

Conflicten tussen werk en privé

Over de balans tussen werk en privé van zelfstandig ondernemers



Universiteit Utrecht

Judith de Jonge

Studentennummer: 3506525

j.j.dejonge@students.uu.nl

Noortje de Tombe

Studentennummer: 3481832

n.m.j.detombe@students.uu.nl

Begeleider: Fabian Dekker

Bachelorproject Sociologie

Universiteit Utrecht

Faculteit Sociale Wetenschappen

Juni 2012

Voorwoord

Voor u ligt onze bachelorscriptie. Hiermee hopen wij ons derde jaar van de studie sociologie en daarmee onze bachelor sociologie af te sluiten.

De afgelopen maanden waren een leerzaam proces. Het kiezen van een onderwerp, het afbakenen van het onderwerp en het formuleren en herformuleren van de vraagstelling waren de eerste zaken waar we mee geconfronteerd werden. Vervolgens de theoretische afbakening, waarbij theorieën uit verschillende sociale wetenschappen werden gebruikt. Voor het uitvoeren van de analyses zijn onze statistiekboeken veelvuldig geraadpleegd, met als aanvulling daarop de expertise van Eva de Tombe op het gebied van SPSS, die we hierbij willen bedanken. Het schrijven van de resultaten, discussie en conclusie betroffen de meeste tijd en energie, vooral omdat het eind in zicht was.

We willen graag Fabian Dekker bedanken voor zijn enthousiaste en kritische blik op onze in tussentijd ingeleverde stukken en de leerzame bijeenkomsten, waarbij de discussie niet geschuwd werd en waar er in het begin ook tijd en ruimte was voor uitwisseling van gedachten over de huidige maatschappij in het algemeen.

We kijken al met al terug op een leerzame en plezierige periode, waarbij we tevreden terugkijken naar onze samenwerking. Deze werd gekenmerkt door discussie, humor en het motiveren van elkaar.

Als lezer wensen we u veel plezier tijdens het lezen van onze bachelorscriptie. Mocht u vragen hebben, dan kunt u altijd contact met ons opnemen door ons te mailen.

Judith de Jonge

Noortje de Tombe

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
1. Inleiding	5
1.1 Huidige arbeidsmarkt	5
1.2 Balans werk en privé	6
1.3 Vraagstelling	7
1.4 Relevantie	7
1.4.1 Wetenschappelijke relevantie	7
1.4.2 Maatschappelijke relevantie	7
1.5 Leeswijzer	8
2. Theoretisch kader	9
2.1 Definitie en determinanten	9
2.1.1 Werk en privé balans	9
2.2 Theorieën	9
2.2.1 Demand-control model	9
2.2.2 Tijdsdruk	10
2.2.3 Stress-buffering model	11
2.2.4 Individuele kenmerken	13
2.2.5 Het onderzoeksmodel	14
3. Data en methode	16
3.1 Data	16
3.2 Operationalisering en methode	16
3.2.1 Onafhankelijke variabele: zelfstandig ondernemerschap	16
3.2.2 Afhankelijke variabele: werk-privé balans	17
3.2.3 Onafhankelijke variabelen: mediërende variabelen en controlevariabelen	17
3.3 Methode	19
4. Resultaten	21
4.1 Beschrijvende analyses	21
4.2 Verklarende analyses	21
5. Conclusie en discussie	27
5.1 Conclusie	27
5.2 Discussie	30
6. Literatuur	33

Samenvatting

In deze analyse wordt onderzocht of het zijn van zelfstandig ondernemer al dan niet van invloed is op de ervaren balans tussen werk en privé. Aan de hand van het demand-control model van Karasek, een theorie over tijdsdruk en het stress-buffering model van Wheaton zal de hoofdvraag beantwoord worden. Deze luidt: *Heeft een zelfstandige beroepspositie invloed op de ervaren werk-privé balans? Zo ja, op welke wijze?* Op basis van data van een schriftelijke vragenlijst uit 2006 met als titel *Opvattingen over werk* van het Internationaal Sociaal Survey Programma kan de hoofdvraag getoetst worden. Door het opstellen van zes hypothesen zijn er drie verschillende regressies uitgevoerd. Hieruit blijkt dat de variabelen burgerlijke staat, betaald werken van de partner, geslacht en leeftijd geen significante invloed hebben op de ervaren werk-privé balans. De variabelen aanwezigheid van kinderen en opleidingsniveau hebben wel een significant effect op de werk-privé balans. Tevens komt uit de resultaten naar voren dat zelfstandig ondernemerschap geen directe invloed heeft op de werk-privé balans. Echter bezitten zelfstandig ondernemers wel meer autonomie en ervaren meer tijdsdruk. En heeft tijdsdruk, in tegenstelling tot zelfstandig ondernemerschap, een significant effect op de werk-privé balans.

1. Inleiding

1.1 Huidige arbeidsmarkt

In de afgelopen decennia is de arbeidsmarkt van de westerse wereld sterk veranderd. Zo is er sprake van een toename van diversiteit van de werknemers op de arbeidsvloer (Van Hees en Verweel, 2006). Daarnaast is vanaf de jaren tachtig de arbeidsparticipatie van vrouwen sterk toegenomen. Begin jaren tachtig had ongeveer 30 procent van de vrouwen tussen 15-64 jaar een baan van minimaal twaalf uur, in 2003 maakte al 55 procent van de vrouwen uit dezelfde leeftijdsgroep deel uit van de werkzame beroepsbevolking (Van der Valk en Boelens, 2004). Deze toenemende arbeidsparticipatie heeft er onder andere voor gezorgd dat er een toename is op te merken in het aantal tweeverdieners.

Tweeverdieners zijn huishoudens waarbij beide partners werkzaam zijn. In 1977 was 35 procent van de paren tweeverdiener, rond 1990 was dit al meer dan 50 procent en in 2000 steeg dit aantal verder naar 75 procent (Allen, Herst, Bruck en Sutton, 2000). Door de toename van het aantal vrouwen en tweeverdieners op de arbeidsmarkt, is de relatie tussen de arbeidsrol en de private rol veranderd. Dit heeft ertoe geleid dat er meer aandacht is gekomen voor de combinatie van betaald werk en privéleven vanuit wetenschappelijk- en beleidsperspectief (Valgaeren en Van Aerschot, 2007).

Naast de toename van diversiteit van werknemers op de arbeidsvloer, is er een verschuiving op te merken in de sectorale samenstelling van de Nederlandse economie. Voorheen bestond deze vooral uit industriële arbeid, tegenwoordig bestaat deze vooral uit de zakelijke dienstverlening. In 1950 bestond 45 procent van het arbeidsvolume in Nederland uit een dienstverlenende functie, in 1970 was dit opgelopen naar 54,6 procent van het arbeidsvolume, in 1990 bestond deze groep al uit 67,7 procent en in 2002 uit 74 procent van het arbeidsvolume (De Beer, 2005).

Een vierde ontwikkeling is dat communicatielijnen in de afgelopen decennia steeds sneller en directer zijn geworden door communicatiemiddelen als e-mail en mobiele telefoons. Door deze technologische ontwikkelingen is het mogelijk geworden om op afstand te werken. De werkplek is niet meer tijd- en plaatsgebonden (Ester, Fouarge, Kerkhofs en Román, 2003), waardoor de mogelijkheid is ontstaan om thuis te werken.

Bovengenoemde ontwikkelingen hebben gevolgen gehad voor de arbeidsmarkt en de positie van werknemers. De beschreven ontwikkelingen hebben er onder andere toe geleid dat er een toename is van flexibilisering op de arbeidsmarkt. Het wordt steeds belangrijker dat mensen werken aan hun *employability*. *Employability* houdt in dat arbeiders geen baan voor het leven hebben, maar dat hun positie op de arbeidsmarkt zo is, dat ze op meerdere plekken inzetbaar zijn. Er is dus steeds minder sprake van *job security*, waarbij mensen voor een langere tijd gebonden zijn aan een vaste baan (Van Hees en Verweel, 2006).

Door bovenstaande ontwikkeling is er een sterke groei op te merken in het aantal uitzendkrachten, oproepkrachten, tijdelijke contracten en zelfstandig ondernemers met en zonder personeel (Dekker en Olsthoorn, 2011). In 2008 bestond ongeveer 13 procent van de werkende beroepsbevolking in Nederland uit zelfstandig ondernemers (Kösters 2009; Cövers en Van Thor,

2010). Het aantal zelfstandigen nam in de periode tussen 1996-2008 fors toe: van 661.000 in 1996 tot 954.000 in 2008. Een specifieke groep binnen dit segment zijn de zelfstandig ondernemers zonder personeel (zzp'ers), die een groot gedeelte van de groep zelfstandigen beslaat. Deze groep is sterk toegenomen en steeg tussen 1996 en 2008 met 67 procent (Kösters, 2009). Opvallend is dat deze groep met 42 werkuren per week meer werkuren maakt dan een gemiddelde werkende en daarnaast vooral in de dienstverlenende sector of in de bouw werkzaam is (Kösters, 2009).

1.2 Balans werk en privé

De komst van nieuwe vormen van werken roept de vraag op hoe mensen de tijd tussen werk en privé met elkaar in balans brengen. Een concreet voorbeeld van een nieuwe vorm van werken wordt in Nederland *Het Nieuwe Werken* genoemd. Het Nieuwe Werken houdt in dat werknemers meer vrijheid krijgen in het bepalen wanneer en waar men werkt, bijvoorbeeld thuis of op kantoor (Eizema, 2010; Voss, 2008). In dit onderzoek wordt gekeken naar de balans tussen werk en privé van zelfstandig ondernemers. Onder een zelfstandig ondernemer wordt een persoon verstaan die met eigen kapitaal, kennis en vaardigheden een bedrijf draaiende wil houden en hiermee zijn of haar inkomen verdient (Brummelkamp, 2011). De zelfstandig ondernemers zonder personeel (de zzp'ers) vormen hierbinnen een specifieke groep; voor hen geldt dezelfde definitie, alleen hebben zij geen personeel.

Maar wie zijn de zelfstandig ondernemers in Nederland? De bovenstaande groei van zzp'ers is voor het merendeel veroorzaakt door een groei van werknemers die hun beroep niet langer meer in loondienst uitoefenen, maar zelfstandig als eigen baas. Vaak was hun opdrachtgever hier wel hun voormalig werkgever (Dekker en Kösters, 2011). Zzp'ers zijn vaker van het mannelijk geslacht, ouder, hoger opgeleid, werken met name in de dienstverlenende sector en hebben vaak een werkende partner (Dekker en Kösters, 2011).

Van een werk-privé balans wordt gesproken wanneer verantwoordelijkheden in zowel de werk- als de privésfeer naar behoren kunnen worden uitgevoerd, zonder dat een andere sfeer hieronder lijdt. Wanneer de verantwoordelijkheden van beide levenssferen echter niet in balans met elkaar zijn, kunnen er conflicten ontstaan. Er wordt dan van een verstoorde werk-privé balans of van een werk-privé conflict gesproken. In een artikel van Greenhaus en Beutell (1985) wordt dit conflict omschreven als een conflict waarin de druk om de rol uit te oefenen die bestaat op het werk, onvereenigbaar is met de druk om de rol uit te oefenen die thuis bestaat.

