

2012•2013
FACULTEIT BEDRIJFSECONOMISCHE WETENSCHAPPEN
*master in de toegepaste economische wetenschappen:
innovatie en ondernemerschap*

Masterproef

Werken als zelfstandige in de creatieve industrieën: analyse van de ervaringen van vrouwen op het vlak van de combinatie arbeid/gezin

Promotor :
Prof. dr. Patrizia ZANONI

Copromotor :
Mevrouw Annelies THOLEN

Laura Cselotei

Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen, afstudeerrichting innovatie en ondernemerschap

2012•2013

FACULTEIT BEDRIJFSECONOMISCHE
WETENSCHAPPEN

*master in de toegepaste economische wetenschappen:
innovatie en ondernemerschap*

Masterproef

Werken als zelfstandige in de creatieve industrieën:
analyse van de ervaringen van vrouwen op het vlak van de
combinatie arbeid/gezin

Promotor :
Prof. dr. Patrizia ZANONI

Copromotor :
Mevrouw Annelies THOELLEN

Laura Cselotei

*Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van master in de toegepaste
economische wetenschappen , afstudeerrichting innovatie en ondernemerschap*

Woord vooraf

Deze eindverhandeling vormt het sluitstuk van mijn opleiding Bedrijfseconomische Wetenschappen met als afstudeerrichting Innovatie en Ondernemerschap aan de Universiteit Hasselt. Bij de totstandkoming van deze masterproef werd veel energie en tijd geïnvesteerd, dit niet enkel door mijzelf maar ook door anderen zonder wiens medewerking ik dit resultaat niet had kunnen bereiken. Daarom wil ik in dit voorwoord graag een aantal mensen bedanken die een belangrijke bijdrage geleverd hebben aan deze masterproef.

In de eerste plaats zou ik graag mijn promotor, Prof. Dr. Patrizia Zaroni, en co-promotor, Mevr. Annelies Thoelen, willen bedanken voor hun professionele begeleiding en raadgeving, opbouwende kritiek en suggesties en snelle feedback.

Ten tweede gaat een woord van dank uit naar mijn tante Erica Cselotei, coördinator aan de PHL Hasselt, voor het aanbrenge van respondenten via het Mode, Arts en Design platform van de PHL. Binnen dit kader zou ik ook graag alle respondenten bedanken voor hun hulp, medewerking en openhartigheid.

Tot slot wil ik aan enkele mensen mijn oprechte dank betuigen voor hun bijdrage tot mijn studies in het algemeen. Dit vooral naar mijn ouders toe voor hun morele en financiële steun gedurende mijn opleiding. Eveneens wil ik mijn broertje en vrienden bedanken voor hun steun en aanmoediging gedurende de jaren.

Hopelijk kan mijn onderzoek U boeien en U tot nieuwe inzichten brengen aangaande zelfstandige creatieve vrouwen en hun ervaringen met de combinatie van arbeid en gezin.

Laura Cselotei
Genk, mei 2013

Samenvatting

In deze masterproef wordt, aan de hand van kwalitatief onderzoek, gepeild naar ervaringen van zelfstandige vrouwen met betrekking tot de combinatie van arbeid en gezin. Enerzijds worden vrouwen alsmaar actiever in het zelfstandige beroepsleven, anderzijds zijn het ook deze die voornamelijk de zorgrol binnen het gezin opnemen. Dit heeft als gevolg dat vrouwen, meer dan mannen, geconfronteerd worden met conflicten wat betreft de combinatie van arbeid en gezin. In onze huidige economie vindt er een sterke verschuiving van arbeidsintensieve naar kennisintensieve sectoren plaats. De focus van het onderzoek zal liggen op de creatieve industrie, die tot deze kennisintensieve sectoren behoort. Dit omwille van het feit dat het aantal zelfstandigen in de creatieve industrie aanzienlijk is en daarnaast ook blijft toenemen. Daarenboven is het reeds verrichtte onderzoek naar het verband tussen creatief werk en de combinatie van arbeid en gezin redelijk beperkt en voornamelijk kwantitatief. Dit leidt tot de volgende onderzoeksvraag:

Hoe combineren zelfstandige vrouwen in creatieve industrieën arbeid en privé?

In de ***literatuurstudie*** wordt allereerst in *hoofdstuk I* het probleem geschetst, de researchgap verduidelijkt en het belang van verder onderzoek benadrukt. In *hoofdstuk II* wordt ter inleiding geduid op de toenemende ondernemersactiviteit van Belgische vrouwen en wordt, om de significantie aan te tonen, deze ondernemersactiviteit vergeleken met deze van Belgische mannen. Uit cijfers is gebleken dat in 2012 de vrouwelijke ondernemersactiviteit ongeveer twee derde van de ondernemersactiviteit van mannen uitmaakt. In 2003 was dit slechts één derde (Minniti, & Arenius, 2003; Terjesen, & Elam, 2012). Aansluitend volgt er een deel over traditionele rolpatronen, die vrouwen een zorgrol toeschrijven en mannen een rol als broodwinnaar. Het belang van deze paragraaf zit in het feit dat hoewel dit traditionele patroon vervaagt en vrouwen bijgevolg actiever worden in het beroepsleven, toch blijkt dat voornamelijk vrouwen nog steeds de primaire zorgdrager zijn. Hierdoor vullen vrouwen nu beiden rollen in en blijkt dat het niet de verschillende rollen zijn die leiden tot stress en arbeid-gezin conflict maar wel de configuraties van werk- en gezinsrollen die niet goed bij elkaar passen (Barnett, & Baruch, 1985). Dit leidt tot een volgende paragraaf omtrent ondernemersmotivatie waar eerst een aantal motiverende karaktereigenschappen worden aangehaald zoals autonomie, het nemen van risico en het hebben van controle.

Verder blijkt ook dat vrouwen vooral gefrustreerd zijn met het arbeidssysteem dat er niet in slaagt om jobs te laten aansluiten met familiale verantwoordelijkheden en dit blijkt een belangrijke motiverende factor te zijn om zelfstandige te worden. In *hoofdstuk III* worden eerst de antecedenten van arbeid-gezin conflict besproken op basis van het model van Baltes, Clark, Kotrba, Michel & Mitchelson (2010). Dit conflict kan in twee richtingen voorkomen. Bij arbeid tot gezin conflict (AGC) wordt de participatie in de gezinsrol moeilijker gemaakt door de participatie in de werkrol, voor gezin tot arbeid conflict (GAC) geldt het omgekeerde. Er worden zowel variabelen binnen het werkdomein zoals stress, autonomie en flexibiliteit, als variabelen binnen het gezinsdomein zoals het aantal kinderen en de leeftijd van de kinderen aangehaald die een invloed uitoefenen op arbeid-gezin conflict. Daarnaast zijn er ook enkele persoonlijke en demografische variabelen, waaronder geslacht, die een invloed uitoefenen. Ten tweede worden er antecedenten besproken van arbeid-gezin balans en dit uitgaande van het model van Eddleston & Powell (2012). De beperking van dit model is wel dat enkel antecedenten binnen het gezinsdomein worden besproken en geen antecedenten binnen het werkdomein. Deze antecedenten zijn familiale steun en familiale verrijking. Familiale steun is zowel emotioneel als instrumenteel en familiale verrijking is zowel affectief als instrumenteel. Tot slot worden ook nog enkele scheidingsstrategieën besproken waarvan blijkt dat het toepassen ervan ook kan zorgen voor betere balans tussen arbeid en gezin. Hier gaat het dan om het wijzigen van de locatie van ofwel de woonst ofwel de onderneming, het niet voeren van werkgerelateerde telefoongesprekken thuis of na een bepaald uur of het opstellen van specifieke uurroosters en deze strikt na te leven.

Hoofdstuk IV bespreekt vrouwen in de creatieve industrie. Ter inleiding worden enkele cijfergegevens per kerncreatieve industrie weergegeven waaruit blijkt dat, uitgaande van het aantal zelfstandigen per sector, de architectuur en vormgeving sector de grootste is (De Voldere, Maenhout, Onkelinx, & Sleuwaegen, 2006). Vervolgens komt een bespreking van vrouwen in creatieve beroepen binnen de nieuwe media sector, die deel uitmaakt van de creatieve industrie, en worden de belangrijkste bevindingen in relatie tot de context arbeid en gezin uit verschillende onderzoeken toegelicht. Verder volgen ook nog enkele relevante cijfergegevens die de aard van het werk linken met de tevredenheid betreffende de arbeid-gezin balans. Zo blijkt uit een onderzoek van Perrons (2003) dat 47% van de respondenten tevreden is met de arbeid-gezin balans maar daartegenover is 40% ontevreden met de balans en dit voornamelijk bij respondenten met kinderen onder de 10 jaar. Tot slot wordt de relatie tussen creatief werk en arbeid-gezin conflict besproken aan de hand van het model van Schieman & Young (2009) waaruit blijkt dat het verband tussen arbeid-gezin conflict en creatief werk niet eenduidig is.

De focus in het **empirische luik** ligt op ervaringen van zelfstandige vrouwen werkzaam in de kennisintensieve creatieve industrie en meer bepaald in de architectuur en vormgeving sector. Deze keuze is gebaseerd op het feit dat het aantal zelfstandigen in de architectuur en vormgeving sector bijna 50% van het totaal aantal tewerkgestelden in de creatieve industrie uitmaakt. Verder zal het empirisch onderzoek kwalitatief van aard zijn gezien het gebrek aan kwantitatief onderzoek naar de relatie tussen creatief werk en de combinatie van arbeid en gezin. Er wordt gekozen voor 12 diepte-interviews die een beter inzicht bieden in ervaringen en achterliggende motivaties van de respondenten over het onderwerp.

Om te kunnen antwoorden op de deelvragen van het onderzoek wordt het empirische luik opgedeeld in 4 delen waarbij elk deel beantwoordt op een overeenkomende deelvraag. *Hoofdstuk VI* behandelt de voornaamste motiverende ondernemerskenmerken waarbij zowel interne motiverende factoren, karakterspecifiek, als externe motiverende factoren, situatiespecifiek, besproken worden. Verder volgt nog een deel over wat de respondenten als voordelen ervaren van ondernemerschap in de architectuur en vormgeving sector. *Hoofdstuk VII* gaat in op de verdeling en de invulling van de traditionele rollen binnen het gezin van de respondent en de invloed hiervan op de creatieve carrière. Hierbij wordt duidelijk dat de traditionele patronen wel degelijk voor een deel vervagen in die zin dat er in veel gevallen sprake was van een goede en/of gelijke verdeling van de rollen. Situaties waarin de partner de zorgrol volledig voor eigen rekening nam, kwam echter niet voor. Ook situaties waarin het invullen van de zorgrol zorgde voor een carrièrestimulans eerder dan een carrièreerem kwamen niet voor. In *Hoofdstuk VIII* wordt besproken hoe arbeid en gezin elkaar wederzijds beïnvloeden. Er gaat dus aandacht naar zowel arbeid tot gezin beïnvloeding als gezin tot arbeid beïnvloeding, dit voortbouwend op het model van Baltes et. Al (2010) en aanvullend op het model van Eddleston & Powell (2012). Deze wederzijdse beïnvloeding kan bovendien positief of negatief zijn. In *hoofdstuk IX* wordt de combinatie van arbeid en gezin besproken en meer bepaald welke combinatiestrategieën vrouwen hanteren om arbeid en gezin beter te kunnen combineren. Tot slot volgt er in *hoofdstuk X* een algemene conclusie van de masterproef.

Inhoudsopgave

Inhoud

Woord vooraf.....	
Samenvatting.....	
Inhoudsopgave.....	
Lijst van figuren.....	
Lijst van tabellen.....	
Hoofdstuk I: Probleemstelling	1
1.1 Praktijkprobleem.....	2
1.2 Centrale onderzoeksvraag.....	3
1.3 Deelvragen	3
Hoofdstuk II: Vrouwen en ondernemerschap.....	5
2.1 Inleiding	5
2.2 Ondernemerschap en genderrollen.....	7
2.3 Ondernemersmotivatie	9
Hoofdstuk III: Combinatie arbeid en gezin	13
3.1 Arbeid-gezin conflict en balans	13
3.2 Antecedenten arbeid-gezin conflict.....	14
3.3 Antecedenten arbeid-gezin balans.....	17
3.4 Scheidingstrategieën	19
Hoofdstuk IV: Vrouwen en creatieve industrieën.....	21
4.1 De creatieve industrie.....	21
4.2 Vrouwen en creatieve beroepen.....	22
4.3 Creatief werk in relatie tot arbeid-gezin conflict	25
Hoofdstuk V: Methodologie	29
Hoofdstuk VI: Creatieve vrouwen en ondernemerschap.....	31
6.1 Interne motiverende factoren	31
6.2 Externe motiverende factoren.....	34
6.3 Voordelen ondernemerschap	35
Hoofdstuk VII: Traditionele rolpatronen en een creatieve carrière.....	37
7.1 Rolverdeling en rolinvulling	37
7.2 Zorgrol als carrièreerem	39
7.3 Zorgrol als carrièrestimulans	42

Hoofdstuk VIII: Arbeid-gezin beïnvloeding	43
8.1 Gezin tot arbeid beïnvloeding	44
8.1.1 Positieve beïnvloeding op creatief werk	44
8.1.2 Negatieve beïnvloeding op creatief werk	45
8.2 Arbeid tot gezin beïnvloeding.....	48
8.2.1 Positieve beïnvloeding op het gezin	48
8.2.2 Negatieve beïnvloeding op het gezin.....	49
Hoofdstuk IX: Combinatie arbeid en gezin	53
9.1 Combinatiestrategieën	53
Hoofdstuk X: Conclusie	59
Lijst geraadpleegde werken	65
Bijlagen.....	69
Bijlage 1: Vragenlijst interview.....	69

Lijst van figuren

Figuur 1: 'Entrepreneurial activity by gender and country'	6
Figuur 2: 'Men and women early-stage entrepreneurial activity by country and phase of economic development'	7
Figuur 3: 'Proposed model of work-family conflict'	14
Figuur 4: 'Hypothesized model entrepreneurs work-family balance from a gendered perspective'	17
Figuur 5: 'Cijfergegevens per kerncreatieve industrie'	21
Figuur 6: 'Work satisfaction and work-life balance'	23
Figuur 7: 'Conceptual framework of creative work and the work-family interface'	25

Lijst van tabellen

Tabel 1: 'Motiverende karaktereigenschappen'	9
Tabel 2: 'Respondenten'	30
Tabel 3: 'Interne en externe motiverende factoren'	31
Tabel 4: 'Carrièrerem en carrièrestimulans'	39
Tabel 5: 'Wederzijdse beïnvloeding arbeid-gezin'	43
Tabel 6: 'Combinatiestrategieën'	53

Hoofdstuk I: Probleemstelling

Deze masterproef heeft tot doel te onderzoeken hoe zelfstandige vrouwen in de creatieve industrie arbeid en gezin pogen te combineren. De focus van het onderzoek ligt op de creatieve industrie omdat het aantal zelfstandigen in de creatieve sector aanzienlijk hoog ligt en blijft toenemen (De Voldere, Maenhout, Onkelinx, & Sleuwaegen, 2006). Verder wordt gekozen voor een onderzoek toegespitst op zelfstandige vrouwen, dit omdat vrouwen steeds actiever worden in het zelfstandige beroepsleven (Bruin, Brush, & Welter, 2007) en het voornamelijk vrouwen zijn die zorgrollen opnemen (Perrons, 2003; Banks, & Milestone, 2011). Hierdoor hebben vrouwen, meer dan mannen, te kampen met conflicten op het vlak van arbeid en gezin (Loscocco, 1997).

Aangezien het belang van de inbedding van ondernemerschap in het contextspecifieke, meer bepaald binnen de gezinscontext (Aldrich, & Cliff, 2003), en de toename van het aantal zelfstandige vrouwen binnen de Belgische economie, is het relevant om te onderzoeken hoe zelfstandige vrouwen binnen deze gezinscontext functioneren. Het blijkt vooral dat zelfstandige vrouwen, werkzaam in creatieve industrieën, die gekenmerkt worden door een hoge mate van flexibiliteit en onafhankelijkheid, voor een grote uitdaging staan (Adkins, 1999). Daarenboven wordt het belang van deze uitdaging alsmaar groter gezien de verschuiving naar kennisintensieve sectoren opmerkelijk is (Schieman, & Young, 2009) en het aantal zelfstandigen in de creatieve industrie aanzienlijk is (De Voldere, Maenhout, Onkelinx, & Sleuwaegen, 2006).

Het verrichtte onderzoek naar het verband tussen creatief werk en de combinatie van arbeid en gezin blijkt zeer beperkt, daarenboven gaat het voornamelijk om kwantitatief onderzoek. Een nog groter gebrek is er aan kwalitatief onderzoek naar vrouwen die actief zijn in creatieve beroepen en hun ervaring met de combinatie van arbeid en gezin. Het empirische luik zal dan ook kwalitatief van aard zijn waarbij aan de hand van diepte-interviews geanalyseerd wordt hoe creatieve vrouwen de combinatie van arbeid en gezin ervaren. Verder onderzoek hiernaar is aangewezen en ligt aan de basis van deze masterproef.

1.1 Praktijkprobleem

Hoewel er al veel onderzoek gedaan is naar ondernemerschap, waar vrouwelijk ondernemerschap een klein deel van uitmaakt, blijkt de focus vooral te liggen op economische aspecten. Uit onderzoek dat reeds is uitgevoerd naar vrouwelijk ondernemerschap komen 3 grote aandachtspunten naar voor: financiering, sociaal kapitaal en groei en prestatie. Onderzoek naar financiering betreft voornamelijk de toegang tot kapitaal en het aantrekken van risicokapitaal (Alsos, Isaksen, & Ljunggren, 2006; Allen, & Carter; Coleman, 2000; Harrison, & Mason, 2007). Bij sociaal kapitaal ligt de nadruk op het uitbouwen en het belang van netwerken (Anderson, Carter, & Shaw, 2001; De Carolis, & Saporito, 2006; Marlow, & Patton, 2005). Kijkend naar groei en prestatie is het onderzoekers opgevallen dat de mate van ondersteuning door de familieleden een belangrijke rol speelt in de prestatie van ondernemingen geleid door vrouwen (Baines, & Wheelock, 1998). Familiale steun werd namelijk positief gelinkt aan groei en prestatie. Hoe meer familiale ondersteuning, hoe sterker de groei en hoe beter de prestatie van de onderneming. Dit gaf aanleiding voor onderzoek naar de inbedding van ondernemerschap in gezin- en huishoudcontexten, vaak gezien in de context van combinatie van arbeid en gezin waarvoor gepleit wordt door Aldrich & Cliff (2003) en wordt toegepast in deze masterproef.

Zowel arbeid als gezin kunnen beschouwd worden als de twee voornaamste aspecten in het leven. Onder de combinatie van arbeid en gezin dient een onderscheid gemaakt te worden tussen arbeid-gezin conflict (Baltes, Clark, Kotrba, Michel, & Mitchelson, 2010) en arbeid-gezin balans (Eddleston, & Powell, 2012). Zowel bij arbeid-gezin balans als arbeid-gezin conflict wordt uitgegaan van het al dan niet kunnen verenigen van verschillende rollen. Het gaat hierbij om rollen volgens de traditionele rolpatronen en genderopvattingen die vrouwen zorgtaken toeschrijven en mannen een rol als kostwinnaar (Gill, 2002). Vandaag de dag is er sprake van enige detraditionalisering in die zin dat steeds meer mannen zorgtaken voor eigen rekening nemen en steeds meer vrouwen actief zijn in het bedrijfsleven en ondernemerschap. Deze detraditionalisering blijkt echter beperkt aangezien vrouwen nog steeds verwacht worden hun traditionele rollen uit te spelen ook al zijn deze zelfstandig of actief in het bedrijfsleven (Banks, & Milestone, 2011). Eerdere onderzoekers hebben al verbanden gelegd tussen bepaalde antecedenten zoals ondersteuning, werkkarakteristieken en rolbetrokkenheid en arbeid-gezin conflict enerzijds (Baltes et al., 2010) en arbeid-gezin balans anderzijds (Eddleston & Powell, 2012). Beiden onderzoeken zijn kwantitatief van aard en duiden op belangrijke invloeden van ondersteuning, rolbetrokkenheid en bepaalde werk- en gezinskarakteristieken op de combinatie-arbeid gezin. Deze invloeden worden in deze masterproef verder onderzocht maar dan met een kwalitatieve benadering.

De vereiste van flexibiliteit en onafhankelijkheid van familiale relaties, die vaak gepaard gaat met creatieve functies, vormen een zekere barrière in het uitbouwen van een creatieve carrière en mogelijk ook tot het bekomen van een goede combinatie van arbeid en gezin (Adkins, 1999; Gill, 2002). Er is al onderzoek verricht naar de relatie tussen creatief werk en de combinatie en gezin maar dit is eerder beperkt. Enerzijds zou creatief werk gepaard gaan met een aantal kosten die zouden leiden tot het toenemen van arbeid en gezin conflict (Schieman, & Young, 2009). Anderzijds zouden deze kosten de voordelen van creatief werk overschaduwen aangezien creatief werk ook voordelen biedt die de kans op arbeid-gezin conflicten mogelijk doen afnemen (Mirowsky, & Ross, 2007). Met deze literatuur in het achterhoofd en de onduidelijkheid omtrent het rechtstreekse verband tussen creatief werk en arbeid-gezin conflict komen we tot de onderzoeksvragen die vervolgens besproken worden.

1.2 Centrale onderzoeksvraag

Ondernemerschap draagt op verschillende vlakken bij tot de economische ontwikkeling van een land (Hughes, Jennings, Brush, Carter, & Welter, 2012). Naarmate meer vrouwen zich hierin engageren, en dus in grote mate kunnen bijdragen tot de welvaart van een land, is er sterke vraag naar uitbreiding over bestaand onderzoek en nieuwe invalshoeken. In deze masterproef zal de nieuwe invalshoek bestaan uit een kwalitatieve benadering waarbij de focus ligt op ervaringen van zelfstandige vrouwen die werkzaam zijn in creatieve en kennisintensieve sectoren en hoe deze arbeid en gezin pogen te combineren. Dit leidt tot de volgende onderzoeksvraag:

- 1. Hoe combineren zelfstandige vrouwen in creatieve industrieën arbeid en privé?*

1.3 Deelvragen

De bijbehorende deelvragen luiden:

- 1. Wat motiveert vrouwen om zelfstandig ondernemer te worden in de creatieve industrie?*

Het onderzoek van Collins, Locke & Shane (2003) wijst op enkele motiverende karaktereigenschappen waarover ondernemers beschikken. Eén daarvan is de interne locus of control, een kenmerk dat door Baltes et al. (2010) positief gelinkt wordt aan arbeid-gezin conflict. Andere kenmerken zijn onder andere de nood aan verwezenlijking, onafhankelijkheid en drive. Uit een studie van Stanworth (2000) blijkt dat het ontsnappen aan het glazen plafond ook een motiverende factor kan zijn voor vrouwen om zelfstandige te worden. Met deze deelvraag wordt achterhaald wat de verschillende ondernemersmotieven zijn en wat als voordelen ervaren wordt van het zelfstandig ondernemerschap.

