



# Werk-privébalans

Inzicht in de werk-privébalans van medewerkers in de sector zorg en welzijn

Januari 2025



# Inhoudsopgave

Onderdeel	Pagina
1. Introductie en leeswijzer	3
2. Conclusies	5
3. Resultaten	8
a. Werk-privébalans	8
b. Invloed van werk op de thuissituatie	13
c. Invloed van de thuissituatie op werk	17
d. Energiegevers en energievreters	22
e. Balans creëren tussen werk en privé	30
4. Onderzoek	34
a. Achtergrondkenmerken	35
b. Onderzoeksverantwoording	42

## Introductie

De werk-privébalans speelt een cruciale rol in het welzijn van medewerkers in de sector zorg en welzijn. Het is daarom essentieel voor zowel hun welzijn als het werkplezier en de prestaties om de werk-privébalans te verbeteren.

PGGM&CO heeft onderzoek gedaan naar welke factoren van invloed zijn op de werk-privébalans. Daarbij is gekeken naar factoren met negatieve impact maar ook naar factoren met positieve impact. Welke stressoren moeten worden verminderd en welke hulpbronnen kunnen worden geboden?

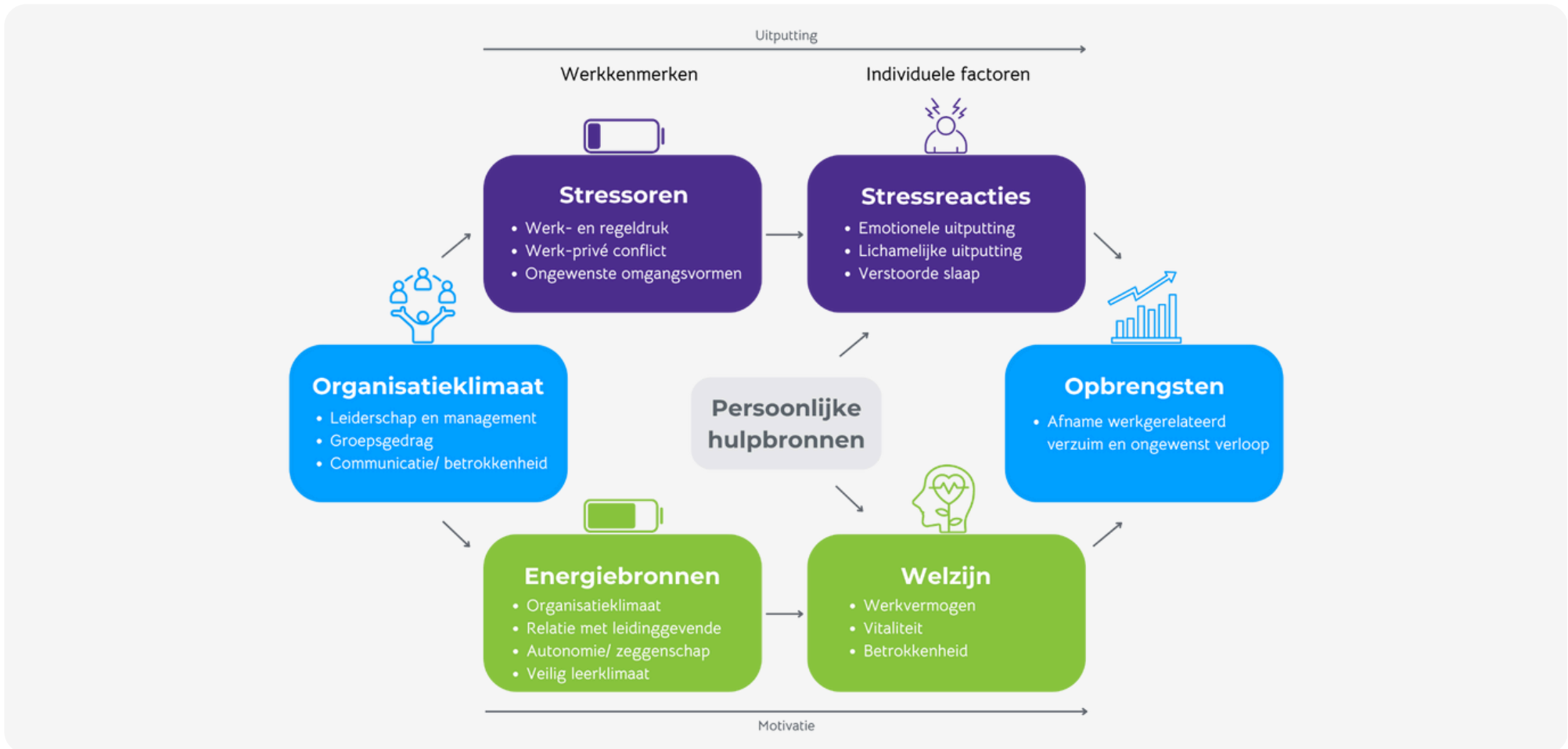




# Job Demands-Resources (JDR) model

Het Job Demands-Resources (JDR) model vormt de basis voor het onderzoek van PGGM&CO. Het is een wetenschappelijk model dat wordt gebruikt om de werkfactoren te analyseren die van invloed zijn op het welzijn en de prestaties van medewerkers.

Met behulp van het JDR-model worden de uitputtingsfactoren en de motivatiebronnen in kaart gebracht. Het doel is om de balans tussen de stressoren en de energiebronnen te herstellen. Om zo verzuim en ongewenst verloop te verminderen en werkplezier en fitheid te verbeteren.





## Een stabiele thuissituatie bevordert werkplezier en zelfvertrouwen, een verstoorde werk-privébalans kan leiden tot stress en afleiding.

De werk-privébalans wordt gemiddeld met een 6,3 beoordeeld. 35% van de respondenten ervaart een slechte werk-privébalans (score 0-5). Er is een significante negatieve correlatie (-0,20) tussen werk-privébalans en het verlenen van mantelzorg ( $P < 0.001$ ).

### Impact van werk-privébalans op ontspanning en vrije tijd

- 28% van de respondenten heeft regelmatig of vaak moeite om te ontspannen na een werkdag; bij mensen met een slechte werk-privébalans loopt dit op tot 46%.
- 28% geeft aan dat ze regelmatig of vaak zoveel werk hebben dat ze geen tijd voor hobby's kunnen vinden; bij mensen met een slechte werk-privébalans betreft dit 45%.
- 26% ervaart regelmatig of vaak dat werk hen geen energie geeft voor andere leuke activiteiten; bij mensen met een slechte werk-privébalans geldt dit voor 45%.

### Impact van werk op verplichtingen thuis

- 53% stelt dat werktijden nooit of zelden een hindernis vormen voor het voldoen aan verplichtingen thuis.
- 49% vindt het nooit of zelden moeilijk om aan de verplichtingen thuis te voldoen, omdat ze voortdurend met werk in gedachten bezig zijn.
- 48% van de mensen met een slechte werk-privébalans voelt zich thuis regelmatig prikkelbaar door werkdruk.

### Impact van thuissituatie op werk

- 63% ervaart regelmatig of vaak meer zelfvertrouwen op het werk omdat alles thuis goed geregeld is. Dit percentage ligt lager bij mensen met een slechte werk-privébalans (56%) en mantelzorgers (60%).
- 92% zegt dat ze nooit of zelden frustraties veroorzaakt door de thuissituatie afreageren op collega's.
- 37% heeft regelmatig of vaak meer zin om te werken na een prettig weekend, bij mensen met een slechte werk-privébalans is dit 29% en bij mantelzorgers 35%.
- 9% meldt dat hun werk regelmatig of vaak beïnvloed wordt door gebeurtenissen thuis; bij mensen met een slechte werk-privébalans stijgt dit naar 17%, en bij mantelzorgers naar 13%.
- 9% geeft aan moeite te hebben met concentratie op het werk door zorgen over de thuissituatie; bij mensen met een slechte werk-privébalans is dit 15%, terwijl het bij mantelzorgers slechts 7% is. Dit suggereert dat mantelzorg de werk-privébalans onder druk kan zetten, maar niet direct leidt tot afleiding tijdens het werk.

## Een stabiele thuissituatie bevordert werkplezier en zelfvertrouwen, een verstoorde werk-privébalans kan leiden tot stress en afleiding.

### Energiegevers en energievreters

- Voldoende slaap, tijd voor jezelf en tijd met anderen doorbrengen zijn de grootste energiegevers, zowel voor mensen met een goede als slechte werk-privébalans en mantelzorgers.
- Gebrek aan slaap, weinig tijd voor jezelf en te veel verplichtingen zijn de grootste energievreters, ongeacht werk-privébalans of mantelzorgverantwoordelijkheden.

### Correlaties met werk-privébalans

- Er zijn geen sterke significante correlaties tussen werk-privébalans en andere factoren, behalve met het verlenen van mantelzorg (-0,20).
- Bij een hogere p-waarde wordt leeftijd significant (0,09), maar deze correlatie is zwak en hangt samen met mantelzorg (0,08).
- Specifieke beroepen en gezinssituaties tonen lichte correlaties.

# Conclusies vanuit JDR-model

Het Job Demands-Resources (JD-R) model is een theoretisch raamwerk dat de relatie tussen energiegevers en energievreters onderzoekt. In dit model kunnen de bepaalde vereisten energie en motivatie uitputten, terwijl hulpbronnen steun bieden en de negatieve effecten van de eisen kunnen verminderen.

## Demands

Demands zijn factoren die fysieke en mentale belasting veroorzaken, zoals werkdruk, lange werktijden en het gebrek aan tijd voor ontspanning. Uit de conclusies blijkt dat mensen met een slechte werk-privébalans vaker last hebben van werkdruk, moeite hebben met ontspannen na werk, weinig tijd voor hobby's hebben, en zich vaak prikkelbaar voelen door werkdruk. Mensen met een slechte werk-privébalans ervaren regelmatig dat werk hen geen energie geeft voor andere leuke activiteiten en voelen zich vaker prikkelbaar.

## Resources

Resources zijn de middelen die werknemers ondersteunen in hun werk en privéleven, zoals een goede werk-privébalans, sociale steun, autonomie, en het gevoel van controle. Het blijkt uit de conclusies dat voldoende slapen, tijd voor jezelf en tijd met anderen de grootste energiegevers zijn. Mensen met een slechte werk-privébalans hebben echter minder toegang tot deze hulpbronnen, wat hun welzijn onder druk zet.

## Buffering Effect

Het JD-R model stelt dat hulpbronnen kunnen fungeren als buffer tegen de negatieve effecten van de eisen die worden gesteld. In dit geval kunnen voldoende slaap en tijd voor ontspanning (zelfzorg) dienen als buffer tegen de negatieve impact van werkdruk en slechte werk-privébalans. Dit wordt ondersteund door de bevinding dat 63% van de respondenten regelmatig zelfvertrouwen ervaart door een goed thuisleven.

## Boosting Effect

Het JD-R model suggereert ook dat wanneer hulpbronnen goed aanwezig zijn, ze de motivatie en prestaties kunnen verbeteren. Bijvoorbeeld, de bevinding dat 37% van de respondenten meer zin heeft om te werken na een prettig weekend, terwijl dit bij mensen met een slechte werk-privébalans lager ligt (29%), duidt op een boosting effect van een goed gereguleerd privéleven op werkmotivatie.