Eerdere studies geven aan dat door flexibele werktijden en werkplaatsen, werknemers de mogelijkheid krijgen om de vaak conflicterende eisen van werk en familie beter met elkaar in overeenstemming te brengen, wat kan leiden tot het vinden van een betere balans tussen werk en privé (Anderson, Coffey en Byerly, 2002; Golden, Lambert, Henly en Wien-Tuers, 2010). Zo citeren Peters, Den Dulk en Van der Lippe (2008) een aantal onderzoeken waaruit blijkt dat thuiswerkers meer tevreden zijn met hun werk-privé balans. Enerzijds biedt flexibel werken dus de mogelijkheid om de eisen van de verschillende levenssferen meer op elkaar af te stemmen, wat positieve effecten

teweegbrengt. Anderzijds laten verschillende onderzoeken zien dat er ook nadelen kleven aan het flexibel werken. Zo blijkt uit onderzoek van Peters, Den Dulk en Van der Lippe (2008) dat Nederlandse werknemers het vaak moeilijk vinden om betaald werk te combineren met verplichtingen op privégebied. Volgens Peters et al. (2008) leidt de tijd-ruimtelijke flexibiliteit tot een slechtere werk-privé balans, doordat men makkelijker extra werk verricht, wat tot gevolg heeft dat werknemers meer stress ondervinden, zowel op het gebied van werk als privé. Ook Voss (2008) besteedt aandacht aan de nadelen van het thuiswerken. Volgens Voss wordt de grens tussen werk en privé door de flexibiliteit en de vrijheid vervaagd, waardoor het moeilijker is om deze twee van elkaar gescheiden te houden. Deze vervaagde grens kan leiden tot negatieve gevolgen voor zowel het privéleven als de persoonlijke carrière (Voss, 2008). Net als thuiswerkers in loondienst, kennen zelfstandig ondernemers tijd- en ruimtieflexibiliteit. Dit onderzoek richt zich op de vraag wat de gevolgen zijn van het werken als zelfstandige voor de ervaren balans tussen werk en privé.

1.3 Vraagstelling

In voorgaande onderzoeken, met betrekking tot het vinden van een balans tussen werk en privé, richtten onderzoekers zich vooral op arbeiders in loondienst en daarbinnen bepaalde groepen, zoals vrouwen, ouders of eenoudergezinnen (Moen et al, 2000). De werk-privé balans van zelfstandig ondernemers kwam niet of slechts gedeeltelijk aan bod (Dekker en Olsthoorn, 2011).

In dit onderzoek wordt daarom specifiek gekeken naar de werk-privé balans van zelfstandig ondernemers. Hierbij wordt de volgende hoofdvraag gesteld: *Heeft een zelfstandige beroepspositie invloed op de ervaren werk-privé balans? Zo ja, op welke wijze?*

1.4 Relevantie

1.4.1 Wetenschappelijke relevantie

In voorgaande onderzoeken rond het thema werk en privé is er geen onderzoek gedaan naar de werk-privé balans van zelfstandig ondernemers. Verschillende onderzoekers hebben onderzoek gedaan naar de werk-privé balans van werknemers en naar hun eventuele werk-privé conflicten. Er zal daarom gekeken worden of er sprake is van een verschil op het gebied van de ervaren werk-privé balans tussen zelfstandig ondernemers en werknemers. Met dit onderzoek wordt er beoogd een zo compleet mogelijk beeld te schetsen van de factoren die hierbij een rol kunnen spelen. Hierbij wordt er gebruik gemaakt van theorieën vanuit verschillende sociale disciplines.

Wanneer er uit dit onderzoek blijkt dat er sprake is van een significant verschil tussen werk-privé balans van zelfstandig ondernemers ten opzichte van niet-zelfstandig ondernemers, zou hier in toekomstig wetenschappelijk onderzoek dieper op ingegaan kunnen worden.

1.4.2 Maatschappelijke relevantie

Wanneer de balans tussen het werk en privéleven verstoord is, kan dit leiden tot negatieve gevolgen

voor het individu. Van Aerschot (2004) onderscheidt bijvoorbeeld op basis van een literatuurstudie drie soorten negatieve gevolgen, te weten: stressgerelateerde (psychosomatische klachten, lichamelijke klachten, depressie en burnout), gedragsmatige (toename gebruik van alcohol, geneesmiddelen, nicotine en afname van lichaamsbeweging) en affectieve gevolgen (toename ontevredenheid over arbeid). Wanneer blijkt dat de werk-privé balans van zelfstandig ondernemers sterker verstoord is dan die van niet-zelfstandig ondernemers, dan zou de overheid kunnen besluiten om maatregelen te nemen zodat deze vorm van werken gestimuleerd of juist ontmoedigd wordt.

1.5 Leeswijzer

Dit onderzoek is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 worden eerdere onderzoeken en theorieën besproken. Op basis hiervan zullen hypothesen geformuleerd worden. Vervolgens worden er in hoofdstuk 3 methoden besproken die in dit onderzoek worden gebruikt. Hierin worden de begrippen in de onderzoeksvraag geoperationaliseerd en wordt weergegeven hoe de onafhankelijke en afhankelijke variabelen worden gemeten. In hoofdstuk 4 worden de resultaten weergegeven. Tot slot worden er in hoofdstuk 5 en 6 de conclusie en discussie behandeld. Hierbij worden de implicaties en bevindingen van het onderzoek samengevat en bekritiseerd.

2. Theoretisch kader

2.1 Definitie en determinanten

2.1.1 Werk en privé balans

In dit onderzoek wordt de term werk-privé balans gehanteerd. In Engelse literatuur wordt gebruik gemaakt van de termen *work life balance* en *work family balance*. Wanneer de balans tussen werk en privé verstoord is, kan dit leiden tot conflicten in de werk- en privésfeer van het individu. Eerdere onderzoeken naar de balans tussen werk en privé benoemen conflicten die voortvloeien uit een verstoorde balans zowel optreden in de werk- als in de privésfeer (Allen, Herst, Bruck en Sutton, 2000). Zo kan werk een negatieve invloed hebben op het privéleven, maar kan er tegelijkertijd ook sprake zijn van negatieve gevolgen van het privéleven op de werksfeer. In Engelse literatuur wordt ook wel gesproken van een *work family conflict* (WFC), dit houdt in dat problemen in het privéleven ontstaan als gevolg van het werk. Daarnaast wordt de *family work conflict* (FWC) genoemd, dit zijn de problemen die op het werk ondervonden worden ten gevolge van verantwoordelijkheden in het privéleven (Fu en Shaffer, 2001; Frone et al., 1997). Hierbij hebben activiteiten op het werk en gebeurtenissen in de privésfeer invloed op deze balans. Zowel situaties op het werk als situaties thuis oefenen invloed uit op cognities, emoties en gedragingen van personen die in beide levenssferen aanwezig zijn (Peeters en Heiligers, 2007).

In de theorievorming wordt er gebruik gemaakt van het job-strain model van Karasek, een theorie over tijdsdruk die Valgaeren en van Aerschot bespreken in hun onderzoek en het stress-buffering model van Cohen en Wills. Aan de hand van deze theorieën worden de hypothesen opgesteld. De theorieën die gebruikt zijn, zijn afgeleid uit eerdere onderzoeken, welke vooral gericht waren op thuiswerkenden in loondienst (Golden et al, 2010; Moen et al, 2000). Dit onderzoek zal zich, zoals in de introductie al is vermeld, richten op de werk-privé balans van een nog niet eerder onderzochte groep: de zelfstandig ondernemers (Dekker en Olsthoorn, 2011).

2.2 Theorieën

2.2.1 Demand-control model

Het *demand-control model* van Karasek is een veelgebruikt model in eerdere onderzoeken en richt zich op de kenmerken van de werkomgeving (Sargent en Terry, 2000). Het model gaat ervan uit dat er twee elementen zijn die het welzijn van de werknemer en de kwaliteit van diens werklevens beïnvloeden. Deze twee elementen zijn de zogenaamde *job demands* (het vereiste werk en de mate van werk onder tijdsdruk) en de *work control* (de mate waarin de werknemer invloed kan uitoefenen over taken). Wanneer werknemers veel invloed hebben op hun werktaken is er sprake van een grote hoeveelheid autonomie. Het model voorspelt dat er sprake zal zijn van *job strain* (wat zich kan uiten in mentale en fysieke stress), wanneer de eisen van werkzaamheden (de job demands) hoog zijn en de controle over werk laag (de work control). De kern van job demands-control model is dat een grote mate van controle over het werk beschermt tegen de schadelijke effecten van een baan met veel

vereisten (Sargent en Terry, 2000).

Hoewel het demand-control model in eerste instantie is ontwikkeld om de mate van stress op de arbeidsvloer te voorspellen, kunnen de uitkomsten ook toegepast worden op de voorspelling van de mate van conflict tussen werk en privé, aangezien deze aan elkaar gerelateerd zijn (Googins 1991 in: Duxbury, Higgins en Lee, 1994). Dit betekent dat de mate van conflict tussen werk en gezin, wat ontstaat door vereisten in de familiesfeer (FWC), afneemt wanneer de mate van controle die iemand heeft over de vereisten in de familiesfeer toeneemt. Eenzelfde effect geldt voor werk. De mate van conflict tussen werk en gezin, wat ontstaat als gevolg van verantwoordelijkheden op het werk (WFC), neemt af wanneer de mate van controle over werkvereisten toeneemt (Duxbury, Higgins en Lee, 1994). We verwachten dat zelfstandig ondernemers veel autonomie kennen in hun werk, aangezien ze vaak over een grote mate van controle beschikken op gebied van organisatie in hun werk (Valgaeren en Van Aerschot, 2007). Dit leidt tot de eerste hypothese:

H1: Zelfstandig ondernemers ervaren een betere werk-privé balans dan niet-zelfstandig ondernemers, aangezien ze over een hogere mate van autonomie in het werk beschikken.

2.2.2 Tijdsdruk

Onderzoek naar determinanten van werk-privé balans van Valgaeren en Van Aerschot (2007) laat zien dat er sprake is van meer conflict tussen werk en privé bij zelfstandig ondernemers, dan bij werknemers, hoewel dit effect niet significant is. Het onderzoek is onder een kleine groep, namelijk 99 zelfstandigen, uitgevoerd. Daarnaast is het onderzoek naar zelfstandig ondernemers in Vlaanderen gedaan. Deze omstandigheden maken het zinvol eenzelfde soort onderzoek te doen, maar dan in Nederland.

Valgaeren en Van Aerschot (2007) onderscheiden verschillende determinanten die een rol spelen bij het werk-privé conflict, welke gebaseerd zijn op een model van Fu en Schaffer (2001). Hierbij onderscheiden ze rolautonomie, rolambiguïteit, rolconflict, roloverlading en het aantal uren dat iemand werkt. Aangezien rolautonomie hierboven al is beschreven en omdat rolambiguïteit (de mate van duidelijkheid wat er van iemand wordt verwacht) niet van toepassing is op zelfstandig ondernemers, richten we ons in deze paragraaf op rolconflict, roloverlading en het aantal uren wat iemand werkt.

Rolconflict kan gezien worden als een verstoorde balans tussen de rol op het werk en de rol in het privéleven, omdat de arbeidsrol conflicteert met de privérol van een individu of andersom. Met andere woorden; er heerst een conflict tussen de twee rollen die een individu moet innemen (arbeids- en privérol) en de verwachtingen van deze rollen. Dit rolconflict ontstaat onder andere door tijdsdruk, stress en gedrag (Valgaeren en Van Aerschot, 2007). Tijdsdruk kan ontstaan wanneer de verwachtingen in beide rollen gerealiseerd dienen te worden en hiervoor te weinig tijd is. Daarnaast kan stress tot rolconflict leiden. Namelijk wanneer één van de rollen veel stress oplevert, kan dit

er voor zorgen dat het individu zich niet volledig kan ontspannen in de andere rol. Tot slot kan bepaald gedrag leiden tot rolconflict. Hier is sprake van als een individu bepaalde gedragingen van de ene rol behoudt tijdens de andere rol. Dit kan dan bijvoorbeeld leiden tot ergernissen van omstanders (Valgaeren en Van Aerschot, 2007).

