……………………………………………….