## Mantelzorg en de Werk-Privébalans

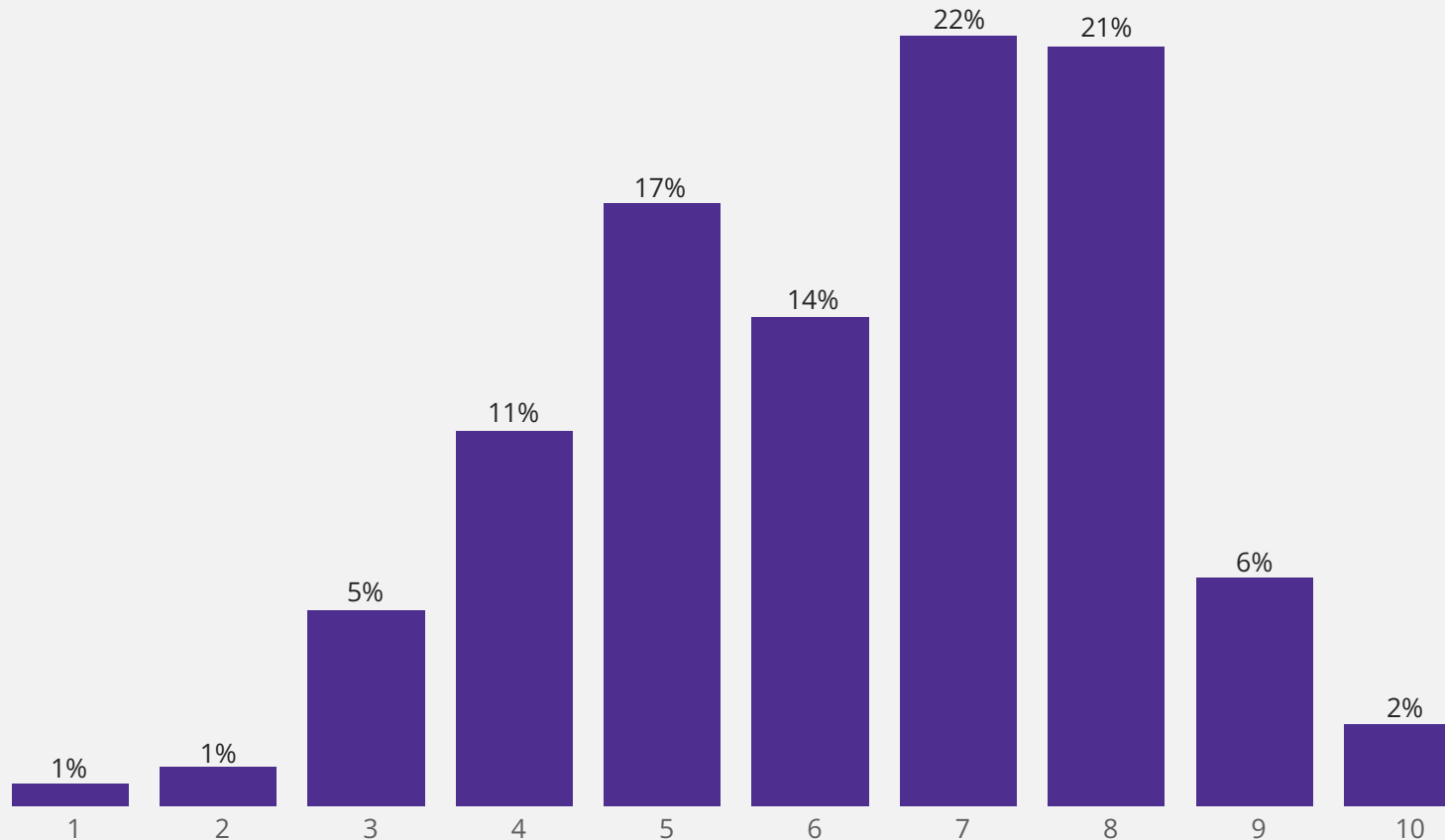
Mantelzorgers ervaren lagere werk-privébalansscores (-0.20 correlatie) en kunnen werken in een situatie waarbij de werkvereisten (zoals tijd en energie) nog zwaarder drukken. Ondanks deze belasting, blijkt dat mantelzorgers minder moeite hebben met concentratie op het werk (slechts 7%). Het feit dat mantelzorgers minder vaak moeite hebben met werk gerelateerde concentratie, ondanks hun hogere druk en werk-privébalansproblemen, kan worden verklaard door het buffering effect van sociale steun of aanpassingen in hun werkomgeving (zoals flexibele werktijden of begrip van collega's).





**Werk-privébalans**

## De balans tussen werk en privé in de zorg- en welzijnssector

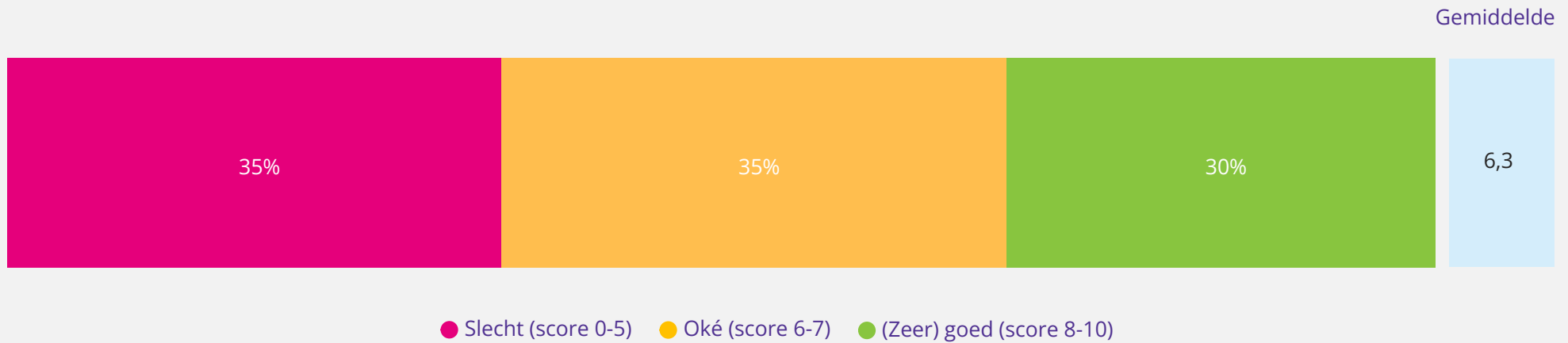


### Conclusies

- De werk-privébalans wordt gemiddeld met een 6,3 beoordeeld.
- 35% geeft aan een slechte (0-5) werk-privébalans te hebben.
- Er is een significante correlatie van -0,20 tussen de werk-privébalans en het verlenen van mantelzorg ( $P < 0.001$ ).

## De werk-privébalans wordt gemiddeld met een 6,3 beoordeeld

Hoe beoordeel jij je eigen werk-privébalans?





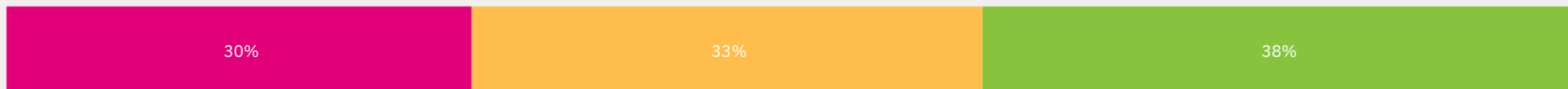
## De werk-privébalans van mantelzorgers is lager dan van collega's die geen mantelzorg verlenen

Hoe beoordeel jij je eigen werk-privébalans?

Verlenen mantelzorg



Verlenen geen mantelzorg



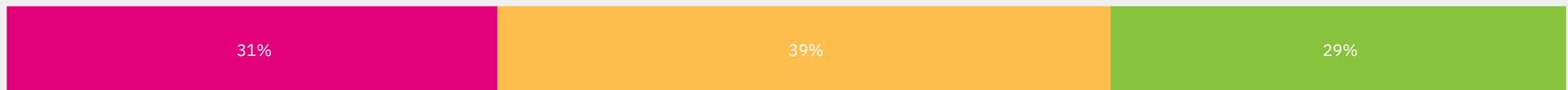
● Slecht (score 0-5) ● Oké (score 6-7) ● (Zeer) goed (score 8-10)

*Er is een significante correlatie van -0,20 tussen de werk-privébalans en het verlenen van mantelzorg (P<0.001).*

## De werk-privébalans van fulltime medewerkers wordt iets minder slecht beoordeeld dan van collega's die parttime werken

Hoe beoordeel jij je eigen werk-privébalans?

Fulltime



Parttime



● Slecht (score 0-5) ● Oké (score 6-7) ● (Zeer) goed (score 8-10)

Er is geen significante correlatie gevonden tussen de werk-privébalans en het type dienstverband ( $P < 0.001$ ).



# Invloed van werk op de thuissituatie



## De invloed van werk op de thuissituatie

### Conclusies

- 28% van de respondenten heeft regelmatig of vaak moeite om te ontspannen na een werkdag; bij mensen met een slechte werk-privébalans (score 0-5) ligt dit percentage op 46%.
- 28% geeft aan dat ze regelmatig of vaak zoveel werk hebben dat ze geen tijd voor hobby's kunnen vinden; bij mensen met een slechte werk-privébalans betreft dit 45%.
- 26% ervaart regelmatig of vaak dat werk hen geen energie geeft voor andere leuke activiteiten; bij mensen met een slechte werk-privébalans geldt dit voor 45%.
- 53% stelt dat werktijden nooit of zelden een hindernis vormen voor het voldoen aan verplichtingen thuis.
- 49% vindt het nooit of zelden moeilijk om aan de verplichtingen thuis te voldoen, omdat ze voortdurend met werk in gedachten bezig zijn.
- 48% van de mensen met een slechte werk-privébalans (score 0-5) voelt zich thuis regelmatig prikkelbaar door werkdruk.

## 28% geeft aan regelmatig/vaak moeite te hebben met ontspannen na een werkdag

### Invloed van werk op de thuissituatie

Hoe vaak komt het voor dat ...

Je zoveel werk te doen hebt, dat je niet toekomt aan je hobby's?



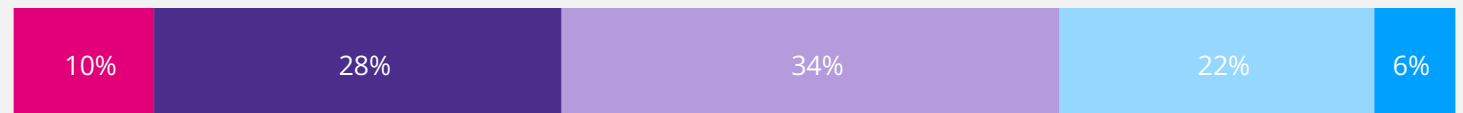
Je werktijden het moeilijk maken om aan je verplichtingen thuis te voldoen?



Je thuis prikkelbaar bent, omdat je werk veeleisend is?



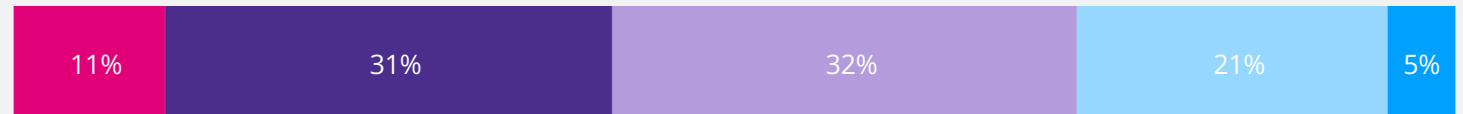
Je moeite hebt met ontspannen na een werkdag?



Je moeilijk aan je verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat je in gedachten steeds met je werk bezig bent?



Je door je werk geen energie hebt om met je partner/familie/vrienden leuke dingen te doen?



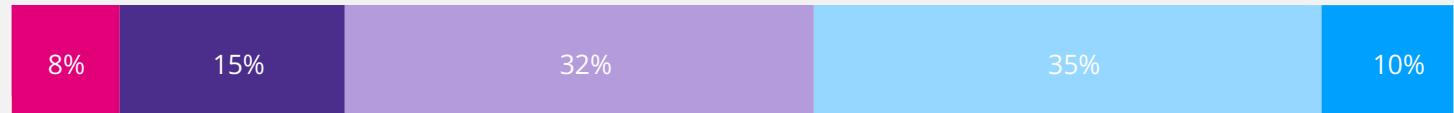
● Nooit      ● Zelden      ● Soms      ● Regelmatig      ● Vaak

## 48% van de mensen met een slechte werk-privébalans (score 0-5) voelt zich thuis regelmatig prikkelbaar door werkdruk

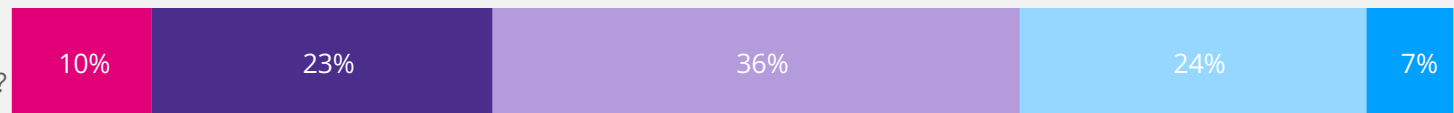
### Invloed van werk op de thuissituatie bij een lage werk-privébalans

Hoe vaak komt het voor dat ...