2. *Op welke manieren stimuleert, al dan niet remt een zorgrol ondernemende vrouwen in hun creatieve carrière?*

Uit onderzoek van Banks & Milestone (2011) blijkt dat er sprake is van enige hertraditionalisering wat genderrollen betreft. De vrouw wordt nog steeds als primaire zorgdrager gezien binnen het gezin. Adkins (1999) en Gill (2002) duiden op het feit dat vrouwen vaak functies afwijzen of ontzegd worden die een grote onafhankelijkheid van familiale relaties vragen, wat geldt voor creatieve beroepen die veel flexibiliteit vereisen. Deze onderzoeksvraag gaat na of de zorgrol nog steeds voornamelijk wordt toegeschreven aan vrouwen en hoe een creatieve carrière hierdoor al dan niet geremd wordt.

3. *Hoe beïnvloeden werk en privé elkaar bij vrouwelijke ondernemers in de creatieve industrie?*

Uitgaande van het conceptueel model van Baltes et al. (2010) wordt voor deze onderzoeksvraag het effect van rolbetrokkenheid en rol stressoren in zowel het familie- als het werkdomein onderzocht. Verder wordt onderzocht hoe familie- en werkkarakteristieken de combinatie tussen arbeid en gezin beïnvloedt. Onder familiekenmerken vallen onder andere het algemene familieklimaat en de werksituatie van de echtgenoot. Wat werkkenmerken betreft ligt de nadruk op flexibiliteit, hoge vereisten en multitasking zoals aangehaald in het model van Schieman & Young (2009). Er wordt zowel naar positieve als negatieve wederzijdse beïnvloeding gepeild.

4. *Welke strategieën maken het voor ondernemende vrouwen in de creatieve industrie gemakkelijker om arbeid en privé te combineren?*

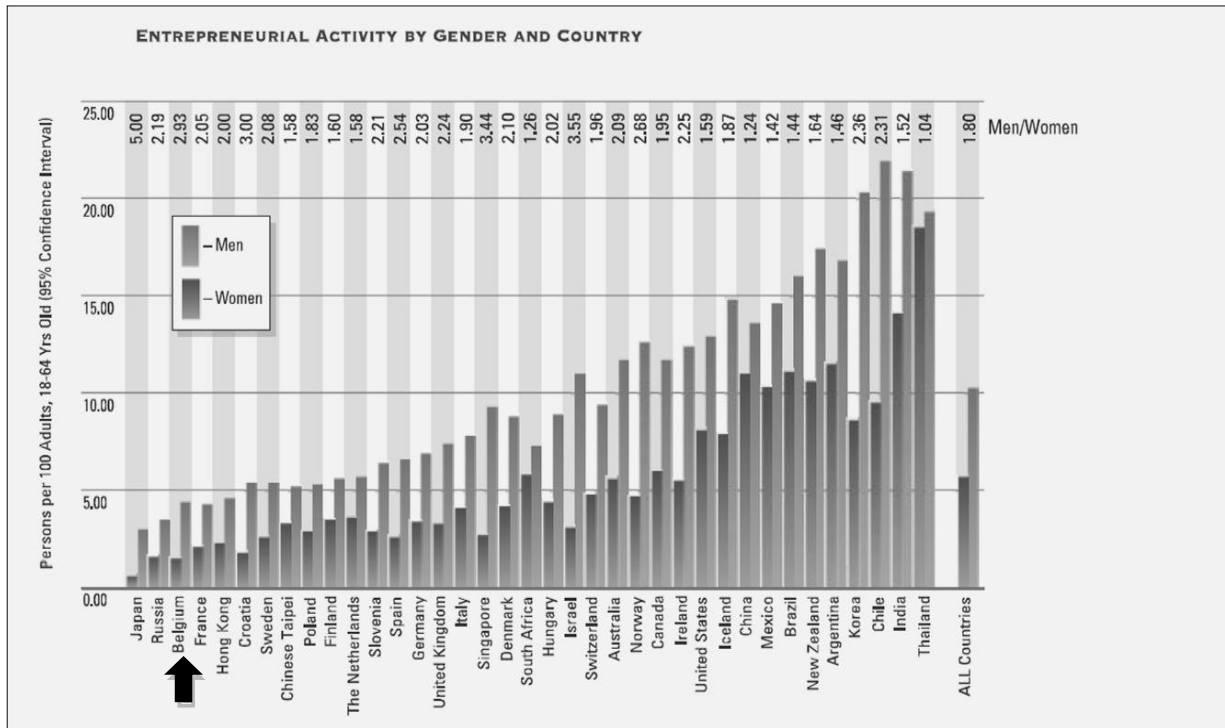
Deze onderzoeksvraag wordt ondersteund door de theorie van Eddleston & Powell (2012) die duiden op de positieve invloed van verrijking en ondersteuning van de familie op de balans tussen arbeid en gezin. Er wordt onderzocht welke combinatiestrategieën vrouwen hanteren.

Hoofdstuk II: Vrouwen en ondernemerschap

2.1 Inleiding

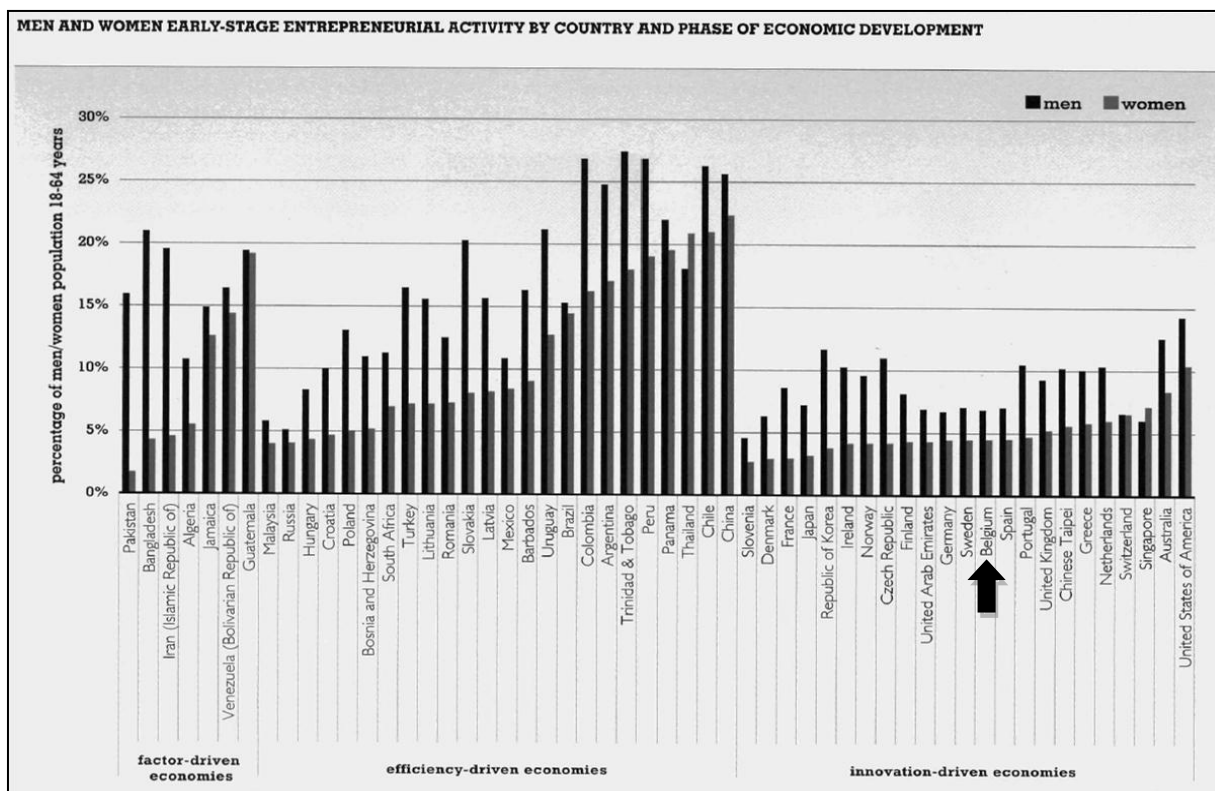
Een ondernemer wordt gedefinieerd als "een persoon die ondernemingszin bezit, met oog voor kansen, bereidheid om risico's te nemen en commercieel inzicht, en door zijn ondernemersvaardigheden en innovativiteit, werkgelegenheid en welvaart kan creëren voor anderen, iemand die inspanningen levert voor ondernemerschapontwikkeling in verschillende lagen van de bevolking" (Rani, & Rao, 2007, p.16). Een andere definitie, die duidt op het creatieve proces van ondernemerschap, is deze van Shane & Venkataraman (2000, p.218) waarbij ondernemerschap gezien wordt als een "proces waarbij kansen om toekomstige goederen en diensten te produceren, ontdekt, geëvalueerd en geëxploiteerd worden."

Uit een rapport van de Global Entrepreneurship Monitor (GEM), door Minniti & Arenius (2003) blijkt dat het aandeel van vrouwen in ondernemerschap significant is en voor België ongeveer één derde van de mannelijke ondernemersactiviteit uitmaakt. Figuur 1 geeft de totale ondernemersactiviteit weer. Deze meet het percentage mannen en vrouwen die actief bezig zijn met het opstarten of beheren van een onderneming jonger dan 42 maanden. Opvallend is dat vrouwen, in geen enkel land, meer vertegenwoordigd zijn dan mannen. Gemiddeld genomen ligt de kans op ondernemerschap 50 procent hoger bij mannen: 13,9 procent bij mannen in vergelijking met 8,9 procent bij vrouwen. Kijkend naar de verschillende landen is er veel variatie in het vrouwelijke aandeel, gaande van 0,6 procent in Japan tot 18,5 procent in Thailand. Voor België ligt zowel het percentage bij de mannen als bij de vrouwen zeer laag met een respectievelijk vierde en tweede laagste ondernemersactiviteit (Minniti, & Arenius, 2003).



Figuur 1: 'Entrepreneurial activity by gender and country' (Minniti, & Arenius, 2003)

In Figuur 2 wordt wederom de totale ondernemersactiviteit weergegeven, nu voor 2012. Hoewel het verschil tussen de mannelijke en vrouwelijke activiteit erg varieert, zijn, in vergelijking met 2003, de patronen over het algemeen gelijk gebleven. Dit met uitzondering van Thailand en Singapore waar vrouwen de mannelijke activiteit overstijgen. De laagste ondernemersactiviteit is terug te vinden in Islamitische landen waar zo goed als 70 procent van de werklozen bestaat uit vrouwen. De hoogste percentages werden dan weer gevonden in landen zoals Thailand en China die gekenmerkt worden door sterk groeiende economieën. Kijkend naar België is het duidelijk dat zowel de mannelijke als vrouwelijke activiteit is gestegen met respectievelijk 3 procent en 2,5 procent ten opzichte van 2003. Deze stijgende trend gaat op voor de meeste landen. Na het analyseren van de figuren, blijkt dat het aandeel van Belgische vrouwelijke ondernemers in de economische activiteit significant is en in 2012 ongeveer twee derde van de mannelijke ondernemersactiviteit uitmaakt, tegenover één derde in 2003 (Terjesen, & Elam, 2012).



Figuur 2: 'Men and women early-stage entrepreneurial activity by country and phase of economic development' (Terjesen, & Elam, 2012)

2.2 Ondernemerschap en genderrollen

Hoewel het aantal ondernemers blijft stijgen en het onderzoek naar ondernemerschap toeneemt, blijven onderzoekers vaak de inbedding in het contextspecifieke te negeren. Hierbij gaat het dan specifiek over ondernemerschap binnen de arbeid en gezin context. Dit kan enerzijds verklaard worden doordat de basis van theorieën omtrent ondernemerschap haar wortels vindt in de economie. Anderzijds zijn er dominante onderzoeksbenaderingen die vooral focussen op up-to-date statistieken en zich niet baseren op feministische theorieën, waarvan de liberale en sociale feministische theorieën de voornaamste zijn. De liberale theorie beschouwt vrouwen en mannen als in wezen gelijkwaardig en gelijk (Marlow, & Patton, 2005). Verschillen die gevonden worden, worden veroorzaakt door ongelijke kansen en discriminerende acties. De sociale theorie ziet beide geslachten als in wezen ongelijkwaardig maar wel gelijk, duidend op het feit dat beiden een andere manier van rationaliseren en denken hanteren (Ahl, 2006). In contrast met deze theorieën worden, in huidige onderzoeken, verschillen tussen mannen en vrouwen verklaard in termen van hoe vrouwen afwijken van de zogenaamde 'mannennorm' (Eddleston, & Powell, 2012).

De aanleiding voor onderzoek naar de inbedding van ondernemerschap in gezin- en huishoudcontexten staat in nauw verband met de term geslacht of gender, niet te verwarren met sekse (Eddleston, & Powell, 2012). Deze laatste term verwijst naar een biologisch kenmerk van mensen gebaseerd op fysiologische eigenschappen. Gender omvat de opvattingen over wat kenmerkend is voor personen met dezelfde sekse (Ahl, 2006). Al vanaf jonge leeftijd leren kinderen over gender stereotypen en rollen, wat latere gedragingen en attitudes beïnvloedt doordat volwassenen reageren op informatie die overeenkomt met hun verwachting en visie van zichzelf (Bernstein, Crane, Markus, & Siladi, 1982). Dit proces vertaalt zich in assumpties betreffende het gedrag en de rollen van mannen en vrouwen en geeft aanleiding tot een derde feministische theorie die stelt dat gender processen resulteren in een bekrachtiging van gender stereotypen (Marlow, & Patton, 2005).

Om hier een beter beeld van te krijgen, kijken we naar de percepties omtrent de rol van de vrouw in het economische proces gedurende de voorbije twee eeuwen. In de 19^{de} eeuw, die gekenmerkt wordt door de industriële revolutie en een eerder kapitalistische productie, wordt efficiëntie en effectiviteit in het productieproces gebaseerd op een scheiding tussen mannelijke en vrouwelijke rollen (Banks, & Milestone, 2011). Mannen zijn de broodwinnaars en vrouwen staan in voor huishoudelijke en verzorgende taken. Hier komt steeds meer verandering in naarmate modernisering- en individualisatieprocessen onze maatschappij binnendringen (Beck, 2002). Vrouwen krijgen meer onderwijskansen, gaan zich politiek engageren en komen op voor verandering via vrouwenbewegingen. Er wordt een evolutie opgemerkt van traditionele rolpatronen naar meer geïndividualiseerde rolpatronen waar vrouwen niet meer geboren worden met een bepaalde identiteit maar deze zelf kunnen ontwikkelen (Banks, & Milestone, 2011). Vrouwen krijgen nu de kans om te streven naar rollen en carrièremogelijkheden die hun in het verleden ontnomen werden (Gill, 2002).

De gendernormen die aanvankelijk de scheiding tussen werkrollen en gezinsrollen ondersteunde, veranderen echter langzaam. Dit zorgt ervoor dat de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen behouden blijft en dat vrouwen nog steeds meer conflicten ervaren wat de combinatie van arbeid en gezin betreft (Duxbury, Higgins, & Lee, 1994). De mogelijke flexibiliteit en controle die werken als zelfstandige biedt, kan vrouwen toelaten om conflicten tussen arbeid en gezin af te doen nemen. Het zijn niet de verschillende rollen die vrouwen moeten invullen die leiden tot stress, maar eerder het feit dat de meeste configuraties van werk- en gezinsrollen niet goed bij elkaar passen (Barnett, & Baruch, 1985).

2.3 Ondernemersmotivatie

Onderzoeksmethode	Karaktereigenschap	Bronnen
Kwantitatief	Verwezenlijking	Mclelland (1961) Collins et al. (2003)
	Risico's	Brockhaus (1980) Collins et al. (2003)
	Tolerantie onduidelijkheid	Budner (1982)
	Locus of control	Rotter (1966) Noor (2002)
	Zelfeffectiviteit	Collins et al. (2003)
Kwalitatief	Onafhankelijkheid	Hisrich (1985)
	Drive	Collins et al. (2003)
	Egoïstische passie	Baum et al. (2001)

Tabel 1: 'Motiverende karaktereigenschappen'

Vrouwen worden actiever in het beroepsleven en krijgen steeds meer kansen, maar de motivatie echter om te ondernemen moet ook aanwezig zijn. Er zijn enkele motiverende karaktereigenschappen die belangrijk worden geacht in het kader van ondernemerschap (Collins, Locke, & Shane, 2003). Uit kwantitatief onderzoek blijkt dat (1) de nood aan verwezenlijking, (2) het nemen van risico's, (3) de tolerantie voor onduidelijkheid, (4) locus of control en (5) zelfeffectiviteit, relevante eigenschappen zijn.

Voor individuen met een hogere nood aan **verwezenlijking** blijkt de kans op het vervolgen van een ondernemende job hoger te liggen dan voor individuen waarbij deze nood lager ligt (Mclelland, 1961). Dit omdat deze zich sneller zullen engageren in taken waaraan redelijk wat risico's verbonden zijn en taken die een hoge mate van individuele verantwoordelijk, vaardigheden en inspanning vereisen (Mclelland, 1961; Collins et al., 2003). Een hoge nood aan verwezenlijking is vooral significant voor het onderscheiden van succesvolle en minder succesvolle ondernemers en voor het onderscheiden van ondernemers en de algemene populatie (Collins et al., 2003). Het verschil tussen ondernemers en managers is echter minder significant.

Het nemen van **risico's** is een volgend concept. Zoals eerder al aangehaald zullen individuen met een hoge nood aan verwezenlijking ook eerder geneigd zijn om risicogerelateerde taken uit te voeren. Ondernemers worden dan ook vaak geconfronteerd met onzekerheden, vooral ten aanzien van factoren zoals carrièrezekerheid, familierelaties en financieel en psychologisch welzijn (Liles, 1974; Collins et al., 2003). Uit verder onderzoek is gebleken dat ondernemers meer risico's durven nemen maar dat het verschil met managers niet significant is (Brockhaus, 1980).

Individen die situaties zonder duidelijke uitkomst eerder als aantrekkelijk dan als bedreigend beschouwen, beschikken over een hoge mate van **tolerantie voor onduidelijkheid** (Budner, 1982). Aangezien ondernemers vaak met onzekerheden en risico's moeten omgaan, is het waarschijnlijk dat deze meer openstaan voor onduidelijkheden (Begley, & Boyd, 1987; Miller, & Drodge, 1986). Het verschil tussen ondernemers en managers echter blijkt niet altijd eenduidig. Enerzijds wordt er een hogere mate van tolerantie bij ondernemers dan bij managers gevonden (Begley, & Boyd, 1987; Miller, & Drodge, 1986). Anderzijds wordt er geen significant verschil waargenomen (Babb, & Babb, 1992).

Een andere motiverende karaktertrek is de **locus of control** waarbij een onderscheid gemaakt dient te worden tussen interne en externe locus of control. Individen die geloven dat hun persoonlijke acties rechtstreeks bijdragen tot de uitkomst van een bepaalde gebeurtenis, beschikken over een interne locus of control (Rotter, 1966). Daar tegenover staan individuen met een externe locus of control die geloven dat bepaalde uitkomsten niet in eigen handen liggen (Rotter, 1966). Individen met een interne locus of control zullen eerder geneigd zijn om ondernemersrollen te vervullen aangezien deze functies zoeken waarbij eigen acties een direct effect hebben op de resultaten (Noor, 2002). Ook hier is enige nuancering nodig aangezien andere onderzoekers geen significant verschil vinden in locus of control bij managers en ondernemers (Babb, & Babb, 1992).

Een volgende aandachtspunt is de **zelfeffectiviteit** van een individu. Wanneer een individu zichzelf in staat acht om de nodige persoonlijke vaardigheden en competenties te kunnen implementeren om een zeker prestatieniveau te bereiken voor een bepaalde taak, beschikt deze over zelfeffectiviteit. Het individu wordt dan verondersteld meer inspanningen te leveren voor een langere tijd, door te zetten tijdens tegenslagen, hogere doelen voorop te stellen en te accepteren en betere strategieën uit te werken voor de taak (Collins et al., 2003). Ook is het individu in staat om negatieve feedback als opbouwend te percipiëren en deze te gebruiken om prestaties te verbeteren. Dit kenmerk kan bijdragen in het gehele ondernemersproces aangezien deze vaak gepaard gaat met onzekere situaties waarin inspanning, doorzettingsvermogen en planning belangrijk zijn (Collins et al., 2003).

Bovenstaande bevindingen kwamen voort uit kwantitatief onderzoek. Kijkend naar bevindingen uit voorgaand kwalitatief onderzoek blijkt dat (1) onafhankelijkheid, (2) drive en (3) egoïstische passie, relevante kenmerken zijn in het kader van ondernemersmotivatie. Zo blijkt dat de behoefte aan **onafhankelijkheid** één van de voornaamste redenen is om een onderneming op te richten (Hisrich, 1985). Wat **drive** betreft, dient er een onderscheid gemaakt te worden tussen vier aspecten: ambitie, doelen, energie en doorzettingsvermogen. Ambitie beïnvloedt de mate waarin ondernemers bepaalde kansen zoeken en nastreven. Door deze ambitie gaat een individu doelen voorop stellen, vaak hoge doelen waardoor meer energie en doorzettingsvermogen vereist is (Collins et al., 2003). Een laatste kenmerk is de **egoïstische passie**, een ondernemer kent een gepassioneerde, egoïstische liefde voor zijn werk. Meer specifiek is een ondernemer gemotiveerd om te handelen in eigen belang en houdt deze er van om een onderneming op te richten en succesvol te maken. Bovendien blijkt deze egoïstische passie een rechtstreeks effect te hebben op de groei van de onderneming (Baum, Locke, & Smith 2001).

