

# De Kunst van Balanceren van het werk en privé: Autonomie en Collegiale Steun voor Zzp'ers en Werknemers in Nederland in perspectief

*De invloed van autonomie en collegiale steun op de werk-privébalans van zzp'ers en vaste werknemers in loondienst vanuit de conversational resources perspectief*

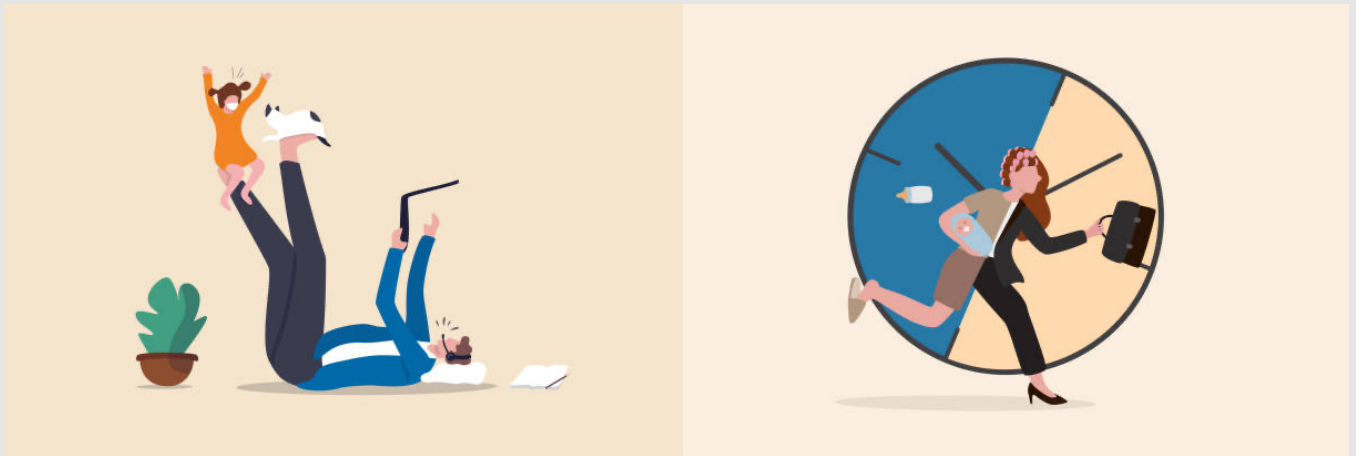


Figure 1: Work-Life Balance Illustration (Somsuk, 2020)

**Erasmus  
University  
Rotterdam**

*Erasmus*

FSWS-576: MASTER'S THESIS

Naam: Yaren Yetik

Studentnummer: 554720

Begeleider: Ferry Koster

Tweede begeleider: Kjell Noordzij

Datum: 20-6-2024

Aantal woorden: 8938

## Abstract

De werk-privébalans van verschillende groepen werkenden wordt steeds belangrijker, zelfs belangrijker dan een succesvolle carrière. Deze studie onderzoekt de werk-privébalans van zelfstandigen (zzp'ers) versus vaste werknemers in loondienst in Nederland, gebruikmakend van de *Conversations of Resources* theorie. In de literatuur is namelijk een tweedeling in hoeverre zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst een betere of slechtere werk-privébalans ervaren. Daarbovenop rijst de vraag waardoor dit kan komen. In dit onderzoek zijn autonomie en collegiale steun als mediërende factoren meegenomen, omdat deze verschillend ervaren kunnen worden, wat het verschil tussen de werk-privébalans tussen deze groepen kan verklaren. Het onderzoek maakt gebruik van data uit de *European Working Conditions Telephone Survey* (EWCTS) 2021, met een focus op autonomie en collegiale steun als belangrijke hulpbronnen die de werk-privébalans beïnvloeden. Er is middels een kwantitatieve regressieanalyse getest of autonomie en collegiale steun het verband tussen zzp'ers en vaste werknemers in loondienst en de werk-privébalans mediëren. De dataset omvat 1.474 respondenten uit Nederland, bestaande uit zowel zzp'ers als vaste werknemers in loondienst. Controlevariabelen zoals gender, leeftijd, opleidingsniveau, werkuren en sector zijn opgenomen om schijnrelaties te vermijden. Uit de resultaten blijkt dat er geen verschil is tussen zzp'ers en vaste werknemers in loondienst en hun werk-privébalans. Ook blijkt dat autonomie en collegiale steun dit verband niet mediëren. Daarnaast is getest of deze variabelen afzonderlijk wel verband hadden met elkaar, wat positief bleek. Zo blijkt autonomie positieve invloed te hebben op de werk-privébalans en zzp'ers minder collegiale steun te ervaren dan vaste werknemers in loondienst. Deze inzichten benadrukken het belang van mogelijk andere factoren die een rol kunnen spelen bij het verklaren van de werk-privébalans van verschillende groepen.

Trefwoorden: Autonomie, collegiale steun, vaste werknemers in loondienst, werk-privébalans, zzp'ers.

## 1. Inleiding

### 1.1 Inleiding

‘Werk-privébalans is belangrijker dan carrière’. Zo luidt de titel in een nieuwsartikel van het NBA platform voor accountants en professionals (ANP, 2024). Vaste werknemers in loondienst vinden het belangrijker om een gezonde werk-privébalans na te streven dan carrière doelen

(ANP, 2024). Twee derde van de vaste werknemers in loondienst vinden het namelijk belangrijk dat er door leidinggevendenden meer aandacht wordt besteed aan een goede werk-privébalans (ANP, 2024). Om een goede werk-privébalans na te streven, is het belangrijk te investeren in factoren die ten goede komen aan het welzijn van werkenden, ook wel hulpbronnen genoemd (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001). Een van de belangrijkste hulpbronnen die bijdragen aan de werk-privébalans zijn autonomie en collegiale steun. In welke mate deze worden ervaren, kan echter verschillen tussen groepen werkenden zoals zzp'ers en vaste werknemers in loondienst waardoor hun werk-privébalans ook kan verschillen. Onderzoek wijst uit dat hier echter geen eenduidig antwoord op kan worden gegeven. Enerzijds stellen onderzoekers dat zzp'ers een betere werk-privébalans ervaren dan vaste werknemers in loondienst (Josten et al., 2014). Anderzijds wordt ook het tegenovergestelde beweerd (Ybema et al., 2013). Dit kan worden verklaard doordat de eerder beschreven hulpbronnen, inclusief de effecten hiervan, op verschillende manieren ervaren kunnen worden. Aangezien zzp'ers net zoals vaste werknemers in loondienst een steeds belangrijker groep worden binnen de Nederlandse arbeidspopulatie, is het waardevol deze groepen met elkaar te vergelijken.

## 1.2 Probleemstelling

Zoals hierboven benoemd, is er een tweedeling in hoe de werk-privébalans wordt ervaren tussen zzp'ers en vaste werknemers in loondienst. De werk-privébalans verwijst naar de beoordeling van een persoon over de combinatie en balans tussen meerdere rollen op het werk- en privé-domein (Barnett & Hyde, 2001; Haar, 2013). Zo kunnen zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst enerzijds een betere werk-privébalans ervaren doordat zij meer autonomie hebben en hierdoor vrijer en onafhankelijker het werk en privé kunnen combineren en balanceren (Humphrey et al., 2007; Josten et al., 2014). Anderzijds kunnen zzp'ers een slechtere werk-privébalans ervaren door het hebben van minder collegiale steun dan vaste werknemers in loondienst, wat sneller voor ontevredenheid kan zorgen tussen het werk- en privéleven (Hoogenboom & Lepianka, 2015).

Deze verschillen kunnen verklaard worden door te focussen op hoe hulpbronnen verkregen en behouden kunnen worden, wat verder gaat dan alleen het balanceren van negatieve aspecten. Eerder onderzoek hebben zich onder andere gericht op hoe de werk-privébalans verklaard kan worden vanuit de *Job Demand-Resources* model, dat gaat over het balanceren van negatieve *Job Demands* en positieve *Job Resources* (Bakker, 2007; Bakker, 2017; Demerouti & Bakker, 2011). *Job Demands* omvatten negatieve factoren op de werkvloer die ten koste gaan van het welzijn van werkenden en *Job Resources* omvatten positieve aspecten

op de werkvloer die ten goede komen aan het welzijn van werkenden. Dit model focust zich dus op het balanceren van positieve en negatieve aspecten op de werkvloer op specifieke momenten, maar blijft achter in het verklaren van de dynamiek van hulpbronnen over tijd.

In contrast biedt de *Conversations of Resources* theorie een meer dynamische benadering door te erkennen dat hulpbronnen kunnen fluctueren en dat het behoud en de accumulatie van hulpbronnen cruciaal zijn voor een goede werk-privébalans. Dit is belangrijk in de context van zzp'ers en vaste werknemers in loondienst, omdat de hulpbronnen waartoe deze groepen toegang hebben mogelijk ook fluctuerend kunnen zijn. De *Conservation of Resources* theorie legt de focus op de rol van hulpbronnen en hoe deze kunnen worden ingezet of behouden voor een betere werk-privébalans, wat vooral relevant kan zijn voor de omstandigheden van zzp'ers (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001). Daarom is ervoor gekozen om dit onderzoek vanuit deze theorie voort te zetten. Dit maakt het mogelijk om de complexe situaties van zzp'ers en vaste werknemers in loondienst beter te vergelijken en begrijpen.

Hoewel er al aardig wat bekend is over werk-privébalans en het verschil tussen zzp'ers en vaste werknemers in loondienst, blijft het onderbelicht hoe factoren zoals autonomie en collegiale steun de werk-privébalans daadwerkelijk beïnvloeden en hoe dit verschilt tussen beide groepen. Er is dus verdere analyse nodig naar de inzet van hulpbronnen door te toetsen in hoeverre dit verschillend wordt ervaren tussen zzp'ers en vaste werknemers in loondienst, waarmee de volgende onderzoeksvraag is geformuleerd:

*"In hoeverre beïnvloeden autonomie en collegiale steun de werk-privébalans en verschilt dit tussen zzp'ers en vaste werknemers in loondienst in Nederland? Hoe kan dit verklaard worden vanuit de Conversations of Resources theorie?"*

### 1.3 Wetenschappelijke & Maatschappelijke relevantie

De wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek ligt in het begrijpen van de specifieke uitdagingen en behoeften van zzp'ers en vaste werknemers in loondienst. Er is eerder niet voldoende aandacht besteed aan de unieke dynamiek en factoren die de werk-privébalans van zzp'ers vergeleken met vaste werknemers in loondienst beïnvloeden, terwijl dit wel steeds vaker de aandacht krijgt onder werkenden. Zo lag in voorgaande onderzoeken de focus net anders, bijvoorbeeld op zzp'ers vergeleken met anderen en hun stressfactoren (Dekker, 2012), of alleen op welke hulpbronnen er aanwezig zijn voor een specifieke groep (Hoogenboom & Lepianka, 2015). Waar eerder gefocust werd op het *Job Demand-Resources model*, draagt dit onderzoek wetenschappelijk bij door te analyseren vanuit de *Conservation of Resources* theorie, omdat

deze theorie rekening houdt met het verkrijgen, behouden en fluctueren van hulpbronnen wat een rijker en gedetailleerder perspectief biedt dan het *Job-Demand en Resources* model. Door deze groepen met elkaar te vergelijken, kunnen we een dieper inzicht krijgen in hoe verschillende hulpbronnen de werk-privébalans van zzp'ers en vaste werknemers in loondienst beïnvloeden. Dit inzicht helpt om de complexiteit van verschillende werkcontexten beter te begrijpen, wat cruciaal is gezien de toenemende diversiteit in werkvormen. Dit onderzoek draagt wetenschappelijk bij door een theoretische lacune te vullen en biedt een nieuw kader voor het begrijpen van de werk-privébalans.

Door deze groepen met elkaar te vergelijken, kunnen we een dieper inzicht krijgen in hoe verschillende hulpbronnen de werk-privébalans van zzp'ers en vaste werknemers in loondienst beïnvloeden. Hiermee kunnen organisaties en beleidsmakers effectievere interventies ontwikkelen om het welzijn en de prestaties van zowel zzp'ers als vaste werknemers in loondienst te verbeteren. Dit is van belang in een tijd waarin werkvormen steeds flexibeler en diverser worden. Met name zzp'ers die net zoals vaste werknemers in loondienst een groeiende groep op de arbeidsmarkt vormen, kunnen profiteren van inzichten die leiden tot betere ondersteuning en beleidsmaatregelen die hun werk-privébalans verbeteren. Door de *Conversations of Resources* theorie als uitgangspunt te nemen en twee specifieke groepen ten opzichte van elkaar te analyseren, levert dit onderzoek haar maatschappelijke bijdrage door lacunes in eerdere literatuur aan te pakken en bij te dragen aan een inclusievere en gedifferentieerde benadering van werk-privébalans. Dit kan leiden tot meer gerichte ondersteuning voor verschillende groepen werknemers, wat uiteindelijk bijdraagt aan een gezondere en productievere werkomgeving.