Roloverlading wordt door Fu en Schaffer (2001) omschreven als uitvoeren van een rol te veel tijd en energie kost. Hoe meer tijd en energie het uitoefenen van rol op het werk kost, hoe meer conflict er thuis wordt ervaren.

Het aantal uren dat iemand werkt is naar verwachting van invloed op de ervaren conflicten tussen werk en privé. Hoe meer men werkt, hoe meer er sprake is van een negatieve invloed van de arbeidsrol op de private rol (Valgaeren en Van Aerschot, 2007).

Het aspect dat in zowel rolconflict, roloverlading en het aantal uren dat iemand werkt naar voren komt, is tijd. Op basis van bovenstaande zou daarom kunnen worden verwacht dat mensen die meer werken, meer conflict ondervinden. Omdat zelfstandig ondernemers meer werkuren tijdens een werkweek maken dan werknemers in loondienst, zullen ze waarschijnlijk meer werkdruk en minder rust ervaren (Valgaeren en Van Aerschot; Kösters, 2009). Dit leidt tot een tweede hypothese, namelijk:

H2: Zelfstandig ondernemers ervaren een slechtere werk-privé balans, door een hoge mate van tijdsdruk.

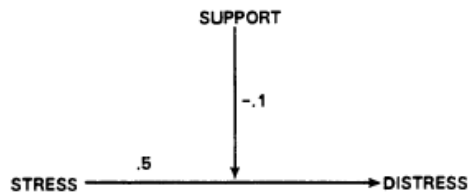
2.2.3 Stress-buffering model

Het *stress-buffering model* van Cohen en Wills vormt een aanvulling op het model van Karasek. Dit model kijkt naar de relatie van verschillende soorten stress, het omgaan met bepaalde hulpbronnen en regelingen. Het model gaat er vanuit dat individuen steun ondervinden van hulpbronnen die helpen tegen negatieve stresservaringen. Het voorspelt dat sociale steun ervoor zorgt dat een individu minder negatieve effecten van stress ervaart (Sargent en Terry, 2000).

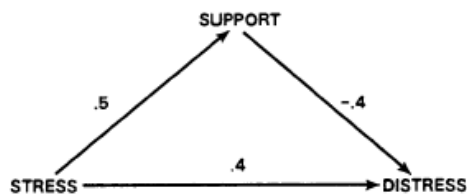
In het artikel van Wheaton (1985) wordt onderscheid gemaakt tussen twee modellen bij het stress-buffering model. Het model wordt opgesplitst in interactief en mediërend. Deze splitsing wordt gemaakt om te helpen bij het maken van een onderscheid tussen vormen van stress-buffering. Volgens het eerste model, *interactive effect buffering*, heeft een hulpbron (bijvoorbeeld sociale steun) een positief effect op het verminderen van stress. In dit model wordt ervan uitgegaan dat er een interactie plaatsvindt tussen stress en de desbetreffende hulpbron, in figuur 1 aangegeven als sociale steun. Het eerste model geeft het interactie-effect weer van de hulpbron 'steun'.

Figuur 1 Model 1 en 2 van het stress-buffering model

INTERACTIVE EFFECT BUFFERING:
THE RESOURCE AS A MODERATOR VARIABLE



ADDITIVE EFFECT BUFFERING:
THE RESOURCE AS AN INTERVENING, SUPPRESSOR VARIABLE



Bron: Wheaton, 1985.

Door deze interactie zal het negatieve effect van stress significant afnemen. Het gaat hier om een direct effect van sociale steun op de afname van stress. Volgens Wheaton (1985) neemt het stressgehalte af, wanneer de sociale steun (de hulpbron) toeneemt. Het tweede model (figuur 1), *mediërende effect buffering*, gaat ervan uit dat stress invloed heeft op de mate van een bepaalde hulpbron, bijvoorbeeld sociale steun. Deze hulpbron zorgt ervoor dat stress afneemt. Met andere woorden: de vorm van sociale steun is afhankelijk van het niveau van stress. De relatie tussen het stressniveau en de hulpbron is positief; wanneer stress toeneemt zal de hulpbron (sociale steun) tevens toenemen. Dit model laat zien dat stress ervoor zorgt dat de hulpbron toeneemt, met als gevolg dat de hulpbron het stresseffect verbetert (Wheaton, 1985). Voor dit onderzoek kan deze theorie inzicht geven wat betreft de hulpbronnen van zelfstandig ondernemers en hun ervaren stress. De theorie legt de nadruk op interactie tussen individuen en eventueel ervaren stress. Met behulp van deze theorie kan er gekeken worden naar het verschil in hulpbronnen tussen zelfstandig ondernemers en niet-zelfstandig ondernemers. Daarnaast wordt er aan de hand van deze theorie gekeken naar het effect van stress op de werk-privé balans van zelfstandig ondernemers. Dit leidt tot de derde hypothese:

H3: Het kunnen beschikken over sociale hulpbronnen leidt tot een betere werk-privé balans.

2.2.4 Individuele kenmerken

Naast bovenstaande hypothesen zijn nog enkele hypothesen opgesteld die als controlevariabelen gelden. Deze hypothesen hebben achtereenvolgens betrekking op geslacht, leeftijd en opleidingsniveau van de respondenten. Uit het onderzoek van Peters, Den Dulk en Van der Lippe (2008) komt naar voren dat vrouwen meer conflict ervaren bij het combineren van werk en privé. Dit komt onder andere doordat vrouwen vaker een groter verantwoordelijkheidsgevoel hebben dan mannen. Zo zouden ze zich meer verplicht kunnen voelen om naast hun werk ook zorg te dragen over het gezin (Peters, Den Dulk en Van der Lippe, 2008; Meijer-Zhan, 2010). Vrouwen dragen vaak meer verantwoordelijkheid over het gezin en het huishouden, waardoor ze een groter werk-privé conflict ervaren dan mannen (Peters, Den Dulk en Van der Lippe, 2008). Hierbij moet rekening gehouden worden met het feit dat mannen vaker fulltime werken en vrouwen vaak parttime. Voor het feit dat vrouwen vaker deeltijd werken dan mannen zijn verschillende verklaringen aan te dragen. Een mogelijke reden voor het feit dat de vrouw meer deeltijd werkt, is dat er meer tijd en aandacht kan worden besteed aan het gezin en de zorg voor het gezin (Meijer-Zhan, 2011). Dit leidt tot de vierde hypothese:

H4: Vrouwen ervaren vaker een werk-privé conflict dan mannen.

In eerdere literatuur is er aandacht geweest voor de werk-privé balans van verschillende leeftijden. Zo blijkt uit onderzoek van Kieskamp (2011) dat er geen sprake is van een verschil in de ervaren conflict tussen werk en privé tussen drie verschillende generaties in een tijdsperiode van 1946-2002. Deze bevinding is in tegenstelling tot eerder onderzoek, waarin juist naar voren komt dat oudere mensen minder conflict ervaren tussen werk en privé. Zo tonen Grzywacz, Almeida en McDonald (2002) aan dat hoe ouder een werknemer is, hoe beter de balans tussen werk en privé. Dit gevonden effect kan onder andere worden verklaard doordat oudere werknemers al langer worden geconfronteerd met obstakels voor een goede werk-privé balans, waardoor de oudere werknemer beter weet om te gaan met deze obstakels dan een jongere werknemer. Op basis van de resultaten van het onderzoek van Grzywacz et al (2002), kan worden verwacht dat hoe ouder een individu is, hoe kleiner het conflict tussen werk en privé. Daarbij is het aannemelijk dat oudere werknemers met een gezin vaak oudere kinderen hebben dan jonge werknemers met kinderen. Oudere kinderen zijn vaak zelfstandiger dan jongere kinderen en hebben over het algemeen minder zorg nodig (Nagel, 2002). Door deze onafhankelijkheid van de kinderen, is het mogelijk dat oudere werknemers minder tijd besteden aan de zorg van hun kinderen en daardoor werk en privé beter weten te combineren. Dit leidt tot de vijfde hypothese:

H5: Ouderen ervaren een betere werk-privé balans dan jongeren.

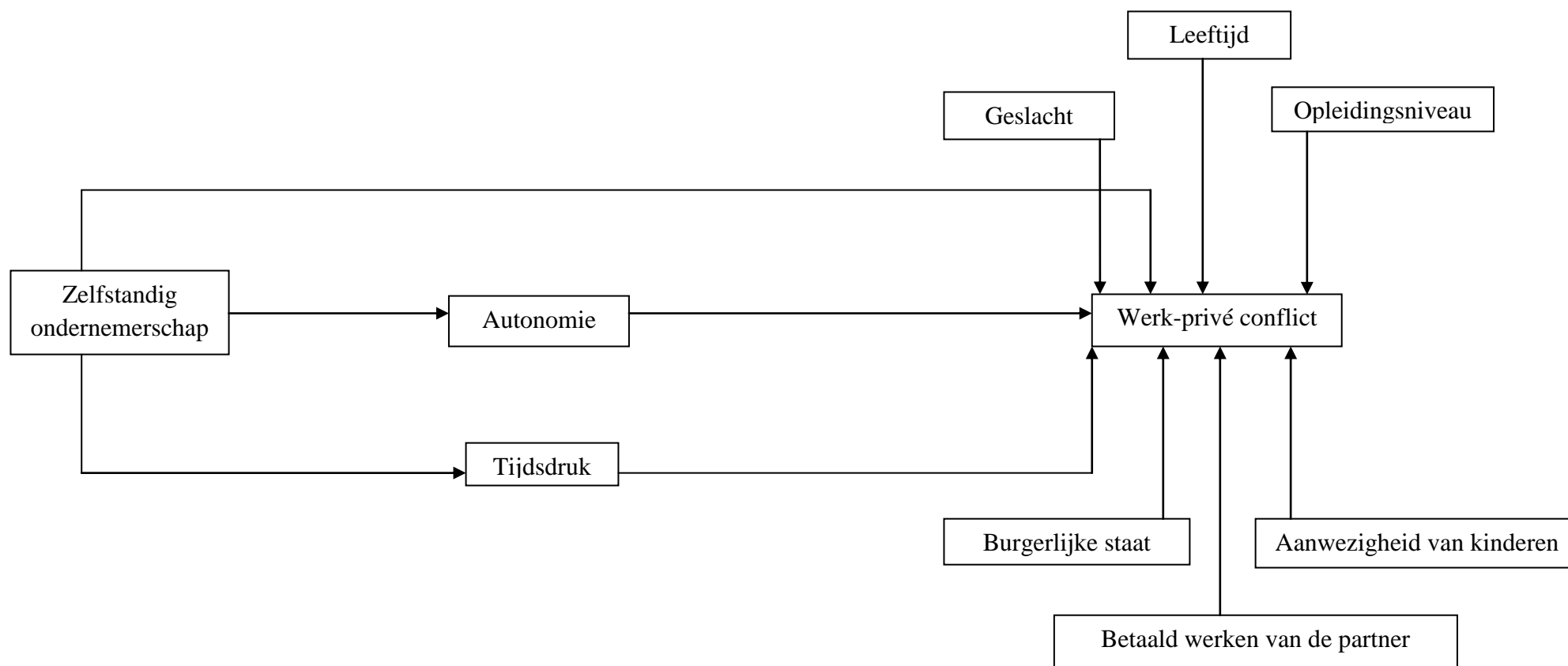
Wanneer gekeken wordt of opleidingsniveau een rol speelt bij het ervaren van een werk-privé conflict, blijkt uit het onderzoek van Lippe et al. (2008) dat hoger opgeleiden meer werk-privé conflict ervaren vergeleken met lager opgeleiden. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat hoger opgeleiden hun werk serieuzer nemen en ambitieuzer te werk gaan, waardoor ze zowel op het gebied van hun carrière als in hun privéleven een bepaalde druk voelen om goed te presteren (Lippe et al., 2008). Echter uit het onderzoek van Kieskamp (2011) blijkt dat hoger opgeleiden minder werk-privé conflict ervaren dan lager opgeleiden. Redenen hiervoor zouden kunnen zijn dat een hoger opgeleide meer baanzekerheid heeft en werk en privé beter kan combineren. Wanneer het onderzoek van Kieskamp (2011) gebruikt wordt als richtlijn, leidt dit tot de volgende hypothese:

H6: Hoger opgeleiden ervaren een betere werk-privé balans dan lager opgeleiden.