De eerder besproken genderrollen kunnen vrouwen ook aanmoedigen om zelfstandige te worden. Dit met het oog op het bereiken van een balans tussen arbeid en gezin en het hebben van flexibiliteit voor het voldoen aan familiale vereisten en verantwoordelijkheden. Ondanks de lange uren die zelfstandigen vaak moeten werken, blijkt dat er toch een groter flexibiliteit is dan wanneer deze tewerkgesteld zou zijn in een gelijkaardige onderneming (Loscocco, 1997). Voor vrouwen speelt flexibiliteit een sleutelrol in een poging om het werk- en gezinsleven in evenwicht te brengen. De benutting hiervan blijkt voor vrouwen belangrijker te zijn dan voor mannen. Vrouwen lijken meer bereid te zijn om inkomen op te offeren om de instandhouding of verbetering van die flexibiliteit te verzekeren (Loscocco, 1997). Eveneens kunnen genderrollen vrouwen, meer dan mannen, aanmoedigen om een positieve relatie tussen werk en gezin te creëren (Brush, 1992). Binnen de ondernemerscontext hebben individuen meer controle dan de gemiddelde werknemer om de link tussen arbeid en gezin zelf vorm te geven (Loscocco, 1997).

Bovendien kan werken als zelfstandige voorkomen dat het werk een invloed uitoefent op het privéleven (Renzulli, & Reynolds, 2005). Dit omdat zelfstandigen meer autonomie en controle over de duur en het tijdstip van het werk hebben. Deze bevindingen komen sterker naar voor bij vrouwen dan bij mannen en dit kan dus een belangrijke motiverende factor zijn voor vrouwen om als zelfstandige te beginnen. De keerzijde is dat zelfstandigen in hogere mate ervaren dat het privéleven binnendringt in werkaangelegenheden.

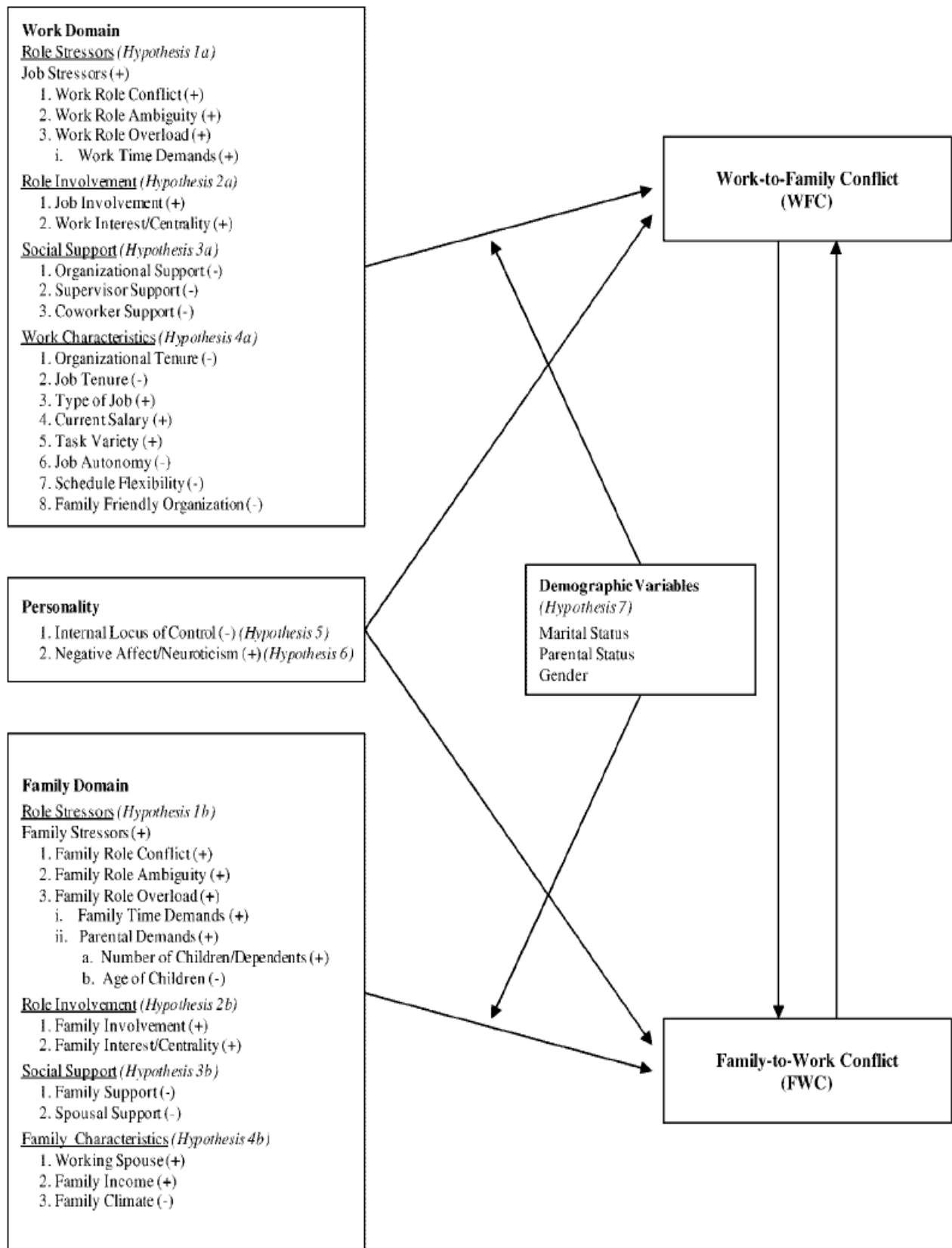
Hoofdstuk III: Combinatie arbeid en gezin

3.1 Arbeid-gezin conflict en balans

Arbeid en gezin worden verondersteld de twee dominante domeinen te zijn in het leven. Het combineren ervan is een alledaagse taak en wordt steeds belangrijker naarmate traditionele genderrollen vervagen. Arbeid-gezin conflict wordt gedefinieerd als "een vorm van conflict tussen rollen waarbij de druk van bepaalde rollen binnen de werk- en gezinsdomeinen onderling onverenigbaar zijn in een bepaald opzicht" (Beutell, & Greenhaus 1985; Baltes et. Al, 2010). Het omgekeerde geldt voor arbeid-gezin balans.

Onderzoekers duiden steeds meer op het belang van de richting van het conflict. Arbeid-gezin conflict wordt steeds meer erkend als bestaande uit twee verschillende, hoewel verwante concepten, arbeid-tot-gezin conflict (AGC) en gezin-tot-arbeid (GAC) conflict (Byron, 2005). Deze vinden hun oorsprong in de conflicttheorie die stelt dat werk- en gezinsdomeinen onverenigbaar zijn vanwege hun verschillende normen en verantwoordelijkheden wat op zijn beurt zorgt voor het binnendringen van werkaangelegenheden in de gezins sfeer en omgekeerd (Beutell, & Greenhaus, 1985). Bij AGC wordt de participatie in de gezinsrol moeilijker gemaakt door de participatie in de werkrol, voor GAC conflict geldt het omgekeerde. Ook blijken tijd-, stress- en gedragsgebaseerde conflicten in nauw verband te staan met arbeid-gezin conflicten. Deze komen voor wanneer respectievelijk tijd, spanning en gedragingen, die overgedragen worden naar een bepaald domein, de prestatie in het andere domein hindert (Baltes et al., 2010). Terwijl de potentieel schadelijke effecten van arbeid-gezin conflict worden erkend, is er relatief minder geweten over de oorzaken en het effect op AGC en GAC.

3.2 Antecedenten arbeid-gezin conflict



Figuur 3: 'Proposed model of work-family conflict' (Baltes et al., 2010)

Byron (2005) gaat uit van een aantal variabelen als mogelijke antecedenten voor arbeid-gezin conflict. De antecedenten kunnen worden geclassificeerd in drie categorieën: werkdomein variabelen, niet-werkdomein variabelen en persoonlijke en demografische variabelen. Werkdomein variabelen houden rekening met de aard van het werk en de werkplaats, zoals stress op het werk en flexibiliteit van het uurrooster. De variabelen in het niet-werkdomein omvatten voornamelijk vereisten van de familie, zoals het aantal bestede uren aan huishoudelijk werk of kinderopvang. Wat persoonlijke en demografische variabelen betreft, zijn persoonlijkheid, gedrag en andere individuele verschillen zoals geslacht in rekening gebracht. Voortbouwend op het model van Byron (2005) is het conceptueel model van Baltes et al. (2010), weergegeven in figuur 3. De voornaamste bevindingen uit dit onderzoek worden kort samengevat.

Wat **rolstressoren** betreft, blijkt er een positieve relatie te zijn tussen werk- en familievereisten en arbeid-gezin conflict (Cooper, Frone, & Russell, 1992). De werkvereisten zoals het aantal uren werk en de perceptie van onvoldoende tijd om de verschillende werktaken uit te voeren, blijken in grote mate bij te dragen tot AGC. Opvallend voor GAC is dat familievereisten zoals het aantal uren huishoudelijk werk slechts een matig positief effect hebben en het aantal kinderen zelfs een beperkt effect (Baltes et al., 2010).

Daarnaast kan de **betrokkenheid** in een specifieke rol het engageren in activiteiten voor een andere rol moeilijker maken (Adams, King, & King, 1996). Wanneer een individu minder tevreden is op gezinsvlak zal deze meer betrokken zijn op werkvlak, waardoor de bronnen, beschikbaar voor het gezinsdomein, afnemen en arbeid-gezin conflicten ontstaan (Baltes et al., 2010). De bevindingen tonen echter aan dat rolbetrokkenheid in het werkdomein en de mate waarin het werk een centrale functie inneemt in het leven slechts een beperkt positief effect hebben op AGC. Daarnaast blijkt de betrokkenheid in de familierol geen significant effect te hebben op GAC (Baltes et al., 2010).

Sociale steun wordt als een belangrijke antecedent van arbeid-gezin conflict gezien (Beutell, & Greenhaus, 1985; Cooper et al., 1992). Sociale steun zou resulteren in een lagere mate van tijd, energie en aandacht nodig voor een bepaalde rol. Uit het onderzoek blijkt dat zowel de steun van familie als de steun van het werk een matig negatieve invloed heeft op arbeid-gezin conflicten (Baltes et al., 2010). Binnen het werkdomein blijken enerzijds de emotionele en instrumentele steun van medewerkers en anderzijds de mate van correcte informatie en beoordeling van de organisatie belangrijk. Binnen het gezinsdomein kan steun van de echtgenoot of kinderen in het huishouden helpen.

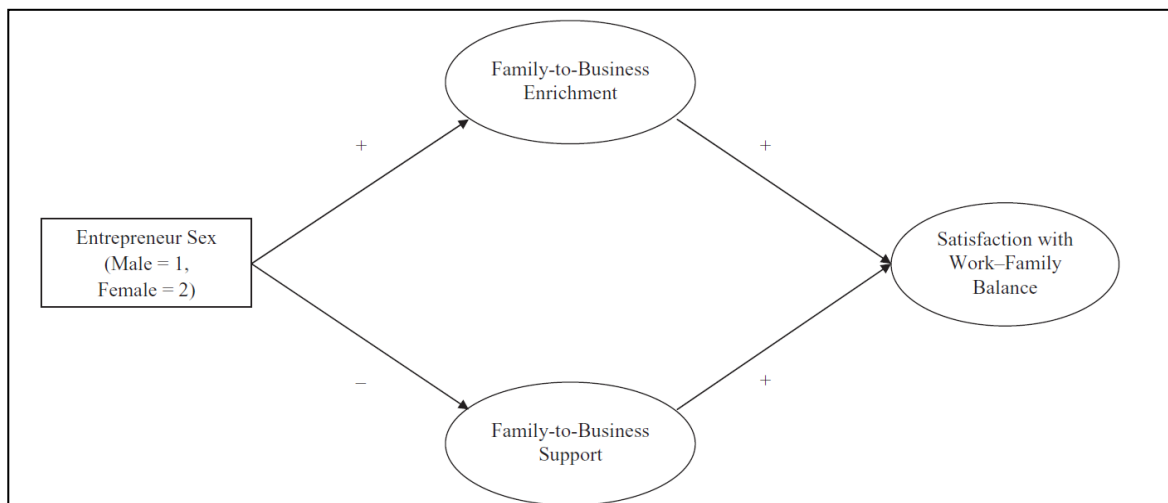
Betreffende **werk- en gezinskarakteristieken** tonen resultaten aan dat vooral de verscheidenheid en hoeveelheid aan taken een positief effect heeft op AGC. Zowel jobautonomie (Godshalk, Parasuraman, & Purohit, 1996) als een familievriendelijke organisatie (Allen, Grigsby, & Hammer, 1997) oefenen een negatieve invloed uit op AGC. Binnen het familiedomein blijkt vooral de sociale steun belangrijk te zijn in het doen afnemen van GAC.

Buiten antecedenten in het werk- en gezinsdomein hebben de onderzoekers ook persoonlijkheidskenmerken en demografische variabelen in rekening gebracht. Bij de **persoonlijkheidskenmerken** richten de onderzoekers zich op interne locus of control en neuroticisme, persoonlijkheidskenmerken die reeds vaker aan arbeid-gezin conflicten gelinkt werden (Carlson 1999; Noor, 2002). Hoe hoger de locus of control, hoe sterker het gevoel van controle en tevredenheid over werk- en familiedomeinen, terwijl individuen met een hoge mate van neuroticisme een grotere angst en ontevredenheid ervaren met betrekking tot arbeid-gezin situaties.

Voor de **demografische variabelen** wordt geduïd op het belang van de burgerlijke staat en het al dan niet hebben van kinderen als modererende variabelen. Dit gebaseerd op de assumptie dat de arbeid-gezin dynamiek fundamenteel verschilt voor personen die getrouwd zijn en kinderen hebben (Brockwood, Colton, Hammer, Neal, & Newsom, 2005). Uit het onderzoek blijkt dat individuen die getrouwd zijn en/of kinderen hebben sneller geneigd zijn om werkvereisten te zien als conflicterend met hun gezinsleven (Baltes et. al, 2010). Ook het geslacht wordt als modererende variabele gezien, in die zin dat deze de relatie tussen familiedomein rollen en GAC versterkt voor vrouwen. Verder ervaren individuen die getrouwd zijn of kinderen hebben een grotere afname van AGC, veroorzaakt door steun op het werk en flexibele werkaangelegenheden, dan individuen die ongehuwd zijn of geen kinderen hebben. Ouders ervaren een grotere afname van AGC, veroorzaakt door een familievriendelijke organisatie, dan individuen die ongehuwd zijn of geen kinderen hebben.

Het verschil met het onderzoek van Byron (2005) zit voornamelijk in de duidelijkheid aangaande de verschillende antecedenten en de opname van persoonlijke variabelen. Baltes et al. (2010) voegen in hun conceptueel model 13 antecedenten toe aan het werkdomein en 7 aan het familiedomein. Hiermee worden meer specifieke variabelen vastgelegd die de kans op het ervaren van arbeid-gezin conflicten beter dekken. Het overgrote deel van de verwante onderzoeken is kwantitatief van aard en duidt voornamelijk op de belangrijke invloeden van werk- en gezinsvereisten, werk- en gezinskarakteristieken, ondersteuning en demografische variabelen op arbeid-gezin conflict. In deze masterproef wordt verder ingespeeld op deze invloeden en worden deze getoetst in een kwalitatieve analyse.

3.3 Antecedenten arbeid-gezin balans



Figuur 4: 'Hypothesized model entrepreneurs work-family balance from a gendered perspective' (Eddleston, & Powell, 2012)

Het voorgaande onderzoek van Baltes et. Al (2010) heeft de focus eerder gelegd op antecedenten die arbeid-gezin conflicten versterken. Eddleston & Powell (2012) gaan voor een andere benadering, figuur 4, en onderzoeken welke antecedenten kunnen bijdragen tot een betere balans tussen arbeid en gezin. Meer specifiek, via verrijking en ondersteuning door de familie.

Gezin-tot-arbeid verrijking kan affectief of instrumenteel van aard zijn. Affectieve verrijking ontstaat wanneer positieve emoties en houdingen overgedragen worden van het gezinsdomein naar het werkdomein. Instrumentele verrijking komt voor bij de overdracht van vaardigheden en gedragingen (Greenhaus, & Powell, 2006).

Uit resultaten blijkt dat de gezin-tot-arbeid verrijking hoger ligt bij vrouwen dan bij mannen. Vrouwen zien de onderneming vaker als een netwerk van relaties, die geïntegreerd zijn met het gezinsleven, waardoor vrouwen eerder geneigd zijn om gezins- en werkrollen aan elkaar te verbinden en meer verrijking ervaren. Resultaten tonen ook aan dat individuen die meer gezin-tot-arbeid verrijking ervaren een hogere tevredenheid met de arbeid-gezin balans vertonen. De verrijking creëert namelijk een opwaartse spiraal van emoties en een gevoel van zelfeffectiviteit die de tevredenheid met de werk- en gezinbalans kan verbeteren (Fredrickson, 1998). Positieve affectieve verrijking draagt bij tot een grotere job-, gezins- en levenstevredenheid. Wat instrumentele verrijking betreft, zullen ondernemers die gebruik maken van de vaardigheden, ontwikkeld in de gezinsrol, beter in staat zijn om een evenwicht te vinden tussen gezins- en werkvereisten (Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002). De overdracht van deze vaardigheden resulteert namelijk in een betere synergie, wat op zijn beurt leidt tot een betere balans tussen arbeid en gezin.

Gezin-tot-arbeid ondersteuning omvat de emotionele en instrumentele ondersteuning van gezinsleden ten opzichte van de carrière als ondernemer. Gezinsleden die emotionele steun bieden, zorgen voor aanmoediging en begrip en inleving wat zakelijke problemen betreft. Bij instrumentele steun wordt bijstand aangeboden in oplossen van problemen, het beheren van het bedrijf en het aanwenden van nieuwe ideeën (King, King, & Adams, 1996).

Bevindingen tonen aan dat vrouwelijke ondernemers vooral minder instrumentele steun krijgen dan mannen. Ondanks dat ze een onderneming beheren, wordt van hen verwacht dat de gezinsrol prioritair is. Vrouwen worden verwacht meer tijd aan het huishouden en het ondersteunen van de echtgenoot te besteden dan mannen (Eddleston, & Powell, 2012). Mannelijke ondernemers genieten vaak meer emotionele steun van hun familie en krijgen een grotere verlichting van huishoudelijke taken dan vrouwelijke ondernemers, wat het ervaren van arbeid-gezin conflict voor vrouwen verhoogt (Belcourt, 1991). Deze bevindingen kunnen gelinkt worden aan de resultaten van Eddleston & Powell (2012) waaruit blijkt dat zowel emotionele als instrumentele steun de gezinsvereisten verlicht en bijdraagt tot het beter kunnen balanceren van arbeid en gezin. Gelijkaardige bevindingen zijn te vinden in het onderzoek van Baltes et al. (2010) waaruit blijkt dat zowel de steun van familie als de steun van het werk kan zorgen voor een afname van arbeid-gezin conflicten.

Na analyse van het model van Eddleston & Powell (2012) is het belang van ondersteuning voor een ondernemer nogmaals bevestigd. Helaas blijken vrouwelijke ondernemers minder ondersteuning te genieten dan hun mannelijke collega's waardoor vrouwen meer kampen met arbeid-gezin conflicten (Belcourt, 1991). Met deze resultaten in het achterhoofd wordt in het empirische luik onderzocht hoe belangrijk deze ondersteuning wordt geacht voor de respondenten binnen het kader van de combinatie arbeid en gezin. Verder is het onderzoek van Eddleston & Powell (2012) één van de weinige onderzoeken verricht naar antecedenten binnen het gezinsdomein, het onderzoek verricht naar antecedenten binnen het werkdomein blijkt nog beperkter. In deze masterproef zal er dus ook gepeild worden naar antecedenten binnen het werkdomein die de balans tussen arbeid en gezin kunnen versterken.

3.4 Scheidingstrategieën

Het toepassen van bepaalde scheidingsstrategieën kan er voor zorgen een betere balans te creëren tussen arbeid en gezin. Zelfstandig ondernemerschap wordt vaak erkend als een aantrekkelijke optie voor vrouwen (Loscocco, 1997). Dit omdat vrouwen vaak gefrustreerd zijn door de beperkingen van het arbeidssysteem dat traag is in het beantwoorden aan de wens voor jobs die aansluiten bij familiale verantwoordelijkheden. De manier waarop vrouwen grenzen stellen en strategieën gebruiken om werk en privé gescheiden te houden, verschilt niet zo zeer van deze van mannen (Loscocco, 1997). Zowel mannen als vrouwen wijzigen vaak de locatie van ofwel de woonst ofwel de onderneming om de scheiding tussen werk en privé te versterken. Ook verplichten deze zich er vaak toe om geen werkgerelateerde telefoongesprekken te voeren thuis of na een bepaald uur of om specifieke uurroosters op te stellen en deze strikt na te leven. Een andere strategie blijkt om niet te streven naar een te sterke economische groei en er ze voor te zorgen dat de onderneming het privéleven niet gaat domineren. Een hogere mate van economisch succes wordt zo ingeruild voor persoonlijke balans (Loscocco, 1997).

Ondanks het toepassen van deze verschillende strategieën blijkt toch dat arbeid en gezin elkaar blijven beïnvloeden. Hoewel er een aanzienlijke kans is voor zelfstandigen om de arbeid-gezin-interface te beheren, blijkt dat vrouwen niet in staat zijn om dat potentieel zo goed mogelijk te benutten als mannen (Loscocco, 1997). Niet verrassend, lijkt dit grotendeels veroorzaakt te zijn door de verantwoordelijkheid die vrouwen toegeschreven wordt voor de kinderen (Loscocco, 1997).

Hoofdstuk IV: Vrouwen en creatieve industrieën

4.1 De creatieve industrie

Creativiteit zal in ons huidig economisch systeem een steeds belangrijkere rol gaan spelen aangezien innovatie en ondernemerschap de basis van concurrentiekracht worden (Banks, Calvey, Owen, & Russell 2002). De opkomst van de creatieve industrieën blijkt steeds duidelijker. Sectoren die deel uit maken van de kerncreatieve industrie zijn: gedrukte media, beeldende kunst, mode, muziek, podiumkunsten, audiovisuele kunsten, architectuur en vormgeving (De Voldere, Maenhout, Onkelinx & Sleuwaegen, 2006).