In de volgende paragraaf volgt een theoretische uiteenzetting van de begrippen werk-privébalans, zzp'ers en vaste werknemers in loondienst, autonomie en collegiale steun. Ook zullen de hypothesen hieruit voortvloeien en wordt geëindigd met een conceptueel model waarin de hypothesen visueel worden weergegeven. Daarna volgt het onderzoeksontwerp, resultaten en zal dit onderzoek geëindigd worden met de conclusie en discussie.

## 2. Theoretisch kader

### 2.1 Werk-privébalans en zzp'ers en vaste werknemers in loondienst

Het begrip werk-privébalans wordt gedefinieerd als: “*Werk-privébalans is het algemene oordeel van individuen over hoe succesvol ze zijn en hoe tevreden ze zijn met hun meerdere rollen thuis en op het werk*” (De Hauw & Greenhaus, 2014, p.230). Het gaat niet om het aantal rollen dat

vervuld wordt, maar om de balans in de combinatie van de rollen en de subjectieve beoordeling hiervan door werkenden (Barnett & Hyde, 2001; Haar, 2013). Van Haar (2013) vult aan dat werkenden een betere afstemming tussen meerdere rollen in het werk- en privéleven kunnen krijgen door psychologische middelen, zoals het verkrijgen en behouden van verschillende soorten steun. Dit hoeft echter niet hetzelfde te zijn voor alle groepen werkenden. Zo is er een verschil in hoeverre de werk-privébalans beter of slechter wordt ervaren door zzp'ers en vaste werknemers in loondienst. Het Centraal Bureau voor de Statistiek hanteert de volgende definitie aan voor een zzp'er: *'een zelfstandige met een eigen bedrijf zonder personeel in dienst'* (SER, 2010 p.175). Voor een vaste werknemer in loondienst wordt de volgende definitie gegeven: *'een persoon die in een arbeidsovereenkomst en afspraken met een economische eenheid maakt om arbeid te verrichten waartegenover een financiële beloning staat'* (CBS, z.d).

Volgens Josten et al. (2014) ervaren zzp'ers een betere werk-privébalans dan vaste werknemers in loondienst. Zzp'ers geven namelijk aan tevredener te zijn met hun arbeidspositie, omdat de werktijden aansluiten op de thuissituatie, waardoor zij het werk en privé beter kunnen combineren (Josten et al., 2014). Aan de andere kant stellen Ybema et al. (2013) dat zzp'ers een slechtere werk-privébalans ervaren dan vaste werknemers in loondienst, omdat zij meerdere rollen in de werk- en privésferen niet kunnen combineren en hierdoor bepaalde werkzaamheden, verantwoordelijkheden en activiteiten verwaarlozen in de werk- en privésferen. De reden hiervoor is dat zzp'ers vaker zouden werken op onregelmatige tijden en te maken hebben met andere verantwoordelijkheden voor hun onderneming (Internet, 2017; Ybema et al., 2013). Zo hebben zzp'ers soms moeite om hun werk en privéleven te balanceren, omdat tijd besteden aan het privéleven kan voelen alsof ze hun inkomsten mislopen (Freese & Van Den Groenendaal, 2019). Peters et al. (2008) vullen hierbij aan dat werk-gerelateerde stress invloed kan zorgen voor de disbalans tussen het werk en privé. Kortom, de werk-privébalans van zzp'ers ten opzichte van werknemers in loondienst kan zowel goed als slecht zijn, wat toetsing vereist. Hiermee zijn de volgende hypothesen opgesteld:

*H1A: Zzp'ers hebben vergeleken met vaste werknemers in loondienst een betere werk-privébalans.*

*H1B: Zzp'ers hebben vergeleken met vaste werknemers in loondienst een slechtere werk-privébalans.*

## 2.2 Autonomie en collegiale steun als hulpbronnen

### 2.2.1: *Conversations of resources* theorie

De factoren die de werk-privébalans beïnvloeden, wordt volgens de *Conversations of Resources* theorie hulpbronnen genoemd (Hobfoll, 1989; Hobfoll 2002). Hulpbronnen worden gedefinieerd als: “*those objects, personal characteristics, conditions, or energies that are valued in their own right, or that are valued because they act as conduits to the achievement or protection of valued resources*” (Hobfoll, 2001, p.339). De *Conversations of Resources* theorie focust zich op hulpbronnen en hoe deze verworven of behouden worden over tijd (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001). Hulpbronnen hebben namelijk positieve invloed op de werk-privébalans. Zo fungeren ze als buffer tegen stressoren in de werk en privé-sferen (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001). Ook kunnen werkenden door hulpbronnen beter omgaan met eisen en verplichtingen in de werk- en privé-sferen, waardoor zij makkelijker een balans kunnen vinden tussen het werk- en privéleven. Het vinden van balans tussen het werk- en privéleven door hulpbronnen is belangrijk, omdat het bepaalde risico's voorkomt zoals een *burn-out*, werkstress en andere negatieve gevolgen (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001). Dit wordt op een soortgelijke manier aangehaald door Byron (2005), die stelt dat het ontbreken van hulpbronnen kunnen omslaan in werkeisen en deze sneller voor conflicten zouden zorgen.

### 2.2.2 Autonomie en werk-privébalans

Autonomie betekent dat werkenden zelf hun werktijd kunnen indelen, controle hebben over de taken en eisen op het werk- en privé-domein en in hoeverre zij beslissingsbevoegd zijn (Humphrey et al., 2007). Volgens de *Conversations of Resources* theorie (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2002) waar de rolbalans theorie van Haar (2013) op aansluit, is het belangrijk dat hulpbronnen zoals autonomie beschikbaar zijn en blijven zodat het een positief effect heeft op de werk-privébalans. Dit komt doordat autonomie ervoor zorgt dat werkenden meer beslissingsbevoegdheid krijgen in het kunnen indelen van hun werktijden, taken en verantwoordelijkheden. Zo kunnen werkenden door autonomie bijvoorbeeld zelf bepalen waar en wanneer ze werken waardoor zij bepaalde moeilijkheden kunnen voorkomen en tegelijkertijd meer aandacht kunnen besteden aan hun privéleven (Hill et al., 2001; Valgaeren & Van Aerschot, 2007). Dit gaat immers gepaard met het hebben van meer flexibiliteit, vrijheid en controle over het indelen van het werk- en privéleven. Zo kunnen zij hun tijd effectiever en flexibeler indelen wat helpt om werk- en privéleven in balans te houden (Grzywacz & Carlson, 2007). Meer vrijheid en controle zorgt niet alleen voor meer flexibiliteit, maar ook voor een toenemend vertrouwen tussen de werknemer en werkgever (Bijl, 2009; Hill et al., 2001). Het

vertrouwen kan op zijn beurt weer leiden tot meer werktevredenheid. Het soortgelijke wordt aangehaald door García-Salirrosas en Rondon-Eusebio (2023), die stellen dat er een positieve relatie is tussen autonomie, flexibiliteit, werk-privébalans en werktevredenheid. Autonomie zou zorgen voor meer flexibiliteit door bijvoorbeeld vanuit huis te kunnen werken waarmee García-Salirrosas en Rondon-Eusebio (2023) aantoonde dat dit positief verband heeft met de werk-privébalans en de werktevredenheid. Bovendien dient autonomie als buffer tegen bepaalde negatieve invloeden en taakeisen op het werk. Zo kan het ervaren van autonomie dienen als buffer voor bepaalde gezondheidsklachten, werkstress, en *burn-out* klachten (Demerouti et al., 2001). Andere factoren kunnen echter ook de werk-privébalans beïnvloeden, wat zou betekenen dat autonomie op zichzelf de werk-privébalans niet positief beïnvloedt (Antonissen et al., 2003; Dekker, 2012).

### 2.2.3 Zzp'ers en Vaste werknemers in loondienst

Net zoals hoe de werk-privébalans kan verschillen tussen zzp'ers en vaste werknemers in loondienst, is dat ook bij autonomie het geval. Van den Berg et al. (2009) beargumenteren dat zzp'ers vergeleken met vaste werknemers in loondienst meer autonomie hebben, omdat zij meer regie hebben in het indelen van hun werktijden en zij onafhankelijker zijn, omdat zij niet verbonden zijn aan organisatie gerelateerde factoren. Ook kunnen zzp'ers beslissen waar zij werken door opdrachtgevers te accepteren of te weigeren. Op die manier hebben zij meer beslissingsbevoegdheid, onafhankelijkheid en regie in hoe zij de meerdere rollen in het werk en privé kunnen balanceren, wat een positief effect heeft op de werk-privébalans. Hetzelfde wordt aangehaald door Prottas en Thompson (2006), door te stellen dat zelfstandigen meer genieten van autonomie, echter is niet duidelijk onder welke voorwaarden er meer of minder autonomie wordt ervaren (Hundley, 2001). Met andere woorden; er moet nog blijken onder welke voorwaarden meer autonomie wordt ervaren en in dit onderzoek zal dat gedaan worden door te testen hoe positief autonomie van invloed is op de werk-privébalans ten opzichte van collegiale steun.

Vaste medewerkers in loondienst ervaren daarentegen minder autonomie, omdat zij kampen met vaste werktijden en andere taakeisen. Zo kampen zij met werkdruk wat zorgt voor een toename van fysieke en emotionele taakeisen, omdat verwacht wordt dat zij te veel moeten uitvoeren in een beperkt tijdsbestek (Geurts et al., 2004). Dit kan op lange termijn zorgen voor problemen in de werk-privébalans. Het ontbreken van hulpbronnen kan namelijk ervoor zorgen dat werkenden vatbaarder worden voor eisen in zowel het werk als in de privésferen wat de druk en stress versterkt (Burke, 1998; Byron, 2005; Hobfoll 1989; Hobfoll, 1998). Dit zorgt op

lange termijn ervoor dat werkenden niet langer functioneel hun taken en bevoegdheden kunnen vervullen waardoor de werk-privébalans verslechterd. Ook hier geldt dat nog moet blijken welke hulpbron het sterkst invloed heeft op de werk-privébalans, namelijk autonomie of collegiale steun. Om dit te testen is de volgende hypothese opgesteld:

*H2: Zzp'ers hebben vergeleken met vaste werknemers in loondienst een betere werk-privébalans, omdat zij meer autonomie ervaren.*

#### 2.2.4 Collegiale steun en werk-privébalans

Naast autonomie wordt collegiale steun ook gezien als een belangrijke hulpbron. Collegiale steun wordt in de literatuur vooral gedefinieerd als een vorm van sociale steun, waarbij de volgende definitie van sociale steun wordt gehanteerd: "( ... ) *an interpersonal transaction involving one or more of the following: emotional concern (liking, love, empathy), instrumental aid (goods and services), information (about the environment), or appraisal (information relevant to self-evaluation)*" (House, 1981, p.39). Karasek et al. (1982) vullen daarbij aan dat de algehele niveaus van behulpzame en sociale interactie die beschikbaar zijn op de werkvloer, door zowel collega's als leidinggevenden, kunnen bijdragen aan het welzijn van werkenden. In het werkdomein is er sprake van steun in de vorm van hulp, feedback, advies en informatie-uitwisseling (Van Daalen, 2008). Behulpzame collega's kunnen helpen beter om te gaan met werk gerelateerde stress (Buunk et al., 1989). Andersom kunnen collega's en leidinggevenden ook hulp bieden in slechtere omstandigheden, bijvoorbeeld wanneer een schokkende ervaring heeft plaatsgevonden (Lok & De Boer, 2007). Hulp en steun in zowel goede als slechte tijden kunnen werkenden in staat stellen beter om te gaan met stress-gerelateerde factoren op de werkvloer. Wanneer dit gebeurt, stelt het ze beter in staat een grens te trekken tussen het werk- en privéleven en kunnen ze beter omgaan met stressfactoren die in beide sferen plaatsvinden. Daarnaast heeft het verkrijgen van feedback, informatie en advies positieve invloed op de werk-privébalans. Dit vergroot namelijk het gevoel van zekerheid, wat weer zorgt voor verbeterde vaardigheden, ontwikkelingen, prestaties en productiviteit (Kremer & Knottnerus, 2017). Ook kan het gevoel van zekerheid bijdragen aan zelfwaardering, acceptatie en behoren tot een bepaalde groep (Cobb, 1976). Dit zorgt voor een verbeterd welzijn van werkenden wat hun beter in staat stelt het werk en privé te balanceren (Cobb, 1976). Bovendien voorkomt feedback en informatie-uitwisselingen enige onzekerheden en miscommunicatie over iemands taken en bevoegdheden. Dit werkt niet alleen als buffer tegen stress en mogelijke andere eisen op de werkvloer, maar voorkomt ook dat werk-gerelateerde problemen doorsijpelen in de privésferen

(Kremer & Knottnerus, 2017). Zo fungeert het als buffer tegen werkeisen en een verminderd welzijn wat een positieve invloed heeft op de werk privébalans, zoals benoemd in de *Conversations of Resources* theorie (Hobfoll, 1989).