Je zoveel werk te doen hebt, dat je niet toekomt aan je hobby's?



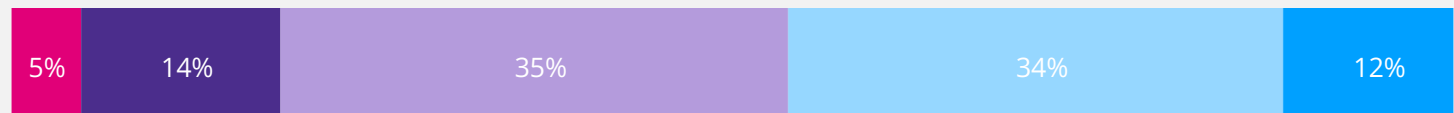
Je werktijden het moeilijk maken om aan je verplichtingen thuis te voldoen?



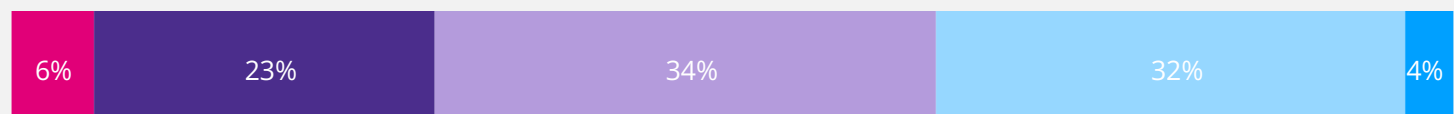
Je thuis prikkelbaar bent, omdat je werk veeleisend is?



Je moeite hebt met ontspannen na een werkdag?



Je moeilijk aan je verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat je in gedachten steeds met je werk bezig bent?



Je door je werk geen energie hebt om met je partner/familie/vrienden leuke dingen te doen?



● Nooit    ● Zelden    ● Soms    ● Regelmatig    ● Vaak





## Invloed van de thuissituatie op werk

## De invloed van de thuissituatie op werk

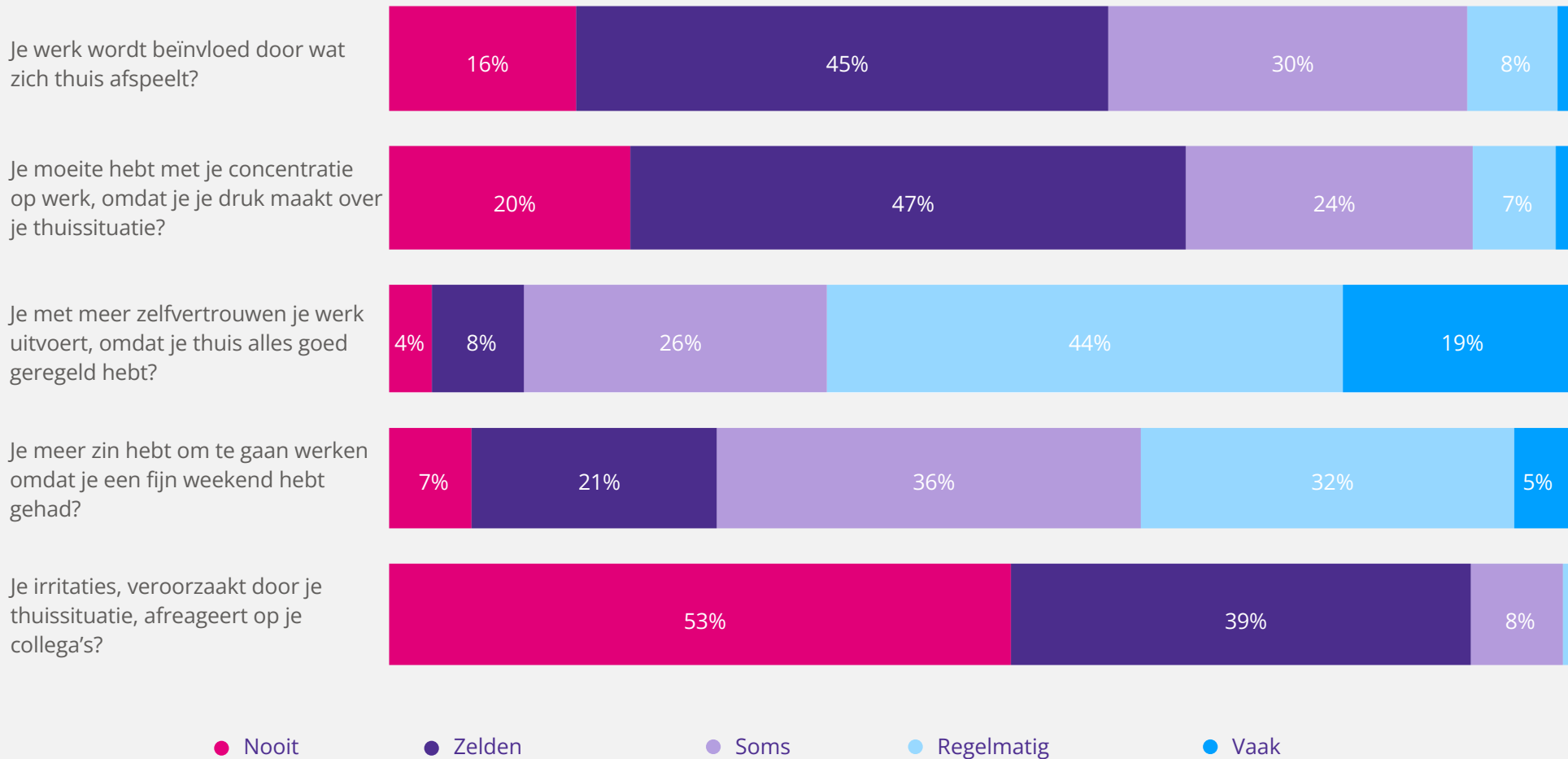
### Conclusies

- 63% van de respondenten geeft aan dat ze regelmatig of vaak meer zelfvertrouwen ervaren op het werk, omdat alles thuis goed geregeld is. Dit percentage is 56% bij mensen met een slechte werk-privébalans en 60% bij mantelzorgers.
- 92% zegt dat ze nooit of zelden frustraties veroorzaakt door de thuissituatie afreageren op collega's.
- 37% geeft aan dat ze regelmatig of vaak meer zin hebben om te werken na een prettig weekend, terwijl dit bij mensen met een slechte werk-privébalans 29% is en bij mantelzorgers 35%.
- 9% meldt dat hun werk regelmatig of vaak beïnvloed wordt door wat er thuis gebeurt. Van de mensen met een slechte werk-privébalans betreft dit 17%, en bij mantelzorgers is dat 13%.
- 9% geeft aan dat ze moeite hebben met concentratie op het werk door zorgen over de thuissituatie. Bij mensen met een lage werk-privébalans is dit 15%, terwijl het bij mantelzorgers slechts 7% is.
- Dit suggereert dat mantelzorg wel de werk-privébalans onder druk kan zetten, maar niet omdat zij tijdens hun werk gefocust zijn op de eisen vanuit de thuissituatie.

## 63% geeft aan dat ze regelmatig of vaak meer zelfvertrouwen hebben tijdens het werk, omdat alles thuis goed geregeld is

### Invloed van de thuissituatie op werk

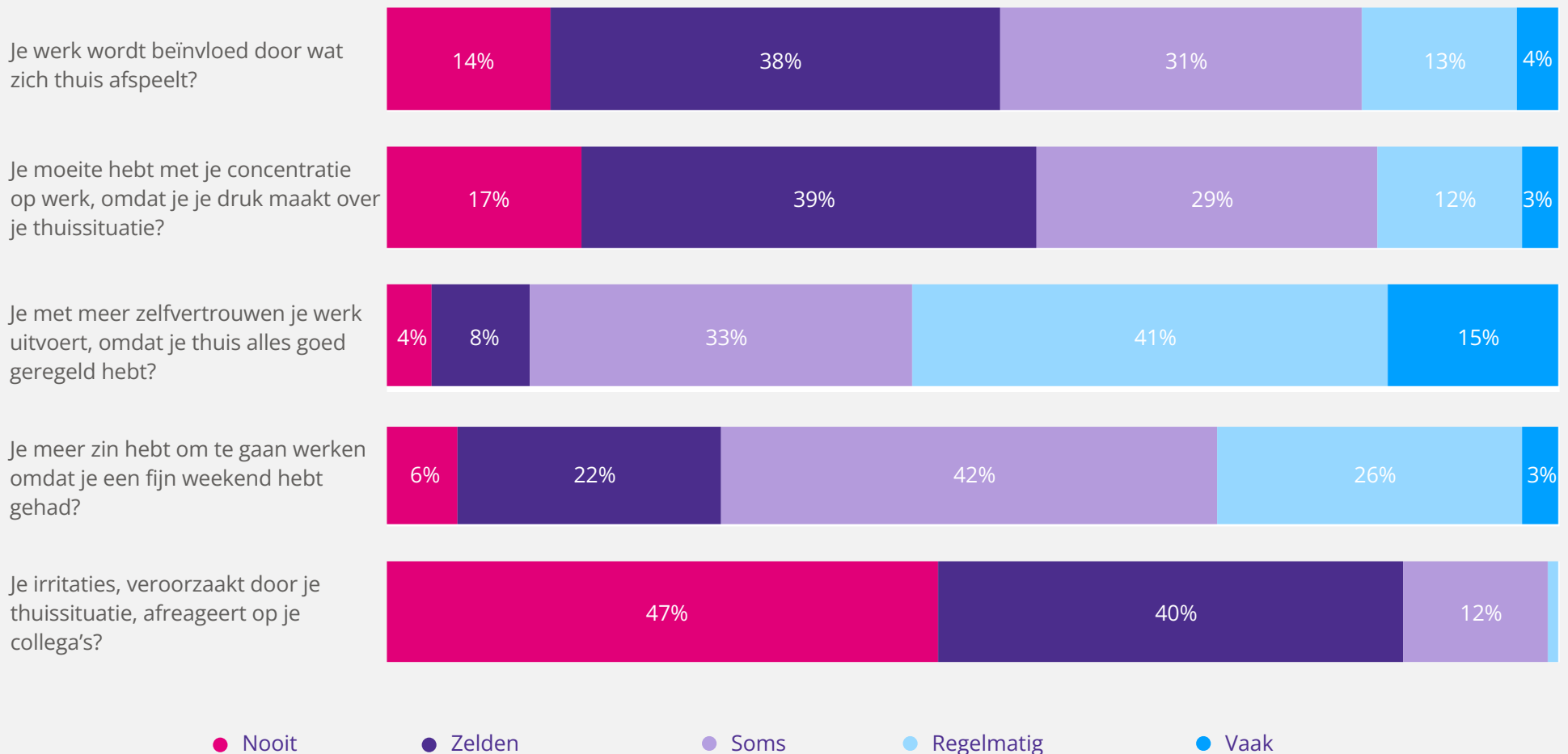
Hoe vaak komt het voor dat ...



# 17% van de respondenten met een slechte werk-privébalans geeft aan dat hun werk wordt beïnvloed door gebeurtenissen thuis

## Invloed van de thuissituatie op werk bij een lage werk-privébalans

Hoe vaak komt het voor dat ...



## 28% geeft aan regelmatig/vaak moeite te hebben met ontspannen na een werkdag

### Invloed van de thuissituatie op werk als mantelzorger

Hoe vaak komt het voor dat ...