	# werknemers	# inrichtingen	toegevoegde waarde	# zelfstandigen*	tewerkstelling totaal
Audiovisuele kunst	3.747	477	273	n.b.	n.b.
Muziek	1.595	122	66	n.b.	n.b.
Mode	1.459	65	105,8	24	1.483
Architectuur & vormgeving	7.952	1.702	495	7.874	15.826
Gedrukte media	7.899	525	609	565	8.464
Beeldende kunst	25	17	3	5	30
TOTAAL KERN-CREATIEVE INDUSTRIE	22.677	2.908	1.552	8.468	31.145

Figuur 5: 'Cijfergegevens per kerncreatieve industrie' (De Voldere, Maenhout, Onkelinx, & Sleuwaegen, 2006)

Uit figuur 5 blijkt dat in de Vlaamse kerncreatieve industrie, voor 2003, meer dan 22.000 personen tewerkgesteld waren in bijna 3.000 inrichtingen. Het aantal zelfstandigen maakt een aanzienlijk deel uit van de totale tewerkstelling. Wel moet opgemerkt worden dat de gegeven cijfers de minimumcijfers weergeven aangezien niet alle zelfstandigen traceerbaar zijn. Opvallend is ook dat er voor de audiovisuele kunstindustrie en de muziekindustrie geen gegevens bekend zijn wat het aantal zelfstandigen betreft. De grootste sector in de kerncreatieve industrie is de architectuur en vormgeving sector. In verhouding zijn hier ook het hoogst aantal zelfstandigen tewerkgesteld en dit vooral in het reclamewezen dat de vormgevingsindustrie in Vlaanderen volledig domineert (De Voldere et al., 2006).

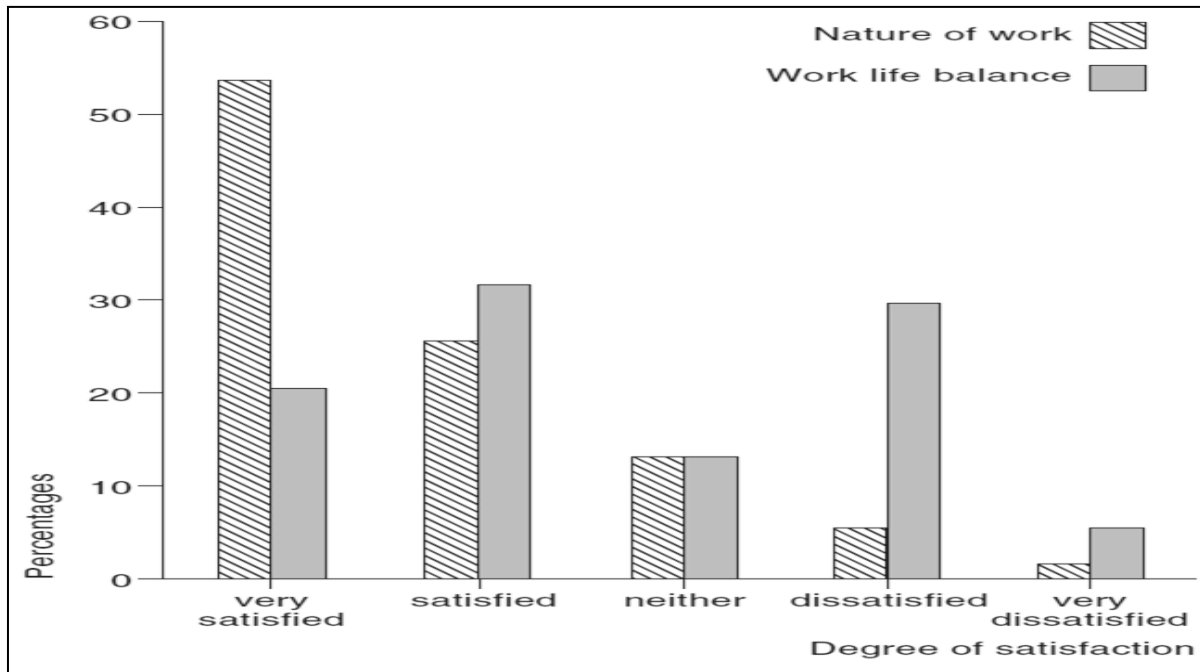
4.2 Vrouwen en creatieve beroepen

De creatieve industrie bestaat uit heel wat sectoren, een sector waar veel onderzoek over terug te vinden is, is de nieuwe media sector (Perrons, 2003; Banks, & Milestone 2011). Binnen deze sector wordt er gebruik gemaakt van informatie- en communicatietechnologieën om de distributie, productie en uitwisseling van goederen en diensten te organiseren (Perrons, 2003). Verder in dit hoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen in relatie tot de arbeid- en gezincontext uit de verschillende onderzoeken toegelicht.

Het gebruik van andere technologieën en ICT-toepassingen, wat kenmerkend is voor de nieuwe media sector, zou ruimtelijke en tijdsgebonden grenzen van het werk weerleggen (Perrons, 2003). Hierdoor zouden de kansen vooral voor mensen met een zorgrol toenemen en zou zo de gender ongelijkheid in enige mate afnemen, waardoor arbeid en gezin beter te combineren zijn. Uit 55 diepte-interviews blijkt dat die ruimtelijke en tijdsgebonden grenzen inderdaad weerlegd worden maar dat het effect op de combinatie van arbeid en gezin verschilt (Perrons, 2003).

De weerlegging van ruimtelijke en tijdsgebonden wordt mogelijk gemaakt door de voortdurende verbinding tussen werk en privé via onder andere email en mobiele telefoons door middel van ICT en toegang tot het internet. Dit biedt enerzijds meer flexibiliteit en de mogelijkheid om het werk uit te oefenen op verschillende plaatsen en buiten de normale werkuren, anderzijds kan dit er voor zorgen dat het werk gaat binnendringen in het privéleven of omgekeerd. Flexibele maatregelen blijken immers eerder in het leven geroepen te zijn om het werk af te stemmen op langere werkuren en hogere vereisten dan om het werk af te stemmen op het privéleven (IER/IFF, 2001; Perrons, 2003).

Enige flexibiliteit en weerlegging van ruimtelijke en tijdsgebonden grenzen is nodig om al het werk gedaan te krijgen in een sector die gepaard gaat met lange werkuren, hoge vereisten, de onvoorspelbare aard van het werk, strakke deadlines, voortdurende nood aan verbetering van kennis en vaardigheden en vervagende grenzen tussen werk en privé (Perrons, 2003). Veel producten en diensten in de nieuwe media worden op maat gemaakt. Het probleem is echter dat veel klanten vaak onzeker zijn over wat ze precies willen en hun specificaties vaak veranderen naarmate het project vordert. Dit zorgt voor onduidelijkheid wat betreft de inhoud van het project en het volume van het werk. Omdat de deadlines vaak niet flexibel zijn, zoals bijvoorbeeld voor het lanceren van een website, brengt het gebrek aan zekerheid bij de klanten de nodige spanningen met zich mee (Perrons, 2003).



Figuur 6: 'Work satisfaction and work-life balance' (Perrons, 2003)

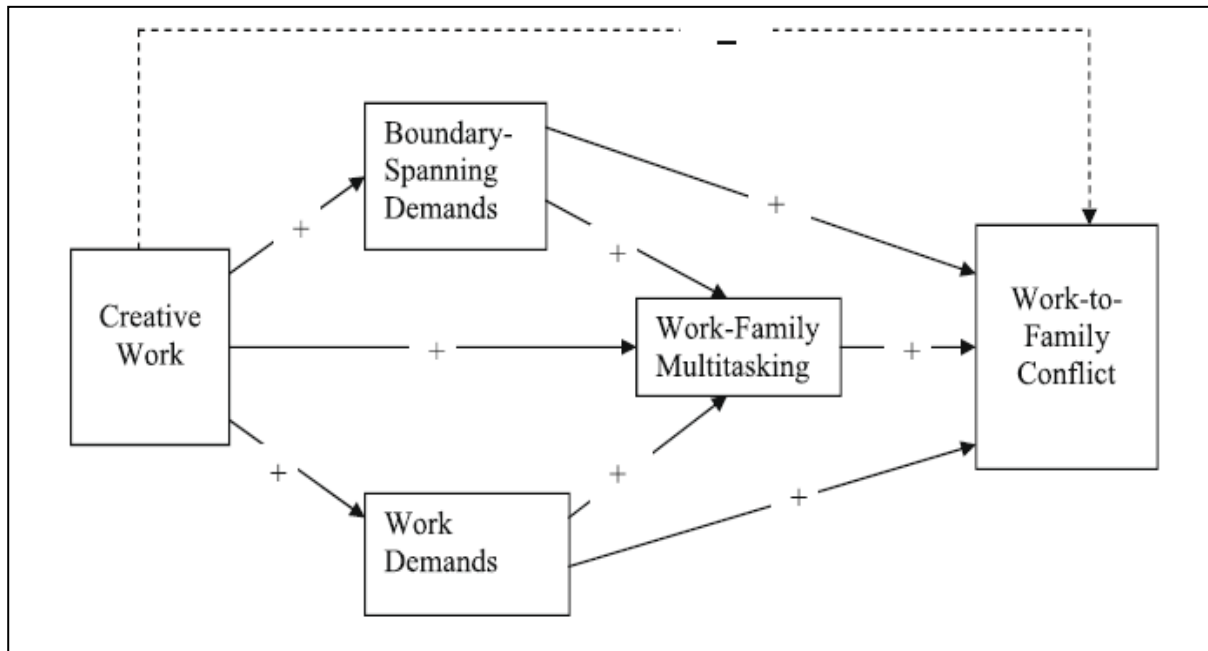
Uit figuur 6 blijkt dat er een zeer sterke betrokkenheid met het werk is en dat mensen duidelijk genieten van hun werk en de aard van het werk. Relevant om op te merken is dat maar liefst 90% van de betrokkenen aan het werk denkt in niet-werkgerelateerde aangelegenheden en dat 64% vaak werk mee naar huis neemt. Kijkend naar meer specifieke gegevens betreffende de balans tussen arbeid en gezin komt naar voren dat de spanning tussen arbeid en gezin blijft bestaan, zeker voor diegene met zorgverantwoordelijkheden waarvan het overgrote deel uit vrouwen bestaat. 47% van de vrouwen is over het algemeen zeer tevreden met de arbeid-gezin balans, 40% van de vrouwen blijkt echter ontevreden en dit vooral voor vrouwen met kinderen onder de 10 jaar (Perrons, 2003). Deze vrouwen ervaren vooral een enorm gebrek aan tijd en voelen vaak een tweestrijd tussen tijd voor het gezin en tijd voor het werk. Door de mogelijkheid tot flexibel werken in deze nieuwe media sector kan de werktijd rond huishoudelijke taken georganiseerd worden en komt het dan ook vaker voor dat er gewerkt wordt buiten de normale standaarduren. Bij vrouwen blijkt dit meer voor te komen dan bij mannen. De opvatting dat flexibel werken mensen in staat stelt om arbeid en gezin beter te combineren, wordt vooral aangehaald door vrouwen maar deze wijzen ook op het feit dat dit de grens tussen arbeid en gezin doet vervagen wat op zijn beurt negatieve implicaties kan hebben voor zowel het werk als het gezin (Perrons, 2003).

Vrouwen worden nog steeds functies ontzegd die veel flexibiliteit vragen en een onafhankelijkheid van familiale relaties (Adkins, 1999). Een illustratief voorbeeld volgt uit een onderzoek naar de hertraditionalisering in de nieuwe mediasector (Banks, & Milestone, 2011). Louise is de enige vrouwelijke werknemer in het nieuwe media en marketingbedrijf 'Emergence' in Manchester. Naast haar verantwoordelijkheden als cliëntmanager wordt van haar ook verwacht dat ze taken uitvoert die buiten haar functieomschrijving liggen, waaronder het verlenen van emotionele steun aan teamgenoten. Mannelijke collega's zien dit als iets vanzelfsprekends. Een vrouw wordt volgens hun verwacht haar traditionele rollen uit te spelen, ook op professioneel vlak. Direct, zoals bij tewerkstelling in administratieve of ondersteunende functies, of indirect zoals in het geval van Louise. Verder blijkt nog, uit percepties van mannelijke collega's, dat vrouwen niet in het bezit zijn van de nodige expertise om bij te kunnen dragen aan creatieve en technologische processen. Dit zou enkel weggelegd zijn voor mannen want vrouwen zouden moeten doen wat hun van nature eigen is, het invullen van ondersteunende rollen. Ook voor freelancers binnen de nieuwe media sector blijkt de vereiste van totale flexibiliteit, die deze werkaangelegenheden als prioriteit beschouwt, vrouwen tegen te houden om creatieve functies in te vullen (Gill, 2002). Freelancers moeten ten alle tijden beschikbaar zijn, zelfs in de late uren en gedurende het weekend. Het blijkt de onvoorspelbaarheid van de sector te zijn die het moeilijk maakt voor vrouwen om arbeid en gezin te combineren (Banks, & Milestone, 2011).

Uit de bevindingen blijkt dus dat in de nieuwe media sector, die een onderdeel uitmaakt van de creatieve industrie, tijdsgebonden en plaatgebonden grenzen weerlegd worden. Dit maakt dat werknemers binnen deze sector in staat zijn om buiten de normale werkuren en buiten de vaste werkplaats te werken (Perrons, 2003). Enerzijds is deze flexibiliteit nodig om aan alle werkvereisten te kunnen voldoen, anderzijds kan dit ook de wederzijdse beïnvloeding van arbeid en gezin versterken. In deze masterproef wordt verder onderzocht of bovenstaande bevindingen ook van toepassing zijn op zelfstandige vrouwen in de architectuur en vormgeving sector en wat het effect is van bepaalde werkvereisten en flexibiliteit op de combinatie van arbeid en gezin.

4.3 Creatief werk in relatie tot arbeid-gezin conflict

Samen met creatieve industrieën komt creatief werk, deze laatste wordt gedefinieerd als een "gevarieerde, uitdagende, niet-routinematige boeiende activiteit gericht op de productie of prestatie van iets" (Mirowsky, & Ross, 2007, p.386).



Figuur 7: 'Conceptual framework of creative work and the work-family interface' (Schieman & Young, 2009)

Het conceptueel kader, weergegeven in figuur 7, plaatst creatief werk in relatie tot arbeid-gezin conflict. Hierbij wordt rekening gehouden met enerzijds boundary-spanning vereisten en anderzijds werkvereisten. Onder boundary-spanning vereisten verstaat men de frequentie van het ontvangen van werkgerelateerde communicatie buiten de normale werktijd, dit zowel van medewerkers, klanten als cliënten (Karasek, 1979). Bij de werkvereisten hebben de onderzoekers vooral de nadruk gelegd op de hoeveelheid werk en of men aan de vereisten kan voldoen binnen een normale werkdag.

Uit resultaten blijkt dat personen met creatief werk te maken hebben met een hoge mate van **werkvereisten** en **boundary-spanning vereisten**. Deze laatste vertegenwoordigen een nieuwe vorm van rolverving waarin de grenzen tussen werk- en gezinsrollen minder gedefinieerd zijn (Clark, 2000). Dit omdat creatief werk vaak intellectuele arbeid omvat en op elk moment kan worden uitgevoerd, waar dan ook.

Deze processen hebben mogelijke positieve en negatieve gevolgen. Hoewel vooruitgang in de communicatietechnologie het vermogen van individuen vergroot om te werken op afstand, kan het ook de verwachtingen met betrekking tot de voltooiing van bepaalde werktaken vergroten op een manier die werk boven gezinsleven plaatst. Personen met creatief werk worden verwacht om te werken buiten de normale werkuren en structurele grenzen van de werkplek. Dit kan de kans verhogen op het binnendringen van werkaangelegenheden in andere sferen wat op zijn beurt ernstige gevolgen kan hebben voor de arbeid-gezin interface, vooral als deze moeilijkheden genereren bij het voldoen aan verantwoordelijkheden en verplichtingen van gezinsrollen. Hand in hand met de boundary-spanning vereisten gaan de **boundary-spanning gedachten**, deze vertegenwoordigen de mate waarin individuen denken over werkgerelateerde verplichtingen buiten de normale werkuren. Dit slaat, voor creatief werk, terug op het nadenken en oplossen van bepaalde problemen (Mirowsky, & Ross, 2007). Sommige individuen die zich bezighouden met meer creatieve activiteiten kunnen moeite hebben met het afsluiten van gedachten over werkgerelateerde zaken na de werkuren. Dit is vooral het geval voor individuen die boundary-spanning vereisten ervaren aangezien dergelijke eisen werkgerelateerde gedachten kunnen bevorderen.

Verder blijkt uit bevindingen dat de hoge werkvereisten en boundary-spanning vereisten leiden tot een hogere mate van **multitasking**. Bij multitasking gaan individuen, thuis, zowel arbeids- als gezins-gerelateerde activiteiten gelijktijdig uitvoeren. Zoals eerder vermeld kan creatief werk de vereisten doen toenemen, wat op zijn beurt de waarschijnlijkheid van multitasking verhoogd. Werkvereisten kunnen van invloed zijn omdat individuen verwacht worden taken uit te voeren die verder gaan dan de ruimtelijke en temporele parameters van de werkplek. Ook boundary-spanning vereisten kunnen de kans op multitasking verhogen omdat deze, per definitie, de grens tussen arbeid en gezin doen vervagen waardoor individuen taken omtrent beide domeinen gelijktijdig uitvoeren.

Wat arbeid-gezin conflict betreft, blijkt uit het onderzoek dat de hoge vereisten en een hoge mate van multitasking resulteren in meer conflicten tussen arbeid en gezin. Wel is er enige nuancering nodig want bij het corrigeren van de bevindingen en het weglaten van de kosten in het model blijkt dat, in het rechtstreekse verband, creatief werk kan zorgen voor een afname van arbeid-gezin conflicten wat er op kan wijzen dat de voordelen van creatief werk overschaduw worden.

Eerder werd al uitgegaan van de voordelen die creatief werk biedt (Mirowsky, & Ross, 2007). Deze zijn onder andere: de stimulatie van creativiteit, het leren van nieuwe dingen, het oplossen van problemen en het ontwikkelen en verbeteren van vaardigheden. Deze voordelen zouden de kosten van creatief werk enigszins opvangen wat kan resulteren in een afname van arbeid-gezin conflict. Het rechtstreekse verband tussen creatief werk en arbeid-gezin conflict echter is in dit onderzoek niet geanalyseerd.

Aangezien er in de literatuur geen eenduidig antwoord is over het verband tussen creatief werk en de combinatie arbeid en gezin wordt in het empirische deel deze relatie verder onderzocht. Verder wordt duidelijk dat de weerlegging van tijdsgebonden en ruimtelijke grenzen niet enkel in de nieuwe media sector voorkomt maar eerder een algemeen gegeven is in de creatieve industrie. De implicaties hiervan op de arbeid-gezin interface worden in deze masterproef verder geanalyseerd.

Hoofdstuk V: Methodologie

Deze masterproef onderzoekt hoe zelfstandige creatieve vrouwen arbeid en gezin pogen te combineren. Het empirische luik is kwalitatief van aard waarbij aan de hand van diepte-interviews geanalyseerd werd hoe zelfstandige vrouwen de combinatie van arbeid en gezin binnen de creatieve industrie ervaren. Dit omwille van het feit dat kwalitatief onderzoek toelaat om de ervaringen en belevingen vanuit het perspectief van de respondent waar te nemen. Daarenboven is hier omtrent relatief weinig onderzoek beschikbaar.

Afgaande op de focus van het onderzoek werden 12 respondenten geselecteerd aan de hand van 3 criteria: de respondent moet een zelfstandige vrouw zijn, actief zijn in de creatieve industrie en moet bepaalde zorgverantwoordelijkheden hebben. Aangezien de diversiteit van de creatieve industrie werd het onderzoek beperkt tot de architectuur en vormgeving sector. Dit omdat het aantal tewerkgestelden in deze sector het grootst is en bovendien het aantal zelfstandigen bijna 50% van het totaal aantal tewerkgestelden uitmaakt (figuur 5). De vormgevingsector bestaat voornamelijk uit designers, vrije kunstenaars, binnenhuisarchitecten, stoffenontwerpers, juweelontwerpers, productontwikkelaars, grafisch vormgevers en reclamebureaus. Het gaat dus vooral om individuen die enerzijds bepaalde boodschappen of anderzijds bepaalde producten proberen vorm te geven. De architectuursector bestaat voornamelijk uit project- en bouwarchitecten. Het overgrote deel van de respondenten (zie tabel 2) werd gevonden via het Mode, Arts en Design (MAD) platform van de PHL. De rest van de respondenten werd gevonden binnen de kenniskring.

De afgenomen interviews zijn semi-gestructureerd en werden opgebouwd rond enkele vooraf bepaalde standaard vragen (zie bijlage 1), dit om te verzekeren dat de basisbestanddelen aanwezig waren. De vragen werden opgesteld aan de hand van de voornaamste bevindingen uit de literatuur. De focus tijdens de interviews lag op het inspelen op de antwoorden van de respondent. Bij afloop was er ruimte voor het overlopen van de antwoorden om zo de kans op misinterpretatie te reduceren. De interviews vonden plaats op de werkplaats van de respondent, dit was bij de respondent thuis of elders, of in een cafetaria. De respondenten vertegenwoordigen zowel Limburg (Zutendaal, Zonhoven, Diepenbeek, Hasselt, houthalen), Oost-Vlaanderen (Gent), West-Vlaanderen (Hoogdele-gits) en Antwerpen (Muizen). De interviews duurden gemiddeld één uur. Om de anonimiteit van de respondenten te garanderen werd in de bespreking van de resultaten gewerkt met pseudoniemen.

Na afloop van alle diepte-interviews zijn deze gecodeerd in Excel. Op deze manier kon de relevante tekst thematisch geordend worden. Relevante statements en thema's werden opgedeeld per onderzoeksvraag. Vervolgens werden de uit de interviews gekozen fragmenten open gecodeerd en werd er een coding tree opgesteld.

