

Een uurtje meer voor de basisschoolleerkracht?

Een kwalitatieve casestudy over de factoren die de keuze voor een bepaald aantal
werkuren beïnvloeden

Naam: Fem Reijnders

Radboud Universiteit Nijmegen

Faculteit der Managementwetenschappen

Opleiding: Bestuurskunde

Masterthesis

Begeleider: Lars Stevenson

Datum: juli 2023

Samenvatting

In Nederland hebben we te maken met een groot tekort aan basisschoolleerkrachten. Er is een tekort van tien procent in het basisonderwijs, wat ervoor zorgt dat de kwaliteit van het onderwijs omlaaggaat en de werkdruk voor andere leerkrachten verhoogd wordt. In dit onderzoek is gekeken naar de mogelijkheden om leerkrachten op een duurzame manier meer uren te laten maken. De hoofdvraag van dit onderzoek is; *‘Hoe kunnen onderwijsorganisaties basisschoolleerkrachten die geconfronteerd worden met life-events ondersteunen in het behouden van een goede work-life balance, om zo een behoud van werkuren te realiseren?’*.

Om hier een antwoord op te geven is er allereerst gekeken naar wat work-life balance is. Work-life balance is het combineren van werk en privé op een gezonde en duurzame manier (Delecta, 2011). Er is gekeken naar verschillende levensgebeurtenissen die een invloed kunnen hebben op de work-life balance en de werkuren. Levensgebeurtenissen zijn belangrijke gebeurtenissen en keerpunten in het leven van mensen (Schwarzer & Luszczynska, 2013). Om de impact van deze levensgebeurtenissen te mitigeren, wordt er gekeken naar wat voor hulp organisaties kunnen bieden. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de *organizational support theory* (Kurtessis et al., 2017) en de *percieved organizational support* (Krishnan & Mary, 2012).

Het onderzoek bestaat uit een kwalitatieve case study, er zijn vijftien levensloopinterviews afgenomen bij verschillende basisschoolleerkrachten uit Nederland. De respondenten zijn geselecteerd op leeftijd en gender. Er is ook rekening gehouden met een verdeling in ervaring en functie. De data die verzameld zijn, zijn geanalyseerd door middel van inductief en deductief coderen. Op basis van de theorie is een codeboek samengesteld, deze is inductief aangevuld met nieuwe codes die uit het empirisch onderzoek naar voren kwamen.

Uit de resultaten komt naar voren dat er verschillende levensgebeurtenissen zijn die van invloed zijn op het aantal werkuren. Kinderen krijgen, scheiden, wisseling in baan, een eigen zaak beginnen en ziekte van zichzelf/kind/partner zijn de grootste levensgebeurtenissen. Deze gebeurtenissen beïnvloeden niet alleen de work-life balance, maar ook het aantal werkuren. Andere levensgebeurtenissen die een kleinere invloed hebben zijn; op zichzelf wonen, samenwonen en het verliezen van een dierbare.

Om de impact van de levensgebeurtenissen af te vlakken, kunnen organisaties een aantal dingen doen. Ten eerste is het belangrijk dat de organisatie enige vorm van flexibiliteit biedt, leerkrachten weten dat dit lastig is in het onderwijs, maar het wordt wel veel aangegeven als hulpmiddel om de work-life balance te verbeteren. Daarnaast is het belangrijk dat de organisatie

interesse en begrip toont in de werknemer, niet alleen op het moment van een levensgebeurtenis, maar altijd. Naast deze vormen van hulp is het ook van belang dat de organisatie begeleiding biedt voor nieuwe leerkrachten. Ook vertrouwen en waardering worden enkele keren benoemd als middelen om de work-life balance te verbeteren.

Naast de hulp die de organisatie kan bieden bij levensgebeurtenissen is het ook belangrijk dat ze gaan kijken naar een manier om de administratie te verminderen, of in ieder geval makkelijker te maken. Dit wordt namelijk door veel respondenten benoemd als een factor die de werkdruk verhoogt. Ook moeten organisaties minder extra activiteiten organiseren en de focus terugleggen bij de basis van het onderwijs, leren. Al deze dingen zijn manieren om ervoor te zorgen dat de work-life balance van leerkrachten zal verbeteren. Bij een betere work-life balance zullen mensen eerder bereid zijn om meer uren te maken, of in ieder geval geen uren in te leveren.

De resultaten bieden een inzicht in hoe organisaties ervoor kunnen zorgen dat de work-life balance van werknemers, die geconfronteerd worden met een levensgebeurtenis, niet verslechterd. Dit kan ervoor zorgen dat leerkrachten minder uren in gaan leveren, of zelfs meer gaan werken. Hierdoor is het mogelijk een oplossing voor het lerarentekort. Daarnaast kunnen de resultaten wellicht ook gebruikt worden in andere sectoren om werknemers te verleiden tot meer uren, dat is iets wat onderzocht kan worden in een kwantitatief vervolgonderzoek.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	5
1.1. Probleemstelling	7
1.2. Voorbeschouwing theoretisch kader	7
1.3. Voorbeschouwing methodologisch kader	8
1.4. Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie	9
1.5. Leeswijzer	10
2. Theoretisch kader	11
2.1. Work-life balance	11
2.2. Life events	13
2.3. Invloed van gender	15
2.4. Organisationele beïnvloeding	16
2.5. Overzicht theorie	18
3. Methodologisch kader	19
3.1. Methode van onderzoek	19
3.2. Methode van dataverzameling	21
3.3. Selectie van respondenten	22
3.4. Methode van analyse	23
3.5. Operationalisatie	24
3.5.1. <i>Life events</i>	25
3.5.2. <i>Organisationele beïnvloeding</i>	25
3.6. Kwaliteitscriteria	27
3.6.1. <i>Externe validiteit</i>	28
3.6.2. <i>Interne validiteit</i>	28
3.6.3. <i>Betrouwbaarheid</i>	29
4. Resultaten	30
4.1. Levensgebeurtenissen	30
4.1.1. <i>(Het krijgen van) kinderen of kleinkinderen</i>	30
4.1.2. <i>Een stap in de relatie of op jezelf wonen/verhuizen</i>	32
4.1.3. <i>Verlies van dierbare en mantelzorg</i>	33
4.1.4. <i>Wisseling in baan</i>	34
4.1.5. <i>Studie ernaast</i>	35
4.1.6. <i>Eigen zaak beginnen</i>	36
4.1.7. <i>Ziekte van zichzelf, kind of partner</i>	37
4.2. Organisationele beïnvloeding	38
4.2.1. <i>(Het krijgen van) kinderen of kleinkinderen</i>	39
4.2.2. <i>Een stap in de relatie of op jezelf wonen/verhuizen</i>	40

4.2.3.	<i>Verlies van dierbare en mantelzorg</i>	41
4.2.4.	<i>Wisseling in baan</i>	43
4.2.5.	<i>Studie ernaast</i>	44
4.2.6.	<i>Eigen zaak beginnen</i>	46
4.2.7.	<i>Ziekte van zichzelf, kind of partner</i>	46
4.2.8.	<i>Advies van leerkrachten</i>	47
4.3.	<i>Interpretatie van resultaten</i>	49
4.4.	<i>Reflectie op de resultaten</i>	52
4.4.1.	<i>Theoretische reflectie</i>	52
4.4.2.	<i>Reflectie van proposities</i>	55
4.4.3.	<i>Reflectie van inductieve resultaten</i>	56
5.	<i>Conclusie en discussie</i>	58
5.1.	<i>Antwoord op de hoofdvraag van het onderzoek</i>	58
5.2.	<i>Implicaties van het onderzoek</i>	60
5.3.	<i>Beperkingen</i>	61
5.4.	<i>Vervolgonderzoek</i>	62
6.	<i>Literatuurlijst</i>	64
7.	<i>Bijlage</i>	68
7.1.	<i>Interviewgide</i>	68
7.2.	<i>Codeboek</i>	70

1. Inleiding

Een klas die weer samengevoegd moet worden, een leerkracht die drie groepen in één heeft, de werkdruk die stijgt voor de overgebleven leerkrachten, het zijn allemaal effecten van het lerarentekort op basisscholen. Al langere tijd speelt er op basisscholen een tekort aan het aantal leerkrachten en het tekort aan leerkrachten is inmiddels naar tien procent gestegen (NOS Nieuws, 2022b). Dit is een stijging van 0,9 procentpunt ten opzichte van 2021. Dit lijkt misschien niet veel, maar toch zijn de gevolgen groot. Scholen moeten creatief zijn met het zoeken naar oplossingen, zo zijn er scholen die drie groepen samenvakken en vervolgens één leerkracht voor deze groep zetten. Een leerkracht geeft op zo'n moment dus les aan drie verschillende jaarlagen en drie keer zoveel leerlingen (NOS Nieuws, 2022a).

Uit de laatste metingen blijkt dat één op de tien leerkrachten in het basisonderwijs ontbreekt (Arbeidsmarktplatform primair onderwijs, 2022). Dit is een aanzienlijk groot aantal en zorgt voor veel werkdruk. Het blijkt dat in de grootste steden van het land, Amsterdam, Utrecht, Almere, Den Haag en Rotterdam, het probleem het grootste is. In kleinere steden en dorpen is er ook sprake van een tekort aan leerkrachten, maar daar is het aanzienlijk kleiner (Arbeidsmarktplatform primair onderwijs, 2022). Het CBS verwacht dat het aantal leerlingen tot 2025 nog toe zal nemen (Arbeidsmarktplatform primair onderwijs, 2022). Er is momenteel wel sprake van een stijging in het aantal PABO studenten (CAOP, 2022), maar ook daarmee lost het lerarentekort niet op.

De overheid heeft beleid opgesteld om te proberen het lerarentekort aan te pakken. Aan de hand van zes actielijnen hoopt de overheid het tekort te verminderen. Dit bestaat uit het verhogen van de in-, door- en uitstroom van de lerarenopleidingen, de zij-instroom bevorderen, behoud van leerkrachten, activeren van stille reserves, beloning en carrièreperspectief en het anders organiseren van het onderwijs en innovatieve ideeën voor organisatievormen (Rijksoverheid, 2019). Deze aanpak blijkt zijn vruchten echter nog niet af te werpen.

Om in het hier en nu de gevolgen van het lerarentekort aan te pakken is het van belang dat er onderzoek gedaan wordt naar manieren om ervoor te zorgen dat het lerarentekort opgelost kan worden. In het basisonderwijs werkt ongeveer 40 procent van de leerkrachten parttime, ze werken dus geen volledige werkweek en zijn niet alle dagen op school (Algemeen Dagblad, 2022). De overheid wil een bonus voor leerkrachten die nu parttime werken en meer uren gaan werken, maar er moeten meer oplossingen komen om ervoor te zorgen dat leerkrachten meer uren gaan maken, of in ieder geval minder inleveren.

Daarnaast is er een verschil tussen mannen en vrouwen in het aantal uren dat men werkt.

Het is voor vrouwen lastiger om fulltime te werken, omdat er vanuit de samenleving, traditioneel gezien, vaak wordt verwacht dat vrouwen de zorgtaken op zich nemen. In het basisonderwijs werken veel meer vrouwen dan mannen, maar liefst acht op de tien leerkrachten is vrouw (Traag, 2018). Met meer vrouwen in het onderwijs zijn er daardoor ook meer mensen die parttime werken in deze sector. Het totaal aantal basisschoolleerkrachten in Nederland is 128.100, het totaal aantal FTE van deze leerkrachten is 92600. Dit betekent dat er een gemiddeld FTE van 0,72 is. Om het tekort van tien procent op te lossen, zou het betekenen dat alle leerkrachten 0,8 FTE moeten maken. Als alle leerkrachten in het Nederlands basisonderwijs 0,08 FTE extra zouden werken, is het tekort opgelost.

Er is door de leerkrachten echter een keuze gemaakt om parttime te werken en meer thuis te zijn. Er zal in dit onderzoek onderzocht worden wat de redenen zijn voor leerkrachten in het basisonderwijs om te kiezen voor parttime werken. Er wordt hierbij gekeken naar de work-life balance van de leerkrachten. Work-life balance wil zeggen dat er een gezonde balans is tussen het werk- en privéleven (Delecta, 2011). De life events die een leerkracht meemaakt, zijn van belang om de keuze om al dan niet fulltime te werken, te begrijpen. Life events zijn belangrijke momenten in het leven van iemand, zoals het krijgen van kinderen, het wisselen van baan of bijvoorbeeld een scheiding (Schwarzer & Luszczynska, 2013). Deze gebeurtenissen hebben invloed op de work-life balance en kunnen het aantal uren beïnvloeden.

Om deze impact te mitigeren kan de organisatie verschillende dingen doen. Het is voor werknemers van belang dat de organisatie laat merken dat ze geven om het welzijn van het personeel, als dat zo is, zijn ze ook eerder bereid om de organisatie te helpen (Kurtessis et al., 2017). Als bekend is wat werknemers nodig hebben aan steun, om de work-life balance hetzelfde te houden, op het moment van een levensgebeurtenis, dan kan dat er wellicht voor zorgen dat leerkrachten meer FTE gaan maken, of in ieder geval niet nog meer inleveren.

Ik ga onderzoeken hoe onderwijsorganisaties basisschoolleerkrachten, die geconfronteerd worden met life events, kunnen ondersteunen in het behouden van de work-life balance, om zo een behoud van werkuren te realiseren. Als men weet welke levensgebeurtenissen van invloed zijn op de work-life balance en de werkuren, en weet hoe leerkrachten te verleiden zijn tot meer uren, dan kan er wellicht wat gedaan worden aan het lerarentekort op basisscholen. Het onderzoek wat gedaan wordt, is dan ook een verklarend onderzoek. Er worden verklaringen gezocht waarom leerkrachten ervoor kiezen om een bepaald aantal uren te werken. Daarnaast wordt er gekeken naar hoe de organisatie invloed uit kan oefenen op de work-life balance en het aantal werkuren.

1.1. Probleemstelling

Het doel van het onderzoek is; het onderzoeken van de individuele en organisationele factoren die invloed hebben op hoeveel uren mannelijke en vrouwelijke leerkrachten op basisscholen werken, teneinde een advies te kunnen geven over hoe men randvoorwaarden kan scheppen waarbinnen leerkrachten op basisscholen op een duurzame manier meer uren kunnen werken. De vraagstelling van dit onderzoek luidt dan als volg: *‘Hoe kunnen onderwijsorganisaties basisschoolleerkrachten, die geconfronteerd worden met life events, ondersteunen in het behouden van een goede work-life balance, om zo een behoud van werkuren te realiseren?’*.

Om deze vraag te beantwoorden zijn er een aantal deelvragen die eerst beantwoord zullen worden. Deze luiden als volgt:

- *Op welke manier beïnvloeden levensgebeurtenissen volgens de literatuur die work-life balance van mensen en hoe kan de organisatie hier invloed op uitoefenen?*
- *Welke levensgebeurtenissen worden door mannelijke en vrouwelijke leerkrachten in het Nederlands basisonderwijs benoemd als relevant en hoe hebben ze invloed op de work-life balance en de werkuren?*
- *Op welke manier kan de organisatie, volgens leerkrachten in het Nederlands basisonderwijs, invloed uitoefenen op de impact van levensgebeurtenissen op de work-life balance en het aantal werkuren?*

1.2. Voorbeschouwing theoretisch kader

Om een antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag van dit onderzoek, wordt er op twee niveaus gekeken. Allereerst naar het individuele niveau, waar work-life balance van belang is. Ten tweede naar het organisationele niveau.

Er moet inzicht verkregen worden in wat work-life balance is en hoe life events hier invloed op uitoefenen. Work-life balance wil zeggen dat er een goede balans is tussen het werkleven en het privéleven (Delecta, 2011). Er zijn vijf modellen die work-life balance verklaren, deze zullen in het theoretisch kader verder uitgewerkt worden. Het model wat in dit onderzoek gebruikt wordt is het *conflict model*. Dit model wil zeggen dat er teveel van mensen gevraagd wordt in een van de domeinen, wat kan resulteren in ongewenste uitkomsten (Guest, 2002).

Daarnaast wordt er gekeken naar life events, dit zijn belangrijke veranderingen in het leven van mensen. Het zijn vaak keerpunten in het leven (Schwarzer & Luszczynska, 2013). Levensgebeurtenissen kunnen ervoor zorgen dat de work-life balance verandert, het kan zowel verbeteren of verslechteren. Dit kan ervoor zorgen dat mensen minder uren gaan werken.

Vervolgens is wordt er gekeken naar wat de organisatie dan kan bieden om ervoor te zorgen dat de impact van de levensgebeurtenissen afvlakt. Om hier een inzicht in te geven wordt er gekeken naar de '*organizational support theory*' van Eisenberg (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Deze theorie stelt dat wanneer de organisatie de werknemers ondersteunt, de werknemers ook welwillend zal zijn om wat terug te doen voor de organisatie (Kurtessis et al., 2017). Deze theorie wordt echter uitgebreid met de *percieved organizational support*, dit is de manier waarop de organisatie daadwerkelijk steun biedt voor de werknemers. Hier wordt naar gekeken, omdat dat wat mogelijk is niet altijd daadwerkelijk wordt aangeboden.

Op de achtergrond wordt er gekeken naar de rol van gender. De theorie stelt namelijk dat mannen anders reageren op bijvoorbeeld kinderen krijgen dan vrouwen (Portegijs et al., 2006). Hierdoor zal de invloed op de work-life balance en het aantal werkuren ook anders zijn voor mannen en vrouwen.

1.3. Voorbeschouwing methodologisch kader

Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag van dit onderzoek wordt er een kwalitatieve case study gedaan. Er is gekozen voor een case study, omdat deze methode van onderzoek verklarend en verdiepend is. Met een case study wordt een individu of groep mensen intensief onderzocht in zijn of haar natuurlijke omgeving (Denzin & Lincoln, 2011; Feagin et al., 2016; Heale & Twycross, 2018; Rowley, 2002).

De data worden verzameld door middel van vijftien levensloopinterviews. Deze interviews gaan over welke keuzes de respondenten in hun leven gemaakt hebben en hoe ze tot een bepaald dienstverband zijn gekomen. Levensloopinterviews worden gebruikt om de keerpunten in het leven van mensen te identificeren en achterliggende gedachten te achterhalen (Verd & López, 2011). Het interview bestaat uit twee delen, waarbij de respondent eerst wordt gevraagd om in chronologische volgorde de keerpunten en gebeurtenissen op te noemen. Om vervolgens per keerpunt dieper op de inhoud van de gebeurtenis in te gaan (Jessee, 2019).

De interviews worden gehouden met leerkrachten van basisscholen verspreid over Nederland. De leeftijd van de respondenten is 30 jaar en ouder, zodat ze al voor wat keuzes in

hun leven hebben gestaan. Het interview is semigestructureerd, zodat de respondent zelf zijn of haar verhaal kan vertellen. Op deze manier heeft de respondent als het ware de leiding over het gesprek en met de lijst van onderwerpen kan de interviewer het gesprek sturen.

Als de interviews zijn afgenomen en getranscribeerd zullen deze aan de hand van een codeboek worden geanalyseerd. Dit codeboek is deels opgesteld op basis van de theorie, dus er is sprake van deductief coderen. Daarnaast wordt er ook inductief gecodeerd.

1.4. Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie

Dit onderzoek draagt bij aan de kennis over welke invloed een organisatie heeft op het aantal uren dat leerkrachten in het primair onderwijs werken. Er is nog maar weinig literatuur die kennis biedt over de factoren die het aantal werkuren voor leerkrachten beïnvloeden, dit onderzoek zal deze kennis bieden. Andere onderzoeken kijken naar de jobsatisfaction van leerkrachten in het primair onderwijs (Anastasiou & Belios, 2020; Demirel & Koc Erdamar, 2009; Kaseorg & Uibi, 2016) en naar de werkdruk van leerkrachten in het primair onderwijs (Bridges & Searle, 2011; Kasáčová et al., 2019), maar niet over de work-life balance en hoe levensgebeurtenissen hier invloed op uitoefenen. Het is belangrijk om hier onderzoek naar te doen, omdat deze kennis zou kunnen leiden tot het oplossen van personeelstekorten.

Daarnaast zal er op de achtergrond van dit onderzoek ook onderscheid gemaakt worden tussen mannen en vrouwen. Dit is belangrijk omdat bepaalde levensgebeurtenissen, zoals kinderen krijgen en scheiden, een andere invloed kunnen hebben voor mannen en vrouwen, door de verwachting rondom gender in de maatschappij (Bouman, 2004; Mol, 2008; Portegijs et al., 2006). Het biedt dus een inzicht in hoe de organisatie maar ook gender invloed hebben op het aantal werkuren van leerkrachten in het primair onderwijs.

In plaats van te verklaren waarom mensen parttime werken binnen het basisonderwijs, richt dit onderzoek zich op het vinden van manieren om leerkrachten te stimuleren om meer uren te werken, in dat opzicht is het onderzoek vernieuwend en zal het nieuwe kennis bieden.

De kennis die wordt opgedaan met dit onderzoek zal resulteren in een advies om het lerarentekort aan te pakken. Als organisaties weten hoe ze invloed kunnen uitoefenen op het aantal uren dat de leerkrachten werken, dan kunnen ze er wellicht voor zorgen dat de werknemers op een duurzame manier meer uren gaan werken, of in ieder geval niet inleveren. Als er gezorgd kan worden dat elke leerkrachten 0,08 FTE meer gaat werken dan zal het tekort opgelost zijn, wat weer leidt tot een betere kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast kunnen de

resultaten die uit dit onderzoek komen ook van pas komen bij andere beroepsgroepen. Als het duidelijk is welke factoren invloed uitoefenen op het aantal werkuren is het voor alle werkgevers makkelijker om het aantrekkelijker te maken om werknemers meer uren te laten werken. Ze kunnen dan inspelen op de wensen van de werknemers. Tekorten in alle beroepsgroepen zouden dan aangepakt kunnen worden.

1.5. Leeswijzer

Allereerst zal het theoretisch kader volgen, in dit hoofdstuk worden work-life balance, life events, gender en organisationele beïnvloeding verder uitgewerkt. Daarna volgt het methodologisch kader, waarin wordt uitgelegd waarom dat er voor een kwalitatieve case study is gekomen, hoe de respondenten zijn geselecteerd en hoe er vervolgens is geanalyseerd. Dan volgt de analyse, in dit hoofdstuk zullen de resultaten die uit de levensloopinterviews zijn gekomen geanalyseerd worden door een scheiding te maken tussen life events en de invloed hiervan op de work-life balance en werkuren en de organisationele beïnvloeding. Vervolgens komen de conclusie en discussie waar een antwoord wordt gegeven op de hoofdvraag; *‘Hoe kunnen onderwijsorganisaties basisschoolleerkrachten, die geconfronteerd worden met life events, ondersteunen in het behouden van een goede work-life balance, om zo een behoud van werkuren te realiseren?’*. Ook wordt er in dit hoofdstuk besproken wat de beperkingen van het onderzoek zijn en worden er suggesties voor eventueel vervolgonderzoek gedaan.

2. Theoretisch kader

Het doel van dit onderzoek is het achterhalen hoe organisatie invloed uit kunnen oefenen op de impact van life events op de work-life balance en het aantal werkuren. Vanuit de literatuur is bekend dat work-life balance van invloed is op het aantal werkuren, het is van belang dat werknemers een gezonde balans hebben tussen werk en privé. Wanneer iemand meer uren werkt, heeft deze persoon een andere work-life balance dan iemand die minder uren werkt. Daarnaast laat de literatuur zien dat de work-life balance vervolgens weer wordt beïnvloed door verschillende life events. De work-life balance verandert namelijk op het moment dat er een life event plaatsvindt. Uit de literatuur komt ook naar voren dat zowel life events als de work-life balance worden beïnvloed door gender. Als laatste wordt er gekeken naar wat de organisatie, volgens de literatuur, kan doen om ervoor te zorgen dat de work-life balance niet zal verslechteren door de impact life events.