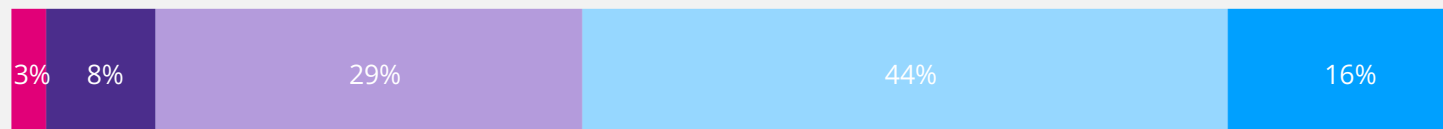
Je werk wordt beïnvloed door wat zich thuis afspeelt?



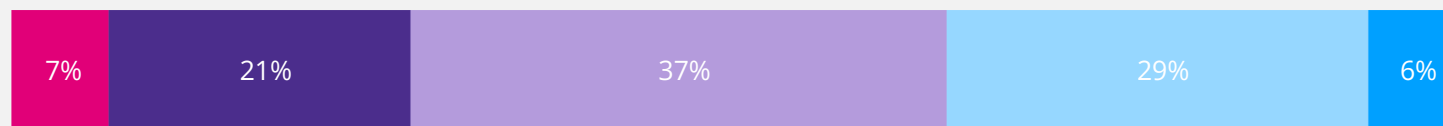
Je moeite hebt met je concentratie op werk, omdat je je druk maakt over je thuissituatie?



Je met meer zelfvertrouwen je werk uitvoert, omdat je thuis alles goed geregeld hebt?



Je meer zin hebt om te gaan werken omdat je een fijn weekend hebt gehad?



Je irritaties, veroorzaakt door je thuissituatie, afreageert op je collega's?



● Nooit    ● Zelden    ● Soms    ● Regelmatig    ● Vaak



# Energiegevers en energievreters

# Energiegevers en energievreters

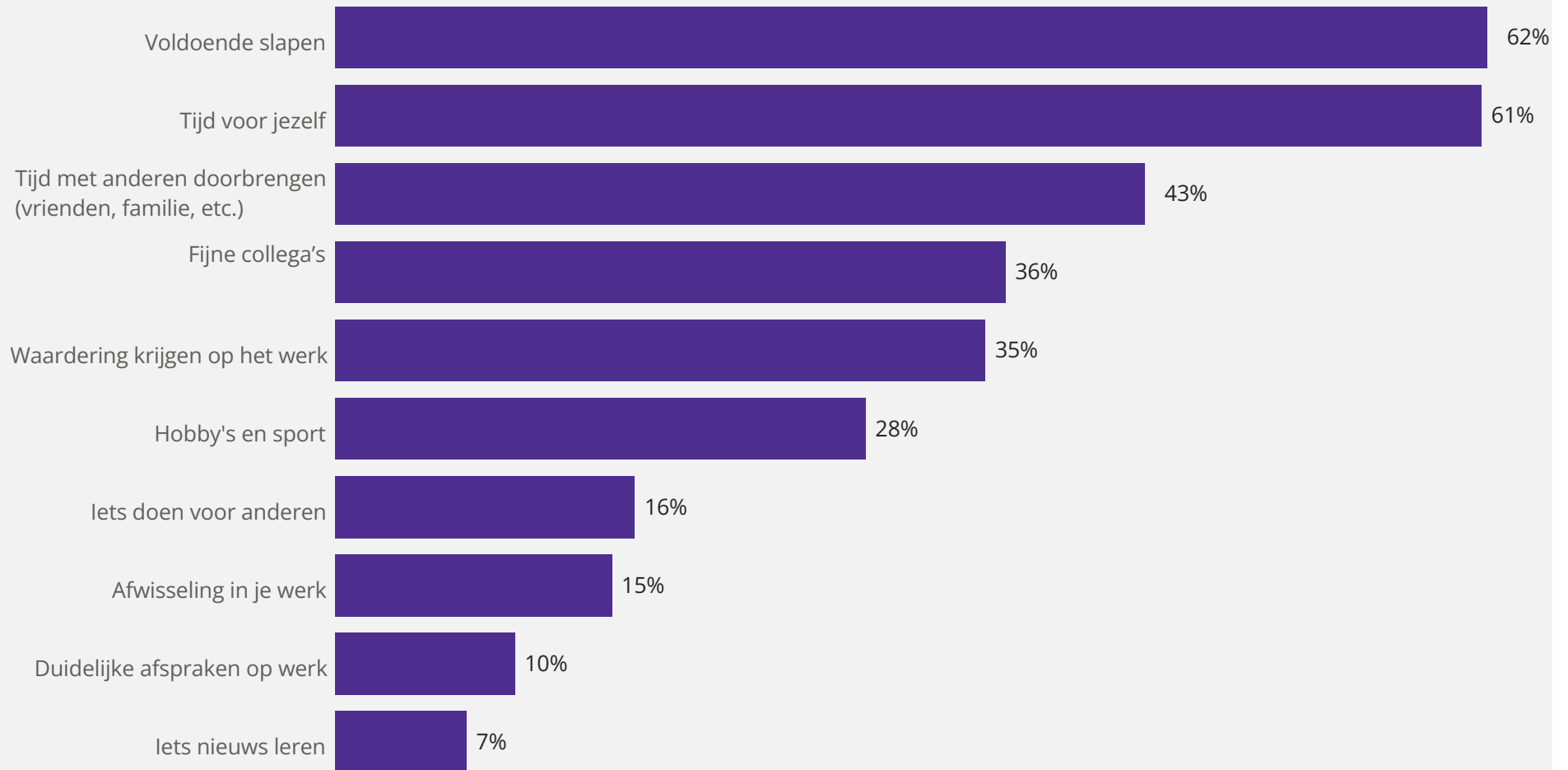
## Conclusies

- Voldoende slapen, tijd voor jezelf en tijd met anderen doorbrengen zijn de grootste energiegevers.
- De drie belangrijkste energiebronnen zijn hetzelfde voor mensen met een goede als een slechte werk-privébalans
- Ook voor mantelzorgers zijn dit de drie belangrijkste energiegevers
- Gebrek aan slaap, weinig tijd voor jezelf en het hebben van te veel verplichtingen zijn de grootste energievreters
- De drie belangrijkste energievreters zijn hetzelfde voor mensen met een goede als een slechte werk-privébalans
- Ook voor mantelzorgers zijn dit de drie belangrijkste energievreters



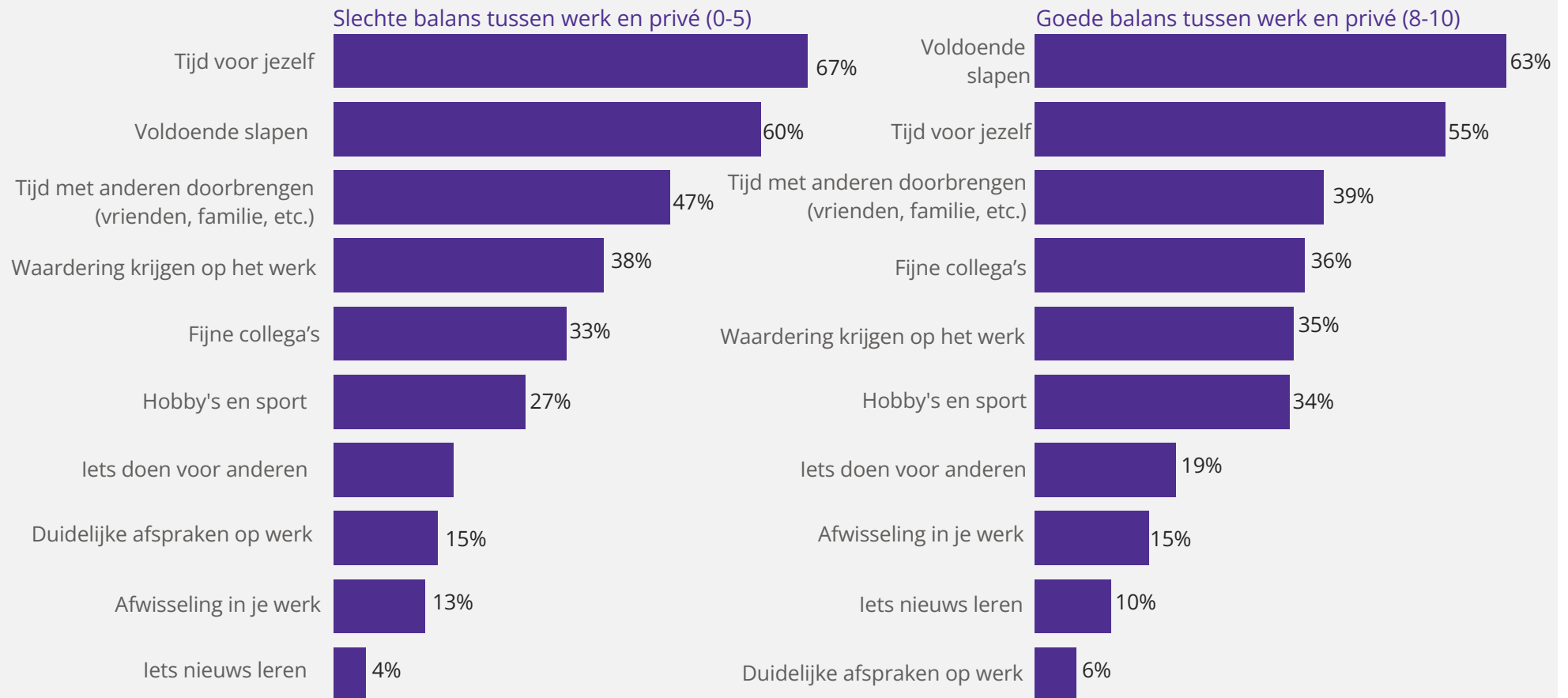
## Voldoende slapen, tijd voor jezelf en tijd met anderen zijn de grootste energiegevers

Wat zijn jouw 3 grootste energiegevers?



## De drie belangrijkste energiebronnen zijn hetzelfde voor mensen met een goede als een slechte werk-privébalans

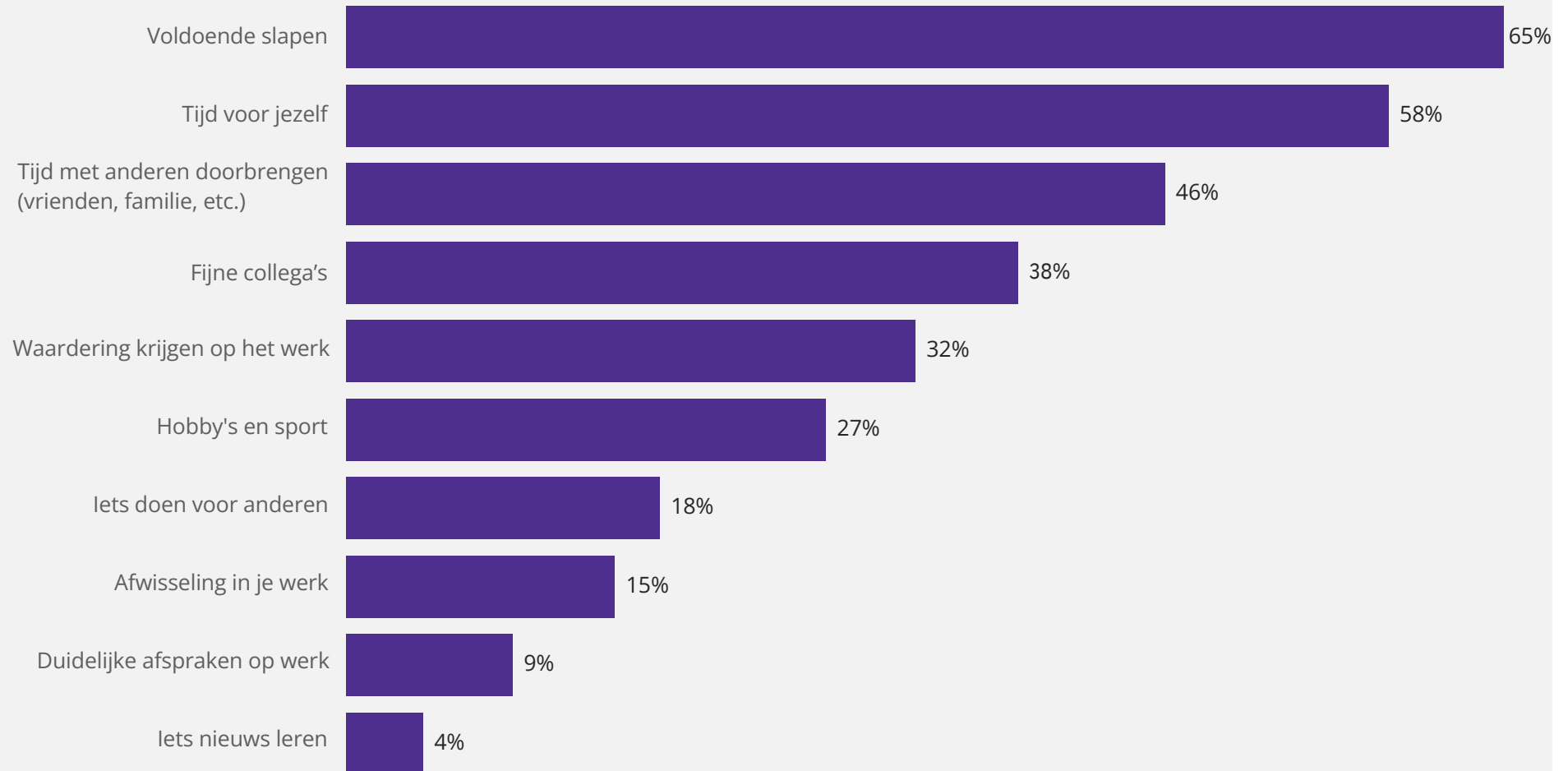
Wat zijn jouw 3 grootste energiegevers?