Na de codering in Excel en het integreren van de bevindingen uit de interviews in de masterproef, is er een groepering gevormd van de meest voorkomende antwoorden per subonderzoek. Daarna werden er conclusies getrokken per deelvraag in relatie tot eerdere bevindingen uit vorige relevante onderzoeken. Tot slot werd een algemene conclusie getrokken wat betreft de ervaringen van zelfstandige vrouwen in de architectuur en vormgevingsector en de combinatie van arbeid en gezin.

Geïnterviewde (Pseudoniem)	Functie	Geboortejaar	Zelfstandig sinds	Aantal kinderen	Burgerlijke staat
Emma	Grafisch ontwerper	1971	2010	3	Getrouwd
Tessa	Interieurarchitect	1980	2011	1	Getrouwd
Sofie	Productontwikkelaar	1970	1996	3	Getrouwd
Lisa	Architect	1966	1988	1	Samenwonend
Roos	Grafisch ontwerper	1959	1985	3	Getrouwd
Noor	Interieurarchitect	1971	2001	2	Getrouwd
Eva	Vrije kunstenaar	1977	2003	1	Gescheiden
Elise	Juwelontwerper	1978	2006	1	Getrouwd
Nina	Interieurarchitect	1964	1998	3	Getrouwd
Sanne	Grafisch ontwerper	1969	2004	1	Samenwonend
Kristien	Juwelontwerper	1968	1993	2	Getrouwd
Kaat	Productontwikkelaar	1974	1997	3	Getrouwd

Tabel 2: 'Respondenten'

Hoofdstuk VI: Creatieve vrouwen en ondernemerschap

Dit hoofdstuk biedt een antwoord op deelvraag 1: "Wat motiveert vrouwen om zelfstandig ondernemer te worden in de creatieve industrie?" Er wordt een onderscheid gemaakt tussen interne en externe motiverende factoren. Interne motiverende factoren hebben te maken met motiverende karaktereigenschappen van het individu. Externe motiverende factoren hebben betrekking op het feit dat er bijna geen andere manier wordt gezien door de respondent om het creatieve beroep uit te oefenen. Tot slot volgen nog enkele voordelen die gepaard gaan met zelfstandig ondernemerschap in de architectuur en vormgeving sector.

Soort motiverende factor	Motiverende factor
Interne motiverende factoren	Eigen baas (8*)
	Energie (4)
	Risico's (3)
	Visie (2)
	Erkenning (3)
	Ambitie (5)
	Zelfrealisatie (3)
Externe motiverende factoren	Wisselvalligheid sector (3)
	Vereisten van hogerop (3)

Tabel 3: 'Interne en externe motiverende factoren' (* aantal respondenten dat dit aanhaalde)

6.1 Interne motiverende factoren

Bij het ondervragen van de respondenten blijkt de meest voorkomende motiverende factor het feit dat een ondernemer zijn **eigen ding** kan **doen**. Dit zorgt voor meer vrijheid en wordt als een voordeel ervaren. Zoals productontwikkelaar Kaat zei:

Dat je je eigen baas wil zijn, ik heb altijd gedacht dat ik een gemakkelijke was maar ik kan daar eigenlijk toch niet zo goed mee om als ik niet zelf de vrijheid heb om keuzes te maken.

Ook voor vrije kunstenaar Eva was dit een belangrijke motiverende factor.

Je kan als creatieve ontwerper ook samenwerken met bureaus waar je een loon uit krijgt die de sociale lasten mooi beheren maar mijn vrijheid in mijn job is heel fijn dus ik vind die combinatie zeer goed. Mijn eigen baas zijn, dat vind ik heerlijk!

Juwelontwerper Kristien ervaart ook meer vrijheid en vooral de vrijheid in vormgeving blijkt voor haar een belangrijk punt.

De touwtjes in eigen handen hebben en niet afhankelijk zijn van het idee van iemand anders van hoe dat iets uitgevoerd moet worden of hoe dat een zaak eruit moet zien, vormgeving is daar natuurlijk ook een heel grote factor. Als je ergens bij iemand gaat werken dan moet je iemand anders zijn vormgeving volgen en als de creativiteit ergens kriebelt is het natuurlijk ook wel fijn om uw eigen creativiteit te hanteren en dat is de enige mogelijkheid om zelfstandig daar mee bezig te zijn.

Vervolgens blijken het **actief** zijn en het hebben van veel **energie** belangrijke motiverende karaktereigenschappen en dit om verschillende redenen. Het actief zijn is van groot belang om te kunnen overleven. Dit geldt zowel voor het overleven van de onderneming als het overleven van het gezin aangezien er ook brood op de plank gebracht moet worden en de onderneming toch een grote bron van inkomsten is. Tessa, interieurarchitect, zei hier het volgende over:

Ondernemer zijn vraagt toch veel actie, je moet op zoek gaan naar klanten en je moet altijd actief bezig zijn met het blijven voortbestaan en financieel rond te komen.

Een gelijkaardige gedachte is deze van Eva, een vrije kunstenaar, die het volgende stelde:

Marktwaarde creëren is moeilijk, het is zeer moeilijk als kunstenaar om te overleven. Het is heel erg vechten om overeind te blijven en je moet er heel veel energie in steken. Dag en nacht energie steken in de passie die je wil volgen.

Het is niet altijd even gemakkelijk als zelfstandige binnen de architectuur en vormgevingsector om te overleven, Hier zijn dan ook **risico's** aan verbonden. Een ondernemer moet risico's durven, willen en kunnen nemen en moet open staan voor het feit dat het onbekende en onzekere zowel positieve als negatieve uitkomsten kan hebben. Noor, interieurarchitect, wees op het volgende:

Als ondernemer moet je durf hebben, je moet durven risico's nemen, wel berekende risico's in de mate van het mogelijke, uiteindelijk waag je enigszins een sprong in het onbekende.

Ook Nina, werkzaam als interieurarchitect, zei:

Dikwijls denk ik ook, beslissing waar je over twijfelt, moet je gewoon nemen, je maakt toch altijd fouten. Uit je fouten leer je natuurlijk ook wel. Je moet risico's durven nemen.

Een volgend kenmerk is dat een ondernemer een duidelijke **visie** moet hebben, een duidelijke richting en een duidelijke afzetmarkt voor de producten of diensten die aangeboden worden, zoals gesteld werd door Tessa:

Je moet proberen te onderzoeken waar er ergens een nood aan is, welke behoeften er zijn, waar er vraag naar is en daar op een gepaste manier een antwoord op vinden. Je moet ook duidelijk weten voor wie je werkt, wat je doelgroep is en waar je terecht wil komen.

Ook de voldoening die volgt uit het zelfstandig zijn en de **erkenning** die de ondernemer krijgt voor zijn eigen realisaties en eigen werk geeft een boost. Zoals interieurarchitect Tessa aanhaalde:

Het geeft een heel grote voldoening als je zoiets gedaan hebt, als je een opdracht hebt afgewerkt en de mensen zijn content.

Ook grafisch ontwerper Emma vindt de erkenning voor het eigen werk belangrijk en vertelde het volgende:

Ik ben een "kleine garnaal"-ondernemer omdat ik perse mijn eigen ding wil doen. Ik wil kunnen ontwerpen waarbij ik niet word beknot door een baas. Ik heb zo vaak bazen gehad die mijns inziens niet voldoende capaciteiten hadden om hun job uit te oefenen en die met onze ideeën gingen lopen. Ik was dat moe. Ere wie ere toekomt.

Zoals blijkt uit bovenstaand citaat is het gevoel van erkenning en waardering groter als zelfstandige dan wanneer je in functie van iemand werkt. Juweelontwerper Kristien is het daar volledig mee eens en stelde:

Ik zou er zeker terug voor kiezen om mijn beroep als zelfstandige uit te oefenen als het nog alleen maar is om de waardering voor je werk. Die vind ik groter dan als je voor iemand werkt.

Ambitie is een volgende motiverende factor. Grafisch ontwerper Emma verwoordde het als volgt:

Weten dat ik in de wieg gelegd ben om meer te doen dan doorsnee. Perse iets willen betekenen.

Deze ambitie gaat hand in hand gaat met **zelfrealisatie**. De betrokkenheid, in creatieve beroepen, met het eigen werk is opvallend. In die zin dat meermaals de eigen ontwerpen gelinkt werden aan de eigen identiteit. Ook werd door de respondenten geduid op het feit dat deze zich sterk identificeren met eigen ontwerpen of projecten. Dit blijkt ook uit de uitgesproken mening van productontwikkelaar Sofie:

Als ondernemer in de creatieve sector moet je integer zijn en niet zoals een puur commerciële medewerker een soort masker op kunnen zetten. Je moet dat vanuit uzelf doen en vanuit de passie en drang om uzelf te willen uitdrukken. Je drukt je persoonlijkheid uit met je ontwerpen. Je identificeert jezelf ook met je eigen werk, dat is heel sterk in de creatieve sector aanwezig, veel sterker dan in de commerciële sector waar dat je bijvoorbeeld gaat proberen om zoveel mogelijk stukjes zeep te verkopen op 1 dag.

6.2 Externe motiverende factoren

Daarnaast zijn er, niet zo zeer interne maar eerder externe motiverende factoren om zelfstandige te worden in de architectuur en vormgeving sector. Hierbij gaat het enerzijds om de **wisselvalligheid** en de onregelmatigheid die gepaard gaat met de **sector** wat er toe leidt dat veel individuen binnen deze sector als zelfstandigen functioneren. Dit blijkt ook uit het volgende citaat van productontwikkelaar Sofie.

Er is bijna geen andere manier dan om het zo te doen. Je moet jezelf bijna als zelfstandige organiseren omdat het onregelmatige en eenmalige opdrachten zijn. Het wisselvallige is echt iets typisch aan de creatieve sector. De ene keer heb je het heel druk met een opdracht en daarna is het wel goed dat er ook weer even een rustigere periode komt waarin je kan 'herbronnen' en nieuwe ideeën ontwikkelen.

Anderzijds is het een situatie die zo groeit, zoals architect Lisa zei:

Ik denk dat er weinig architectenbureaus werken met bedienden. Architecten als bedienden is gewoon een situatie gelijk heel veel jonge advocaten in een advocatenbureau als zelfstandige werken.

Ook zijn er bepaalde **vereisten van hogerop** vastgelegd, zoals vrije kunstenaar Eva bijvoorbeeld aanhaalde dat:

Wanneer je grotere opdrachten binnen krijgt of als je aan wedstrijden wil meedoen bijvoorbeeld dan heb je een BTW nummer nodig. Dat is een vereiste om als kunstenaar te mogen deelnemen.

6.3 Voordelen ondernemerschap

Naast de motiverende factoren, die ook als voordelen beschouwd worden, zijn er nog twee voordelen belangrijk binnen het kader van creatief ondernemerschap. Het gaat dan over **vrijheid** en **flexibiliteit**, twee begrippen die vaak in verband gebracht worden met elkaar en enigszins verbonden zijn. De vrijheid en flexibiliteit bestaat enerzijds uit het zelf kunnen kiezen waar en wanneer gewerkt wordt zoals aangehaald door architect Lisa.

Dat is ook het voordeel van een zelfstandig en creatief beroep, je kan de dingen zelf regelen, het maakt bijvoorbeeld niet zo veel verschil als ik nu van thuis uit werk of van het bureau uit. Op momenten dat het nodig is zal ik er wel zijn. Er is heel veel flexibiliteit, je mag niet in patronen denken want dan lukt het niet goed.

Anderzijds zit de vrijheid en flexibiliteit ook in de afwisseling die gepaard gaat met creatieve beroepen en het feit dat er zelf gekozen kan worden welke opdrachten aangenomen worden, zoals door productontwikkelaar Sofie gesteld werd.

Ik geniet van de vrijheid en de flexibiliteit die ik heb in mijn werk. De afwisseling is voor mij ook een voordeel en ik kan selectief zijn in de opdrachten die ik aanneem. Laatst heb ik nog meegemaakt dat men probeerde te onderhandelen over de prijs, waar ik dan niet op in ben gegaan want ik vond dat die opdracht die prijs waard was.

Een samenvattende opmerking is deze van grafisch ontwerper Sanne.

Veel vrijheid hebben vind ik een groot voordeel. Dat je je tijdsindeling zelf kan bepalen, je hoeft niet van 9 tot 5 op kantoor te zijn. Je bepaalt zelf welke opdrachten je aanneemt en welke niet.

Hoofdstuk VII: Traditionele rolpatronen en een creatieve carrière

Dit hoofdstuk heeft betrekking op deelvraag 2: "Op welke manier stimuleert, al dan niet remt een zorgrol ondernemende vrouwen in hun creatieve carrière?" Ter inleiding wordt eerst besproken hoe de traditionele rollen van enerzijds de broodwinnaar en anderzijds de zorgdrager verdeeld en ingevuld worden binnen de gezinnen van zelfstandige vrouwen in de architectuur en vormgeving sector. Dit om te zien in welke mate dat vrouwen nog een zorgrol opnemen en hoe dat vrouwen deze invulling ervaren om vervolgens te bespreken in welke mate de invulling van de zorgrol een creatieve carrière al dan niet remt. Opmerkelijk is dat uit de interviews is gebleken dat het invullen van een zorgrol eerder een negatieve invloed heeft op de creatieve carrière. In geen enkel interview kwam ter sprake dat deze invulling een carrièrestimulans zou zijn. Om deze reden kan en wordt hier verder niet over uitgewijd.

7.1 Rolverdeling en rolinvulling

Uit de interviews blijkt dat de verdeling en invulling van de traditionele rollen verschilt. In sommige gevallen blijkt het nog voornamelijk de **vrouw** te zijn die de rol als **primaire zorgdrager** opneemt. Zoals interieurarchitect Nina aanhaalde:

Mijn man zal wel eens iets doen in het huishouden maar meer doen als de vuilbakken buiten zetten of hout kappen zal dat niet zijn. De rest is allemaal voor mij.

Wanneer er binnen het gezin sprake was van deze traditionele rolpatronen werd er door de respondenten ook regelmatig aangehaald dat dit leeftijdsgebonden zou zijn. Dit in die zin dat de oudere generatie eerder dit traditionele patroon zou vertonen dan de jongere generatie. Interieurarchitect Noor zei hier het volgende over:

De zorg is in de eerste plaats mijn verantwoordelijkheid. Ik denk dat dat ook leeftijdsgebonden is want bij jongere collega's zie ik die traditionele rolpatronen veel minder. Ik zit nog in dat segment van de traditionele rolpatronen ook al heb ik als vrouw een leidende functie.

In andere gevallen, zoals in het geval van grafisch ontwerper Eva, was er sprake van een **goede of gelijke verdeling van de rollen**. Hier blijkt de gelijke verdeling van de rollen niet zo zeer leeftijdsgebonden maar eerder situatiegebonden te zijn. Een eerste situatie is de eigen werksituatie en werd aangehaald door juweelontwerper Elise.

Het hangt echt van de situatie af wie meer voor de dochter zorgt, dat groeit natuurlijk ook zo. Ik ben dikwijls een hele week weg voor mij werk dus het is maar goed dat mijn dochter daar niet veel last van heeft omdat mijn man er is. Dat groeit omdat ik vaak geen keuze heb, ik moet dat doen voor mijn werk.

Een tweede situatie is de werksituatie van de partner zoals blijkt uit het volgende citaat van grafisch ontwerper Sanne.

De rolverdeling is ongeveer gelijk. Mijn vriend is niet zelfstandig maar heeft ook een creatief beroep als acteur en auteur waardoor hij periodes heeft met veel werk en periodes met weinig werk. Daardoor hebben we allebei ongeveer evenveel vrije tijd of net weinig tijd en wisselen we elkaar af in huishoudelijke- en gezinssituaties.

Een laatste situatie hangt af van het karakter van het individu waar op gewezen werd door vrije kunstenaar Eva.

Ik heb altijd alles zelf gedaan. Ik ben een heel autonoom functionerend iemand die haar eigen financiën altijd op tafel heeft gelegd en nooit anders in die zin dat ik nooit een klassiek rollenpatroon heb gehad in mijn relaties.

Opmerkelijk is dat in geen enkel geval de man hoofdzakelijk deze rol als zorgdrager voor eigen rekening neemt.

Carrièreerem	Minder actief (8*)
	Ondernemen met handrem op (1)
	Minder netwerken (4)
	Beperkte groei (3)
Carrièrestimulans	/

Tabel 4: 'Carrièreerem en carrièrestimulans' (* aantal respondenten dat dit aanhaalde)

7.2 Zorgrol als carrièreerem

Zoals uit de vorige paragrafen blijkt, zijn er twee duidelijke gevallen wat rolverdeling betreft. In beiden gevallen echter neemt de vrouw gedeeltelijk dan niet volledig de zorgrol voor eigen rekening. De mate waarin het opnemen van deze rol een creatieve carrière remt, wordt door de meerderheid van de respondenten als significant ervaren. In de eerste plaats werd door grafisch ontwerper Roos opgemerkt dat de **activiteit** na het hebben van kinderen enigszins **afneemt**. Dit ook door het feit dat er meer tijd gestoken dient te worden in de kinderen die voorheen naar het werk ging.

Je krijgt kinderen daar kruipt tijd in, tijd die van mijn zelfstandige tijd af gaat, zorgen voor eten, de kinderen naar school brengen, je moet ze volgen ook he. Ik merkte dat ik toch in enige mate minder tijd ging besteden aan mijn werk.

Juweelontwerper Kristien vertelde hierover het volgende:

Ik denk als je geen kinderen hebt dat je sneller vooruit geraakt. Dat heeft te maken natuurlijk met het feit dat die 24 uren die je hebt op een dag meer kunt benutten voor u zaak. Als je kinderen hebt ja, dan kom je daar niet onderuit. Kinderen vragen veel zorg en een gezin daar wil je ook tijd in steken. Dus ja ik heb nu minder tijd voor mijn werk waardoor ik ook minder werk kan aannemen.

In de tweede plaats zou de activiteit afnemen moest er meer tijd besteed worden aan het invullen van de zorgrol zoals aangehaald door architect Lisa.

Het klassieke rollenpatroon, ik zou dat dus absoluut niet kunnen handhaven. Als ik de klassieke moeder moest zijn die om vier uur de kinderen moest halen, eten klaarmaken en huiswerk maken dan kon ik mijn beroep niet uitoefenen want ik kan er echt niet minder tijd aan spenderen en dat zou ik dan wel moeten doen.

Ook blijkt dat de respondenten vaak een tweestrijd ervaren tussen werk en gezin. De activiteit kan dan wel in enige mate afnemen om die zorgrol meer op te kunnen nemen maar anderzijds is er, volgens interieurarchitect Tessa, toch die behoefte om terug meer met het werk bezig te zijn.

Mijn activiteit is nu minder omdat mijn verstand een klik heeft gemaakt dat het zorgen voor mijn zoontje op dit moment voor gaat. Maar toch als ik bezig ben met mijn werk merk ik toch van: "goh, dat wil ik echt toch terug meer gaan doen". Ik zit nu zo een beetje in een tweestrijd van: "ja, hoe ga ik het allemaal doen?" Want ik wil straks toch terug meer werken.

Die tweestrijd werd ook aangehaald door productontwikkelaar Sofie die het volgende zei:

Ik vind het vooral belangrijk dat ik mijn kinderen niet verwaarloos, ik wil voldoende aandacht hebben voor mijn kinderen en ik wil ze desnoods liever mee op reis nemen dan ze verschillende weken thuis te moeten laten zonder dat ze hun moeder zien. Zo zie ik dat dan op te lossen en als dat niet gaat dan kan het goed zijn dat ik die reis niet maak, of de opdracht in het buitenland niet aanneem. Ik heb die keuze gemaakt om kinderen te krijgen, ik heb daar ook erg naar verlangd dus is het zeker belangrijk dat er goed voor de kinderen gezorgd wordt en dat is natuurlijk soms wel een tweestrijd.

In relatie tot het minder actief zijn, volgt dat de betrokkenheid in de zorgrol er voor zorgt dat de respondent gaat **ondernemen met de handrem op**. Dit, volgens grafisch ontwerpster Emma, om arbeid en gezin beter te kunnen combineren en zowel de huishoudelijke taken als de werkgerelateerde taken naar behoren in te kunnen vullen.

Zonder de kinderen zou ik veel verder staan op professioneel vlak. Ik onderneem met de handrem op. Ik zorg er voor dat ik er niet té veel werk binnenkomt zodat ik gezin en werk kan blijven combineren.

Een volgend punt dat gezien wordt als carrièrerem is de **afname van netwerken**. Binnen de architectuur en vormgevingsector worden netwerken heel belangrijk geacht in die zin dat netwerken kunnen zorgen voor het aantrekken van nieuwe opdrachtgevers, het werken aan je bekendheid en het opbouwen van je zichtbaarheid en geloofwaardigheid. Het belang van netwerken werd ook aangehaald door Eva die stelde dat:

Als je naar openingen wilt gaan, die belangrijk zijn voor je netwerk en je carrière, je kunt het bijna als levensbelang beschouwen, ja, die zijn meestal 's avonds en je kan je kind niet meenemen en dan moet ik zo dingen skippen of oppassen voorzien.

Uit het volgende citaat van interieurarchitect Nina blijkt eveneens dat het netwerken aanzienlijk afneemt omwille van het gezin.

Als ik naar een beurs moet gaan, want ik bedoel, je moet blijven en die netwerken onderhouden, dus naar die beurzen gaan dat zijn zo van die dingen waarvan ik denk van "oef, dat krijg ik niet gedaan, ik ga dat er misschien maar best tussenuit laten". Je zou eigenlijk moeten zeggen van: "ik ga het toch doen". Dat is moeilijk want vaak merk ik dat ik zo dingen uiteindelijk ook niet doe omdat ik het vaak niet geregeld krijg met mijn gezin.

Interieurarchitect Noor duidde in dit verband ook op het feit dat haar man, die de zorgrol niet zo zeer op zich neemt, geen problemen ondervindt.

Er zijn nu dagen waar ik er veel minder aan toe kom om naar tentoonstellingen te gaan, het netwerken neemt af. Nu is het gewoon mijn werk en mijn gezin, that's it. Als mijn man ergens naartoe moet dan doet hij dat, terwijl dat ik zou zeggen: "nee, ik kan dat of dat niet doen, ik heb de kinderen."