2.1. *Work-life balance*

De work-life balance is het op een gezonde en duurzame manier combineren van werk en privéleven. Dit wil zeggen dat werk wordt gecombineerd met familie, zorgtaken en het huishouden, zonder dat er conflicten plaatsvinden in het combineren (Delecta, 2011). Verschillende auteurs hebben al verschillende definities voor work-life balance gegeven, maar de betekenis komt neer op het feit dat er tussen het werkleven en privéleven weinig, tot geen, sprake is van conflict (Bell et al., 2012; Delecta, 2011). Er moet namelijk tijd worden gestoken in de werkuren, maar de uren die men op het werk besteedt, kunnen niet meer in het privéleven gestoken worden. Er moet dan een balans gevonden worden waarin men genoeg tijd steekt in het aantal werkuren om zo goed werk te verrichten, maar waar het privéleven op een gezonde manier door blijft gaan (Delecta, 2011).

Het is belangrijk dat werknemers de juiste work-life balance hebben, omdat dit resulteert in de beste resultaten voor de organisatie. Wanneer de work-life balance goed is, zullen werknemers meer tevreden zijn met hun baan, zich meer verbonden voelen met de organisatie, zich meer inzetten voor de organisatie en productiever zijn (Balmforth & Gardner, 2006; Bell et al., 2012). Daarnaast blijkt dat wanneer er sprake is van work-life balance en niet van conflict, dit niet alleen positieve gevolgen heeft voor de organisatie, maar ook voor het privéleven van de werknemer. (Bell et al., 2012). Als er sprake is van balance en niet van

conflict is er namelijk op zowel werkgebied als op privégebied geen, tot weinig stress.

Er zijn vijf basismodellen met betrekking tot work-life balance. Deze modellen beschrijven hoe work-life in elkaar zit. Het eerste model is het *segmentation model*. Dit model stelt dat werk en privé twee volledig aparte domeinen zijn, waarbij het ene geen effect heeft op het andere (Guest, 2002). Het tweede model is het *spillover model*, deze stelt dat de twee domeinen weldegelijk invloed op elkaar uitoefenen, zowel positief als negatief. Het derde model is het *compensation model*, dit model suggereert dat daar waar in het ene domein tekortkomingen zijn, deze in het andere domein gecompenseerd worden. Hierbij gaat het om de tevredenheid van mensen die gecompenseerd wordt. Het kan namelijk zijn dat een persoon vervelend werk heeft, zonder uitdagingen, maar hij of zij zorgt er dan voor dat diegene in het privéleven wel een belangrijke rol heeft (Guest, 2002). Zo wordt het saaie leven in het ene domein gecompenseerd met een betekenisvolle rol in het andere.

Het vierde model is het *instrumental model*, dit model stelt dat handelingen die in het ene domein uitgevoerd worden, leiden tot succes en geluk in het andere domein. Oftewel iemand die veel werkuren maakt, verdient ook relatief veel geld. Dit zorgt ervoor dat deze persoon dan geld heeft voor zijn of haar gezin of spullen kan kopen die hij of zij graag wil hebben, wat resulteert in geluk en tevredenheid (Guest, 2002). Dit model zegt eigenlijk hetzelfde als het *spillover model*, want volgens beide modellen heeft het ene domein invloed op het andere. Het *instrumental model* is alleen verder uitgewerkt. Het laatste model is het *conflictmodel*, dit model stelt dat op het moment dat er te hoge eisen worden gesteld, dit kan resulteren in ongewenste uitkomsten. Men moet soms lastige beslissingen maken, in zowel het werkdomein als het privé-domein, wat kan leiden tot conflict of overbelasting (Guest, 2002).

Ondanks dat alle modellen een kern van waarheid hebben, wordt er de laatste jaren vooral focus gelegd op het laatste model (Guest, 2002). Het eerste model dat er geen overlapping is tussen beide domeinen is niet bruikbaar, omdat er in dit onderzoek juist gekeken wordt naar het samenspel tussen werk en privé. Het *spillover model* is wel bruikbaar, maar is te simpel en niet ver genoeg uitgewerkt. Het *instrumental model* is dan wel verder uitgewerkt, maar zegt in principe hetzelfde als het *spillover model* en is dus te simpel. Het *compensation model* is ook verder uitgewerkt, maar niet relevant voor dit onderzoek. Er wordt in dit onderzoek niet gekeken naar de tekortkomingen in domeinen, maar naar het feit dat er in het werkdomein te veel gevraagd wordt van de leerkrachten. Daarom wordt er in dit onderzoek gebruik gemaakt van het *conflict model*.

Er wordt steeds meer gesproken over work-life conflict de laatste jaren, waar er geen gezonde balans is tussen het werk- en privéleven. Dit komt doordat er steeds meer stress is op

de werkvloer en bedrijven en organisaties groeien steeds meer. Daarnaast moeten ze zich ook steeds meer aanpassen, omdat er meer samenwerkingen plaatsvinden over de hele wereld (Bell et al., 2012). Doordat er in het Nederlands basisonderwijs sprake is van een tekort aan leerkrachten, zorgt dit voor meer druk bij de leerkrachten die er nog zijn. Er wordt dus meer gevraagd van de leerkrachten. Naast meer stress op de werkvloer is het ook zo dat balans voor de ene persoon iets heel anders kan zijn dan voor de ander. Zo kan een partner of werkgever vinden dat er geen gezonde balans is, terwijl de persoon in kwestie dat wel vindt (Guest, 2002).

2.2. *Life events*

Er zijn veel factoren die de work-life balance beïnvloeden, zoals bijvoorbeeld financiën en werkomstandigheden (Bhende et al., 2020). In dit onderzoek wordt gekeken naar de impact van life events op de work-life balance. Life events zijn context afhankelijk en hangen samen met andere factoren die de work-life balance beïnvloeden. Op het moment dat er een life event plaatsvindt, zal de work-life balance veranderen. Life events zijn belangrijke gebeurtenissen in het leven van mensen, meestal brengen ze een verandering met zich mee (Schwarzer & Luszczynska, 2013). Het gaat vaak om een emotionele verandering die het geluk van mensen beïnvloedt (Centraal Bureau Statistiek, 2012). Sommige life-events hebben een negatief effect op het geluk van mensen, mensen kunnen er depressief van worden of krijgen andere klachten. Andere life events maken mensen juist gelukkiger (Ballas & Dorling, 2007; Headey & Wearing, 1989).

Het gaat om het emotionele gevoel van mensen wat positief of negatief is, er is sprake van een emotionele evaluatie. Zowel het positieve als het negatieve gevoel kan een negatieve invloed hebben op de work-life balance. Life events die meestal als positief ervaren worden, zijn bijvoorbeeld; een diploma behalen, trouwen en kinderen krijgen (Headey & Wearing, 1989; Schwarzer & Luszczynska, 2013). Life events die meestal als negatief ervaren worden, zijn bijvoorbeeld; scheiden, verliezen van een dierbare of het verliezen van een baan (Headey & Wearing, 1989; Schwarzer & Luszczynska, 2013). Beiden soorten gevoel zijn van invloed op de *subjective well-being*, dit wil zeggen hoe gelukkig een persoon over het algemeen is, als alle aspecten in zijn of haar leven mee worden genomen (Angner, 2010).

Live events die een positieve emotie met zich meebrengen kunnen op twee manieren van invloed zijn op de werkuren. Ten eerste zorgen life events die een positieve emotie met

zich meebrengen ervoor dat mensen zich gelukkig voelen en beter in hun vel gaan zitten (Headey & Wearing, 1989). Op het moment dat iemand mentaal niet goed in zijn of haar vel zit en er komt een life event wat ervoor zorgt dat deze persoon zich beter gaat voelen, dan zou dit kunnen resulteren in meer werkuren. Of in ieder geval een betere balans. Er is dan sprake van minder conflict tussen work en life in de work-life balance.

Er zijn echter ook live events die een positieve emotie met zich meebrengen, maar resulteren in minder werkuren. Wanneer iemand kinderen krijgt dan zal deze persoon vaak minder uren gaan werken. Kinderen krijgen zorgt vaak voor een positieve emotie, maar wanneer iemand kinderen krijgt en niet minder kan gaan werken omdat het bijvoorbeeld financieel niet mogelijk is, dan zal de work-life balance verslechteren. Ook afstuderen zorgt vaak voor een positief gevoel, echter betekent dit dat er minder vrije tijd is, omdat mensen dan gaan werken. Ook dan is er weer een verandering in de werk-privé balans.

Daarnaast zijn er life events die een negatieve emotie met zich meebrengen en ook die hebben op twee manieren invloed op de werkuren, enerzijds kan het leiden tot meer werkuren, maar anderzijds kan het ook leiden tot een afname in het aantal werkuren.

Bepaalde life events zijn vaak stressvol voor mensen, dit zorgt er vaak voor dat ze minder gaan werken. Het kan er namelijk toe leiden dat mensen zich mentaal minder goed gaan voelen en zo terechtkomen in een depressie (Kendler et al., 1999). Dit moet meegenomen worden in het onderzoek, omdat het invloed heeft op de work-life balance en het aantal werkuren. Het verliezen van een dierbare kan bijvoorbeeld resulteren in verdriet, wat kan resulteren in een slechtere mentale gezondheid, en dus minder werkuren. Dit is een life event wat een negatieve emotie met zich meebrengt en resulteert in minder werkuren. Echter is het verlies van een dierbare iets waar mensen mee leren leven. Het rouwproces is voor iedereen anders, maar meestal gaat het na een tijd weer beter met de nabestaanden (van Deth, 2003). Het is dus geen life event waar de impact altijd hetzelfde van blijft.

Er zijn ook life events die een negatieve emotie met zich meebrengen en er juist voor zorgen dat mensen meer uren gaan werken. Mensen die gescheiden zijn en geen vaste partner meer hebben, kiezen er vaak voor om meer uren te gaan werken. Dit gebeurt vooral bij vrouwen, omdat het inkomen van vrouwen vermindert op het moment dat ze scheiden. Mannen hebben ook wel minder inkomen op het moment van een scheiding, maar over het algemeen verdienen mannen meer en zijn ze minder afhankelijk van hun partner. Om deze financiële vermindering op te vangen, kiezen vrouwen ervoor om meer uren te gaan werken (Bouman, 2004). Scheiden betekent ook dat de ouder alleen de zorg moet dragen over het kind. Op het moment dat de kinderen bij vader of moeder zijn, moet hij of zij dit alleen opvangen en is het niet meer te

verdelen. Dit betekent dat mannen die kinderen hebben en gescheiden zijn wel minder uren gaan werken. Ze krijgen meer zorgtaken die ze op moeten vangen en hebben minder tijd om te kunnen werken.

Verschillende life events hebben dus verschillende effecten op het aantal uren dat men gaat werken na het plaatsvinden van life events. Daarnaast zorgt deze verandering voor een verandering in work-life balance van mensen. Deze verandering is niet persé slecht, een life event kan ook zorgen voor een verbeterde work-life balance. De theorie die nu beschikbaar is, geeft echter geen duidelijke beschrijving van welke life events wel een impact hebben op de work-life balance en de werkuren en welke niet. Dat wordt in dit onderzoek onderzocht.

De propositie die uit bovenstaande theorie afgeleid wordt is; *life events zijn van invloed op de te ervaren work-life balance, waarbij een nieuwe afweging over het aantal werkuren kan ontstaan.*

2.3. Invloed van gender

Zowel life events als de work-life balance worden beïnvloed door gender, omdat mannen en vrouwen anders reageren op bepaalde gebeurtenissen. Veel vrouwen in Nederland kiezen ervoor om minder uren te gaan werken op het moment dat ze een kind krijgen, terwijl de vader juist bijna altijd hetzelfde aantal uren blijft werken (Portegijs et al., 2006). Op het moment dat de kinderen naar school gaan en zelfstandiger worden, is er voor de moeder vaak ook weer meer tijd om meer uren te gaan werken (Mol, 2008).

Ook bij een scheiding is het anders. Wanneer mensen gaan scheiden, moet de vrouw vaak meer gaan werken om financieel rond te blijven komen (Bouman, 2004). De work-life balance zal op dat moment ook veranderen. Ze zal minder thuis zijn voor haar eventuele kinderen en meer op het werk zijn, wat betekent dat de dynamiek in de work-life balance zal veranderen. De balans die is opgebouwd op basis van een leven met een partner, zal veranderen naar een balans op basis van een leven zonder partner. Een man die is gescheiden zal hier minder van merken, omdat mannen er meestal financieel niet op achteruit gaan, dit is een ander geval als hij kinderen heeft. Dan krijgt hij juist meer zorgtaken en heeft hij minder tijd om te werken, op dat moment verandert de work-life balance wel.

Er zit dus een verschil in de reactie op deze life event als er gekeken wordt naar gender, dit komt onder andere door het algemene beeld wat vrouwen hebben van de taakverdeling binnen het huishouden. Zij vinden dat ze zelf prioriteit moeten geven aan het gezin en niet aan

het werk (Scandura & Lankau, 1997).

Naast dat veel vrouwen vinden dat ze thuis moeten blijven om voor het gezin te zorgen en de zorgtaken op zich nemen, omdat ze dat beeld zelf hebben, omdat dit vanuit traditie wordt overgenomen, wordt dat beeld ook nog eens bevestigd door *hegemonic masculinity*. Dit betekent dat de man een dominante rol heeft in de samenleving en dat de vrouw ondergeschikt is aan de man, dus ook thuis moet blijven om het huishouden te verzorgen (Hearn, 2004). Hierdoor wordt het beeld wat de meeste vrouwen al hebben bevestigd. Dit beïnvloedt de life events en de work-life balance. Want op het moment dat er meer huishoudelijke taken komen of meer zorg, wordt er meestal van de vrouw verwacht dat ze minder uren gaat werken.

Daarnaast is het ook zo dat vrouwen over het algemeen meer parttime werken dan mannen. In Nederland werkt ongeveer 60 procent van de vrouwen parttime, dit percentage is voor mannen slechts 18,7 (Yerkes & Hewitt, 2019). Uit onderzoek blijkt dat vrouwen meer gebruik maken van opties om flexibel te werken, ondanks dat er ook steeds meer regelingen komen voor mannen. Dit kan verklaard worden doordat vrouwen over het algemeen minder betaald krijgen, minder kans krijgen om in het managementteam te komen en een lagere beroepsstatus hebben (Yerkes & Hewitt, 2019).

Mannen en vrouwen reageren dus anders bepaalde levensgebeurtenissen. Dit zorgt er ook voor dat levensgebeurtenissen voor mannen en vrouwen een andere invloed hebben op de work-life balance. Dit zal op de achtergrond van het onderzoek meegenomen worden.

2.4. Organisationele beïnvloeding

Om ervoor te zorgen dat life events niet zorgen voor een verslechterde werk-privé balans kan er gekeken worden naar wat de organisatie kan doen op het moment dat een life event plaatsvindt. Organisaties kunnen de impact van live events afvlakken en de werknemer ondersteunen. Ze kunnen werknemers ondersteunen bij levensgebeurtenissen door bijvoorbeeld flexibiliteit te bieden in de vorm van thuiswerken en flexibele uren (van der Loop, 2018). Hierdoor zal de impact van de levensgebeurtenis op de work-life balance afvlakken. Organisaties kunnen op verschillende manieren hulp bieden op het moment dat werknemers bijvoorbeeld kinderen krijgen of mantelzorg moeten verlenen.

Een bekende theorie die hier uitspraken over doet is de *organizational support theory* (OST). Uit deze theorie komt naar voren dat wanneer een organisatie zijn of haar werknemers ondersteunt, deze ook meer voor de organisatie willen betekenen (Kurtessis et al., 2017). Als

een werknemer meer steun krijgt vanuit de organisatie dan zal de work-life balance ook beter zijn (Mazerole & Goodman, 2013). Het is echter zo dat dat wat kan, niet altijd ook daadwerkelijk gebeurt. Werknemers kunnen op verschillende manieren steun krijgen vanuit de organisatie, maar de manier waarop ze dit ook daadwerkelijk krijgen, is een andere theorie; *percieved organizational support* (Krishnan & Mary, 2012).

Percieved organizational support (POS) is de manier waarop een organisatie er voor hun werknemers is. Hoe deze voor ze klaarstaat en zorgen en steun uitoefent op het geluk en de gezondheid van de werknemers. Wanneer werknemers zich inzetten voor de organisatie en zien dat de organisatie dit waardeert, zullen ze dit blijven doen. Het is dan ook belangrijk voor werknemers dat ze deze waardering blijven krijgen, daarnaast hebben ze ook goedkeuring van hun gedrag en werkzaamheden nodig en moeten ze verbondenheid krijgen vanuit de leiding van de organisatie (Krishnan & Mary, 2012). OST stelt dat werknemers bij zichzelf afvragen in welke mate de organisatie bijdraagt aan hun welzijn en of deze bijdrage de inspanning voor het werk waard is (Krishnan & Mary, 2012). De mate waarin ze dus daadwerkelijk ondersteuning krijgen, zal resultaten in een bepaalde mate van inspanning.

Het is van belang dat de organisatie werknemers steunt op het moment dat ze meer thuis moeten zijn voor kinderen of zorgtaken. Volgens Mescher et al. (2010) zijn er drie opties die organisaties kunnen bieden om de work-life balance te ondersteunen. Ten eerste kunnen ze steun bieden in het verzorgen van kinderen, ten tweede het aanbieden van flexibele werkuren en ten derde opties om met verlof te gaan (Mescher et al., 2010). Organisaties willen deze opties voor iedereen aanbieden, maar het blijkt dat het gebruik van deze opties vaak verschilt tussen mannen en vrouwen.

Daarnaast is logischerwijs te bedenken dat wanneer een organisatie flexibiliteit aanbiedt voor werknemers wanneer ze dat nodig hebben, zoals bij een life event, werknemers eerder bereid zijn om meer uren te gaan werken. Of in ieder geval niet minder uren gaan werken. Het flexibel zijn van de organisatie komt terug in wat de overheid noemt 'Het nieuwe werken', dit wil zeggen dat werknemers de mogelijkheid wordt geboden om bijvoorbeeld thuis te werken of op andere uren te vertrekken (van der Loop, 2018). Wanneer iemand kinderen heeft en de organisatie biedt flexibiliteit aan dan kan dat ervoor zorgen dat deze persoon zijn of haar werkuren niet zal verminderen. Daaruit volgt dan de volgende propositie; *als een organisatie steun biedt, waaronder flexibiliteit en waardering, op het moment dat er een life event plaatsvindt of heeft plaatsgevonden, zal dat leiden tot geen vermindering van werkuren of zelfs meer werkuren.*

2.5. *Overzicht theorie*

Work-life balance is het combineren van werk en privé op een gezonde manier (Delecta, 2011). Er zijn verschillende modellen die de work-life balance beschrijven. Voor dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van het *conflict model* van Guest (2002). Dit model zegt dat op het moment dat er te hoge eisen gesteld worden in een domein dit ongewenste uitkomsten kan brengen. In het onderwijs wordt er door het tekort aan leerkrachten te veel gevraagd, waardoor de werkdruk stijgt. Daardoor is er sprake van een work-life conflict in plaats van een balans. Levensgebeurtenissen beïnvloeden de work-life balance op verschillende manieren. Zo kunnen bepaalde levensgebeurtenissen ervoor zorgen dat mensen meer gaan werken, terwijl andere er juist voor zorgen dat mensen gaan minderen in het aantal uren.

Om de impact van de levensgebeurtenissen af te vlakken kan de organisatie verschillende dingen doen. De *organizational support theory* stelt dat wanneer werknemers ondersteunt worden door de organisatie, ze eerder dingen terug willen doen (Kurtessis et al., 2017). Als er op het moment van een levensgebeurtenis dus steun wordt geboden vanuit de leidinggevende van de organisatie, zal de werknemer eerder bereid zijn om bijvoorbeeld geen uren in te leveren. Er zit echter een verschil in wat er gedaan kan worden en wat er daadwerkelijk wordt gedaan. Dit is *percieved organizational support*, in welk mate krijgen werknemers ook daadwerkelijk ondersteuning (Krishnan & Mary, 2012). Er kunnen volgens Mescher et al (2010) drie opties geboden worden aan werknemers: steun bieden in de verzorging van kinderen, flexibele werkuren en verlof aanbieden.

3. Methodologisch kader

Het doel van dit onderzoek is het achterhalen hoe organisaties invloed uit kunnen oefenen op de impact van life events op de work-life balance en het aantal werkuren. Dit doel wordt bereikt door middel van een case study. De data worden verzameld door middel van levensloopinterviews en de respondenten zijn vijftien leerkrachten van verschillende basisscholen in Nederland. De interviews worden gecodeerd met een codeboek wat is opgesteld op basis van de theorie, maar wordt tijdens het coderen, inductief, aangevuld met nieuwe inzichten. Onderstaand wordt de werkwijze verder toegelicht.

3.1. *Methode van onderzoek*

Het doel van dit onderzoek is het achterhalen hoe organisaties invloed uit kunnen oefenen op de impact van life events op de work-life balance en het aantal werkuren, omdat er bij dit onderzoek gezocht wordt naar verklaringen voor het aantal werkuren van leerkrachten op basisscholen is kwalitatief onderzoek zeer geschikt. Er zijn verschillende strategieën voor kwalitatief onderzoek, bij dit onderzoek wordt er gebruik gemaakt van een kwalitatieve case study. Er wordt een kwalitatieve case study gebruikt, omdat het onderzoek verdiepend is. Het is een complex onderzoek met veel achterliggende relaties, want werk-privé balans en life events zijn zeer verbonden met meerdere factoren. Wanneer iemand gaat trouwen dan moet hij of zij soms van de religie stoppen met werken. De werk-privé balans wordt dus beïnvloedt door een life event, maar die is afhankelijk van een andere factor. Omdat het zo verdiepend is, wordt er gebruik gemaakt van een case study. Deze achterliggende factoren zijn namelijk niet te achterhalen met grootschalige surveys, maar het is nodig om de case nauw te bekijken. Bij een case study wordt een groep of individu intensief onderzocht in de natuurlijke omgeving (Denzin & Lincoln, 2011; Feagin et al., 2016; Heale & Twycross, 2018; Rowley, 2002).

Kwalitatief onderzoek wil zeggen dat er geprobeerd wordt te begrijpen waarom bepaalde fenomenen gebeuren. Het gaat niet om de getallen, maar over de achterliggende gedachten bij een bepaald fenomeen (Boeije & Bleijenbergh, 2004). Als onderzoeker wil men begrijpen waarom iets is en niet hoe vaak iets voorkomt (Baarda et al., 2021). Het is een vorm van onderzoek waarbij de onderzoeker met een redelijk open vraagstelling het onderzoek ingaat. Hij of zij gaat data verzamelen bij respondenten om op die manier een sociaal fenomeen te verklaren (Plochg et al., 2007).

Een case study wordt gebruikt om een sociaal fenomeen te verklaren, het is verklarend en verdiepend van aard. Er zijn veel verschillende definities van wat een case study is. Wat ze echter allemaal bevatten is het feit dat een case study een intensieve manier van onderzoek doen is naar individu of een groep. Dit kan een organisatie, een community of een los individu zijn (Denzin & Lincoln, 2011; Feagin et al., 2016; Heale & Twycross, 2018). Een case study is een empirisch onderzoek wat het fenomeen onderzoekt in zijn of haar natuurlijke omgeving en waar de grenzen tussen de context en het te onderzoeken fenomeen niet duidelijk zijn (Rowley, 2002). Het wordt in dit onderzoek gebruikt om te achterhalen op wat voor manier life events van invloed zijn op de work-life balance en het aantal werkuren. Daarnaast wordt er met een case study inzicht gegeven in het fenomeen vanuit verschillende perspectieven (Thomas, 2011).