## Voldoende slapen, tijd voor jezelf en tijd met anderen zijn de grootste energiegevers van mantelzorgers

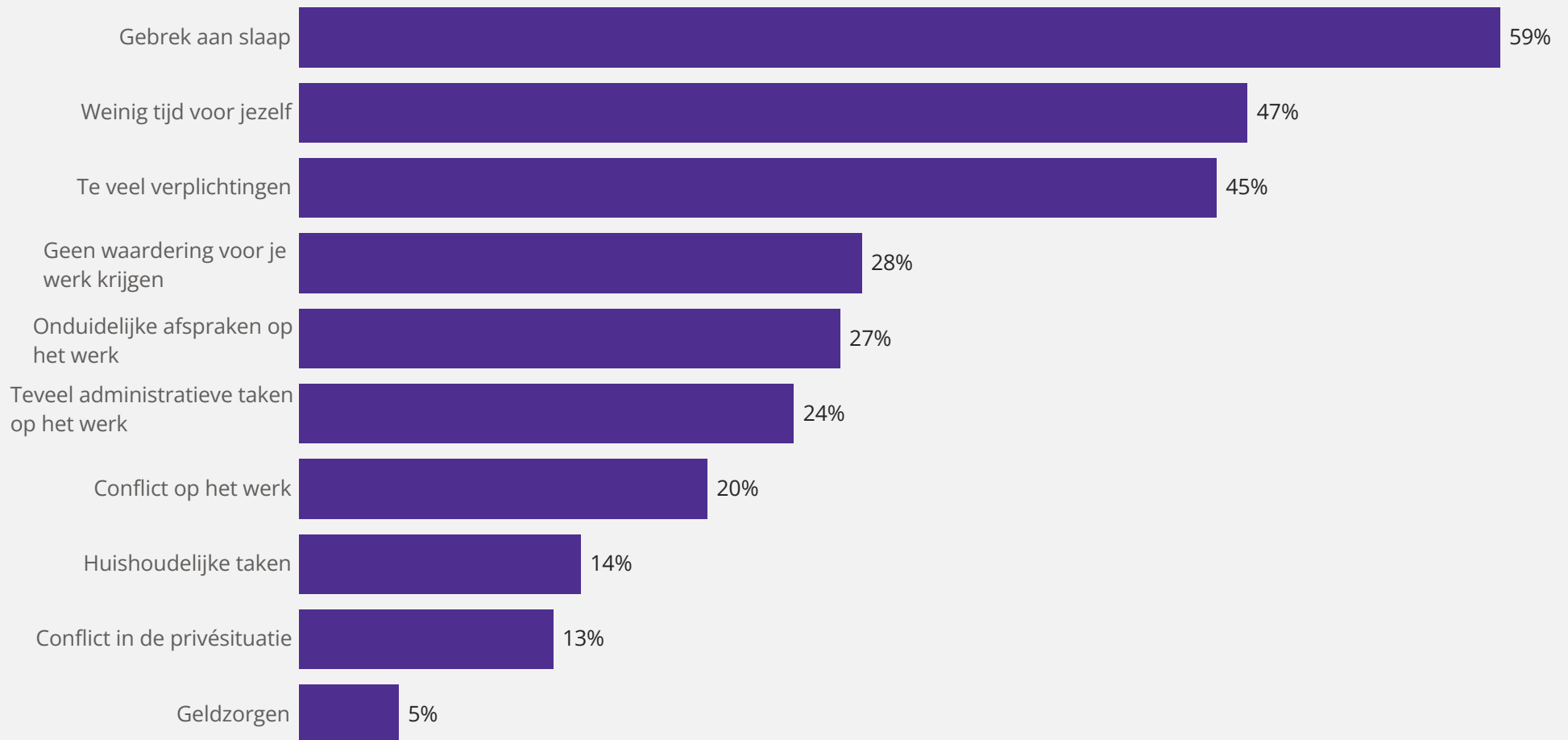
Wat zijn jouw 3 grootste energiegevers?

De grootste energiegevers voor mantelzorgers



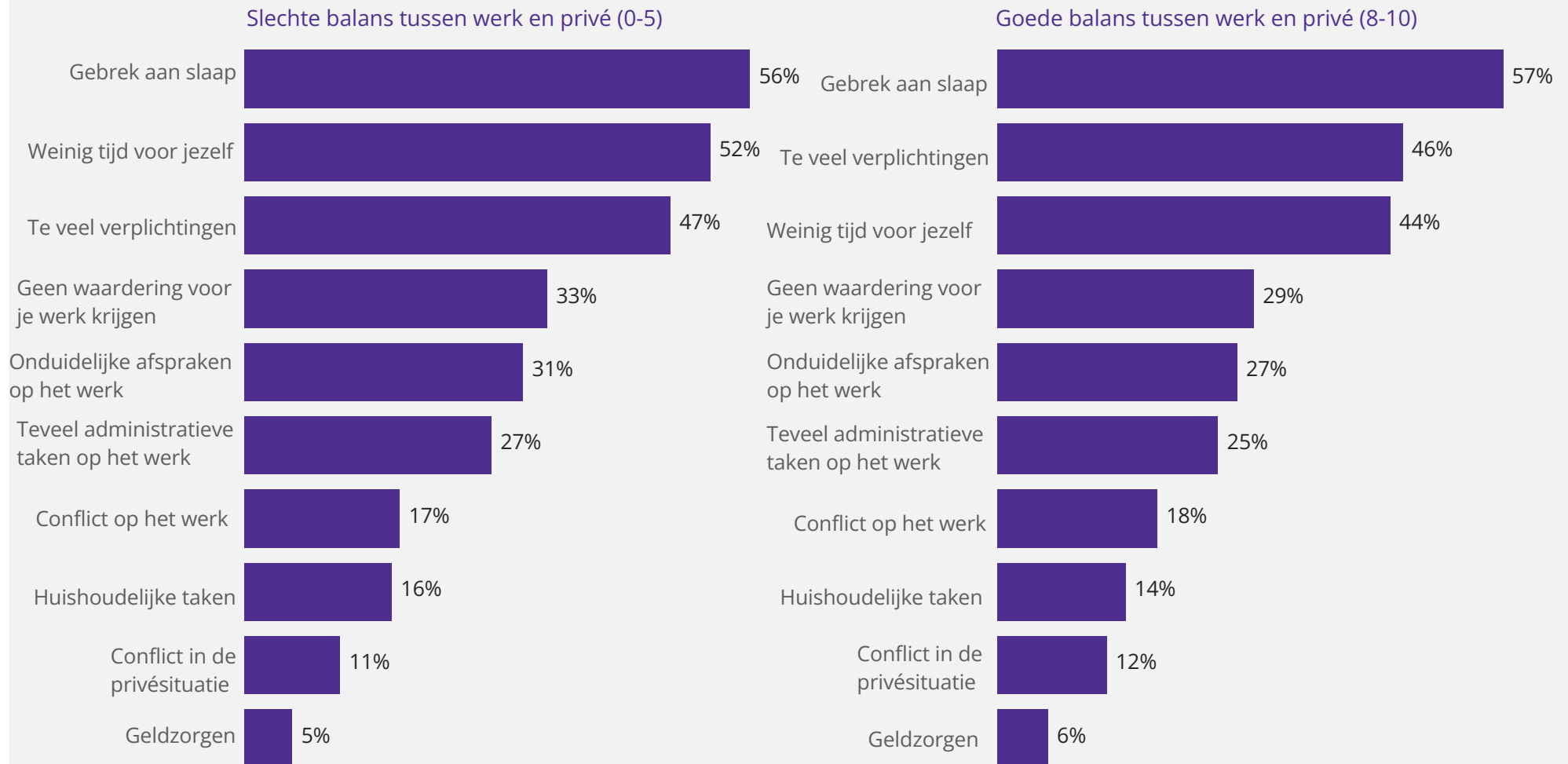
## Gebrek aan slaap, weinig tijd voor jezelf en het hebben van te veel verplichtingen zijn de grootste energievreters

Wat zijn jouw 3 grootste energievreters?



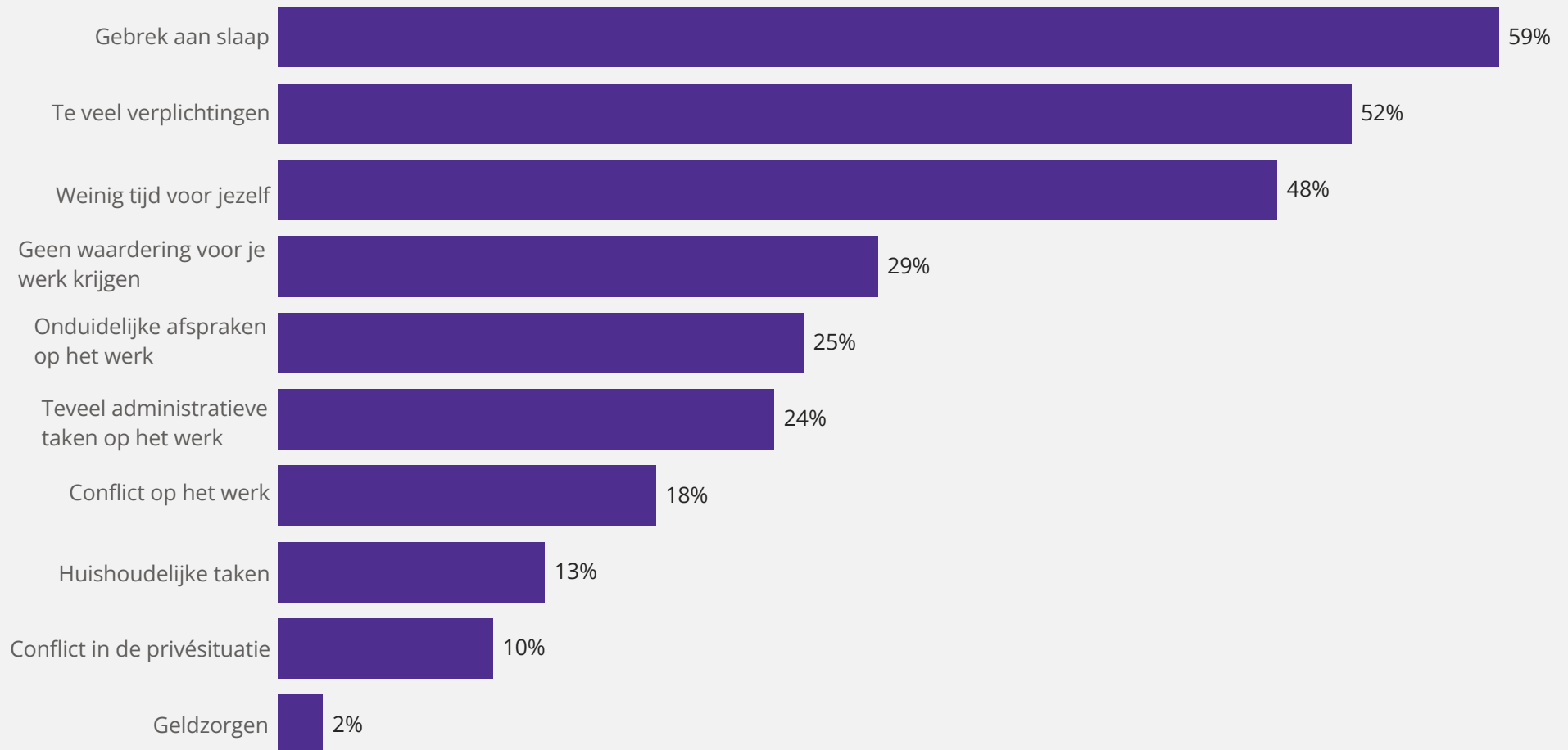
## De drie belangrijkste energievreters zijn hetzelfde voor mensen met een goede als een slechte werk-privébalans