### 2.2.5 Zzp'ers en Vaste werknemers in loondienst

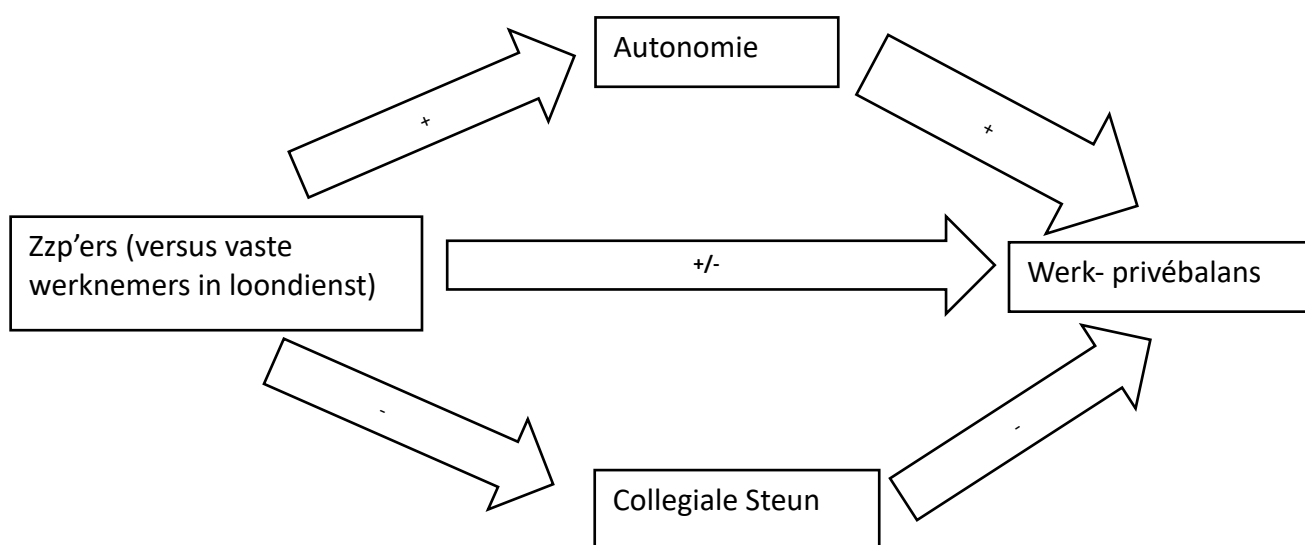
Zoals hierboven benoemd, heeft ook collegiale steun een positieve bijdrage aan de werk-privébalans. Echter kan een gebrek hieraan ook leiden tot een slechtere werk-privébalans. In de literatuur wordt dan ook gesteld dat zzp'ers een slechtere werk-privébalans zouden hebben dan vaste werknemers in loondienst, doordat zij minder collegiale steun ervaren. Om te beginnen hebben zzp'ers in hun onderneming geen collega's of leidinggevenden waaruit zij steun kunnen halen (Hoogenboom & Lepianka, 2015). De collegiale steun in de werksferen blijft op die manier minder bij zzp'ers dan bij vaste werknemers in loondienst. Hoewel het ervaren van tekortkomingen een zwaarwegend factor is, omdat het werkenden minder veerkrachtig maakt tegen negatieve gevolgen, betekent dit niet dat zzp'ers per definitie een slechtere werk-privébalans hebben dan vaste werknemers in loondienst. Zzp'ers kunnen namelijk andere vormen van steun vinden bij bijvoorbeeld andere zzp'ers van dezelfde opdrachtgever of in hun privéomgeving (SER, 2010). Ook kunnen andere hulpbronnen zoals autonomie de werk-privébalans sterker beïnvloeden, wat nog moet blijken.

Zoals eerder benoemd, kunnen vaste medewerkers in loondienst meer collegiale steun ervaren dan zzp'ers door de aanwezigheid van collega's en leidinggevenden. Desalniettemin betekent een fysieke aanwezigheid van collega's en leidinggevenden niet per definitie dat vaste werknemers in loondienst een betere werk-privébalans zouden hebben. Collegiale steun moet meer dan alleen fysiek ervaren worden voor een goede impact op de werk-privébalans. Zo kunnen feedbackuitwisseling, advies, en teamborrels helpen om beter om te gaan met negatieve gevolgen op het werk, zoals spanningen en gezondheidsproblemen en kan het prestaties bevorderen (Bakker & Demerouti, 2007; Callaghan & Morrissey, 1993). Op die manier kan collegiale steun het welzijn bevorderen en de werk-privébalans positief beïnvloeden. Hoe sterk collegiale steun van invloed is op de werk-privébalans vergeleken met autonomie moet echter nog blijken. Om dit te testen, is de volgende hypothese opgesteld:

*H3: Zzp'ers hebben vergeleken met vaste werknemers in loondienst een slechtere werk-privé balans, omdat zzp'ers minder collegiale steun ervaren.*

### 2.3 Conceptueel model

Hieronder is het conceptueel model weergegeven. Het conceptuele model is een visuele weergave van de hypothesen. Zo wordt verwacht dat het directe verband tussen zzp'ers en vaste werknemers in loondienst en hun werk-privébalans zowel positief als negatief kan zijn. Verder wordt verwacht dat zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst meer autonomie zouden ervaren en hierdoor een betere werk-privébalans zouden hebben. Daarnaast wordt verwacht dat zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst minder collegiale steun zouden ervaren en hierdoor een slechtere werk-privébalans zouden hebben.



## 3. Onderzoeksontwerp

### 3.1 Data

Om te onderzoeken in hoeverre de werk-privébalans van Nederlandse zzp'ers en vaste werknemers in loondienst wordt gemedieerd door autonomie en collegiale steun, wordt gebruikgemaakt van secundaire data, namelijk de *European Working Conditions Telephone Survey* (EWCTS) van 2021. Deze survey, met gegevens van 71,758 werkenden in 36 Europese landen, richt zich op werkomgevingskwaliteit, welzijn en andere functiekenmerken. De telefonische uitvoering van de enquête, veroorzaakt door de COVID-19-pandemie, leidde tot een kortere vragenlijst waarbij sommige onderwerpen zijn samengevoegd. Het belang van de meest recente dataset ligt in het begrijpen van actuele uitdagingen en beleidskwesties. Deze aanpak stelt onderzoekers in staat rekening te houden met de huidige ontwikkelingen en biedt inzicht in de werk-privébalans van zzp'ers en vaste werknemers in loondienst. Hoewel de ontwikkelingen die plaatsvinden kunnen verschillen per land, is in dit onderzoek gekozen om

te focussen op alleen Nederland om zzp'ers en vaste werknemers in loondienst te vergelijken met elkaar. Hiermee kan specifiek geanalyseerd worden welke ontwikkelingen er in Nederland hebben gespeeld en of specifieke verbeteringen of aanbevelingen voor vervolgonderzoek mogelijk zijn. Na de data uitgefilterd te hebben naar Nederland en zzp'ers en vaste werknemers in loondienst, bleven er 1474 respondenten over wat ongeveer 81,2 procent uitmaakt van alle deelnemende Nederlandse respondenten.

### 3.2 Methode

Om te kunnen toetsen in hoeverre de relatie tussen zzp'ers en vaste werknemers in loondienst en de werk-privébalans wordt gemedieerd door autonomie en collegiale steun, zullen regressieanalyses uitgevoerd worden in SPSS Statistics. Hiervoor is het PROCESS model van Hayess toegevoegd aan SPSS. Het PROCESS model van Hayess is een modelleringshulpmiddel om verschillende soorten regressies uit te voeren, waaronder mediaties (Hayess, 2022). Dit wordt gedaan onder verschillende modellen, waar in dit onderzoek gebruikgemaakt is van Hayess PROCESS model 4, omdat model 4 staat voor regressies met mediaties (Hayess, 2022). Er is getest of er verschillen zijn in de werk-privébalans van zzp'ers en vaste werknemers in loondienst. Vervolgens is getest of dit gemedieerd wordt door autonomie of collegiale steun. Er zijn bovendien vijf controlevariabelen meegenomen, namelijk het aantal gewerkte uren per week, sector, opleidingsniveau, geslacht en leeftijd. Deze zullen in de resultatenparagraaf behandeld worden.

### 3.3 Operationalisering

#### 3.3.1 Werk privébalans

De werk-privébalans is gemeten door de beoordeling van de rollen van respondenten in het werk en privé, en hoe deze als 'evenwichtig' worden ervaren. In de dataset zijn verschillende vragen gesteld, namelijk een afzonderlijke vraag en een set van 3 overkoepelende vragen. De afzonderlijke vraag is (Q44): *'In hoeverre valt uw werkschema in het algemeen samen met uw sociale en gezinsverplichtingen buiten uw werk?'*. De antwoordcategorieën van de item bestaan uit een 4 puntenschaal, waarbij 1 staat voor *'heel goed'* en 4 voor *'helemaal niet goed'*. Dit zou betekenen dat een hogere score staat voor meer werk-privéconflict dan werk-privébalans. Om die reden is het gehercodeerd waarmee een hogere score staat voor een betere werk-privébalans in plaats van een werk-privéconflict, waarbij 1 staat voor *'helemaal niet goed'* en 4 staat voor *'heel goed'*. Deze is meegenomen als de afhankelijke variabele. Daarnaast waren er drietal vragen die zijn gesteld om de werk-privébalans te kunnen meten. Deze zijn echter gesteld in

een andere module die zzp'ers niet hebben beantwoord. Indien deze toch werd meegenomen in de analyse, zou het risico ontstaan dat te veel zzp'ers wegvallen waardoor het verschil niet proportioneel geanalyseerd had kunnen worden. Om dit te voorkomen, is ervoor gekozen de drietal werk-privébalans vragen niet mee te nemen in de analyse. Verder is in de beschrijvende statistieken onder tabel 1 te zien dat de werk-privébalans een gemiddelde heeft van 3.19, wat dichterbij het maximum (4.00) ligt dan bij het minimum (1.00). Tot slot is in de correlatietabel, weergegeven onder tabel 2, te zien dat werk-privébalans positief correleert met autonomie ( $R = .121, P < 0.01$ ). Dit betekent dat de variabelen met elkaar samenhangen en wanneer een variabele verandert, de andere variabele in dezelfde richting mee verandert. De rest van de variabelen in de correlatietabel onder tabel 2 waren niet significant.

### 3.3.2 Zzp'er versus vaste werknemers in loondienst

Om de ervaringen van zzp'ers en vaste werknemers in loondienst vergelijkend te meten en analyseren, is gefilterd op de volgende vraag (Q7): '*Bent u werkzaam als werknemer of zelfstandige?*'. De antwoordcategorieën bestonden uit een 2 puntenschaal, waarbij 1 staat voor '*werknemer*' en 2 voor '*zelfstandige*'. In het theoretisch kader is vooral geanalyseerd vanuit zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst, dus is dit item gehercodeerd waar '*zelfstandige*' nummer 1 heeft gekregen en '*werknemer*' nummer 0. In de beschrijvende statistieken in tabel 1 is te zien dat het aantal zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst 9.3% is. Hoewel dit weinig lijkt, vormt het wel een representatie van het aantal zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst in Nederland. De groep vaste werknemers in loondienst blijft namelijk groter. Tot slot is in de correlatietabel, weergegeven onder tabel 2, te zien dat zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst positief correleert met autonomie ( $R = .088, P < 0.01$ ). Dit betekent dat de variabelen met elkaar samenhangen en wanneer een variabele verandert de andere variabele in dezelfde richting mee verandert. De rest van de variabelen in de correlatietabel onder tabel 2 waren niet significant.

### 3.3.3 Mediator: Autonomie

In de dataset is autonomie gemeten aan de hand van in hoeverre er vrijheid en beslissingsbevoegdheid wordt ervaren in werktijden, taken, bevoegdheden en het tempo. In de dataset zijn een set vragen onder een overkoepelend onderwerp gesteld waar in dit onderzoek alleen de tweede is meegenomen om autonomie te meten. De vraag is op de volgende manier gesteld (Q54): '*Heeft u de mogelijkheid om de volgende aspecten te kiezen of te veranderen?*', met de bijbehorende vraag: '(Q54B) *Uw werkmethodes*'. De antwoordcategorieën bestonden

uit een 5 puntenschaal, waarbij 1 staat voor ‘*nooit*’ en 5 voor ‘*altijd*’. Wat opvallend is, is dat deze vragen zijn opgesplitst in meerdere modules waarbij alleen de bovengenoemde vraag is beantwoord door zowel zzp’ers als vaste werknemers in loondienst. Hoewel dit item samen met de andere items tot een schaal gevormd had kunnen worden, vormt het voor dit onderzoek een risico om te veel waardevolle respondenten te verliezen. Om die reden is ervoor gekozen om alleen de vraag: ‘*Heeft u de mogelijkheid om de volgende aspecten te kiezen of te veranderen?*’ met bijbehorende vraag: ‘(Q54B) *Uw werkmethodes*’, mee te nemen in het onderzoek. Dit kan beperkingen vormen, omdat dit niet exact de mate van autonomie meet, maar alleen in hoeverre de respondenten autonoom zijn in hun werkmethoden. Na de resultaten zal onderzocht worden wat voor beperkingen dit met zich heeft meegebracht. Tot slot is in de beschrijvende statistieken tabel onder tabel 1 te zien dat autonomie een gemiddelde heeft van 3,48, wat dichterbij het maximum ligt (5.00) dan bij het minimum (1.00).