In dit onderzoek wordt gekeken naar de redenen om voor een bepaald aantal werkuren te kiezen bij leerkrachten in het basisonderwijs en hoe de organisatie steun kan bieden om ervoor te zorgen dat leerkrachten meer uren gaan maken. Het object in deze case is dan ook de manier van ondersteuning die onderwijsorganisaties kunnen bieden aan werknemers, die geconfronteerd worden met life events. Er is gekozen om het Nederlandse basisonderwijs als subject te pakken, omdat hier sprake is van een tekort aan personeel. Er is voor dit subject gekozen omdat het Nederlands basisonderwijs een *'outcome case'* is. Dit wil zeggen dat er veel variatie in de uitkomst van onderzoek zal ontstaan. Bij *outcome cases* wordt er vaak gekozen voor een casus die extreem is voor dat wat onderzocht wordt (Gerring & Cojocaru, 2016). Er zijn verschillende type *outcome cases*, in dit onderzoek wordt er gekeken naar het eerste type van Gerring en Cojocaru (2016). *'This may be achieved by a case that exhibits extreme values on Y (or DY). Note that studies of welfare state development often focus on the world's largest welfare states, located in Northern Europe. Studies of war often focus on one of the two world wars. Studies of genocide often focus on the Holocaust. And so on'* (Gerring & Cojocaru, 2016, p. 398).

In dit onderzoek wordt er gekeken naar het basisonderwijs, omdat er zo extreem veel mensen in het basisonderwijs parttime werken. Uit onderzoek blijkt dat 46,8 procent van de leerkrachten in het basisonderwijs in zijn of haar carrière minder uren is gaan werken (Arbeidsmarktplatform primair onderwijs, 2019). Kinderen is al met al de meest voorkomende reden voor leerkrachten om deeltijd te werken, daarnaast komt het feit dat leerkrachten tijd nodig hebben voor het huishouden (Arbeidsmarktplatform primair onderwijs, 2019).

De manieren van steun die ervoor kunnen zorgen dat werknemers meer gaan werken, kunnen ook van toepassing zijn voor andere beroepen. Deze kennis kan er echter in het

Nederlandse basisonderwijs voor zorgen dat er wellicht een oplossing komt voor het tekort aan leerkrachten.

3.2. *Methode van dataverzameling*

Om de data voor dit onderzoek te verzamelen, is er gebruik gemaakt van semigestructureerde levensloopinterviews. Door gebruik te maken van levensloopinterviews kan achterhaald worden wat de belangrijke keerpunten en life events zijn geweest in het leven van de respondenten (Verd & López, 2011). De respondent vertelt over de belangrijke gebeurtenissen in zijn of haar leven en geeft vervolgens een verklaring over hoe deze gebeurtenis van invloed is geweest op het aantal werkuren. Het zorgt ervoor dat er een inzicht gegeven wordt in de achterliggende oorzaken die het aantal werkuren beïnvloeden en helpt dus om de hoofdvraag te beantwoorden. De interviews worden van eind april 2023 tot en met eind mei 2023 afgenomen.

Het interview is een semigestructureerd interview. Dit wil zeggen dat de interviewer een lijst met onderwerpen op papier heeft staan die aan bod moeten komen. Er is gekozen voor een semigestructureerd interview, omdat er wel al bepaalde kennis over het onderwerp beschikbaar is die gebruikt wordt, maar er komt veel nieuwe informatie vanuit de respondent. In principe heeft de respondent de leiding over het interview, hij of zij vertelt zijn of haar verhaal zonder dat er veel input wordt geleverd van de interviewer. Dit is van belang omdat de interviewer de respondent niet wil beïnvloeden met zijn of haar mening. Het gaat om de ervaring en de mening van de respondent, daarom is het van belang dat de interviewer niet te veel input levert in het gesprek. De respondent kan hierdoor zijn of haar niet beïnvloedde mening of verhaal vertellen. Het kan echter zo zijn dat de respondent op bepaalde aspecten niet genoeg de diepte ingaat of bepaalde onderwerpen niet aan bod laat komen. Op dat moment is de lijst met onderwerpen van belang, omdat de interviewer vragen kan stellen om deze toch aan bod te laten komen (Jessee, 2019).

Het afnemen van de interviews wordt zoveel mogelijk fysiek gedaan. Wanneer het een respondent niet schikt om fysiek af te spreken, is er ook de mogelijkheid om het online te doen. De voorkeur gaat echter uit naar fysieke afname van het interview, omdat de interactie tussen de respondent en de interviewer op die manier het hoogste is. De interviewer kan fysiek beter de lichaamstaal van de respondent in de gaten houden.

3.3. *Selectie van respondenten*

Om dit onderzoek uit te voeren zijn er vijftien levensloopinterviews gedaan. De respondenten komen uit verschillende delen in Nederland en zijn werkzaam op basisscholen. De respondenten zijn uitgekozen op basis van verschillende factoren. Ze worden geselecteerd op gender en leeftijd. De leeftijd van de respondenten moet boven de 30 liggen. Er is voor deze leeftijd gekozen, omdat als de respondenten jonger zijn, hebben ze nog niet zoveel life events meegemaakt. Dat heeft invloed op de resultaten, als de respondenten nog niks mee hebben gemaakt, kunnen ze namelijk ook niks vertellen over de invloed van levensgebeurtenissen op de work-life balance en het aantal werkuren. Daarnaast wordt er rekening gehouden met de balans in functie en ervaring. Er wordt gekeken naar functie, omdat sommige leerkrachten op een begeven moment besluiten om intern begeleider te worden, dit kan de work-life balance ook beïnvloeden.

Gender is van belang omdat in de theorie naar voren is gekomen dat bepaalde regelingen voor vrouwen belangrijker zijn dan voor mannen. Het kan zijn dat vrouwen andere regelingen nodig hebben dan mannen. Uit de theorie is naar voren gekomen dat gender ook een effect heeft op de keuzes met betrekking tot de werk en zorg verdeling. Daarnaast is er ook nog een deel onbekend over de impact van gender en niet besproken in de literatuur, dat wordt door middel van onderzoek aangevuld. In tabel 1 staat een lijst met een overzicht van de respondenten.

De respondenten zijn geworven door middel van de sneeuwbal methode. De sneeuwbal methode wil zeggen dat door middel van hulp van de onderzoekspopulatie de onderzoeker aan zijn of haar respondenten komt. De onderzoeker begint bij zijn of haar eigen netwerk met zoeken naar respondenten, daarna wordt de hulp van de respondenten ingezet om binnen de onderzoekspopulatie andere respondenten te werven (Kleemans et al., 2008).

Tabel 1: respondententabel

Respondent	Leeftijd	Geslacht	Functie
1	58	V	Leerkracht
2	54	V	Leerkracht
3	31	M	Leerkracht
4	36	V	Intern begeleider
5	40	M	Leerkracht
6	52	V	Intern begeleider
7	30	V	Leerkracht
8	51	V	Leerkracht
9	44	V	Leerkracht
10	46	V	Intern begeleider
11	47	M	Leerkracht
12	61	V	Leerkracht
13	56	V	Leerkracht
14	37	V	Leerkracht
15	30	V	Leerkracht

3.4. Methode van analyse

De data die door middel van levensloopinterviews zijn verzameld, worden getranscribeerd. Alle respondenten hebben akkoord gegeven voor het maken van een audio-opname, deze opname wordt getranscribeerd. Wanneer de interviews volledig zijn uitgetypt, kan het gebruikt worden voor de analyse. De interviews worden aan de hand van coderen geanalyseerd.

Coderen is het toekennen van codes, trefwoorden, aan stukken tekst. De stukken tekst gaan dan over een bepaald thema of een onderwerp. Het is voor de onderzoeker namelijk niet mogelijk om patronen in de teksten te zien door enkel de interviews door te lezen (Aubach & Silverstein, 2003). Door codes aan stukken tekst te linken, is het makkelijker om een overzicht te krijgen van de patronen in de teksten. De codes die toegekend worden aan de stukken tekst zijn een soort korte samenvatting die het stuk in één of enkele woorden beschrijft. Wanneer de codes aan de tekst zijn gelinkt en vergelijkbare codes en fragmenten met elkaar worden vergeleken, is het voor de onderzoeker mogelijk om de tekst te analyseren en te interpreteren.

Er wordt bij de analyse zowel inductief als deductief gecodeerd. Deductief coderen betekent dat er voorafgaand aan de analyse een codeboek is opgesteld op basis van de theorie. In de theorie komen belangrijke aspecten naar boven die leiden tot hypothesen en proposities, aan de hand van deze theorie kunnen er codes gemaakt worden (Chandra & Shang, 2019). De codes die gemaakt worden bestaan allereerst uit een overkoepelend woord of enkele overkoepelende woorden. Daarnaast staat welke opmerkingen of stukken tekst onder de code vallen. Om ervoor te zorgen dat de codes niet overlappen met elkaar, moeten ze uitputtend en uitsluitend zijn (van Thiel, 2015). Dit is nodig om ervoor te zorgen dat er niet twee codes zijn die hetzelfde beschrijven.

Naast dat er deductief wordt gecodeerd, is er ook sprake van inductief coderen. Dit is nodig, omdat met alleen de codes die vanuit de theorie geformuleerd worden er geen volledig antwoord gegeven kan worden op de hoofdvraag van het onderzoek. Door middel van de interviews wordt er nieuwe kennis gegenereerd die nog niet in de theorie beschreven is. Terwijl de onderzoeker de tekst leest, komt hij of zij met nieuwe codes die nog niet uit de theorie gehaald zijn. Er worden nieuwe thema's en concepten gecreëerd (Chandra & Shang, 2019). Dit is inductief coderen omdat er van de algemeenheid naar een nieuwe theorie wordt gegaan.

Het inductief coderen begint met open coderen, dit betekent dat de data die verzameld is, wordt opgedeeld in fragmenten. Aan deze fragmenten wordt vervolgens een label gekoppeld. Het label is een samenvattende beschrijving van het fragment (Boeije & Bleijenbergh, 2004). Vervolgens wordt er axiaal gecodeerd, dit wil zeggen dat er gekeken wordt naar categorieën, dit zijn overkoepelende woorden die de codes beschrijven (Boeije & Bleijenbergh, 2004). Er wordt in deze fase gekeken of er codes zijn die elkaar overlappen en of bepaalde codes samengevoegd moeten worden. Daarnaast worden er hoofdcodes en sub-codes gecreëerd. Als laatste wordt er selectief gecodeerd, dit wil zeggen dat de onderzoeker op zoek gaat naar patronen in en tussen de codes en categorieën. Hierbij kan er een koppeling gemaakt worden tussen die empirische data en de theorie (Boeije & Bleijenbergh, 2004).

Het coderen wordt gedaan met het programma Atlas.ti. Dit is een coderingsprogramma wat zorgt voor overzicht. Omdat de interviews 1 tot 1,5 uur duren zullen de transcripten ook lang zijn, het is dan handig om overzicht te houden door middel van een coderingsprogramma en niet met een markeerstift te werk te gaan (van Thiel, 2015).

3.5. Operationalisatie

In het theoretisch kader zijn verschillende levensgebeurtenissen en organisationele beïnvloedingen, die van invloed kunnen zijn op de work-life balance en de werkuren, besproken. Om het meetbaar te maken worden de twee concepten in deze paragraaf geoperationaliseerd.

3.5.1. Life events

De propositie voor life event is; *life events zijn van invloed op de te ervaren work-life balance, waarbij een nieuwe afweging over het aantal werkuren kan ontstaan.* Dit wordt meetbaar gemaakt door het soort life event te bekijken en vervolgens te kijken naar het aantal werkuren voor en na de gebeurtenis. Als er een verandering in het aantal werkuren heeft plaatsgevonden dan heeft het life event zo'n grote invloed op de work-life balance dat er nieuwe afweging voor het aantal werkuren heeft plaatsgevonden. De work-life balance kan veranderen door een verandering in privédruk of een verandering in de werkdruk (Byrne, 2005). De life events zijn; trouwen, scheiden, kinderen krijgen, wisselen van baan, verlies van een dierbare. Dit wordt aangevuld met de life events die de respondenten zelf nog benoemen.

Om erachter te komen welke life events de respondenten mee hebben gemaakt, is aan de respondenten gevraagd om een tijdlijn van hun leven te maken, met daarin de belangrijke levensgebeurtenissen en keerpunten. Om te kijken hoe dit invloed heeft gehad op de work-life balance en de werkuren wordt de volgende vraag gesteld; 'Welke keuze heb je bij [life event] gemaakt wat betreft werkuren en de verdeling van werk en zorg, hoe heeft dit invloed gehad op je work-life balance?'

De impact van het life event is groot als 1. van het aantal respondenten dat aangeeft dat het life event invloed heeft op de work-life balance 2. de helft of meer veranderd is in het aantal werkuren. Als het aandeel minder is, dan is de invloed van het life event niet groot en wordt er dus geen nieuwe overweging gemaakt in het aantal werkuren.

3.5.2. Organisationele beïnvloeding

De propositie voor organisationele beïnvloeding is; *als een organisatie steun biedt, waaronder flexibiliteit en waardering, op het moment dat er een life event plaatsvindt of heeft plaatsgevonden, zal dat leiden tot geen vermindering van werkuren of zelfs meer werkuren.* Dit wordt meetbaar gemaakt door uit te vragen naar wat de organisatie heeft gedaan op het moment van een life event en wat dit heeft gedaan met het aantal werkuren. Voorbeelden van flexibel

werken zijn; thuiswerken en flexibele uren (van der Loop, 2018). Daarnaast kan de organisatie ook waardering tonen, dit kan doormiddel van een financiële beloning maar ook het uitspreken van waardering is een manier om het toonbaar te maken. Er wordt gekeken naar de urenverandering van de respondenten bij zowel het bieden van waardering als het aanbieden van flexibiliteit.

Om erachter te komen wat organisaties al bieden aan hulp, wordt de vraag gesteld; ‘Wat heeft de school gedaan om jou te ondersteunen hierin?’. Vervolgens is de vraag gesteld of deze manier van hulp bieden fijn is. Dit is gedaan om erachter te komen of dat we de organisatie nu doet ook echt van waarde is voor de respondenten. Vervolgens wordt de vraag gesteld; ‘Wat had school anders kunnen doen om het jouw makkelijker te maken om meer uren te werken/ hetzelfde aantal blijven werken? En waarom?’. Deze vraag wordt gesteld om erachter te komen wat de organisatie kan doen om werknemers te verleiden om meer uren te werken, of om niet in te leveren. Er zullen wellicht respondenten zijn die aangeven dat de organisatie er niet voor kan zorgen dat ze meer uren gaan werken, dan wordt er gevraagd; ‘Wat had school anders kunnen doen om jouw work-life balance te verbeteren? En waarom?’.

Een manier van hulp wordt aangenomen als nuttig om de impact van een life event af te vlakken, wanneer 1. van de respondenten waar het life event invloed had op de work-life balance of de werkuren 2. één derde of meer aangeeft dat het prettig of fijn is. Er is gekozen voor één derde, omdat er zoveel verschillende mogelijkheden zijn van hulp bieden. Doordat er zoveel verschillende opties zijn, zullen er ook minder respondenten zijn die dezelfde manier van hulp kiezen.

Tabel 2: operationalisatieschema

Factor	Dimensie	Indicatoren	Interviewvragen
Life Events	Life event bijv. scheiden (Kinderen krijgen, trouwen, verlies van dierbare, mantelzorg, wisseling in baan) (Anders, inductief)	Scheiden heeft impact op de werkuren (niks – zeer veel) Scheiden heeft impact op de werkdruk (niks – zeer veel) Scheiden heeft impact op de privédruk (niks – zeer veel) (En de invloed van gender) (Anders, inductief)	- Welke keuze heb je bij [life event] gemaakt wat betreft werkuren en de verdeling van werk en zorg, hoe heeft dit invloed gehad op je work-life balance?
Organisationale beïnvloeding	Flexibiliteit	Leerkracht heeft de mogelijkheid tot andere uren (nooit – altijd) Leerkracht kan thuiswerken (nooit – altijd) (Anders, inductief)	- Wat heeft de school gedaan om jou te ondersteunen hierin? Wat vond je daar fijn aan? - Wat had school anders kunnen doen om het jouw makkelijker te maken om meer uren te werken/ hetzelfde aantal blijven werken? En waarom?
	Waardering	Organisatie stelt financiële stimulans (nooit – altijd) Organisatie geeft complimenten over werkhouding (nooit – altijd) Organisatie geeft wat terug op het moment van extra inzet (nooit – altijd) (Anders, inductief)	
	Anders (inductief)	Anders (inductief)	

3.6. *Kwaliteitscriteria*

3.6.1. Externe validiteit

De externe validiteit betekent dat de resultaten die uit het onderzoek komen generaliseerbaar zijn (van Thiel, 2015). Het is bij kwalitatief onderzoek lastiger om het onderzoek te generaliseren, omdat er sprake is van een kleine onderzoekseenheid. Door een weloverwogen selectie van de casus en de respondenten kan de generaliseerbaarheid verhoogd worden (van Thiel, 2015). Er wordt in dit onderzoek gekeken naar leerkrachten in het basisonderwijs in Nederland. Er is sprake van afgewogen casus, omdat het onderwijs een sector is waar veel mensen bewust kiezen voor een bepaald aantal uren. De keuze die zij maken, zal ook voor mensen uit andere sectoren gelden. Het is echter wel zo dat het onderwijs een *outcome case* is, dit zorgt ervoor dat het minder generaliseerbaar is. Het onderwijs zit namelijk bij de top drie als het gaat om het aandeel parttimers (CBS, 2022).

Bij de respondentenselectie is getracht een diverse groep leerkrachten te interviewen. Op die manier wordt ervoor gezorgd dat het onderzoek meer generaliseerbaar is. Er zijn vijftien leerkrachten uit verschillende scholen in Nederland uitgekozen om te interviewen. Daarnaast zijn ze zowel mannen als vrouwen, zijn ze van verschillende leeftijden en hebben ze allemaal verschillend aantal jaren expertise. Door de groep respondenten zo samen te stellen dat ze representatief zijn, kan ervoor gezorgd worden dat de externe validiteit omhoog gaat (van Zwieten & Willems, 2004). Het feit dat er gekeken is naar variatie en diversiteit binnen de respondenten zorgt er dus voor dat het meer generaliseerbaar is.

3.6.2. Interne validiteit

De interne validiteit is of er wordt gemeten wat men wil meten (van Thiel, 2015). Oftewel kan de verzamelde data de hoofdvraag van het onderzoek beantwoorden. Door levensloopinterviews te doen, kan de onderzoeker de diepte in gaan met de respondent, waardoor de onderzoeker precies te weten komt wat hij of zij wil weten. De interne validiteit van het onderzoek is door deze manier van dataverzameling hoog. Het kan echter voorkomen dat de respondent sociaalwenselijke antwoorden geeft (van Thiel, 2015). Dit probleem wordt echter aangepakt door de zo min mogelijk suggereerden vragen te stellen en de respondent de leiding te geven.

Er moet wel opgelet worden dat de respondent het interview niet volledig in handen neemt, want dan kunnen er onderwerpen zijn die niet besproken worden (Ploch et al., 2007). Om dit te voorkomen, wordt er een lijst met onderwerpen meegenomen naar het interview die besproken moeten worden.

3.6.3. Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid betekent dat er geen toevallige meetfouten of vertekeningen hebben plaatsgevonden tijdens het onderzoek (Plochg et al., 2007). Een onderzoek is betrouwbaar wanneer een andere onderzoeker met dezelfde onderzoeksmethode, op dezelfde resultaten uitkomt. Bij kwalitatief onderzoek is dat lastig, omdat er sprake is van eigen interpretatie van de onderzoeker. Door deze eigen interpretatie kan het zijn dat andere onderzoekers op andere resultaten uitkomen. De betrouwbaarheid van kwalitatief onderzoek is in zijn algemeen wat lager dan die van kwantitatief onderzoek. Door verantwoording af te leggen over de manier van werken en alle stappen systematisch vast te leggen, zorgt de onderzoeker er echter voor dat het onderzoek controleerbaar is voor andere (van Thiel, 2015). Dit zorgt ervoor de betrouwbaarheid van het onderzoek verbetert.

Daarnaast kan het coderen van de interviews wel herhaald worden door andere onderzoekers, dit zorgt voor een hogere betrouwbaarheid. Hiervoor wordt een codeerschema gemaakt, wat andere onderzoekers kunnen gebruiken. Het codeboek is te vinden onder 7.2. De codes die gemaakt zijn, zijn terug te vinden in het codeboek, in dit codeboek staat precies wanneer welke code geldt, dit zorgt voor een hogere betrouwbaarheid (van Thiel, 2015). Er staan voorbeeldzinnen naast de codes zodat het voor andere onderzoekers herhaalbaar is. Het codeboek is gemaakt met een medestudent, die dezelfde interviews heeft gedaan. Dit zorgt voor intersubjectiviteit en een betrouwbaarder onderzoek (van Thiel, 2015).

4. Resultaten

Om de hoofdvraag van dit onderzoek ‘*Hoe kunnen onderwijsorganisaties basisschoolleerkrachten, die geconfronteerd worden met life events, ondersteunen in het behouden van een goede work-life balance, om zo een behoud van werkuren te realiseren?*’ te kunnen beantwoorden zijn er levensloopinterviews afgenomen bij vijftien basisschoolleerkrachten. In dit hoofdstuk worden de resultaten besproken, die uit deze interviews zijn gekomen.

4.1. *Levensgebeurtenissen*

Om de hoofdvraag van dit onderzoek te beantwoorden, wordt er allereerst gekeken naar de impact van levensgebeurtenissen op de work-life balance en de werkuren. Onderstaand zijn de resultaten te vinden die dit beschrijven.

4.1.1. *(Het krijgen van) kinderen of kleinkinderen*

Het krijgen van kinderen wordt door alle respondenten, die kinderen hebben, benoemd als een gebeurtenis met een grote invloed. Veertien van de vijftien respondenten hebben kinderen, zij geven allemaal aan dat dit ervoor heeft gezorgd dat er een verandering in de work-life balance heeft plaatsgevonden. Eén respondent heeft geen kinderen, maar geeft wel al aan dat ze op het moment dat ze kinderen krijgt minder gaat werken. Ze hebben allemaal de hoeveelheid ouderschapsverlof wat op dat moment wettelijk vaststond opgenomen. Dit is dan ook een reden geweest om de werkuren opnieuw af te wegen.

De meeste vrouwelijke respondenten kiezen ervoor om één of twee dagen minder te werken. Er wordt om verschillende redenen gekozen om minder uren te maken. Zo geven tien van de vijftien respondenten aan dat ze er gewoonweg voor hun kind willen zijn en de zorg voor het kind op zich willen nemen. Respondent 7 geeft daarbij aan: ‘*het is gewoon de bedoeling dat ouders hun eigen kinderen opvoeden en alles wat erbij komt kijken, het zindelijk maken, stukje eten, groente, fruit, dat dat gewoon belangrijk is. Dat wil ik mijn dochter wel meegeven en dat zie ik dus daar zijn ook andere gevallen waarbij dat niet zo is en dat wil ik gewoon niet voor mijn dochter*’. Wat ze hiermee aangeeft en verder in het gesprek ook nog een aankaart, is dat het steeds vaker voorkomt dat ouders verwachten dat leerkrachten de kinderen opvoeden,

dat wil deze respondent niet. Zij vindt het de taak van de ouders om de kinderen op te voeden en kiest er daarom voor om minder uur te gaan werken.

Daarnaast is het voor veel respondenten die meerdere kinderen hebben een keuze geweest om minder te werken omdat ze de combinatie van twee kleine kinderen, plus werk, plus huishouden lastig vonden of vinden te combineren. Ook is er één respondent (9) geweest die toen ze al twee kinderen had nog zwanger werd van een tweeling. Zij geeft aan dat de combinatie van twee kleine kinderen, plus twee kleuters te veel was om te combineren met werk en heeft er toen voor gekozen om minder uren te maken. Het krijgen van een tweeling terwijl je al kinderen hebt, was volgens haar *'heel heftig'*. Dit is dan dus ook een levensgebeurtenis die ervoor zorgt dat de work-life balance verandert en er gekozen moet worden voor een ander aantal werkuren. Er zijn echter ook respondenten die aangeven dat het krijgen van een tweede kind minder impact had dan het eerste kind, omdat ze wisten wat ze konden verwachten en al minder uren werkten door de komst van het eerste kind.