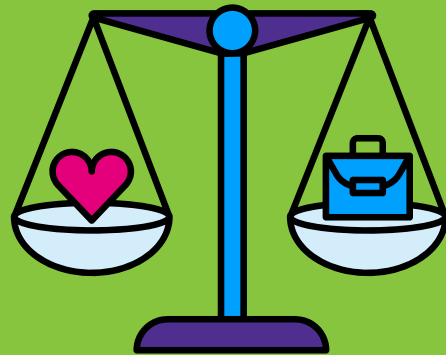
Wat zijn jouw 3 grootste energievreters?



## Gebrek aan slaap, teveel verplichtingen en weinig tijd voor jezelf zijn de grootste energievreters van mantelzorgers

Wat zijn jouw 3 grootste energiegevers?





**Balans creëren tussen werk en privé**



## Wat zou je helpen je werk en privé in balans te houden?

Meer aandacht voor hormonale disbalans bij vrouwen boven de 45 jaar, meer aandacht voor hoog sensitiviteit op het werk en goed in gesprek blijven met je werkgever; wat trouwens bij mij zeker het geval is. Zelfreflectie --> uiteindelijk ben je zelf degene die zaken kan aanpakken en soms heb je daar hulp bij nodig. - wpb slecht + mantelzorger

Blijven verbeteren van mijn gezondheid.  
Ik zal altijd blijven zorgen om iedereen tevreden te stellen. Ik voel me daar goed bij. Als alles op mijn werk klaar is en ik naar huis ga dan heb ik voldoening -- wpb goed

Door in mijn eigen praktijk te werken, ben ik erg blij nadat ik na 35 jaar gestopt ben bij een GGZ organisatie. Door in mijn eigen praktijk te werken heb ik aandacht voor mijn cliënten. Dat geeft rust, dan maar wat minder verdienen. Ik leef maar een keer:) -- wpb goed + zzp'er



Flexibel zijn betekent invallen bij ziekte voor collega's omdat je anders 1 poppetje te kort komt op de werkvloer maar dat betekent wel dat je weer uit balans raakt.

Vakanties aan kunnen vragen wanneer het jou uitkomt en niet 1 jaar van tevoren om voor het hele jaar daarop door te geven.

Grotere teams om meer te kunnen schuiven(nu opgedeeld in 3 teams bij mij op de werkvloer) -- wpb slecht + mantelzorger

coaching op het werk praat er over met elkaar -- wpb goed

Meer waardering van het werk, zowel als geldelijke beloning als het "gezien worden en daar erkenning voor krijgen". Of ze moeten mij hier niet als enige verantwoordelijk voor maken. Dat scheelt in de stress. - wpb slecht

Iets meer tijd voor mezelf, misschien een dagdeel minder werken, maar op zich gaat het nu prima, nog wel -- wpb goed + mantelzorger