#### 3.3.4 Mediator: Collegiale steun

Om collegiale steun te meten, wordt gekeken in hoeverre er steun vanuit collega’s of vakgenoten wordt ervaren. De vraag die in de dataset is gesteld, valt onder een set overkoepelende vragen die sociale steun meten van alle soorten werkenden, waar in dit onderzoek alleen de eerste vraag wordt meegenomen om de collegiale steun te meten. De vraag is op de volgende manier gesteld (Q61): ‘*Hoe vaak is het volgende van toepassing op uw werksituatie?*’ met de bijbehorende vraag: ‘(Q61A1) *Uw collega’s helpen en ondersteunen u.*’. De antwoordcategorieën bestonden uit een 5 puntenschaal waarbij 1 staat voor ‘*nooit*’ en 5 voor ‘*altijd*’. Net als bij de vorige items is ook bij dit item het geval dat het onder een set vragen valt met andere items die konden worden meegenomen in een schaal, alleen was dit niet mogelijk doordat het in verschillende modules is opgesplitst waar niet alle respondenten op hebben geantwoord. De enige vraag waar zowel zzp’ers als vaste werknemers in loondienst op hebben geantwoord, is (Q61) : ‘*Hoe vaak is het volgende van toepassing op uw werksituatie?*’ met de bijbehorende vraag: ‘(Q61A1) *Uw collega’s helpen en ondersteunen u.*’ Om het risico van het verliezen van waardevolle respondenten te vermijden, is ervoor gekozen alleen deze vraag mee te nemen en de rest van de vragen onder dit overkoepelend onderwerp achterwege te laten. Tot slot is in de beschrijvende statistieken tabel onder tabel 1 te zien dat collegiale steun een gemiddelde heeft van 4.09, wat dichterbij het maximum ligt (5.00) dan bij het minimum (1.00).

### 3.3.5 Controlevariabelen

In de analyse zijn meerdere controlevariabelen toegevoegd om een schijnrelatie in de resultaten te voorkomen. Deze variabelen zijn gender, leeftijd, opleidingsniveau, werkuren en sector. De sector waarin respondenten werkzaam zijn, kan de werk-privébalans beïnvloeden. Bijvoorbeeld, sectoren zoals bouw en ICT kunnen zzp'ers meer flexibiliteit bieden, wat positief kan zijn voor hun werk-privébalans (Dosker et al., 2011). Aan de andere kant kunnen sectoren zoals zorg en kinderopvang vanwege complexiteit en uitdagingen een negatieve invloed hebben op de werk-privébalans (Schouteten et al., 2017). In deze dataset zijn de meeste respondenten werkzaam in de private sector, dus is de private sector gebruikt als referentiecategorie.

Het aantal gewerkte uren is ook belangrijk. Hoewel zzp'ers meer autonomie hebben in hun werktijden, kan dit ook leiden tot langere werkuren dan contractueel vastgelegd (Van der Gulden et al., 2014; Van Wijngaarden & Leemhuis, 2019). Anderzijds kunnen postmoderne omstandigheden en de mate van vrijheid om de tijden en dagen in te plannen, gepaard gaan met langere werktijden dan vermeld in contracten (Van der Gulden et al., 2014). In de beschrijvende tabel onder tabel 1 is te zien dat het aantal gewerkte uren sterk variëren, echter werkt de grootste groep respondenten 40 uur in de week.

Bovendien speelt opleidingsniveau een rol, omdat hier verschillende bevindingen over zijn; enerzijds wordt gesteld dat hoger opgeleiden verschillende soorten druk kunnen ervaren die hun werk-privébalans beïnvloedt, anderzijds wordt gesteld dat hoger opgeleiden minder problemen ervaren in hun werk-privébalans, omdat zij meer baanzekerheid hebben en in het bezit zijn van kennis en middelen om het werk en privé te kunnen combineren (Kieskamp, 2011). De meeste respondenten zijn middelbaar en hoog opgeleid.

Leeftijd kan ook van invloed zijn. Ook hier zijn verschillende bevindingen over, waarbij enerzijds wordt gesteld dat oudere werknemers mogelijk beter balans vinden tussen het werk en privé vanwege hun ervaring (Grzywacz et al., 2002; Nagel, 2002). Anderzijds wordt gesteld dat er geen significant verschil is tussen verschillende generaties (Kieskamp, 2011). In de beschrijvende tabel onder tabel 1 is te zien dat de leeftijden van de respondenten variëren van 16 tot 77 jaar, waarbij de meeste respondenten een leeftijd hebben tussen de 50 en de 60.

Tot slot wordt gender als controlevariabele meegenomen vanwege verschillen in de werk-privébalans tussen mannen en vrouwen, waarbij vrouwen vaak meer gezinsverantwoordelijkheden dragen naast hun werk en hierdoor een slechtere werk-privébalans zouden hebben (Meijer-Zhang, 2010). Deze variabele is dichotoom en is gehercodeerd, waarbij 1 staat voor 'vrouw' en 0 voor 'man'. De dataset gefilterd naar

Nederland, bestaat uit 846 vrouwen wat ongeveer 46% uitmaakt van het totaal aantal Nederlandse respondenten. Voor alle variabelen wordt gecontroleerd of het significant is of niet.

*Tabel 1: Beschrijvende statistieken*

	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Standaard deviatie	Procenten %
Werk-privébalans	1.00	4.00	3.193	.628	
ZZP'ers (T.O.V. vaste werknemers in loondienst)	.00	1.00			9.3%
Autonomie	1	5	3.48	1.226	
Collegiale steun	1	5	4.09	.972	
Gewerkte uren per week	1	90	34.07	12.401	
Leeftijd	16	77	42.97	13.768	
Gender (Ref: Vrouw)	.00	1.00		.499	46,8%
Onderwijs	1	9	5.71	1.943	
Sector (Ref: Privaat)	.00	1.00			45.9%
Sector (Ref: Publiek)	.00	1.00			24.3%
Sector (Ref: Semi-overheidsinstelling)	.00	1.00			17.63%
Sector (Ref: Non-Profit / NGO)	.00	1.00			6.1%
Sector (Ref: Anders)	.00	1.00			6%
Valid N (listwise)	1474				

Bron: European Working Conditions Telephone Survey 2021, eigen berekeningen.

*Tabel 2: Correlatietabel van werk-privébalans, zzp'ers (T.O.V. vaste werknemers in loondienst), autonomie en collegiale steun*

		Werk-privébalans	Zzp'ers (t.o.v. vaste werknemers in loondienst)	Autonomie	Collegiale Steun
Werk-privébalans	Correlatie	1	.008	.121**	.042
Zzp'ers (t.o.v. vaste werknemers in loondienst)	Correlatie	.008	1	.088**	-.045
Autonomie	Correlatie	.121**	.088**	1	.006
Collegiale steun	Correlatie	.042	-.045	.006	1

Bron: European Working Conditions Telephone Survey 2021, eigen berekeningen

Noot: \*\*\*=p<0.001, \*\*=p<0.01, \*=p<0.05.

## 4. Resultaten

### 4.1 Inleiding

In deze paragraaf zullen de hypothesen getest worden aan de hand van de regressieanalyse. Dit wordt gedaan middels het PROCESS model van Hayess, waar voor model 4 is gekozen, omdat dat het model is waar een regressie met mediaties in uitgevoerd kan worden (Hayess, 2022). Allereerst zal het hoofdverband geanalyseerd worden onder model 1. Dit betreft het hoofdverband tussen zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst en of ze verschillen in hun werk-privébalans. Er wordt dus getest of het hoofdverband positief of negatief is en of deze significant is of niet, waar een P-waarde van 0.05 wordt gehanteerd om de significantie vast te stellen. Dit wordt gedaan door het direct effect model te interpreteren. Het direct effect gaat namelijk na of er sprake is van een hoofdverband. Er zal ook gecontroleerd worden voor sector, aantal gewerkte uren per week, opleidingsniveau, leeftijd en gender. Na model 1 zullen de 2 mediatievariabelen getest worden. Er zal eerst worden getest of er sprake is van een mediatie, door het indirect effect model te interpreteren onder tabel 4. Daarna zal getest worden of er onderling een verband is tussen de onafhankelijke variabelen en de mediatievariabelen, en tussen de mediatievariabelen en de afhankelijke variabelen onder model 2 en 3 van de regressietabel, weergegeven onder tabel 3.

### 4.2 Regressieanalyse van werk-privébalans

#### 4.2.1 Hoofdverband tussen zzp'ers en de werk-privébalans met controlevariabelen

In dit model wordt getest of de relatie tussen zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst en de werk-privébalans positief of negatief is en of dit significant is met de controlevariabelen. In het direct effect model, in tabel 3 onder model 1, is te zien dat de onafhankelijke variabele zzp'ers negatief en niet significant is ( $B = -.284$ ,  $P > 0.05$ ). Dit betekent dat er niet kan worden gesteld dat er verschil is in de werk-privébalans van zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst en dat de hypothese H1A: '*Zzp'ers hebben vergeleken met vaste werknemers in loondienst een betere werk-privébalans.*' en H1B: '*Zzp'ers hebben vergeleken met vaste werknemers in loondienst een slechtere werk-privébalans.*' verworpen worden. De mediatievariabelen die te zien zijn onder model 1, zullen geïnterpreteerd worden in de volgende paragrafen.

De controlevariabele aantal gewerkte uren is negatief en significant ( $B = -.008$ ,  $P < 0.05$ ). Dit betekent dat wanneer er meer uren gewerkt wordt de werk-privébalans hiermee verlaagd. Verder is er gecontroleerd op sector. Hier zijn dummy's van gemaakt, echter zijn deze allemaal

niet significant. Dit betekent dat er geen verschil is tussen sectoren waarin zzp'ers en vaste werknemers werken en hun werk-privébalans, gecontroleerd op het hoofdverband. Daarnaast is er gecontroleerd op opleidingsniveau. Deze was net als sector niet significant, wat betekent dat er geen verschil is in opleidingsniveau tussen zzp'ers en vaste werknemers in loondienst en hun werk-privébalans, gecontroleerd op het hoofdverband. Hetzelfde geldt voor de controlevariabele leeftijd. Deze bleek ook niet significant, wat betekent dat er geen verschil is in leeftijd gecontroleerd op het hoofdverband. Als laatst is gecontroleerd op gender, waarbij vrouwen vergeleken werden met mannen. Deze was negatief en significant ( $B = -.112$ ,  $P < 0.05$ ), wat betekent dat er gesteld kan worden dat vrouwen vergeleken met mannen een lagere werk-privébalans hebben. De controlevariabelen hadden verder een normaalverdeling zonder uitschieters. Tot slot is de verklaarde variantie van model 1 .038. Dit betekent dat 3,8 procent van de afhankelijke variabele wordt verklaard door de onafhankelijke variabelen. Wellicht dat er mogelijk andere variabelen een invloed hebben op de werk-privébalans.

#### 4.2.2 Mediatieverband tussen zzp'ers, autonomie en de werk-privébalans

In deze deelparagraaf wordt getest of de relatie tussen zzp'ers en vaste werknemers in loondienst en hun werk-privébalans wordt gemedieerd door autonomie. De mediator autonomie is negatief, zoals te zien in tabel 4 ( $B = .012$ ). Verder ligt de 0-waarde tussen de BootLLCI (-.097) en BootULCI (.106), wat betekent dat de mediator autonomie niet significant is. Dit betekent dat er niet gesteld kan worden dat er een indirect effect is van autonomie tussen zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst en hun werk-privébalans, wat wil zeggen dat er geen sprake is van een mediatie. Met andere woorden; er kan niet gesteld worden of de werk-privébalans tussen zzp'ers en vaste werknemers in loondienst verschilt en of dit komt door de ervaren autonomie. Dit betekent dat hypothese H2: *'Zzp'ers hebben vergeleken met vaste werknemers in loondienst een betere werk-privébalans, omdat zij meer autonomie ervaren.'* verworpen wordt. Het blijft echter belangrijk verder te analyseren of er onderling verschil blijkt in de afzonderlijke paden, namelijk tussen zzp'ers en vaste werknemers in loondienst en hun ervaren autonomie en autonomie en de werk-privébalans.