Ook twee van de drie mannelijk respondenten zijn in eerste instantie minder gaan werken op het moment dat ze kinderen kregen. Ze geven aan dat ze er voor hun vrouw en de kinderen willen zijn en het kindje willen zien opgroeien. Respondent 11 heeft er echter voor gekozen om weer fulltime te gaan werken toen de kinderen wat ouder waren, omdat ze overdag dan naar school gaan. Ook respondent 3 geeft aan dat, op het moment dat de kinderen ouder zijn, hij weer meer wil gaan werken, omdat hij anders het gevoel heeft dat hij thuis zit voor niks. Respondent 5 is ook minder gaan werken toen hij een kind kreeg, maar dat kwam door een combinatie van meerdere gebeurtenissen, wat er uiteindelijk voor heeft gezorgd dat hij volledig thuis kwam te zitten. Het krijgen van een kind heeft dus wel, in combinatie met andere factoren, een grote invloed gehad op zijn work-life balance.

De meeste vrouwen geven aan dat ze niet meer uren willen maken, ook niet als de kinderen naar de basisschool gaan. Zij staan vaak pas open voor meer uren als de kinderen echt al naar de middelbare school gaan of uit huis zijn. Respondent 13 is namelijk juist minder gaan werken toen de kinderen naar de basisschool gingen. Als reden hiervoor geeft ze dat zo meer tijd had om op de school van haar kinderen te helpen met uitjes en andere dingen.

Tabel 3: impact (het krijgen van) kinderen

Impact	Benoemd door
(Het krijgen van) kinderen heeft invloed op de work-life balance	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14
(Het krijgen van) kinderen heeft invloed op de werkuren	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14

4.1.2. Een stap in de relatie of op jezelf wonen/verhuizen

Andere levensgebeurtenissen die een impact kunnen hebben op de work-life balance zijn: een stap in de relatie zetten, op jezelf gaan wonen en verhuizen. Onder een stap in de relatie valt trouwen, samenwonen, maar ook scheiden/een einde aan de relatie maken. De levensgebeurtenis op zichzelf wonen wordt door twee respondenten benoemd, allebei geven ze aan dat het, vooral de eerste tijd, wennen was om op zichzelf te gaan wonen en dat ze ook even de balans kwijt waren. Naast dat ze veel werkten, moesten ze voor zichzelf gaan zorgen en dat heeft ervoor gezorgd dat de work-life balance een tijd verslechterde. Het heeft bij beide respondenten echter geen impact gehad op de werkuren. Respondent 10 geeft aan dat de verslechterde balans ook kwam door het feit dat ze nieuw was op school en geen begeleiding had, ze moest veel dingen alleen uitzoeken en spendeerde daardoor vaak haar halve vakantie op school. Het op jezelf wonen heeft dus wel in enige mate een invloed op de work-life balance, maar het zorgt er niet voor dat de uren opnieuw afgewogen worden.

Hetzelfde geldt voor verhuizen, drie respondenten geven aan dat ze verhuisd zijn. Voor respondent 8 en 4 heeft dit invloed gehad op work-life balance, voor beiden heeft dit privé voor meer druk gezorgd. Voor respondent 8 had het invloed omdat zij van samenwonend met ex-partner op zichzelf ging wonen, waardoor ze de taken in het huishouden niet meer kon verdelen en respondent 4 moest in het nieuwe huis eerst nog veel verbouwen. Ze hebben er echter allebei niet voor gekozen om voor andere werkuren te gaan.

Trouwen heeft weinig invloed op de work-life balance, geen enkele respondent heeft een nieuwe overweging gemaakt over het aantal werkuren toen ze zijn gaan trouwen. Wel gaven twee respondenten aan dat trouwen zorgde voor meer rust, omdat ze een bevestiging hadden dat de relatie goed zat. Zo zegt respondent 14: *'het is een stukje bevestiging misschien, dat je zeker weet dat je met die met je partner verder gaat'*. Daarnaast geeft één respondent aan dat het trouwen even voor wat meer druk privé zorgde, omdat het veel geregeld is, maar het gaat dan enkel om het feest. Verder heeft trouwen geen invloed op de werkdruk of het aantal werkuren.

Samenwonen heeft wisselende effecten op de work-life balance en het aantal werkuren. Respondenten geven variërende antwoorden als ze het effect van samenwonen bespreken. Zo is respondent 1 minder gaan werken toen ze ging samenwonen, omdat ze het huishouden erbij kreeg, ze woonde eerst namelijk thuis bij haar ouders. Terwijl respondent 2 aangeeft dat het samenwonen er juist voor heeft gezorgd dat ze fulltime ging werken, omdat ze geld nodig had om het huis te kunnen betalen. Daarnaast zijn er nog twee respondenten die aangeven dat samenwonen van invloed was op de work-life balance, maar niet op het aantal uren. Respondent 9 begon op het moment dat ze ging samenwonen ook met een nieuwe studie, wat ervoor zorgde

dat ze het privé heel druk had, ze is echter niet minder gaan werken. Dit komt mede doordat haar moeder het huishouden voor een deel op zich heeft genomen. Voor respondent 8 zorgt het samenwonen juist voor meer rust privé, omdat ze eerst op zichzelf heeft gewoond, nu kan ze de taken verdelen en heeft ze iemand om bij thuis te komen. Samenwonen heeft in dit geval dus ook invloed op de work-life balance, maar op een positieve manier.

Scheiden/een relatie ten einde wordt door twee respondenten benoemd en beide respondenten geven aan dat het invloed heeft gehad op de work-life balance. Toen respondent 3 is gescheiden, heeft dat zowel privé als op werk meer druk gegeven. Hij moest weer bij zijn ouders gaan wonen, waardoor hij zich vaak bezwaard voelde, omdat er weer voor hem gezorgd werd. Hierdoor wilde hij zijn werk eerder af hebben zodat hij ook eens voor zijn ouders kon koken. Respondent 8 geeft aan dat het einde van de relatie, waar ze mee samenwoonde, van invloed was op de work-life balance, omdat ze ineens weer op zichzelf moest gaan wonen en voor zichzelf moest zorgen. Ze heeft toen ook de keuze gemaakt om fulltime te gaan werken.

Tabel 4: impact een stap in de relatie zetten, op jezelf gaan wonen en verhuizen

Impact	Benoemd door
Op zichzelf wonen heeft impact op de work-life balance	8,10
Op zichzelf wonen heeft impact op de werkuren	-
Samenwonen heeft impact op de work-life balance	1,2,8,9
Samenwonen heeft impact op de werkuren	1,2
Trouwen heeft impact op de work-life balance	3,7,14
Trouwen heeft impact op de werkuren	-
Scheiden/einde van de relatie heeft impact op de work-life balance	3,8
Scheiden/einde van de relatie heeft impact op de werkuren	8

4.1.3. Verlies van dierbare en mantelzorg

Verlies van dierbare wordt door zes respondenten aangegeven, ze zijn alle zes van mening dat het de work-life balance een tijd beïnvloedt. Voor de een is de impact echter wat groter dan voor de ander. Zo zijn er twee respondenten die aangeven dat het verdriet wat je voelt invloed heeft op de balans. Respondent 13 geeft daarbij aan dat ze in korte tijd zowel haar vader als een vriendin is verloren en dat zorgde voor veel verdriet. Het heeft bij haar geen invloed gehad op de werkuren.

Respondent 2 geeft aan dat door het verlies van haar vader ze meer zorgtaken erbij heeft gekregen. Haar moeder was namelijk erg afhankelijk van hem en nu moet respondent 2 deze

taken op zich nemen, ze is nu dus mantelverzorgster. Daardoor ervaart ze meer druk, maar ook bij haar heeft ze haar werkuren hierdoor niet heroverwogen. Bij respondent 1 zijn beide ouders weggevallen, het verlies van haar vader heeft geen invloed gehad op de work-life balance, maar het verlies van haar moeder heeft haar meer rust gegeven. Respondent 1 was mantelverzorgster voor haar moeder, hierdoor ervaarde ze privé heel veel druk. Ze geeft ook aan dat dat één van de redenen is geweest dat ze een burn-out heeft gekregen: *‘een van de redenen wat ook in die burn-out zat, als je mantelzorg bent, ja dat hakt er ook wel in dus uhm, dat is wel hm ja klinkt heel stom, wel een verlichting dat dat uiteindelijk uh dat zij overleden is’*. Mantelzorg had bij haar dus invloed op haar work-life balance, maar ook op haar werkuren. Het ging slecht met haar moeder en de sterfte heeft veel verdriet gegeven, maar het zorgde er ook voor dat ze meer rust kreeg in haar privéleven. Het verlies van haar moeder heeft verder geen invloed gehad op de werkuren.

Voor respondent 5 en 9 heeft het verlies van een dierbare wel invloed gehad op het aantal werkuren. Bij beide respondenten heeft het ervoor gezorgd dat ze een tijd thuis kwamen te zitten. Respondent 5 geeft aan dat door een combinatie van meerdere gebeurtenissen in zijn leven hij een burn-out heeft gekregen en het verlies van dierbaren was daar één van. Bij respondent 9 is de partner overleden, dit zorgde voor heel veel verdriet waardoor sommige dingen op school niet meer lukte, hierdoor heeft ze een tijd thuisgezeten. Inmiddels werkt ze weer, maar door de uitkering die ze krijgt wil ze niet meer uren maken, omdat ze er dan op achteruit gaat.

Tabel 5: impact mantelzorg en verlies van dierbare

Impact	Benoemd door
Mantelzorg heeft impact op de work-life balance	1,2
Mantelzorg heeft impact op de werkuren	1
Verlies van dierbare heeft impact op work-life balance	1,2,3,5,9,13
Verlies van dierbare heeft impact op werkuren	5,9

4.1.4. Wisseling in baan

Wisseling in baan heeft bij veel respondenten invloed op de work-life balance. Daarnaast zorgt het bij zes van de tien respondenten, die aangeven dat een wisseling in baan invloed heeft op de work-life balance, voor een heroverweging in het aantal werkuren. Van die zes respondenten zijn er vier minder gaan werken en twee zijn er meer gaan werken, dit heeft verschillende redenen. Vaak is het een kwestie van het aantal uren waar ze op gesolliciteerd hebben en zit er

geen achterliggende reden achter. Zo is respondent 1 van een Duitse school naar een Nederlandse school gegaan, de uren zijn in Nederland anders ingedeeld, waardoor ze net wat meer uren maakte. Respondent 14 heeft bij de wisseling in baan 0,1 FTE ingeleverd, omdat ze liever drie dagen wilde werken, maar geeft ook aan dat ze volgend jaar weer meer gaat werken omdat ze dan directrice wordt op een andere school.

De redenen waarom de wisseling in baan een invloed heeft op de work-life balance verschilt ook. Respondent 12, 4 en 13 zijn van het speciaal onderwijs of van een asielzoekerscentrum naar het reguliere onderwijs gegaan. Dit heeft ze alle drie meer rust gegeven, omdat de kinderen in het speciaal onderwijs veel indruk maakte op de respondenten. De leerlingen zijn vaak erg getraumatiseerd of zijn erg kwetsbaar en dat kost veel energie. Daarnaast geeft respondent 4 aan dat ze een tijd twee banen tegelijk deed, dit gaf veel onrust en zorgde ervoor dat work-life balance verslechterde. Respondent 10 geeft datzelfde ook aan.

Respondent 4 en 8 geven allebei aan dat de work-life balance veranderde toen ze naar een andere school gingen. Dit kwam mede door het feit dat ze op een school werkte waar de directie niet goed functioneerde, waardoor zij extra taken erbij kregen. Ze zijn vertrokken naar andere scholen, waar de directie wel goed functioneert, dat heeft voor meer rust en een verbeterde work-life balance gezorgd.

Daarnaast zijn er drie respondenten die aangeven dat het wisselen in baan er een tijd voor zorgde dat de work-life balance verslechterde. Ze moesten erg wennen aan de nieuwe school en hadden even tijd nodig om hun plek binnen de organisatie te vinden. Respondent 14 zegt: *'Ik denk dat ze dat thuis wel last van hebben gehad, dat ik moest wennen op mijn nieuwe plek'*, het duurt dus even voordat deze respondent haar plek had gevonden. Ze geven alle drie aan dat na een tijd de balans hersteld was.

Tabel 6: impact wisseling in baan

Impact	Benoemd door
Wisseling in baan heeft impact op de work-life balance	1,2,3,4,8,10,12,13,14,15
Wisseling in baan heeft impact op de werkuren	1,2,3,8,13,14

4.1.5. Studie ernaast

Er zijn meerdere respondenten die ervoor gekozen hebben om een opleiding naast hun baan te volgen. Dit verschilt per respondent van een cursus tot een opleiding tot bijvoorbeeld intern begeleider. Acht respondenten geven aan dat ze tijdens hun carrière een studie erbij hebben

gedaan, zeven hiervan geven aan dat het de work-life balance heeft beïnvloed. De manier van invloed verschilt wel tussen de respondenten, vijf respondenten geven aan dat het de work-life balance verslechterde, terwijl het voor één respondent juist verbeterde. Dit komt doordat studeren veel tijd in beslag neemt, die ze normaal aan huishouden of sociale contacten spendeerden. Respondent 6 geeft aan: *'nou, dat heeft wel een hele grote hap uit het privéleven gehaald'*. Ook voor respondent 9 nam het veel tijd in beslag, maar bij haar werd het opgevangen door haar moeder, die hielp in het huishouden.

Voor respondent 10 heeft het doen van een studie naast het werk er juist voor gezorgd dat de work-life balance verbeterde. Ze geeft aan dat de studie, die ze momenteel aan het doen is, niks te maken heeft met het onderwijs, maar met zelfontwikkeling. Daardoor geeft het haar energie, dat zorgt ervoor dat ze zich zowel privé als op het werk beter voelt.

Voor de meeste respondenten heeft het alleen invloed op de werkuren als ze de lerarenbeurs krijgen. Respondent 6 en 10 konden gebruik maken van de lerarenbeurs wat ervoor zorgde dat ze één dag in de week minder zijn gaan werken om aan de studie te zitten. Dat zorgde voor een betere work-life balance, omdat ze na het werk niet veel meer hoefde te studeren. Respondent 8 geeft niet aan of ze de lerarenbeurs heeft gehad, maar wel dat ze de klas uit kon als dat nodig was, om een opdracht te maken of om te studeren. Ook dat gaf rust. Respondent 4 had graag de lerarenbeurs gehad, maar dat kon niet op haar school, er was een tekort aan mensen. Hierdoor ervaarde ze erg veel druk en verslechterde de work-life balance.

Tabel 7: impact studie ernaast doen

Impact	Benoemd door
Studie ernaast heeft impact op de work-life balance	3,4,6,8,9,10,15
Studie ernaast heeft impact op de werkuren	6,8,10

4.1.6. Eigen zaak beginnen

Naast de levensgebeurtenissen die uit de literatuur zijn gekomen, werd het beginnen van een eigen zaak door drie respondenten expliciet benoemd als een levensgebeurtenis wat impact had. Alle drie de respondenten ervaren een andere invloed op de werkuren en de work-life balance. Respondent 10 heeft een creatief bedrijf naast haar reguliere werk en daardoor heeft ze besloten om vier dagen in het onderwijs te blijven werken in plaats van vijf. Ze geeft aan dat ze deze keuze maakt vanwege financiële redenen.

Respondent 5 is naast zijn baan in het onderwijs een café begonnen. Hij geeft aan dat

dit invloed heeft op de work-life balance, omdat het café van vrijdag tot en met zondag open is en hij in het weekend minder slaapt. Hij had het gevoel dat hij er daarom op maandag niet optimaal voor de kinderen in de klas kon zijn en heeft de beslissing gemaakt om één dag in de week minder te gaan werken.

Respondent 8 is naast haar baan in het onderwijs een kledingzaak begonnen. Ze heeft toentertijd besloten om te stoppen in het onderwijs om zich volledig te focussen op haar eigen zaak. Dit kwam mede doordat haar kind ziek was en ze op het werk te vaak geconfronteerd werd met hoe de organisatie dacht over de ziekte van haar kind. Na zes jaar heeft ze echter besloten om terug te keren in het onderwijs en haar kledingzaak op te geven. Ze geeft hierbij aan dat het voor haar een grote invloed heeft gehad op haar work-life balance. Ze heeft nu veel meer vrije tijd, dit komt mede doordat ze nog maar drie dagen werkt. Daarnaast zegt ze dat de druk in het onderwijs niet hoger is dan op andere plaatsen: *‘wanneer je, want, ja tuurlijk in het onderwijs wordt heel vaak de werkdruk is hoog en dit maar dan denk ik nu je eruit bent geweest zeg je heel vaak in de vergadering dames of heren, wanneer je in het bedrijfsleven gaat werken of ergens anders is de druk net zo hoog’*.

Tabel 8: impact eigen zaak beginnen

Impact	Benoemd door
Eigen zaak beginnen heeft impact op de work-life balance	5,8,10
Eigen zaak beginnen heeft impact op werkuren	5,8,10

4.1.7. Ziekte van zichzelf, kind of partner

De laatste levensgebeurtenis die benoemd wordt door respondenten is ziekte bij zichzelf, de kinderen of de partner. Zes respondenten zijn zelf ziek geweest waardoor ze een tijd niet gewerkt hebben. Drie van de zes hebben een burn-out gehad. Deze burn-out kwam door verschillende redenen bij de respondenten. Bij twee respondenten was het een opstapeling van verschillende factoren waardoor de work-life balance zo verslechterd was dat ze in een burn-out terecht kwamen. Bij één van de respondenten kwam de burn-out door het verlies van een dierbare.

Bij alle respondenten heeft het ziek zijn invloed gehad op de work-life balance, privé gaf het bij ze allemaal meer druk, omdat het voor veel een emotionele tijd was, respondent 2: *‘dan heb je echt zoiets van oké, hoe gaat dit verder, dus dat was wel even heftig, dat heeft wel eventjes uh flinke invloed gehad’*. Dit zorgde ervoor dat de work-life balance verslechterde.

Daarnaast lagen ze er alle zes een tijd uit, omdat ze moesten herstellen. Het ziek zijn heeft dus ook invloed gehad op het aantal werkuren.

Drie van de vijftien respondenten hebben te maken gehad met ziekte of problemen met hun kinderen. Respondent 13 had een huilbaby waardoor ze zelf ook slecht sliep 's nachts. Hierdoor verslechterde de work-life balance, omdat ze vaak moe was. Ze heeft toen besloten om minder te gaan werken, om zo de balans te verbeteren. Respondent 7 en 8 hebben allebei te maken gehad met ernstige ziektes bij hun kinderen. Het heeft bij beide een grote invloed gehad op de work-life balance, omdat er thuis veel druk op het gezin kwam. Respondent 7 heeft ervoor gekozen om te minderen in haar aantal werkuren, zodat ze meer tijd had voor haar kind. Bij respondent 8 heeft het ertoe geleid dat ze een tijd is gestopt in het onderwijs, omdat ze botste met de denkwijze van de organisatie.

Eén van de respondenten heeft te maken gehad met ziekte van haar partner. Hierdoor is haar work-life balance verslechterd, omdat haar man wegviel in de zorgtaken en het huishouden. Ook kan haar man niet meer werken, wat betekent dat zij verantwoordelijk is voor het inkomen. Dat heeft invloed op de werkuren. Ze geeft aan dat ze wel een uitkering krijgen voor haar man, maar dat zij niet minder kan gaan werken, omdat ze het geld van haar inkomen nodig hebben.

Tabel 9: impact ziekte van zichzelf, kind of partner

Impact	Benoemd door
Zelf ziek zijn heeft impact op de work-life balance	1,2,9,12,13,15
Zelf ziek zijn heeft impact op de werkuren	1,2,9,12,13,15
Ziekte van kind of partner heeft impact op de work-life balance	2,7,8,13
Ziekte van kind of partner heeft impact op de werkuren	2,7,8,13

4.2. Organisationele beïnvloeding

Naast dat er gekeken wordt wat voor een impact bepaalde levensgebeurtenissen hebben, wordt er gekeken hoe de organisatie deze impact kan mitigeren. In deze paragraaf worden de verschillende manieren van hulp, die uit de analyse zijn gehaald, beschreven.

4.2.1. (Het krijgen van) kinderen of kleinkinderen

Bij het krijgen van kinderen geven dertien van de vijftien respondenten aan dat de organisatie niks kan bieden om ervoor te zorgen dat ze meer uren gaan maken, of geen uren inleveren, op het moment dat ze kinderen krijgen. Wel geven verschillende respondenten aan dat de organisatie ervoor kan zorgen dat de work-life balance beter wordt op het moment dat ze kinderen krijgen.

Flexibiliteit wordt door negen respondenten benoemd als een manier om de work-life balance te verbeteren, er zijn verschillende vormen van flexibiliteit. Drie respondenten geven aan dat, op het moment dat ze kinderen hebben, het fijn is als ze niet meer vastzitten aan de 8-5 mentaliteit. Dit wil zeggen dat ze de mogelijkheid hebben om later binnen te komen en eerder naar huis te gaan. De tijd die ze voor de klas zijn, zijn ze er wel, maar daarbuiten zijn ze flexibel in de uren. Respondent 7 geeft aan dat dat ervoor heeft gezorgd dat ze kon blijven werken: *‘en dat heb ik dus ook kunnen doen door af en toe te zeggen nu ben ik na school meteen naar huis want ik ben gaar, of ik ben gaar van de hele dag, dat die mogelijkheid er gewoon was zeg maar’*. Onbewust heeft het toch invloed gehad op haar werkuren, terwijl ze elders zelf aangeeft dat de organisatie niks kan bieden. Ook respondent 3 geeft aan dat hij het fijn vond om naar zijn vrouw en kind te kunnen als dat nodig was en niet tot vijf uur op school moest blijven. Daarnaast geeft hij aan dat hij het als prettig heeft ervaren dat hij onder werktijd op zijn telefoon mocht kijken. Hij zag dat als een vorm van flexibiliteit en vertrouwen vanuit de organisatie. Naast de 8-5 mentaliteit geven ook twee respondenten aan dat het fijn is om weg te kunnen op het moment dat het nodig is. Respondent 4 geeft aan dat die ruimte prettig is: *‘wij moesten wel eens naar ziekenhuizen en dergelijken voor onderzoeken en dat kon dan soms onder schooltijd vallen en daar boden ze ook wel ruimte voor om dan te gaan’*.

Vier respondenten geven expliciet aan dat het rust gaf dat ze de mogelijkheid hadden om ouderschapsverlof op te nemen. Ze vinden dat een vorm van flexibiliteit, omdat er de ruimte is om minder te werken. Daarnaast wordt er aangegeven door twee respondenten dat naast dat het rust gaf dat de mogelijkheid er was om minder te werken, het ook geruststellend was om te weten dat ze na het ouderschapsverlof weer meer konden werken. Op het moment dat de leerkrachten minder gaan werken, geven drie respondenten aan, wordt het als prettig ervaren dat ze zelf de dagen die ze werken kunnen bepalen: *‘dat was voor mij de meest ideale werkdagen en toen ik hier kwam werken op de toermalijn had ik daar enige keuze in. Om aan te geven wat voor dagen ik graag wilde werken’*, aldus respondent 14.

Drie van de vijftien respondenten geven aan dat ze wellicht wel meer uren hadden willen werken als ze mogelijkheid hadden om thuis te werken, respondent 9: *‘of het had iets moeten*

zijn dat je thuis iets had kunnen doen bijvoorbeeld. Hoe je nou vaak dingen thuis kunt doen dat was toen nog niet'. Maar daarbij wordt wel aangegeven dat ze weten dat dat lastig is als leerkracht zijnde, omdat je er voor de leerlingen op school moet zijn om les te kunnen geven.

Naast flexibiliteit wordt ook interesse in de wensen van de leerkracht gezien als iets wat ervoor zorgt dat de work-life balance zal verbeteren. Drie respondenten geven aan dat het van belang is dat de organisatie, op het moment dat de werknemer kinderen krijgt, een gesprek aangaat met de werknemer over de wensen van deze persoon. Respondent 2 geeft aan dat het prettig was om samen te kijken naar de mogelijkheden: *'gewoon samen gekeken van wat is dan een goede groep om in terug te keren, uhm met wie doe je dat'*.