2.2.5 Het onderzoeksmodel

De zes hypothesen zijn onder verschillende kopjes in een conceptueel model weergegeven. De balans tussen werk en privé wordt gemeten aan de hand van de mate van het ervaren werk-privé conflict. Zo is in model 1 het werk-privé conflict weergegeven. De afhankelijke variabele werk-privé conflict in het model is getoetst aan de hand van hinder van werk in het privéleven én hinder van privé in het werkleven. Kortom wanneer er in dit artikel wordt gesproken van werk-privé conflict, wordt hiermee bedoeld dat er gemeten is voor conflicten die in beide richtingen voorkomen. Hypothese 1 (autonomie in werk) en hypothese 2 (de mate van tijdsdruk) zijn weergegeven als mediërende factoren. Hypothese 4 (geslacht), hypothese 5 (leeftijd) en hypothese 6 (opleidingsniveau) meten tezamen individuele kenmerken die van invloed kunnen zijn op de werk-privé balans. Tenslotte meet hypothese 3 de invloed van sociale hulpbronnen. Het model wordt in drie delen getoetst. Namelijk deel 1: de invloed van zelfstandig ondernemerschap (onafhankelijke variabele) op autonomie (afhankelijke variabele), deel 2: de invloed van zelfstandig ondernemerschap (onafhankelijke variabele) op tijdsdruk (afhankelijke variabele) en deel 3: de invloed van zelfstandig ondernemerschap, tijdsdruk, autonomie, individuele kenmerken en sociale kenmerken (onafhankelijke variabelen) op de mate van conflict tussen werk en privé (afhankelijke variabele).

Model 1 Werk-privé conflict zelfstandig ondernemerschap



3. Data en methode

3.1 Data

De data die gebruikt wordt voor dit onderzoek is afkomstig van Internationaal Sociaal Survey Programma (ISSP). In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van een schriftelijke vragenlijst uit 2006 met als titel *Opvattingen over werk* (Netherlands, ISSP 2006, Role of Government IV, Questionnaire). Het ISSP voert jaarlijks internationaal opinieonderzoek uit. Het richt zich hierbij op meer dan veertig landen over de gehele wereld. In elk land worden er jaarlijks ongeveer 1000 inwoners ondervraagd. Om de resultaten zo betrouwbaar mogelijk te maken, worden de vragenlijsten vertaald naar het land waarin de vragenlijst wordt afgenomen. Daarnaast worden de 1000 participanten op willekeurige wijze geselecteerd. In Nederland wordt deze selectie via het adressenbestand van alle woningen gemaakt. Binnen elk geselecteerd huishouden wordt de persoon benaderd die het dichtst in de buurt van een bij toeval bepaalde datum jarig is. Doordat verjaardagen gelijkmatig door het jaar heen zijn verspreid, worden de personen binnen elk geselecteerd huishouden tevens op toeval geselecteerd. Hierdoor bestaat de groep participanten uit een groep waarin een zo representatief mogelijke groep Nederlanders deelneemt aan het onderzoek (jong en oud, mannen en vrouwen, hoog- en laagopgeleiden, allochtonen en autochtonen). Het ISSP probeert de betrouwbaarheid van het onderzoek zo groot mogelijk te houden, door inwoners die benaderd zijn om deel te nemen aan het onderzoek, maar niet gereageerd hebben, nogmaals te contacteren om te participeren. Daarnaast hanteert het ISSP strenge richtlijnen betreft de persoonlijke gegevens van de deelnemers. Zowel de namen als adressen van de participanten worden na het selecteren meteen vernietigd. Met deze anonimiteit probeert men meer inwoners te overtuigen om deel te nemen aan het onderzoek. In 2006 zijn er in Nederland voor het onderzoek *Opvattingen over werk* 828 respondenten benaderd. Aangezien het een schriftelijk onderzoek is, nam er uiteindelijk maar een laag percentage deel aan het onderzoek, namelijk 42 procent. Deze 828 benaderden betreft een groep inwoners tussen de 15 en 64 jaar oud en die tussen 1970 en 2006 het primair onderwijs hebben verlaten (Netherlands, ISSP 2006, Role of Government IV, Questionnaire). In dit onderzoek wordt alleen gebruik gemaakt van data afkomstig uit Nederland.

3.2 Operationalisering en methode

Vragen uit de vragenlijst die voor dit onderzoek relevant zijn, zijn vragen naar individuele kenmerken, vragen naar werkomstandigheden en vragen over de sociale hulpbronnen van respondenten. Ten slotte wordt er naar opinies gevraagd over de mate van conflict tussen werk en privé.

3.2.1 Onafhankelijke variabele: zelfstandig ondernemerschap

De onafhankelijke variabele is het al dan niet *zelfstandig ondernemerschap*. In het ISSP wordt deze variabele gemeten aan de hand van de volgende vraag:

- In welke soort organisatie werkt u momenteel/werkte u in uw huidige/laatste baan?

Hierbij kan de respondent kiezen uit de overheid (1), semi-overheid (2), particulier bedrijf (3) en werkzaam voor eigen rekening (zelfstandig ondernemend) (4).

Deze variabele is gehercodeerd naar een dichotome variabele, waarbij de eerste drie waarden zijn samengevoegd tot waarde 0 en de vierde waarde tot waarde 1. Op de nieuwe dichotome variabele staat waarde '0' voor geen zelfstandig ondernemer en de waarde '1' voor zelfstandig ondernemer.

3.2.2 Afhankelijke variabele: werk-privé conflict

Als afhankelijke variabele wordt de mate waarin er sprake is van een conflict tussen werk en privé gemeten. Zoals al eerder is aangegeven, wordt er gesproken van een verstoorde balans of van een werk-privé conflict wanneer de druk om de rol uit te oefenen die bestaat op het werk, onverenigbaar is met de druk om de rol uit te oefenen die thuis bestaat (Greenhaus en Beutell, 1985).

Het werk-privé conflict wordt gemeten aan de hand van de volgende vragen:

- Hoe vaak heeft u het gevoel dat de eisen van uw baan uw gezinsleven hinderen?
- Hoe vaak heeft u het gevoel dat de eisen van uw gezinsleven en uitoefening van uw baan hinderen?

Respondenten konden bovenstaande vragen beantwoorden door te kiezen uit een vijfpuntschaal, lopend van '1 = altijd' tot '5 = nooit', met als zesde categorie 'weet niet'. De zesde categorie wordt voor de analyse gehercodeerd naar een missende variabele. De antwoordcategorieën zijn omgekeerd gecodeerd, zodat een hoge waarde (5) een sterke mate van conflict aangeeft en een lage waarde (1) een geringe mate van conflict. De Cronbach's alpha tussen de twee variabelen bedraagt 0.691, wat geldt als een acceptabele interne consistentie. De twee variabelen worden samengevoegd tot één variabele die zowel het werk-privé conflict meet als het privé-werk conflict. Die nieuwe variabele is bij benadering normaal verdeeld en bestaat uit een negenpuntschaal, namelijk van weinig conflict (2) tot veel conflict (10) tussen werk en privé.

3.2.3 Onafhankelijke variabelen: mediërende variabelen en controlevariabelen

Mediërende variabelen

Autonomie: Volgens Valgaeren en Van Aerschot (2007) wordt het werk-privé conflict, problemen die in het privéleven ontstaan als gevolg van werk, vooral veroorzaakt door werkgerelateerde variabelen rolautonomie, rolambigüiteit, rolconflict en roloverlading. Voor zelfstandig ondernemers is alleen de variabele rolautonomie van toepassing. Met rolautonomie wordt in dit geval de mate van vrijheid bedoeld in het bepalen hoe iemand zowel inhoudelijk als praktisch zijn of haar werk regelt (Valgaeren en Van Aerschot, 2007). In het vervolg van het artikel zal er van autonomie gesproken worden. Zoals in hoofdstuk 2 al kort naar voren is gekomen gaat het demand-control model van Karasek ervan uit dat onder andere work control, oftewel de mate waarin de werknemer invloed kan uitoefenen over taken, de kwaliteit van het werkleven van een werknemer bepaalt (Sargent en Terry, 2000). Wanneer een werknemer veel te zeggen heeft en invloed kan uitoefenen op de eigen werktaken, betekent dit dat het

individu veel autonomie bezit. Daarom wordt in dit onderzoek de mate van autonomie in het werk gemeten aan de hand van de mate van autonomie die iemand in de organisatie van zijn of haar werk heeft. Deze mate van autonomie wordt aan de hand van de volgende vraag gemeten:

- Welke van de volgende uitspraken beschrijft het beste hoe uw werk is georganiseerd?

Deze vraag kan door de respondent beantwoord worden met: ik ben vrij te bepalen hoe mijn dagelijks werk is georganiseerd (1); ik kan binnen zekere grenzen bepalen hoe ik mijn dagelijkse werk organiseer (2) of met; ik ben niet vrij in het bepalen van de organisatie van het eigen werk (3). De respondent kan deze vraag ook beantwoorden met de categorie weet niet (8).

De waarden van de antwoordcategorieën van de vraag zijn andersom gecodeerd, zodat een hoge waarde op de nieuwe variabele veel autonomie indiceert en een lage waarde weinig autonomie. De respondenten die vragen hadden beantwoord met ‘weet niet’ en ‘niet beantwoord’ zijn uit het bestand gefilterd.

De bewerkte variabele is vervolgens dichotoom gemaakt door de waarden 1 en 2 te hercoderen naar waarde ‘0’ en de waarde 3 naar waarde ‘1’. Bij deze dichotome variabele geldt de waarde ‘0’ als weinig autonomie en waarde ‘1’ als veel autonomie.

Tijdsdruk: De mate van tijdsdruk wordt gemeten aan de hand van de volgende vraag:

- Hoeveel uur per week werkt / werkte u?

De respondent kan deze vraag beantwoorden door het aantal uur aan te geven die hij/zij werkt.

Controlevariabelen

Sociale hulpbronnen: Hoewel variabelen binnen het gezinsdomein en thuissituatie vooral invloed hebben op het privé-werk conflict, zal in dit onderzoek ook worden gekeken in hoeverre deze invloed hebben op het werk-privé conflict. Deze variabelen vallen onder de noemer ‘sociale hulpbronnen’. De sociale hulpbronnen worden gemeten aan de hand van drie variabelen, te weten: burgerlijke staat, betaald werken van de partner en de aanwezigheid van kinderen.