Ondanks dat is gebleken dat er geen sprake is van een significant hoofdverband en een significant mediatie, zullen de verbanden afzonderlijk van elkaar op de volgende manier getest worden; allereerst wordt getest of er een verband is tussen zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst en autonomie en of deze significant is of niet. Daarna zal getoetst worden of autonomie een verband heeft met de werk-privébalans en of deze significant is of niet. In de regressietabel, ofwel tabel 3, is onder model 2 te zien dat er een positief verband is

tussen zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst en autonomie en deze is niet significant ( $B=.160$ ,  $P>0.05$ ). Er kan dus niet gesteld worden dat de mate van autonomie meer of minder is voor zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst. Met andere woorden; er is geen onderling verschil tussen zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst en de ervaren autonomie.

In tegenstelling tot hierboven is te zien dat autonomie een positief significant verband heeft met de werk-privébalans onder model 1 ( $B=.068$ ,  $P<0.001$ ). Dit betekent dat autonomie de werk-privébalans positief zou beïnvloeden, echter kan niet gesteld worden of dit meer of minder is voor zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst. Met andere woorden; hoewel meer autonomie zorgt voor een betere werk-privébalans, kan niet gesteld worden of dit anders is voor zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst. Dit betekent dat het niet in lijn ligt met hypothese H2: *'Zzp'ers hebben vergeleken met vaste werknemers in loondienst een slechtere werk-privébalans, omdat zij meer autonomie ervaren.'* en deze dus verworpen wordt. Tot slot is de verklaarde variantie van model 2 .039. Dit betekent dat 3.9 procent van de afhankelijke variabele wordt verklaard door de onafhankelijke variabele. Dit laat zien dat er mogelijk andere variabele zijn die de werk-privébalans beïnvloeden.

#### 4.2.3 Mediatieverband tussen zzp'ers, collegiale steun en de werk-privébalans

In deze deelparagraaf wordt getest of de relatie tussen zzp'ers en vaste werknemers in loondienst en de werk-privébalans wordt gemedieerd door collegiale steun. De mediator collegiale steun is negatief, zoals te zien in tabel 4 ( $B=-.028$ ). Verder ligt de 0-waarde tussen de BootLLCI (-.093) en BootULCI (.004), wat laat zien dat de mediator collegiale steun niet significant is. Dit betekent dat er niet gesteld kan worden dat er een indirect effect van collegiale steun is tussen zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst en de werk-privébalans, wat wil zeggen dat er geen sprake is van een mediatie. Met andere woorden; er kan niet gesteld worden of de werk-privébalans van zzp'ers en vaste werknemers in loondienst verschilt en of dit komt door de ervaren collegiale steun. Dit betekent dat hypothese H3: *'Zzp'ers hebben vergeleken met vaste werknemers in loondienst een onevenwichtige werk-privé balans, omdat zzp'ers minder collegiale steun ervaren.'* verworpen wordt. Het blijft echter belangrijk verder te analyseren of er onderling verschil blijkt in de afzonderlijke paden, namelijk tussen zzp'ers en vaste werknemers in loondienst en hun ervaren collegiale steun en collegiale steun en de werk-privébalans.

In deze deelparagraaf wordt dan ook getest of de variabelen afzonderlijk van elkaar een verband hebben op de volgende manier: Er wordt eerst getoetst of er een verband is tussen

zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst en collegiale steun en of deze significant is of niet. Daarna zal getoetst worden of collegiale steun een verband heeft met werk-privébalans en of deze significant is of niet. In de regressietabel, ofwel tabel 3, is onder model 3 te zien dat er een negatief verband is tussen zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst en collegiale steun en deze is significant ( $B=-.915$ ,  $P<0.05$ ). Er kan dus gesteld worden dat er verschil is tussen de ervaren collegiale steun en dat zzp'ers dit minder ervaren ten opzichte van vaste werknemers in loondienst. Hoewel er dus wel afzonderlijk een verschil is tussen zzp'ers en vaste werknemers in loondienst en collegiale steun, kan er nog altijd niet gesproken worden van een mediatie waardoor hypothese H3: *'Zzp'ers hebben vergeleken met vaste werknemers in loondienst een onevenwichtige werk-privé balans, omdat zzp'ers minder collegiale steun ervaren.'* verworpen wordt.

Verder is in model 3 onder tabel 3 te zien dat er een positief, maar niet significant verband is tussen collegiale steun en de werk-privébalans ( $B=.031$ ,  $P>0.05$ ). Dit betekent dat er niet gesteld kan worden dat collegiale steun de werk-privébalans positief zou beïnvloeden en er kan niet gesteld worden of dit meer of minder is voor zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst. Met andere woorden; er kan niet gesteld worden of collegiale steun de werk-privébalans positief beïnvloed en er kan ook niet gesteld worden of deze het hoofdverband medieert. Dit betekent dat het niet in lijn ligt met hypothese H3: *'Zzp'ers hebben in vergelijking tot vaste werknemers in loondienst een onevenwichtige werk-privé balans, omdat zzp'ers minder collegiale steun ervaren.'* en deze dus verworpen wordt. Tot slot is de verklaarde variantie van model 2 .037. Dit betekent dat 3,7 procent van de afhankelijke variabele wordt verklaard door de onafhankelijke variabele, wat laat zien dat er mogelijk andere variabelen van invloed zijn op de werk-privébalans.

*Tabel 3: Regressieanalyse van werk-privébalans*

Coëfficiënten	Model 1 Werk-privébalans		Model 2 (M1) Autonomie		Model 3 (M2) Collegiale steun	
	B	SE	B	SE	B	SE
<i>Constant</i>	3.045***	.116	2.735***	.157	4.358***	.126
<i>Onafhankelijke variabele</i>						
ZZP'ers (T.O.V vaste Werknemers in loondienst)	.284	.278	.160	.532	-9.15*	.427
<i>Mediërende variabelen</i>						
Autonomie	.068***	.014				

Collegiale steun	.031	.017				
<i>Controlevariabelen</i>						
Werkuren per week	-.008**	.002	.006	.003	.008*	.002
Sector (Ref: Publiek)	-.046	.041	-0.61	.079	-.008	.063
Sector (Ref: Semi overheidsinstelling)	-.027	.046	-.025	.089	.044	.071
Sector (Ref: Non-Profit/NGO)	-.034	.069	-.247	.133	-.055	.107
Sector (Ref: Anders)	.021	.074	.013	.142	-.060	.113
Opleidingsniveau	.008	.009	.092***	.017	-.012	.014
Leeftijd	.002	.002	.003	.002	-.012***	.002
Gender (Ref: Vrouw)	-.112*	.036	-.152*	.069	.125*	.055
Adjusted R Square	.038***		.039***		.037***	

Bron: European Working Conditions Telephone Survey 2021, eigen berekeningen

Noot: \*\*\*= $p < 0.001$ , \*\*= $p < 0.01$ , \*= $p < 0.05$ .

*Tabel 4: Indirecte effecten tussen zzp'ers en vaste werknemers in loondienst en werk-privébalans*

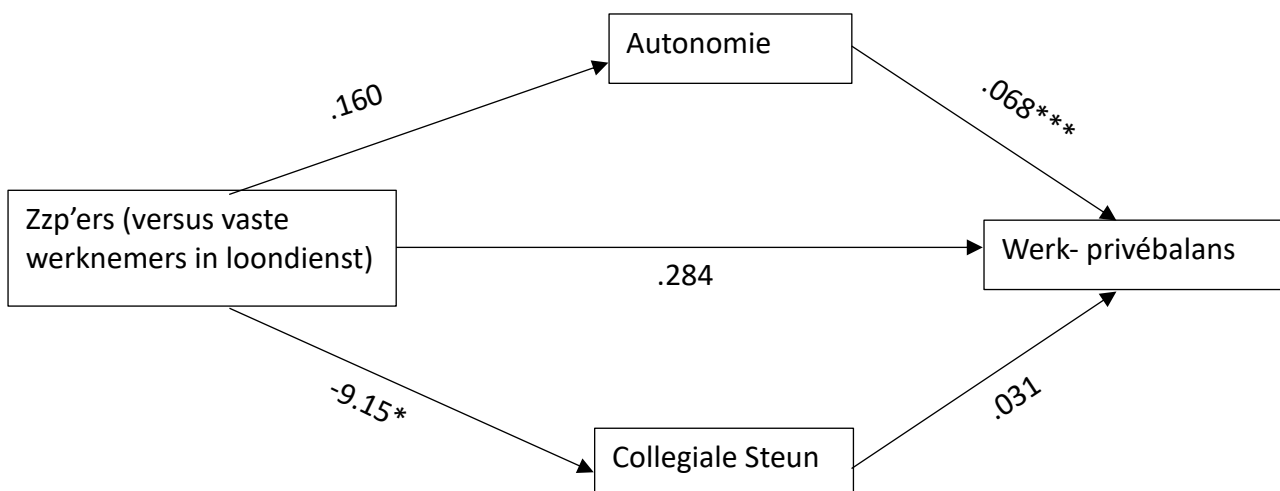
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
Indirect effect van X op Y				
Total	-.017	.043	-.105	.066
Autonomie	.012	.050	-.097	.106
Collegiale Steun	-.028	.026	-.093	.004

Bron: European Working Conditions Telephone Survey 2021, eigen berekeningen

Noot: \*\*\*= $p < 0.001$ , \*\*= $p < 0.01$ , \*= $p < 0.05$ .

#### 4.3: Visuele weergave van werk-privébalans, zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst en autonomie en collegiale steun

In deze paragraaf is een visuele weergave getoond van de resultaten. Zo is te zien dat het hoofdverband tussen zzp'ers en vaste werknemers in loondienst positief en niet significant is. Ook is er geen sprake van mediaties; zowel autonomie als collegiale steun mediëren het hoofdverband niet. Verder zijn de onderliggende relaties erin opgenomen, waarbij alleen de relatie tussen zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst en de collegiale steun negatief en significant is, en de relatie tussen autonomie en werk-privébalans positief en significant is.



Noot: \*\*\*= $p < 0.001$ , \*\*= $p < 0.01$ , \*= $p < 0.05$ .

## 5. Conclusie en Discussie

### 5.1 Conclusie

In dit onderzoek is op een kwantitatieve wijze, middels de data van de *European Working Conditions Telephone Survey 2021* gepoogd de volgende onderzoeksvraag te beantwoorden:

*“In hoeverre beïnvloeden autonomie en collegiale steun de werk-privébalans en verschilt dit tussen zzp’ers en vaste werknemers in loondienst in Nederland? Hoe kan dit verklaard worden vanuit de Conversations of Resources theorie?”*

Uit de literatuur blijkt dat de werk-privébalans verschilt tussen zzp’ers en vaste werknemers in loondienst. Enerzijds stellen Josten et al. (2014) dat zzp’ers een betere werk-privébalans hebben dan vaste werknemers in loondienst, omdat hun flexibele arbeidspositie het mogelijk maakt om werktijden en dagen beter te combineren met het privéleven. Anderzijds beweren Ybema et al. (2013) dat zzp’ers juist een slechtere werk-privébalans hebben vanwege hun vaak onregelmatige werktijden en bijkomende verantwoordelijkheden voor hun onderneming. Deze verantwoordelijkheden kunnen ertoe leiden dat ze hun werkzaamheden, verantwoordelijkheden en activiteiten in zowel het werk- als privésferen verwaarlozen. Op basis van deze tegenstrijdige bevindingen is er enerzijds een verwachting van een betere werk-privébalans en anderzijds een slechtere werk-privébalans van zzp’ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst. Om dit te onderzoeken is een regressieanalyse uitgevoerd. De resultaten van deze analyse toonden geen significant hoofdverband aan. Dit betekent dat er op basis van deze data niet geconcludeerd kan worden of de werk-privébalans van zzp’ers beter of slechter is dan die van

vaste werknemers in loondienst. Met andere woorden; de resultaten wijken af van beide verwachtingen van Josten et al. (2014) en Ybema et al. (2013).