Ook begrip en medeleven vanuit de organisatie wordt gezien als iets wat de work-life balance kan verbeteren. Vier respondenten geven aan dat ze dat prettig vonden op het moment dat ze kinderen kregen.

Tabel 10: manier van hulp bij kinderen krijgen

Life event	Manier van hulp	Benoemd door
Kinderen krijgen	Flexibiliteit bieden	2,3,4,5,6,7,9,11,14
	Interesse en begrip/medeleven tonen	2,3,11,13,14

4.2.2. Een stap in de relatie of op jezelf wonen/verhuizen

Om de work-life balance te verbeteren bij samenwonen kan de organisatie een aantal dingen doen. Acht respondenten geven aan dat het bieden van flexibiliteit, op het moment dat ze gaan samenwonen, als prettig wordt ervaren. Zes van de acht respondenten geven aan dat het fijn is dat ze de mogelijkheid hebben om dagen vrij te nemen om te verhuizen. Respondent 4 geeft aan dat het fijn was dat ze die dagen niet hoefde in te zetten op de werkelijke verhuisdagen, maar ze ook anders in kon delen: *'maar wat ik had gedaan destijds is dat ik dat aan een vakantie heb geplakt, waardoor ik gewoon even, nou ja zeven dagen plus drie dagen op vakantie ging. Om even bij te komen'*.

Twee respondenten geven als vorm van flexibiliteit aan dat ze niet de 8-5 mentaliteit vasthouden op school. Respondent 1 geeft aan dat het fijn zou kunnen zijn als ze haar uren anders in kon delen, om de balans beter te houden en toch fulltime te werken. Ze heeft er op dat moment echter voor gekozen om dat niet te doen en minder uren te werken. Respondent 3 heeft wel gebruik gemaakt van het feit dat er geen 8-5 mentaliteit op de school heerste. Daarnaast geeft hij aan dat hij weg kon gaan als het nodig was, bijvoorbeeld als er een bank of iets

dergelijks geleverd werd.

Naast flexibiliteit geven vier respondenten aan dat het fijn is als er interesse en begrip vanuit de organisatie komt op het moment dat ze gaan samenwonen. De interesse komt in twee vormen naar voren. Ten eerste wordt er aangegeven dat het prettig is als de organisatie luistert naar de wensen van de werknemer op het moment dat hij of zij gaat samenwonen, respondent 11 zegt: *‘ja, nou, ik kan het nu heel goed bespreken hier op het werk, dat ik ook echt zegt: nou, ik, ik hou me aan mijn werkuren en that's it voor mij en dat is ook helemaal oké, dat dat, ja, dat gaat hier op school heel fijn’*. Ten tweede wordt er aangegeven dat het fijn is als de organisatie vraagt naar de thuissituatie van de werknemer op het moment dat hij of zij gaat samenwonen. Daarnaast wordt er door één respondent aangegeven dat het fijn is als de directeur meedenkt. Zij kon namelijk geen goede hypotheek krijgen en heeft toen in overleg met de directeur de zekerheid gekregen dat ze een vast contract zou krijgen, wat betekende dat ze wel een goede hypotheek kon krijgen.

Twee respondenten zijn gescheiden of hebben een relatiebreuk meegemaakt, die invloed had op de work-life balance. Eén van de twee geeft aan dat de organisatie niks had kunnen doen om de work-life balance te verbeteren, ze geeft aan dat ze toen nog jong was en de hulp van de organisatie niet nodig had. Respondent 3 geeft aan dat het wel heel fijn is voor de work-life balance als er flexibiliteit en begrip is. Hij kon thuisblijven op het moment dat het niet goed met hem ging, maar had ook de mogelijkheid om meer uren te maken als hij daar behoefte aan had. Daarnaast geeft hij aan dat het fijn is als er vanuit de organisatie begrip wordt getoond voor de thuissituatie: *‘ja wel een stukje begrip er ook in ... dat ik dan ook wel eens gebeld werd en dat ik dan zei vandaag liever niet’*.

Tabel 11: Manier van hulp bij samenwonen en scheiden

Life event	Manier van hulp	Benoemd door
Samenwonen	Flexibiliteit bieden	1,3,4,7,9,8,10
	Interesse en begrip/medeleven tonen	11,4,9,15
Scheiden	Flexibiliteit bieden	3
	Interesse en begrip/medeleven tonen	3
	Organisatie kan niks bieden	8

4.2.3. Verlies van dierbare en mantelzorg

Bij mantelzorg worden twee dingen aangegeven die als prettig ervaren worden om de work-life balance te kunnen verbeteren. Ten eerste geeft één van de respondenten aan dat het fijn is om

weg te kunnen als het nodig is. Ze geeft aan dat wanneer er iets dringends met haar moeder aan de hand was, ze altijd naar haar toe kon, ook onder werktijd. Daarnaast wordt er aangegeven dat het prettig is als de directie vraagt naar het welzijn van de werknemer en of hij of zij het allemaal trekt. Ook geven beide respondenten aan dat het fijn is als er begrip en medeleven wordt getoond voor de situatie.

Van de zes respondenten die aangaven dat het verlies van dierbare invloed heeft gehad op de work-life balance zijn er drie die expliciet benoemen wat de organisatie kan doen om deze te verbeteren. Zo geven twee respondenten aan dat het fijn is dat ze flexibiliteit hebben, dat ze de ruimte hebben om dagen vrij te nemen als dat nodig is, respondent 13 geeft aan: *‘nou alle gelegenheid bijvoorbeeld om in die dagen, want eigenlijk krijg je daar geen vrij voor, dat was dan geen probleem en ik kon gewoon alles regelen wat ik wilde’*.

Naast flexibiliteit geven ook twee respondenten aan dat het fijn is als er interesse en medeleven vanuit de organisatie komt. Ze geven aan dat het helpt als de directie van de organisatie vraagt hoe het met ze gaat en meedenkt over bepaalde situaties, respondent 9 geeft aan: *heel veel steun van sociale omgeving gekregen. Van mijn werkgever het eerste jaar ook heel erg, van ... blijf thuis, doe je ding*. Ze geeft aan dat het fijn is dat de werkgever meedenkt in het oplossen van bepaalde problemen. Wel geeft ze later aan dat zodra ze het tweede jaar inging dat helemaal veranderde. Ze kreeg geen steun meer vanuit de organisatie en dat verslechterde de work-life balance. Ze is toen uiteindelijk moeten stoppen met werken. Ze geeft hierbij aan dat het hebben van een fijn team, met collega's die achter je staan, er wel voor zorgt dat de work-life balance verbetert. Het team had bij haar echter niet genoeg invloed en de directie ging niet akkoord met bepaalde plannen: *‘die dingen die ik dan niet kon, gingen hun wel met z'n allen op hun nemen tot dat ik dat wel kon. Vond ik echt wel heel mooi van mijn collega's maar daar ging mijn directeur niet mee akkoord’*.

Tabel 12: manier van hulp bij mantelzorg en verlies van dierbare

Life event	Manier van hulp	Benoemd door
Mantelzorg	Flexibiliteit bieden	1
	Interesse en begrip/medeleven tonen	1,2
Verlies van dierbare	Flexibiliteit bieden	2,13
	Interesse en begrip/medeleven tonen	2,9

4.2.4. Wisseling in baan

Wanneer iemand van baan heeft gewisseld, geven zeven van de negen respondenten, die aangaven dat het invloed had op de work-life balance, aan dat het fijn is als er begeleiding wordt aangeboden. De begeleiding kan in verschillende vormen voorkomen. Twee respondenten geven aan dat het fijn is om mee te kijken bij een ervaren leerkracht, die al langer op de school werkt.

Vijf van de zeven respondenten geven aan dat ze voldoende ondersteuning kregen bij de stap naar de nieuwe school. Ze hadden iemand waar ze naartoe konden met vragen en konden terecht bij iemand met problemen. Ze geven allemaal aan dat dat fijn is. Twee respondenten daarentegen geven aan dat ze niet voldoende ondersteuning kregen op het moment dat ze op een nieuwe school begonnen en dat dat de work-life balance verslechterde, respondent 14 zegt: *'ik denk wel dat op deze school de begeleiding voor nieuwe collega's wel beter had gekund'*. Ze had het fijner gevonden als ze meer ondersteuning en begeleiding had gehad bij het vinden van haar plek op de nieuwe school.

Daarnaast geven twee respondenten aan dat begeleiding in de vorm van feedback komt. Dit heeft voor beide wisselende effecten. Respondent 15 geeft aan dat het fijn is om extra feedback te ontvangen van leidinggevende, zodat ze weet of ze goed bezig is of juist niet. Terwijl respondent 12 aangeeft dat de extra feedback en controle voor haar juist benauwend werkt en niet fijn is: *'Daar zat een hoofdleidster en die, ja begeleidde eigenlijk heel veel toch die zaten eigenlijk een beetje boven op ons. Dat benauwde me soms ook wel eens hoor, maar die controleerden ook wel van of het allemaal liep'*. Het geven van extra feedback en begeleiding kan dus verschillend opgevangen worden.

Naast dingen die de organisatie kan doen op het moment dat de leerkracht van baan wisselt zijn er ook veel respondent die aangeven wat fijn was op de nieuwe school. Zes respondenten zijn van baan gewisseld, omdat er op de nieuwe school meer flexibiliteit wordt geboden. Twee hiervan geven aan dat het fijn is dat ze zich niet aan de 8-5 mentaliteit hoeven te houden en hun dagen ook een beetje zelf in kunnen plannen. Daarnaast geven twee respondenten aan dat het op de nieuwe school fijn is dat ze ook thuis kunnen werken als ze dat willen. Dit sluit aan bij de geen 8-5 mentaliteit, want ze kunnen ervoor kiezen om eerder naar huis te gaan en daar op een ander tijdstip te werken.

Ook geeft één respondent aan dat ze de mogelijkheid had om tijd te nemen om zich te verdiepen in de groep, dit hangt ook een beetje samen met begeleiding. *'Dat je een uur in de week hebt dat je, of in de week, in de telfactor krijg je dan een aantal uren om dus extra aan je groep te besteden omdat het nieuw is en je daar gewoon in moet verdiepen'*, respondent 7 geeft

hier aan dat ze tijd krijgt om zich te verdiepen in haar nieuwe groep.

Vier respondenten geven aan dat interesse tonen in de leerkracht op het moment dat hij of zij nieuw is op school ook helpt om de work-life balance te verbeteren. Drie respondenten geven aan dat ze deze interesse ook kregen vanuit de directie van de organisatie en dat dat fijn was. Er werd gevraagd naar de wensen en het welzijn van de leerkracht, respondent 8 zegt: *‘daar werd echt heel nadrukkelijk gevraagd wat je nodig had om daar goed te kunnen functioneren’*. Respondent 10 geeft aan dat ze deze interesse miste toen ze op de nieuwe school ging werken; *‘misschien ook wat vaker een gesprek aangaan over hoe het met je gaat, om meer een beeld te houden van hoe gaat het met de werk, werknemer’*

Voor één respondent zorgt de wisseling in baan ervoor dat ze meer uren gaat maken. Ze krijgt een nieuwe functie en andere taken waardoor ze bereid is om meer uren te maken. Voor haar speelt uitdaging een rol in de keuze voor een bepaald aantal uren.

Ook waardering en vertrouwen worden genoemd door respondenten. Twee respondenten geven aan dat op het moment dat ze op een nieuwe school gaan werken, de directie moet vertrouwen op de kunde en de eerlijkheid van de leerkracht. Waardering wordt door twee respondenten benoemd. Respondent 13 geeft aan dat ze het fijn vond dat ze op de nieuwe school meer waardering kreeg voor haar werk: *‘en ik vond eigenlijk dat we er heel erg gewaardeerd werden, zeker. Heel, heel positief vond ik’*. De andere respondent kreeg de waardering in de vorm van financiële beloning. Ze werkte nog niet haar volle dagen op de nieuwe school, maar kreeg deze wel al uitbetaald.

Tabel 13: manier van hulp bij wisseling in baan

Life event	Manier van hulp	Benoemd door
Wisseling in baan	Begeleiding	3,8,9,10,12,14,15
	Flexibiliteit	2,3,4,7,10,12
	Interesse en begrip/medeleven tonen	3,8,10,13
	Uitdaging	14
	Vertrouwen	3,12
	Waardering	4,13

4.2.5. Studie ernaast

Alle respondenten die aangeven dat een studie naast het werk invloed heeft op de work-life balance, geven aan dat dit verbeterd kan worden als de organisatie flexibiliteit biedt. Vier hiervan vinden het fijn om ruimte te krijgen om dagen vrij te nemen om aan de studie te werken. Drie hebben dit ook daadwerkelijk gekregen, één respondent kon deze dagen niet krijgen.

Daarnaast geven twee respondenten aan dat het fijn is als de school geen 8-5 mentaliteit heeft op het moment dat er studie naast het werk wordt gedaan. Ze kregen de mogelijkheid om eerder weg te gaan van het werk, om naar de studie te gaan.

Eén respondent geeft aan dat het fijn is om zelf de werkdagen te kiezen, hierdoor kon ze zelf haar studie en werk inplannen. Ze geeft wel aan dat ze intern begeleider was op het moment dat ze aan de studie bezig was. Dit maakt het makkelijker om zelf je werkdagen te kiezen, geeft ze aan.

Naast flexibiliteit geven vier respondenten aan dat ze studiemogelijkheden hebben gekregen. Drie respondenten geven expliciet aan dat de school de lerarenbeurs heeft geaccepteerd en dat dat ervoor zorgde dat de work-life balance niet verslechterde. Eén respondent geeft aan dat ze graag de lerarenbeurs had gehad zodat de combinatie van werk met studie en privé makkelijker was, maar de school accepteerde deze niet. Twee respondenten geven aan dat de lerarenbeurs ervoor zorgde dat ze op school uit geroosterd konden worden en aan de studie konden werken, respondent 10: *'dus zij kregen geld om mij uit te roosteren of mij te vervangen eigenlijk'*.

Interesse en medeleven tonen wordt door drie respondenten ervaren als iets wat de work-life balance verbeterd op het moment dat werk met een studie wordt gecombineerd. Respondent 9 geeft aan dat het fijn is als een organisatie meewerkt met de wensen van de werknemer: *'dus ja ik ben wel heel blij dat hun hebben meegewerkt'*. Respondent 3 geeft aan dat hij het prettig vond dat de directeur hem erop wees dat hij tijd voor zichzelf moest nemen: *'maar ook het stukje dat de directeur het kenbaar maakte van goh ik snap je situatie dus je kunt ook keuzes in maken. Dat is wel fijn, niet dat hij je aankeek van wat ben je nu aan het doen maar dat je ook je rust kon pakken'*.

Waardering en vertrouwen worden ook hier weer door enkele respondenten aangekaart. Twee respondenten vonden het fijn dat de directie het vertrouwen in de werknemer had om een opleiding erbij te doen. Respondent 10 geeft aan: *'ook het vertrouwen van oké, dat is goed voor je eigen ontwikkeling en dan is dat dus ook goed voor de school'*. Daarnaast geven twee respondenten aan dat waardering fijn was of was geweest. Respondent 4 had graag gezien dat de school de lerarenbeurs wel accepteerde zodat ze rustig aan haar studie kon werken. Respondent 10 geeft aan dat ze waardering vanuit de organisatie voelde, omdat ze de mogelijkheid had om zichzelf te ontwikkelen.

Tabel 14: manier van hulp bij studie ernaast doen

Life event	Manier van hulp	Benoemd door
Studie ernaast doen	Flexibiliteit bieden	3,4,6,9,10,15
	Studiemogelijkheden	4,6,10,15
	Interesse en begrip/medeleven tonen	3,9,10
	Vertrouwen	10,15
	Waardering	4,10

4.2.6. *Eigen zaak beginnen*

Van de drie respondenten die een eigen zaak zijn begonnen geeft er maar één aan dat de organisatie iets kan bieden om de work-life balance te verbeteren. Respondent 5 zegt dat het fijn is als er flexibiliteit geboden wordt. Hij geeft aan dat het prettig is dat hij dagen vrij kan nemen om in zijn zaak, het café, te zijn: *'ze denken nog steeds mee: kermis zijn geen vrije dagen, maar ik krijg wel vrij vanuit school'*. Daarnaast geeft hij aan dat het fijn is als er interesse en medeleven wordt getoond.

Tabel 15: manier van hulp bij eigen zaak beginnen

Life event	Manier van hulp	Benoemd door
Eigen zaak beginnen	Flexibiliteit bieden	5
	Interesse en begrip/medeleven tonen	5

4.2.7. *Ziekte van zichzelf, kind of partner*

Vier van de zes respondenten die zelf ziek zijn geweest, geven aan dat het helpt als er vanuit de organisatie interesse en begrip wordt getoond in de werknemer op het moment dat hij of zij ziek wordt. Respondent 15 geeft aan dat ze de organisatie dankbaar is dat ze haar hebben geholpen toen ze ziek was: *'daar heb ik wel echt gevoeld dat de school heel meedenkend en meelevend en juist ik wilde werken, en zij hebben de bedrijfsarts ingeschakeld om mij juist af te remmen. Achteraf ook maar goed'*. Respondent 5 geeft aan dat de organisatie helemaal niet meedenkend was en dat dat juist zorgde voor een verslechterde work-life balance. Hij kreeg een plan van aanpak vanuit de organisatie voorgelegd, maar had zelf meer inspraak gewild: *'ook luisteren naar, naar, naar de, naar mij in dat geval'*.

Naast het tonen van begrip en interesse geven drie respondenten aan dat flexibiliteit ook helpt om de work-life balance te verbeteren op het moment van ziekte. Respondent 2 geeft aan dat ze andere

taken kreeg op het moment dat ze haar eigen taken niet meer uit kon voeren. Hierdoor kon ze wel blijven werken, maar op een andere manier. Daarnaast geeft één respondent aan dat het fijn is als de uren opgevangen worden door iemand, zodat ze zelf de rust heeft om vrij te nemen, respondent 15: *'ja, daar hebben ze, hebben ze zelfs, omdat er toen geen vervanging een keer was, is het management voor de klas gegaan en daar hebben ze me nooit in gezegd, dit gaat niet'*.

Er is één respondent die aangeeft dat ze graag meer begeleiding had gehad op het moment dat ze ziek werd. Ze kreeg al eerder klachten dat ze het niet meer trok, maar hier was geen interesse in. Ze had graag gezien dat de directie haar serieus had genomen en haar meer had begeleid.

Van de vier respondenten waarvan het kind of de partner ziek is geweest, geven er drie aan dat het bieden van flexibiliteit zorgt voor een betere work-life balance. Drie respondenten geven aan dat dit in de vorm van de mogelijkheid tot vrije dagen is. Respondent 7 geeft aan: *'school stond daar ook voor open alleen ja jij geeft gewoon zelf aan wat je nodig hebt. De een vindt het fijn om meteen weer volle bak aan de slag te gaan en de een heeft daar wat meer last van en heeft wat tijd nodig om het te verwerken. En ik heb nu gemerkt dat ik wel wat tijd nodig heb om het te verwerken'*. Ook respondent 2 geeft aan dat ze alle ruimte had om vrije dagen te nemen, maar ze geeft zelf aan dat ze daar geen behoefte aan had omdat ze het ook fijn vond om te werken.

Daarnaast geeft respondent 7 aan dat het fijn is als er vanuit de directie medeleven wordt getoond op het moment dat er een dierbare ziek is. Haar kind was ziek en ze geeft aan dat het fijn was dat er zoveel medeleven werd getoond toen dat gebeurde.

Tabel 16: manier van hulp bij ziekte van zichzelf, kind of partner

Life event	Manier van hulp	Benoemd door
Zelf ziek zijn	Flexibiliteit bieden	1,2,15
	Interesse en begrip/medeleven tonen	2,5,9,15
	Begeleiding	1
Kind/partner ziek	Flexibiliteit bieden	2,7,8
	Interesse en begrip/medeleven tonen	7

4.2.8. *Advies van leerkrachten*

Naast hulpmiddelen die de organisatie kan bieden bij levensgebeurtenissen, zijn er nog enkele dingen die de organisatie kan doen om de work-life balance te beïnvloeden. Leerkrachten

komen zelf met manieren die kunnen helpen om de work-life balance te verbeteren. Naast dat het van belang is dat de organisatie interesse en begrip toont op het moment van een levensgebeurtenis, is het ook belangrijk dat de organisatie altijd interesse heeft in de werknemers. Alle respondenten geven aan dat het fijn is als de organisatie begrip heeft voor bepaalde keuzes die ze maken en voor de thuissituatie. Ze geven allemaal aan dat dat van belang is om de work-life balance te verbeteren.

Daarnaast geven tien respondenten aan dat de werkdruk minder wordt op het moment dat de administratie minder wordt. Ze geven aan dat er vaak veel administratie is, die vaak nutteloos aanvoelt. Ze begrijpen allemaal dat administratie erbij hoort, maar zijn van mening dat die in het onderwijs te veel is. Als de werkdruk minder is, is de work-life balance ook beter. Twee respondenten geven aan dat het al makkelijker zou zijn als leerkrachten tijd krijgen om de administratie bij te werken. Respondent 4 zegt: *'nou wat ik denk, denk ik sowieso belangrijk is, is dat scholen ook mogelijkheid bieden om een studiedag te bieden waarin je ook administratie kan doen, zodat je dat niet allemaal nog na schooltijd en dergelijke moet doen'*. Respondent 15 geeft aan dat dit wellicht mogelijk is op het moment dat de leerlingen gymles hebben, dat daar een vakspecialist op wordt gezet, zodat de leerkrachten een uur de tijd hebben om administratie bij te werken.

Respondent 4 komt met de oplossing om een persoonlijke assistent voor leerkrachten in te schakelen die de administratie op zich kan nemen, zodat de werkdruk van de leerkrachten verminderd wordt: *'misschien een persoonlijk administratieve kracht, of zo, die persoonlijk assistent van. Ja weet je iemand die wat meer van die administratieve taken over zou kunnen nemen'*.

Daarnaast zijn er vijf respondenten die van mening zijn dat de organisatie de focus moet houden op de primaire doelen van het basisonderwijs, respondent 2 geeft aan: *'niet teveel willen doen in een schooljaar, behalve school, gewoon lesgeven'*. Ze geven aan dat de extra activiteiten die georganiseerd worden, zorgen voor veel werkdruk. Ook de vergaderingen, werkgroepen en overleggen zorgen ervoor dat er extra druk bij de leerkrachten. Ze geven aan dat de organisatie tegen sommige activiteiten nee moet durven zeggen. Respondent 11 zegt: *'je hebt iedere dag heb je wel de dag van, dan is het weer de, de dag van het tandenpoetsen dan is het weer een dag van, voor het gezonde ontbijt, dan is het weer de dag van het lezen, dan is het weer een dag van, weet ik veel wat boomfeestdag, daar moet je in schrappen'*.

4.3. Interpretatie van resultaten

In tabel 17 bevindt zich een overzicht van alle resultaten. Hier zijn enkele dingen uit op te merken. Ten eerste worden de werkuren en de work-life balance het meest beïnvloedt door het krijgen van kinderen. De meeste respondenten geven hierbij aan dat het een impact heeft gehad op de work-life balance en de werkuren. Ze geven allemaal aan dat ze niet openstaan voor meer uren, maar de organisatie kan er wel voor zorgen dat de work-life balance verbeterd. Om ervoor te zorgen dat de work-life balance verbeterd kan de organisatie het beste flexibiliteit bieden. Daarnaast is het ook van belang dat er interesse en begrip voor de situatie wordt getoond vanuit de organisatie.

Naast kinderen krijgen, heeft ook scheiden of het einde van een relatie een grote invloed op de work-life balance. Beide respondenten die aangaven dat ze zijn gescheiden of dat hun relatie op een bepaald moment ten einde is gelopen, geven aan dat het invloed heeft gehad op de work-life balance.

Voor mantelzorg geldt ook dat beide respondenten, die aangeven dat ze zorg hebben of hadden voor één van hun ouders, vinden dat het de work-life balance beïnvloedt. Ook deze levensgebeurtenis heeft dus een grote impact. Het heeft voor één van de twee respondenten invloed gehad op het aantal werkuren.