Een laatste remmend effect is te merken aan de **groei** van de onderneming, die meer **beperkt** is. Dit ook als logisch gevolg van de drie voorgaande punten. Ten eerste omdat de focus die vóór het hebben van kinderen volledig op het werk lag, nu in bepaalde mate verschuift naar het gezinsdomein, zoals aangehaald door interieurarchitect Tessa.

Ik merk vooral dat sinds de geboorte van mijn zoontje mijn doelen anders liggen. Toen dat ik zwanger was dacht ik van: "pff, 3 maanden thuis blijven, na 2 maanden ben ik gewoon al terug aan het werk omdat ik het niet kan laten." Maar eens dat mijn zoontje er was, was dat helemaal niet zo. Het is mijn eigen verstand wat de schakeling heeft gemaakt dat het gezin nu even voor gaat. Ik heb minder groeipotentieel omdat mijn doelen nu niet meer alleen op het werkvlak toegespitst zijn.

Een gelijkaardige gedachte blijkt uit het volgende citaat van juweelontwerper Elise.

Als ik geen gezin had zou ik natuurlijk meer tijd in mijn zaak kunnen steken en meer of sneller groeien maar ik zou het één zeker niet willen wisselen voor het ander. Als je echt je zaak op nummer 1 zet dan moet je ook geen gezin nemen.

Ten tweede wordt de groei beperkt omdat er, volgens juweelontwerper Kristien, ook minder financiële middelen voor handen zijn om te investeren in de zaak.

Financieel moet je nu ook meer in je gezin steken, daar kruipt ook wat meer geld in dus is er minder ruimte voor investeringen in de zaak. Als je maar met 2 bent moet je ook maar voor 2 betalen, als je met 4 bent moet je voor 4 betalen maar het inkomen blijft hetzelfde dus ik denk van: " ja natuurlijk zal een gezin ook remmen."

7.3 Zorgrol als carrièrestimulans

Naast de zorgrol als carrière werd ook onderzocht of de invulling van deze zorgrol een carrière kan stimuleren. Echter is uit het onderzoek gebleken dat de respondenten het invullen van de zorgrol in geen enkel opzicht als een carrièrestimulans ervaren. Om deze reden kan hier niet verder op ingegaan worden.

Hoofdstuk VIII: Arbeid-gezin beïnvloeding

Dit hoofdstuk biedt een antwoord op deelvraag 3: "Hoe beïnvloeden werk en privé elkaar bij vrouwelijke ondernemers in de creatieve industrie?" Er wordt besproken hoe arbeid en gezin elkaar wederzijds beïnvloeden. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds gezin tot arbeid beïnvloeding en anderzijds arbeid tot gezin beïnvloeding. Deze invloeden kunnen zowel positief als negatief zijn. In tegenstelling tot het vorige hoofdstuk, waar de nadruk meer ligt op de invloed van het gezin op de creatieve carrière en het lange termijn perspectief, wordt in dit hoofdstuk de invloed van het gezin op het creatieve werk en dus op korte termijn bekeken.

	Gezin tot arbeid beïnvloeding	Arbeid tot gezin beïnvloeding
Positief	Praktische toepassing persoonlijke ervaringen (3*)	Gezin betrekken bij creatieve activiteiten (3)
	Relativeren (3)	
	Frisse ideeën (2)	
Negatief	Leeftijd kinderen (8)	Drukke agenda (8)
	Vast aan structuren (4)	Nooit gedaan (3)
	Aanwezigheid gezin (5)	Wisselvalligheid (7)
	Bezorgdheid/gedachte aan kinderen (2)	Betrokkenheid (2)
		Werk mee naar huis nemen (4)

Tabel 5: 'Wederzijdse beïnvloeding arbeid-gezin' (*aantal respondenten dat dit aanhaalde)

8.1 Gezin tot arbeid beïnvloeding

8.1.1 Positieve beïnvloeding op creatief werk

Allereerst wordt gekeken naar de positieve invloed die het gezin kan hebben op het creatieve werk. Ten eerste blijkt dat de **ervaringen** die de respondenten in het dagdagelijkse gezinsleven opdoen, **geïntegreerd** kunnen worden in het werk en in die zin dus in de praktijk toegepast kunnen worden. Zo legt architect Lisa de link tussen de zorg voor haar bejaarde schoonvader en het ontwerpen van bejaardentehuizen.

Mijn man zijn vader was heel ziek, wij hebben die zorg toen op ons genomen en zorgen voor iemand die niet zo goed mee kan, die moeite heeft met stappen, hoe verloopt dat in u gezin? Dat is voor mij een heel groot leerproces geweest en ik zal nu veel alerter zijn voor die situaties in mijn beroep. Als we nu een bejaardentehuis moeten ontwerpen weet ik veel meer waar ik op moet letten, weet ik veel meer wat affiniteiten zijn, waarvoor wat belangrijk is.

Interieurarchitect Lisa kan dan weer informatie halen uit het gaan winkelen met haar zoontje en het ontwerpen van winkels.

Ik haal mijn zoontje regelmatig aan als voorbeeld omdat ik nu merk als je met een kinderwagen ergens in een winkel binnen komt hoe moeilijk dat het is. Hoe weinig plaats dat je hebt om met u kind op het gemak te gaan winkelen en hoeveel borden er overal staan dat je met je kinderwagen niet door kan. Daar houd ik nu wel rekening mee bij het ontwerpen van winkels en ik projecteer het veel meer op mezelf dus dat is wel nuttige informatie eigenlijk nu ik zelf zo in die situatie zit.

Ook interieurarchitect Noor kreeg een meer praktische kijk op het ontwerpen van huizen en scholen na het hebben van kinderen.

Je krijgt know-how over wonen en leven en je krijgt een meer praktische kijk. Je steekt je eigen ervaringen in je ontwerpen, hoe scholen of huizen er uit moeten zien zo dat het ook praktisch is voor de kinderen.

Ten tweede zorgt het gezin en het hebben van kinderen er voor dat er **gemakkelijker gerelativeerd** kan worden. In die zin dat, volgens architect Lisa, de essentie van het leven en de essentie van het werk duidelijker wordt.

De invloed van mijn zoontje op mijn werk is enorm omdat mij dat op een positieve manier laat relativeren zo van: "jongens, het is maar de vorm van een gebouw waar we mee bezig zijn." De essentie van het gebouw is dat mensen daar iets mee kunnen doen, dat ze beter kunnen leven. Ik leer eigenlijk wat de essentie is van architectuur in die zin van het gaat om het leven dat zich erin afspeelt, dat mensen beter kunnen samenleven en mijn zoon leert mij dat hoe belangrijk dat is.

Op die manier ervaren de respondenten ook een meer klare kijk op hun werken, het ontwerpen en alles wat daar bij komt kijken, zoals ook blijkt uit het volgende citaat van vrije kunstenaar Eva.

Ik geloof dat ik een meerwaarde in mijn artistiek werk heb sinds ik een kind heb. De essentie van het leven wordt u veel duidelijker als je een kind hebt. Duidelijkheid in het omzetten in u beelden, in uitspraken, een kind geeft u helderheid in denken.

Een laatste punt is het feit dat het gezin met **frisse ideeën** afkomt die geïntegreerd kunnen worden in het werk en nieuwe visies kunnen creëren. Architect Lisa duidde op de positieve invloed van haar man die eveneens actief is in de creatieve sector.

Mijn man is juweelontwerper, de schaal waarop hij ontwerpt, beïnvloedt ook mijn visie op architectuur. En het feit dat ik met grote, meer ruimtelijke dingen bezig ben, beïnvloedt hem. Hij gebruikt dingen die ik in mijn werk gebruik en ik gebruik dingen die hij in zijn werk gebruikt.

Roos, werkzaam als grafisch ontwerper, haalde de verrijking van haar werk aan door de frisse ideeën van haar kinderen.

De kinderen komen ook met frisse zaken af en daar wordt dan over gepraat en zo kunnen we samen creatief denken dus dat biedt ook wel enige verrijking voor mij en mijn werk. Je weet precies veel meer door kinderen te hebben, te krijgen en op te voeden.

8.1.2 Negatieve beïnvloeding op creatief werk

Wat de negatieve beïnvloeding betreft, werd vaak door de respondenten aangehaald dat de **leeftijd van de kinderen** een grote rol speelt. Het blijkt dat het combineren van arbeid en gezin moeilijker is wanneer de kinderen kleiner zijn en ze nog erg afhankelijk zijn van de ouders. Architect Lisa zei hier het volgende over:

Nu is mijn zoon 12 jaar dat is ook iets heel anders... maar als hij 7 jaar was dan was het moeilijker. Het wordt ook altijd gemakkelijker omdat hij zijn eigen weg kan vinden en zijn eigen ding kan doen. Als ze niet kunnen lezen dan willen ze dat je voorleest terwijl ik nu kan zeggen: "neem een boek en ga lezen." De leeftijd speelt een enorme rol, zolang iemand echt van u afhankelijk is ja, dan moet je daar in eerste instantie voor zijn.

De kinderen zijn ook nog niet zelfstandig genoeg als ze jonger zijn waardoor er meer tijd in de zorg voor de kinderen dient gestoken te worden en dus minder tijd overblijft voor het werk, zoals blijkt uit volgend citaat van interieurarchitect Nina.

Het werd makkelijker naarmate de kinderen groter werden. Als ze klein waren dan kon je ze niet uit het oog laten dus tot ze slapen kon je eigenlijk bijna niet werken, of niet zoals ik het zou willen. Als ze zo wat 6 jaar zijn en ze kunnen alleen spelen en weet ik veel wat, kan je tussendoor ook werken. Hoe ouder ze worden hoe gemakkelijker natuurlijk.

Ook grafisch ontwerper Emma ervaart dat het gemakkelijker wordt naarmate de kinderen ouder en zelfstandiger worden.

De kinderen worden ook groter. Straks kan ook de kleinste met de fiets naar school. Ik zou niet zelfstandig zijn geworden indien ik zou hebben geweten dat mijn situatie nooit zou veranderen. Ik weet dat het elk jaar makkelijker wordt. Ze worden zelfstandiger en zullen mij minder nodig hebben.

Een tweede moeilijkheid blijkt, ook volgens architect Lisa, het kunnen combineren van verschillende ritmes, meer bepaald het regelmatige ritme van het gezinsleven en het onregelmatige ritme van creatief werk.

Je hebt iemand anders die uw tijd organiseert en ons werk is niet altijd regelbaar. Bijvoorbeeld uw informatie komt pas om zo laat binnen, de informatie van een ingenieur komt te laat maar je moet uw project wel morgen afhebben. Maar uw zoon moet wel om zeven uur slapen gaan. Je kan niet zeggen: "ja wacht even, ga morgen maar slapen want morgen moet mijn project af zijn." Een gezinsleven heeft een eigen en regelmatig ritme.

Een gezin, en dan voornamelijk de kinderen, houdt **vast aan** bepaalde **structuren**. Enerzijds zijn er de structuren die samen komen met het dagdagelijkse leven zoals bepaalde uren waarop de kinderen naar school moeten, moeten slapen, moeten eten, enzovoorts, wat vrije kunstenaar Eva als een onderbreking van de workflow ervaart.

Je moet altijd rekening houden met, heel concreet, een schooldag die gedaan is, je moet je kind gaan halen, als ik met mijn werk bezig ben moet ik dat onderbreken en als ik in een flow zit en wil blijven werken dan moet ik 's nachts doorwerken.

Anderzijds zijn er de structuren die samengaan met de naschoolse activiteiten van de kinderen. Interieurarchitect Noor wees op het feit dat al die activiteiten het voor haar moeilijker maken.

Ik moet altijd alles laten vallen, mijn man komt daar niet in tussen. Ik zit vast tussen al die uren en ik zit vast aan al die stramienen. Dan moet ik mijn zoon naar daar brengen, mijn dochter naar daar brengen en natuurlijk wil ik mijn kinderen niets ontzeggen en ze mogen al die hobby's hebben, ik maak het mezelf enkel moeilijker hiermee..

Grafisch ontwerper Emma ervaart voornamelijk een verstoring van de concentratie.

Ik ben heel geconcentreerd bezig, middenin een ontwerpproces en lap, ik moet alweer weg om de kinderen op te halen, om naar logopedie te rijden met de oudste of om naar de kunstacademie te vertrekken met de jongste. In plaats van het moment van inspiratie vast te kunnen houden, word ik er voortdurend van losgerukt. Zeer vervelend.

Verder blijkt ook dat de **aanwezigheid** van het **gezin**, en dit dan voornamelijk als er thuis gewerkt wordt, in enige mate een negatieve invloed heeft op het creatieve werk. De invloed is, volgens grafisch ontwerper Roos, het sterkst gedurende het denkproces en de totstandkoming van de ontwerpen dan bij de uitvoering van de ontwerpen.

Het is vaak gewoon de aanwezigheid van mijn gezin die mij van mijn werk houdt, op sommige momenten verdraag ik niemand in mijn buurt als ik geconcentreerd bezig ben en op andere momenten kan ik daar net iets beter tegen. Mijn kinderen kwamen ook vaak bij mij in het atelier om zelf wat te tekenen, op sommige momenten stoort dat niet zoals bij uitvoerend werk maar als ik denkwerk moest verrichten dan stoorde dat wel.

Ook hier is het vooral de concentratie die afneemt en het feit dat er minder gefocust gewerkt kan worden. Eva ziet het als volgt:

Het ergens in geraken, ergens met u hoofd inzitten en dat willen omzetten in een beeld, als dat verstoord geraakt is heel lastig en gebeurt vaak door mijn zoontje. Het lijkt bijna zo alsof je in een trip terecht komt waar je niet uit gehaald wilt worden voor het iets heeft ontsproten waar dat je nadien terug verder mee kan. Dat denk ik dat het lastigste is, of voor artistieke beroepen het moeilijkst is.

Productontwikkelaar Sofie deelt een gelijkaardige mening en legt de nadruk op het feit dat ze nu veel minder lang geconcentreerd kan werken.

Het gebeurt regelmatig dat mijn concentratie in zeker zin verstoord wordt. Die urenlang concentratie heb je niet meer tenzij dat iedereen het huis uit is en je alleen thuis bent in je werkkamer. Het gebeurt dat ik aan mijn man vraag, zelfs in het weekend, of hij ergens naartoe gaat met de kinderen, dat zijn dan meestal een paar uurtjes. Dat is veel minder in tijd dan wat het vroeger was, vroeger kon ik tot 's avonds laat werken.

Tot slot blijken ook de **bezorgdheid en de gedachten aan het gezin** en aan de kinderen een negatieve invloed te hebben op het creatieve werk. Dit, volgens productontwikkelaar Sofie, in die mate dat de gedachten nu meer verdeeld worden, er zijn nu de gedachten aan de kinderen die binnendringen in het creatieve denken.

Toen ik 10 jaar geleden op een symposium zat in Portugal met een aantal kunstenaars kwam ter sprake tijdens een gesprek: "ja, als je kinderen hebt dan is het gedaan met uw artistiek werk." Daar ga ik helemaal niet mee akkoord, dat vind ik onterecht. Het heeft wel een invloed want je moet je tijd meer verdelen en je moet je gedachten ook meer verdelen. Je bent in je denken minder vrij omdat er toch altijd snel die bezorgdheid is. Je denkt niet meer alleen voor jezelf, je denkt ook voor je kinderen en voor je gezin. De praktische dingen waaraan je moet denken worden al complexer en dat neemt je gedachten in beslag. Bijvoorbeeld dat je minder vrij bent om creatief werk te ontwikkelen want die gedachten zorgen er voor dat ik mij minder kan concentreren ook op mijn werk.

8.2 Arbeid tot gezin beïnvloeding

8.2.1 Positieve beïnvloeding op het gezin

Een belangrijk positieve invloed volgt uit het feit dat het gezin **betrokken** kan worden in **creatieve activiteiten** of randactiviteiten zoals tentoonstellingen. Kinderen blijken, volgens productontwikkelaar Sofie, aangetrokken te zijn tot heel het creatieve gebeuren wat het daarom ook mogelijk maakt om die betrokkenheid te vergroten.

De creatieve sector is iets heel leuks en heel inspirerend en het spreekt kinderen ook heel erg aan dus je kan ze bij veel dingen betrekken. Toen ik van de zomer in St.Hubert aan het werken was kwam mijn man met de kinderen aan en we gingen dan naar de werkplaats kijken. Daar stond een ladder en een stelling en dat was allemaal indrukwekkend voor mij zoontje, hij kroop daar op die ladder en hij ging mama ook mee helpen. Het doet deugd als je zo dat vuur in je kind ziet aanwakkeren door iets waar je zelf dag en nacht mee bezig bent.

Dit blijkt op zijn beurt enige verrijking te bieden voor het gezin zoals ook aangehaald werd door Sofie.

Ik vind dat mijn creatief werk toch ook een verrijking is voor het gezin. Dat de kinderen eens kunnen meegaan naar tentoonstellingen of evenementen die ongewoon zijn. Dat ze andere dingen zien dan een standaard kind in een standaard opvoeding zou zien.

Ook architect Lisa wees op deze verrijking en het feit dat er in creatieve beroepen veel meegegeven wordt aan het gezin en de kinderen.

Als we zo eens een tijd lang geen tentoonstelling bezocht hebben zegt mijn zoontje wel eens van: "goh, ik mis dat eigenlijk wel een beetje." In die zin is hij daar ook wel fier op, fier dat hij voorstellingen gedaan heeft waar zijn vriendjes nog nooit van gehoord hebben. Dus je geeft wel iets mee natuurlijk, in eender welk creatief beroep geef je veel mee.

8.2.2 Negatieve beïnvloeding op het gezin

Een eerste negatieve invloed is het gevolg van de **drukke agenda** die zelfstandige vrouwen in de architectuur en vormgeving sector hebben. Dit zorgt er in het algemeen voor dat er minder tijd vrij gemaakt kan worden voor het gezin en dit heeft duidelijk zijn effect. Architect Lisa haalde een volgende opmerking van haar zoontje aan:

Mijn zoontje zegt bijvoorbeeld, hij heeft een vriendje en die wil graag architect worden en dan hoor ik hem achter in de auto zeggen: "Jarne, je weet dan toch dat je geen tijd voor uw kinderen hebt." Dan weet ik in welke mate mijn werk hem beïnvloedt.

Ten eerste kan er minder tijd besteed worden aan het huishouden en moet alles snel vooruit gaan, zoals vermeld werd door interieurarchitect Noor.

Het moet altijd snel gaan thuis, we kunnen niet eens rustig eten, dan ben ik om 7 uur thuis, dan ben ik om 8 uur thuis en dan moet ik beginnen koken en dan nog wat verder werken en dan nog met die klant bellen terwijl of die mails beantwoorden. Een deel van mijn stress wordt ook geprojecteerd op de kinderen. Mijn kinderen wijzen mij daar ook wel eens op dat ik zo weinig tijd heb.

Ten tweede kan er ook minder tijd vrij gemaakt worden om deel te nemen aan activiteiten met het gezin. Grafisch ontwerper Roos vergeleek haar situatie met vrienden en zei hier het volgende over:

Eens met de kinderen ergens naartoe gaan, dat gaat moeilijk, ik heb te weinig vrije tijd. Ik zie bij vrienden van ons, die kunnen tijd vrijmaken voor hun gezin en dat en dat en dat allemaal doen en dan denk ik van: "ik wil dat ook allemaal kunnen doen." Maar ik krijg dat allemaal niet gedaan omdat ik in eerste instantie in mijn atelier wil en moet werken.

Juweelontwerper Kristien vergeleek haar situatie dan weer met haar man die in loondienst werkt.

Mijn man, die is ambtenaar, die heeft x aantal dagen verlof en als zelfstandige heb je dat niet. Als ik niet werk, ja dan stopt de zaak hier. Als je alleen bent en je bent er niet dan is de zaak er ook niet en dat kan wel voor wat wrijving zorgen. Het is verlof zoals volgende week is er een verlofdag mijn man en mijn kinderen die gaan naar het zuiden van Frankrijk en ik blijf hier want het is toch wel een belangrijke dag voor mij. Ik denk moest ik in loondienst geweest zijn dan zou ik ook de brug gemaakt hebben en zou ik ook mee naar Frankrijk gegaan zijn dus ik denk dat in loondienst ga je gemakkelijker beslissen om op verlof te gaan, en ik, ja ik zal dat uitstellen.

Tot slot is er, volgens grafisch ontwerper Emma, ook minder tijd of aandacht voor de kinderen en hun activiteiten.

Als ik het zeer druk heb, dan heb ik aanzienlijk minder tijd om te luisteren en interesseert het me amper omdat ik zo opgeslorpt ben met de opdracht. Dan volg ik het schoolgebeuren veel minder en moeten de kinderen hun plan trekken.

Samenhangend met de drukke agenda werd door de respondenten gewezen op het feit dat het **werk nooit ophoudt**. Het is ook het streven naar de perfectie in de ontwerpen die het moeilijk maakt om het werk los te laten. Er is, volgens juweelontwerper Elise, altijd nog wel een klein detail dat beter kan.

Als ik iets ontwerp, dat is nooit af, ik kan dat altijd nog beter maken, het idee dat het nooit gedaan is, om ideaal te zijn dat is soms moeilijk omdat het werk dan nooit stopt en dan wil ik tijd met mijn gezin doorbrengen maar dan denk ik: "ik ga nog snel een half uurtje doorwerken, maar dat half uur wordt al snel 2 uur."

Verder staan ook veel activiteiten met het gezin in teken van werk. Hoewel eerder werd aangehaald dat het betrekken van het gezin in creatieve activiteiten ook enige positieve invloed blijkt te hebben, vinden de kinderen het niet altijd even fijn om hierbij betrokken te worden, wat ook aangehaald werd door architect Lisa.

Ik denk dat creatief werk nooit ophoudt. Iemand die creatief is, is daar constant mee bezig. Mijn man is juweelontwerper, alles wat wij in onze vrije tijd doen staat in het teken van ons beroep, iets bijleren. Zelfs als we gaan wandelen dat we weten van: "hier leren we iets bij van de natuur of de gebouwen die hier staan." In die zin beïnvloedt dat constant. Mijn zoon wordt er vanzelf bij betrokken want hij moet wel mee en hij vindt dat niet altijd even fijn.

Typisch aan de architectuur en vormgeving sector is de **onregelmatigheid** en de **wisselvalligheid**. Dit wordt bevestigd door vrije kunstenaar Eva die aanhaalde dat:

Weekritmes hoe dat dat van maandag tot zondagavond standaard is opgebouwd dat je dan in het weekend thuis bent bij de kinderen en dat het dan gezinstalk is, dat zie ik nauwelijks terug bij mensen in de creatieve sector.