Om te testen of de verschillen wel verklaard kunnen worden door onderliggende factoren, zoals de hulpbronnen, autonomie en collegiale steun, zijn ook mediatieanalyses uitgevoerd. Uit de literatuur bleek volgens de *Conversations of Resources* theorie dat hulpbronnen ten goede komen aan de werk-privébalans indien deze goed verworven en behouden worden (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001). Autonomie zorgt namelijk voor beslissingsbevoegdheid en flexibiliteit in het kunnen indelen van werkdagen en taken wat werkenden in staat stelt het werk en privé beter kunnen balanceren (Hill et al., 2001). In de literatuur wordt verder aangehaald dat zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst een betere werk-privébalans zouden hebben, omdat zzp'ers deze regie en onafhankelijkheid ervaren en vaste medewerkers in loondienst kampen met vaste werktijden en andere organisatie gerelateerde factoren (Burke, 1998; Byron, 2005; Hobfoll, 1989; Hobfoll, 1998; Geurts et al., 2004; Van den Berg et al., 2009). Op basis van deze bevindingen was de verwachting dan ook dat zzp'ers vergeleken met vaste werknemers in loondienst een betere werk-privébalans zouden ervaren, omdat zij meer autonomie ervaren. Echter toonden de resultaten geen bewijs in dat autonomie het verschil in werk-privébalans tussen zzp'ers en vaste werknemers medieert. Dit ligt dus niet in lijn met de bevindingen van Burke (1998), Byron (2005), Hobfoll (1989;1998), Geurts et al. (2004) en Van den Berg et al. (2009). Hoewel autonomie op zichzelf een positieve invloed heeft op de werk-privébalans, blijkt dit effect niet verschillend te zijn voor zzp'ers ten opzichte van vaste werknemers in loondienst. Dit resultaat ligt wel in lijn met de *Conversation of Resources* theorie, die stelt dat meer hulpbronnen leiden tot een betere werk-privébalans. Autonomie is dus een hulpbron die de werk-privébalans positief beïnvloed. Echter, de afwezigheid van een significant mediatieverband impliceert dat deze hulpbron niet op dezelfde manier verschilt tussen zzp'ers en vaste werknemers in loondienst. Dit betekent dat andere factoren wellicht een rol spelen in de werk-privébalans van deze groepen, en verder onderzoek is nodig om deze factoren te identificeren en te begrijpen.

Zoals hierboven benoemd, is ook voor collegiale steun een mediatieanalyse uitgevoerd. In de literatuur bleek collegiale steun namelijk ook een belangrijke hulpbron te zijn die ten goede komt aan de werk-privébalans indien deze goed ingezet en behouden wordt (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001). Door collegiale steun in de vorm van hulp, feedback, advies en informatiewisseling stelt het werkenden beter in staat een grens te trekken tussen het werk en privé en beter om te gaan met stress gerelateerde factoren op de werkvloer (Buunk et al., 1989; Van Daalen, 2008,). Verder werd gesteld dat zzp'ers minder collegiale steun ervaren ten

opzichte van werknemers, omdat zij in hun onderneming geen collega's of leidinggevendenden hebben waarmee zij uitwisselingen kunnen hebben, wat de werk-privébalans kan verslechteren. Op basis hiervan was de verwachting dat zzp'ers een slechtere werk-privébalans zouden hebben dan vaste werknemers in loondienst, omdat zij minder collegiale steun ervaren. De regressieanalyse liet echter zien dat er geen significant mediatieverband was, wat betekent dat collegiale steun het verschil in werk-privébalans tussen zzp'ers en vaste werknemers niet medieert. Dit laat zien dat de resultaten niet in lijn liggen met de bevindingen van Buunk et al. (1989) en Van Daalen (2008). Hoewel zzp'ers minder collegiale steun ervaren, heeft dit geen directe invloed op hun werk-privébalans zoals oorspronkelijk werd verwacht. Dit ligt wel in lijn met de *Conversations of Resources* theorie, omdat collegiale steun een belangrijke hulpbron is die de werk-privébalans verbetert wat zzp'ers minder ervaren. Toch is de theorie niet voldoende om het ontbreken van deze steun en een slechtere werk-privébalans te verklaren, omdat er niet gesteld kan worden of zzp'ers een betere of slechtere werk-privébalans hebben dan vaste werknemers in loondienst en of dit komt door het hebben van minder collegiale steun.

Kortom, om antwoord te geven op de onderzoeksvraag: hoewel de literatuur suggereert dat autonomie en collegiale steun belangrijke hulpbronnen zijn die een positieve invloed hebben op de werk-privébalans, tonen de resultaten van dit onderzoek aan dat deze factoren niet significant verschillen tussen zzp'ers en vaste werknemers in loondienst. Dit suggereert dat andere factoren waarschijnlijk een rol spelen in de werk-privébalans van deze groepen, en verder onderzoek is nodig om deze factoren te identificeren en te begrijpen.

## 5.2 Discussie

Zoals eerder benoemd, is in dit onderzoek gebruikgemaakt van kwantitatieve data-analyses op basis van de bestaande dataset *European Working Conditions Telephone Survey 2021*. Er is onderzocht in hoeverre de werk-privébalans verschillend is voor zzp'ers en vaste werknemers in loondienst en of dit wordt gemedieerd door autonomie en collegiale steun. De resultaten kwamen niet overeen met de verwachtingen en waren grotendeels niet significant, waardoor geen enkele hypothese kon worden aangenomen. Dit suggereert dat de verwachtingen mogelijk niet juist waren, en dat de theorie herzien moet worden op basis van de uitkomsten.

Verder kan het zijn dat de gekozen dataset beperkingen met zich heeft meegebracht en dit invloed heeft gehad op de kwaliteit van het onderzoek. De vragen zijn namelijk opgedeeld in modules waarvan niet alle modules zijn beantwoord door zowel zzp'ers als vaste werknemers in loondienst. Dit heeft een beperking kunnen opleveren, omdat dit ten nadele kwam van de afhankelijke variabele werk-privébalans, autonomie en collegiale steun. In de dataset waren er

namelijk meer vragen die deze concepten meten, echter konden deze niet meegenomen worden omdat ze zijn opgesplitst in meerdere modules en deze bijna niet zijn beantwoord door beide groepen. Hierdoor kon geen schaal gemaakt worden van werk-privébalans, autonomie en collegiale steun, omdat er te veel zzp'ers zouden afvallen wat zou betekenen dat dit onderzoek niet uitgevoerd kon worden. De reden dat de vragen in verschillende modules niet zijn geantwoord door beide groepen, was omdat sommige vragen niet van toepassing waren op beide groepen en hiervoor waren verder geen alternatieve vragen. Om geen respondenten te verliezen, is de keuze gemaakt alleen de vragen mee te nemen in de analyses die zowel beantwoord waren door zzp'ers als vaste werknemers in loondienst. Echter kan het zijn dat de items geen volledige indicatie geven van de definities van de concepten gegeven in de literatuur. In het vervolg kan hier rekening mee gehouden worden door bijvoorbeeld alternatieve vragen te stellen voor zzp'ers. Dit zodat bepaalde concepten gedetailleerder gemeten kunnen worden en het risico voor het verliezen van zzp'ers verkleind wordt.

Daarnaast lag in dit onderzoek de focus op werk gerelateerde factoren zoals autonomie en collegiale steun. Uit de resultaten bleek dat deze factoren slechts een klein percentage van de variantie in de werk-privébalans verklaarden. Dit suggereert dat er mogelijk andere, niet onderzochte variabelen zijn die een grotere invloed hebben. Toekomstig onderzoek zou bijvoorbeeld ook privé gerelateerde factoren kunnen overwegen die de werk-privébalans beïnvloeden. Zo hebben studies zoals die van Greenhaus en Powell (2006) aangetoond dat gezinsdynamiek en persoonlijke verplichtingen significante factoren kunnen zijn. Daarnaast kan kwalitatief onderzoek waardevolle, diepgaande inzichten bieden in individuele ervaringen en motivaties. Het is dus duidelijk dat herhaling van dit onderzoek niet voldoende is; Er is meer precisie nodig naar welke factoren daadwerkelijk de werk-privébalans beïnvloeden voor verschillende groepen. Bovendien blijft onduidelijk welke aspecten de werk-privébalans positief of negatief beïnvloeden bij verschillende groepen, zoals zzp'ers en vaste werknemers. Dit vormt een uitdaging voor toekomstig onderzoek, maar ook een kans om meerdere aspecten te onderzoeken die in dit onderzoek niet konden worden meegenomen, zoals de invloed van gezinsstructuren (Greenhaus en Powell, 2006). Dit is immers essentieel voor beleidsmakers, directeuren, leidinggevendenden en andere belanghebbenden om rekening te houden met deze bevindingen bij het ontwikkelen van beleid en strategieën die gericht zijn op het verbeteren van de werk-privébalans. Dit is vooral belangrijk gezien het groeiende aantal zzp'ers in Nederland, die een cruciale rol spelen in verschillende sectoren. Aandacht voor de specifieke behoeften en uitdagingen van deze groep kan bijdragen aan een betere werk-privébalans en de algehele welzijn, wat uiteindelijk ten goede komt aan zowel individuele werkenden als organisaties.

## Literatuurlijst

- ANP. (2024, 17 Januari). *Werk-privébalans is belangrijker dan carrière*. Accountant.nl. Geraadpleegd op 20 februari 2024, van: <https://www.accountant.nl/nieuws/2024/1/werk-privebalans-is-belangrijker-dan-carriere/>.
- García-Salirrosas, E. E., & Rondon-Eusebio, R. F. (2023). *Impact of Labor Autonomy and Work-Life Balance on Job Satisfaction in Teleworking*. In Proceedings of the 2023 7th International Conference on E-Commerce, E-Business and E-Government (pp. 79-86).
- Geurts, S.A.E, Taris, T.,W & Rutte, C.G. (2004). *De reeks' werk en privé': een terugblik*. Gedrag & Organisatie, 17(2).
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2002). Work–family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family relations*, 51(1), 28-36.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). *Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research*. *Advances in developing human resources*, 9(4), 455-471.
- Antonissen, D. et al. (2003). *Mijn werk mijn leven?* Brussel: Koning Boudewijnstichting.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: state of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22(3), p. 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.
- Barnett, R.C., & Hyde, J.S. (2001). *Women, men, work, and family: An expansionist theory*. *American Psychologist*,56(10), 781–796. doi:10.1037/0003-066X.56.10.781.
- Bijl, D. (2009). *Aan de slag met Het Nieuwe Werken*. Par CC: Zeewolde.
- Buunk, B. P., Janssen, P. P., & Vanyperen, N. W. (1989). *Stress and Afiliation Reconsidered: the Effects of Social Support in Stressful and Non-stressful Work*. *Social behaviour*, 4, 155-171.
- Byron, K. (2005). *A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents*. *Journal of Vocational Behavior*,67(2), 169–198. doi:10.1016/j.jvb.2004.08.009.
- Callaghan, P., & Morrissey, J. (1993). *Social support and health: A review*. *Journal of Advanced Nursing*, 18(2), 203-210.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (z.d.). *Werknemer*. Centraal Bureau Voor de Statistiek. Geraadpleegd op 10 april 2024, van: <https://www.cbs.nl/nlnl/onzediensten/methoden/begrippen/werknemer#:~:text=Een%2>

Opersoon%20die%20in%0een,waartegenover%20een%20financi%C3%ABle%20belo-  
ning%20staat.