Ook het wisselen van baan heeft een grote invloed op de work-life balance. Vaak wordt er gewisseld in baan, omdat er bij een andere baan een betere work-life balance is. Dat is ook terug te zien in deze resultaten. Respondenten zijn vaak van baan gewisseld, omdat de wisseling ervoor zorgde dat ze meer flexibiliteit kregen. Maar ook het krijgen van waardering en vertrouwen is voor enkele respondenten een belangrijke reden om te wisselen in baan. Als ze eenmaal gewisseld zijn van baan is het belangrijk dat de organisatie begeleiding aanbiedt, zodat de werknemer kan wennen aan zijn of haar nieuwe werkplek.

Ook als respondenten een studie naast het werk doen, is het van belang dat de organisatie flexibiliteit biedt. De werknemer moet de ruimte hebben om dagen te kunnen studeren en naar school te gaan, dat zorgt voor een betere work-life balance.

Alle respondenten die ziek zijn geweest, hebben aangegeven dat dit invloed heeft op de work-life balance en de werkuren. Het is van belang dat de organisatie op het moment van ziekte met name interesse en begrip voor de situatie toont. Ook hier komt flexibiliteit weer naar voren als iets wat zorgt voor een betere work-life balance. Al met al komt flexibiliteit het meeste voor als hulpmiddel wat ervoor kan zorgen dat de work-life balance verbeterd. Maar ook

interesse/begrip tonen, het minderen in administratie en extra activiteiten komen vaak naar voren.

Tabel 17: overzichtstabel

Life event	Impact op	Manier van hulp
(Het krijgen van) kinderen krijgen	Work-life balance (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14) Werkuren (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14)	Flexibiliteit bieden (2,3,4,5,6,7,9,11,14) Interesse en begrip/medeleven tonen (2,3,11,13,14)
Op zichzelf wonen	Work-life balance (8,10) Werkuren (-)	-
Samenwonen	Work-life balance (1,2,8,9) Werkuren (1,2)	Flexibiliteit bieden (1,3,4,7,9,8,10) Interesse en begrip/medeleven tonen (4,9,11,15)
Trouwen	Work-life balance (3,7,14) Werkuren (-)	-
Scheiden/relatie ten einde	Work-life balance (3,8) Werkuren (8)	Flexibiliteit bieden (3) Interesse en begrip/medeleven tonen (3) Organisatie kan niks bieden (8)
Mantelzorg	Work-life balance (1,2) Werkuren (1)	Flexibiliteit bieden (1) Interesse en begrip/medeleven tonen (1,2)
Verlies van dierbare	Work-life balance (1,2,3,5,9,13) Werkuren (5,9)	Flexibiliteit bieden (2,13) Interesse en begrip/medeleven tonen (2,9)
Wisseling in baan	Work-life balance (2,3,4,8,10,12,13,14,15) Werkuren (1,2,3,8,13,14)	Begeleiding (3,8,9,10,12,14,15) Flexibiliteit bieden (2,3,4,7,10,12)

		Interesse en begrip/medeleven tonen (3,8,10,13) Uitdaging (14) Vertrouwen (3,12) Waardering (4,13)
Studie ernaast doen	Work-life balance (3,4,6,8,9,10,15) Werkuren (6,8,10)	
		Flexibiliteit bieden (3,4,6,9,10,15) Studiemogelijkheden (4,6,10,15) Interesse en begrip/medeleven tonen (3,9,10) Vertrouwen (10,15) Waardering (4,10)
Eigen zaak beginnen	Work-life balance (5,8,10) Werkuren (5,8,10)	
		Flexibiliteit bieden (5) Interesse en begrip/medeleven tonen (5)
Zelf ziek zijn	Work-life balance (1,2,9,12,13,15) Werkuren (1,2,9,12,13,15)	
		Flexibiliteit bieden (1,2,15) Interesse en begrip/medeleven tonen (2,5,9,15) Begeleiding (1)
Kind/partner ziek	Work-life balance (2,7,8,13) Werkuren (2,7,8,13)	
		Flexibiliteit bieden (2,7,8) Interesse en begrip/medeleven tonen (7)

4.4. Reflectie op de resultaten

4.4.1. Theoretische reflectie

4.4.1.1. *Life events*

Wat betreft de theorie over life events komt deze grotendeels overeen met de resultaten. De respondenten ervaren bepaalde life events als positief (trouwen, kinderen krijgen, diploma halen) en andere als negatief (scheiden, verlies van dierbare en verlies van een baan). Wat echter opvallend is, is dat er bepaalde life events zijn die in de theorie niet duidelijk, of helemaal niet, besproken worden, maar wel expliciet naar voren komen uit de resultaten. Deze gebeurtenissen zijn inductief gevonden, deze gebeurtenissen zijn: het beginnen van een eigen zaak, samenwonen, op zichzelf wonen, een studie ernaast doen en ziekte van zichzelf/kind/partner.

Wat wel overeenkomt met de theorie is dat ook al zijn bepaalde life events nog zo leuk, ze kunnen wel de work-life balance verslechteren. Met name als mensen kinderen krijgen, beïnvloedt dit de work-life balance en de werkuren. De respondenten die zijn getrouwd, zijn allemaal erg positief over deze gebeurtenis, maar het heeft voor de meeste respondenten weinig invloed op de work-life balance, ze ervaren het wel allemaal als iets moois. Het is dus geen levensgebeurtenis die groot genoeg is om invloed te hebben.

Het behalen van een diploma en beginnen met werken wordt volgens de theorie gezien als een moment dat de work-life balance gaat veranderen. Dit komt echter niet helemaal overeen met de resultaten. De respondenten geven wel aan dat ze geslaagd zijn, maar geen enkele respondent heeft aangegeven dat het voor een verslechterde work-life balance zorgde. Ze vonden het allemaal normaal om zoveel mogelijk te gaan werken, om geld te verdienen en een toekomst op te bouwen. Het is dus niet echt een levensgebeurtenis, het is gewoon iets wat erbij hoort.

Het verlies van een dierbare heeft invloed op de work-life balance op verschillende manieren. Bij de meeste respondenten zorgt het er even voor dat ze verdrietig zijn en is het een realisatiemoment dat het leven zomaar kan eindigen. Voor enkele respondenten heeft het zo'n grote invloed dat ze moeten stoppen met werken. De theorie zegt dat het verlies van een dierbare niet voor altijd effect heeft op de work-life balance, omdat er sprake is van een rouwproces. Dit wil zeggen dat na een tijd het verdriet minder wordt, dit komt echter niet helemaal overeen met de resultaten. Voor de meeste respondenten geldt wel dat na een tijd het verdriet minder wordt, maar er is ook een respondent die na zeven jaar nog altijd minder werkt door het verlies van een dierbare.

4.4.1.2. *Gender*

Uit de resultaten blijkt dat ook de mannen die kinderen hebben gekregen ervoor kiezen om minder uren te gaan werken. Dit is in tegenstelling met wat de theorie zegt, alle mannelijke respondenten zijn namelijk minder gaan werken toen ze kinderen kregen. De mannelijke respondenten kiezen er echter wel eerder voor om weer terug te gaan naar meer werkuren. Ook al staat in de theorie dat mannen meestal blijven werken als ze kinderen krijgen, was het wel te verwachten dat mannen in het onderwijs dat niet doen. Ze werken namelijk in een feminiene sector, het kan zijn dat ze zich aanpassen naar de normen van vrouwen. En dus ook eerder minder gaan werken als ze kinderen krijgen. Vrouwen blijven over het algemeen dus meer thuis op het moment dat ze kinderen krijgen dan mannen en blijven daarnaast ook langer thuis. Mannen gaan eerder weer meer uren maken. Daarnaast zijn er geen vrouwen die aangeven dat ze weer meer zijn gaan werken toen de kinderen naar school gingen, dat zou volgens de theorie wel gebeuren. Er is wel een respondent die juist weer minder uren is gaan maken op het moment dat de kinderen naar de basisschool gingen, zodat ze mee kon helpen met activiteiten en betrokken kon zijn.

Daarnaast stelt de theorie dat door het beeld van *hegemonic masculinity* vrouwen het idee kunnen hebben dat ze meer thuis moeten blijven op het moment dat er meer zorgtaken komen. Dit komt overeen met de resultaten. Twee van de drie mannelijke respondenten geven aan dat op het moment dat ze zijn gaan samenwonen de (vrouwelijke) partner het huishouden op zich heeft genomen en dat zij daardoor hun uren kon blijven werken. Hier komt het beeld dat de vrouw de zorgtaken in het huis op zich neemt duidelijk terug. Het is echter lastig om hier echt een conclusie uit te trekken, omdat er maar drie mannen zijn geïnterviewd.

4.4.1.3. *Organisationele beïnvloeding*

Wat overeenkomt met de theorie is dat met name als de organisatie flexibiliteit biedt de work-life balance van de werknemers wordt verbeterd. Waardering komt een enkele keer naar voren. Zo geeft een respondent aan dat ze het fijn vond dat ze waardering kreeg in de vorm van een financiële stimulans, hierdoor kreeg ze het gevoel dat ze ertoe deed en was ze bereid extra uren in het werk te steken. Het komt, in tegenstelling met wat de theorie zegt, echter niet zo heel snel voor dat de respondenten ook expliciet aangeven dat ze door flexibiliteit en waardering meer inzet tonen en meer uren gaan werken. Er zijn slechts enkele respondenten die zeggen dat ze door flexibele werkuren of thuiswerken meer uren zijn gaan maken.

Daarnaast stelt de theorie dat er drie opties zijn wat betreft steun. De organisatie kan

hulp bieden in de zorg voor de kinderen, de organisatie kan flexibele uren aanbieden en de organisatie kan verlof aanbieden. De laatste twee opties worden door de respondenten ook benoemd. Ze vinden het prettig als de organisatie flexibele uren aanbiedt, zodat ze weg kunnen om bijvoorbeeld de kinderen op te halen van school of ze te verzorgen. Daarnaast geeft het veel respondenten rust dat ze weten dat ze verlof op kunnen nemen en daarna hun uren weer terugkrijgen als ze dat willen. De optie om hulp te bieden met de zorg voor de kinderen is door geen enkele respondent benoemd. Wel is er een respondent die benoemde dat scholen meer samen moeten werken met de kinderopvang om het leerkrachten met kinderen makkelijker te maken.

4.4.2. Reflectie van proposities

4.4.2.1. *Reflectie propositie life events*

De propositie die is opgesteld voor levensgebeurtenissen is; *life events zijn van invloed op de te ervaren work-life balance, waarbij een nieuwe afweging over het aantal werkuren kan ontstaan*. Als standaard geldt dat de impact van het life event is groot als 1. van het aantal respondenten dat aangeeft dat het life event invloed heeft op de work-life balance 2. de helft of meer veranderd is in het aantal werkuren. Deze propositie kan aangenomen worden op basis van de resultaten, maar er is wel een toevoeging nodig.

Niet alle life events zijn namelijk van zulke grote invloed dat er ook daadwerkelijk een nieuwe afweging wordt gemaakt voor het aantal werkuren. Alle levensgebeurtenissen die benoemd zijn door de respondenten hebben wel invloed op de te ervaren work-life balance. Er zijn echter verschillen in de mate van invloed.

Bij het krijgen van kinderen en ziekte van zichzelf/kind/partner hebben alle respondenten die het meegemaakt hebben een nieuwe afweging gemaakt over het aantal werkuren. Deze gebeurtenissen hebben dus zo'n aanzienlijk grote impact op de work-life balance dat dat nodig is. De respondenten die aangeven dat trouwen een impact heeft gehad op de work-life balance hebben geen nieuwe afweging gemaakt over het aantal werkuren, de impact van deze levensgebeurtenis is dus niet groot.

Life events hebben een invloed op de te ervaren work-life balance, maar het verschilt per life event hoe groot deze invloed is. Als de invloed groot genoeg is, dan wordt er een nieuwe afweging gemaakt over het aantal werkuren. Als het life event wel invloed heeft op de work-life balance, maar deze is niet dermate groot dat het verslechterd dan wordt er geen nieuwe

afweging gemaakt over het aantal werkuren. De levensgebeurtenissen die groot zijn, zijn; kinderen krijgen, scheiden/relatie ten einde, mantelzorg, wisseling in baan, eigen zaak beginnen en ziekte van zichzelf/kind/partner.

4.4.2.2. Reflectie propositie organisationele beïnvloeding

De propositie die is opgesteld over organisationele beïnvloeding is; *als een organisatie steun biedt, waaronder flexibiliteit en waardering, op het moment dat er een life event plaatsvindt of heeft plaatsgevonden, zal dat leiden tot geen vermindering van werkuren of zelfs meer werkuren.* De standaard die hier geldt is; een manier van hulp wordt aangenomen als nuttig om de impact van een life event af te vlakken, wanneer 1. van de respondenten waar het life event invloed had op de work-life balance of de werkuren 2. één derde of meer aangeeft dat het prettig of fijn is. Deze propositie kan aangenomen worden, maar heeft wel extra uitleg nodig.

Uit de resultaten blijkt dat organisatie inderdaad steun kan bieden op het moment dat er een life event plaatsvindt of heeft plaatsgevonden. Flexibiliteit en waardering zijn twee vormen van steun die de organisatie kan bieden, er zijn nog meer vormen van steun, deze worden besproken onder 4.4.3. Vooral flexibiliteit wordt door alle respondenten aangegeven als een vorm van steun die ervoor zorgt dat work-life balance verbeterd. Waardering wordt door slechts een paar respondenten benoemd en is niet zo zeer een manier om de work-life balance te verbeteren of om een werknemer meer uren te laten maken.

Er zijn enkele respondenten die aangeven dat doordat de organisatie flexibiliteit biedt ze meer uren willen werken. De andere respondenten geven niet expliciet aan dat ze meer uren gaan werken als de organisatie flexibiliteit biedt, als er een life event heeft plaatsgevonden, maar ze geven wel aan dat het ervoor zorgt dat de work-life balance niet wordt verslechterd. De organisatie kan er dus wel voor zorgen dat de impact van levensgebeurtenissen afvlakt. Hierdoor zijn werknemers er eerder toe bereid om geen uren in te leveren. Logischerwijs is te beredeneren dat wanneer de werkdruk of de privédruk niet meer wordt er ook geen reden is tot het minderen in uren.

4.4.3. Reflectie van inductieve resultaten

Uit de theorie zijn enkele levensgebeurtenissen naar voren gekomen: trouwen, kinderen krijgen, diploma halen, scheiden, verlies van dierbare en verlies van een baan, uit de inductieve resultaten blijkt echter dat er veel meer levensgebeurtenissen zijn. Het beginnen van een eigen zaak, samenwonen, op zichzelf wonen, mantelzorg, een studie ernaast doen en ziekte van

zichzelf/kind/partner, zijn levensgebeurtenissen die inductief gevonden zijn. Ook deze gebeurtenissen hebben wisselend impact op de work-life balance. Zoals eerder benoemd heeft ziekte van zichzelf/kind/partner een dermate grote impact op de work-life balance dat er een nieuwe afweging over het aantal werkuren wordt gemaakt.

Er is in de literatuur weinig tot geen aandacht voor het beginnen van een zaak naast het werk. Dit wordt wel aangekaart door drie respondenten in de interviews. Zij zijn een eigen zaak begonnen naast hun baan in het onderwijs en dat heeft een grote invloed op de work-life balance en de werkuren. Ook het doen van een studie naast het werk wordt in de theorie niet besproken. Er zijn veel respondenten die naast hun baan een studie hebben gedaan om zich verder te ontwikkelen. Dit heeft voor veel respondenten ook een impact op de work-life balance en de werkuren.

Ook de resultaten over de organisationele beïnvloeding brengen inductief veel nieuwe kennis. Een organisatie kan namelijk veel meer doen dan enkel waardering en flexibiliteit bieden. Zo vinden nieuwe werknemers het bijvoorbeeld prettig als ze begeleiding krijgen op de nieuwe werkplek. De work-life balance verandert namelijk op het moment dat er een wisseling in baan plaatsvindt, de organisatie kan ervoor zorgen dat de impact van deze wisseling beperkt blijft door begeleiding aan te bieden.

Wat daarnaast echt uit de interviews naar voren is gekomen, is dat het fijn is als er vanuit de organisatie interesse en begrip/medeleven getoond wordt. Het verbetert de work-life balance als werknemers zich gehoord en begrepen voelen. Daarom is het goed als de organisatie één keer in de zoveel tijd vraagt hoe het met de werknemer gaat en ook vraagt naar de thuissituatie. Ook is het van belang dat ze begrip tonen als er iets gebeurt in het leven van de werknemer wat ervoor zorgt dat de work-life balance zo erg verslechtert dat ze minder gaan werken. Verschillende respondenten geven aan dat de organisatie de impact van de gebeurtenis dan af kan vlakken door interesse en begrip te tonen.

Ook vertrouwen en uitdaging worden enkele keren benoemd als manieren om hulp te bieden. Verschillende respondenten geven aan dat de work-life balance verbeterd als de organisatie vertrouwen heeft in de kunde en eerlijkheid van de werknemer. Een voorbeeld hiervan is dat de leerkracht thuis zijn of haar nakijkwerk of administratie kan doen en niet tot vijf uur op school hoeft te blijven. De organisatie moet er op dat moment op vertrouwen dat de leerkracht dit ook daadwerkelijk thuis doet. Eén van de respondenten geeft expliciet aan dat ze meer uren gaat werken doordat ze een andere functie krijgt, waar ze meer uitdaging heeft.

5. Conclusie en discussie

5.1. *Antwoord op de hoofdvraag van het onderzoek*

Het lerarentekort in het Nederlands basisonderwijs is nog steeds een groot probleem, daarom is er in dit onderzoek gekeken naar wat mogelijkheden zijn om leerkrachten te verleiden tot meer uren. In het basisonderwijs werkt het merendeel van de leerkrachten namelijk parttime, met dit onderzoek is er gekeken naar de factoren die het aantal werkuren beïnvloeden. De hoofdvraag van dit onderzoek is; *‘Hoe kunnen onderwijsorganisaties basisschoolleerkrachten, die geconfronteerd worden met life events, ondersteunen in het behouden van een goede work-life balance, om zo een behoud van werkuren te realiseren?’*. Er is onderzocht wat de invloed van life events zijn op de work-life balance en het aantal werkuren en wat de organisatie kan doen om de invloed af te vlakken om ervoor te zorgen dat leerkrachten meer uren gaan maken.

Er zijn verschillende levensgebeurtenissen die van invloed zijn op het aantal werkuren van mannelijke en vrouwelijke leerkrachten in het primair onderwijs. De levensgebeurtenissen die in de theorie naar voren zijn gekomen zijn; trouwen, kinderen krijgen, scheiden, wisseling in baan, verlies van dierbare en een diploma behalen. Naast de theorie komen er uit de resultaten nog andere levensgebeurtenissen die impact hebben op de work-life balance of werkuren; studie ernaast doen, eigen zaak beginnen, ziekte van zichzelf/ouder/kind/partner, samenwonen, op zichzelf wonen en mantelzorg.

Uit de resultaten komt naar voren dat trouwen en op zichzelf wonen enkel invloed heeft op de work-life balance en niet op de werkuren. De impact van deze levensgebeurtenissen is niet groot genoeg om voor andere werkuren te kiezen. Wel kan het ervoor zorgen dat er privé meer rust of juist meer stress komt. Zo geeft trouwen, voor de respondenten die aangeven dat het een invloed heeft, meer rust voor de privésituatie en zorgt mantelzorg juist voor meer stress.

Daarnaast komt uit de resultaten dat; kinderen krijgen, ziekte van zichzelf/kind/partner, een eigen zaak beginnen, wisseling in baan, studie ernaast doen, verlies van dierbare, scheiden/relatie ten einde, mantelzorg en samenwonen op zowel de work-life balance als de werkuren van invloed zijn. Kinderen krijgen, ziekte van zichzelf/kind/partner en een eigen zaak beginnen hebben de grootste invloed op het aantal werkuren. Alle respondenten die dit mee hebben gemaakt hebben daarna een wisseling in het aantal uren gehad. Wisseling in baan, mantelzorg en scheiden/ relatie ten einde hebben ook een redelijk grote invloed op werkuren. Scheiden/ relatie ten einde heeft een grote invloed op de work-life balance want beide

respondenten die dit mee hebben gemaakt vonden dit erg heftig. Bij een wisseling in baan kiezen veel respondent voor een ander aantal werkuren, daarnaast heeft deze wisseling vaak een invloed op de work-life balance. Verlies van dierbare, studie ernaast doen en samenwonen heeft een kleinere impact op de work-life balance, maar is voor sommige respondenten wel groot genoeg om voor een ander aantal werkuren te kiezen.

Om ervoor te zorgen dat de impact van het life event afvlakt, kunnen organisaties verschillende dingen doen. Volgens de theorie kan de organisatie flexibiliteit en waardering aanbieden om ervoor te zorgen dat de werknemers geen uren inleveren. Uit de resultaten komt naar voren dat bij verschillende levensgebeurtenissen de organisatie verschillende manieren van hulp aan kan bieden. Het bieden van flexibiliteit komt bij alle levensgebeurtenissen terug. Zo kan de organisatie bijvoorbeeld de leerkracht thuis laten werken en de 8-5 mentaliteit loslaten. Ze begrijpen wel allemaal dat dit lastig is in het onderwijs, maar nakijkwerk en administratie zou thuis kunnen.

Daarnaast komt naar voren dat het belangrijk is dat er vanuit de organisatie interesse, begrip en medeleven getoond wordt. Als er vanuit de organisatie interesse in de werknemer getoond wordt en er wordt gevraagd naar de wensen van de werknemer verbetert dit de work-life balance. Zo heeft de werknemer het gevoel dat hij of zij gehoord wordt en zijn of haar wensen uit kan spreken. Het is niet alleen belangrijk om dit bij levensgebeurtenissen te doen, maar ook door het jaar heen. Veel respondenten geven aan dat de werkdruk verlaagt, als er interesse in de leerkrachten en de thuissituatie is. Een verlaagde werkdruk zorgt voor een verbeterde work-life balance, wat zorgt voor het behouden van het aantal werkuren.

Naast flexibiliteit en interesse is het belangrijk dat werknemers begeleiding krijgen als ze nieuw zijn op een school. Ze moeten wennen aan de nieuwe werkplek en hebben iemand nodig om naartoe te kunnen met vragen. Ook vertrouwen en waardering worden enkele keren benoemd als manier om de work-life balance te verbeteren, maar deze komen minder voor dan de andere.

Naast hulpbronnen die de organisatie kan bieden bij levensgebeurtenissen komen er uit de resultaten ook nog andere dingen die gedaan kunnen worden om de werkdruk te verlagen. Ten eerste komt er naar voren dat er geminderd kan worden in de administratie. De administratie is nu onnodig veel volgens veel respondenten, als deze minder is dan wordt de werkdruk ook lager. Hierdoor zal de work-life balance verbeteren en zullen er geen uren ingeleverd worden. Daarnaast komt er uit de resultaten naar voren dat de organisatie te veel extra activiteiten organiseert, waardoor de werkdruk hoog is. De focus op het leren van rekenen en taal moet terugkomen en de organisatie moet vaker nee zeggen tegen extra activiteiten.

Hierdoor zal de werkdruk verlagen en de work-life balance verbeteren.

Om een antwoord te geven op de hoofdvraag kan het volgende gezegd worden; kinderen krijgen, scheiden, mantelzorg, wisseling in baan, een eigen zaak beginnen, en ziekte van zichzelf/kind/partner zijn de grootste levensgebeurtenissen die de werkuren beïnvloeden. Deze levensgebeurtenissen beïnvloeden zowel de work-life balance, als het aantal werkuren. Kleinere levensgebeurtenissen zijn; samenwonen, een studie ernaast doen en het verlies van een dierbare. Ze hebben vaak wel invloed op de work-life balance, maar niet zo vaak op de werkuren. De impact van deze levensgebeurtenissen kan afgevlakt worden door flexibiliteit te bieden en interesse/begrip te tonen. Daarnaast wordt ook begeleiding, vertrouwen en waardering gezien als een manier van hulp bieden. De work-life balance van de werknemers zal niet of minder verslechteren op het moment dat ze deze dingen aangereikt krijgen vanuit de organisatie. Dat zal ervoor zorgen dat ze minder uren inleveren, of zelfs openstaan voor meer uren.