- Burgerlijke staat

Burgerlijke staat wordt gemeten aan de hand van de volgende vraag:

- Wat is uw officiële burgerlijke staat?

Hierbij zijn er vijf mogelijke antwoorden, namelijk: ‘1 = Gehuwd en samenwonend met echtgeno(o)t(e)’, ‘2 = Weduwe/ Weduwnaar’, ‘3 = Gescheiden’, ‘4 = Gehuwd, maar gescheiden van tafel en bed’ en ‘5 = Alleenstaand, nooit gehuwd geweest’. Deze variabele is gehercodeerd naar een dichotome variabele, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen niet gehuwd (0) en gehuwd (1).

- Betaald werken van de partner

Respondenten werd op de volgende manier gevraagd naar het betaald werken van de partner:

- Wat is momenteel uw belangrijkste bezigheid? En die van uw partner (indien van toepassing)?

Deze vraag heeft negen antwoordcategorieën: ‘1 = Full-time betaald werk (35 uur en meer)’, ‘2 = Part-time betaald werk (12 tot 34 uur)’, ‘3 = Minder dan part-time betaald werk (minder dan 12 uur)’, ‘4 =

Meewerkend gezinslid', '5 = Werkloos', '6 = Scholier/ Student', '7 = Gepensioneerd', '8 = Huisvrouw/ -man' en '9 = Arbeidsongeschikt'. Vervolgens is een dichotome variabele aangemaakt. Dit is gedaan door de antwoordcategorieën 3 t/m 9 te hercoderen naar waarde '0' (partner verricht geen of minder dan 12 uur per week betaald werk) en de antwoordcategorieën 1 en 2 naar de waarde '1' (partner verricht meer dan 12 uur per week betaald werk).

- Aanwezigheid van thuiswonende kinderen

De aanwezigheid van thuiswonende kinderen werd op de volgende manier gemeten:

- Van alle overige personen in uw huishouden, behalve uzelf en uw partner, willen we graag weten wat hun geslacht en leeftijd is, in welke relatie ze tot u staan en wat hun opleiding en hun belangrijkste bezigheid is.

Deze vraag bestaat uit meerdere onderdelen. Voor deze analyse is alleen onderdeel b van toepassing, namelijk 'relatie tot u'. Hierin kan de respondent aangeven wat de relatie is tot de personen waarmee hij/zij samenwoont. De respondent kan uit de volgende relaties kiezen: '1 = Zoon/dochter', '2 = Ouders/schoonouders/ouders van uw partner/stiefouders', '3 = Broer/zus', '4 = Ander familielid' of '5 = Ander niet familielid, als huisgenoten'. Voor dit onderzoek is waarde '1' van belang.

Van deze variabele is wederom een dichotome variabele aangemaakt, die waarde '0' (geen kinderen) en waarde '1' (kinderen) kent..

Individuele kenmerken: Deze worden gemeten aan de hand van de volgende de volgende variabelen.

- Geslacht: Het geslacht van de repondent:

- Bent u een man of vrouw?

Hierbij is waarde '1' man en waarde '2' vrouw. Deze variabele wordt gehercodeerd, zodat man op de nieuwe variabele waarde '0' kent en vrouw waarde '1'.

- Leeftijd: Wanneer bent u geboren?

- Opleidingsniveau: Het opleidingsniveau van de respondent, wordt gemeten aan de hand van de volgende vraag:

- Wat is uw hoogst voltooide opleiding?

Deze vraag kent acht mogelijke antwoordcategorieën, die loopt van '1=basisonderwijs' naar '8=universiteit'. Daarnaast konden respondenten kiezen voor de antwoordcategorie 'niet van toepassing'.

3.3 Methode

Met de data wordt het model zoals weergegeven in model 1 met behulp van het programma SPSS 16.0 getoetst (SPSS statistics 16, 2010). Om het model te toetsen worden in dit onderzoek zowel beschrijvende analyses (bivariate correlaties, gemiddelden, standaarddeviaties en bereik) als verklarende analyses (lineaire regressieanalyse) gerapporteerd. Na de beschrijvende analyses te hebben uitgevoerd, wordt het model door middel van een regressieanalyse getoetst. Dit gebeurt op drie

manieren.

Regressie 1:

Bij de eerste regressieanalyse die is uitgevoerd is *autonomie* als afhankelijke variabele genomen en *zelfstandig ondernemerschap* als onafhankelijke variabele, waarbij de variabelen leeftijd, geslacht en opleidingsniveau als controlevariabelen zijn meegenomen. Met deze regressie wordt het laatste deel van de eerste hypothese getoetst.

Regressie 2:

Om het laatste deel van de tweede hypothese te toetsen, wordt er wederom een regressieanalyse uitgevoerd, met afhankelijke variabele *tijdsdruk* en als onafhankelijke variabele *zelfstandig ondernemerschap*. Bij deze regressie wordt er gecontroleerd voor de variabelen leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, burgerlijke staat, aanwezigheid van kinderen en betaald werken van de partner.

Regressie 3:

Met behulp van een derde regressie worden de hypothesen 3, 4, 5 en 6 uit het model getoetst en de eerste gedeelten van de hypothesen 1 en 2. De laatste regressie heeft als afhankelijke variabele *werk-privé balans* en als onafhankelijke variabele *zelfstandig ondernemerschap*. Als controlevariabelen zijn hierbij opgenomen: leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, burgerlijke staat, aanwezigheid van kinderen, betaald werken van de partner, autonomie en tijdsdruk.

4. Resultaten

4.1 Beschrijvende analyses

De gemiddelden, de standaarddeviaties en correlaties van de onderzoeksvariabelen zijn weergegeven in tabel 1. De gevonden correlaties komen voor een groot deel overeen met de verwachtingen voorafgaand aan de analyse. Zo is uit de tabel af te lezen dat de variabelen *autonomie* en *zelfstandig ondernemer* significant met elkaar correleren, met een waarde van 0.332 met $p < 0.01$. De samenhang tussen deze twee variabelen is significant. Daarnaast blijkt er sprake van een positieve significante samenhang tussen het zijn van een zelfstandig ondernemer en tijdsdruk, met een waarde van 0.275 met $p < 0.01$. Beide effecten bevestigen de verwachting dat zelfstandig ondernemers meer tijdsdruk en meer autonomie ondervinden dan mensen die geen zelfstandige beroepspositie kennen.

Tot slot is er een correlatie uitgevoerd tussen werk-privé conflict en zelfstandig ondernemerschap. Deze variabelen correleren tevens positief en significant met elkaar met 0.097 met $p < 0.05$. De verwachting was dat zelfstandig ondernemerschap en werk-privé conflict met elkaar zouden samenhangen en dit komt voort uit de correlatie.

4.2 Verklarende analyses

Zoals in de sectie methoden al is weergegeven, zijn in de lineaire regressieanalyses drie verschillende afhankelijke variabelen gebruikt om de opgestelde hypothesen te toetsen. De eerste twee regressieanalyses toetsen de de linker helft van het model, namelijk de relatie tussen het al dan niet zelfstandig ondernemerschap en de mate van autonomie en tijdsdruk. De derde regressie toets met name het rechter gedeelte van het model en de rest van het totale model. Dit houdt de indirecte relatie in tussen al dan niet zelfstandig ondernemerschap en de werk-privé balans (via autonomie en tijdsdruk).

Bij de eerste regressieanalyse is autonomie als afhankelijke variabele genomen en zelfstandig ondernemer als onafhankelijke variabele. De controlevariabelen geslacht en opleidingsniveau blijken een significante invloed te hebben. Leeftijd heeft geen significante invloed op de mate van autonomie. De resultaten van deze regressieanalyse zijn weergegeven in tabel 2. Dit betekent dat mannen meer autonomie bezitten in het organiseren van werk dan vrouwen. Daarnaast is er gevonden dat hoe hoger iemand is opgeleid, hoe meer autonomie het individu bezit. De verklaarde variantie van de eerste regressie is $R^2=0.139$, met een F-waarde van 25.586 ($p < 0.001$). De variabelen voorspellen dus voor 13.9% de mate van autonomie, wat relatief laag is.

Tabel 1 *Correlaties, gemiddelden en standaarddeviaties van onafhankelijke variabelen (N=579)*

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. Zelfstandig ondernemer	1								
2. Autonomie	,332**	1							
3. Tijdsdruk	,275**	,221**	1						
4. Geslacht	-,104**	-,171**	-,462**	1					
5. Leeftijd	,096**	,034	,205**	-,119**	1				
6. Opleidingsniveau	-,004	,111**	,005	,009	-,320**	1			
7. Aanwezigheid kinderen	,014	,098	,078*	,122**	,400**	,026	1		
8. Burgerlijke staat	,089**	,093*	,057*	-,155**	,152**	-,026	,488**	1	
9. Betaald werken partner	-,061*	-,023	-,223**	,310**	-,468	,256**	,146**	-,100**	1
M	,1064	,2371	34,91	,4872	49,07	4,9098	,8840	,6020	,5823
SD	,30849	,42569	12,8	,50	15,580	2,279	,32045	,4896	,4934
Bereik	0-1	0-1	1-95	0-1	18-97	1-8	0-1	0-1	0-1

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Tabel 2 Resultaten lineaire regressieanalyse voor autonomie in organisatie (N=579)

	<i>Beta-coëfficiënt</i>
<i>Constante</i>	
Zelfstandig ondernemer	.202***
Aanwezigheid kinderen	.090*
Geslacht	-.536***
Leeftijd	.074
Betaald werken partner	-.039
Opleidingsniveau	.043
Burgerlijke staat	.004
R ²	.394

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

De tweede regressieanalyse kent tijdsdruk als afhankelijke variabele en wederom zelfstandig ondernemer als onafhankelijke variabele. Ditmaal is gecontroleerd voor leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, burgerlijke staat, aanwezigheid van kinderen en betaald werken van de partner, waarbij de volgende twee uiteindelijke significant bleken: geslacht en de aanwezigheid van kinderen. Resultaten zijn weergegeven in tabel 3. Dit betekent dat deze twee controlevariabelen invloed hebben op de tijdsdruk. Ergo mensen met één of meer thuiswonende kinderen ervaren meer tijdsdruk. Als er gekeken wordt naar geslacht, blijken mannen meer druk te ervaren dan vrouwen. De verklaarde variantie van deze regressie R²=0.394 met een F-waarde van 48.112 (p < 0.001).

Tabel 3 Resultaten lineaire regressieanalyse voor tijdsdruk (N=579)

	<i>Beta-coëfficiënt</i>
<i>Constante</i>	
Zelfstandig ondernemer	.320***
Opleidingsniveau	.109**
Geslacht	-.132***
Leeftijd	.010
R ²	.139

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

De derde en laatste regressieanalyse kent werk-privé conflict als afhankelijke variabele. In deze regressie zijn alle overige variabelen uit het model meegenomen als onafhankelijke variabelen, namelijk autonomie, tijdsdruk, leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, burgerlijke staat, aanwezigheid van kinderen en betaald werken van de partner. Uiteindelijk bleken de variabelen aanwezigheid van kinderen, tijdsdruk en opleidingsniveau van significante invloed op het werk-privé conflict. Dit betekent dat hoe meer kinderen iemand heeft hoe meer conflict deze persoon ervaart tussen werk en privé ervaart. Evenals wanneer een persoon veel uren werkt zal er meer sprake zijn van werk-privé conflict. Daarnaast geldt dat hoe hoger iemand is opgeleid, hoe meer conflict er wordt ervaren. De

resultaten van deze analyse zijn weergegeven in tabel 4. De verklaarde variantie van deze variabelen is met een waarde $R^2=0.128$ relatief laag. Hierbij is de F-waarde 3.219 met $p = 0.001$.