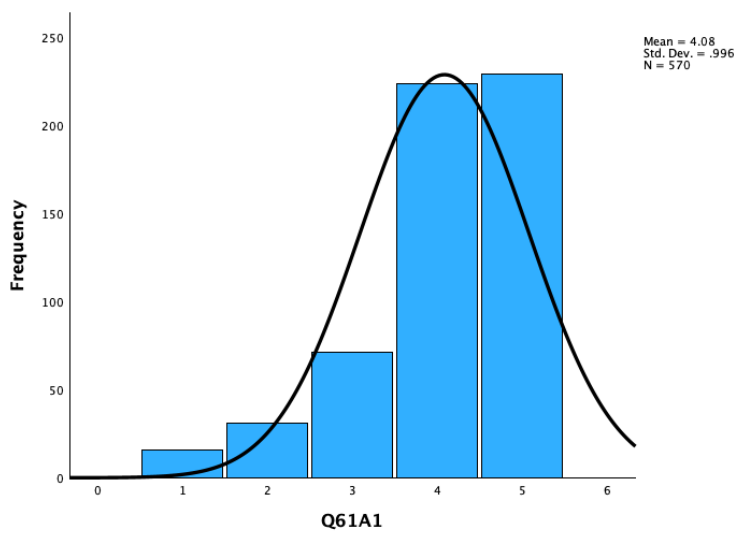
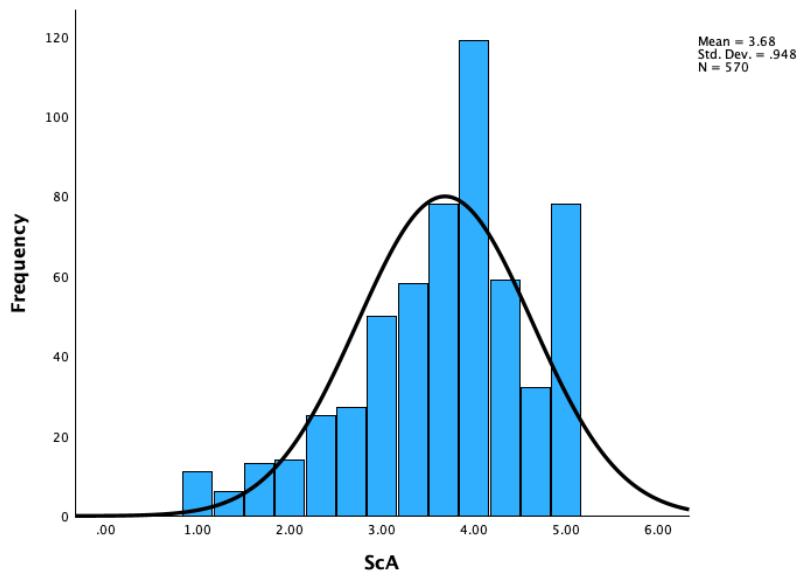
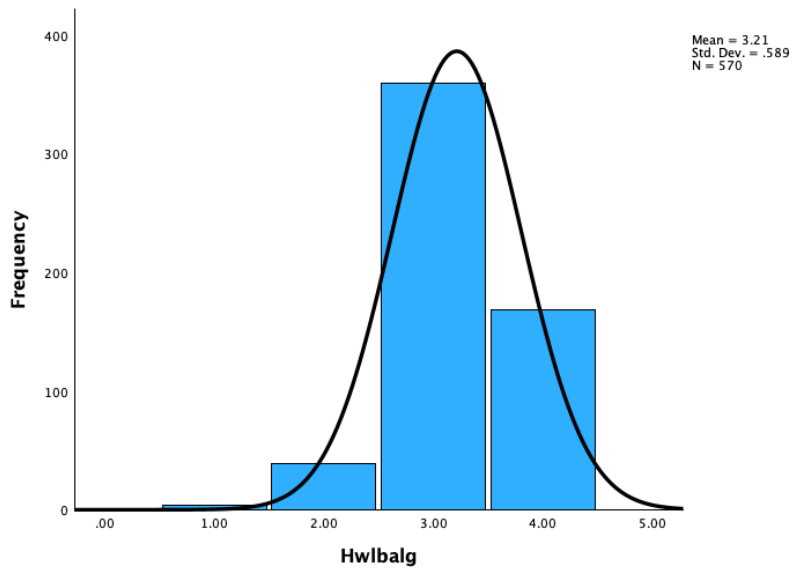
- Cobb, S. (1976). *Social support as a moderator of life stress*. *Psychosomatic Medicine*, 38, 300-314.
- Dekker, F. (2012). *Conflicten tussen werk en privé. Over de balans tussen werk en privé van zelfstandig ondernemers* (Bachelor's thesis).
- De Hauw, S., Greenhaus, J.H. (2014, p.230), 'Building a Sustainable Career: The Role of Work-home Balance in Career Decision Making'. *Academy of Management Proceedings*, pp 223-238.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). *The job demands-resources model of burnout*. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09.
- Dosker, R., Risseeuw, P., Willebrands, D., & Berden, C. (2011). *Het verschil dat de zzp'er maakt*. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27(3).
- Freese, C., & Van den Groenendaal, S. M. (2019). *Het ervaren en reduceren van onzekerheid door zzp'ers*. *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op zekerheid*. CBS en TNO.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Haar, J.M. (2013). *Testing a new measure of work-life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand*. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305–3324.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach (3rd edition)*. New York: The Guilford Press.
- Hill. E. J., Hawkins. A. J., Ferris. M. en Weitzman. M. (2001). *Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family balance*. *Family Relations*, 50, 49-58.
- Hobfoll, S.E. (1989). *Conservation of Resources: A new attempt at conceptualizing stress*. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. doi:10.1037/0003-066X.44.3.513.
- Hobfoll, S.E. (1998) *Stress, Culture, and Community: The Psychology and Philosophy of Stress*. New York: Plenum.

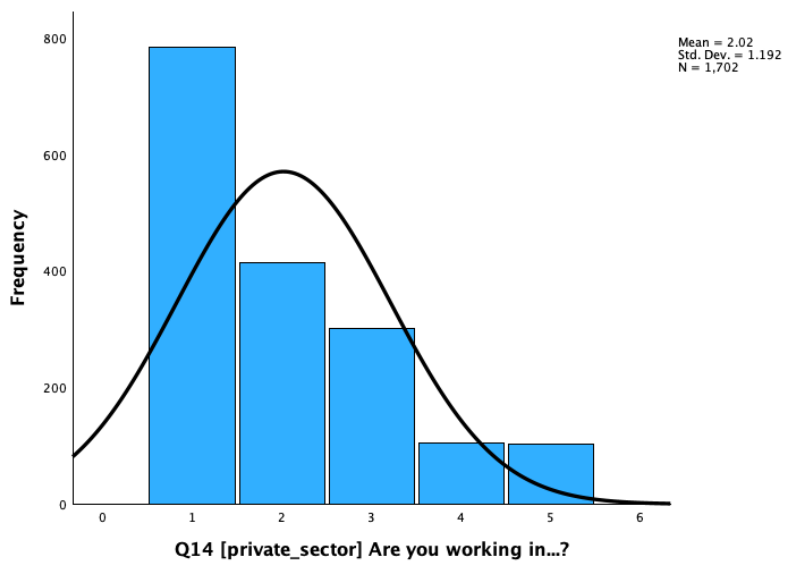
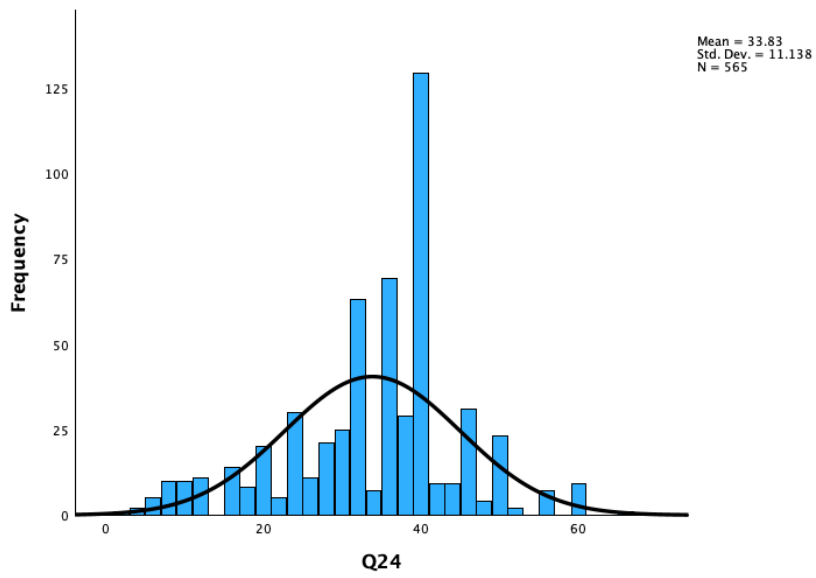
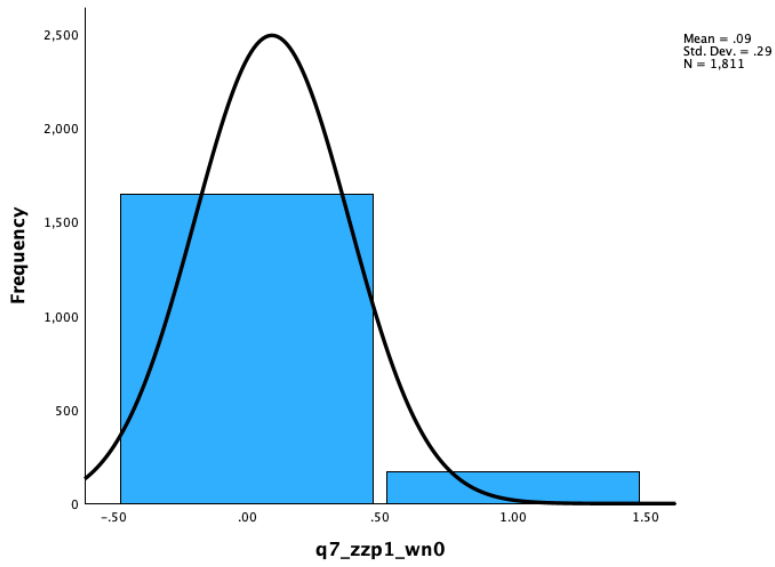
- Hobfoll, S.E. (2001). *The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory*. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421.
- Hobfoll, S.E. (2002). *Social and psychological resources and adaptation*. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. doi: 10.1037/1089–2680.6.4.307.
- House JS. (2002, P.39). *Work stress and social support*. Addison-Wesley; Reading, MA: 1981.
- Hundley, G. (2001). *Why and When Are the Self-Employed More Satisfied With Their Work?* *Industrial Relations* 40(2): 293-317.
- Humphrey, S.E., Nahrgang, J.D., & Morgeson, F.P. (2007). *Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature*. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1332–1356.
- Internet, O. &. (2021, 7 november). *Zzp'ers ervaren meer spanning bij balans werk-privé*. *Ondernemen & Internet*. Geraadpleegd op 17 maart 2024, van: <https://www.ondernemeninternet.nl/zppers-ervaren-meer-spanning-balans-werk-prive>.
- Josten, E., Vlasblom, J.D., & Vrooman, C. (2014). *Bevrijd of beklemd? Werk, inhuur, inkomen en welbevinden van zzp'ers*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Karasek, R.A., Triantis, K.P. and Chaudhry, S.S. (1982), *Coworker and Supervisor support as moderators of associations between task characteristics and mental strain*. *J. Organiz. Behav.*, 3: 181-200. <https://doi.org/10.1002/job.4030030205>.
- Kieskamp, T. E. (2011). *Werk-privé balans, conflict en facilitatie bij verschillende organisaties* (Master's thesis).
- Kremer, M.R.W & Knottnerus, A. (2017). *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. In *Voor de zekerheid: De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Lok, A., & de Boer, C. (2007). *Collegiale opvang na een schokkende ervaring op het werk*. *Psychopraxis*, jaargang 2007, 9, 232-236.
- Nagel, I. (2002). *Op welke leeftijd lijken kinderen het meest op hun ouders?: Cultuurparticipatie tussen zes en achttien jaar*. *Mens & Maatschappij*. Pagina 207-226.
- Meijer-Zhang, X. (2010). *Nederland, een populair land voor vrouwelijke expats?: een onderzoek naar de invloed van de preferenties van vrouwelijke expats op hun verblijf in Nederland*.