5.2. *Implicaties van het onderzoek*

Doordat dit onderzoek uitgevoerd is, is er nu nieuwe kennis die in de literatuur nog niet beschikbaar was. Zo weten we nu dat kinderen krijgen, scheiden, mantelzorg, wisseling in baan, een eigen zaak beginnen en ziekte van zichzelf/kind/partner de grootste levensgebeurtenissen zijn die de werkuren beïnvloeden bij leerkrachten in het primair onderwijs. Naast de kennis die nu beschikbaar is over de levensgebeurtenissen die werkuren beïnvloeden is er nu ook kennis over wat de organisatie kan doen om de impact van deze factoren te beperken. Ook dit is nieuwe kennis die nog niet zoveel in de literatuur besproken was, omdat deze vooral focus had op werktevredenheid en werkdruk (Anastasiou & Belios, 2020; Bridges & Searle, 2011; Demirel & Koc Erdamar, 2009; Kasáčová et al., 2019; Kaseorg & Uibi, 2016).

Doordat er nu kennis is over de factoren die invloed hebben op het aantal werkuren en wat de organisatie kan doen om de impact af te vlakken, kan het aantrekkelijker gemaakt worden voor leerkrachten om meer uren te werken, of in ieder geval niet in te leveren. Doordat de organisatie nu weet wat ze kunnen doen om de work-life balance van de leerkrachten te verbeteren, zal het behoudt van de leerkrachten ook groeien. Als de work-life balance namelijk beter is, zullen er minder mensen uitvallen. Dit resulteert in een kleiner tekort. Een kleiner tekort zorgt voor een betere kwaliteit van het onderwijs, omdat groepen dan niet samengevoegd hoeven te worden enzovoort.

De resultaten uit dit onderzoek kunnen bijdragen aan het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid. Het doel van deze wet is het duurzaam inzetten van personeel in het onderwijs om ervoor te zorgen dat de kwaliteit van het onderwijs weer omhoog gaat en toekomstbestendig is (Rijksoverheid, 2023). Ook moet deze wet ervoor zorgen dat het onderwijs een aantrekkelijke plek blijft om in te werken. De resultaten die uit dit onderzoek komen, kunnen gebruikt worden voor deze wet. Naast dat de resultaten gelden voor het onderwijs, kunnen ze ook gebruikt worden voor andere sectoren. Levensgebeurtenissen spelen namelijk bij iedereen en zullen ook in andere beroepsgroepen een soortgelijke impact hebben, ook als werken ze in andere sectoren.

Daarnaast is de manier van dataverzameling, namelijk levensloopinterviews, goed bevallen. De gesprekken met de respondent waren erg open en de respondenten vertelden veel over hun leven en wat ze meegemaakt hebben. De openheid van de respondenten zorgt ervoor dat ze geen sociaal wenselijke antwoorden geven en de onderzoeker kan meten wat hij of zij wil meten. De informatie die vervolgens uit deze gesprekken zijn gekomen, kan een onderzoeker niet uit een survey halen. Het zijn namelijk echt diepe gesprekken die gevoerd worden, die voor zowel de respondent als de onderzoeker intens kunnen zijn.

5.3. Beperkingen

De eerste beperking van dit onderzoek is dat het lastig is om een conclusie te trekken over gender. Van de vijftien respondenten zijn er maar drie respondenten mannelijk, de verdeling is gelijk aan de verdeling in het onderwijs. Het zorgt er echter wel voor dat het lastig is om een daadwerkelijk verschil te kunnen onderzoeken tussen mannen en vrouwen. Doordat de verdeling man/vrouw wel gelijk is met verdeling man/vrouw in het onderwijs is de respondentenselectie wel representatief voor het primair onderwijs. In basisonderwijs is 84,5 procent van de leerkrachten vrouwelijk (Ministerie voor Onderwijs Cultuur en Wetenschap, n.d.). In dit onderzoek is 80 procent vrouwelijk. Het is alleen lastig om daadwerkelijk conclusies te trekken over gender.

Een tweede beperking is dat het houden van interviews ervoor kan zorgen dat mensen sociaal wenselijke antwoorden geven. De respondenten zijn namelijk niet volledig anoniem, in het onderzoek wel, maar de interviews worden face-to-face afgenomen. Deze beperking geldt altijd bij het houden van interviews. Het krijgen van sociaal wenselijke antwoorden kan ervoor zorgen dat ze de interne validiteit van het onderzoek verminderd wordt (van Thiel, 2015). Er is in dit interview echter voor gezorgd dat de respondent zijn of haar eigen verhaal kan vertellen

met zo min mogelijk input van de onderzoeker. Zo is er geprobeerd te zorgen om sociaal wenselijk gedrag te voorkomen.

Een andere beperking van dit onderzoek is dat er maar vijftien respondenten geïnterviewd zijn. Door een lage onderzoekseenheid te kiezen, kan het zijn dat de externe validiteit van het onderzoek verslechterd. Het is namelijk lastig om de resultaten dan te generaliseren. Veel variatie en diversiteit zorgt ervoor dat een onderzoek meer generaliseerbaar is (van Thiel, 2015). Door de grote variatie en diversiteit bij de respondenten in; leeftijd, gender, ervaring en functie, is ervoor gezorgd dat de resultaten van dit onderzoek meer generaliseerbaar zijn.

Een vierde beperking is dat de respondenten met name uit het zuiden van het land komen. Hier is het lerarentekort minder groot dan in de grote steden zoals Amsterdam, Rotterdam en Utrecht. Als er meer leerkrachten uit grote steden werden geïnterviewd, zouden er wellicht andere antwoorden komen over de werkdruk. De factoren die het aantal uren beïnvloeden zullen echter weinig verschillen, deze kunnen namelijk ook gelden voor mensen die niet in het onderwijs werken en de plaats waar je woont zal daar weinig invloed op hebben.

5.4. *Vervolgonderzoek*

Een eerste aanbeveling voor een vervolgonderzoek is dat er gekeken kan worden naar de impact van interesse, begrip en medeleven. In de literatuur over work-life balance en werkuren is deze manier van hulp bieden nog niet zo veel besproken, het heeft ook mogelijk aansluiting met human resource management. Een vervolgonderzoek kan onderzoeken hoe human resource management ervoor kan zorgen dat leerkrachten een betere work-life balance hebben en hoe de mentale gezondheid van leerkrachten verhoogd kan worden.

De resultaten van dit onderzoek laten zien welke levensgebeurtenissen van invloed zijn op het aantal werkuren voor leerkrachten in het primair onderwijs. De levensgebeurtenissen en de manier van hulp vanuit de organisatie zijn nu bekend, er kan nu onderzocht worden met kwantitatief onderzoek of dit ook geldt voor andere sectoren. Er kunnen grootschalige surveys afgenomen worden om kwantitatief onderzoek te doen naar andere sectoren. Als dat onderzoek gedaan wordt dan kan er met een combinatie van de verschillende onderzoeken een conclusie getrokken worden wat organisatie in het algemeen kunnen doen om werknemers te behouden. Er kan dan ook een conclusie getrokken worden wat organisaties in het algemeen kunnen doen om de werkdruk te verlagen en de work-life balance van werknemers te verbeteren.

Een andere aanbeveling voor vervolgonderzoek heeft te maken met de methode van dataverzameling die dit in dit onderzoek is gebruikt. Er is in dit onderzoek gebruik gemaakt van levensloopinterviews. Door levensloopinterviews te doen, krijgt de onderzoeker te horen wat de respondent allemaal mee heeft gemaakt. De respondenten vertellen hun eigen verhaal en de openheid van de respondenten zorgt ervoor dat er veel informatie verkregen wordt. Deze manier van dataverzameling kan wellicht ook voor meer en ander soort onderzoek ingezet worden. Dit zou onderzocht kunnen worden. Als blijkt dat deze manier van dataverzameling namelijk inderdaad ook voor andere onderzoeken veel informatie oplevert, is het wellicht een mooie manier van onderzoek doen.

6. Literatuurlijst

- Algemeen Dagblad. (2022). *Kabinetsplan tegen lerarentekort: bonus voor parttime docenten die meer gaan werken*. Ad.Nl. <https://www.ad.nl/politiek/kabinetsplan-tegen-lerarentekort-bonus-voor-parttime-docenten-die-meer-gaan-werken~abd24169/>
- Anastasiou, S., & Belios, E. (2020). Effect of Age on Job Satisfaction and Emotional Exhaustion of Primary School Teachers in Greece. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(2), 644–655. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10020047>
- Angner, E. (2010). Subjective well-being. *The Journal of Socio-Economics*, 39, 361–368. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1053535709001590?token=22985DEE344B7678B9DCD6615CE61B8058567FCFAFFC580A3C9CAA7DED0C8BA8100020F539B78D75B8D3F1AAB1D8610A&originRegion=eu-west-1&originCreation=20230403123202>
- Arbeidsmarktplatform primair onderwijs. (2019). *Deeltijdwerk nader bekeken*. https://arbeidsmarktplatformpo.nl/wp-content/uploads/2019/11/Deeltijdwerk_in_primair_onderwijs.pdf
- Arbeidsmarktplatform primair onderwijs. (2022). *Het personeelstekort*. Arbeidsmarktplatformpo.Nl. <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/thema/personeelsbeleid-hrm/aanpak-lerarentekort/feiten-en-cijfers-personeelstekort-primair-onderwijs>
- Aubrecht, C., & Silverstein, L. B. (2003). *Qualitative Data: An Introduction to Coding and Analysis* (1st ed.). New York University Press. <https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=zclS-vzxsycC&oi=fnd&pg=PP7&dq=coding+qualitative+data&ots=GrIoOUK3Dj&sig=xQnrINSStai2VtIJePrWbL00qtY#v=onepage&q=coding+1&f=false>
- Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Kostelij, E., & van der Velden, T. (2021). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek* (5th ed.). Noordhoff Uitgevers BV.
- Ballas, D., & Dorling, D. (2007). Measuring the impact of major life events upon happiness. *International Journal of Epidemiology*, 36(6), 1244–1252. <https://doi.org/10.1093/ije/dym182>
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organization. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69–76.
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing and work-life balance of academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25–37. <https://researchbank.swinburne.edu.au/file/a683eb5c-fef5-463a-84a2-6e01fa90260c/1/PDF%20Published%20version%29.pdf>
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V., & Reddy, Y. . (2020). Quality of Work Life and Work–Life Balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256–265. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0971685820939380>
- Boeije, H., & Bleijenbergh, I. (2004). *Analyseren in kwalitatief onderzoek* (2nd ed.). Boom uitgeverij Den Haag. <http://radboud.bibliotheek.budh.nl.ru.idm.oclc.org/boek/9789462363977/beschrijving>
- Bouman, A. M. (2004). Financiële gevolgen van echtscheiding op de lange termijn. *Bevolkingstrends*, 4, 85–89.
- Bridges, S., & Searle, A. (2011). Changing workloads of primary school teachers: “I seem to live on the edge of chaos.” *School Leadership & Management*, 31(5). https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13632434.2011.614943?casa_token=8zwZ-ICvtbcAAAAA%3ASnRfXO-14cGQ4E0W9lntxB3ymQaoEh6JYgd883IJBIIxYS-

- xCqwc47OIYYu2CaNfYCsP2YhShdYDEQ
- Byrne, U. (2005). Work-life balance Why are we talking about it at all? *Business Information Review*, 22(1), 53–57.
https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0266382105052268?casa_token=ewG6O3wuRNgAAAAA:HeVu5d2wFd81jHr1q-hDie-1Oeyj32T9LhixAmfOrVir8RwZDRNEI0Z58GP5hlQ8ICDwnuqzQv1tbw
- CAOP. (2022). *Arbeidsmarktanalyse PO: de pabo is weer populair*. Caop.Nl.
<https://www.caop.nl/artikelen/2022/arbeidsmarktanalyse-po-de-pabo-is-weer-populair/>
- CBS. (2022). *Wie werken het vaakst in deeltijd?* <https://Longreads.Cbs.Nl/>
<https://longreads.cbs.nl/nederland-in-cijfers-2022/wie-werken-het-vaakst-in-deeltijd/>
- Centraal Bureau Statistiek. (2012). *De invloed van emotionele gebeurtenissen op geluk en tevredenheid*. Cbs.Nl. [https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2012/25/de-invloed-van-emotionele-gebeurtenissen-op-geluk-en-tevredenheid#:~:text=Emotionele gebeurtenissen%20ook wel aangeduid,echtscheiding ongelukkig en minder tevreden.](https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2012/25/de-invloed-van-emotionele-gebeurtenissen-op-geluk-en-tevredenheid#:~:text=Emotionele%20ook%20ook%20wel%20aangeduid,echtscheiding%20ongelukkig%20en%20minder%20tevreden.)
- Chandra, Y., & Shang, L. (2019). *Qualitative Research Using R: A Systematic Approach*. Springer Nature Singapore. <https://doi.org/10.1007/978-981-13-3170-1>
- Delecta, P. (2011). Review article work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189. [file:///C:/Users/femre/Downloads/Master Scriptie/Work-life balance artikel.pdf](file:///C:/Users/femre/Downloads/Master%20Scriptie/Work-life%20balance%20artikel.pdf)
- Demirel, H., & Koc Erdamar, G. (2009). Examining the relationship between job satisfaction and family ties of turkish primary school teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 2211–2217.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042809003929>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (eds.); 4th ed.). SAGE Publications.
[https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=AIrpMHgBYqIC&oi=fnd&pg=PA301&dq=case+study&ots=kpHLEKlyn8&sig=Z-qsje1I6k021OuODMMYXQnhQFM#v=onepage&q=case study&f=false](https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=AIrpMHgBYqIC&oi=fnd&pg=PA301&dq=case+study&ots=kpHLEKlyn8&sig=Z-qsje1I6k021OuODMMYXQnhQFM#v=onepage&q=case%20study&f=false)
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/12318-000>
- Feagin, J. R., Orum, A. M., & Sjoberg, G. (2016). *The case study* (J. R. Feagin, A. M. Orum, & G. Sjoberg (eds.)). UNC Press Books.
[https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=2PTGDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=case+study&ots=xVwa0n-Qqk&sig=AKoUf3gybZiVswm_GY-sD59iz2c#v=onepage&q=case study&f=false](https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=2PTGDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=case+study&ots=xVwa0n-Qqk&sig=AKoUf3gybZiVswm_GY-sD59iz2c#v=onepage&q=case%20study&f=false)
- Gerring, J., & Cojocar, L. (2016). Selecting Cases for Intensive Analysis: A Diversity of Goals and Methods. *Sociological Methods & Research*, 45(3), 392–423.
<file:///C:/Users/femre/Downloads/gerring-cojocar-2016-selecting-cases-for-intensive-analysis-a-diversity-of-goals-and-methods.pdf>
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. [file:///C:/Users/femre/Downloads/Master Scriptie/0539018402041002005.pdf](file:///C:/Users/femre/Downloads/Master%20Scriptie/0539018402041002005.pdf)
- Headey, B., & Wearing, A. (1989). Personality, Life Events, and Subjective Well-Being: Toward a Dynamic Equilibrium Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 731–739. [file:///C:/Users/femre/Downloads/Master Scriptie/Personality, Life Events, and Subjective Well-Being_Toward a Dynamic Equilibrium Model.pdf](file:///C:/Users/femre/Downloads/Master%20Scriptie/Personality,%20Life%20Events,%20and%20Subjective%20Well-Being_Toward%20a%20Dynamic%20Equilibrium%20Model.pdf)
- Heale, R., & Twycross, A. (2018). What is a case study? *Evidence Based Nursing*, 21(1), 7–8.
<https://doi.org/10.1136/eb-2017-102845>
- Hearn, J. (2004). From Hegemonic Masculinity to the Hegemony of Men. *Feminist Theory*,

- 5(1), 49–72. <https://doi.org/10.1177/1464700104040813>
- Jessee, E. (2019). The Life History Interview. In *Handbook of Research Methods in Health Social Sciences* (pp. 425–441). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5251-4_80
- Kasáčová, B., Babiaková, S., & Hanesová, D. (2019). Professional activities and workload of primary school teachers: international comparison. *ICERI2019*. <https://library.iated.org/view/KASACOVA2019PRO>
- Kaseorg, M., & Uibi, K. (2016). Factors Influencing Job Satisfaction of Estonian Primary School Teachers. *ICEEPSY 2016*. <https://www.europeanproceedings.com/article/10.15405/epsbs.2016.11.9>
- Kendler, K. S., Karkowski, L. M., & Prescott, C. A. (1999). Causal Relationship Between Stressful Life Events and the Onset of Major Depression. *American Journal of Psychiatry*, 156(6), 837–841. <https://doi.org/10.1176/ajp.156.6.837>
- Kleemans, E. R., Korf, D. J., & Staring, R. (2008). Mensen van vlees en bloed: Kwalitatief onderzoek in de criminologie. *Tijdschrift Voor Criminologie*, 4. https://www.bjutijdschriften.nl/tijdschrift/tijdschriftcriminologie/2008/04/TvC_2008_051_004_001
- Krishnan, J., & Mary, S. (2012). PERCEIVED ORGANISATIONAL SUPPORT – AN OVERVIEW ON ITS ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4). https://www.researchgate.net/profile/Jayasree-Krishnan-2/publication/265946420_PERCEIVED_ORGANISATIONAL_SUPPORT_-_AN_OVERVIEW_ON_ITS_ANTECEDENTS_AND_CONSEQUENCES/links/5696634708aec79ee329f1e7/PERCEIVED-ORGANISATIONAL-SUPPORT-AN-OVERVIEW-ON-ITS-ANTECEDENT
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Mazerole, S. M., & Goodman, A. (2013). Fulfillment of Work–Life Balance From the Organizational Perspective: A Case Study. *Journal of Athletic Training*, 48(5), 667–677. [AQECAHi208BE49Ooan9kkhW_Ercy7Dm3ZL_9Cf3qfKAc485ysgAAAt4wggLaBgkqhkiG9w0BBwaggLLMIICxwIBADCCAsAGCSqGSib3DQEHATAeBglghkgBZQMEAS4wEQQMnewsWuj75IY0MiQ3AgEQgICkUzFxuy9EgC](https://doi.org/10.1080/1080183X.2013.788888)
- Mescher, S., Benschop, Y., & Doorewaard, H. (2010). Representations of work—life balance support. *Human Relations*, 63(1), 21–39. <https://doi.org/10.1177/0018726709349197>
- Ministerie voor Onderwijs Cultuur en Wetenschap. (n.d.). *Personeelssterkte primair onderwijs*. Ocwincijfers.Nl. Retrieved February 28, 2023, from [https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/primair-onderwijs/personeel/personeelssterkte-primair-onderwijs#:~:text=Publicatiedatum%3A 30 maart 2022.,-DUO%3A Salarisadministraties van&text=0-,Tussen oktober 2020 en oktober 2021 is de totale personeelsomvang,proc](https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/primair-onderwijs/personeel/personeelssterkte-primair-onderwijs#:~:text=Publicatiedatum%3A%2030%20maart%202022.,-DUO%3ASalarisadministraties van&text=0-,Tussen oktober 2020 en oktober 2021 is de totale personeelsomvang,proc)
- Mol, M. (2008). *Levensfasen van kinderen en het arbeidspatroon van ouders*. <http://skoozi.nl/pubs/levfasekinderen.pdf>
- NOS Nieuws. (2022a). *Basisscholen gaan lerarentekort creatief te lijf aan begin schooljaar*. Nos.Nl. <https://nos.nl/artikel/2441619-basisscholen-gaan-lerarentekort-creatief-te-lijf-aan-begin-schooljaar>
- NOS Nieuws. (2022b). *Lerarentekort op basisscholen gestegen tot bijna 10 procent*. Nos.Nl. <https://nos.nl/artikel/2456228-lerarentekort-op-basisscholen-gestegen-tot-bijna-10-procent>

- Plochg, T., Juttmann, R. E., Klazinga, N. S., & Mackenbach, J. P. (2007). *Handboek gezondheidszorgonderzoek*. Bohn Stafleu van Loghum.
<https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=kl5QBCFpvN4C&oi=fnd&pg=PA77&dq=diepte+interview+kwalitatief+onderzoek&ots=eTS6IHJu1L&sig=sotv0uJo02IHVb6FxlVBiwYjDkw#v=onepage&q=diepte&f=false>
- Portegijs, W., Cloin, M., Ooms, I., & Eggink, E. (2006). Arbeidsparticipatie van moeders. In *Hoe het werkt met kinderen. Moeders over Kinderopvang en werk* (pp. 18–33). Rijksoverheid. (2019). *Aanpak lerarentekort*. Rijksoverheid.Nl.
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/aanpak-tekort-aan-leraren>
- Rijksoverheid. (2023). *Sneller en vaker vast contract in onderwijs helpt leraar én leerling*. Rijksoverheid.Nl. <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/05/10/sneller-en-vaker-vast-contract-in-onderwijs-helpt-leraar-en-leerling>
- Rowley, J. (2002). Using case studies in research. *Management Research News*, 25(1), 16–27.
<https://doi.org/10.1108/01409170210782990>
- Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, familyresponsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 377–391.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/%28SICI%291099-1379%28199707%2918%3A4%3C377%3A%3AAID-JOB807%3E3.0.CO%3B2-1>
- Schwarzer, R., & Luszczynska, A. (2013). Stressful life events. In A. M. Nezu, C. M. Nezu, P. A. Geller, & I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology: Health psychology* (2nd ed., pp. 29–56). John Wiley & Sons. <https://psycnet.apa.org/record/2012-28465-002>
- Thomas, G. (2011). A Typology for the Case Study in Social Science Following a Review of Definition, Discourse, and Structure. *Qualitative Inquiry*, 17(6), 511–521.
<https://doi.org/10.1177/1077800411409884>
- Traag, T. (2018). *Leerkrachten in het basisonderwijs*.
<https://trendbureaudrenthe.nl/wordpress/wp-content/uploads/2019/02/CBS-2018-Leerkrachten-basisonderwijs.pdf>
- van der Loop, H. (2018). *Effecten van Het Nieuwe Werken op mobiliteit en congestie 2000-2016*.
file:///C:/Users/femre/Downloads/Effecten+van+Het+Nieuwe+Werken+op+mobiliteit+en+congestie+2000_2016.pdf
- van Deth, R. (2003). Rouw. *Psychopraxis*, 5(1), 20–24. <https://doi.org/10.1007/BF03072052>
- van Thiel, S. (2015). *Bestuurskunde onderzoek een methodologische inleiding* (3rd ed.). Uitgeverij Coutinho.
- van Zwieten, M., & Willems, D. (2004). Waardering van kwalitatief onderzoek. *Huisarts En Wetenschap*, 47, 28–43. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF03083653>
- Verd, J. M., & López, M. (2011). The Rewards of a Qualitative Approach to Life-Course Research. The Example of the Effects of Social Protection Policies on Career Paths. *Forum: Qualitative Social Research*, 12(3). [file:///ru.nl/wrkgrp/STD-Levensloopinterviews_Leraren/Literatuur/Miquel Verd & Lopez - The rewards of a qualitative approach to life-course research.pdf](file:///ru.nl/wrkgrp/STD-Levensloopinterviews_Leraren/Literatuur/Miquel%20Verd%20&%20Lopez%20-%20The%20rewards%20of%20a%20qualitative%20approach%20to%20life-course%20research.pdf)
- Yerkes, M. A., & Hewitt, B. (2019). Part-time strategies of women and men of childbearing age in the Netherlands and Australia. In H. Nicolais, H. C. Kavli, & R. S. Jensen (Eds.), *Dualisation of parttime work* (1st ed., pp. 265–288). Policy Press.