Tabel 4 *Resultaten lineaire regressieanalyse voor werk-privé conflict (N=579)*

	<i>Beta-coëfficiënt</i>
<i>Constante</i>	
Aanwezigheid kinderen	.194*
Tijdsdruk	.253**
Autonomie	-.002
Opleidingsniveau	.227**
Geslacht	.139
Betaald werken partner	-.115
Leeftijd	-.043
Burgerlijke staat	-.015
Zelfstandig ondernemer	.007
R^2	.128

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

Met de resultaten die verkregen zijn door de regressieanalyse zullen nu de hypothesen getoetst worden. Voor verduidelijking van onderstaande, verwijzen we naar model 2.

H1: Zelfstandig ondernemers ondervinden een betere werk-privé balans dan niet-zelfstandig ondernemers, aangezien ze over een hogere mate van autonomie in het werk beschikken.

Uit de eerste regressie die is uitgevoerd, gecontroleerd op opleidingsniveau, geslacht en leeftijd blijkt dat het tweede gedeelte van bovenstaande hypothese wordt bevestigd. Zelfstandig ondernemers ondervinden een significante hogere mate van autonomie, dan mensen die geen zelfstandig ondernemer zijn, $\beta=0.320$, $t(df)=7.980$, $p<0.001$. In tegenstelling tot de opgestelde verwachtingen, blijkt uit de resultaten dat mensen met meer autonomie niet significant minder conflict tussen werk en privé ondervinden. Hiermee is het eerste gedeelte van hypothese 1, en daarmee heel hypothese 1, verworpen.

H2: Zelfstandig ondernemers ervaren een slechtere werk-privé balans, door een hoge mate van tijdsdruk.

Hypothese 2 is getoetst door middel van de tweede en derde regressieanalyse. Uit de tweede analyse komt naar voren dat zelfstandig ondernemers significant meer uur werken dan mensen die geen zelfstandig ondernemer zijn, $\beta=0.202$, $t(df)=5.278$, $p<0.001$. Wanneer gecontroleerd wordt voor geslacht, leeftijd en aanwezigheid kinderen, blijkt dat zelfstandig ondernemers gemiddeld 8,851 uur meer werken dan niet-zelfstandig ondernemers. Vrouwen blijken significant minder uur te werken $\beta=-0.536$, $t(df)=-13,864$, $p<0.001$. Hetzelfde geldt voor mensen die één of meer kinderen thuiswonend hebben $\beta=0.090$, $t(df)=2.236$, $p<0.05$.

Uit de derde regressie die is uitgevoerd, komt naar voren dat mensen die meer uur per week werken, meer conflict ondervinden tussen werk en privé, $\beta=0.253$, $t(df)=2.735$, $p<0.01$.

Zoals hierboven bij hypothese 1 al is weergegeven, blijkt dat zelfstandig ondernemers niet significant meer hinder ondervinden van werk in het privéleven, dan mensen die geen zelfstandig ondernemer zijn. Met bovenstaande resultaten wordt hypothese 2 weerlegd. Het zijn van zelfstandig ondernemer leidt tot meer uur werken, hetgeen leidt tot meer conflict tussen werk en privé, maar er is geen directe relatie tussen zelfstandig ondernemerschap en het ondervinden van conflict tussen werk en privé.

H3: Het kunnen beschikken over sociale hulpbronnen leidt tot een betere werk-privé balans.

Deze hypothese wordt getoetst door de verkregen resultaten uit de derde regressieanalyse, waarbij conflict tussen werk en privé als afhankelijke variabele is genomen en de rest van de variabelen als onafhankelijke variabelen. Van de drie variabelen die sociale hulpbronnen meten, blijkt alleen de variabele aanwezigheid van kinderen van significante invloed op het werk-privé conflict. Mensen die één of meer kinderen hebben, hebben significant meer conflict tussen werk en privé dan mensen die geen kinderen hebben, $\beta=0.194$, $t(df)=2.250$, $p<0.05$. De overige twee variabelen, het betaald werken van de partner en burgerlijke staat, blijken niet van significante invloed. Hiermee wordt hypothese 3 verworpen; de aanwezigheid van kinderen kan namelijk ons inziens niet als enige alle beschikbare sociale hulpbronnen vertegenwoordigen.

H4: Vrouwen zullen eerder een werk-privé conflict ervaren dan mannen.

Deze hypothese wordt tevens getoetst met de derde regressie. De invloed van geslacht op het werk-privé conflict van zelfstandig ondernemers blijkt hieruit niet significant te zijn, $\beta=0.139$, $t(df)=1.486$, $p>0.05$. Hiermee wordt hypothese 4 verworpen, er is namelijk geen verschil in werk-privé balans tussen mannen en vrouwen volgens deze analyse.

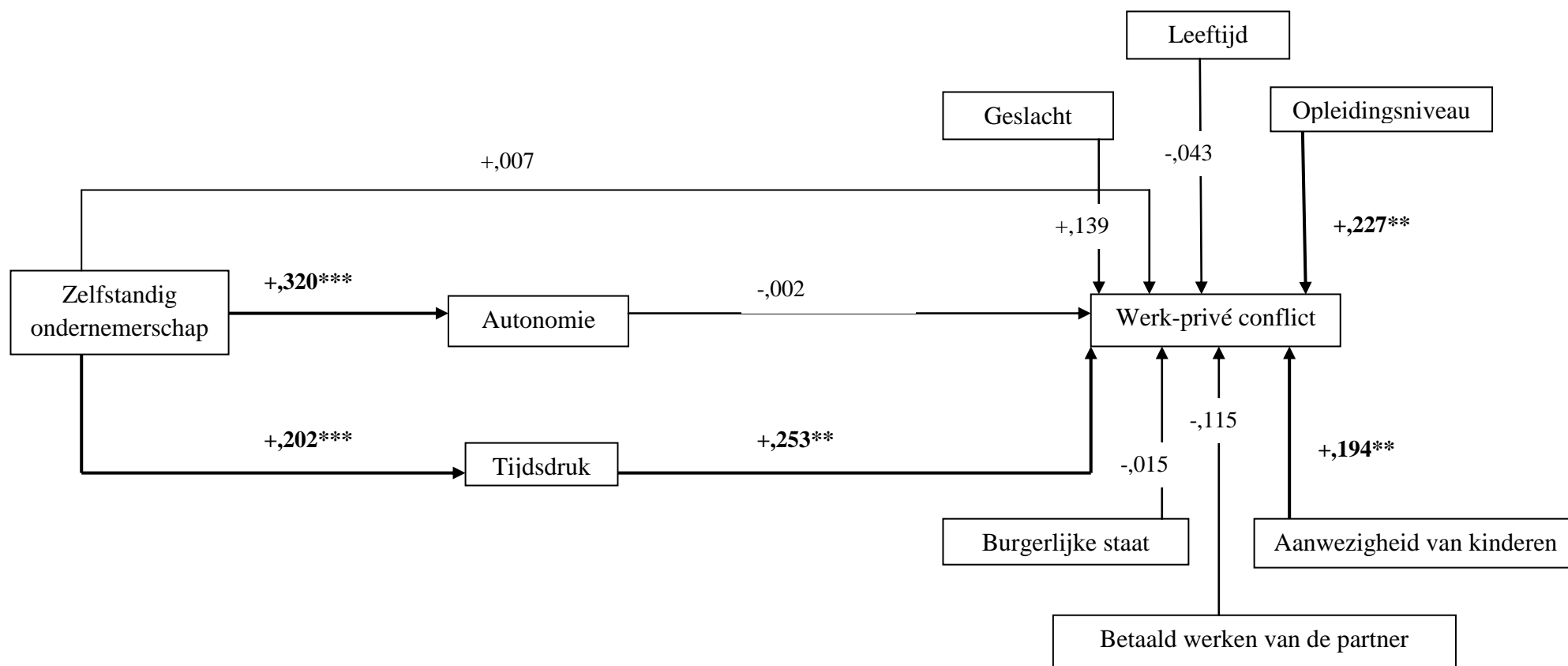
H5: Ouderen ervaren een betere werk-privé balans dan jongeren.

Ook deze hypothese is onderzocht door de laatste regressie die is uitgevoerd net zoals hypothese 3, 4 en 6. Uit de analyse blijkt dat oudere mensen niet significant meer conflict ervaren tussen werk en privé, $\beta=-0.043$, $t(df)=-0.556$, $p>0.05$. Hieruit blijkt dus dat de leeftijd geen invloed heeft op de werk-privé balans. Dus oudere individuen ervaren niet per se een betere werk-privé balans.

H6: Hoger opgeleiden ervaren een betere werk-privé balans dan lager opgeleiden.

Tot slot is hypothese 6 getoetst met de derde regressie. Hieruit blijkt dat opleidingsniveau van significante invloed is op de werk-privé balans, $\beta=0.227$, $t(df)=3.186$, $p<0.01$. Dit betekent dus dat hoe hoger iemand is opgeleid, hoe meer conflict. Hiermee wordt hypothese 6 weerlegd, waarin we verwachtten dat hoger opgeleiden juist minder conflict zouden ervaren dan lageropgeleiden.

Model 2 Resultaten werk-privé conflict zelfstandig ondernemerschap



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

5. Conclusie en discussie

5.1 Conclusie

In dit onderzoek is het verschil in de balans van zelfstandig ondernemers en niet-zelfstandig ondernemers onderzocht. Een verstoorde balans tussen de werk- en privé sfeer kan leiden tot negatieve gevolgen voor het individu en de samenleving. Zo kan het zijn dat door het ervaren van werkdruk, het gezinsleven hieronder gaat lijden. Andersom zou men zich ook slecht kunnen concentreren op het werk, doordat men zich bijvoorbeeld zorgen maakt over de puberende kinderen thuis (Valgaeren en Van Aerschoot, 2008). In eerder verschenen wetenschappelijke literatuur is veel aandacht besteed aan de werk-privé balans van werkenden, maar deze aandacht ging vooral uit naar mensen in loondienst. Hierbij werd slechts zijdelings of geen aandacht besteed aan de werk-privé balans van zelfstandig ondernemers. In dit onderzoek is specifiek onderscheid gemaakt tussen zelfstandig ondernemerschap en niet-zelfstandig ondernemerschap.

De uitkomsten van dit onderzoek zijn gebaseerd op een survey van het Internationaal Sociaal Survey Programma (ISSP) onder 828 Nederlanders tussen de 15 en 64 jaar oud, die tussen 1970 en 2006 het primair onderwijs hebben verlaten (Netherlands, ISSP 2006, Role of Government IV, Questionnaire). Lineaire regressieanalyse is de gehanteerde analysetechniek.

De gevonden onderzoeksresultaten in dit onderzoek laten zien dat zelfstandig ondernemers gemiddeld genomen niet significant meer of minder conflict tussen werk en privé, en daarmee een betere of slechtere werk-privé balans, kennen dan mensen die geen zelfstandig ondernemer zijn. Anders gezegd; het zijn van zelfstandig ondernemer leidt over het algemeen niet tot meer of minder hinder van werk in het privéleven of van privé in het werkleven.

Een mogelijke reden voor deze uitkomst is dat zelfstandig ondernemerschap niet per noodzaak meer stress en druk met zich meebrengt. Zelfstandig ondernemers delen hun tijd wellicht anders in dan niet-zelfstandig ondernemers (Peters, Den Dulk en Van der Lippe, 2008), maar dit hoeft niet te leiden tot een betere of slechtere werk-privé balans. Een andere denkbare reden kan zijn dat zelfstandigen kleinere gezinnen stichten of geen gezin beginnen, zodat ze hun verantwoordelijkheden op zowel werk- als privégebied goed kunnen combineren (Antonissen et. al., 2003).