Dit bleek eerder al een struikelblok te zijn aangezien een gezinsleven wel enige regelmaat heeft en vast hangt aan bepaalde structuren. De invloed van deze onregelmatigheid op het gezin is te zien in het feit dat het gezinsleven geschikt wordt rond het creatieve werk en dat onregelmatig ritme. Productontwikkelaar Sofie zei hier het volgende over:

Mijn gezinsleven is minder gestructureerd, die flexibiliteit die ik interessant vond aan creatief werk, is voor mij ergens ook een vereiste. Mijn gezin moet daar in meegaan en zich daar op de een of andere manier aan aanpassen. Ik heb geen 9-to-5 job en daar moeten oplossingen voor gezocht worden in het gezin om dat te regelen.

Vaak werd door de respondenten aangehaald dat de kinderen eerder meedraaien op dat onregelmatige ritme en dat heeft zo zijn gevolgen. Zo zei Eva dat ze haar kind van school houdt als haar werkritme niet overeenstemt met het schoolritme.

Mijn kind draait heel erg op mijn ritme mee en ik denk dat dat atypisch is als ik andere mensen met kinderen zie. Ik zie heel veel mama's met hun kinderen om 5uur in bad gaan, 6 uur gaan eten, 7 uur een verhaal en bed in. De weekends zijn een teken van met het kind in een ritme zoals het hoort en ja, ik houd mijn kind thuis van school als mijn ritme dat niet toe laat. Als ik ergens anders moet zijn of een tentoonstelling moet bezoeken en ik kan mijn kind niet van school gaan halen, ja dan gaat die mee met mij.

Juweelontwerpster Kitty zei dan weer dat die onregelmatigheid haar weerhoudt om bijvoorbeeld huiswerk te maken met de kinderen.

Ik kan niet echt naast mijn kinderen zitten als ze hun huiswerk doen. Vroeger nam ik mij dat voor van: "oké nu kom ik erbij zitten en gaan we samen dat huiswerk maken" maar ja... dan komt er een klant en ben ik een half uur weg en ja dan heb ik gemerkt dat ik dat dus niet kan. Er zijn veel moeders die zeggen: "oké, om 4 uur stop ik want ik ga naar huis bij mijn kinderen, ik help hun met hun huiswerk, ik zie dat ze gegeten hebben om 6 uur." Ja dat gaat niet, dat is eigenlijk compleet niet aan de orde. Er zijn geen vaste patronen in mijn werk, het is heel onregelmatig en ik denk als er iets echt negatief is naar het gezin toe dan is het dat, geen regelmaat.

Verder blijkt de **betrokkenheid** met het creatieve werk groot te zijn. Dit ook omdat, zoals eerder al vermeld, de ontwerpen vaak als enige vorm van zelfrealisatie worden gezien en de identificatie van de respondenten met de ontwerpen en het creatieve werk groot is. Deze hoge mate van betrokkenheid leidt er, volgens Elise, toe dat men zeer intensief bezig is met het werk en er minder tijd kan of wordt vrijgemaakt voor het gezinsleven.

Bij creatieve beroepen is de betrokkenheid groot, het gaat ook echt wel om u eigen ding, het gaat echt over wat je zelf gemaakt hebt, ik zou dat minder hebben als er geen persoonlijk contact is geweest met mijn ontwerpen. Ik ben ook meer intensief bezig met mijn werk als mijn gezinsleven. Ik denk moest mijn gezin de keuze hebben dan zouden die intensieve periodes veel minder zijn, voor u gezin is het natuurlijk fijn als je er meer tijd voor kan vrijmaken.

Door deze betrokkenheid bij het werk wordt het **werk** ook vaak **mee naar huis** genomen. Grafisch ontwerper Sanne bevestigde dit en vermeldde dat:

Als zelfstandige neem je je werk veel meer mee naar huis dan als werknemer. De twee werelden vloeien door elkaar. Je hebt een zekere verantwoordelijkheid naar je klanten toe, dat kan stress geven en dat maakt dat je het soms niet kan lossen als je thuis bent.

Dit in die mate dat er thuis veel gedacht of gesproken wordt over het werk. Dit zorgt er enerzijds voor dat de respondent minder aandachtig bezig is met wat er binnen het gezinsleven gebeurt omdat de gedachten meer bij het werk zitten, zoals ook ervaren wordt door grafisch ontwerper Emma.

Ik ben ik er nooit meer helemaal voor mijn kinderen. Ik zit meestal al te denken aan de opdracht die ik straks moet uitwerken wanneer mijn dochter haar relaas doet over school.

Anderzijds zorgt de betrokkenheid er, volgens architect Lisa, ook voor dat irritaties op werkvlak geprojecteerd worden op de thuissituatie.

Je wil altijd nog wat verbeteren aan je werk of je bent kwaad als iets niet gaat gelijk je zou willen en dan praat ik daar thuis over en dan ben ik kwaad of erger ik mij aan het minste dat thuis gebeurt.

Eenzelfde punt werd aangehaald door productontwikkelaar Kaat.

Als het heel druk is dan ben je gestressed, dan kan je niet geduldig zijn met je kinderen en dan moeten ze onmiddellijk luisteren en dan ben ik veel sneller boos op hun waardoor dat zij ook boos op mij worden.

Hoofdstuk IX: Combinatie arbeid en gezin

In dit hoofdstuk wordt deelvraag 4 besproken: "Welke strategieën maken het voor ondernemende vrouwen in de creatieve industrie gemakkelijker om arbeid en privé te combineren?" Hierbij worden overkoepelende factoren besproken die de combinatie van arbeid en gezin gemakkelijker maken.

Combinatiestrategie
Delegeren (4*)
Steun (9)
Werkomgeving buitenshuis (2)
Werkomgeving thuis (4)
Plannen (5)
Compenseren (2)
Prioriteiten stellen (4)

Tabel 6: 'Combinatiestrategieën' (*aantal respondenten dat dit aanhaalde)

9.1 Combinatiestrategieën

Een eerste strategie die kan bijdragen tot een betere combinatie van arbeid en gezin is het kunnen **delegeren** en taken uit handen geven. Op werkvlak wordt op deze manier, volgens juweelontwerper Elise, de werklast verlicht waardoor er meer tijd voor het gezin vrij komt.

Ik zit nu op een kantelmoment dat ik denk van: "zou ik niet iemand voor een aantal taken aannemen zodat ik zelf meer tijd heb voor mijn gezin?" Maar dan komt het financiële plaatje wat daar aan vast hangt weer naar boven en dan denk ik van: "ik kan het misschien toch beter zelf doen en 's avonds gewoon wat langer doorwerken." Dan heeft niemand anders die last of heeft niemand anders daar last van, buiten mijn gezin natuurlijk.

De redenering voor het uitbesteden van bepaalde huishoudelijke taken loopt parallel en zorgt er dan weer voor dat er meer tijd aan het werk besteed kan worden. Zoals interieurarchitect Nina vertelde:

Wat je niet allemaal kunt doen moet je uitgeven want die tijd dat je werkt, brengt ook op.

Interieurarchitect Noor zei hier het volgende over:

Leren delegeren en durven dingen uit handen te geven, helpt, dit zowel op werkvlak als op huishoudelijk vlak. Meer huishoudelijke hulp, iemand die kan koken voor de kinderen bijvoorbeeld.

Ten tweede blijkt beroep doen op **steun** ook een verlichtend effect te hebben waardoor arbeid en gezin beter combineerbaar zouden zijn. Wat ondersteuning op werkvlak betreft gaat het enerzijds over het overgeven van meer praktische taken zoals aangehaald werd door vrije kunstenaar Eva.

Voor mij is de ondersteuning belangrijk, concreet is dat voor mij de VZW waar een zeer goede vriendin van mij in participeert die ongelooflijk goed is in het opzetten van bedrijven daarnaast zit er nog een heel goede vriendin die juriste is en die op topniveau in België meedraait in de VZW en ik schuif dat door. Zo kan ik mijn tijd beter besteden aan de kern en aan mijn zoontje.

Anderzijds gaat het over werktaken die al dan niet op freelance basis uitbesteed kunnen worden en waar interieurarchitect Nina gebruik van maakt.

Ik heb ook een freelance tekenaar die mij 2 dagen in de week komt helpen dan krijg ik het bol gewerkt, anders krijg ik het niet gedaan.

Ook productontwikkelaar Kaat doet beroep op een freelancer.

Ik heb al sinds 1,5 jaar iemand in dienst die 2 dagen in de week voor mij werkt op maandag en op donderdag. Dat was toen omdat ik een groot project had binnengehaald en ik enerzijds de financiële mogelijkheid had om iemand in dienst te nemen en anderzijds als ik die opdracht alleen had willen doen dan zou ik dag en nacht en in de weekend aan het werken zijn. Daar ben ik niet toe bereid met de kinderen.

De steun binnen het gezinsdomein slaat voornamelijk op het overgeven van huishoudelijke taken zoals wassen, poetsen, koken, strijken, enzovoorts. Verder slaat de steun ook terug op de zorg voor de kinderen die bij vele respondenten wordt opgenomen door de grootouders. Door deze verlichting van huishoudelijk taken is er ten eerste, net zoals bij het delegeren, meer tijd beschikbaar om aan het werk te besteden. Juweelontwerper Elise zei hier het volgende over:

Het is leuk om hulp te krijgen binnen het gezin want als ik dan in het weekend 's namiddags niet aan het werk ben moet ik ook weer de was doen en de strijk en weet ik veel wat nog allemaal en dan blijft er natuurlijk ook geen tijd meer over om wat met het gezin te doen dus dan kan je ook beter hulp nemen. We hebben nu een poetsvrouw om die huishoudelijke taken ook wat te verlichten. We hebben ook de grootouders die kortbij wonen en ook regelmatig op de dochter letten dus die steun helpt ook.

Ten tweede duidde Grafisch ontwerper Emma op het feit dat de extra hulp in het huishouden helpt om de zaak verder uit te bouwen.

Doordat mijn man veel verdient, kunnen wij ons ook meer hulp permitteren zodat ook ik iets kan uitbouwen. 8 uur hulp in huis voor strijk en schoonmaak, een glazenwassersbedrijf dat langs komt voor alle buitenramen, een tuinier, kant-en-klare gerechten van de traiteur, nu en dan een restaurantbezoek, we laten ons huis schilderen, etc..

Ten derde blijken de gedachten, volgens productontwikkelaar Sofie, meer gerust te zijn als ze weet dat de kinderen goed opgevangen worden wat er op zijn beurt voor zorgt dat de concentratie op het werk beter is.

Het feit dat mijn man ook zorgtaken op zich kan nemen wanneer ik er niet ben, helpt goed. Dan ben ik ook gerust dat de kinderen goed opgevangen worden. Dat vind ik wel belangrijk want als je je daar ook nog zorgen over moet maken en creatief werk moet verrichten, ik denk dat dat niet gaat of dan laat je het liever.

De **werkomgeving buitenshuis** opzetten, is een volgende strategie. Dit zorgt voor duidelijkere grenzen tussen arbeid en gezin. Zoals grafisch ontwerper Emma zei:

Een werkomgeving buiten mijn eigen huis zou helpen in het makkelijker scheiden van job en privé. Daar ben ik nu mee bezig. Ik heb een bod gedaan op een bureauruimte op 10 minuten rijden van mijn huis.

Hierdoor zou, volgens Nina, de thuisomgeving ook echt aanvoelen als een thuis en de verleiding om nog bezig te zijn met het werk in enige mate beperkt worden of afnemen.

Als je vanuit thuis werkt, het voordeel is, je kan al eens een machine insteken maar je bent ook altijd aan het werk. Je hebt niet meer het gevoel dat je thuis bent, voor mij is het nu nog allemaal werk, ik ben de hele dag bezig en als ik dan in de zetel ga zitten denk ik van: "ah maar dat en dat en dat moet ik nog doen." Dan probeer ik dat nog tussendoor bij te doen. En als ik mijn bureau ergens ander heb, hoop ik om thuis te komen en het fijn te vinden om echt gewoon thuis te zijn. Nu heb ik ook geen grenzen omdat ik thuis werk. En als ik dan mijn bureau ergens ander heb en ik kom thuis en ik heb mijn papieren niet bij, ja dan kan ik ook niet echt verder.

In contrast met het voorgaande blijkt voor sommige respondenten net het **thuis** kunnen **werken** een oplossing te zijn om arbeid en gezin beter te kunnen combineren. Op deze manier is er, volgens juweelontwerper Kristien, de mogelijkheid om er te zijn voor de kinderen en het gezin wanneer dit nodig is.

Wanneer zijn het drukke periodes voor ons? Dat is met kerstmis bijvoorbeeld en dan werken wij tot 12 uur 's avonds. Het feit dat ik woon en werk op dezelfde plaats is een pluspunt. Ik denk moest mijn atelier niet net onder mijn keuken gelegen hebben... ja dan moest ik elke keer terug naar de zaak en dan ja... 2 kinderen kan je ook niet alleen laten en voor elke avond een babysit te voorzien dat is een dure grap. Dus ja, nu ging ik naar boven, snel eten, ik stak de kinderen in bed en ik ging terug onder in mijn atelier zitten met de babyfoon op de werkbank.

Productontwikkelaar Kaat deelt een gelijkaardige opinie.

Ik werk ook thuis, 's avonds kan ik gewoon opnieuw beginnen te werken als de kinderen in bed liggen om half 9. Ik krijg niet alles gedaan op normale uren dus dan moet ik wel 's avonds terug beginnen en als je dan terug naar u werk moet gaan, dat is niet te doen eigenlijk hé. Als je vanuit thuis werkt dan kan je dat nog allemaal doen, terwijl anders, als je op een andere plaats werkt moet je misschien overuren doen, maar die overuren, dat zijn juist die uren van 5 tot 7 dat de kinderen thuis komen, dat er eten gemaakt moet worden dus dat is wel een voordeel dat ik thuis werk eigenlijk.

Productontwikkelaar Sofie ervaart ook enig comfort door het feit dat ze van thuis uit kan werken.

Er zijn ook dagen dat ik thuis werk en ik vind dat heel comfortabel. Zo heb ik 's morgens de gelegenheid om de kinderen naar school of de onthaalmoeder te brengen en ze 's avonds te gaan halen zodat ze niet in de opvang moeten blijven. Mijn werkdag is dan wel korter maar het biedt wel enig comfort om thuis te kunnen werken.

De grens tussen arbeid en gezin is dan misschien niet meer zo duidelijk en de werkdag is wat korter maar dat blijkt voor sommige respondenten, waaronder architect Lisa, niet zo een groot probleem te vormen.

Meer thuis kunnen zijn is een heel goede oplossing om vanalles te combineren. En ik kan dat ook goed afsluiten van: "nee nu moet ik werken, nu heb ik geen tijd om met iets anders bezig te zijn." En mijn zoontje weet dat als ik thuis werk dat ik niet gestoord wil worden en hij heeft daar alle begrip voor.

Een vijfde combinatiestrategieën slaat terug op het **plannen**. Interieurarchitect Nina zei hier het volgende over:

Ook belangrijk is dat je samen met u partner plannen en afspraken maakt van wie gaat het allemaal doen en wie gaat de kinderen halen bijvoorbeeld.

Het is belangrijk dat er, in overleg met de partner, plannen worden gemaakt in verband met de praktische regelingen van het huishouden. Enerzijds wordt er rekening gehouden met de activiteiten van het gezin, zoals productontwikkelaar Sofie aanhaalde:

Het is echt een kwestie van goed afspraken te maken want dat gaat zeker niet vanzelf. In het begin van de week maken mijn man en ik een soort planning en kijken we hoe de dagen eruit zien, wat er te doen is en hoe we alles gaan regelen. Heel concreet gaat het over de kinderen weg brengen 's morgens en gaan halen 's avonds van school en van de onthaalmoeder, wie er voor het eten zorgt en hoe we alles opgelost krijgen. Vaak wordt er eten op voorhand klaar gemaakt of wordt er iets uitgehaald bij de traiteur. Op die manier vind je altijd wel oplossingen.

Anderzijds wordt er, door juweelontwerper Elise, ook rekening gehouden met werkgerelateerde activiteiten.

Iedere zondagavond leggen mijn man en ik onze agenda's langs elkaar om te overlopen hoe de andere activiteiten zijn buiten het normale om te kijken hoe wij alles gaan regelen. Ook als ik afspraken moet maken, ik weet mijn dochter ligt om 8uur in haar bed, dat ik dan zeg tegen die mensen van: "kom na 8uur" zodat mijn dochter daar geen last van heeft want ik was er toen ze naar bed ging en 's morgens als ze opstaat, ben ik er weer. Dan heeft mijn dochter niet door dat ik weg ben geweest of dat er een babysit is geweest.

Het is ook bevorderend voor de combinatie van arbeid en gezin dat men weet te **compenseren**. Dit in die zin dat drukkere periodes op het werk achteraf gecompenseerd worden met meer tijd voor het gezin. Productontwikkelaar Sofie haalde het volgende aan:

De ene opportuniteit kan je wel nemen en een andere niet. Als ik weet dat ik een drukke periode ga hebben, compenseer ik dat achteraf met meer tijd voor het gezin.

Op die manier blijken de respondenten toch enige balans te vinden tussen arbeid en gezin. Vrije kunstenaar Eva vult deze compensatie op de volgende manier in:

Nu in de paasvakantie heb ik 1 week vrij gelaten in mijn agenda, wat heel uitzonderlijk voorkomt en ik heb gezegd: "ik ga weg". Naar waar weet ik niet want daar heb ik nog geen tijd voor gehad, hoe weet ik ook nog niet, waar we gaan slapen weet ik ook nog niet. Het enige wat ik zei tegen mijn zoon is: "we gaan weg". Dat probeer ik meer en meer te doen.

Sofie probeert ook vooral tevreden te zijn met deze compensatie om een balans tussen arbeid en gezin te vinden.

Ik probeer vooral tevreden te zijn met wat mogelijk is. Ik merk bij mezelf dat ik graag meer opdrachten zou willen doen en meer zou willen reizen. Aan de andere kant zijn er zoveel andere dingen wel mogelijk dus door tevreden te zijn met wat mogelijk is denk ik dat je jezelf sust en een gelukkig gevoel hebt. Door toe te geven en jezelf iets te ontfeggen kan je die balans creëren. Door de zorg voor het gezin op u te nemen en een andere keer deze door te schuiven op je partner.

Een laatste strategie is het **prioriteiten** kunnen **stellen**. Deze hangt ook vast aan de vorige strategie. Zoals Sofie zei:

Het is eigenlijk het kiezen van bepaalde prioriteiten op bepaalde momenten.

Bepalen wat primeert op een bepaald moment is niet altijd even vanzelfsprekend maar het kan wel helpen. Aangezien het werk in de architectuur en vormgeving sector vaak gepaard gaat met projecten waaraan strakke deadlines verbonden zijn, ligt, zoals ook werd vermeld door Grafisch ontwerper Emma, de prioriteit bij het werk.

Als het eens heel druk is omwille van een nakende zware deadline, dan zeg ik dat aan mijn kinderen. Ik zeg dat ik het zeer druk heb en helaas veel minder tijd heb. Bij te grote drukte, worden ze nerveus. Ik excuseer me ook als ik eens te zenuwachtig ben. Ik leg hen opnieuw uit waarom en zeg hen dat het mij spijt en dat straks, wanneer het werk is ingediend, we samen iets leuk zullen doen. Ik doe dat dan ook.

Wanneer er wat rustigere periodes zijn of wanneer er zich problemen voordoen binnen het gezinsdomein wordt de prioriteit eerder bij het gezin gelegd. Grafisch ontwerper Roos vertelde het volgende:

Als je voelt dat alles oké is binnen je gezin dan kan je voor de arbeid kiezen, als je voelt dat er toch problemen zijn dan kies je weer voor je gezin. Problemen zie ik breder, dus ook wanneer ze in de examenperiode zitten bijvoorbeeld, dan spendeer ik wat meer tijd aan mijn kinderen. En als ik werk aan opdrachten waar strakke deadlines aan verbonden zijn zorg ik dat ik kan doorwerken. Maar ik stel mij wel vaak de vraag: "wat wordt het eigenlijk of wat moet het gaan worden?" Hier bedoel ik mee: "volg ik het gezin, volg ik mijn werk, wat is het belangrijkste nu op dit moment?" Die vraag stel ik mij wel dikwijls.

Hoofdstuk X: Conclusie

Het doel van deze studie is te onderzoeken hoe zelfstandige vrouwen in de creatieve industrie arbeid en gezin pogen te combineren. Loscocco (1997) duidde al op het feit dat binnen de context van ondernemerschap individuen meer controle hebben dan de gemiddelde werknemer om de link tussen arbeid en gezin zelf vorm te geven. Dit zou, zeker voor individuen die een zorgrol invullen, een motiverende factor kunnen zijn om zelfstandige te worden en dan voornamelijk voor vrouwen die tot op de dag van vandaag nog deze zorgrol invullen (Perrons, 2003).

Kijkend naar de resultaten van **deelvraag 1**: "Wat motiveert vrouwen om zelfstandig ondernemer te worden in de creatieve industrie?" blijkt dat er een onderscheid gemaakt dient te worden tussen interne of karaktergebonden motiverende factoren en externe of sector- en situatiegebonden motiverende factoren.

Wat *interne motiverende factoren* betreft, is uit de interviews gebleken dat het vooral belangrijk wordt geacht door de respondent dat deze onafhankelijk en eigen baas is. Dit bleek eerder al een belangrijke factor te zijn volgens Hisrich (1985). Door deze onafhankelijkheid wordt er meer vrijheid ervaren en is er meer voldoening en erkenning uit het werk. Ook ambitie bleek een drijfveer te zijn. Dit voornamelijk omwille van enige nood aan zelfrealisatie en de identificatie van de respondent met de eigen ontwerpen en creaties. Deze ambitie en nood aan verwezenlijking werden door Collins et al. (2003) en Mclelland (1961) ook al aangehaald als zijnde motiverende ondernemerskenmerken. Vervolgens zijn ook het durven nemen van risico's, actief zijn, energie hebben en een duidelijke visie en doelen vooropstellen belangrijke kenmerken. Deze werden eerder ook al aangehaald als relevante motiverende karaktereigenschappen in de kwantitatieve studie van Collins et al. (2003).