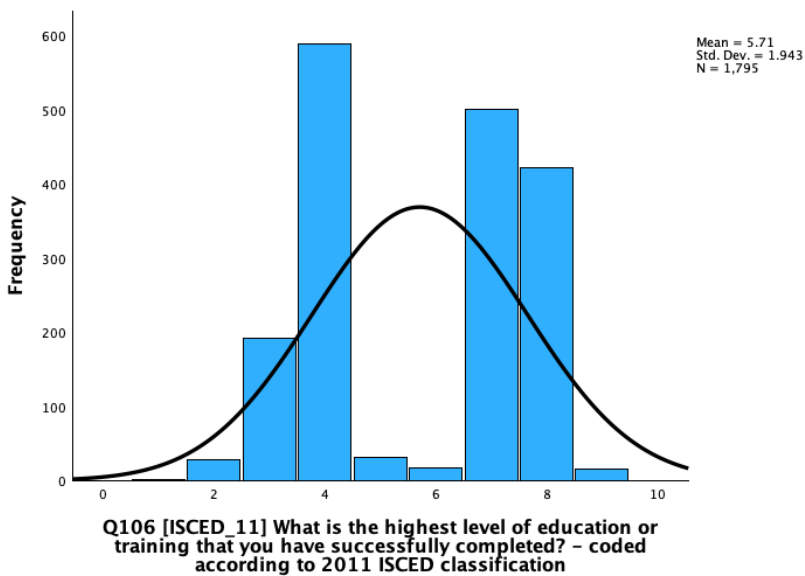
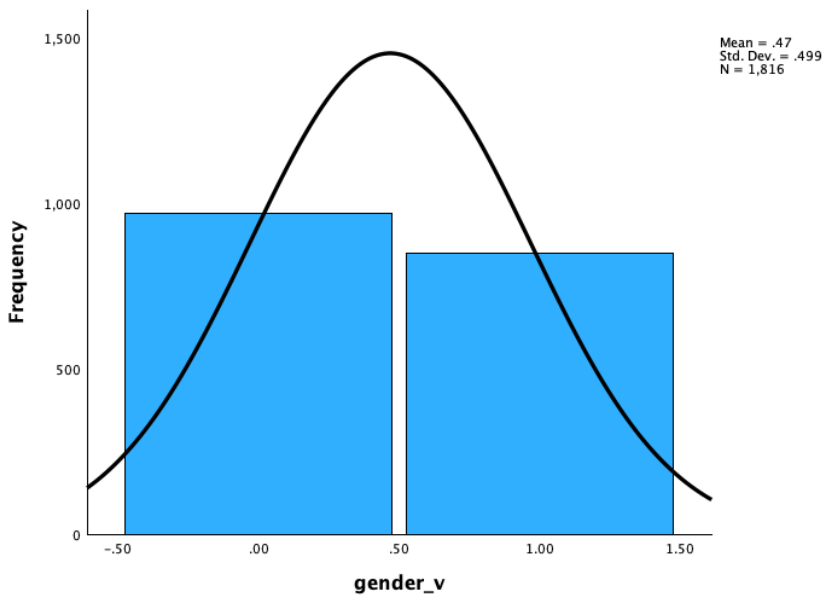
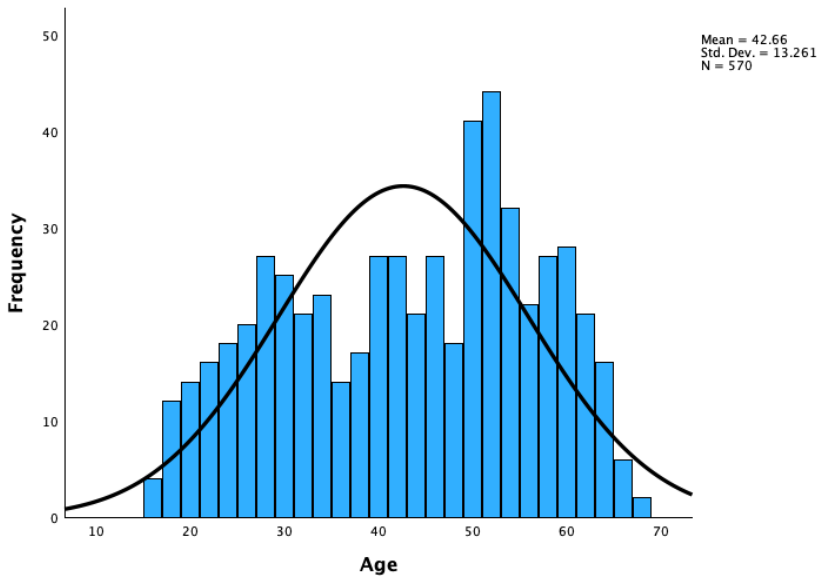
- Peters, P., Dulk, L. D., & Lippe, T. V. D. (2008). *Effecten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit op de balans tussen werk en privé*. Geraadpleegd op 8 mei 2024, van: <https://www.semanticscholar.org/paper/Effecten-van-tijd-ruimtelijke-flexibiliteit-op-de-Peters-Dulk/b1ddd42252e36bd2d2e37454a72560a3f4acee6b>.
- Prottas, D.J., Thompson, C.A. (2006). Stress, Satisfaction, and the Work-Family Interface: A Comparison of Self-Employed Business Owners, Independents, and Organizational Employees. *Journal of Occupational Health Psychology* 11(4): 366–378.
- Schouteten, R., Veld, M., & Batenburg, R. (2017). *Duurzaam werken in de zorg: noodzaak maar de kansen staan onder druk*. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 33(2).
- SER (2010, P.175). *Zzp'ers in beeld: Een integrale visie op zelfstandigen zonder personeel*. Den Haag.
- Somsuk, N. (2020). *Werk-Privebalans Stockillustraties*. Geraadpleegd op 15 juni 2024, van: <https://www.istockphoto.com/nl/illustraties/werk-priv%C3%A9-balans>.
- Valgaeren, E., & Van Aerschot, M. (2007). *De determinanten van het werk-privé en privé-werk conflict*. Vlaanderen Gepeild!, 5, 298-323.
- Van Daalen, G. (2008). *Social support, does it make a difference? Examining the relationship between social support work-family conflict and well-being*. Oisterwijk: BOX Press
- Van den Berg, N., Mevissen, J., & Tijsmans, N. (2009). *Zzp'ers en hun marktpositie*.
- Van der Gulden, J., Bos, J., & Donders, N. (2014). *Eigen schuld, dikke bult? Juist werknemers met een hoge autonomie klagen over lange werkdagen*. TBV–Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde, 22, 25-28.
- Van Wijngaarden, A., & Leemhuis, A. (2019). *Zzp'ers in de zorg een vloek of een zegen?*. *Fizier*, 36, 17-17.
- Hoogenboom, M. & Lepianka, D. (2015). *De invloed van sociale netwerken en sociale steun op de psychische gezondheid van zzp'ers en werknemers vergeleken* (Master's thesis).
- Ybema, J.F., Preenen, P., Koppes, L., De Vroome, E., & Leijten, F. (2013). *Vergelijking van de arbeidsomstandigheden en inzetbaarheid van zzp'ers en werknemers 2012*. Hoofddorp: TNO.

# Bijlagen: Correlaties en normaalverdelingen

## Histogram en Normalverdelingen van alle variabelen







	wlwhere	q7_zzpl_wn0	Q54B [autonomy_meth od] Your methods of work your main paid job involve...]	Q61A1 [support collag ues] Your colleagues help and support you [...select the response which best describes your work situation]	Q14 [private sector] Are you working in...?	Q24 [usual hours_we ek] How many hours do you usually work per week in your main paid job?	Q106 [ISCED_11] What is the highest level of education or training that you have completed? - coded according to 2011 ISCED classification	SCR_Age [age] Starting with yourself, how old are you?	gender_v
wlwhere	1	.008	.121**	.042	.000	-.104**	-.003	.024	-.044
q7_zzpl_wn0		1	.088**	-.045	-.081**	.125**	.009	.075**	.075**
Q54B[autonomy_method] Your methods of work [Generally, does your main paid job involve...]			1	.006	.206	.108**	.152**	.047*	.047*
Q61A1 [support colleagues] Your colleagues help and support you [...select the response which best describes your work situation]				1	.339	.044	-.018	-.160**	-.160**
Q14 [private_sector] Are you working in...?					1	-.116**	.129**	.091**	.091**
Q24 [usual hours week] How many hours do you usually work per week in your main paid job?						1	.215**	.078**	.078**
Q106 [ISCED_11] What is the highest level of education or training that you have successfully completed? - coded according to 2011 ISCED classification							1	.085**	.085**
SCR_Age [age] Starting with yourself, how old are you?								1	.032
gender_v									1

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Ethiek & Privacy Checklist

### CHECKLIST ETHICAL AND PRIVACY ASPECTS OF RESEARCH

#### INSTRUCTION

This checklist should be completed for every research study that is conducted at the Department of Public Administration and Sociology (DPAS). This checklist should be completed *before* commencing with data collection or approaching participants. Students can complete this checklist with help of their supervisor.

This checklist is a mandatory part of the empirical master's thesis and has to be uploaded along with the research proposal.

The guideline for ethical aspects of research of the Dutch Sociological Association (NSV) can be found on their website ([http://www.nsv-sociologie.nl/?page\\_id=17](http://www.nsv-sociologie.nl/?page_id=17)). If you have doubts about ethical or privacy aspects of your research study, discuss and resolve the matter with your EUR supervisor. If needed and if advised to do so by your supervisor, you can also consult Dr. Bonnie French, coordinator of the Sociology Master's Thesis program.

#### PART I: GENERAL INFORMATION

Project title: Onderzoeksvoorstel Masterscriptie - Een kwantitatieve data-analyse over de relatie tussen autonomie, collegiale steun en werkprivébalans van zzp'ers en werknemers in loondienst.

Name, email of student: Yaren Yetik, 554720yy@student.eur.nl

Name, email of supervisor: Ferry Koster, koster@essb.eur.nl

Start date and duration: 12-1-2024 / 14-6-2024 (5 months and 2 days)

Is the research study conducted within DPAS **YES** - NO

If 'NO': at or for what institute or organization will the study be conducted?  
(e.g. internship organization)

## PART II: HUMAN SUBJECTS

1. Does your research involve human participants. YES - **NO**

*If 'NO': skip to part V.*

If 'YES': does the study involve medical or physical research? YES - NO  
Research that falls under the Medical Research Involving Human Subjects Act ([WMO](#)) must first be submitted to [an accredited medical research ethics committee](#) or the Central Committee on Research Involving Human Subjects ([CCMO](#)).

2. Does your research involve field observations without manipulations that will not involve identification of participants. YES - NO

*If 'YES': skip to part IV.*

3. Research involving completely anonymous data files (secondary data that has been anonymized by someone else). YES - NO

*If 'YES': skip to part IV.*

### PART III: PARTICIPANTS

1. Will information about the nature of the study and about what participants can expect during the study be withheld from them? YES - NO
2. Will any of the participants not be asked for verbal or written 'informed consent,' whereby they agree to participate in the study? YES - NO
3. Will information about the possibility to discontinue the participation at any time be withheld from participants? YES - NO
4. Will the study involve actively deceiving the participants? YES - NO  
*Note: almost all research studies involve some kind of deception of participants. Try to think about what types of deception are ethical or non-ethical (e.g. purpose of the study is not told, coercion is exerted on participants, giving participants the feeling that they harm other people by making certain decisions, etc.).*
5. Does the study involve the risk of causing psychological stress or negative emotions beyond those normally encountered by participants? YES - NO
6. Will information be collected about special categories of data, as defined by the GDPR (e.g. racial or ethnic origin, political opinions, religious or philosophical beliefs, trade union membership, genetic data, biometric data for the purpose of uniquely identifying a person, data concerning mental or physical health, data concerning a person's sex life or sexual orientation)? YES - NO
7. Will the study involve the participation of minors (<18 years old) or other groups that cannot give consent? YES - NO
8. Is the health and/or safety of participants at risk during the study? YES - NO
9. Can participants be identified by the study results or can the confidentiality of the participants' identity not be ensured? YES - NO
10. Are there any other possible ethical issues with regard to this study? YES - NO

If you have answered 'YES' to any of the previous questions, please indicate below why this issue is unavoidable in this study.

---

---

---

---

What safeguards are taken to relieve possible adverse consequences of these issues (e.g., informing participants about the study afterwards, extra safety regulations, etc.).

---

---

---

---

Are there any unintended circumstances in the study that can cause harm or have negative (emotional) consequences to the participants? Indicate what possible circumstances this could be.

---

---

---

---

*Please attach your informed consent form in Appendix I, if applicable.*

*Continue to part IV.*

**PART IV: SAMPLE**

Where will you collect or obtain your data?

---

---

*Note: indicate for separate data sources.*

What is the (anticipated) size of your sample?

---

---

*Note: indicate for separate data sources.*

What is the size of the population from which you will sample?

---

---

*Note: indicate for separate data sources.*

*Continue to part V.*

## **Part V: Data storage and backup**

Where and when will you store your data in the short term, after acquisition?

Ik zal de data in een beveiligde schijf bewaren gedurende scriptieperiode. Daarna zal ik alles wissen.

*Note: indicate for separate data sources, for instance for paper-and pencil test data, and for digital data files.*

Who is responsible for the immediate day-to-day management, storage and backup of the data arising from your research?

Ik ben de verantwoordelijke voor de dagelijkse beheer, opslag en de back-up van de datagegevens die ik zal gebruiken. Omdat ik de verantwoordelijke ben zal ik hier zorgvuldig mee omgaan.

How (frequently) will you back-up your research data for short-term data security?

Iedere keer wanneer ik aan mijn scriptie zit, dus ik denk eens in de paar dagen. Ik sla alles op wanneer ik iets verander of iets aanpas, zodat ik gedurende het traject niks dreig te verliezen wat ik misschien nodig heb.

In case of collecting personal data how will you anonymize the data?

Kijkend naar mijn onderzoeksonderwerp zijn geen specifieke gegevens nodig zoals naam, woonplaats of andere persoonlijke identiteitsgegevens. Ik analyseer namelijk groepen en controleer de groepen op algemene kenmerken. Ik zal deze kenmerken in de data set vervangen met sleutels en codes, zodat ze anoniem blijven.

*Note: It is advisable to keep directly identifying personal details separated from the rest of the data. Personal details are then replaced by a key/ code. Only the code is part of the database with data and the list of respondents/research subjects is kept separate.*

## **PART VI: SIGNATURE**


Please note that it is your responsibility to follow the ethical guidelines in the conduct of your study. This includes providing information to participants about the study and ensuring confidentiality in storage and use of personal data. Treat participants respectfully, be on time at appointments, call participants when they have signed up for your study and fulfil promises made to participants.

Furthermore, it is your responsibility that data are authentic, of high quality and properly stored. The principle is always that the supervisor (or strictly speaking the Erasmus University Rotterdam) remains owner of the data, and that the student should therefore hand over all data to the supervisor.

Hereby I declare that the study will be conducted in accordance with the ethical guidelines of the Department of Public Administration and Sociology at Erasmus University Rotterdam. I have answered the questions truthfully.

Name student: Yaren Yetik

Name (EUR) supervisor:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Yaren Yetik', written over a horizontal line.

Date: 20-3-2024

Date:

## **APPENDIX I: Informed Consent Form (if applicable)**