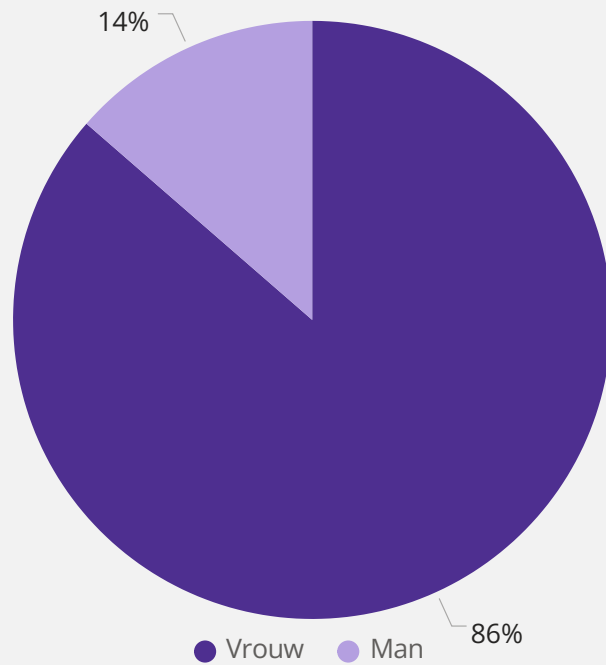


# Achtergrondkenmerken - Deel 1

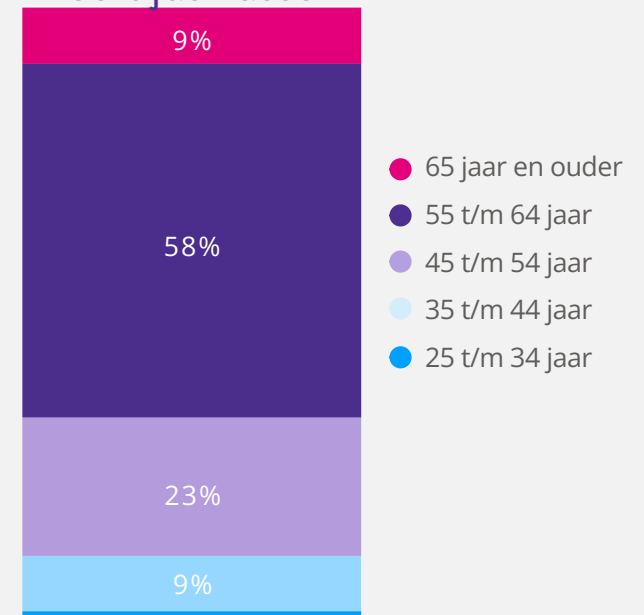
## Geslacht & Leeftijd



### Geslacht

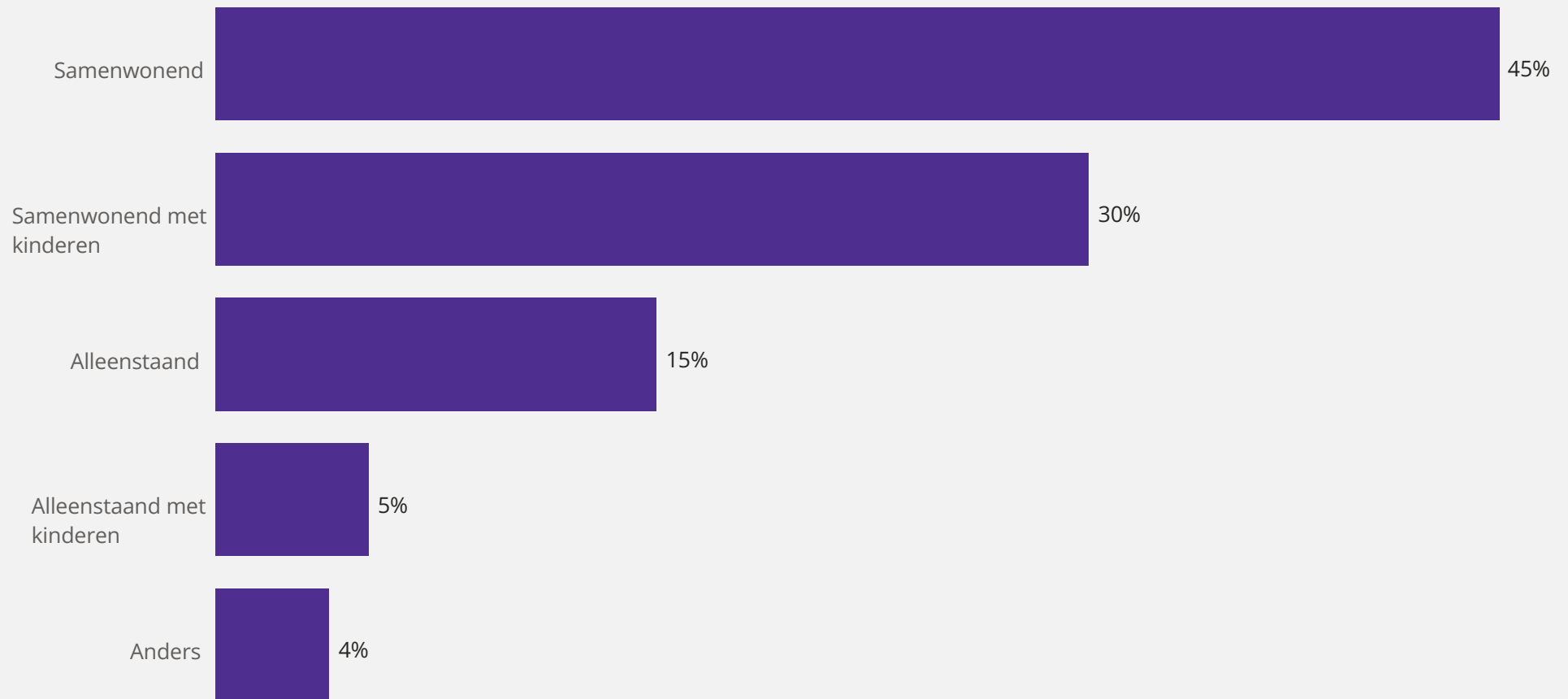


### Leeftijdsklassen



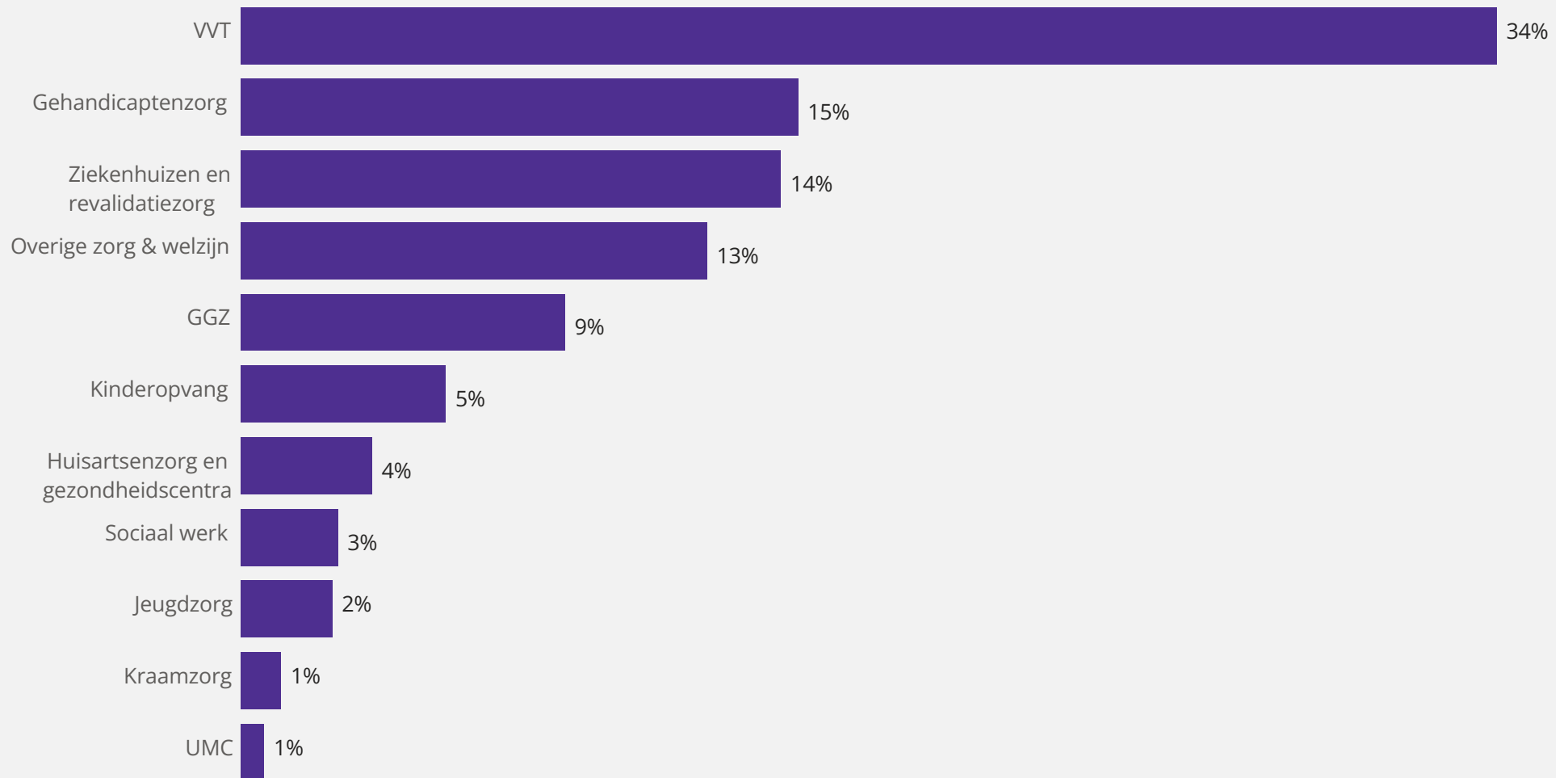
## Achtergrondkenmerken - Deel 2

### Gezinssamenstelling



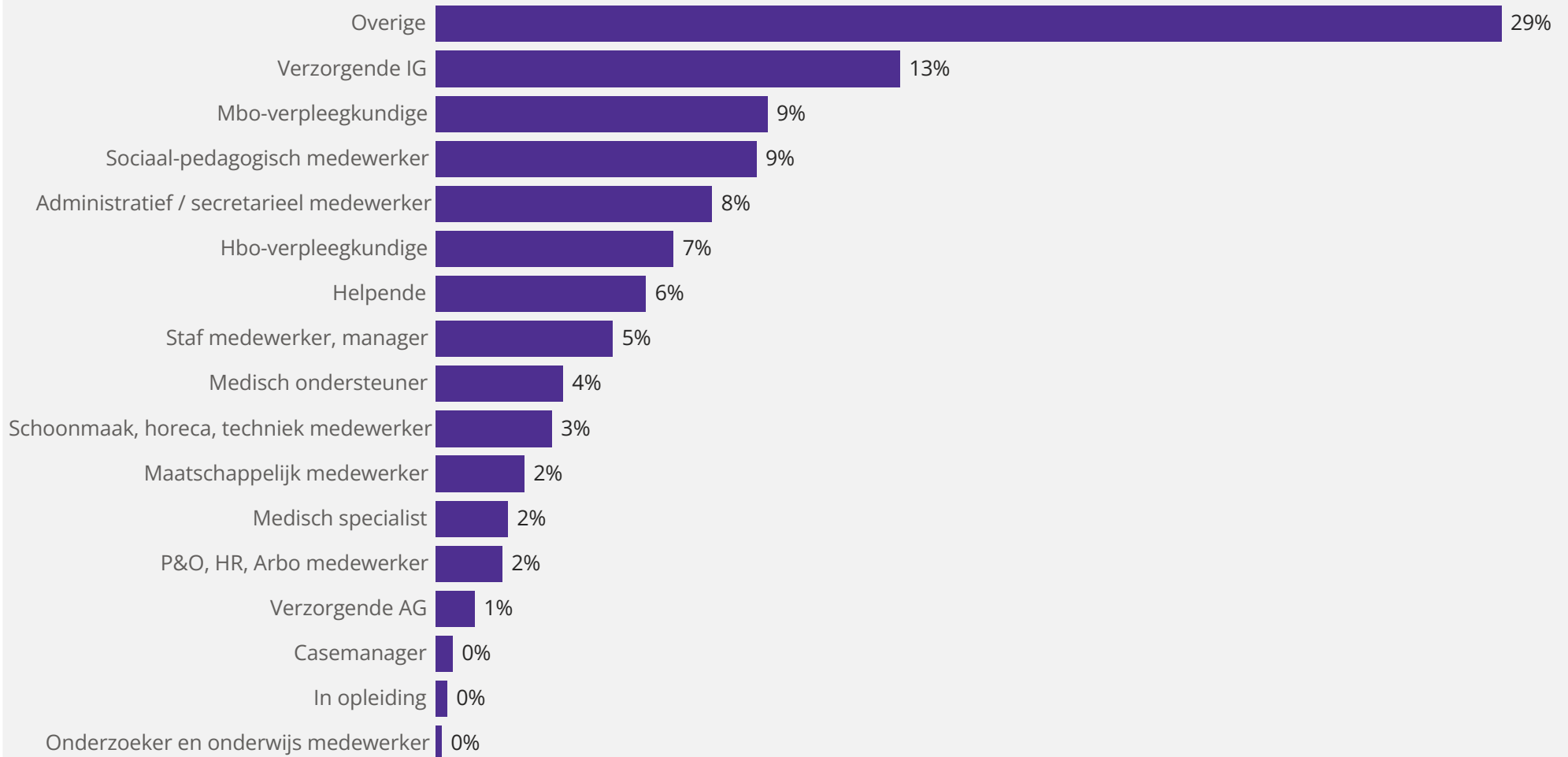
## Achtergrondkenmerken - Deel 3

### Branche



## Achtergrondkenmerken - Deel 4

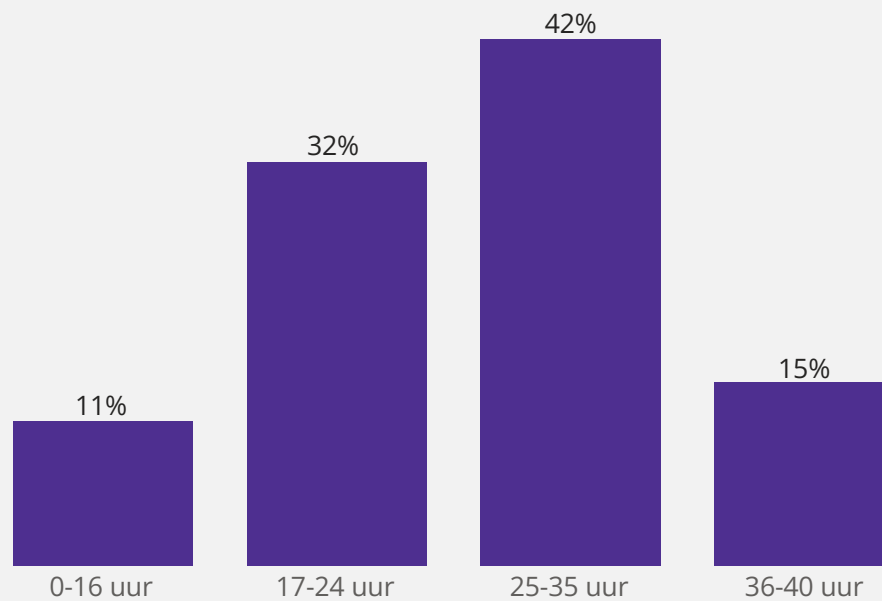
### Functie



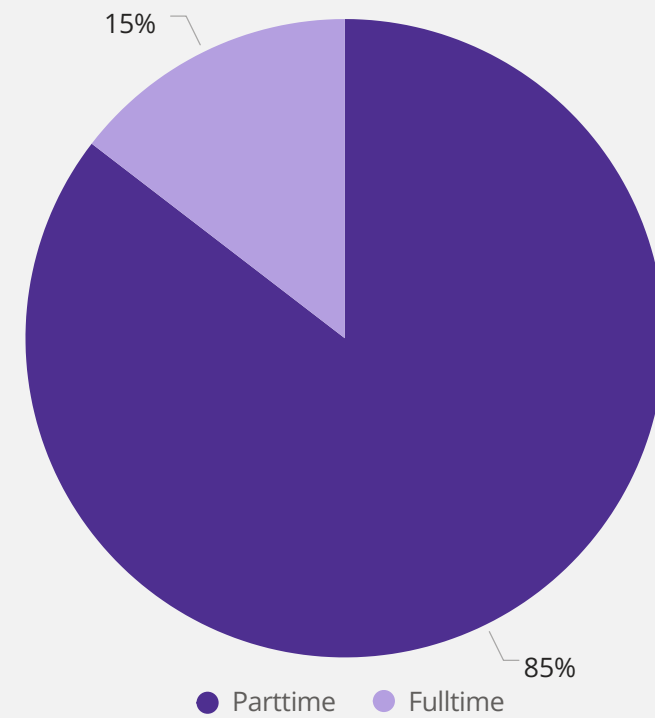
## Achtergrondkenmerken - Deel 6

Dienstverband

Aantal uren



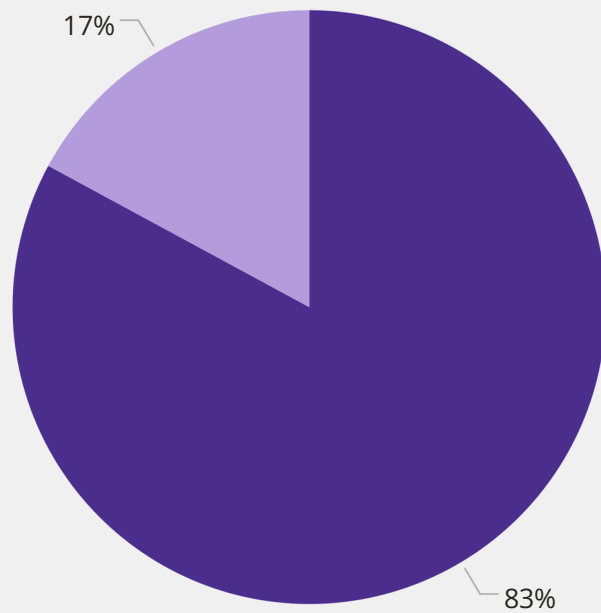
Parttime / Fulltime



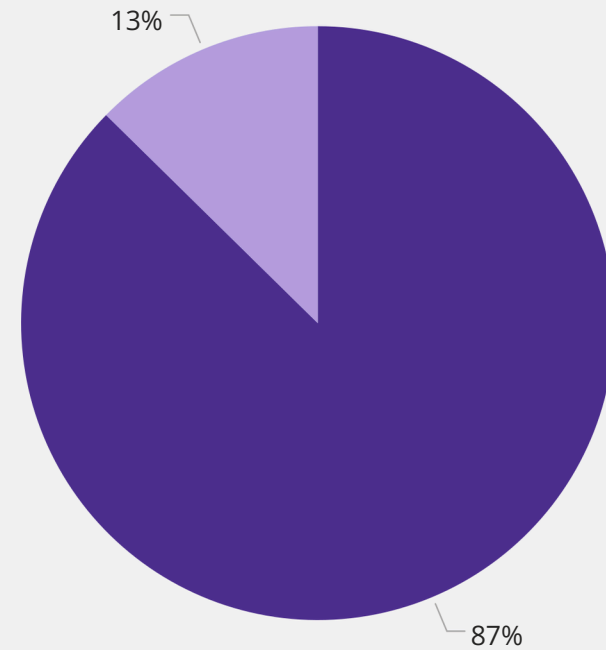
## Achtergrondkenmerken - Deel 7

### Dienstverband Mantelzorgers

Verleent mantelzorg



Verleent geen mantelzorg



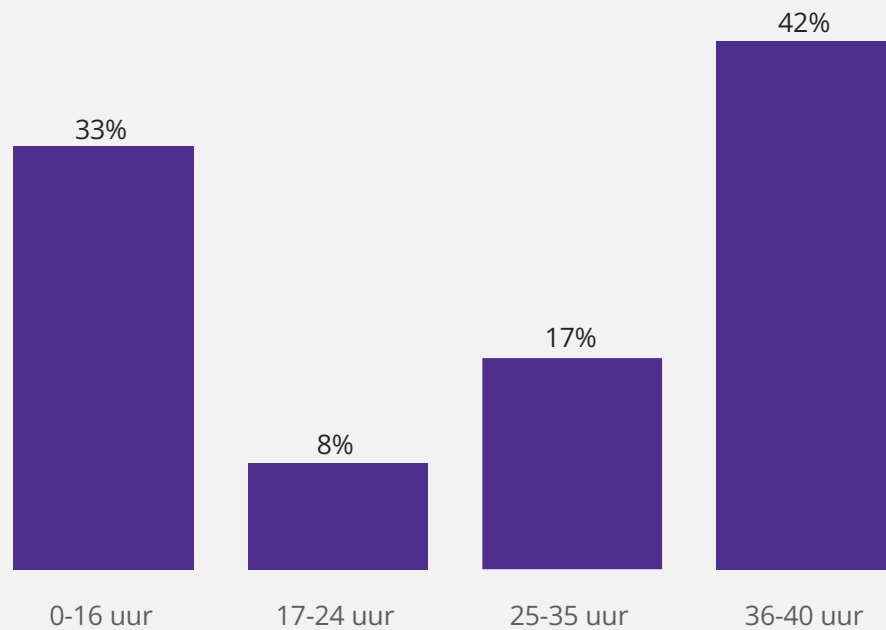
● Parttime ● Fulltime