De invloed van een zelfstandige beroepspositie op de ervaren werk-privé balans is aan de hand van zes hypothesen onderzocht. Een overzicht van de getoetste hypothesen is weergegeven in tabel 5. Aan de hand van deze hypothesen is de hoofdvraag; 'Heeft een zelfstandige beroepspositie invloed op de ervaren werk-privé balans? Zo ja, op welke wijze?', beantwoord. De eerste hypothese betreft de mate van autonomie (mate van vrijheid in het organiseren van werk) en haar effect op de werk-privé balans. Hierbij ligt het demand-control model van Karasek ten grondslag, die ervan uit gaat dat wanneer er een grote mate van controle is over het werk, er minder kans is op conflict (Sargant en Terry, 2000). Na uitvoeren van een regressieanalyse is gebleken dat zelfstandig ondernemers over meer autonomie beschikken dan niet-zelfstandig ondernemers. Hieruit kan de conclusie getrokken worden dat zelfstandig ondernemers meer onafhankelijk zijn dan niet-zelfstandig ondernemers. Ze

hebben meer vrijheid om hun eigen tijd in te delen (Peters, Den Dulk en Van der Lippe, 2008). De mate van autonomie is echter niet van invloed op de ervaren werk-privé balans, dit in tegenstelling tot onze verwachtingen, gebaseerd op het model van Karasek. Uit dit onderzoek blijkt dat dit niet tot een betere werk-privé balans hoeft te leiden. Een mogelijke reden voor deze uitkomst is dat zelfstandigen andere keuzen maken, bijvoorbeeld dat ze minder snel kiezen voor het stichten van een groot gezin (Antonissen et al., 2003).

Ten tweede blijkt dat zelfstandig ondernemers veel werkuren maken en leidt meer werkuren tot meer conflict tussen het werk- en privéleven. Deze bevinding ondersteunt de resultaten van het onderzoek van Valgaeren en Van Aerschot (2008), waaruit blijkt dat meer werkuren leiden tot meer conflict.

Bovenstaande werkzame mechanisme zou kunnen verklaren waarom er geen sprake is van een significant verschil in de werk-privé balans tussen zelfstandig ondernemers en mensen die geen zelfstandige beroepspositie vervullen. Het meer uur werken van zelfstandig ondernemers leidt tot meer hinder van werk in het privé leven. Ondanks dat zelfstandig ondernemers meer autonomie op gebied van organisatorische factor kennen lijkt dit geen effect te hebben op werk-privé conflict. Een reden hiervoor zou kunnen zijn omdat er niet gemeten is voor de mate van autonomie in het privéleven. De gevonden relatie van tijdsdruk op werk-privé conflict vertoont een gelijkenis met de gevonden effecten van Peters, den Dulk en van der Lippe (2007), die in hun onderzoek keken naar de gevolgen van tijd-ruimtelijke flexibiliteit van werkers in loondienst op de balans tussen werk en privé.

Het stress-buffering model van Wheaton (1985) gaat ervan uit dat het kunnen beschikken over sociale hulpbronnen tot een betere werk-privé balans leidt. Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat twee van de drie sociale hulpbronnen die in de analyse zijn meegenomen om deze hypothese te toetsen niet significant zijn. Dit betekent dat het beschikken over (bepaalde) sociale hulpbronnen niet leidt tot een betere werk-privé balans. Dit kan komen doordat de hulpbron, aanwezigheid van kinderen, juist extra zorg en verantwoordelijkheden naar voren brengt in plaats van het vinden van steun. Het hebben van kinderen zou kunnen zorgen voor extra druk in de privésfeer. Een mogelijke oplossing voor het ontnemen van deze druk is de kinderopvang. Hier hangt echter wel een prijskaartje aan, dat niet elk gezin zich kan veroorloven (Antonissen et. al., 2003; Volgaeren en Van Aerschot, 2007). Burgerlijke staat en betaald werken van de partner zijn niet van invloed op de werk-privé balans. Een mogelijke verklaring voor het eerstgenoemde is, dat mensen met een partner tijd moeten besteden aan hun relatie. Mensen zonder partner weten hun tijd met andere zaken invulling te geven, waarmee druk wordt gecreëerd. Zo wordt er niet per se een andere werk-privé balans ervaren, omdat men de overige tijd weer invult met extra bezigheden (Goffin en Van Haegendoren, 2003). Daarnaast kan het zijn dat het al dan niet betaald werken van de partner tevens leidt tot het anders indelen van de tijd, zodat alles op elkaar wordt afgestemd en de druk die ervaren wordt niet verschilt van die van een ander persoon (Antonissen et. al., 2003; Goffin en Van Haegendoren, 2003).

Naast de invloed van sociale context is er ook gekeken naar de invloed van individuele kenmerken op de balans tussen werk en privé. Zo is er gekeken naar geslacht. Uit de regressieanalyse blijkt dat er geen verschil is in het ervaren van werk-privé conflict tussen mannen en vrouwen. Er kan geconcludeerd worden dat ondanks dat vrouwen vaak een sterker verantwoordelijkheidsgevoel hebben, zowel op gebied van werk als privé (Peters, Den Dulk en Van der Lippe, 2008), vrouwen geen hogere werk-privé conflict ervaren dan mannen. Een mogelijke verklaring kan zijn dat vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen. Dit weegt op tegen het verantwoordelijkheidsgevoel. Deeltijdwerkers hebben namelijk weer meer tijd om in de privésfeer hun verantwoordelijkheden na te komen (Van der Valk, 2005).

Als vijfde kan gezegd worden dat leeftijd geen significante invloed heeft op de werk-privé balans. Dit betekent dat oudere zelfstandig ondernemers niet significant een betere werk-privé balans ervaren dan jongere zelfstandig ondernemers. Een mogelijke verklaring is dat de jongere generatie opgegroeid is met de snelheid van de hedendaagse communicatie en de nadruk op het efficiënte werken. Tegelijkertijd hebben de oudere werknemers meer levens- en werkervaring opgedaan, waardoor zij al geleerd hebben hoe zij met de druk om moeten gaan (Ellferich, 2008). Wellicht verschillen de diverse generaties van elkaar in de soort vaardigheden die ze al dan niet hebben, maar leidt dit wel tot het hebben van een zelfde soort werk-privé balans.

Tot slot tonen de resultaten aan dat hoe hoger iemand is opgeleid, hoe meer werk-privé conflict er ervaren wordt. Dit is in tegenstelling tot eerdere literatuur die aantoont dat juist een lagere opgeleiden meer werk-privé conflict ervaren (Kieskamp, 2011). Een reden hiervoor zou kunnen zijn dat hoger opgeleiden meer motivatie hebben om een eigen carrière op te bouwen en streven naar economisch onafhankelijkheid en gelijkheid (Bouckaert, 1992). Hierdoor kan een hoog opgeleide meer druk ervaren om goed te presteren zowel op de werkvloer als in de privésfeer.

Samenvattend toont dit onderzoek aan dat zelfstandig ondernemerschap geen significante invloed op de werk-privé balans heeft, gemeten aan de hand van conflict tussen werk en privé. Tevens blijkt dat zelfstandig ondernemers meer autonomie hebben en meer uren werken dan werknemers in loondienst. Het onderzoek laat zien dat verschillen in de werk-privé balans veroorzaakt worden door het aantal werkuren (tijdsdruk), opleidingsniveau en de aanwezigheid van kinderen (een sociale hulpbron). Doordat een zelfstandige beroepspositie vaak tijdsdruk kent, leidt dit tot meer conflict tussen werk en privé. Autonomie, leeftijd, geslacht, burgerlijke status en betaald werken van de partner blijken niet van invloed te zijn.

Tabel 5 Uitkomsten hypothesen samengevat

Hypothese	Uitkomst
H1: Zelfstandig ondernemers ervaren een betere werk-privé balans dan niet-zelfstandig ondernemers, aangezien ze over een betere mate van autonomie in het werk beschikken.	Tweede deel bevestigd, uiteindelijk weerlegd
H2: Zelfstandig ondernemers ervaren een slechtere werk-privé balans, door een hoge mate van tijdsdruk.	Tweede deel bevestigd, uiteindelijk weerlegd
H3: Het kunnen beschikken over sociale hulpbronnen leidt tot een betere werk-privé balans.	Weerlegd
H4: Vrouwen ervaren vaker een werk-privé conflict dan mannen.	Weerlegd
H5: Ouderen ervaren een betere werk-privé balans dan jongeren.	Weerlegd
H6: Hoger opgeleiden ervaren een betere werk-privé balans dan lager opgeleiden.	Weerlegd

5.2 Discussie

In dit hoofdstuk zullen de fundamenteën van dit onderzoek besproken worden, zowel het onderzoek en de dataset waarop de analyses zijn uitgevoerd als het uiteindelijke regressie model. Tot slot wordt advies voor verder onderzoek gegeven.

Voor dit onderzoek is er gebruikt gemaakt van de data afkomstig van Internationaal Sociaal Survey Programma (ISSP). Het onderzoek stamt uit 2006. Aangezien het onderzoek zes jaar geleden dateert, is de vraag of de resultaten nog recentelijk opgaan.

De representativiteit van de data is tevens onderzocht. Hieruit bleek dat de gemiddelde leeftijd van de deelgenomen respondenten redelijk hoog ligt, namelijk op 49 jaar. Het onderzoek is dus gericht op een vrij oude generatie. Vervolgonderzoek kan zich richten op jongere ondernemers.

Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat de verklaarde variantie (R^2) bij elke regressie redelijk laag ligt (zie hoofdstuk 4). De gevonden oorzaken van werk-privé conflict verklaren het conflict voor maar slechts 17 procent. Dit betekent dat het model de werk-privé balans nog niet erg accuraat voorspelt. Op zich is een lage R^2 veel voorkomend in marktonderzoek: rond de 27 procent wordt gemiddeld verklaard in Nederlands onderzoek (Kalmijn en Kraaykamp, 1999). Dit onderzoek toonde aan dat opleidingsniveau en de aanwezigheid van kinderen (een sociale hulpbron) verklarend zijn voor de ervaren werk-privé balans. Gezien de lage R^2 kan hier niet gezegd worden dat met deze twee variabelen de balans volledig verklaard kan worden. Om een beter verklarend model te ontwikkelen dient in vervolgonderzoek de dataset verrijkt te worden door in de vragenlijst meer vragen toe te voegen over zaken die de werk-privé balans kunnen verklaren. Ook een grotere dataset

zal zeker helpen een grote verklaringskracht voor de werk-privé balans te creëren.

Een verdere aanbeveling voor toekomstig onderzoek is een geavanceerdere toetsing van het stress-buffering model van Cohen en Wills (Sargent en Terry, 2000), die er vanuit gaat dat individuen door het ervaren van sociale steun minder stress (en dus minder conflict tussen werk en privé) ondervinden. In de verzamelde data is niet expliciet naar de ervaren sociale steun gevraagd, maar dit is gemeten aan de hand van verschillende indicatoren als burgerlijke staat, betaald werken van de partner en de aanwezigheid van kinderen.

Voor verder onderzoek zijn nog een aantal factoren te benoemen die mogelijk van invloed zijn op de werk-privé balans. Met de beschikbare data voor dit onderzoek, is het niet mogelijk geweest deze factoren mee te nemen.