7. Bijlage

7.1. Interviewguide

Ten eerste bedankt voor je deelname aan mijn onderzoek. Mijn naam is, momenteel ben ik bezig met mijn scriptie voor de master Bestuurskunde aan de Radboud Universiteit in Nijmegen. Ik doe onderzoek naar de levensloop van leerkrachten in het primair onderwijs en welke factoren van invloed zijn op het aantal werkuren waar ze voor kiezen en de werk-privé balans van leerkrachten. Het doel van dit interview is; keerpunten en levensgebeurtenissen identificeren om te begrijpen hoe de keuze voor een bepaald dienstverband tot stand is gekomen.

De data die verzameld worden, zullen ook gebruikt worden voor het onderzoek van Stéfanie André, universitair docent aan de Radboud Universiteit. Zij doet onderzoek naar sociologische en bestuurskundige vraagstukken waaronder het combineren van werk en zorg en de werk-privé balans.

Ik wil je hierbij expliciet vragen of ik het interview op mag nemen? (Ja/nee)

En of je toestemming geeft voor het gebruik van jouw geanonimiseerde data voor wetenschappelijk onderzoek. Uitspraken die u doet kunnen dus nooit naar je teruggeleid worden. (Ja/nee)

Ik wil in dit gesprek een aantal thema's langlopen aan de hand van de belangrijkste gebeurtenissen in jouw leven. Voordat wij beginnen, heb je vragen voor mij over het onderzoek of het interview?

1. Ik zou je graag eerst willen vragen of je iets over jezelf, je werk en je gezinssituaties wil vertellen
2. Dan wil ik je nu vragen om een tijdlijn te tekenen met de belangrijke levensgebeurtenissen in jouw leven. Dit zijn belangrijke gebeurtenissen en keerpunten in je leven. De tijdlijn start op het moment dat je geboren bent tot jouw huidige leeftijd.
3. Als we beginnen bij het nu, 2023, kun je me iets vertellen over waarom je in het onderwijs bent gaan werken en hoe je tot de keuze voor je huidige aantal werkuren bent gekomen
4. Als we kijken naar jouw ouders;
Hoe hadden jouw ouders werk en zorg verdeeld vroeger?
Wat vonden zij belangrijk als het gaat om werk en zorg?
5. En als we nu kijken naar je eerste baan;
Hoe ben je toen tot de keuze voor een bepaald aantal werkuren gekomen?
Wat waren belangrijke overwegingen die je hierin hebt gemaakt?

→ Vanaf hier per life event kijken wat dit met het aantal werkuren heeft gedaan.

6. Doorvragen per life events

- Welke keuze heb je bij [life event] gemaakt wat betreft werkuren en de verdeling van werk en zorg, hoe heeft dit invloed gehad op je work-life balance?
- Wat heeft de school gedaan om jou te ondersteunen hierin? Wat vond je daar fijn aan?
- Wat had school anders kunnen doen om het jouw makkelijker te maken om meer uren te werken/ hetzelfde aantal blijven werken? En waarom?
- Kreeg je vanuit jouw sociale omgeving steun voor deze beslissing/keuze? (Denk aan ouders of vrienden)

Dan zijn we nu bij de laatste vraag aangekomen bij de laatste vraag; ik ben benieuwd:

- Als jij nou advies zou mogen geven aan een school over hoe ze het docenten makkelijker kunnen maken om werk en privé te combineren, wat zou jouw advies dan zijn?

Weet ik dit?

Leeftijd:

Basisschool/klas:

Aantal jaar werkzaam als leerkracht:

Geslacht:

Gezinssituatie:

7.2. Codeboek

Hoofdconcept	Sub dimensies	Indicatoren/ Codes	Voorbeeldzinnen
Levensgebeurtenissen	Scheiden/ relatie ten einde		
		Scheiden/ relatie ten einde heeft impact op de werkuren (En de invloed van gender)	De scheiding zorgde ervoor dat ik meer uren ben gaan maken, dat moest gewoon financieel gezien.
		Scheiden/ relatie ten einde heeft impact op de werkdruk (En de invloed van gender)	Scheiden zorgde voor meer stress op werk
		Scheiden/ relatie ten einde heeft impact op de werkdruk (En de invloed van gender)	Scheiden zorgde voor meer stress op werk
	Kinderen		
		Het krijgen van) kinderen heeft impact op de werkuren (En de invloed van gender)	Ik ben minder gaan werken na de geboorte van mijn eerste kind.
		Het krijgen van) kinderen heeft impact op de werkdruk (En de invloed van gender)	Toen mijn kinderen ouder werden, ben ik weer meer gaan werken.
		(Het krijgen van) kinderen heeft impact op de privédruk (En de invloed van gender)	Toen ik kinderen kreeg voelde ik ook meer stress in het werk. Het krijgen van kinderen heeft natuurlijk ook gewoon impact op je leven. Door kinderen heb ik ook minder vrije tijd.
	Trouwen		
		Trouwen heeft impact op de werkuren (En de invloed van gender)	Toen ik getrouwd was, ben ik minder gaan werken.
		Trouwen heeft impact op de werkdruk (En de invloed van gender)	Het getrouwde leven zorgde de eerste periode wel voor stress
		Trouwen heeft impact op de privédruk	Het getrouwde leven zorgde de eerste periode wel voor stress.

		(En de invloed van gender)	Trouwen zorgde voor meer rust in mijn relatie
	Verlies van een dierbare		
		Verlies van een dierbare heeft impact op de werkuren (En de invloed van gender) Verlies van een dierbare heeft impact op de werkdruk (En de invloed van gender) Verlies van een dierbare heeft impact op de privédruk (En de invloed van gender)	Na de dood van mijn dierbare ben ik minder gaan werken. De dood van mijn dierbare zorgde voor meer stress in het werk. De dood van mijn dierbare heeft impact op alle facetten van mijn privéleven.
	Mantelzorg		
		Mantelzorg heeft impact op de werkuren (En de invloed van gender) Mantelzorg heeft impact op de werkdruk (En de invloed van gender) Mantelzorg heeft impact op de privédruk (En de invloed van gender)	Door de zorg voor mijn moeder ben ik minder gaan werken, het werd te veel. De zorg voor mijn vader zorgde voor veel stress thuis wat resulteerde in stress op de werkvloer. Ik kwam niet tot rust
	Wisselingen in baan		
		Wisselingen hebben impact op de werkuren (En de invloed van gender) Wisselingen heeft impact op de werkdruk (En de invloed van gender) Wisselingen hebben impact op de privédruk (En de invloed van gender)	Toen ik naar die andere school ben gegaan, ben ik meer gaan werken. Het team op de andere school was zoveel leuker, dat maakte het werk ook echt beter en werkplezier groter. Toen ik naar die andere school ben gegaan kreeg ik veel meer rust.
	Andere levensgebeurtenis (inductief)	Anders (inductief)	

	Verhuizen	<p>Verhuizen heeft impact op werkuren (En de invloed van gender)</p> <p>Verhuizen heeft impact op werkdruk (En de invloed van gender)</p> <p>Verhuizen heeft impact op privédruk (En de invloed van gender)</p>	<p>Door het verhuizen had ik minder vrijetijd, dat was wel even vervelend</p> <p>Ik heb dagen opgenomen om te kunnen verhuizen</p>
	Studie ernaast doen	<p>Studie ernaast doen heeft impact op werkuren (En de invloed van gender)</p> <p>Studie ernaast doen heeft impact op werkdruk (En de invloed van gender)</p> <p>Studie ernaast doen heeft impact op privédruk (En de invloed van gender)</p>	<p>Doordat ik die studie ernaast deed, ben ik één dag in de week minder gaan werken</p> <p>Door de studie had ik minder tijd voor het huishouden en dergelijke, dat zorgde voor stress</p>
	Ziekte	<p>Ziekte heeft invloed op werkuren (En de invloed van gender)</p> <p>Ziekte heeft invloed op werkdruk (En de invloed van gender)</p> <p>Ziekte heeft invloed op privédruk (En de invloed van gender)</p>	<p>Door mijn ziekte ben ik een tijd gestopt met werken</p> <p>Door mijn ziekte moest mijn partner meer thuis doen, dat vond ik vervelend</p>
	Op jezelf wonen	<p>Op jezelf wonen heeft impact op werkuren (En de invloed van gender)</p> <p>Op jezelf wonen heeft impact op werkdruk (En de invloed van gender)</p> <p>Op jezelf wonen heeft impact op privédruk (En de invloed van gender)</p>	<p>Ik vond het heel fijn om op mezelf te gaan wonen, ik kon eindelijk helemaal mijn eigen ding doen</p> <p>Doordat ik op mezelf ging wonen, moest ik ook zelf koken en poetsen, dat was wel even wennen om alles te combineren</p>
	Samenwonen	<p>Samenwonen heeft impact op werkuren (En de invloed van gender)</p> <p>Samenwonen heeft impact op werkdruk (En de invloed van gender)</p>	<p>Toen we gingen samenwonen, kreeg ik er veel meer taken bij, dat gaf op het werk ook meer druk</p> <p>Toen we samen zijn gaan wonen, hebben we besloten dat ik minder zou gaan werken</p>

		Samenwonen heeft impact op privédruk (En de invloed van gender)	
	Eigen zaak begonnen	Eigen zaak heeft impact op werkuren (En de invloed van gender) Eigen zaak heeft impact op werkdruk (En de invloed van gender) Eigen zaak heeft impact op privédruk (En de invloed van gender)	Door mijn eigen zaak ben ik minder uren in het onderwijs gaan werken Door mijn eigen zaak heb ik minder vrije tijd, dat is soms wel jammer
	Kind (ernstig) ziek/ heeft problemen	Kind (ernstig) ziek/ heeft problemen heeft impact op werkuren (En de invloed van gender) Kind (ernstig) ziek/ heeft problemen heeft impact op werkdruk (En de invloed van gender) Kind (ernstig) ziek/ heeft problemen heeft impact op privédruk (En de invloed van gender)	Doordat mijn kind ziek werd, ben ik minder gaan werken De ziekte van kind zorgde ervoor dat ik slecht sliep, het gaf heel veel druk
	Ziekte van partner/ ouder	Ziekte van partner/ ouder heeft impact op werkuren (En de invloed van gender) Ziekte van partner/ ouder heeft impact op werkdruk (En de invloed van gender) Ziekte van partner/ ouder heeft impact op privédruk (En de invloed van gender)	Doordat mijn partner ziek werd, moest ik meer gaan werken, dat zorgde wel voor meer stress bij mij Door de ziekte van mijn partner moet ik al het huishouden doen, maar ik kan niet minder gaan werken, het zorgt voor stress
	(Krijgen van) kleinkinderen	(Krijgen van) kleinkinderen heeft impact op werkuren (En de invloed van gender) (Krijgen van) kleinkinderen heeft impact op werkdruk (En de invloed van gender) (Krijgen van) kleinkinderen heeft impact op privédruk (En de invloed van gender)	Doordat ik ging oppassen op de kleinkinderen had ik minder tijd voor mezelf, dat zorgde voor meer privédruk Omdat ik ging oppassen op de kleinkinderen ben ik minder gaan werken

<p>Organisatiele beïnvloeding</p>	<p>Flexibiliteit</p>	<p>Leerkracht heeft de mogelijkheid tot andere uren (geen 8-5 mentaliteit)</p> <p>Leerkracht kan thuiswerken</p> <p>Leerkracht kan meer uren maken als hij of zij dat wil</p> <p>Leerkracht heeft ruimte om dagen vrij te krijgen</p> <p>Leerkracht kan zelf werkdagen kiezen</p> <p>Leerkracht kan weg als het adhoc nodig is</p> <p>Leerkracht kan eigen manier van werken toepassen</p> <p>Middelen beschikbaar stellen</p> <p>Mogelijkheid om een week zomervakantie op een ander moment te nemen</p> <p>Leerkracht is een of meerdere dagen flexwerker</p> <p>Leerkracht mag telefoon gebruiken onder werktijd</p> <p>School heeft flexwerkers/onderwijsassistenten beschikbaar die lessen over kunnen nemen</p> <p>Leerkracht krijgt tijd om zich te verdiepen in nieuwe groep</p> <p>Leerkracht krijgt andere taken (omdat eigenlijke taken niet meer lukken)</p>	<p>Ik heb de mogelijkheid om eerder te vertrekken als dat moet.</p> <p>Mijn administratie mag ik thuis doen.</p> <p>Mijn eigen taken kon ik niet meer doen, dus heeft de school andere dingen voor mij bedacht</p> <p>Ik kon per direct weg als dat nodig was</p> <p>Ik mag onder werktijd op mijn telefoon, dat is fijn</p> <p>Als ik er niet ben dan zijn er onderwijsassistenten die mijn klas over kunnen nemen</p>
	<p>Waardering</p>	<p>Organisatie stelt financiële stimulans</p> <p>Organisatie geeft complimenten over werkhouding</p> <p>Organisatie geeft wat terug op het moment van extra inzet</p> <p>Geen waardering vanuit directeur zorgt voor onrust</p>	<p>Het bestuur laat merken dat ze me nodig hebben.</p> <p>Ik voel me gerespecteerd op deze school.</p> <p>Als ik extra loon krijg, ga ik meer werken.</p>

		Organisatie heeft respect voor keuzes van leerkracht	
	Uitdaging	<p>Leerkracht krijgt meer uitdaging als hij of zij meer uren maakt.</p> <p>Leerkracht krijgt nieuwe taken als hij of zij meer uren maakt.</p> <p>Leerkracht neemt taken van andere over</p> <p>Leerkracht krijgt een andere functie</p>	<p>Omdat ik extra taken erbij kreeg die een uitdaging vormde, ben ik extra gaan werken.</p> <p>Ik ben toen directeur geworden, dus meer uren gaan maken</p>
	Andere organisationele beïnvloeding (inductief)	Anders (inductief)	
	Organisatie kan niks bieden	Leerkracht staat niet op voor meer uren omdat hij of zij bij de kinderen wil zijn	Ik sta nergens voor open
	Zekerheid	<p>Leerkracht kan na ouderschapsverlof weer meer komen werken</p> <p>Leerkracht krijgt een vast contract</p> <p>Leerkracht krijgt belofte op vast contract</p>	<p>Na mijn verlof kon ik gewoon terugkomen</p> <p>Ik kreeg een vast contract aangeboden</p>
	Studiemogelijkheden	<p>Leerkracht krijgt lerarenbeurs/ studie wordt betaald</p> <p>Leerkracht krijgt dag om te studeren</p> <p>Leerkracht kan opdrachten van studie uitvoeren bij het werk</p>	<p>Ik kreeg de lerarenbeurs</p> <p>Ik kon uren of dagen uit de klas om aan mijn studie te werken</p>

		Leerkracht wordt begeleid in de studie door de organisatie	
	Administratie verminderen	<p>Onnodige administratie moet afgeschaft worden</p> <p>Er moet geminderd worden in administratie</p> <p>Leerkracht heeft een persoonlijk administratieve kracht</p> <p>Geef leerkracht tijd om dingen bij te werken onder schooltijd</p>	<p>Er is te veel onnodige administratie</p> <p>Het zou helpen als ik een persoonlijke administratieve kracht heb</p> <p>Het is fijn als we uren krijgen om de administratie bij te werken</p>
	Loyaliteit	Organisatie is loyaal naar de medewerker	De organisatie is loyaal naar mij toe
	Interesse in leerkracht	<p>Organisatie vraagt naar welzijn van leerkracht</p> <p>Organisatie vraagt naar thuissituatie</p> <p>Organisatie gaat gesprek aan over wensen van leerkracht</p>	<p>Er wordt gevraagd naar hoe het met me gaat</p> <p>De directeur vroeg naar mijn thuissituatie</p>
	Begeleiding	<p>Nieuwe leerkrachten krijgen extra feedback</p> <p>Nieuwe leerkrachten worden wel/ niet extra ondersteund</p> <p>Als het een leerkracht te veel wordt moet hij of zij geholpen worden</p> <p>Als leerkracht aangeeft dat er problemen zijn moeten die serieus genomen worden en moet de leerkracht begeleiding krijgen</p> <p>Nieuwe leerkracht kan meekijken bij ervaren leerkracht</p> <p>Er is een coach voor (nieuwe) leerkrachten</p>	<p>Ik kreeg extra feedback of ik mijn werk goed deed</p> <p>Ik kan het aangeven bij de directie als dingen mij te veel worden</p> <p>Op school is een coach aanwezig waarmee we één keer de zoveel tijd praten over hoe het met ons gaat</p>

	Minder extra activiteiten	<p>Organisatie moet niet overal aan mee willen doen</p> <p>Organisatie moet nee kunnen zeggen op extra activiteiten</p> <p>Er zijn te veel vergaderingen en overleggen</p> <p>Focus houden op primaire proces/leren</p>	<p>We moeten focus houden op de basisdoelen van het basisonderwijs</p> <p>Tegen sommige activiteiten moet je 'nee' durven zeggen</p>
	Verwachting	Minder druk bij de huidige leerkrachten leggen als er een collega ziek is	Als mijn collega ziek is, dan moet er niet van mij verwacht worden dat ik wel werk
	Vertrouwen	<p>Organisatie moet vertrouwen op eerlijkheid van leerkracht</p> <p>Organisatie moet vertrouwen op kunde van leerkracht</p>	De directie moet erop vertrouwen dat ik mijn werk gewoon doe
	Kinderopvang	<p>Organisatie moet kinderopvang faciliteren</p> <p>Organisatie moet samenwerken met kinderopvang</p>	Het zou makkelijker zijn als scholen samenwerken met de kinderopvang
Bijvangst	Inductief		
	Extra inzet (buiten werktijd) leerkracht	<p>Extra inzet (buiten werktijd) leerkracht heeft impact op werkuren</p> <p>Extra inzet (buiten werktijd) leerkracht heeft impact op werkdruk</p> <p>Extra inzet (buiten werktijd) leerkracht heeft impact op privédruk</p>	Doordat ik na school nog extra terugkom, buiten mijn werktijd om, ervaar ik ook meer druk op het werk
	Wegvallen van duopartner/ collega	<p>Wegvallen van duopartner/ collega heeft invloed op werkuren</p> <p>Wegvallen van duopartner/ collega heeft invloed op werkdruk</p>	<p>Toen mijn duopartner wegviel ben ik die uren op gaan vangen</p> <p>Toen mijn duopartner wegviel zorgde dat wel voor meer druk, omdat de verantwoordelijkheid bij mij lag</p>

		Wegvallen van duopartner/ collega heeft invloed op privédruk	
	Studieschuld	Studieschuld heeft invloed op werkuren Studieschuld heeft invloed op werkdruk Studieschuld heeft invloed op privédruk	Omdat ik veel studieschuld had ben ik meer gaan werken De schulden die ik had zorgde voor stress thuis
	Ouderschapsverlof	Ouderschapsverlof heeft invloed op werkuren Ouderschapsverlof heeft invloed op werkdruk Ouderschapsverlof heeft invloed op privédruk	Ik ben minder gaan werken, omdat ik ouderschapsverlof kreeg Het ouderschapsverlof zorgde wel voor meer rust, je kreeg evengoed nog betaald en kon er voor je kindje zijn
	Combinatie van twee banen	Combinatie van twee banen heeft impact op werkuren Combinatie van twee banen heeft impact op werkdruk Combinatie van twee banen heeft impact op privédruk	Doordat ik twee banen combineerde, was ik minder thuis, daardoor had ik minder tijd voor het huishouden, het was lastig combineren Omdat ik op een andere school ook nog ging werken, ben ik dus meer uren gaan werken
	Administratie	Veel administratie heeft impact op werkuren Veel administratie heeft impact op werkdruk Veel administratie heeft impact op privédruk	De administratie zorgt ervoor dat de werkdruk zo hoog is Als er minder administratie zou zijn, zou ik wel meer willen werken
	Probleemkinderen in de klas	Probleemkinderen in de klas heeft impact op werkuren Probleemkinderen in de klas heeft impact op werkdruk Probleemkinderen in de klas heeft impact op privédruk	Er zaten veel probleemkinderen in de klas, dat zorgde voor meer werkdruk De problemen van de kinderen, daar dacht ik nog vaak aan als ik thuis was
	Fijn team	-Het team waar de leerkracht mee werkt is begripvol, dat geeft rust	Mijn team stond volledig achter mij, dat was heel fijn Mijn team begreep mij niet, daardoor vond ik het lastig om mezelf te uiten

		<p>-Het team waar de leerkracht mee werkt is niet begripvol, dat geeft onrust</p> <p>-Het team waar de leerkracht mee werkt toont interesse, dat geeft rust</p> <p>-Het team waar de leerkracht mee werkt toont geen interesse, dat geeft onrust</p>	<p>Niemand vroeg hoe het met me ging, dat was niet fijn</p>
	Reistijd	<p>Reistijd heeft impact op werkuren</p> <p>Reistijd heeft impact op werkdruk</p> <p>Reistijd heeft impact op privédruk</p>	<p>Doordat ik dichterbij woonde, kon ik ook meer uren maken</p> <p>Doordat ik minder tijd in het reizen naar werk hoefde te steken, kon ik meer thuis zijn, dat was fijn</p>
	Relatie met directeur/organisatie	<p>Directeur/organisatie werkt tegen de leerkracht in</p> <p>Directeur/organisatie laat leerkracht geen eigen keuzes maken</p> <p>Directeur/organisatie is autoritair</p> <p>Directeur/organisatie is meelevend met leerkracht</p> <p>Directeur/organisatie werkt samen met leerkracht</p> <p>Leerkracht is enthousiast over directeur/organisatie</p> <p>Directeur/organisatie toont begrip</p> <p>Directeur/organisatie toont geen begrip</p> <p>Leerkracht voelt zich niet veilig bij directeur/organisatie</p> <p>Leerkracht voelt zich gezien/ gehoord door directeur/organisatie</p> <p>Directeur staat/neemt het op voor het team</p>	<p>De directeur laat mij geen eigen keuzes maken, ik moet altijd naar hem luisteren</p> <p>De directrice heeft echt met mij meegedacht hoe we dit op konden lossen, dat was fijn</p> <p>De directrice vroeg vaak hoe het met me ging, nadat mijn vader overleden was</p> <p>De leiding van de organisatie kon maar niet begrijpen waarom bepaalde taken mij niet meer lukte</p>

	Leeftijd	<p>Leeftijd heeft impact op werkuren</p> <p>Leeftijd heeft impact op werkdruk</p> <p>Leeftijd heeft impact op privédruk</p>	<p>Omdat ik al wat ouder ben, wil ik niet meer uren maken</p> <p>Vroeger loste je alles zo maar gewoon op, nu ervaar wel meer druk op het werk</p>
	Aantrekkelijk maken van het beroep	<p>Het aanzien van het beroep leerkracht moet veranderd worden</p> <p>ATV dagen moeten terugkomen</p> <p>Meer vertrouwen in leerkrachten</p>	<p>Als de ATV dagen terugkomen, dan maak je het beroep wellicht ook aantrekkelijker</p> <p>Als het aanzien van het beroep verandert dan zullen er ook mensen de PABO gaan doen</p>
	Pabo	<p>De pabo moet aangepast worden zodat het voor mannen leuker is om in het onderwijs te blijven</p> <p>De pabo moet meer maatwerk verrichten</p>	<p>Als er meer maatwerk op de pabo komt dan zullen mannen eerder die studie blijven doen</p>
	Combinatie groep	<p>Combinatiegroep heeft impact op werkuren</p> <p>Combinatiegroep heeft impact op werkdruk</p> <p>Combinatiegroep heeft impact op privédruk</p>	<p>Ik ervaarde meer werkdruk toen ik groep 7/8 had, ik moest twee klassen tegelijk lesgeven</p>
	Druk vanuit ouders van leerlingen	<p>Druk vanuit ouder van leerlingen heeft invloed op werkdruk</p>	<p>Er komt nu zoveel druk vanuit ouders, ze hebben allemaal hun zegje wel klaar</p>
	Relatie met duopartner	<p>Relatie met duopartner heeft impact op werkuren</p> <p>Relatie met duopartner heeft impact op werkdruk</p> <p>Relatie met duopartner heeft impact op privédruk</p>	<p>Doordat de relatie met mijn duopartner niet goed was, ging ik niet graag naar werk</p>