Verder zijn er ook de *externe motiverende factoren* en het feit dat er bijna geen andere manier wordt gezien door de respondent om het creatieve beroep uit te oefenen dan via ondernemerschap. Enerzijds heeft dit te maken met de wisselvalligheid en de onregelmatigheid van de sector, anderzijds zijn er vereisten die van hogerop worden opgelegd. Wat de voordelen van ondernemerschap aangaat, zijn het de vrijheid en de flexibiliteit die primeren en dit ook vooral in relatie tot het gezin.

Uit het onderzoek van Duxbury, Higgins, & Lee (1994) bleek, uit een vergelijking van arbeid-gezin conflict op basis van gender, dat, wat de rolinvulling betreft, de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen behouden blijft en dat daardoor vrouwen nog steeds meer conflicten ervaren wat de combinatie van arbeid en gezin betreft. Wat ons brengt tot **deelvraag 2**: "Op welke manier stimuleert, al dan niet remt een zorgrol ondernemende vrouwen in hun creatieve carrière?"

Uit het empirisch onderzoek kan vastgesteld worden dat een traditionele invulling van *rolpatronen* niet meer zo frequent voorkomt. Bij ongeveer de helft van de respondenten was er sprake van een goede en gelijke verdeling van de rollen. Deze verdeling werd bepaald aan de hand van de werksituatie van de respondent, de werksituatie van de partner of het karakter van de respondent. Bij de respondenten die eerder de rol als primaire zorgdrager voor eigen rekening namen, werd verrassend vaak aangehaald dat dit leeftijdsgebonden zou zijn en dat de oudere generatie eerder dit traditionele patroon zou vertonen dan de jongere generatie. Zoals aangehaald in het empirische luik van deze studie ervaren vrouwen de zorgrol eerder als een *carrièrerem* dan als een -stimulans. Het hebben van kinderen remt de carrière in het algemeen door het feit dat er nu eenzelfde tijd verdeeld moet worden over twee rollen in plaats van één rol. De respondenten haalden vaak aan dat de activiteit aanzienlijk afneemt na de geboorte van de kinderen, dat er ondernomen wordt met de handrem op en dat het netwerken verminderd. Dit zorgt er voor dat de groei van de onderneming beperkt wordt. Dit enerzijds omwille van de focus die deels verschoven is naar het gezin en anderzijds omwille van een vermindering van de financiële middelen die ter beschikking staan om te investeren in de zaak aangezien een groot deel van de inkomsten nu ook naar de kinderen gaat.

Het gezin en het opnemen van de zorgrol oefent dus enige negatieve invloed uit op de creatieve carrière maar dit is dan eerder een invloed op lange termijn. Kijkend naar de beïnvloeding op korte termijn, kunnen we de volgende conclusies trekken voortkomend uit **deelvraag 3**: “ Hoe beïnvloeden werk en privé elkaar bij vrouwelijke ondernemers in de creatieve industrie?”

Wat de *positieve gezin tot arbeid beïnvloeding* betreft kwamen drie grote aandachtspunten naar voren. Allereerst blijken veel respondenten de ervaringen die opgedaan worden in het persoonlijke en dagdagelijkse leven toe te kunnen passen in de praktijk en in hun werk. Dit kan in enige mate in verband gebracht worden met de gezin tot arbeid verrijking waarvan sprake is in het onderzoek van Eddleston & Powell (2012). Verder kan een gezin er voor zorgen dat er meer gerelativeerd wordt door de respondenten in die mate dat de essentie van het leven en het werk duidelijker wordt. Ook komen gezinsleden vaak met frisse ideeën af waardoor de respondent nieuwe visies kan creëren en deze kan integreren in het werk.

De *negatieve gezin tot arbeid beïnvloeding* heeft vooral zijn effect in het feit dat de respondent minder geconcentreerd met het werk bezig kan zijn. Verschillende redenen hiervoor zijn dat een gezin samen gaat met een routine die moeilijk te verzoenen is met de creatieve sector die gekenmerkt wordt door wisselvalligheid. De leeftijd van de kinderen speelt ook een rol. Hoe jonger de kinderen, hoe minder zelfstandig waardoor er meer tijd naar de zorgrol gaat en ook dit heeft een negatieve invloed op het werk. Ook deze invloeden worden bevestigd in het onderzoek van Baltes et al. (2010). Verder zorgt de aanwezigheid en de bezorgdheid wat de kinderen betreft er voor dat de respondent niet volledig gefocust kan werken wat overeenkomt met de boundary-spanning thoughts uit het model van Schieman & Young (2009) maar dan binnen het gezinsdomein.

Kijkend naar de *positieve arbeid tot gezin beïnvloeding* komt er slechts één duidelijk punt naar voren. Het gezin kan betrokken worden bij creatieve activiteiten wat enige vorm van verrijking kan opleveren, een tegenhanger dus van de gezin tot arbeid verrijking uit het model van Eddleston&Powell (2012).

De *negatieve beïnvloeding van arbeid op gezin* weegt het zwaarst door. Baltes et al. (2010) haalden aan dat de hoeveelheid tijd die het werk vereist een negatieve invloed heeft. Uit het empirisch onderzoek is verder gebleken dat de zelfstandige vrouwen een zeer drukke agenda hebben en het werk enorm veel tijd vraagt met als gevolg dat er minder tijd is voor het huishouden, minder tijd voor activiteiten met het gezin en minder aandacht voor de activiteiten van de kinderen. Adams, King, & King (1996) wijzen in hun onderzoek op het feit dat de betrokkenheid in een specifieke rol het engageren in andere activiteiten moeilijker kan maken.

De respondenten blijken zeer betrokken te zijn met het werk dit ook, zoals eerder aangehaald, omdat het werk gezien wordt als enige vorm van zelfrealisatie waardoor er gestreefd wordt naar perfectie en het werk eigenlijk nooit ophoudt. Hierdoor wordt het werk vaak mee naar huis genomen, is er minder tijd voor het huishouden en worden irritaties geprojecteerd op het gezinsleven. Ook de wisselvalligheid die typisch is aan de sector zorgt er voor dat het gezin zich moet schikken naar dat onregelmatige ritme. Deze wisselvalligheid en de flexibiliteit die daarbij vereist is, vallen onder de werkvereisten van creatief werk die door Schieman&Young (2009) al eerder in positief verband gebracht werden met een hogere mate van arbeid-gezin conflict.

Wat **deelvraag 4** betreft: "Welke strategieën maken het voor ondernemende vrouwen in de creatieve industrie gemakkelijker om arbeid en privé te combineren?" komen er voornamelijk overkoepelende factoren naar boven die zowel binnen het werk- als gezinsdomein toegepast worden. Zowel het delegeren als de steun van medewerkers en familieleden leiden tot een beter combinatie van arbeid en gezin. Dit omdat op deze manier de werk- of zorglast afneemt en de beschikbare tijd voor beide domeinen toeneemt. Daarenboven is er ook meer tijd om de onderneming verder uit te bouwen en zijn de gedachten van de respondent rustiger bij het weten dat de kinderen goed opgevangen worden. Wat de negatieve invloed van de gedachten aan de kinderen op het werk in enige mate elimineert. De positieve invloed van steun op de combinatie van arbeid en gezin wordt bevestigd door Baltes et al. (2010).

Uit kwalitatief onderzoek van Loscocco (1997) blijkt dat vrouwen vaak de locatie van ofwel de woonst ofwel de onderneming wijzigen om de scheiding tussen werk en privé te versterken. Dit werd in het empirisch onderzoek ook aangehaald door een aantal respondenten. De grenzen tussen arbeid en gezin worden zo duidelijker en de verleiding om nog thuis te werken zou in enige mate afnemen. Opvallend is wel dat er ook een aantal respondenten het thuis kunnen werken vermeldden als een antecedent om arbeid en gezin beter te kunnen combineren. Het is wel zo dat de grenzen tussen beiden dan vervagen maar de positieve kant is dat er altijd iemand thuis is voor de kinderen op te vangen wanneer dat nodig is. Tot slot zijn het plannen, compenseren en prioriteiten stellen 3 verwante doch in wezen verschillende strategieën. Zowel het plannen van de gezinsactiviteiten als de werkactiviteiten helpt om arbeid en gezin beter te kunnen combineren. Ook prioriteiten stellen en drukkere periodes op het werk achteraf compenseren met meer tijd voor het gezin of drukke periodes binnen het gezinsleven achteraf compenseren met meer tijd voor het werk helpt bij het streven naar een betere combineerbaarheid van arbeid en gezin.

Over het **algemeen** blijkt uit het empirisch onderzoek dat het combineren van arbeid en gezin een lastige opgave is. De respondenten zijn zowel gepassioneerd door hun werk als door hun gezin en willen het in beiden domeinen graag goed doen. Dit is niet altijd mogelijk wat vaak zorgt voor een tweestrijd. Zowel het gezin als het werk leggen beperkingen op waardoor er niet ten volle in beiden domeinen geïnvesteerd kan worden met als gevolg dat er conflicten ontstaan. Om hier beter mee om te kunnen gaan is het vooral belangrijk dat het individu deze beperkingen aanvaard, tevreden leert zijn met wat mogelijk is op een bepaald moment, en de positieve wisselwerking tussen arbeid en gezin erkent. Wat het gezin betreft is het vooral belangrijk dat de gezinsleden begripvol zijn. Dit in die zin dat de gezinsleden openstaan voor het feit dat creatieve beroepen gepaard gaan met een ritme dat niet altijd overeenstemt met deze van een gezin.

Bij het interpreteren van de resultaten dienen wel enkele **beperkingen** in het achterhoofd gehouden te worden. Dit zijn dan voornamelijk beperkingen die te maken hebben met het onderzoeksontwerp. Aangezien het onderzoek is toegespitst op de architectuur en vormgeving sector, is het mogelijk dat de resultaten niet opgaan voor andere sectoren binnen de creatieve industrie. Verder is het onderzoek enkel toegespitst op vrouwen waardoor er geen vergelijking gemaakt kan en mag worden met de ervaringen van zelfstandige mannen binnen dezelfde arbeid-gezin context. Ook kan er geen vergelijking plaatsvinden voor vrouwen die niet als zelfstandige functioneren binnen deze context maar in dienstverband. Toekomstig onderzoek rond dit onderwerp zou deze leemtes kunnen vullen.

Lijst geraadpleegde werken

- Adams, G.A., King, D.W., & King, L.A. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *The Journal of Applied Psychology*, vol. 81, p.411-420.
- Adkins, L. (1999). Community and economy: a retraditionalization of gender? *Theory, culture and society*, vol.16, p.119-139.
- Ahl, H. (2006). Why research on women entrepreneurs needs new directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 30, p.595-621.
- Aldrich, H., & Cliff, J. (2003). The pervasive effects of family on entrepreneurship: Toward a family embeddedness perspective. *Journal of Business Venturing*, vol.18, p.573-596.
- Allen, K., & Carter, N. (1997). Size-determinants of women-owned businesses: Choices or barriers to resources. *Entrepreneurship and Regional Development*, vol.9, p.211-220.
- Allen, E., Grigsby, T.D, & Hammer, L.B. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior: Special Issue on Work and Family Balance*, vol.50, p.185-203.
- Alsos, G., Isaksen, E., & Ljunggren, E. (2006). New venture financing and subsequent business growth in men- and women-led businesses. *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol.30, p.667-686.
- Anderson, S., Carter, S., & Shaw, E. (2001). Women's business ownership: a review of the academic, popular and internet literature. *Report to the Small Business Service*. University of Strathclyde, Glasgow, 115p.
- Arenius, P., Minniti, M. (2003). Women in entrepreneurship. Report of the Global Entrepreneurship Monitor, 27p.
- Babb, E. M., & Babb, S. V. (1992). Psychological traits of rural entrepreneurs. *Journal of Socio-Economics*, vol.21, p. 353-362.
- Baines, S., & Wheelock, J. (1998). Working for each other: Gender, the household and micro-business survival and growth. *International Small Business Journal*, vol.17, p.16-35.
- Baltes, B.B., Clark, M.A., Kotrba, L.M., Michel, J.S., & Mitchelson, J.K. (2010). Antecedents of work-family conflict: a meta analytic review. *Organizational behavior*, vol.32, p.689-725.
- Banks, M., & Milestone, K. (2011). Individualization, gender and cultural work. *Gender, work and organization*, vol.18, p.73-89.

- Banks, M., Calvey, D., Owen, J., & Russell, D. (2002). Where the art is: defining and managing creativity in new media SMEs. *Creativity and innovation management*, vol.11, p.255-262.
- Barnett, R.C., & Baruch, G.K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol.49, p.135-145.
- Baum, J.R., Locke, E.A., & Smith, K.G. (2001). A multi-dimensional model of venture growth. *Academy of Management Journal*, vol. 44, p.292-303.
- Beck, U. (2002). *Individualization*. London: Sage. 214p.
- Begley, T.M., & Boyd, D.P. (1987). A comparison of entrepreneurs and managers of small business firms. *Journal of Management*, vol.13, p.99-108.
- Belcourt, M. (1991). From the frying pan into the fire: Exploring entrepreneurship as a solution to the glass ceiling. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, vol. 8, p.49-55.
- Bernstein, S., Crane, M., Markus, H., & Siladi, M. (1982). Self-schemas and gender. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol.42, p.38-50.
- Beutell, N.J., & Greenhaus, J.H. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, vol.10, p.76-88.
- Brockhaus, R.H. (1980). Risk taking propensity of entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, vol. 23, p. 509-520.
- Brockwood, K.J., Colton, C.L., Hammer, L.B., Neal, M.B., & Newsom, J.T. (2005). A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes. *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, p.799-810.
- Brush, C.G. (1992). Research on women business owners: Past trends, a new perspective and future directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol.16, p.5-31.
- Brush, C.G., Carter, S., Hughes, K.D., Jennings, J.E., & Welter, F. (2012). Extending women's entrepreneurship research in new directions. *Entrepreneurship theory and practice*, vol. 36, p.429-442.
- Brush, C.G., De Bruin, A., & Welter, F. (2007). Advancing a framework for coherent research on women's entrepreneurship. *Entrepreneurship theory and practice*, vol.31, p.323-339.
- Budner, S. (1982). Intolerance of ambiguity as a personality variable. *Journal of Personality*, vol. 30, p.29-50.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 67, p.169-198.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 55, p.236-253.

- Clark, S.C., (2000). Work-family border theory: a new theory of work-family balance. *Human Relations*, vol.53, p.747–770.
- Coleman, S. (2000). Access to capital and terms of credit: A comparison of men and women-owned small businesses. *Journal of Small Business Management*, vol.38, p.37-52.
- Collins, C.J., Locke, E.A., & Shane, S. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human resource management review*, vol.13, p.257-279.
- Cooper, M.L., Frone, M.R., & Russell, M. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, vol.77, p.65–78.
- De Carolis, D.M., & Saporito, P. (2006). Social capital, cognition, and entrepreneurial opportunities: A theoretical framework. *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol.30, p.41–56.
- De Voldere, I., Maenhout, T., Onkelinx, J., & Sleuwaegen, L. (2006). Creatieve industrie in vlaanderen. Onderzoeksrapport Vlerick Management School, 108p.
- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type and perceived control. *Journal of Family Issues*, vol.15, p.449–466.
- Eddleston, K.A., & Powell, G.G (2012). Nurturing entrepreneurs' work-family balance: A gendered perspective. *Entrepreneurship theory and practice*, vol.36, p.513-541.
- Edwards, J.R., & Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, vol.25, p.178–199.
- Elam, A., Terjesen, S. (2012). Women entrepreneurship: A force of growth. *International trade forum*, vol.2, p.16-17.
- Fredrickson, B.L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, vol.2, p.300–319.
- Gill, R. (2002), Cool, creative and egalitarian? Exploring gender in project-based new media work. *Information and communication studies*, vol.5, p.70-89.
- Godshalk, V.M., Parasuraman, S., & Purohit, Y.S. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 48, p.275–300.
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, vol.31, p.72–92.
- Harrison, R.T., & Mason, C.M. (2007). Does gender matter? Women business angels and the supply of entrepreneurial finance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol.31, p.445-472.
- Hisrich, R.D. (1985). The woman entrepreneur in the United States and Puerto Rico: a comparative study. *Leadership and Organizational Development Journal*, vol.5, p.3–8.

- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, vol.24, p.285–306.
- King, S.N., Ohlott, P.J., Panzer, K., & Ruderman, M.N., (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, vol.45, p.369–386.
- Loscocco, K.A. (1997). Work-family linkages among self-employed women and men. *Journal of vocational behavior*, vol. 50, p.204-226.
- Marlow, S., & Patton, D. (2005). All credit to men? Entrepreneurship, finance and gender. *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 29, p.717-735.
- Miller, D., & Drodge, C. (1986). Psychological and traditional determinants of structure. *Administrative Science Quarterly*, vol. 31, p. 539–560.
- Mirowsky, J., & Ross, C.E. (2007). Creative work and health. *Health and Social Behavior*, vol.48, p.385–403.
- Noor, N. M. (2002). Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: Tests of alternative pathways. *Journal of Social Psychology*, vol.142, p.645–662.
- Perrons, D. (2003). The new economy and the work-life balance: conceptual explorations and a case study of new media. *Gender, work and organization*, vol.10, p. 65-89.
- Rani, B.S., & Rao, D.K. (2007). Perspectives on women entrepreneurship. *The Icfa Journal of Entrepreneurship Development*, vol.4, p.16-27.
- Renzulli, L.A., & Reynolds, J. (2005). Economic Freedom or Self-imposed Strife: Work-Life Conflict, Gender, and Self-Employment. *Research in the Sociology of Work*, vol.15, p.33-60.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, vol.80, p.609.
- Schieman, S., & Young, M. (2009). The demands of creative work: implications for stress in the work-family interface. *Social science research*, vol.39, p.246-259.
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, vol.25, p.217–226.
- Stanworth, C. (2000) Women and work in the Information Age. *Gender, Work and Organization*, vol.7, p.20–32.

Bijlagen

Bijlage 1: Vragenlijst interview

OPENINGSVRAGEN

1. Kan u me wat over uzelf vertellen?
 - a. Wie u bent
 - b. Wat uw leeftijd is
 - c. Wat u vorige (relevante) werkervaring is
 - d. Wat u huidig professioneel beroep inhoudt
2. Hoe lang bent u al actief als ondernemer/zelfstandige?
3. Hoe ziet uw gezinssituatie er uit? Getrouwd? Kinderen?

DEELVRAAG 1: 'wat motiveert vrouwen om zelfstandig ondernemer te worden?'

1. Hoe zou u een ondernemer definiëren? Verschilt deze definitie van een zelfstandige? Zo ja, in welk opzicht?
2. Op welke manier ziet u uzelf als ondernemer/zelfstandige? Voorbeelden?
3. Over welke karaktereigenschappen moet een ondernemer/zelfstandige beschikken? Beschikt u over deze eigenschappen? Welke wel, welke minder? Voorbeelden?
4. Waarom hebt u de beslissing genomen om ondernemer/zelfstandige te worden? Wat motiveerde u?
5. Wat ervaart u als voor- en nadelen van zelfstandig ondernemerschap? Voorbeelden?

DEELVRAAG 2: 'op welke manieren, stimuleert, al dan niet remt een zorgrol vrouwen in hun creatieve carrière?'

1. Wat verstaat u onder creatief werk? Wat zijn de voornaamste kenmerken?
2. Vindt u dat uw job thuishoort in de categorie 'creatief werk'? Waarom wel, waarom minder? Voorbeelden?
3. Traditionele rolpatronen schrijven vrouwen hoofdzakelijk huishoudelijke en verzorgende taken toe en mannen een rol als primaire broodwinnaar. Wat zijn u ervaringen/bedenkingen hierbij?
4. Hoe ziet de rolverdeling er binnen uw gezin uit? Wie is de primaire zorgdrager binnen uw gezin? Voorbeelden?
5. Vindt u dat het hebben van kinderen/een zorgrol een barrière vormt in uw creatieve carrière? Waarom wel, waarom minder? Voorbeelden?

DEELVRAAG 3: 'hoe beïnvloeden werk en privé elkaar?'

1. Hoe zou u arbeid-gezin conflict definiëren?
2. Had u al kinderen voor dat u zelfstandige werd?
 - a. Zo ja, hoe heeft het zelfstandig worden de combinatie van arbeid en gezin beïnvloed?
 - b. Zo nee, hoe heeft het hebben van kinderen de combinatie van arbeid en gezin beïnvloed?
3. Arbeid-tot-gezin conflict
 - a. In welke mate ervaart u dat uw gezinsleven beïnvloed wordt door uw werk? Voorbeelden?
 - b. Welke werkkarakteristieken (vereisten) maken het moeilijker om arbeid en gezin te combineren? Voorbeelden?
 - c. In welke mate ervaart u dat het invullen van werkrol en de betrokkenheid hierin uw privéleven beïnvloedt? Voorbeelden?
4. Gezin-tot-arbeid conflict
 - a. In welke mate ervaart u dat uw werk beïnvloed wordt door uw privéleven? Voorbeelden?
 - b. Welke gezinskarakteristieken maken het moeilijker om arbeid en gezin te combineren? Voorbeelden?
 - c. In welke mate ervaart u dat het invullen van een zorgrol en de betrokkenheid hierin uw werk beïnvloedt? Voorbeelden?

DEELVRAAG 4: 'hoe combineren vrouwen arbeid en privé?'

1. Hoe zou u arbeid-gezin balans definiëren?
2. In welke mate ervaart u een balans tussen arbeid en gezin? Voorbeelden?
3. Welke combinatiestrategieën hanteert u? Voorbeelden?
4. Wat kan in het werkdomein bijdragen tot het beter kunnen combineren van arbeid en gezin? Voorbeelden?
5. Wat kan in de privédomein bijdragen tot het beter kunnen combineren van arbeid en gezin? Voorbeelden?

Slot

1. Is er nog iets dat we in dit interview volgens u vergeten zijn te bespreken?
2. Heeft u zelf nog iets dat u wil vertellen?

Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

Werken als zelfstandige in de creatieve industrieën: analyse van de ervaringen van vrouwen op het vlak van de combinatie arbeid/gezin

Richting: **master in de toegepaste economische wetenschappen-innovatie en ondernemerschap**

Jaar: **2013**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

Cselotei, Laura

Datum: **30/05/2013**