De eerste factor die toegevoegd kan worden is het ervaren van steun van de omgeving. In dit onderzoek is vooral gekeken naar beschrijvende kenmerken over de sociale context, zoals aanwezigheid van kinderen, het betaald werken van de partner en de burgerlijke staat. Hieruit kan niet direct worden opgemaakt wat de ervaren steun van deze factoren is. Interessant zou dus zijn om te onderzoeken hoeveel sociale steun iemand daadwerkelijk ervaart. Daarbij zou er uitgebreider naar de invloed van aanwezigheid van kinderen konden worden gekeken. Een aanname voor deze analyse is dat men voor een gezin bestaand uit tien kinderen, meer tijd nodig heeft om de kinderen te verzorgen dan bij een gezin van drie kinderen, dus zou de tijdsindeling mogelijk anders zijn bij de ene ouder dan bij een andere ouder.

Ten tweede kan er gecontroleerd worden voor het aantal uren huishoudelijk werk. Wanneer een persoon veel huishoudelijk werk moet verrichten kan dit een bepaalde druk met zich mee brengen die de werk-privé balans kan beïnvloeden.

Tot slot kan vervolgonderzoek zich richten op verschillende soorten zelfstandig ondernemers. Zoals in de introductie al is aangegeven is in Nederland vooral een specifieke groep, namelijk de zelfstandigen zonder personeel (de zzp'ers), sterk toegenomen in omvang (Kösters, 2009). In dit onderzoek is gekeken naar de onafhankelijke variabele zelfstandig ondernemerschap. Dit is echter een zeer brede groep. Zelfstandig ondernemerschap kan in veel verschillende sectoren verdeeld worden (Nooteboom, 1982). Dit onderzoek is een goede start voor onderzoek naar de werk-privé balans onder zelfstandig ondernemers. Echter zou het aannemelijk kunnen zijn dat zelfstandigen zonder personeel meer verantwoordelijkheid kennen dan zelfstandigen met personeel, aangezien de laatste verantwoordelijkheden zouden kunnen delegeren. Hierdoor zouden ze meer tijdsdruk kunnen ervaren, wat weer tot meer conflict leidt. In de toekomst kan er wellicht een opsplitsing gemaakt worden van deze groep om gericht onderzoek te kunnen doen.

Wat hebben bovenstaande conclusies voor gevolgen voor beleid? Op dit moment is het op basis van dit onderzoek niet nodig dat de overheid ingrijpt om de werk-privé balans van zelfstandig ondernemers te verbeteren. Wat betreft de gevolgen voor de balans tussen werk en privé, zou de

overheid er wel voor kunnen kiezen om het zelfstandig ondernemerschap te bevorderen wanneer dit economisch gunstig is.

6. Literatuur

- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S., en Sutton, M. (2000). *Consequences associated with work-to-family conflict: A review agenda for future research*. Journal of occupational health psychology, 5(2), 278-308.
- Antonissen, D. et. al. (2003). *Mijn werk mijn leven?* Brussel: Koning Boudewijnstichting. Pagina 9 en 10.
- Barbieri, P. (2009). *Flexible Employment and Inequality in Europe*. European Sociological Review. 25(6): p. 621-628.
- Beer, P. de. (2005). *Perspectief op de arbeidsmarkt*. Nederland: Bohn Stafleu van Loghum. 208 pp.
- Beer, P. de , Dekker, R., Olsthoorn, M. (2011). *Flexibilisering - de balans opgemaakt*. Amsterdam: De Burcht / Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging. 88 pp.
- Boeije, H., 't Hart, H., Hox, J. (2009). *Onderzoeksmethoden*. Amsterdam: Boomonderwijs.
- Bohets, K. en De Witte, H. (2006). *Heeft coping een invloed op (de relatie tussen) baanonzekerheid, welzijn en arbeidstevredenheid?*. Gedrag & Organisatie. 19(2): p. 113-139.
- Bouckaert, L. (1992). *Centrum voor economie en ethiek: Zelfstandig ondernemen als sociaal-ethisch project*. Ethische perspectieven 2: nummer 3. Pagina 26.
- Butler, A.D., Grzywacz, J.G., Bass, B.L., Linney, K.D. (2005). *Extending the demands-control model: a daily diary study of job characteristics, work-family conflict and work-family facilitation*. The British Psychological Society, 78, p. 155-169.
- Brummelkamp, G. (20110). *Startende ondernemer: Ontwikkeling, betekenis en beleid*. Programmaonderzoek MKB en Ondernemerschap.
- Clarke, A. en Postel-Vinay, F. (2005). *Job Security and Job protection*. IZA Discussion Paper.
- Cook, K.S. en Rice, E. (2006). *Social exchange theory*. [Handbooks of Sociology and Social Research](#). Part I, p. 53-76.
- Cövers, F. en Thor, J. van. (2010). *Flexwerk in Nederland*. Maastricht University: Research Centre for Education and the Labour Marke.
- Dekker, F. (2011). *Flexible Employment, Risk and the Welfare State*. Rotterdam: Academisch proefschrift.
- Dekker, R., Kösters, L. (2011). *De ontmythologisering van de zzp-trend*. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, (27) 3, 248-263.
- Delsen, L. en Smits, J. (2011). *Wordt de nieuwe vitaliteitsregeling een succes?* Tijdschrift voor openbare financiën, editie jaargang 43, nr. 2, pagina 102-113.
- Dulk, L. den en Peper, B. (2007). *Working parents' use of work-life policies*. Sociologia, problema practicas, 53, p. 51-70.

Dulk, L. den et. al. (2011). *Work, Family, and Managerial Attitudes and Practices in the European Workplace: Comparing Dutch, British, and Slovenian Financial Sector Managers*. Oxford University Press: Social Politics 2011 Volume 18, number 2, p. 300-329.

Duxbury, L., Higgins, C., Lee, C. (1994). *Work-family conflict "A comparison by gender, family type, and perceived control"*, Journal of Family Issues, 15(3), 449-466.

Ellferich, P. (2008). *Baas boven baas (m/v): Scoren met excellente interne communicatie*. Uitgeverij Schouten & Nelissen. Pagina 10-14.

Erlinghagen, M. (2007). *Self-perceived job insecurity, and Social Context. Are there Different European Cultures of Anxiety?* Berlin: DIW Berlin.

Es, F. van, en Van Vuuren, D. (2010). *A decomposition of the growth in self-employment*. CPB discussion paper.

Ester, P., Fouarge, D., Kerhofs, M. en Román, A. (2003). *ICT, arbeid en organisatie*. Den Haag: Reed Business Information bv.

Goffin, I. en Haegendoren, M. van. (2003). *Ondernemers, wie zijn ze en wat doen ze?* ESF. Pagina 7-47.

Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., en McDonald, D. A. (2002). *Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force*. *Family Relations*, 51, 28-36.

Hees, B. van en Verweel, P. (2006) *Deframing Organisation Concepts*. Copenhagen Business School Press. 186 pages.

Jorma, K., Buschak, W. (2007). *Quality report of the 4th European working conditions survey*. European foundation for the improvement of living and working conditions. 1-48.

Kalmijn, M. en Kraaykamp, G. (1999). *De verklaarde variantie verklaard: Een vergelijking van sociologisch onderzoeksartikelen in de periode van 1975 – 1998*. Mens & Maatschappij: jaargang 74: nummer 2. Pagina 166-178.

Kieskamp, T.E. (2011). *Werk-privé balans, conflict en facilitatie bij verschillende generaties*. Universiteit Utrecht: Faculteit Sociale Wetenschappen.

Kossek, E.E., Lautsch, B.A. en Eaton, S.C. (2005). *Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job controle, and work-family effectiveness*. Elsevier: Journal of Vocational Behavior 68 (2006), p. 347-367.

Kösters, L. (2009). *Sterke groei zelfstandigen zonder personeel*. Sociaaleconomische trends, 3e kwartaal. 7-10. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Lippe, T. van der, Jager, A. en Kops, Y. (2008). *In balans tussen werk en privé*. Universiteit Utrecht.

Meijer en Zhan, X. (2010). *Nederland, een populair land voor vrouwelijke expats?* Erasmus Universiteit Rotterdam.

- Mulder, B. (2009). *Positief organisatiegedrag stimuleren door een ondersteunende cultuur: De relatie tussen werk/privécultuur en organisatiegedrag van werknemers en de rol die werk/privébalans hierbij speelt*. Universiteit Utrecht.
- Nagel, I. (2002). *Op welke leeftijd lijken kinderen het meest op hun ouders?: Cultuurparticipatie tussen zes en achttien jaar*. Mens & Maatschappij. Pagina 207-226.
- Nooteboom, D. (1982). *De grootheden van de kleintjes: Een overzicht van het midden- en kleinbedrijf*. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam. Pagina 272-276.
- Peeters, M.C.W. en Heiligers, P. (2007). *De balans tussen werk en privé*. In: W.B. Schaufeli & A. B. Bakker (Red.) *De Psychologie van Arbeid & Gezondheid*.
- Peters, P., Dulk, L. den en Lippe, T. van der. (2008). *Effecten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit op de balans tussen werk en privé*. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 24 (4), p. 341-362.
- RWI (2009). *Zzp'ers en hun marktpositie*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- Sargent, L.D. en Terry, D.J. (2000). *The moderating role of social support in Karasek's job strain model*. Taylor & Francis Ltd: Work & stress, 2000, vol. 14, no. 3, . 245–261.
- SCP (2005). *Arbeidsmobiliteit in goede banen*. Den Haag: SCP.
- Snel, D. en Bruins, A. (2004). *Oudere vs jongere starters*. EIM: Onderzoek voor bedrijf en beleid. Pagina 9-11.
- Sverke, M., Hellgren, J. en Naswall, K. (2006). *Job insecurity- A literature review*. Gedownload via: http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2006/wlr2006_01.pdf.
- Swaan, A. de, (1989). *Zorg en de Staat*. Amsterdam: Bert Bakker.
- Valgaeren, E. en Aerschot, M. van. (2007). *De determinanten van het werk-privé en privé-werk conflict*. SEIN: Uhasselt.
- Valk, J. van der. (2005). *Arbeidsdeelname van paren*. Sociaal-economische trends: 3e kwartaal. Pagina 27.
- Valk, J. van der en Boelens, A. (2004). *Vrouwen op de arbeidsmarkt*. Sociaal-economische trends, 3e kwartaal 2004. 19-25.
- Voss, L.B.H. (2008). *Opbergconcept voor de flexibele werkomgeving*. Universiteit Twente.
- Vroonhof, P.J.M., Overweel, M.J. en Muijnck, J.A. de. (2001). *Zelfstandigen Zonder Personeel: Waarheden en Mythen*. Ministerie van Economische Zaken en EIM.
- Warmerdam, C. (2008). *De gezonde arbeidsorganisatie en het belang van werk-privé beleid: het perspectief van Nederlandse topmanagers*. Universiteit Utrecht.
- Wheaton, B. (1985). *Models for the Stress-Buffering Functions of Coping Resources*. Journal of Health and Social Behavior. Vol. 26: p. 352-364.
- Wijmans, L. (1997). *Flexibilisering van de arbeid en sociale cohesie*. Universiteit van Amsterdam.
- Witte, H. de, Hooge, J., Vandoorne, J. en Glorieux, I. (2001). *Prettig Werken in een gezonde samenleving*, gedownload via:

http://publicaties.vlaanderen.be/docfolder/394/Vlaanderen_gepeild_2001_3_prettig_werken_in_een_g ezonde_samenleving.pdf

WRR (2007). *Arbeidsflexibiliteit en ontslagrecht*. Amsterdam: WRR.