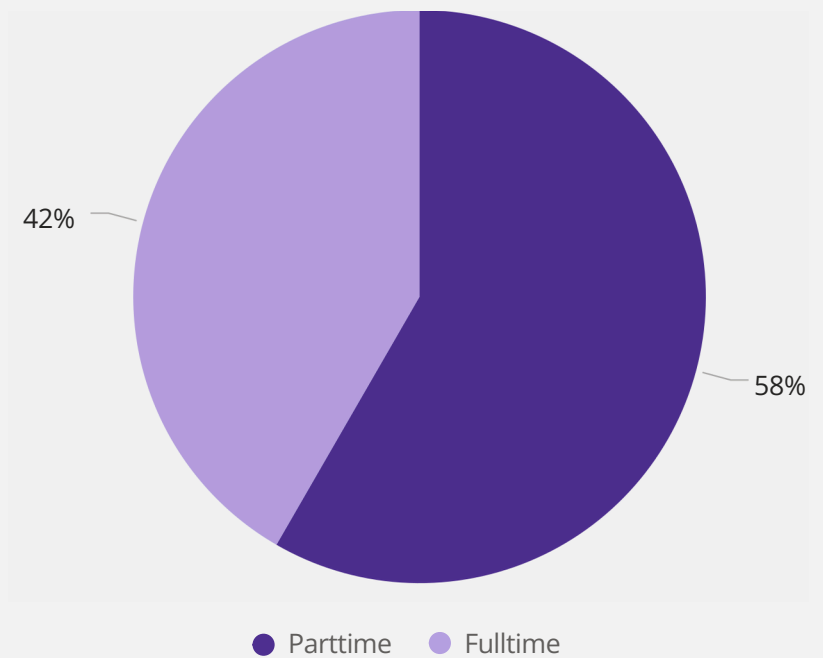
## Achtergrondkenmerken - Deel 8

Dienstverband zzp'ers

Aantal uren



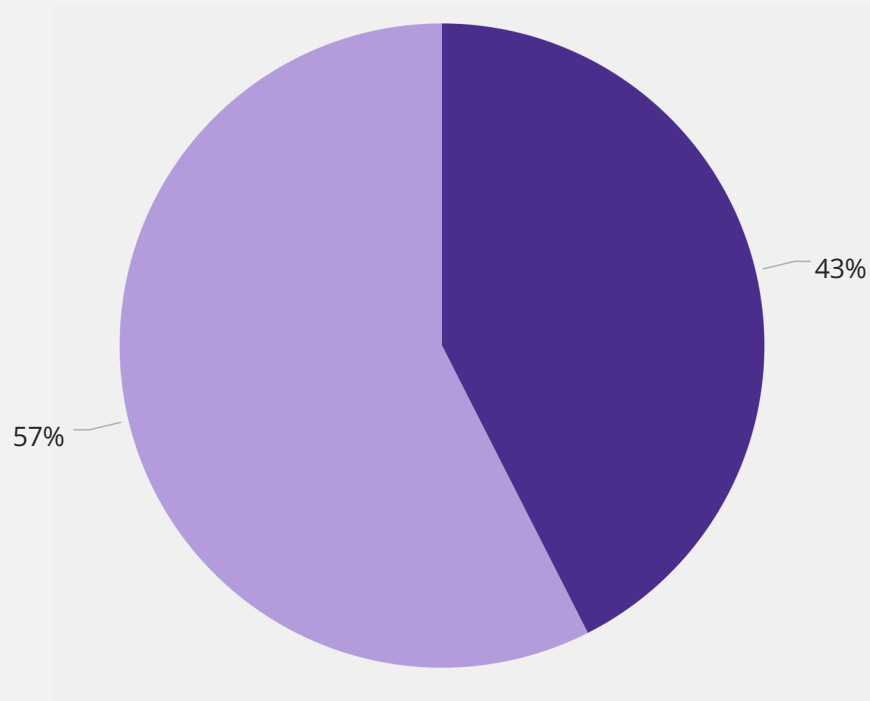
Parttime / Fulltime



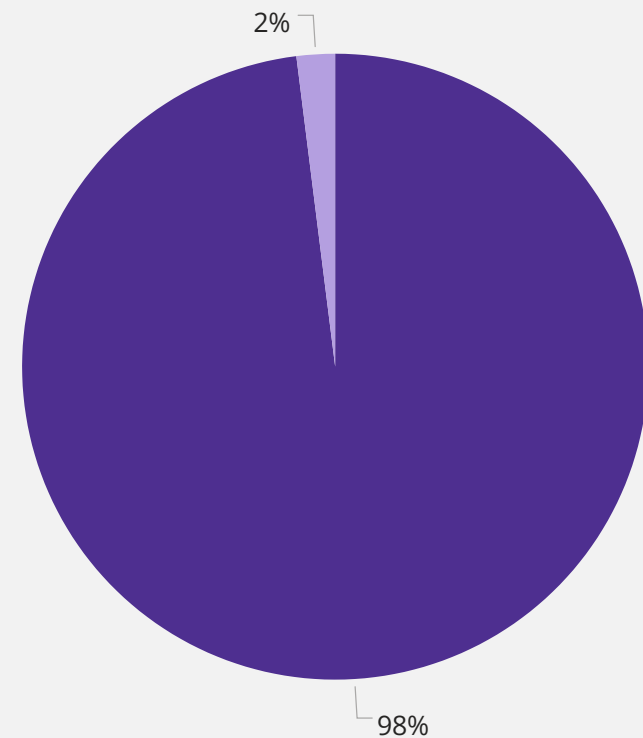
## Achtergrondkenmerken - Deel 8

Mantelzorgers en zzp'ers

Mantelzorgers



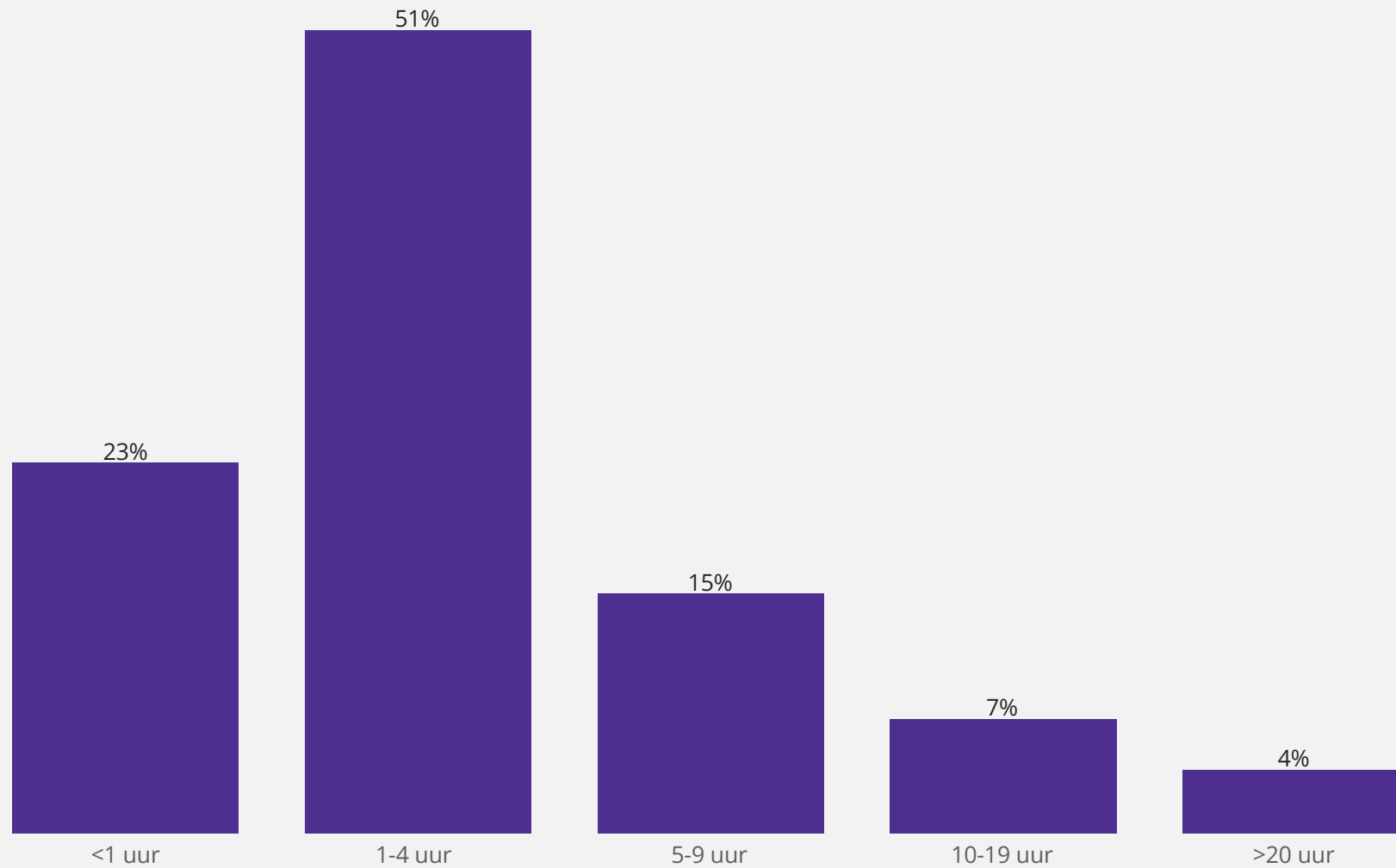
zzp'ers



● Nee ● Ja

## Achtergrondkenmerken - Deel 9

Aantal uren mantelzorg



# Onderzoeksverantwoording



## Verantwoording

- De online vragenlijst is anoniem in te vullen en de antwoorden worden geanonimiseerd weergegeven in dit rapport
- De vragenlijst is via een algemene URL verspreid door PGGM&CO



## Doelgroep

- Medewerkers in de sector zorg & welzijn



## Meetperiode

- De vragenlijst is uitgezet in de periode 15 januari t/m 26 januari door PGGM&CO
- Respons: n = 656



# Werk-privébalans

Inzicht in de werk-privébalans van medewerkers in de sector zorg en welzijn

Januari 2025

